

2012

Analiza dobrych praktyk w krajach UE
zawierająca porównanie danych statystycznych z
państw UE dotyczących osób z wyższym
wykształceniem pozostających bez zatrudnienia,
które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12
miesięcy od ukończenia szkoły wyższej.

Robert Chmura

2012-10-29





Publikacja powstała na potrzeby realizacji projektu „PI Staż z mentorem Twoim wyborem” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.2 Wspieranie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia.



Lider projektu:



**Powiatowy Urząd Pracy
w Lublinie**

Partnerzy projektu:



**Wyższa Szkoła
Ekonomii i Innowacji
w Lublinie**



ZWIĄZEK PRYWATNYCH
PRACODAWCÓW LUBELSZCZYZNY
LEWIATAN

Streszczenie

Celem głównym niniejszej analizy jest prezentacja sytuacji absolwentów studiów wyższych na rynku pracy. We wprowadzeniu przedstawiono rosnący problem bezrobocia wśród młodzieży założenia polityki rynku pracy w Polsce oraz szansę związane z posiadaniem wyższego wykształcenia.

Kolejna część to analiza sytuacji rynku pracy, systemu kształcenia, losów absolwentów na rynku pracy oraz aktywnych polityk rynku pracy w Finlandii, Niemczech, Wielkiej Brytanii i Danii. Wybrane kraje charakteryzują się dość dobrą sytuacją młodych ludzi na rynku pracy. Stąd ich wybór może zainspirować do poszukiwania nowych, efektywnych rozwiązań w celu poprawy sytuacji absolwentów studiów wyższych w Polsce. Szczególnie dobre wzorce można zaczerpnąć z polityk rynku pracy w Finlandii, Niemczech, Wielkiej Brytanii. Sytuacja absolwentów uczelni wyższych w Danii uległa znacznemu pogorszeniu i jest zbliżona do sytuacji panującej w Polsce. Pomimo niektórych instrumentów rynku pracy wartych zwrócenia na nie uwagi, kraj ten został zaprezentowany, aby spojrzeć ze strony ewentualnych błędów jakich należy się wystrzegać w procesie pomocy bezrobotnym absolwentom w wejściu na rynek pracy. Całość prezentowanego materiału ma za zadanie pomóc w opracowaniu i wdrożeniu innowacyjnego narzędzia aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.

Spis treści

STRESZCZENIE	3
SPIS TREŚCI.....	4
WPROWADZENIE	5
1.1 FINLANDIA.....	25
1.1.1 Rynek pracy w Finlandii	25
1.1.2 System kształcenia w Finlandii	29
1.1.3 Absolwenci na rynku pracy w Finlandii.....	35
1.1.4 Polityki rynku pracy stosowane wobec absolwentów.....	42
1.1.5 Dobre praktyki, które mogłyby zostać zastosowane w Polsce.....	45
1.2 NIEMCY	46
1.2.1 Rynek pracy w Niemczech	46
1.2.2 System kształcenia w Niemczech	50
1.2.3 Absolwenci na rynku pracy w Niemczech.....	55
1.2.4 Polityki rynku pracy stosowane wobec absolwentów	62
1.2.5 Dobre praktyki, które mogłyby zostać zastosowane w Polsce.....	72
1.3 WIELKA BRYTANIA	74
1.3.1 Rynek pracy w Wielkiej Brytanii	74
1.3.2 System kształcenia w Wielkiej Brytanii.....	81
1.3.3 Absolwenci na rynku pracy w Wielkiej Brytanii.....	84
1.3.4 Polityki rynku pracy stosowane wobec absolwentów	94
1.3.5 Dobre praktyki, które mogłyby zostać zastosowane w Polsce.....	99
1.4 DANIA	101
1.4.1 Rynek pracy w Danii	101
1.4.2 System kształcenia w Danii	102
1.4.3 Absolwenci na rynku pracy w Danii.....	109
1.4.4 Polityki rynku pracy stosowane wobec absolwentów	110
1.4.5 Dobre praktyki, które mogłyby zostać zastosowane w Polsce.....	114
WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	116
ZESTAWIENIE PORÓWNAWCZE WYBRANYCH DANYCH STATYSTYCZNYCH	120
ANEKSY – BIBLIOGRAFIA	130
ANEKSY – SPIS TABEL I RYSUNKÓW	131
SPIS RYSUNKÓW	131
SPIS TABEL	133

Wprowadzenie

Rosnące przekonanie o roli wykształcenia jako większej szansy na podjęcie zatrudnienia doprowadziło do wzrostu aspiracji edukacyjnych i podejmowania nauki na wyższym poziomie. We współczesnym społeczeństwie poziom wykształcenia ma również niewątpliwie wpływ na pozycję na rynku pracy, ale w jeszcze większym stopniu na miejsce jednostki w społeczeństwie, tj. jej pozycję społeczną. W ostatnich latach liczba studiujących w Polsce systematycznie wzrasta. Polacy zajęli czwarte miejsce na świecie pod względem procentowego udziału osób które w 2008 r. ukończyły studia. W 2010 r. w Polsce procentowo najwięcej osób na Ziemi uzyskało tytuł magistra - wynika z raportu Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) o szkolnictwie¹. Raport rysuje niezwykle pozytywny obraz polskiego szkolnictwa wyższego. Odsetek osób w wieku szkolnym w Polsce, które w 2008 r. zdobyły wykształcenie wyższe wyniósł 50 proc., a nasz kraj znalazł się tylko za Finlandią, Słowacją i Irlandią. Ponad 63 proc. absolwentów uczelni wyższych może pochwalić się tytułem magistra i jest to najwyższy poziom na świecie. Łączny odsetek osób z wyższym wykształceniem w Polsce wynosi 20 proc. i jest niższy od średniej OECD na poziomie 28 proc. W roku 2010 Polska osiągnęła jeden z najwyższych na świecie wskaźników skolaryzacji – 53,7%. Fakt ten powoduje, iż na rynek pracy trafia coraz więcej absolwentów szkół wyższych. W warunkach utrzymującej się trudnej sytuacji na rynku pracy bezrobocie wśród tej grupy społecznej staje się trudnym doświadczeniem życiowym.

Absolwenci stanowią wśród bezrobotnych istotną i wyróżniającą się subpopulację. Poszukując pierwszej pracy są przekonani o swoim przygotowaniu i o tym, że dysponują odpowiednimi kwalifikacjami. Jednak w sytuacji wysokiego poziomu bezrobocia i pogarszającej się sytuacji gospodarczej znalezienie zatrudnienia wymaga wiele wysiłku.

Częstym jest jednak, że młodzi ludzie u progu swojej aktywności zawodowej nie zawsze są świadomi własnych atutów. Towarzyszy temu również poczucie niepewności i bezradności na rynku pracy, wątpliwości co do słuszności podejmowanych wyborów, niewiara w skuteczność własnych działań oraz skłonność do przerzucania odpowiedzialności za swoją sytuację na otoczenie.

W warunkach nieustannych przemian na rynku pracy, przyrostu zasobów pracy młodzieży, mimo podejmowanych systematycznie działań, bezrobocie absolwentów,

¹ OECD, Education at a Glance 2010: OECD Indicators Summary in Polish 2010.

a zwłaszcza szkół wyższych jest trudnym problemem. Dlatego też dla kreowania profesjonalnej pomocy, optymalnego wykorzystania instrumentów i środków konieczna jest wiedza o barierach i szansach tej kategorii bezrobotnych na rynku pracy.

Problemy młodych z podjęciem zatrudnienia nasilają się w okresach zastoju gospodarczego. Im gorsza ogólna sytuacja na rynku pracy, tym gorsze położenie młodzieży i dłuższy czas pozostawania na bezrobociu. Poprawa wskaźników ekonomicznych nie oznacza jednak, że kończą się kłopoty młodych ze znalezieniem pracy. W 2007 i 2008 roku, gdy ogólna stopa bezrobocia w Polsce obniżyła się do poziomu nienotowanego od lat, bezrobocie wśród najmłodszych uczestników rynku pracy nadal pozostawało dwucyfrowe. Co więcej – było średnio o 10 punktów procentowych wyższe od wskaźnika ogólnego.

W wielu krajach Europy - w tym w Polsce - stopa bezrobocia młodzieży nadal utrzymuje się na poziomie wyższym od wartości wskaźnika dla ogółu obywateli. Aby walczyć z bezrobociem najmłodszych uczestników rynku pracy, rządy opracowują specjalne projekty i obejmują młodych programami, które mają zwiększyć ich szanse na zatrudnienie. W analizie przedstawiono analizę rynku pracy, system kształcenia jako punkt wyjścia, sytuacje absolwentów oraz aktywne polityki rynku pracy. Część rodzimych rozwiązań wzorowano na tych, które zostały wcześniej sprawdzone w innych regionach Europy. Tak było na przykład z programami staży opłacanymi przez samorządy lokalne. W latach 90-tych XX wieku podobne rozwiązanie wprowadzono w Szwecji.

Bezrobotni poniżej 25. roku życia to – obok bezrobotnych reprezentantów pokolenia 50+, niepełnosprawnych czy bezrobotnych długotrwale – osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Status ten gwarantuje im przywileje, na które nie mogą liczyć pozostałe grupy bezrobotnych. Jest to na przykład preferencyjne traktowanie przy przedstawianiu ofert zatrudnienia w lokalnych urzędach pracy. W okresie 6 miesięcy od rejestracji w urzędzie pracy każdej młodej osobie musi zostać przedłożona co najmniej jedna propozycja zatrudnienia, stażu lub szkolenia. Bezrobotna młodzież może również dłużej od innych uczestniczyć w wybranych programach organizowanych przez urząd pracy. Standardowe pół roku zostało dla nich wydłużone do 12 miesięcy. Kolejnym ukłonem w stronę pokolenia -25 są tzw. programy specjalne. Składają się na nie niestandardowe formy aktywizacji, niewymienione w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które lokalne urzędy pracy organizują „na własną rękę”. Urzędy mogą opracować takie

programy w sytuacji, gdy pomimo zastosowania standardowych środków bezrobocie wśród młodych osób w danym regionie nadal utrzymuje się na wysokim poziomie.

Problemy młodych z podjęciem zatrudnienia nasilają się w okresach zastoju gospodarczego. Im gorsza ogólna sytuacja na rynku pracy, tym gorsze położenie młodzieży i dłuższy czas pozostawania na bezrobociu. Poprawa wskaźników ekonomicznych nie oznacza jednak, że kończą się kłopoty młodych ze znalezieniem pracy. W 2007 i 2008 roku, gdy ogólna stopa bezrobocia w Polsce obniżyła się do poziomu nienotowanego od lat, bezrobocie wśród najmłodszych uczestników rynku pracy nadal pozostawało dwucyfrowe. Co więcej – było średnio o 10 punktów procentowych wyższe od wskaźnika ogólnego.

Bezrobocie jest problemem makroekonomicznym, którym zajmują się nie tylko władze poszczególnych państw, lecz także instytucje międzynarodowe (Międzynarodowa Organizacja Pracy, Unia Europejska). Poniżej przedstawione zostały ogólne uwagi na temat bezrobocia oraz przykłady działań podejmowanych przez te instytucje, jak i programy przeciwdziałania bezrobociu realizowane w wybranych państwach – Polsce, Finlandii, Niemczech, Wielkiej Brytanii i Danii.

Ogólne informacje o formach walki z bezrobociem

W ramach prowadzonej przez państwo polityki rynku pracy rozróżnia się dwa typy programów walki z bezrobociem: □□programy pasywne, które pełnią funkcje osłonowe (zasiłki, wcześniejsze emerytury, zasiłki przedemerytalne),nie likwidują bezrobocia, lecz zapewniają osobie bezrobotnej dochody na poziomie minimum egzystencji oraz programy aktywne, zmierzające do łagodzenia skutków bezrobocia przez aktywizację bezrobotnych oraz zwiększanie ich szans na uzyskanie normalnej pracy.

W zwalczaniu bezrobocia państwo dysponuje szeregiem narzędzi. Należą do nich:

- tworzenie przepisów prawnych regulujących kwestie zatrudnienia, przeciwdziałania bezrobociu i walki z nim,
- polityka podatkowa, dysponująca m.in. systemem ulg inwestycyjnych dla sektora prywatnego, gdzie tworzonych jest najwięcej nowych miejsc pracy,
- organizowanie i finansowanie przez instytucje państwowe lub samorządowe przekwalifikowania zawodowego,
- organizowanie prac interwencyjnych i robót publicznych,
- tworzenie miejsc pracy przez sektor publiczny, np. budowa obiektów infrastruktury,

- zwiększanie zatrudnienia w sektorze publicznym.

Aktywizująca polityka państwa na rynku pracy oznacza ograniczenie stosowania biernych instrumentów polityki rynku pracy, polegające na jednoczesnym zmniejszeniu wysokości i długości okresu wypłacania świadczeń. Polityka ta powinna wspierać wykonywanie pracy i uczynić ją opłacalną. Państwo działa w tym zakresie poprzez instytucje działające na rzecz bezrobotnych, jak np. urzędy pracy. Aktywizacja oznacza zobowiązanie się bezrobotnego pobierającego świadczenia do dyspozycyjności na rynku pracy, a więc do gotowości podjęcia pracy. Polityka taka ma szereg celów:

- aktywizowanie bezrobotnych zamiast wypłacania im zasiłków,
- położenie nacisku na społeczny wymiar uczestnictwa w pracy zarobkowej, tworzącej podstawę egzystencji oraz środek zapobiegania biedzie i zagrożeniu wykluczeniem społecznym,
- motywowanie do pracy w celu uniknięcia pułapki trwałego bezrobocia i pomocy socjalnej,
- zwalczanie bezrobocia długookresowego i uzależnienia od świadczeń z tytułu bezrobocia.

Szczególne znaczenie przy redukcji bezrobocia mają takie działania, jak: obniżanie kosztów zwolnień z pracy, wysokość zasiłków dla długotrwale bezrobotnych zbliżona do minimum socjalnego, poprawa informacji o rynku pracy, bardziej skuteczne usługi pośrednictwa pracy, wzrost intensywności poszukiwań pracy, ograniczanie bezrobocia długookresowego, lepsze dostosowanie systemu edukacji i szkoleń zawodowych do wymagań rynku pracy, poprawa mobilności siły roboczej, odpowiednie adresowanie aktywnych programów rynku pracy, poprawa elastyczności rynku pracy.

Jako moment rozpoczęcia regularnego zatrudnienia (praca niewspierana środkami publicznymi) przyjmuje się podjęcie pracy z ubezpieczeniem społecznym, zatrudnienie w ograniczonym wymiarze czasu, rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej lub rozpoczęcie przeszkolenia w przedsiębiorstwie z perspektywą podjęcia w nim pracy. W ostatnich 20 latach większość państw europejskich zmieniła swe strategie walki z bezrobociem.

Sytuacja absolwentów w Unii Europejskiej

Jednym ze sposobów na przeciwdziałanie bezrobociu jest podjęcie studiów wyższych i uzyskanie dyplomu ich ukończenia. Spełnią one jednak pokładane w nich nadzieje o ile będą wpisywały się w aktualne potrzeby rynku pracy. W przeciwnym bowiem razie problem

bezrobocia będzie nadal występował, co pokazują statystyki. W Europie już w pierwszej połowie lat 90. rosła liczba bezrobotnych absolwentów szkół wyższych (np. w 1994 r. w Hiszpanii poziom bezrobocia absolwentów szkół wyższych w wieku 25–29 lat wynosił 32,5%, w Holandii – 7,4%, a w Szwecji – 5,6%). Z tego względu w drugiej połowie lat 90. zintensyfikowano zmiany w systemie edukacji na poziomie szkół wyższych, które nabrały przyspieszenia po podpisaniu Deklaracji Bolońskiej. Tak zwany proces boloński miał sprzyjać lepszej synchronizacji zarówno struktury, jak i jakości kształcenia do zapotrzebowania ogólnoeuropejskiego rynku pracy poprzez stworzenie „europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego”, mających na celu zwiększenie przydatności kształcenia wyższego na europejskim rynku pracy, pojawiło się masowe bezrobocie młodych, w tym absolwentów szkół wyższych.

Tabela 1 Korzyści z posiadania wyższego wykształcenia

Korzyści	Sfera	
	prywatna	publiczna
Ekonomiczne	<ul style="list-style-type: none"> • wyższe płace • zatrudnienie • większe oszczędności • poprawione warunki pracy • osobista i zawodowa mobilność 	<ul style="list-style-type: none"> • większa produktywność • narodowy i regionalny rozwój • zmniejszona zależność od wsparcia finansowego rządu • zwiększona konsumpcja • zwiększony potencjał gospodarki opartej na wiedzy
Społeczne	<ul style="list-style-type: none"> • poprawiona jakość życia dla samych siebie i dzieci • trafniejsze decyzje osobiste zawodowe • podwyższony osobisty status • zwiększone możliwości edukacyjne • zdrowszy styl życia i dłuższe życie 	<ul style="list-style-type: none"> • demokratyczny udział zwiększony społeczny consensus • zrozumienie, że społeczeństwo oparte jest na uczciwości i możliwościach stworzonych dla wszystkich obywateli • społeczna mobilność • wyższa jakość edukacji na szczeblu podstawowym i średnim

Źródło: *Constructing Knowledge Societies The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank (2002, s.81).*

Na początku drugiej dekady XXI w. bez pracy pozostawało 20,4% Europejczyków (w wieku 15–24 lata); najwięcej w Hiszpanii – 42%, w Grecji, Słowacji, krajach nadbałtyckich – ponad 30%. Stosunkowo najmniej we Włoszech, Węgrzech, Szwecji i w Polsce. Niezależnie od tego, że w Polsce jest stosunkowo mniej młodych bezrobotnych niż w innych krajach UE, to i tak stanowią oni prawie 25% ogółu bezrobotnych, a stopa bezrobocia w tej grupie wiekowej (18–24 lata) jest najwyższa (26,7% – dla porównania w grupie wiekowej 35–44 lata jest najniższy i wynosi – 7%) (*Monitoring rynku pracy*, 2011). Niemniej jednak stosunkowo niskie bezrobocie młodych w Polsce na tle innych krajów UE wydaje się efektem masowości kształcenia na poziomie wyższym (tabela 2).

Tabela 2 Współczynniki skolaryzacji w szkolnictwie wyższym w Polsce

Współczynniki skolaryzacji	1990/ 1991	1995/ 1996	2000/ 2001	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010
Brutto	12,9	22,3	40,7	48,9	49,9	51,1	52,7	53,7
Netto	9,8	17,2	30,6	38,0	38,8	39,7	40,6	40,9

Uwaga: bez studentów cudzoziemców. Do roku akademickiego 2005/2006 bez studentów studiów eksternistycznych.

Źródło: Buchner-Jeziorska A., Minkiewicz B., Osterczuk-Kozińska A. (red.), (1998), *Studia wyższe – szansa na sukces*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych (2011, s. 27)

W Polsce współczynnik skolaryzacji w szkolnictwie wyższym w ciągu dwudziestu lat wzrósł z najniższego w Europie (12,9% w 1990 r.) do najwyższego w Europie (53,7% w 2009 r.). Biorąc pod uwagę powyższe dane oraz uwzględniając wskaźnik netto, można przyjąć, że poza rynkiem pracy pozostaje prawie połowa populacji w wieku 18–24 lata. Kolejnym czynnikiem zmniejszającym bezrobocie młodych w Polsce jest wysoki udział w zatrudnieniu ogółem osób z wyższym wykształceniem (tabela 3).

Tabela 3 Struktura zatrudnienia w Polsce według poziomu wykształcenia w latach 1989–2010 (w %)

Zatrudnienie	1989	1991	1995	2005	2010
Ogółem w mln	17,5	15,9	14,4	14,05	16,07
• wyższe	9,9	12,0	10,8	20,8	27,8
• średnie zawodowe i policealne	24,8	26,9	27,6	28,6	27,7
• średnie ogólne	6,3	6,3	6,8	7,7	8,7
• zasadnicze zawodowe	28,8	29,4	33,4	30,8	27,9
• podstawowe (gimnazjalne)	30,2	25,4	21,4	10,1	7,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Aktywność ekonomiczna...* (1999, 2006, 2011).

W ciągu ostatnich dwudziestu lat udział zatrudnionych z wyższym wykształceniem wzrósł prawie 3-krotnie (z 9,9% w 1989 r. do 27,8% w 2010 r.). W tym samym czasie udział osób o niskich kwalifikacjach zawodowych zmniejszył się z 59% do 35,8%. Nasuwa się zatem wniosek, że chociaż liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem z roku na rok rośnie, to wskaźnik zatrudnienia osób z wyższym wykształceniem w ciągu ostatnich dwóch dekad utrzymuje się na prawie identycznym poziomie (tabela 4).

Tabela 4 Aktywność ekonomiczna osób z wyższym wykształceniem (lata 1992–2008)

Lata	Wskaźnik zatrud. absolwentów	Wskaźnik zatrudnienia (w %)	Stopa bezrobocia (w %)	Bezrobotni (w tys.)	Bezrobotni zarejestr. (w tys.)	Bezrobotni absolwenci (w tys.)	Liczba absolwentów szkół wyższych
1992	33,3	75,8	6,7	87	56,6	23	61,4
1993	64,1	76,3	4,4	81	52,1	10	64,2
1994	54,0	76,7	5,1	62	47,6	20	70,3
1995	57,1	77,3	3,6	53	38,9	15	89,0
1996	73,3	78,4	3,8	52	31,4	11	115,8
1997	48,3	79,1	2,6	49	25,1	18	146,3
1998	56,6	79,1	3,7	75	23,8	23	174,8
2000 kw. I	65,7	75,6	4,8	100	49,9	29	303,0
2000 kw. II	63,3	76,6	5,5	116	51,1	37	303,0
2000 kw. III	54,5	73,5	8,2	200	117,2	31	366,0
2007	69,5	74,9	4,7	170	120,0	62	420,0
2008	73,4	76,3	4,0	155	114,0	46	439,7
2011 kw. I	-	76,6	5,0	237	-	92,3	-

Źródło: Kwartalna informacja... (2011); Szkoły wyższe... (2011).

Rosnąca liczba bezrobotnych absolwentów i osób z wyższym wykształceniem jest efektem lawinowo rosnącej liczby absolwentów szkół wyższych. W latach 1990–2009 mury uczelni opuściło 4,5 mln absolwentów. W związku z tym utrzymanie wskaźnika zatrudnienia osób z wyższym wykształceniem na prawie tym samym poziomie od 1994 r. (76,7%) do 2011r. (76,6%) należy uznać za ich sukces w realizacji funkcji zaspokajania potrzeb rynku pracy. Ponadto, wyższe uczelnie proponują bardzo szeroki wachlarz kierunków studiów

i jeszcze większy specjalności, co sprawia, że rynek pracy otrzymuje bardzo zróżnicowaną w wymiarze kwalifikacji, kompetencji i umiejętności siłę roboczą z wyższym wykształceniem (tabela 5).

Tabela 5 Studenci i absolwenci według wybranych grup kierunków studiów (lata 1991–2009)

Grupa kierunków	Studenci						Absolwenci					
	1990 /1991	1998 /1999	2000 /2001	2005 /2006	2007 /2008	2009 /2010	1990	1998	2000	2005	2007	2009
Ogółem (w tys.)	403,8	1274,0	1584,8	1953,8	1937,4	1900,0	56,1	174,8	261	391,0	410,1	439,7
w tym (w %):												
pedagogiczna	14,1	12,7	10,5	12,8	12,0	12,3	17,5	22,0	16,1	15,6	15,0	15,9
artystyczna	2,4	1,1	1,0	1,1	1,3	1,5	2,1	1,0	0,8	0,8	0,9	1,1
humanistyczna	10,9	8,0	7,0	8,0	8,3	7,7	9,6	9,3	7,5	7,1	8,3	8,2
społeczna	4,3	12,8	13,9	13,5	13,9	12,8	3,7	9,7	12,7	14,5	15,0	14,5
biznes i adminst.	14,8	26,8	27,6	25,7	23,0	23,2	9,8	24,0	31,5	31,3	25,9	25,8
prawna	4,7	4,5	3,8	2,8	3,1	3,1	3,9	3,7	2,8	2,2	1,9	1,7
techniczna	16,5	16,5	15,8	13,0	13,2	14,0	19,4	12,5	11,0	9,1	10,1	9,5
medyczna	10,1	2,5	2,4	4,7	5,8	6,7	10,2	2,6	2,3	3,6	5,5	6,6
rolnicza, leśna i rybactwo	7,0	2,7	2,6	2,0	1,9	1,7	7,7	3,0	2,7	1,6	1,8	1,8

Źródło: Szkoły wyższe... (2006: XX; 2011)

Ponieważ w większości kierunków studiów występuje nadwyżka podaży nad popytem, toteż pracodawcy mają nieograniczoną możliwość wyboru ,a także zatrudniania nie tylko najlepszych. Ze względu na bardzo zróżnicowany poziom kształcenia poszczególnych uczelni pracodawcy mają do dyspozycji lepiej i gorzej wyedukowanych pracowników z wyższym wykształceniem.

Absolwenci studiów wyższych znajdują zatrudnienie dwa razy szybciej niż osoby z niższymi kwalifikacjami

W roku 2010 w Europie 79% młodych ludzi w wieku 20-24 lata ukończyło z sukcesem kształcenie w szkołach średnich II stopnia, tym samym potwierdzając ogólnoeuropejski trend wzrostu który zaczął się kształtować od roku 2000. Również odsetek osób z wyższym wykształceniem wzrósł we wszystkich grupach wiekowych od roku 2000, mimo że nadal obserwuje się pewien brak równowagi, jeśli chodzi o liczbę studentów różnych kierunków

studiów. Na takich kierunkach jak nauki ścisłe i przyrodnicze, matematyka oraz informatyka, a także pedagogika, odsetek absolwentów wyraźnie się obniżył.

Badania wykazują, że absolwenci szkół wyższych wchodzą na rynek pracy dwa razy szybciej niż osoby z niższymi kwalifikacjami. Absolwent uczelni poszukuje pracy przeciętnie ok. 5 miesięcy, natomiast prawie 10 miesięcy poświęca na to osoba o niższych kwalifikacjach. W 2009r. przeciętny czas poszukiwania pierwszej pracy wynosił w Unii Europejskiej około 6,5 miesiąca, niezależnie od kwalifikacji.

W sytuacji ogólnego wzrostu liczby osób z wykształceniem wyższym, rośnie odsetek osób mających zbyt wysokie kwalifikacje w stosunku do podejmowanej pracy. W rzeczywistości ponad jedna piąta absolwentów uczelni pracuje na stanowiskach wymagających kwalifikacji niższych niż te, które posiadają. Odsetek ten zwiększył się od roku 2000. Ponadto absolwentki są nadal w większym stopniu zagrożone bezrobociem niż absolwenci, mimo że kobiety przeważają wśród absolwentów niemal wszystkich kierunków kształcenia i pomimo faktu, że trudności, jakie napotykają kobiety w poszukiwaniu pracy, uległy od 2000 r. zasadniczemu obniżeniu.

Badanie losów absolwentów

Artykuł 13a Ustawy o szkolnictwie wyższym stanowi, że: „*Uczelnia monitoruje kariery zawodowe swoich absolwentów w celu dostosowania kierunków studiów i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy w szczególności po trzech i pięciu latach od dnia ukończenia studiów*”.²

Jesienią tego roku na rynek pracy trafi ok. 600 tys. tegorocznych absolwentów szkół zawodowych i techników oraz uczelni. Wielu z nich zasili szeregi bezrobotnych albo szarą strefę, bo pracy dla młodych jest niewiele. Firmy nie chcą ich zatrudniać, twierdząc, że brakuje im doświadczenia. W sytuacji wciąż wysokiego bezrobocia wolą 30 – 40-latków, których nie muszą przyuczać do zawodu. W rezultacie stopa bezrobocia wśród młodzieży do 25. roku przekracza 25 proc. Należy mieć na uwadze, iż z reguły jest ono dwukrotnie wyższe niż dla pozostałych osób. Młodzi mają niewielkie doświadczenie, a w razie kłopotów na rynku pracy to oni w pierwszej kolejności są zwalniani – firmy oszczędzają wtedy kluczowych, zwykle starszych, pracowników.

² Ustawa z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.) – tekst jednolity; <http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/reforma-szkolnictwa-wyzszego/tekstujednolicony-prawo-o-szkolnictwie-wyzszym/> - tekst ustawy

Problem bezrobocia wśród młodzieży i absolwentów szkół wyższych jest bardzo złożony. Nie można jednoznacznie wskazać tzw. „winnego” tej kwestii. Ma na to wpływ szereg czynników, takich jak obniżająca się wartość wykształcenia wyższego i niedostosowanie jego do wymagań rynku pracy, co powoduje niechęć pracodawców do zatrudniania osób świeżo po studiach. Brak praktyki i znajomości realiów w biznesie przez absolwentów to rezultat nieodpowiednio dostosowanych programów wprowadzających i aktywizujących młodych na rynek pracy.³

Nic jednak nie wskazuje, że ta sytuacja w najbliższym czasie się poprawi, ponieważ prognozowany w tym roku 4-proc. wzrost PKB nie będzie generował nowych miejsc pracy. W przyszłym 2013 roku wzrost ma być jeszcze niższy. *„Młodzi czują się jak w potrzasku, bo nie mają nawet gdzie zdobyć potrzebnych praktycznych umiejętności”* – mówi prof. Elżbieta Kryńska z Uniwersytetu Łódzkiego. Już tym 2012 roku pracodawcy nie chcą ich przyjmować na bezpłatne staże, bo rząd o połowę zmniejszył środki na aktywizację zawodową: zamiast 7 mld zł jest na to tylko 3,3 mld zł. – „A to właśnie absolwenci byli głównie beneficjentami tych pieniędzy” – dodaje Kryńska. Z kolei Profesor Mieczysław Kabaj z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych wskazuje, że absolwenci pracujący na czarno najczęściej znajdują zatrudnienie w handlu, gastronomii, rzemiośle albo przy pracach sezonowych. W najgorszej sytuacji są absolwenci wydziałów humanistycznych oraz liceów ogólnokształcących, którzy dalej się nie kształcą; aż 70 proc. z nich ma obniżone poczucie własnej wartości, a 50 proc. nie widzi możliwości zrobienia kariery w Polsce. Za granicami Polski nie jest wiele lepiej. Rzesze młodych bezrobotnych są także w Irlandii, Portugalii, Grecji, Hiszpanii czy Wielkiej Brytanii. *„Tylko znacząca poprawa koniunktury może poprawić sytuację absolwentów na rynku pracy”* – przekonuje prof. Kryńska. Ekonomiści sceptycznie podchodzą też do ewentualnego wprowadzania rządowych programów pomocy. *„Do tej pory większość programów, które miały wyrównać szanse na rynku pracy, nie przyniosło spektakularnych efektów”* – twierdzi Maciej Bukowski z Instytutu Badań Strukturalnych. Tak było z programem „Pierwsza praca” czy Solidarni 50+. Jego zdaniem jedynym rozwiązaniem jest wcześniejsze rozpoczynanie kariery zawodowej przez młodych ludzi, a także większa współpraca biznesu z uczelniami i szkołami. Przełomowy może być 2012 rok ponieważ wiele uczelni już proponuje nowe kierunki, które mają kształcić młodych ludzi na potrzeby konkretnych firm. Od października

³ <http://prawo.e-katedra.pl/s1-studia-prawnicze/artykuly/3258-pracowity-student-bezrobotny-absolwent>. Środa, 18. Kwietnia 2012

szkoły będą musiały monitorować kariery swoich uczniów. Te, które nie będą mogły się niczym pochwalić, po prostu przestaną istnieć na rynku.

Z danych Eurostatu wynika, że stopa bezrobocia wśród ludzi do 25. roku życia w UE wynosi 20,3 %, a w strefie euro 19,6 %. Najtrudniejsza sytuacja jest w Hiszpanii, gdzie pracy nie może znaleźć aż 44 % młodych. Podobną sytuację mają także Słowacy, Litwini i Irlandczycy, gdzie bezrobocie wśród młodych wynosi odpowiednio 35, 34 i 31 %. W większości krajów UE bezrobocie wśród młodych jest znacznie wyższe niż w pozostałych grupach wiekowych, np. w Szwecji wynosi ono ponad 20 %, podczas gdy bezrobocie ogólne to 7,4 %. We Włoszech stopa bezrobocia młodych jest aż 3,5 razy wyższa od ogólnej i wynosi 28,5 %. Na tym tle korzystnie wypadają Niemcy – 7,9 % bezrobotnych wśród młodych i 6 % ogółem.

Sytuacja zawodowa absolwentów

Na podstawie badań przeprowadzonych przez polskie uczelnie stwierdzono, iż spośród badanych absolwentów zdecydowana większość (80%) jest aktywnych zawodowo. Tylko nieliczni pozostają bez pracy. W przypadku absolwentów również więcej kobiet jest aktywnych zawodowo niż mężczyzn. Najliczniejszą grupą osób pozostającą bez pracy są osoby młode do 25 roku życia. Absolwenci chętniej niż studenci-podejmują pracę na wsi. Wśród popularnych form zatrudnienia było również świadczenie pracy w ramach umowy zlecenia. Korzystało z niej 30,1% respondentów. Niewielki procent studentów prowadzi także własną działalność gospodarczą (5,1%). Na uwagę zasługuje fakt, iż w tej ostatniej grupie są również osoby, które jeszcze nie przekroczyły 25 roku życia. Natomiast najmniej popularne, jest świadczenie pracy w ramach wolontariatu, bezpłatnej praktyki czy stażu. Ogółem z tej formy zatrudnienia korzysta 10,7% badanych studentów. Należy jednak pamiętać, iż aktywne uczestniczenie w wszelkiego rodzaju pracach nawet dorywczych skutkuje zdobywaniem nowych umiejętności i doświadczenia, i może być również związane z przyszłym zatrudnieniem.

Zatrudnienie w branżach

Badania wykazują, że najwięcej absolwentów podejmuje pracę w administracji publicznej (32,5%), 22,5% w branży handlowej, natomiast co dziesiąty w branży przemysłowej i w oświacie. W stosunku do całej zbiorowości badanych, znikomy procent znalazł zatrudnienie w branży ubezpieczeniowej, bankowości i budownictwie.

Spośród badanych absolwentów, największy procent (.68,4%) pracuje w charakterze pracownika biurowego, co trzeci z nich wykonuje pracę fizyczną, natomiast tylko co siódmy piastuje stanowisko kierownicze.

Forma zatrudnienia

Badania pokazują, że najczęściej absolwenci, podobnie jak studenci, zatrudniani są na podstawie umowy o pracę (80,5%). Z pozostałych form zatrudnienia na uwagę zasługuje jedynie zatrudnienie w ramach stażu pracy (14,6%). Warto podkreślić, iż różnego rodzaju staże są ważnym etapem w karierze każdego młodego człowieka, ponieważ bardzo często ułatwiają nawiązanie późniejszych relacji zawodowych.

Największy odsetek absolwentów ubiegał się o stałą pracę (37,8%) oraz o staż (28,1%). Pracą tymczasową zainteresowanych jest 13,4% badanych, a bezpłatną praktyką 8,5%. Pozostałe formy takie jak: płatna praktyka, staż zagraniczny czy wolontariat stanowią znikomy odsetek ogółu.

Główne problemy zawodowe

W każdym zakładzie pracy pojawiają się problemy, które nie zawsze na poziomie własnej firmy mogą być rozwiązane. Często wymagają konsultacji lub doradztwa osób z zewnątrz. Ponad 40% badanych absolwentów narażonych jest na różnego rodzaju problemy, wobec których bez pomocy konsultantów z zewnątrz pozostają bezradni. Są to kwestie dotyczące m.in. wyjaśnień materii prawnej zawartej w Kodeksie pracy, rozwiązywania konfliktów wśród pracowników czy doradztwa w zakresie zarządzania własną karierą.

Sposoby rozwiązywania problemów

Z badań wynika, że największy odsetek badanych (45,5%) rozwiązuje swoje problemy dzięki indywidualnym kontaktom. Ponad 1/3 respondentów nie wskazuje sposobu rozwiązania problemów w pracy, a tylko 4,5% korzysta z fachowej pomocy. Natomiast 9,1% respondentów nie rozwiązuje swoich problemów. Zaprezentowane dane wskazują, że pomimo wielu punktów i poradni doradztwa zawodowego, fachowej pomocy ze strony psychologów, specjalistów i konsultantów większość studentów i absolwentów wolała rozwiązywać swoje problemy indywidualnie, korzystając najczęściej z doświadczeń znajomych lub rodziny. Taka postawa być może wynika również z obawy o utratę pracy.

Tym bardziej, iż duży odsetek respondentów w ogóle nie rozwiązał swoich problemów zawodowych.

Źródła informacji na temat wolnych miejsc pracy

Przeprowadzone badania pokazują, że głównym źródłem informacji o wolnych etatach dla absolwentów są: internetowe portale z pracą (20,1%) oraz znajomi (21,3%). Duży odsetek badanych wskazuje internetowe strony pracodawców (18,4%), urzędy pracy (16,7%) oraz ogłoszenia prasowe (15,5%). Najmniej popularne źródła informacji o wolnych miejscach pracy to: Biuro Karier Zawodowych (1,2%), urzędy doradztwa personalnego (1,7%) oraz targi pracy (4%). Zaprezentowane wyniki wskazują, że wśród młodych ludzi najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy jest śledzenie informacji w Internecie. W dalszym ciągu też dobrym źródłem informacji o wolnych etatach są znajomi. W opinii absolwentów instytucje doradztwa personalnego, czy targi pracy nie spełniają do końca swojej funkcji.⁴

Zarzuty pracodawców pod adresem absolwentów

Wśród pracodawców, największym zarzutem pod adresem absolwentów, wszystkich badanych kierunków, jest brak konkretnych praktycznych umiejętności zawodowych. Badani poproszeni o podanie deficytów kompetencyjnych absolwentów analizowanych kierunków w pierwszej kolejności wymieniają zazwyczaj brak praktyki (od 35% do 45% w zależności od kierunku) oraz związany z tym brak doświadczenia (8% do 9%). Pozostałe zastrzeżenia badani podają już ze znacznie mniejszą częstotliwością. Niezależnie od kierunku najważniejsze wśród nich są uwagi dotyczące braku niektórych kompetencji osobistych, takich jak kreatywność (jej brak występuje u absolwentów zarządzania i marketingu oraz pedagogiki – po 18%) oraz samodzielność (ok. 10% dla poszczególnych kierunków). Wśród zastrzeżeń pod adresem absolwentów administracji często pojawia się również brak znajomości przepisów prawnych (15%), zaś wśród absolwentów pedagogiki brak znajomości metodyki nauczania (11%).

Brak praktycznego przygotowania absolwentów do pracy zawodowej potwierdzają również przeprowadzone indywidualne wywiady pogłębione z pracodawcami.

Powyższe zastrzeżenia potwierdzają także wyniki wielowymiarowej oceny absolwentów pod względem różnego typu umiejętności. Średnie ocen wahają się od 2,7 do 3,7 w zależności od ocenianej cechy oraz kierunku. Poziom ten nie jest zbyt wysoki.

⁴ Zob. Akademicki system wsparcia aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów subregionu płockiego istotnym instrumentem wdrażania Narodowej Strategii Spójności- raport z badań, Płock 2011

W żadnym z analizowanych obszarów pracodawcy nie upatrują szczególnie silnych stron absolwentów. Do grupy cech ocenianych relatywnie wysoko w przypadku wszystkich grup absolwentów należą wiedza (ogólna oraz specjalistyczna), umiejętność uczenia się oraz kompetencje społeczne, takie jak: umiejętność komunikowania, pracy w grupie i prezentacji. Największymi słabymi stronami absolwentów są znajomość języków obcych oraz specjalistyczne umiejętności praktyczne.

W świetle badań absolwenci ekonomii najkorzystniej są oceniani pod względem umiejętności uczenia się/samokształcenia oraz umiejętności informatycznych (średnia 3,6). Ponadto relatywnie dobrze należy ocenić ich wiedzę ogólną, a także specjalistyczną wiedzę teoretyczną (średnia 3,5). Najgorzej natomiast oceniane są następujące atrybuty: specjalistyczne umiejętności praktyczne, umiejętność bycia liderem w grupie i znajomość języków obcych (średnia 2,9).

Z kolei absolwenci zarządzania najlepiej wypadają pod względem umiejętności informatycznych (średnia 3,5). Ponadto korzystnie oceniane są: umiejętność prezentacji, komunikowania się oraz pracy w grupie (średnia 3,4). Według pracodawców absolwenci zarządzania prezentują się najgorzej pod względem specjalistycznych umiejętności praktycznych (średnia 2,8), umiejętności łączenia teorii z praktyką oraz znajomości języków obcych (średnia 2,9).

Absolwenci zarządzania i marketingu najlepiej wypadają pod względem umiejętności komunikowania się (średnia 3,5) oraz umiejętności informatycznych (średnia 3,4). Najgorzej oceniono natomiast poziom specjalistycznych umiejętności praktycznych (2,7), umiejętność łączenia teorii z praktyką (2,8), umiejętność podejmowania decyzji oraz umiejętności analityczne (średnie 2,9).

Absolwenci pedagogiki zostali najkorzystniej ocenieni pod względem wiedzy ogólnej (średnia 3,6), specjalistycznej wiedzy teoretycznej, umiejętności kształcenia/samokształcenia oraz umiejętności komunikowania się (średnie 3,5). Jednocześnie jednak aż sześć z ocenianych umiejętności uzyskało średnią poniżej 3. Są to: specjalistyczne umiejętności praktyczne (2,8), umiejętności łączenia teorii z praktyką, krytycznego myślenia, bycia liderem w grupie, podejmowania decyzji oraz umiejętności analityczne (po 2,9).

Umiejętnością najwyżej ocenianą wśród absolwentów administracji jest wiedza praktyczna (średnia 3,7). Na kolejnych miejscach plasują się umiejętności: uczenia się/samokształcenia, pracy w grupie, komunikowania się (średnia 3,6). Najgorzej z kolei

oceniono znajomość języków obcych (średnia 2,9), specjalistyczne umiejętności praktyczne (średnia 3,0) i umiejętność krytycznego myślenia (średnia 3,1).

Sytuacja absolwentów różnych typów szkół⁵

Przeprowadzone badania wykazują, że poziom wykształcenia znacząco wpływa na szanse zatrudnienia, zarówno w początkowych etapach kariery, jak i w dłuższej perspektywie czasowej. Przekłada się też na poziom zarobków. W ostatnich 5 latach na rynek pracy weszło 2,5 mln osób w wieku poniżej 30 lat, które skończyły edukację formalną i nie kontynuowały nauki. 43% stanowili absolwenci szkół wyższych, 38% absolwenci – szkół kończących się maturą, zaś 19% absolwenci szkół, w których nie uzyskuje się świadectwa dojrzałości. Wśród absolwentów z wyższym wykształceniem wskaźnik aktywności zawodowej jest najwyższy, zaś stopa bezrobocia zdecydowanie najniższa. Osoby te najwyżej oceniają swoje warunki pracy, pewność zatrudnienia, możliwość rozwoju i są najbardziej zadowolone z rodzaju wykonywanej pracy. Sytuacja rynkowa absolwentów z maturą jest mniej korzystna, choć lepsza od sytuacji osób, które po zakończeniu kształcenia na poziomie podstawowym lub gimnazjalnym nie kontynuowały nauki.

Niemal 80% pracujących absolwentów posiada zawartą umowę o pracę. W formie umowy zlecenia lub umowy o dzieło w ciągu ostatniego 2011 roku pracowało jedynie 13% absolwentów. Co trzeci absolwent uczelni podejmował pracę w kategorii specjalisty, czyli zazwyczaj zgodnie ze swoim wykształceniem. W dalszej kolejności znalazły się zawody, które niekoniecznie wymagały wykształcenia wyższego (np. zawody administracyjno-biurowe lub sprzedawcy). W tym przypadku dyplom szkoły wyższej mógł być dodatkowym atutem w konkurencji o zatrudnienie.

Z badań wynika, że osoby lepiej wykształcone zdecydowanie częściej uczestniczą w kursach i szkoleniach podnoszących ich kompetencje w późniejszych etapach życia zawodowego. Wyraźnie widoczny jest związek wydłużenia okresu edukacji z opóźnieniem momentu zawarcia małżeństwa oraz urodzenia pierwszego dziecka. Osoby z wykształceniem wyższym mają dzieci później, rzadziej i średnio w mniejszej liczbie. Analiza danych dla absolwentów do 5 lat po zakończeniu edukacji formalnej pokazuje, że przyjscie na świat potomstwa różnicuje sytuację zawodową kobiet i mężczyzn: odsetek zatrudnionych wśród

⁵ Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski, Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego”, Praca zbiorowa pod redakcją J. Górniak (red.), r 2011 r., s. 14 15.nast.

ojców jest istotnie wyższy w porównaniu z mężczyznami bezdzietnymi, zaś wśród matek istotnie niższy w porównaniu z kobietami bezdzietnymi.

Wpływ poziomu wykształcenia na karierę zawodową

Podsumowując można zaobserwować następującą prawidłowość: im wyższe wykształcenie, tym wyższe zarobki. Jednak ani wyższe wykształcenie nie gwarantuje wysokich płac, ani niższe nie powoduje, iż płaca będzie ustalona na najniższym poziomie. W związku z radykalnym wzrostem w młodych pokoleniach odsetka osób, które ukończyły studia, w pewnych kategoriach zawodowych obserwuje się podniesienie wymagań związanych z wykształceniem. W kategoriach szkół technicznych, średniego personelu oraz w zawodach administracyjno-biurowych okazuje się, iż matura to często zbyt mało.

Z badań wynika również, że osoby z wykształceniem wyższym radzą sobie w pierwszych latach na rynku pracy zdecydowanie najlepiej. Wśród absolwentów, którzy opuścili mury uczelni nie dalej niż rok temu pracuje ponad 70%, a stopa bezrobocia wynosi 21%. Natomiast wśród osób bez matury 5 lat po opuszczeniu szkoły ponad 40% znajduje zatrudnienie, zaś stopa bezrobocia wynosi 42%.

Na podstawie badań przeprowadzonych w 2010 r., które objęły studentów ostatnich lat studiów stacjonarnych I i II stopnia (licencjackich, inżynierskich i magisterskich) okazuje się, że znaczna część studentów studiów ostatnich lat (42%) podejmuje pracę zarobkową w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających I edycję badań Bilans Kapitału Ludzkiego. Częściej pracowały osoby kończące studia magisterskie (44%) niż licencjackie (39%). Warto dodać, że nawet wśród studentów studiujących więcej niż jeden kierunek w ostatnich 12 miesiącach pracowało 40%. Najczęściej pracę zarobkową podejmowali studenci: usług transportowych, nauk społecznych, usług dla ludności, kierunków ekonomiczno-administracyjnych, pedagogicznych, informatycznych, artystycznych oraz dziennikarstwa. Najrzadziej pracowali studium: ochronę i bezpieczeństwo, weterynarię, kierunki matematyczno-statystyczne, rolnicze, leśne i rybackie oraz medyczne (pracowało mniej niż 1/3 studentów). O tymczasowym charakterze wykonywanej przez studentów pracy zarobkowej świadczy forma ich zatrudnienia oraz stosunek do niej. Jedynie 20% prac, które wymienili zatrudnieni studenci, wykonywanych było w formie umowy o pracę, natomiast aż 55% w formie umowy zlecenia lub umowy o dzieło (w takiej formie pracował więc 1 na 4 studentów ostatnich lat). 21% wskazanych prac odbywała się w formie umowy nieformalnej,

co oznacza, że 10% studentów pracowało w takiej formie. Jedynie 2% wszystkich studentów ostatnich lat miało własną firmę.

Dla 2/3 studentów praca, którą wykonywali nie była tą, którą będą zamierzali podjąć po studiach. Jedynie 15% wykonywało pracę, która jak zakładali, będzie ich głównym źródłem zarobków, zaś 31% – pracę, którą traktowało jako potencjalne źródło dodatkowych zarobków. Dodatkowo 62% studentów, którzy podejmowali pracę, stwierdziło, że wiedza uzyskana na studiach była dla tej pracy bez znaczenia, dla 30% była ona trochę pomocna. Jedynie 23% studentów wykonywało pracę, w której wiedza ze studiów była bardzo przydatna lub konieczna. Co dziesiąta praca wykonywana była przez badanych poza granicami Polski, co oznacza, że 5% wszystkich badanych studentów pracowało za granicą w ciągu roku poprzedzającego badanie. Zdecydowanie były to prace lepiej płatne. W Polsce połowa studentów pracowała za mniej niż 1 tys. zł miesięcznie, 35% za 1-2 tys. zł. Praca za granicą przynosiła w 42% przypadków zarobki miesięczne powyżej 3 tys. zł. W przypadku studentów praca za granicą oznacza jednak często prace wakacyjne, wykonywane przez stosunkowo krótki okres. Wśród absolwentów pracujących obecnie niemal 80% pracuje na umowę o pracę. Wśród wszystkich absolwentów kiedykolwiek do tej pory w takiej formie zatrudnionych było 59%. Wraz ze wzrostem poziomu uzyskanego wykształcenia wzrastał jednak ich udział. Wśród absolwentów, którzy w ostatnich 5 latach zakończyli edukację na najniższym poziomie jedynie 13% kiedykolwiek pracowało na etat, wśród absolwentów szkół zasadniczych zawodowych oraz techników była to ponad połowa, zaś wśród absolwentów studiów magisterskich lub inżynierskich około 80%. Podobnie też, znacznie częściej własne firmy prowadzili kiedykolwiek absolwenci szkół wyższych, szczególnie inżynierskich (29%). W formie umowy zlecenia lub o dzieło w ciągu ostatniego roku pracowało jedynie 13% absolwentów (zarówno kobiet, jak i mężczyzn). Częściej były to osoby po studiach licencjackich (20%) lub magisterskich (18%), pracujące często w wolnych zawodach i jako niezależni specjaliści, gdzie umowa o etat niekoniecznie ma rację bytu. Praktyki i staże w ciągu ostatniego roku odbywało 20% absolwentów. Pracę za granicą w ciągu ostatniego roku wykonywało jedynie 5% wszystkich absolwentów, 5% magistrów i 7% osób po licencji. Nie są to wielkości świadczące o zagrożeniu zjawiskiem *brain drain*, chociaż należy zauważyć, że dane te nie mówią nic o liczbie osób, które po wyjeździe do pracy za granicę tam pozostały. Można przypuszczać, że odsetek absolwentów pracujących za granicą spadł w ostatnich latach w związku z kryzysem ekonomicznym, który silnie dotknął

wiele krajów, do których w połowie pierwszej dekady XXI w. masowo wyjeżdżali młodzi ludzie.

Absolwenci szkół wyższych często pracują jako specjaliści (34%), czyli zazwyczaj zgodnie ze swoim wykształceniem. Najczęściej jest tak wśród absolwentów kierunków medycznych, gdzie 60% pracuje jako specjaliści, najczęściej w swoim zawodzie. Podobnie jest w przypadku 49% informatyków. Wśród absolwentów studiów humanistycznych 51% pracuje jako specjaliści, wliczając w to 31% pracujących jako nauczyciele. Podobnie jest w przypadku absolwentów studiów pedagogicznych.

W dalszej kolejności wśród najczęstszych zawodów można wymienić zawody, które niekoniecznie wymagały wykształcenia wyższego. Są to zawody średniego szczebla, przede wszystkim personel do spraw biznesu i administracji⁶ (12% wskazań), zawody biurowe⁷ (18%), usługowe (16%) – głównie sprzedawcy (12%) oraz pozostałe zawody robotnicze i rolnicze (11%). Jedynie 4% absolwentów pracuje jako kierownicy, najczęściej są to architekci i absolwenci kierunków budowlanych (20%) oraz inżynierjno-technicznych (11%).

Kompetencje absolwentów

Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrastała samoocena własnych kompetencji. Najwyższej oceniali się absolwenci z tytułem inżyniera oraz magistra. Zdecydowanie najniżej oceniali się natomiast osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym lub zasadniczym zawodowym. Największe zróżnicowanie poziomu samooceny kompetencji respondentów o różnym poziomie wykształcenia występuje w przypadku kompetencji biurowych, matematycznych i kierowniczych, w dalszej kolejności: kognitywnych, samoorganizacyjnych oraz komputerowych. Najmniejsze różnice występowały w obrębie kompetencji fizycznych, artystycznych, interpersonalnych oraz dyspozycyjnych. Warto zwrócić uwagę na to, że w przypadku większości kompetencji absolwenci studiów magisterskich oceniali się wyżej niż osoby, które po licencjacie nie kontynuowały nauki. Trzy czwarte pracujących na etat w omawianej grupie absolwentów było ogólnie zadowolonych ze swojej pracy oraz większości jej aspektów. Najniżej oceniane były: możliwość awansu, zarobki oraz możliwość rozwoju. Wpływ poziomu wykształcenia

⁶ Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji według „Klasyfikacja zawodów i specjalności”, Podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27.04.2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania

⁷ Grupa wielka 4 - pracownicy biurowi według „Klasyfikacja zawodów i specjalności”, Podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27.04.2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania

wyraźnie widoczny był jedynie w przypadku oceny możliwości awansu oraz możliwości rozwoju.

Podsumowując można stwierdzić, iż wykształcenie liczy się nie tylko w momencie wejścia na rynek pracy i dopasowania do oczekiwań pracodawców. Konsekwencje początkowego wykształcenia ciągną się praktycznie przez całe życie, bo z nabytych w szkole wiedzy i umiejętności korzysta się bardzo długo. Te kompetencje z czasem uzupełnia doświadczenie zawodowe i szkolenia podejmowane już w okresie zatrudnienia. Przede wszystkim pod wpływem rozwoju technologii i nasilenia powiązań globalnych, wykształcenie pierwotne (szkolne) często musi być modyfikowane i rozszerzane, jeśli ma zapewnić pracę i satysfakcjonujące zarobki. Ale nawet to, czy ludzie kształcą się przez całe życie i jak intensywnie to robią, w dużym stopniu zależy od pierwotnego wykształcenia szkolnego, bo to ono lepiej lub gorzej przygotowuje do dalszej nauki. Z kolei podaż pracy przesądza o możliwościach zwiększania zatrudnienia i produktywności a tym samym o możliwościach rozwoju gospodarki. Edukacja przynosi korzyści także w - zdawałoby się odległych od ekonomii - dziedzinach.

Chcąc dokonać oceny sytuacji absolwentów na polskim rynku pracy należy porównać ją z sytuacją panującą w innych krajach Unii Europejskiej celem uzyskania szerszego obrazu zjawisk oraz w celu poszukiwaniu dobrych wzorców. Poniżej przedstawiona jest analiza sytuacji rynku pracy, systemu kształcenia, losów absolwentów na rynku pracy oraz aktywnych polityk rynku pracy w Finlandii. Kraj ten charakteryzują się dość dobrą sytuacją młodych ludzi na rynku pracy.

1.1 Finlandia

1.1.1 Rynek pracy w Finlandii

Finlandia w ciągu ostatnich 60 lat dokonała ogromnej transformacji ekonomicznej. Z gospodarki opartej głównie na rolnictwie i leśnictwie, stała się nowoczesną gospodarką przemysłową, gdzie dochód narodowy per capita jest jednym z najwyższych w Europie Zachodniej. Jest członkiem Unii Europejskiej od 1995 roku, w styczniu 1999 roku była wśród państw, które utworzyły strefę euro. W XXI wieku głównymi cechami, charakteryzującymi fiński model państwa opiekuńczego są: wysoka jakość systemu edukacji, redukcja nierówności i narodowy system zabezpieczenia społecznego, który aktualnie stoi przed wyzwaniem starzejącego się społeczeństwa i gospodarki opartej głównie na eksporcie.

W latach 90-tych Finlandia była zmuszona do przeformułowania swojej strategii rozwoju gospodarczego z uwagi na problemy gospodarcze spowodowane upadkiem Związku Radzieckiego, wówczas głównego partnera handlowego. Konsekwencją tego stanu rzeczy był gwałtowny spadek tempa wzrostu gospodarczego i wzrost stopy bezrobocia do poziomu 20%. Rząd podjął decyzję o wykorzystaniu środków ze sprzedaży surowców naturalnych do rozwoju sektora telekomunikacyjnego, dzięki czemu fińska Nokia stała się liderem rynku usług telekomunikacyjnych. W roku 2003 aż 22 na 1000 fińskich pracowników pracowało w sektorze badań i rozwoju, co stanowiło niemal trzykrotność średniej w krajach OECD, i niemal cztery razy więcej niż w Finlandii w roku 1991. Obecnie Finlandia jest jednym z liderów w sferze nowoczesnych technologii z nowoczesną gospodarką skupioną wokół przemysłu telekomunikacyjnego, elektronicznego, metalowego oraz gospodarki leśnej.

System edukacji był zdolny do odpowiedzi na zmieniające się potrzeby gospodarki na początku lat 90-tych głównie dzięki serii reform, które zapoczątkowano w 1972 roku i które zmieniły kształt nauczania w tym kraju. Reforma systemu edukacji polegała na utworzeniu jednolitego powszechnego systemu edukacji i krajowego programu nauczania. Reformie systemu szkolnictwa towarzyszyła reforma systemu kształcenia kadry nauczycielskiej, gdzie uniwersytety stały się jedynymi ośrodkami uprawnionymi do kształcenia kadry nauczycielskiej. Podjęto też środki mające na celu podniesienie jakości kadry nauczycielskiej. Ponadto, z biegiem czasu nauki ściśle nabierały większego znaczenia w fińskich programach edukacyjnych, nacisk kładziono również na umiejętności w zakresie analizy, syntezy

i ewaluacji (oceny)⁸ oraz rozwiązywania problemów, współpracy w grupie i kreatywności. Pozytywne efekty wprowadzonych reform prezentuje badanie PISA⁹, w którym Finlandia zajmuje wysokie miejsca, co stawia system edukacji w Finlandii wśród pierwszej dziesiątki najlepiej ocenianych systemów edukacyjnych¹⁰. W badaniu przeprowadzonym w 2009 roku w dziedzinie czytania i interpretacji uczniowie z Finlandii zajęli trzecie miejsce (Polska 15. miejsce na 64 przebadane państwa), matematyki 6 (Polska 25. miejsce), rozumowanie naukach przyrodniczych 2 miejsce (Polska 19. miejsce)¹¹. W przeprowadzanych testach średnia liczba uzyskanych punktów wynosiła 543, podczas dla krajów OECD kształtuje się ona na poziomie 497 punktów.

Aby utrzymać się w czołówce, co cztery lata rząd przygotowuje plan rozwoju edukacji, który ma zapewnić adaptację do zmieniających się potrzeb, uwzględniając aktualne zapotrzebowanie gospodarki oraz narastające problemy, takie jak starzejące się społeczeństwo i rosnące zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowaną siłę roboczą.

Spośród 142 ocenianych państw, Finlandia zajęła pierwsze miejsce w rankingu jakości szkolnictwa wyższego¹². Fiński rynek pracy został wysoko oceniony pod względem zasobów wysoko wykwalifikowanej kadry menedżerskiej (3 miejsce) oraz udziału kobiet w życiu zawodowym (7 miejsce). Czynniki te stanowią źródło przewagi konkurencyjnej fińskiego rynku pracy. Ponadto w rankingu wysoko oceniono jakość współpracy z pracodawcami (16 miejsce). Problemem rynku pracy jest zaś niska elastyczność płac (133 miejsce). 23,3%

⁸ Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals; pp. 201–207; B. S. Bloom (Ed.) Susan Fauer Company, Inc. 1956. Taksonomia Blooma jest klasyfikacją celów nauczania w edukacji. Określa różne kategorie celów, jakie nauczyciele stawiają uczniom. Taksonomia Blooma dzieli się na trzy sfery celów: poznawczą, afektywną i psychomotoryczną. Nauka na wyższych poziomach zależy od osiągnięcia wiedzy i umiejętności na niższych poziomach. Celem taksonomii Blooma jest motywowanie nauczycieli do koncentrowania się na wszystkich trzech dziedzinach, tworzących holistyczną (całościową) formę kształcenia.

⁹ Program PISA - Programu Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów (*Programme for International Student Assessment*) jest międzynarodowym badaniem koordynowanym przez OECD. Jego celem jest uzyskanie porównywalnych danych o umiejętnościach uczniów, którzy ukończyli 15 rok życia w celu poprawy jakości nauczania i organizacji systemów edukacyjnych. PISA bada umiejętności i wiedzę ważną z perspektywy wyzwań, przed jakimi 15-latkowie staną w swym dorosłym życiu. Punktem wyjścia jest pojęcie „alfabetyzmu” (*literacy*) odnoszące się do „zdolności stosowania wiedzy i umiejętności, analizowania, argumentowania i efektywnego komunikowania w procesie stawiania, rozwiązywania i interpretowania problemów w różnych sytuacjach”. W badaniu PISA wyróżniono trzy podstawowe dziedziny: czytanie i interpretacja (ang. *reading literacy*), matematyka (*mathematical literacy*) i rozumowanie w naukach przyrodniczych (*scientific literacy*). Badanie realizowane jest regularnie co trzy lata, począwszy od 2000 r. W każdym z kolejnych badań szczególny nacisk jest położony na zbadanie jednej dziedziny: w 2000 roku było to czytanie ze zrozumieniem, 2003 – matematyka, w 2006 – rozumowanie w naukach przyrodniczych. W 2003 roku badano dodatkowo umiejętność rozwiązywania problemów (*problem solving*).

¹⁰ Kiedy ogłoszono wyniki badań prowadzonych w ramach PISA zainteresowanie skutecznością fińskiego systemu edukacji było tak ogromne, że Fińskie Ministerstwo Edukacji i Kultury zmuszone było otworzyć jednostkę zajmującą się wyłącznie współpracą z osobami i instytucjami zainteresowanymi funkcjonowaniem fińskiego modelu edukacji.

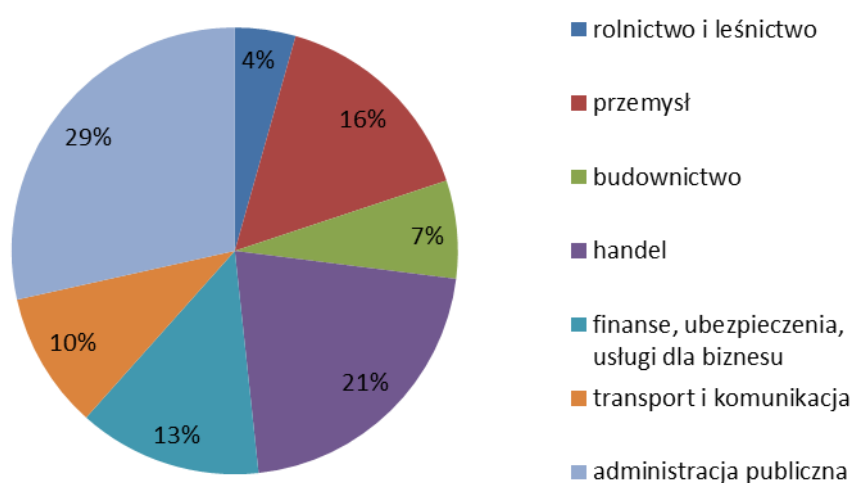
¹¹ *Programme for International Student Assessment (PISA)* [<http://www.oecd.org/pisa>]

¹² *Global Competitiveness Report 2011-2012*, World Economic Forum [http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf], z dnia 25.10.2012 r..

badanych wskazało na bardzo restrykcyjne przepisy dotyczące zatrudniania wśród czynników utrudniających rozwój przedsiębiorczości, oraz dotyczących rynku pracy.

Populacja Finlandii liczy 5 401 267 osób, zaś liczba osób w wieku produkcyjnym wynosi 2 682 tys. osób (2011). Najwięcej osób zatrudnionych jest w sektorze administracji publicznej (28,5% ogółu pracujących), handlu (21,3%) i przemyśle (15,5%). Strukturę zatrudnienia przedstawia poniższy rysunek.

Rys. 1 Struktura zatrudnienia w poszczególnych sektorach gospodarki Finlandii (2011 r.)



Źródło: *The World Factbook, Central Intelligence Agency USA* [<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/fi.html>] z dnia 8 marca 2011 r.

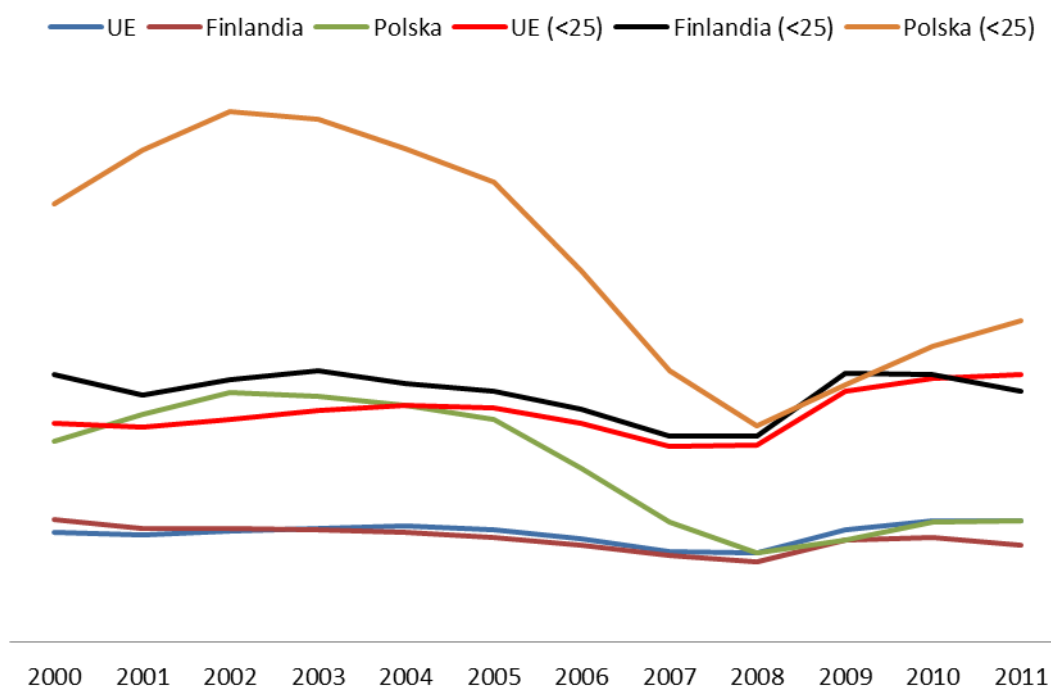
Poziom wykształcenia mieszkańców Finlandii przekracza średnią dla krajów OECD, która wynosi 74%, ponieważ aż 82% dorosłych posiada dyplom wyższej uczelni (80% mężczyzn i 84% kobiet).

Według stanu na koniec 2011 roku 68% osób w wieku 15-64 lata (70% mężczyzn i 67% kobiet) posiadało zatrudnienie, co również przekracza średnią dla krajów OECD wynoszącą 66%. Przeciętna długość czasu pracy wynosi 1 697 godzin rocznie, mniej niż średnia dla krajów OECD wynosząca 1 749 godzin rocznie¹³. Stopa bezrobocia (Rys. 2) w Finlandii systematycznie spadała od szczytu osiągniętego w 1994 roku, gdy wynosiła 19,9% do najniższego poziomu 7,6% w 2008 roku. Kryzys finansowy w 2008 roku spowodował gwałtowny wzrost liczby osób bezrobotnych. W krótkim okresie czasu największymi wyzwaniami dla rynku pracy w Finlandii jest ograniczać prawdopodobnie rosnącą liczbę osób

¹³ *OECD Better Life Index* [<http://www.oecdbetterlifeindex.org/>], z dnia 11 września 2012 r.

bezrobotnych, które potencjalnie zagrożone będą długotrwałym bezrobociem. W długim okresie czasu największymi wyzwaniami, przed jakimi stoi rynek pracy jest szybko starzejące się społeczeństwo, prawdopodobne braki wykwalifikowanej siły roboczej, uwaga powinna skupiać się również na promowaniu udziału w rynku osób długotrwale bezrobotnych i inwestowaniu w rozwój kwalifikacji¹⁴.

Rys. 2 Stopa bezrobocia ogółem w Finlandii w latach 2000-2011



Źródło: *Employment Service Statistics' Annual Averages 1991-2011*, Ministry of Employment and the Economy, 2012. [<http://www.tem.fi/files/31891/tilkm2011en.pdf>],

Jak widać na Rysunku nr 2 pomimo kryzysu gospodarczego, który dotknął całą Europę stopa bezrobocia w Finlandii i tak utrzymuje się na stosunkowo niskim poziomie, odnotowując od roku 2009 powolny spadek.

¹⁴ Duell N., Grubb D., Singh S.i, *Activation Policies in Finland*, OECD Social, Employment And Migration Working Papers No. 98, 2009, s. 4.
[<http://www.oecdlibrary.org/docserver/download/fulltext/5ks6wdz7jhvj.pdf?expires=1348404632&id=id&accname=guest&checksum=D34CF7E6CFA4660ECB46FA27B240F10F>], z dnia 23 listopada 2009 r.

1.1.2 System kształcenia w Finlandii

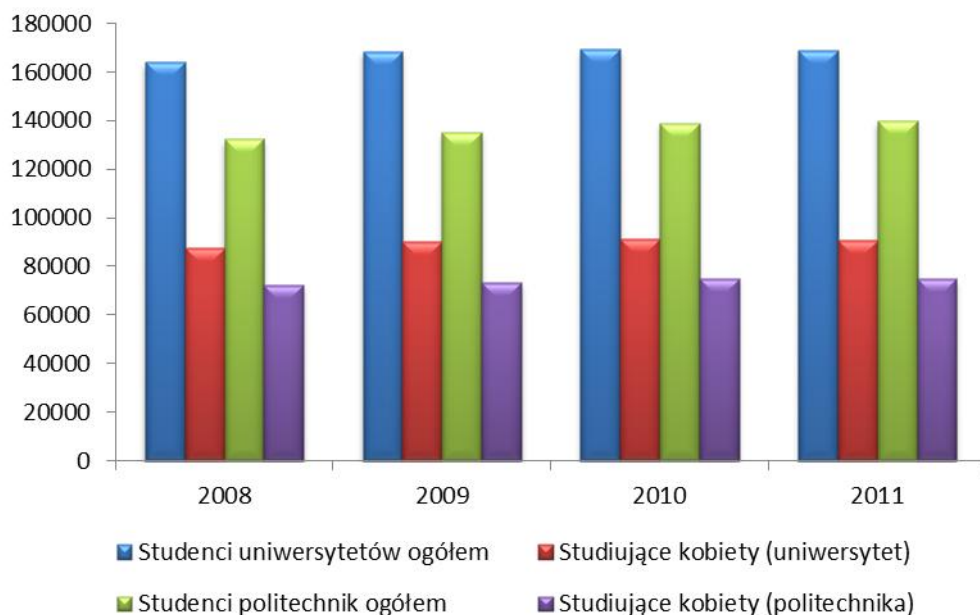
Fiński system kształcenia jest bezpłatny i składa się z trzech szczebli: edukacji na poziomie podstawowym, edukacji ponadpodstawowej, gdzie wyróżnić można kształcenie na poziomie ogólnym i kształcenie zawodowe oraz kształcenie na poziomie wyższym (oferowanym przez uniwersytety lub uczelnie techniczne - politechniki). Dziewięcioletnia edukacja podstawowa jest obowiązkowa i rozpoczyna się w gdy dziecko osiągnie wiek siedmiu lat. Po jej ukończeniu większość uczniów (92%) kontynuuje naukę w 3-letnich szkołach ogólnokształcących (dwie trzecie ogółu uczniów kontynuujących naukę) lub w 3-letnich szkołach zawodowych (jedna trzecia ogółu uczniów). Obie ścieżki umożliwiają dalszą naukę na poziomie akademickim po uzyskaniu dyplomu zawodowego lub zdaniu egzaminu maturalnego¹⁵. Kształcenie na uniwersytetach odbywa się na dwóch stopniach, po ukończeniu pierwszego, trwającego 3 lata i uzyskaniu dyplomu licencjata (*Bachelor's Degree*) istnieje możliwość kontynuacji nauki na dwuletnich studiach uzupełniających 2-go stopnia, które kończy uzyskanie dyplomu magistra (*Master's Degree*). Nauka na uczelniach technicznych trwa od 3,5 do 4,5 lat. Uzyskanie dyplomu inżyniera możliwe jest po zakończeniu nauki na pierwszym poziomie i posiadania tytułu licencjata oraz co najmniej 1-1,5-letniego doświadczenia zawodowego. Uczelnie wyższe są nadzorowane przez Departament Szkolnictwa Wyższego i Polityki Naukowej w Ministerstwie Edukacji i Polityki Narodowej Finlandii.

System kształcenia w analizowanym kraju przedstawia poniższy rysunek.

¹⁵ Virtanen A. , Students' experiences of workplace learning in Finnish vocational education and training, European journal of vocational training – No 44 – 2008/2 – ISSN 1977-0219



Rys. 4 Studenci w Finlandii w latach 2008-2011¹⁶



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Official Statistics of Finland

Tabela 6 Studenci w Finlandii w latach 2008-2011

	Studenci na uniwersytetach			Studenci na politechnikach			Studenci razem
	Razem	w tym kobiety	udział kobiet (w %)	Razem	w tym kobiety	udział kobiet (w %)	
2008	164068	87676	53,44	132501	72560	54,76	296569
2009	168475	90183	53,53	135033	73217	54,22	303508
2010	169404	91469	53,99	138852	74986	54,00	308256
2011	168983	90857	53,77	139857	74936	53,58	308840

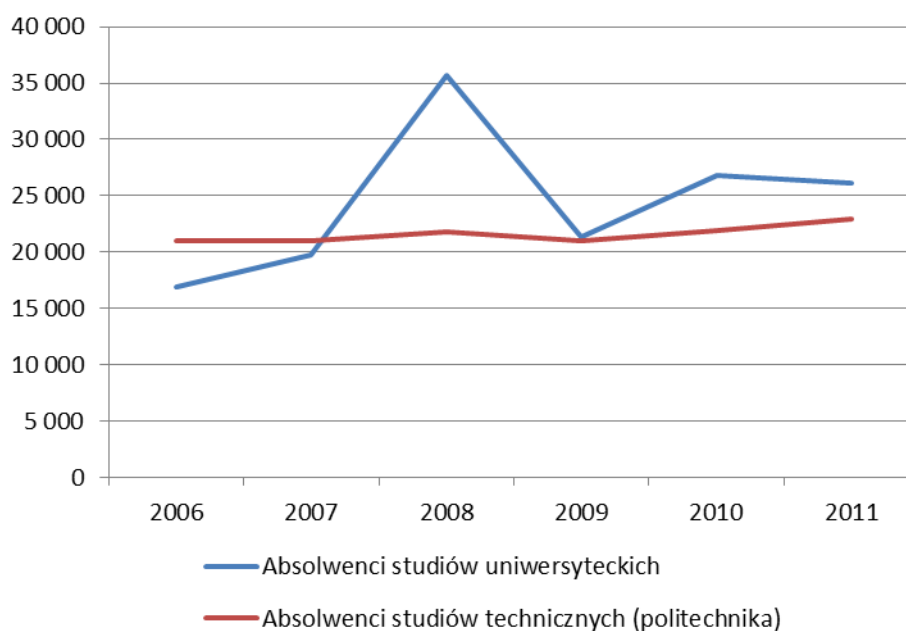
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Official Statistics of Finland

W rozpatrywanym okresie 2006-2011 liczba absolwentów wyższych uczelni systematycznie wzrastała. Wzrost ten obserwowano zarówno na uniwersytetach jak i na politechnikach (Rys. 5). W przypadku uniwersytetów obserwuje się gwałtowny wzrost liczby absolwentów w 2008 roku. Według danych Urzędu Statystycznego Finlandii ilość absolwentów studiów uniwersyteckich wzrosła aż o 71% w stosunku do liczby absolwentów w roku 2007. Wzrost ten spowodowany był reformą system przyznawania stopni naukowych

¹⁶ Dane dotyczące liczby studentów i absolwentów gromadzone przez urząd statystyczny pochodzą bezpośrednio od uniwersytetów i politechnik, przesyłane są w czerwcu roku następującego po roku będącym przedmiotem badania. Dane obrazują sytuację według stanu na 20 września danego roku. Za: Statistics Finland.

i dyplomów. Okres przejściowy zakończył się w roku 2008, z wyjątkiem kształcenia na kierunkach technologicznych i medycynie, gdzie zakończył się w 2010 roku.

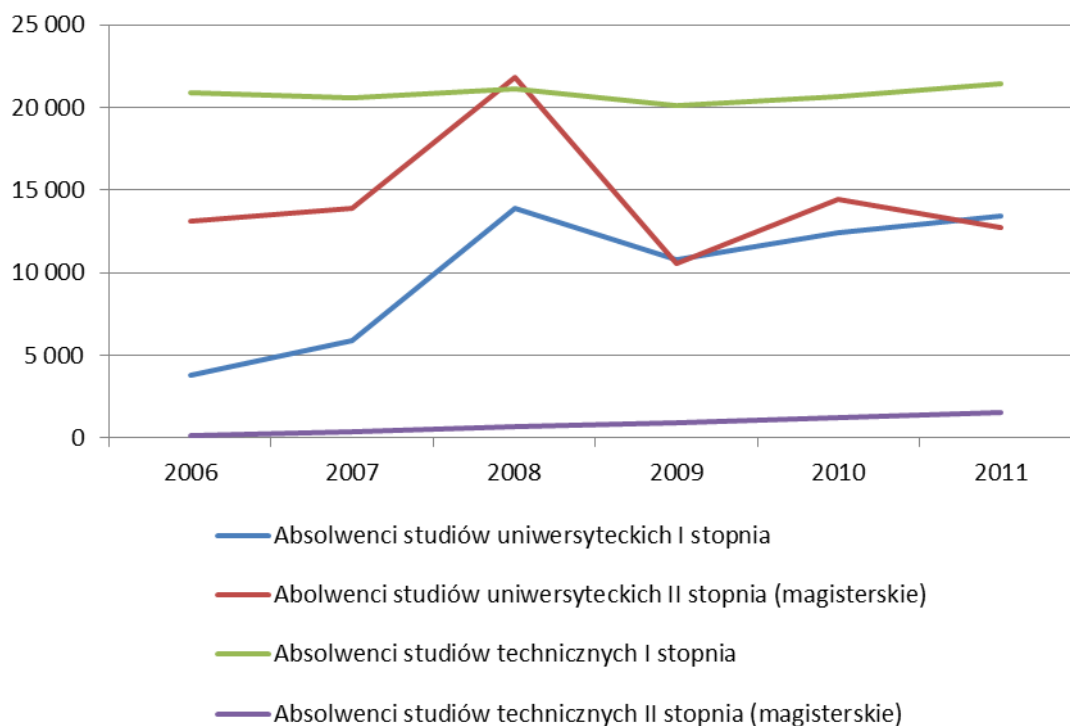
Rys. 5 Absolwenci w Finlandii w latach 2006-2011 według rodzaju uczelni



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Official Statistics of Finland

W związku ze specyfiką fińskiego rynku pracy większość studentów studiów I stopnia kontynuuje naukę na studiach magisterskich (Rys. 6). Oferty pracy na większość stanowisk, w tym administracji publicznej wymagają posiadania dyplomu magistra.

Rys. 6 Absolwenci w Finlandii w latach 2006-2011 według rodzaju uzyskanego dyplomu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Official Statistics of Finland

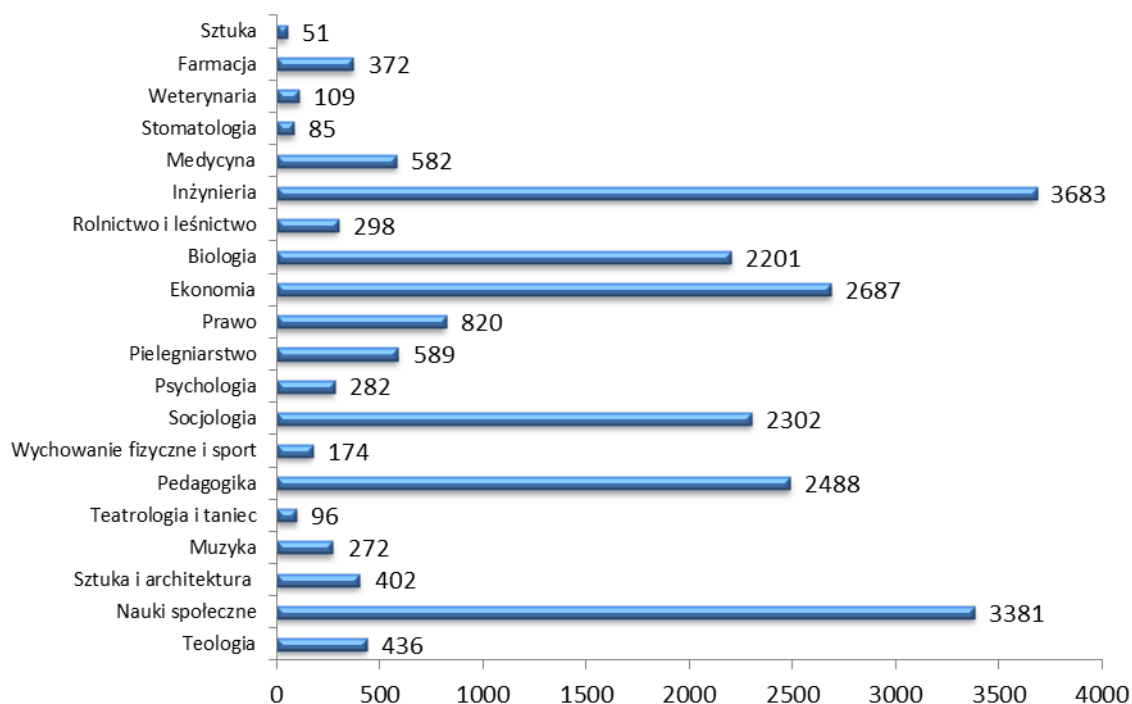
Tabela 7 Absolwenci w Finlandii w latach 2006-2011

	Absolwenci uniwersytetów			Absolwenci politechnik			Absolwenci razem
	Dyplom licencjata	Dyplom magistra	Razem	Dyplom licencjata	Dyplom magistra	Razem	
2006	3 814	13 128	16 942	20 856	150	21 006	37 948
2007	5 879	13 884	19 763	20 609	360	20 969	40 732
2008	13 878	21 825	35 703	21 132	680	21 812	57 515
2009	10 775	10 535	21 310	20 098	941	21 039	42 349
2010	12 400	14 400	26 800	20 646	1 253	21 899	48 699
2011	13 400	12 700	26 100	21 398	1 500	22 898	48 998

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Official Statistics of Finland

Biorąc pod uwagę kierunki studiów (Rys. 7) najwięcej dyplomów uniwersyteckich wg. danych z 2009 roku przyznano na kierunkach inżynierii, nauk przyrodniczych, ekonomii, socjologii, pedagogiki i nauk społecznych.

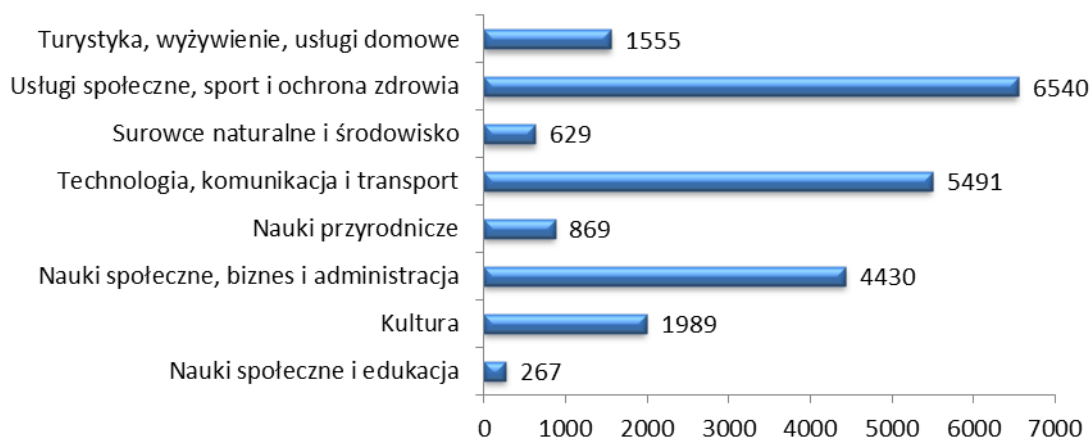
Rys. 7 Absolwenci uniwersytetów w roku 2009 według kierunków studiów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Edukacji Finlandii

Najwięcej dyplomów politechniki w 2008 roku wydano na kierunkach związanych z usługami ochrony zdrowia, sportem (6540), technologiami, komunikacją i transportem oraz naukami społecznymi, biznesem i administracją.

Rys. 8 Absolwenci politechnik w roku 2008 według kierunków studiów-

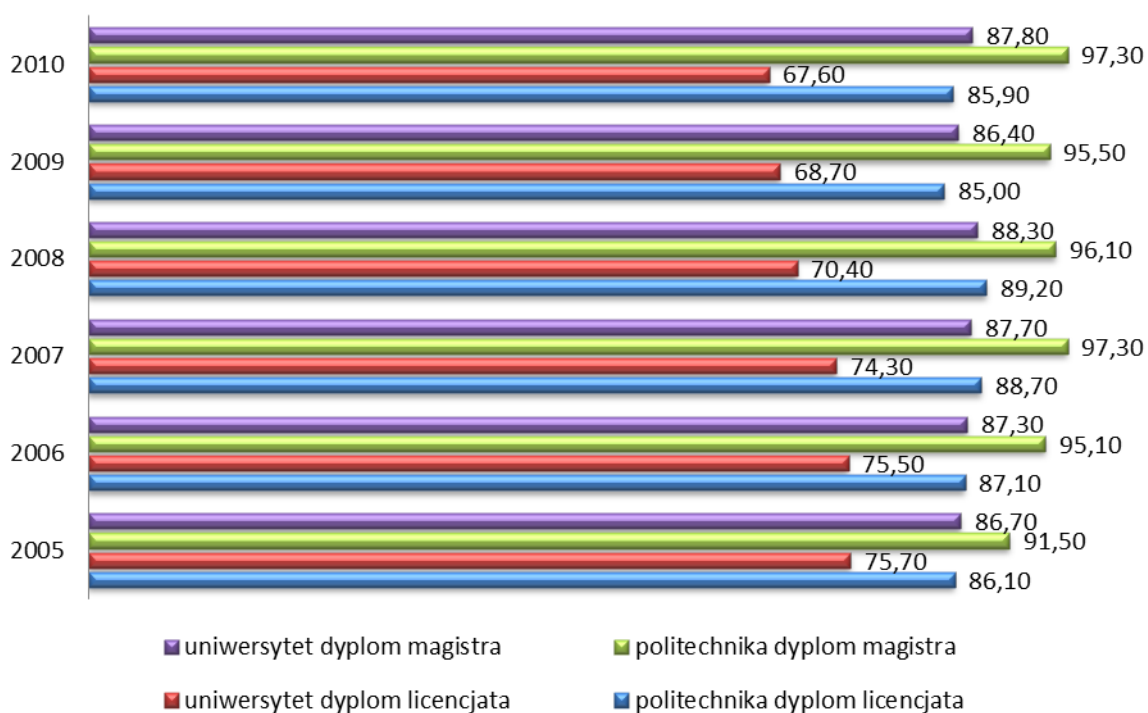


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Higher education institutions 2009 universities and polytechnics as implementers of higher education Policy, Publications of Ministry of Education, Finland 2009, s. 72.

1.1.3 Absolwenci na rynku pracy w Finlandii

Na potrzeby niniejszego opracowania przeprowadzono analizę zatrudnienia absolwentów w rok po uzyskaniu dyplomu w okresie od 2005 do 2010 roku. Statystyki wskazują na wysoki przeciętny poziom zatrudnienia studentów studiów wyższych kształtujący się na średnim poziomie 85,65% ogółu absolwentów uniwersytetów i politechnik. Najwyższą wartość wskaźnik zatrudnienia osiągnął w 2007 roku (87,39%) a najniższą w 2009 roku - (83,19%). Uzyskanie dyplomu wyższej uczelni stanowi zatem skuteczny sposób na znalezienie zatrudnienia. Biorąc pod uwagę rodzaj posiadanego dyplomu, znacznie powyżej średniej znajdują się absolwenci uczelni technicznych z dyplomem inżyniera. Liczba osób (Rys. 9), które w rok po ukończeniu studiów pracowała stanowiła od 91,5% w 2005 roku do 97,3% w 2010 roku tej grupy absolwentów. Na zbliżonym poziomie kształtował się udział pracujących absolwentów wśród ogółu z tytułem licencjata uczelni technicznej oraz magistra uniwersytetu. W rok po ukończeniu studiów pracowało od 85% do 89,2% absolwentów z dyplomem. Najgorzej na fińskim rynku pracy odnajdywali się absolwenci z tytułem licencjata uniwersytetu z zatrudnieniem na poziomie 75,5% ogółu absolwentów z tym dyplomem w 2006 roku a 67,6% w 2010 roku.

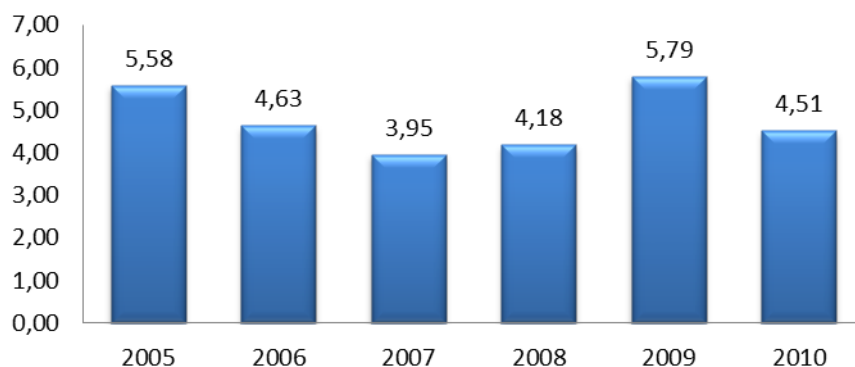
Rys. 9 Poziom zatrudnienia absolwentów studiów w rok po uzyskaniu dyplomu (w %) w latach 2005-2010.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2005 – 2008, Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2009, Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2010, Official Statistics of Finland (OSF).

Udział bezrobotnych (Rys. 10) absolwentów wśród ogółu osób, które uzyskały dyplom ukończenia studiów w badanym okresie lat 2005-2010 wynosił nie więcej niż 5,79%. Najwyższy poziom zanotowano w 2009 roku, co związane jest z sytuacją makroekonomiczną, kryzysem finansowym i spowolnieniem gospodarczym. Zjawisko to obrazuje dużą wrażliwość popytu na pracę absolwentów w sytuacji gwałtownych zmian sytuacji gospodarczej.

Rys. 10 Udział bezrobotnych absolwentów w Finlandii w ogóle osób kończących studia wyższe w rok po uzyskaniu dyplomu w latach 2005-2010 (w %).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2005 – 2008, Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2009, Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2010, Official Statistics of Finland (OSF).*

Tabela 8 Główne rodzaje aktywności podejmowane przez absolwentów studiów wyższych w rok po uzyskaniu dyplomu.

Poziom edukacji/rodzaj posiadanego dyplomu	Rok statystyczny	Absolwenci razem		Zatrudnieni		Osoby studiujące wśród osób zatrudnionych		Studiujący w systemie stacjonarnym		Bezrobotni		Pozostali ¹⁷	
			%		%		%		%		%		%
Razem	2005	34593	100	29672	85,77	4420	14,90	1781	5,15	1932	5,58	1208	3,49
	2006	35545	100	30751	86,51	4649	15,12	1878	5,28	1647	4,63	1269	3,57
	2007	35900	100	31373	87,39	4868	15,52	1845	5,14	1419	3,95	1263	3,52
	2008	37245	100	32519	87,31	5226	16,07	1994	5,35	1558	4,18	1174	3,15
	2009	50308	100	41851	83,19	9007	21,52	3806	7,57	2912	5,79	1739	3,46
	2010	36526	100	30581	83,72	7203	23,55	3064	8,39	1648	4,51	1233	3,38
politechnika dyplom licencjata	2005	20211	100	17410	86,10	1435	7,10	799	4,00	1309	6,50	693	3,40
	2006	20588	100	17924	87,10	1549	7,50	808	3,90	1109	5,40	747	3,60
	2007	20334	100	18039	88,70	1627	8,00	686	3,40	905	4,50	704	3,50
	2008	20054	100	17895	89,20	1554	7,70	612	3,10	939	4,70	608	3,00
	2009	20535	100	17463	85,00	1663	8,10	836	4,10	1540	7,50	696	3,40
	2010	19454	100	16714	85,90	1699	8,70	882	4,50	1122	5,80	736	3,80
uniwersytet dyplom licencjata	2005	1942	100	1471	75,70	772	39,80	394	20,30	41	2,10	36	1,90
	2006	2106	100	1590	75,50	868	41,20	428	20,30	35	1,70	53	2,50
	2007	2508	100	1863	74,30	1077	42,90	565	22,50	40	1,60	40	1,60
	2008	3262	100	2298	70,40	1576	48,30	858	26,30	46	1,40	60	1,80
	2009	7851	100	5392	68,70	4297	54,70	2188	27,90	144	1,80	127	1,60
	2010	6020	100	4070	67,60	3421	56,80	1841	30,60	47	0,80	62	1,00
politechnika dyplom magistra	2005	59	100	54	91,50	9	15,30	1	1,70	2	3,40	2	3,40
	2006	182	100	173	95,10	17	9,30	3	1,60	3	1,60	3	1,60
	2007	146	100	142	97,30	16	11,00	0	0,00	0	0,00	4	2,70

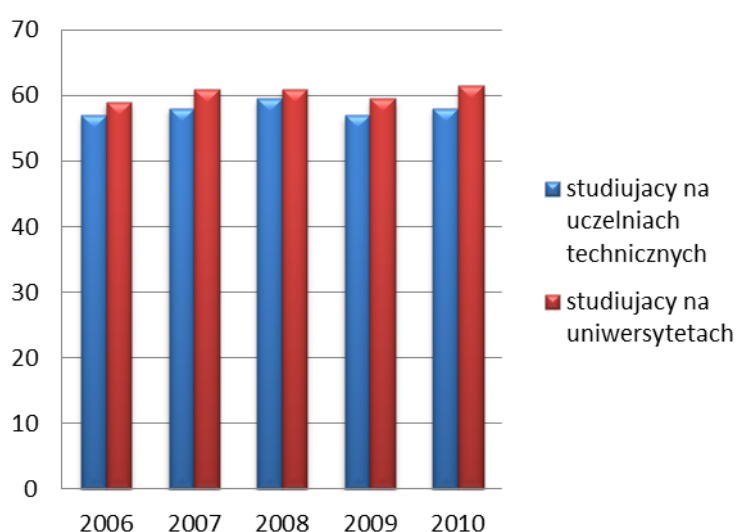
¹⁷ W tym osoby, które wyemigrowały i osoby, które rozpoczęły służbę wojskową.

	2008	356	100	342	96,10	19	5,30	2	0,60	7	2,00	5	1,40
	2009	673	100	643	95,50	46	6,80	4	0,60	18	2,70	8	1,20
	2010	929	100	904	97,30	79	8,50	6	0,60	12	1,30	7	0,80
uniwersytet dyplom magistra	2005	12381	100	10737	86,70	2204	17,80	587	4,70	580	4,70	477	3,90
	2006	12669	100	11064	87,30	2215	17,50	639	5,00	500	3,90	466	3,70
	2007	12912	100	11329	87,70	2148	16,60	594	4,60	474	3,70	515	4,00
	2008	13573	100	11984	88,30	2077	15,30	522	3,80	566	4,20	501	3,70
	2009	21249	100	18353	86,40	3001	14,10	778	3,70	1210	5,70	908	4,30
	2010	10123	100	8893	87,80	2004	19,80	335	3,30	467	4,60	428	4,20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2005 – 2008, Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2009, Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2010, Official Statistics of Finland (OSF).

Badania wskazują na dużą liczbę studentów podejmujących zatrudnienie już w trakcie studiów. Według danych Statistics Finland w 2010 roku 56% studentów było zatrudnionych w trakcie studiów (Rys. 11). Zatrudnienie było wyższe wśród studentów uniwersytetów i kształtowało się na poziomie 61%, podczas gdy dla studentów politechniki udział ten wyniósł 59%. Kobiety pracowały częściej niż mężczyźni: 59% kobiet i 53% mężczyzn podejmowało zatrudnienie w trakcie studiów.

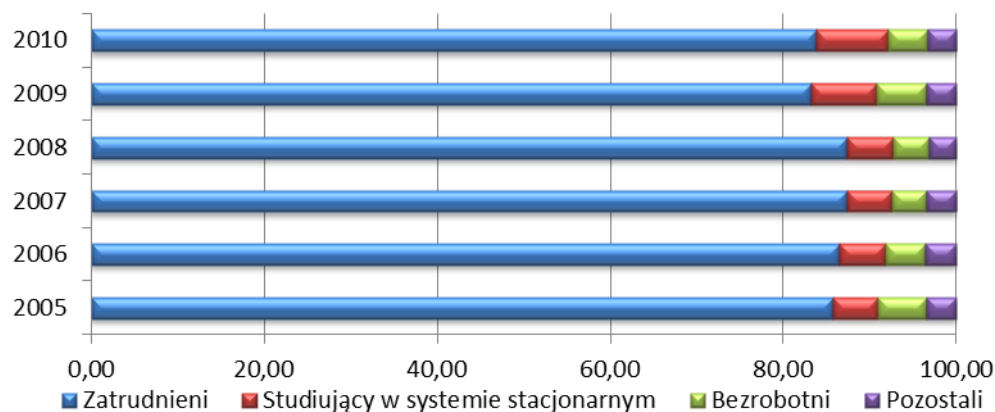
Rys. 11 Udział pracujący studentów w ogólnej liczbie osób studiujących w latach 2006-2010.



Źródło: *Employment during studies was more widespread in 2010 than one year earlier*, Statistics Finland 2012. [http://www.stat.fi/til/opty/2010/opty_2010_2012-03-20_tie_001_en.html] z dnia 9 września 2012

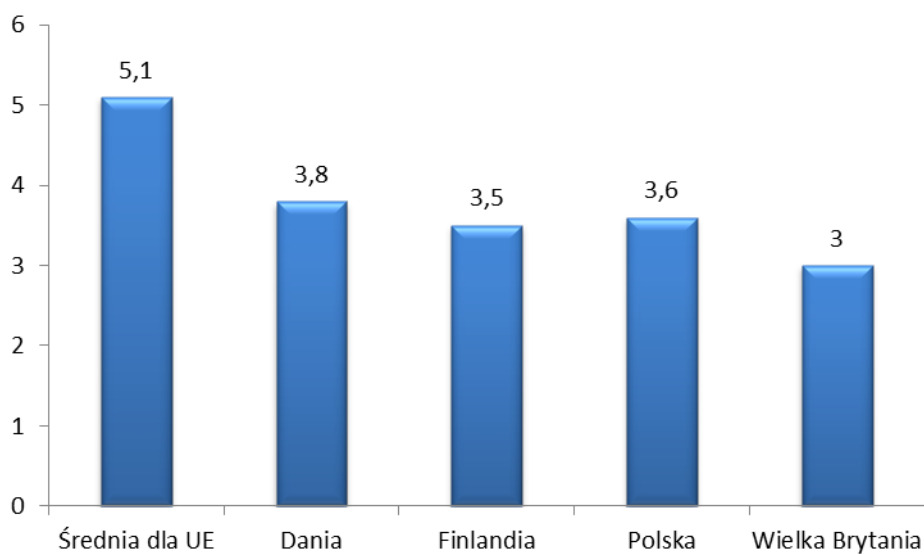
Rozkład aktywności absolwentów studiów wyższych w rok po uzyskaniu dyplomu prezentuje poniższy wykres.

Rys. 12 Rodzaje aktywności podejmowane przez absolwentów studiów wyższych w Finlandii w rok po uzyskaniu dyplomu w latach 2005-2010 (w %).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2005 – 2008, Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2009, Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2010, Official Statistics of Finland (OSF).

Rys. 13 Średni czas poszukiwania pracy przez osoby z wyższym wykształceniem (w miesiącach).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Key Data on Education in Europe 2012, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2012

Poziom wykształcenia ma istotny wpływ na długość okresu poszukiwania pierwszej pracy. Średnia dla wszystkich krajów Unii Europejskiej w 2009 roku wynosiła 5 miesięcy dla

osób posiadających dyplom wyższej uczelni¹⁸. W Finlandii 3,5 miesiąca, gdzie w Polsce 3,6 miesiąca.

1.1.4 Polityki rynku pracy stosowane wobec absolwentów

Informacje dotyczące polityk rynku pracy (*Labour market policy – LMP*) zgromadzone w niniejszym opracowaniu oraz ich podział i nazewnictwo odnoszą się do zapisów Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Dane dotyczące polityk rynku pracy przedstawiono zgodnie ze sposobem ich gromadzenia i agregacji przez Eurostat.

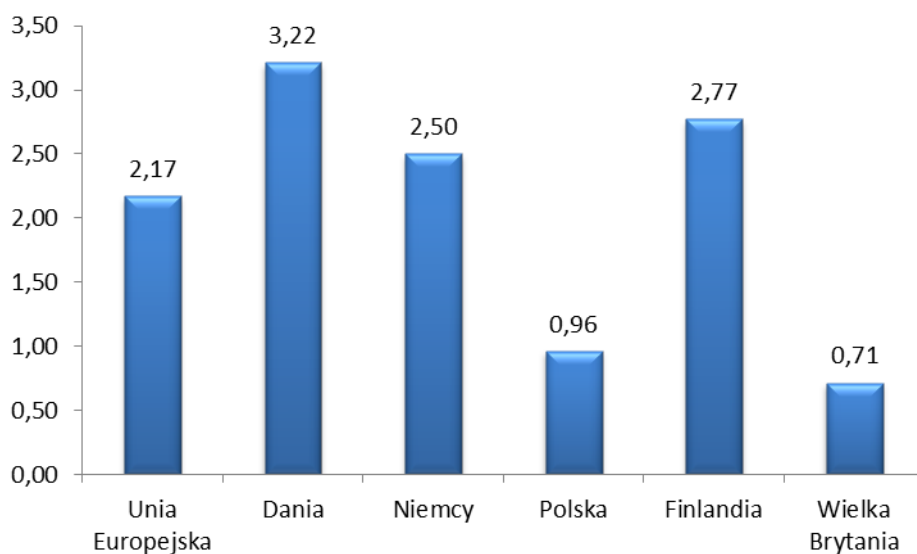
Zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej podział polityk rynku pracy prezentuje się następująco:

- **Usługi polityk rynku pracy (*LMP services*)**
 1. Pośrednictwo i doradztwo zawodowe (*Labour market services*)
- **Instrument polityk rynku pracy (aktywne polityki rynku pracy) *LMP measures***
 2. Szkolenia (*Training*)
 3. Rotacja i podział pracy (*Job rotation and job sharing*)
 4. Zachęty zatrudnieniowe (*Employment incentives*)
 5. Zatrudnienie wspierane i rehabilitacja (*Supported employment and rehabilitation*)
 6. Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy (*Direct job creation*)
 7. Wsparcie dla zakładania własnej działalności gospodarczej (*Start-up incentives*)
- **Pasywne instrumenty polityk rynku pracy (*LMP supports*)**
 8. Zasiłki i pomoc dla bezrobotnych (*Out-of-work income maintenance and support*)
 9. Wcześniejsze emerytury (*Early retirement*)

Na Rys. 14 przedstawiono wydatki ponoszone na realizację polityk rynku pracy w poszczególnych krajach. W Finlandii stanowią one 2,77% PKB, a 0,75% stanowią wydatki na aktywne polityki rynku pracy (Rys. 15)

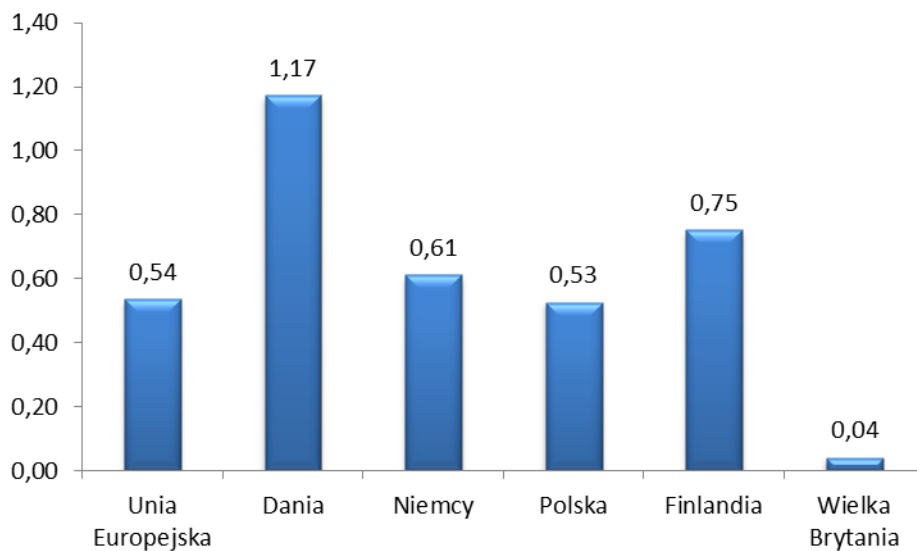
¹⁸ Czas poszukiwania pracy został obliczony jako okres pomiędzy uzyskaniem dyplomu a datą rozpoczęcia pierwszej pracy, trwającej co najmniej 3 miesiące. Dane gromadzone są od osób, które uzyskały dyplom w ciągu ostatnich 5 lat.

Rys. 14 Wydatki na realizację polityk rynku pracy (łącznie kategorie 1-9) w 2009 r. (jako % PKB)



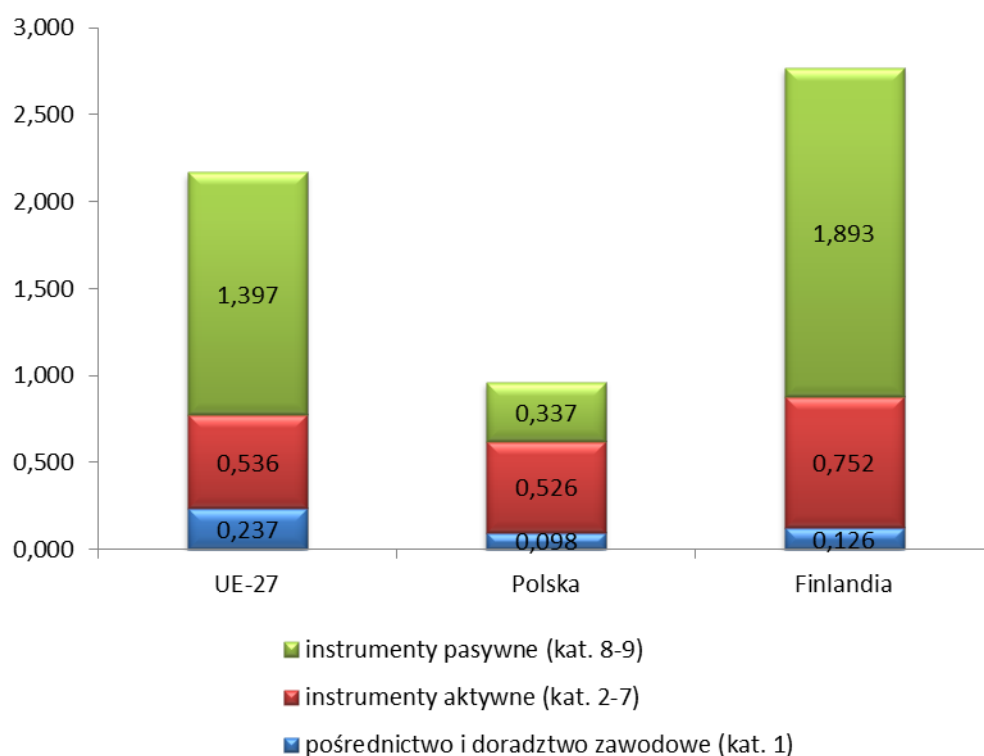
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat Europe in figures.

Rys. 15 Wydatki na realizację aktywnych polityk rynku pracy (Active labour market policies - ALMP) w 2009 r. (jako %PKB)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat Europe in figures.

Rys. 16 Wydatki na realizację polityk rynku pracy w podziale na kategorie interwencji w 2009 r. (jako % PKB)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat Europe in figures.

Spośród aktywnych polityk rynku pracy w Finlandii stosowane są: subsydiowane zatrudnienie, praktyki zawodowe, coaching, szkolenia, praca rehabilitująca (ang. *rehabilitative work*), studia motywacyjne i praca na zastępstwo (ang. *job alternation leave*), gdzie pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie jest na określony czas zwalniany ze swoich obowiązków, a na jego miejsce jest zatrudniana osoba bezrobotna poszukująca pracy.

Podsumowując rozważania i prezentacje danych dotyczących rynku pracy w Finlandii, można stwierdzić, iż pomimo znacznego zaangażowania środków finansowych w realizację instrumentów pasywnych rynku pracy (Rys. 16), ta część, która jest wydatkowana na instrumenty aktywne daje rezultaty. Sukces, być może, tkwi we właściwym doborze tych instrumentów oraz wysokiej efektywności ich zastosowania. Poniżej przedstawiam propozycję kilku rozwiązań zasługujących na uwagę.

1.1.5 Dobre praktyki, które mogłyby zostać zastosowane w Polsce.

- zaangażowanie pracodawców w proces edukacyjny począwszy już od szkół na poziomie gimnazjalnym,
- ścisła współpraca różnych aktorów rynku pracy w proces aktywizacji osób bezrobotnych, zarówno publicznych jak i niepublicznych,
- stosowanie elastycznych form zatrudnienia,
- rozwinięcie elementów coachingu i jobcoachingu oraz mentoringu,
- różnorodne możliwości odbywania praktyk zawodowych w czasie trwania edukacji, organizowane przez uczelnie wyższe wraz z pracodawcami
- wprowadzenie ogólnokrajowej informacji telefonicznej – Telelinia pracy,
- prywatyzacja sektora usług doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Funkcjonowanie prywatnych biur determinowane jest przede wszystkim wynikami efektywności ich pracy, co oznacza, iż muszą wykazywać się rzeczywistą efektywnością zatrudnieniową, gdyż w innym wypadku przestaną funkcjonować.

1.2 Niemcy

1.2.1 Rynek pracy w Niemczech

Liczba pracujących w RFN (*Erwerbstätige*), podawana przez Federalny Urząd Statystyczny, kształtuje się od 2000 r. na poziomie około 40 mln osób, z sezonowymi wahaniami rzędu 1 mln. Obejmuje ona prawie 5 mln pracujących na własny rachunek (liczba ta systematycznie rośnie) i prawie 35 mln zatrudnionych najemnie. Pracujący i niepracujący (*Erwerbslose*) stanowią niemal 52% ogółu mieszkańców kraju. We wschodniej części Niemiec kobiety są bardziej zaangażowane w pracę niż w części zachodniej, co znajduje odbicie w wyższych wskaźnikach aktywności zawodowej.

W dawnej RFN, ze względu na lepszą sytuację materialną, kobiety częściej pozostają na utrzymaniu męża, choć od zjednoczenia następuje wyraźna poprawa ich aktywności zawodowej.

Tabela 9 Wskaźniki aktywności zawodowej* Niemiec w latach 1995–2009 według płci

Rok	Ogółem	M	K
1995	70,5	79,5	61,1
2000	71,0	78,8	62,9
2005	73,7	80,4	66,8
2007	75,6	81,8	69,4
2009	77,5	83,4	72,1

* Stosunek aktywnych zawodowo do ludności w wieku 15–64 lata.

Źródło: Bundesagentur für Arbeit, *Handbuch Arbeitsmarkt 2009*, Nürnberg 2009, s. 24.

Statystyki Federalnej Agencji Pracy informują szczegółowo o poziomie zatrudnienia, który wyrażany jest liczbą osób pracujących najemnie, objętych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego (*sozialversicherungspflichtig Beschäftigte*). Grupa ta w 2000 r. liczyła 27,8 mln osób, a w 2009 r. 27,4 mln, co oznacza spadek o około 0,4 mln osób.

Utrzymujące się bezrobocie jest największym problemem gospodarczym i społecznym Niemiec. Okres pełnego zatrudnienia w części zachodniej kraju skończył się w 1973 r. Kolejne recesje, zbieżne w czasie z szokami naftowymi, powodowały skokowe przyrosty bezrobocia, które wykazywało następnie tendencję do utrwalania się. Trend spadkowy stopy bezrobocia, wyraźny pod koniec lat 80., został niestety odwrócony wraz ze zjednoczeniem, kiedy to zjawisko braku pracy wystąpiło ze wzmożoną siłą w obu częściach kraju. Landy wschodnie i zachodnie różnią się zasadniczo pod względem przyczyn i rozmiarów bezrobocia, dlatego też wskazane jest prowadzenie analiz odrębnie dla obu obszarów. W części wschodniej ma

ono w znacznej mierze charakter transformacyjny. Upadający przemysł byłej NRD uwolnił nadwyżki siły roboczej, a ukryte bezrobocie stało się oficjalne. Podłoże bezrobocia w Niemczech Zachodnich jest bardziej złożone. Jego przyczyn upatruje się w ramach instytucjonalnych – przeregulowanym rynku pracy i nieelastycznym systemie kształtowania płac, utrzymywanych na zbyt wysokim poziomie. W perspektywie mikroekonomicznej rozbudowany system zasiłków minimalizował indywidualne koszty bezrobocia, a wysoki klin podatkowy redukował bodźce do podjęcia zatrudnienia. Nie bez znaczenia pozostaje efekt histerezy – utrwalania się bezrobocia wskutek deprecjacji kapitału ludzkiego i niedopasowań kwalifikacyjnych, które uniemożliwiają obsadzenie wolnych stanowisk pracy (*mismatch*).

W przypadku Niemiec powiązanie ogólnej koniunktury gospodarczej z sytuacją na rynku pracy jest dość wyraźne. Okresy szybszego wzrostu gospodarczego przekładają się z pewnym opóźnieniem na zwiększenie zatrudnienia. Według obliczeń Instytutu Rynku Pracy i Zawodownawstwa wahania koniunkturalne odpowiadają za około jedną trzecią zmian zatrudnienia objętego obowiązkiem ubezpieczenia społecznego¹⁹. W 2009 r. w RFN bez pracy pozostawało 3423 tys. osób, z czego w nowych landach około 1 miliona osób. Stopa bezrobocia osiągnęła poziom 8,2% i wzrosła w stosunku do poprzedniego roku o 0,4 punktu procentowego; w części zachodniej kształtowała się na poziomie 6,7%, a w Niemczech Wschodnich była prawie dwukrotnie wyższa i wynosiła 12,1%. Należy podkreślić, że 54,6% ogółu bezrobotnych w Niemczech stanowią mężczyźni. Stopa bezrobocia mężczyzn jest o 0,5 punktu procentowego wyższa niż kobiet i wynosi 8,4%. Należy pamiętać, że obok bezrobocia jawnego istnieje pokaźne bezrobocie ukryte o wysoce heterogenicznym charakterze, szacowane przez Radę Ekspertów (*Sachverständigenrat*) w 2006 r. na prawie 1,3 mln²⁰. Pewną część tej kategorii – 390 tys. osób – stanowią pracobiorcy aktywni w różnych formach zatrudnienia subwencjonowanego, należącego do tradycyjnego instrumentarium niemieckiej polityki rynku pracy. Zaliczają się do niego między innymi działania tworzące miejsca pracy (*Beschäftigung schaffende Maßnahmen*), nowe formy prac publicznych za niewielkim wynagrodzeniem (*Arbeitsangelegenheiten*) i praca skrócona (*Kurzarbeit*). Rada Ekspertów do ukrytego bezrobocia wlicza ponadto osoby objęte szkoleniami, treningami i kształceniem zawodowym oraz pracobiorców przechodzących na wcześniejszą emeryturę²¹.

¹⁹ H.-U. Bach, Ch. Gaggermeier, S. Klinger, *Woher kommt die Talfahrt?*, IAB, Kurzbericht 2005, nr 26.

²⁰ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, *Jahresgutachten 2006/2007*, Wiesbaden 2006, s. 466.

²¹ Ibidem.

Problem bezrobocia nie dotyka wszystkich grup społecznych w jednakowym stopniu. Pewne kategorie osób są szczególnie narażone na utratę pracy lub mają trudności z jej podjęciem. Należy tu wymienić przede wszystkim młodych pracobiorców, osoby u schyłku życia zawodowego, słabiej wykwalifikowanych, niepełnosprawnych i obcokrajowców.

Osoby młodsze, wchodzące dopiero na rynek pracy, często mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia i dlatego ich pierwsze doświadczenia zawodowe poprzedza okres bezrobocia, co może mieć negatywny wpływ na przebieg kariery. Według danych Federalnej Agencji Pracy, w grupie aktywnych zawodowo poniżej 25. roku życia, bez pracy pozostawało w 2009 r. tylko 7,8% osób. Na tle innych krajów to dobry wynik, osiągnięty między innymi dzięki dualnemu systemowi kształcenia zawodowego.

Tabela 10 Bezrobotni według grup problemowych na rynku pracy RFN w latach 2006–2009 (w tys.)

Grupa problemowa	2006	2009
Osoby poniżej 25. roku życia	523,9	377,0
Osoby powyżej 50. roku życia	1 161,2	916,0
Kobiety	2149,7	1555,9
Obcokrajowcy	645,1	523,6
Bezrobotni powyżej 12 miesięcy	1 676,0	1 088,2
Niepełnosprawni	184,0	167,4

Źródło: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Rechtskreisen.

Podsumowując – ryzyko utraty pracy przez starszych pracobiorców jest złagodzone dzięki przepisom ochraniającym zatrudnienie. Jeśli jednak już dojdzie do zwolnienia takich pracowników, to z reguły przychodzi im znacznie trudniej znaleźć pracę niż osobom młodszym. Grupa bezrobotnych powyżej 50. roku życia liczyła w 2009 r. przeciętnie 916 tys. osób. Dwie kategorie wiekowe bezrobotnych – poniżej 25. i powyżej 50. roku życia odpowiadają za ponad 37,8% całego bezrobocia w Niemczech.

Poważnym problemem i wyzwaniem dla służb zatrudnieniowych są długookresowo bezrobotni. W 2009 r. udział bezrobocia długookresowego w bezrobociu ogółem wynosił 45,5%. W porównaniu z 2006 r. sytuacja w tym zakresie poprawiła się aż o 10,9 punktu procentowego. Problem ten występuje z różnym nasileniem w zależności od płci i regionu. Wśród bezrobotnych mężczyzn 44,5% bezrobotnych pozostaje bez pracy powyżej

12 miesięcy, a wśród kobiet 47%. Większy udział bezrobocia długookresowego w bezrobociu ogółem występuje w Niemczech Wschodnich.

Poważną grupę problemową na niemieckim rynku pracy stanowią obcokrajowcy (*Ausländer*). Udział obcokrajowców w ogólnej liczbie bezrobotnych sięga 15,3%, a stopa bezrobocia w tej grupie kształtuje się na wysokim poziomie 16,6%. W części wschodniej Niemiec ponad 24,7% obcokrajowców nie ma pracy, ale ze względu na ich niewielką liczbę (71,5 tys.) nie tworzą poważnego problemu. Inaczej jest w zachodniej części Niemiec, gdzie obcokrajowcy stanowią aż 19,4% ogółu bezrobotnych. Kwestia mniejszości narodowych stanowi drażliwy temat, a trudności tej grupy pracobiorców trzeba rozpatrywać w szerszym kontekście asymilacji ludności napływowej. Najbardziej reprezentatywną grupę stanowi mniejszość turecka, której przedstawiciele nie są zintegrowani z ogółem społeczeństwa, niektórzy słabo mówią po niemiecku, a bezrobocie przechodzi z pokolenia na pokolenie. Szczególnie trudne wejście na rynek pracy młodych Turków wynika przede wszystkim ze słabszego wykształcenia i przygotowania zawodowego²². Te czynniki sprawiają, że obcokrajowcy są znacznie bardziej narażeni na utratę pracy w czasie słabszej koniunktury.

Mniejsze szanse zatrudnieniowe wykazują osoby z problemami zdrowotnymi. Niepełnosprawni stanowią niecałe 4,9% ogółu bezrobotnych, przy czym odsetek ten jest wyższy w zachodniej części Niemiec (5,4%).

Ryzyko pozostawania bez pracy jest wyraźnie skorelowane z poziomem wykształcenia. Osoby z wyższym wykształceniem są znacznie mniej zagrożone bezrobociem niż pracobiorcy bez dyplomu. Na przykład w 2005 r. zaledwie 4,1% osób po studiach nie miało pracy, podczas gdy wśród absolwentów posiadających zasadnicze zawodowe lub średnie zawodowe wykształcenie – 9,7%, a z wykształceniem podstawowym aż 26%²³.

²² A. Damelang, A. Haas, *Schwieriger Start für junge Türken*, „IAB-Kurzbericht” 2006, nr 19.

²³ J. Moeller, U. Walwei (red.), *Handbuch Arbeitsmarkt 2009*, IAB, Nuernberg 2009, s. 452–453.

1.2.2 System kształcenia w Niemczech

Nie sposób mówić o losach absolwentów nie odnosząc się do systemu szkolnictwa w Niemczech tworzącego dość skomplikowaną strukturę, co jest konsekwencją federacyjnego charakteru tego państwa. Kompetencje w dziedzinie oświaty podzielone są między państwo (Bund), Landy i gminy. Konstytucja Niemiec gwarantuje każdemu krajowi związkowemu (landowi) znaczną niezależność w dziedzinie kultury i edukacji. Każdy Land posiada własne Ministerstwo Oświaty (Kultursministerium). Władze oświatowe danego Landu odpowiadają, więc za politykę edukacyjną na swoim terenie, państwo ponosi odpowiedzialność za tworzenie ustawowych ram prawnych oraz za szkolnictwo wyższe. Konsekwencją takiego podziału kompetencji są znaczne różnice w programach nauczania i celach kształcenia w poszczególnych landach. Dlatego też uczeń zmieniający miejsce zamieszkania poza Land, w którym dotychczasowo mieszkał, musi się liczyć nie tylko ze zmianą podręczników, lecz także z całkowitą zmianą organizacji systemu kształcenia. W 1920 r. wprowadzono w Niemczech powszechny obowiązek szkolny, który obejmuje dzieci i młodzież w wieku od 6 do 18 lat. Struktura szkolna, która ukształtowała się w Niemczech na początku XXI wieku.

Szkoła podstawowa (*Grundschule*) stanowi pierwszy etap szkolnej edukacji dziecka. Nauka w szkole podstawowej rozpoczyna się w wieku 6 lat i trwa 4 lata (w niektórych Landach np. w Berlinie 6 lat). Celem szkoły podstawowej jest nauka umiejętności czytania i pisania oraz podstaw matematyki. Początkowo dzieci nie są oceniane za pomocą not, lecz w sposób opisowy (opinia). Po 4 latach nauki drogi uczniów rozchodzą się, gdyż mają do wyboru 3 (a w niektórych landach 4)

typy szkół na wyższym etapie kształcenia:

- Gimnazjum (das Gymnasium)
- Szkoła główna (die Hauptschule)
- Szkoła realna (die Realschule)
- Szkoła ogólna (die Gesamtschule)

Szkoła główna (Die Hauptschule) trwa od 5 do 6 lat (klasy 5-9 lub 10). Celem kształcenia jest przekazanie uczniowi ogólnych wiadomości i umiejętności, które stanowią będą podstawę do dalszej nauki w szkole zawodowej. Po ukończeniu szkoły głównej uczeń otrzymuje tzw. Hauptschulabschluss, który stanowi podstawę przyjęcia do szkoły zawodowej

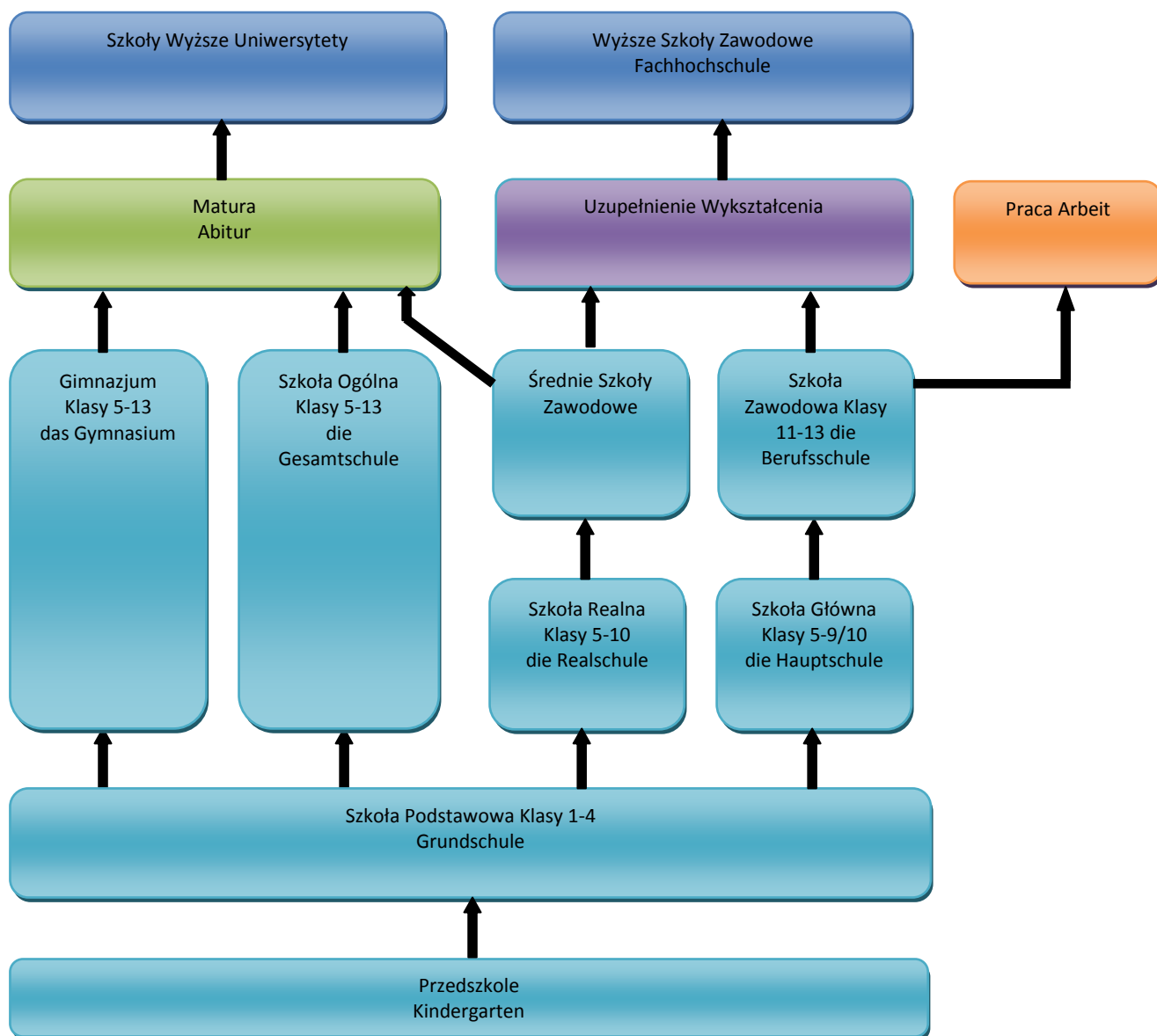
(die BERUFSSCHULE) oraz podpisania umowy rozpoczynającej praktyczną naukę zawodu w rzemiośle, handlu czy przemyśle. Szkoły zawodowe trwają 3 lata.

Szkoła realna (Die Realschule) obejmuje z reguły 5-6 lat, a ukończenie szkoły realnej (Realschulabschluss) warunkuje podjęcie nauki zawodu i pracy na średnim szczeblu w różnych dziedzinach gospodarki – handel, przemysł, służba publiczna, rzemiosło.

Gimnazjum (Das Gymnasium) trwa 9 lat (klasy 5-13). Uczęszczają do niego uczniowie wykazujący się najlepszymi osiągnięciami. Do klasy 11 obowiązuje tzw. System kursowy. Przed przystąpieniem do egzaminu maturalnego (Das ABITUR) każdy uczeń musi ukończyć ustaloną liczbę kursów na podstawie, których układany jest jego profil egzaminów końcowych. Każdy uczeń musi zdawać egzamin z j. niemieckiego, j. obcego i wybranego przedmiotu. Świadectwo maturalne upoważnia do podjęcia studiów w szkole wyższej.

Szkoła główna (Die Gesamtschule) jest połączeniem wszystkich wymienionych już typów szkół, nie występuje we wszystkich landach. W zależności od zdolności i postępów ucznia, może on brać udział (tak jak w Gimnazjum) w kursach o mniejszych lub większych wymaganiach. Tutaj również uczeń może zdawać egzamin maturalny. Podstawą szkolnictwa zawodowego w Niemczech jest tzw. „system dualny” (das duale system), który łączy kształcenie praktyczne/zawodowe (w szkole zawodowej). Uczniowie chodzą do szkoły zawodowej 3 lata (początkowo 3-4 dni w tygodniu później tylko 1 dzień) i przyuczani są do zawodu bezpośrednio na stanowisku pracy. Za praktykę zawodowa uczeń otrzymuje wynagrodzenie.

Rys. 17 System kształcenia w Niemczech



Źródło: opracowanie własne

Niemieckie Szkolnictwo Wyższe jest bardzo zróżnicowane. Różnorodność ta jest wynikiem budowanej od setek lat tradycji szkolnictwa wyższego, związanej także z rozwojem nauki i badań naukowych. Niemiecki System Szkolnictwa Wyższego dzieli się na Szkoły Wyższe, Wyższe Szkoły Zawodowe i Wyższe Szkoły Artystyczne. W Niemczech znajduje się obecnie 350 Szkół Wyższych, do których uczęszczają 2 miliony studentów. W Niemczech jest także ponad 40 prywatnych szkół wyższych (college'ów i uniwersytetów). Istnieje również

jest ponad 40 wyższych szkół działających przy kościołach katolickich i protestanckich. Wszystkie są uznawane przez państwo, co jest gwarancją jakości nauki i uznania dyplomu. Kolejne tak zwane Fachhochschule (wyższe szkoły zawodowe) oferują programy z zakresu opieki społecznej, pielęgniarstwa i świeckiej edukacji religijnej.

W Niemczech funkcjonują następujące rodzaje uczelni:

- uczelnie państwowe
- uczelnie prywatne
- uczelnie zawodowe
- uczelnie dla nauczycieli
- szkoły artystyczne
- uniwersytety on-line

Aby uzyskać tytuł magistra (magister atrium) trzeba studiować trzy kierunki równocześnie. Ilość zajęć przy takim trybie odpowiada w zasadzie jednemu kierunkowi studiów w Polsce. Alternatywą dla studiów akademickich na uniwersytetach nastawionych na programy badawcze, są wyższe szkoły zawodowe (Badenia-Wirtembergia, Saksonia, Turynia, Berlin). Oferują one programy z takich dziedzin, jak: nauki społeczne, biznes i administracja, studia inżynierskie. Wielu pracodawców wyżej ceni obecnie absolwentów takich szkół, mają oni bowiem, poza dyplomem, także praktykę zawodową w konkretnej firmie, w odróżnieniu od swoich kolegów po zwykłych uniwersytetach.

W Niemczech można się również kształcić wirtualnie. Idea studiów przez Internet polega na tym, że student otrzymuje materiały drogą elektroniczną, uczy się sam, a ze swoim promotorem kontaktuje się zwykle za pomocą poczty elektronicznej. Studia uniwersyteckie na większości kierunków trwają 8-10 semestrów i prowadzą do przyznania pierwszego stopnia akademickiego, przy czym studia na medycynie trwają 6 lat i 3 miesiące. Jednak wielu studentów potrzebuje do ukończenia swoich studiów 1-2 lat więcej. Łączny standardowy okres studiów na wprowadzone ostatnio stopnie bachelor i master nie powinien przekroczyć 5 lat, w tym 3 do maksimum 4 lat na stopień bachelor i 1-2 lat na stopień master.

W niemieckim systemie szkolnictwa wyższego istnieją trzy rodzaje nadawanych pierwszych stopni akademickich, w przybliżeniu uznawanych za równoważne: Dyplom, Magister i egzamin państwowy (Staatsprüfung). Na zakończenie studiów, na niektórych kierunkach prowadzących do wykonywania ważnych ze społecznego punktu widzenia

zawodów, trzeba zdać pierwszy egzamin państwowy. Dotyczy to medycyny, stomatologii, medycyny weterynaryjnej, farmacji, chemii żywności, prawa i edukacji. Nie jest to końcowy stopień, lecz stopień oznaczający pozytywne zakończenie studiów. Po pewnym okresie praktyki zawodowej posiadacze pierwszego egzaminu państwowego, zwłaszcza przyszli prawnicy i nauczyciele, przechodzą drugą fazę szkolenia, zwaną Vorbereitungsdienst, kończącą się drugim egzaminem państwowym. Dopiero zdanie drugiego egzaminu państwowego uprawnia do samodzielnego uprawiania zawodu i uzyskania statusu urzędnika państwowego.

Biorąc pod uwagę powyższe można stwierdzić, iż stworzenie takiego systemu edukacji stanowi podwalinę sukcesu tego kraju w ograniczaniu skutków bezrobocia wśród ludzi młodych. Świadczą o tym dane dotyczące poziomu bezrobocia w Niemczech.

1.2.3 Absolwenci na rynku pracy w Niemczech

Niemcy, jako pierwsze przeprowadziły badanie losów absolwentów szkół wyższych. W 1989 roku firma HIS GmbH (*Hochschul Informations System GmbH*) zrealizowała projekt pod nazwą *Absolventenforschung und Lebenslanges Lernen* (Badanie absolwentów i kształcenia ustawicznego).

Sponsorem projektów o zasięgu ogólnokrajowym są ministerstwa odpowiedzialne za sprawy nauki i szkolnictwa wyższego. Nawet, jeśli nie finansują badania w całości, pokrywają znaczną część jego kosztów.²⁴

Tabela 11 Badanie HIS

organizator badania	Hochschul Informations System GmbH (HIS) – przedsiębiorstwo państwowe
częstotliwość przeprowadzania kolejnych edycji	raz na cztery lata
procedura badawcza	badanie panelowe – badanie przeprowadzane jest w trzech falach (po 1, 3 i 10 latach od ukończeniu studiów przez absolwenta)
narzędzie badawcze	ankieta papierowa
szkoły uczestniczące w badaniu	uniwersytety i wyższe szkoły zawodowe (Fachhochschule)
badane osoby	absolwenci studiów licencjackich i magisterskich
stopa zwrotu ankiet	ok. 30%,
prezentacja wyników badania	ogólny raport podsumowujący, opracowania tematyczne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach*, Sedlak & Sedlak 2010

²⁴ *Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach*, Sedlak & Sedlak, Kraków 2010, s. 5

Śledzeniem losów zawodowych absolwentów zajmują się dwie instytucje. Na poziomie krajowym za regularne badania odpowiada HIS GmbH (Hochschul Informations System GmbH). Analizy – zwłaszcza w ramach inicjatyw międzynarodowych – przeprowadza także instytut INCHER (Das Internationale Zentrum für Hochschulforschung) przy Uniwersytecie w Kassel.

Organizator badania

HIS powstał w 1969 roku i początkowo funkcjonował na zasadach non-profit. W trakcie 40 lat od powstania, HIS stał się istotną częścią niemieckiego systemu szkół wyższych. Oferta organizacji skierowana jest wyłącznie do uczelni. Dzięki znajomości trybu pracy, metod zarządzania czy procesów decyzyjnych w szkołach wyższych, HIS może dostarczać m.in. oprogramowanie do zarządzania tymi jednostkami oraz wsparcie IT.

Badania losów absolwentów HIS prowadzone są od lat 70. XX wieku. Do 2007 roku jedynie niewielka liczba uczelni wyższych zajmowała się regularnym i usystematyzowanym analizowaniem losów zawodowych absolwentów. W roku akademickim 2008/2009 większość szkół wyższych w Niemczech przystąpiła do takiego badania. W zależności od organizatora były to projekty o zasięgu regionalnym lub krajowym. Aktualnie badaniami objętych jest 80% absolwentów niemieckich szkół wyższych.

Cele badania

Badanie organizowane przez HIS jest finansowane ze środków Bundesministerium fuer Bildung und Forschung (Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych). Cele badania zmieniają się wraz z kolejnymi edycjami i falami. Priorytetem jest jednak analiza zatrudnienia i sytuacji zawodowej absolwentów oraz ocena przydatności ich kompetencji w pracy zawodowej. Wyniki analiz wykorzystuje się także do ewaluacji programu studiów oraz udoskonalenia ich harmonogramów. Przyczynia się to m.in. do podwyższania jakości programów kształcenia. HIS dostarcza różnym instytucjom (organizacjom pracodawców, jednostkom rządowym, cechom rzemieślniczym, szkołom wyższym) rzetelnych i reprezentatywnych danych na temat wejścia absolwentów na rynek pracy i pierwszych lat ich kariery zawodowej.

Metodologia badawcza

Począwszy od 1989 roku HIS przeprowadza badanie raz na cztery lata. Ostatnia edycja badania miała miejsce w 2009 roku. Kwestionariusze wypełniają zarówno absolwenci

uniwersytetów (Universität), jak i zawodowych szkół wyższych (Fachhochschule). Od 2005 roku – w związku z wprowadzeniem wytycznych Procesu Bolońskiego (trzystopniowy system studiów) – badaniami objęci są zarówno absolwenci studiów licencjackich, jak i magisterskich (uzupełniających i magisterskich jednolitych). Wcześniej kwestionariusze wypełniali jedynie absolwenci „tradycyjnych”, pięcioletnich studiów magisterskich.

Badanie jest przeprowadzane na reprezentatywnej grupie absolwentów. Dobór próby badawczej opiera się na trzech kryteriach. Są to: kierunek ukończonych studiów, rodzaj ukończonych studiów (jednolite magisterskie, magisterskie uzupełniające, licencjackie) i typ ukończonej szkoły wyższej (wyższa szkoła zawodowa lub uniwersytet). W 2005 roku do badania wytypowano 47 800 absolwentów. Ankietę wypełniło 11 786 osób. Stopa zwrotu wyniosła około 30%.

Badanie jest panelowe. Pierwsza fala badania następuje po około roku od ukończenia studiów, druga – pięć lat po uzyskaniu dyplomu. Od 1997 roku zdecydowano, że badanie będzie składać się z trzech fal. Ostatnia, trzecia fala ma miejsce 10 lat po opuszczeniu uczelni wyższej. Absolwenci otrzymują do wypełnienia kwestionariusz drukowany. Od 2009 roku dla każdego rodzaju studiów obowiązuje inny wzór ankiety. Wykorzystywane są pytania otwarte, półotwarte i zamknięte.

Od 2009 roku ankietowani mają możliwość wyrażenia swojej opinii na temat ankiety. W kwestionariuszu wydzielono osobne miejsce na komentarze i uwagi respondentów. Na końcu kwestionariusza znajduje się szablon na wpisanie aktualnych danych adresowych. Ułatwia to dotarcie do ankietowanych w momencie przeprowadzania kolejnej fali badania. Za rozsyłkę kwestionariusza odpowiedzialny jest uczelniany Prüfungsamt – jednostka uczelni, w której rejestruje się chęć przystąpienia do egzaminów końcowych (odpowiednik polskiego dziekanatu). Po około czterech tygodniach od wysłania kwestionariusza ankietowani otrzymują przypomnienie o jego wypełnieniu.

Narzędzie badawcze

Kwestionariusz częściowo zmienia się wraz z kolejnymi edycjami badania. Trzon ankiety pozostaje ten sam, jednak niektóre pytania są zmieniane. Jest to związane ze wspomnianą już zmiennością głównych celów badania. Pytania pogrupowane są w kilka obszarów tematycznych – modułów.

W kwestionariuszu z 2005 roku pojawiły się następujące moduły:

- przebieg studiów i ich ocena (pytania dotyczące m.in.: czasu trwania studiów, przerw w nauce, podejmowania zatrudnienia i odbywania praktyk w trakcie nauki, dłuższych pobyków za granicą, oceny ukończonego programu, przydatności kompetencji pozyskanych w czasie studiów w obecnym miejscu zatrudnienia),
- dalsze kształcenie i pozyskiwanie kwalifikacji zawodowych (podjęte i/lub ukończone dodatkowe kierunki studiów, motywy ich podjęcia i/lub ukończenia, dalsza praktyczna nauka zawodu np. aplikacja - prawo, specjalizacja - medycyna, obowiązkowa praktyka zawodowa, ocena dalszego kształcenia pod kątem zakresu programów, czasu trwania itp.)
- wejście na rynek pracy (termin rozpoczęcia poszukiwania pracy, liczba wysłanych aplikacji, odbytych rozmów kwalifikacyjnych, otrzymanych propozycji zatrudnienia, trudności napotkane w czasie poszukiwania pracy, chęć podjęcia samozatrudnienia, liczba, czas trwania i zakres praktyk podjętych po zakończeniu studiów, motywacja do odbycia praktyk i ich ocena),
- praca zawodowa (aktualne stanowisko pracy i główne obowiązki; zatrudnienie podejmowane po ukończeniu studiów – czas, rodzaj umowy o pracę, zawód, miejsce zatrudnienia; sposób zdobycia pierwszej i aktualnie wykonywanej pracy, wysokość pierwszego i aktualnego wynagrodzenia, dodatkowe składniki aktualnego wynagrodzenia, ocena zgodności obecnego miejsca pracy z kwalifikacjami zdobytymi w czasie studiów, satysfakcja z aktualnej pozycji zawodowej),
- dane personalne (płeć, rok urodzenia, stan cywilny, liczba dzieci, itp. Dodatkowo – rodzaj ukończonej szkoły średniej, doświadczenie zawodowe zdobyte przed rozpoczęciem studiów, aktywność zawodowa małżonka/-i lub partnera/-ki, średnia ocen w szkole średniej, aktualny lub ostatnio wykonywany zawód rodziców).

Prezentacja wyników badania

Raporty zawierające wyniki badania są dostępne w Internecie na stronach HIS. Z każdej edycji badania powstaje od kilku do kilkunastu raportów – jedna publikacja z ogólnymi wynikami oraz krótsze opracowania tematyczne. Przykładem jest m.in. znany w krajach niemieckojęzycznych raport Generation Praktikum - Mythos oder Massenphänomen? (Generacja praktyk – mit czy powszechne zjawisko?) poświęcony licznym, często bezpłatnym praktykom podejmowanym przez absolwentów po zakończeniu studiów.

Główni odbiorcy raportów to szkoły wyższe. Opracowania HIS wykorzystują one m.in. do udoskonalania oferty dydaktycznej, ewaluacji kierunków i programów. Z publikacji HIS korzystają także rząd federalny i rządy krajów związkowych. Dzięki raportom możliwe jest wskazanie różnic pomiędzy rynkami pracy poszczególnych landów czy zbadanie mobilności przestrzennej absolwentów. Po wyniki badania sięgają także pracodawcy, stowarzyszenia zawodowe, doradcy zawodowi, naukowe zespoły badawcze oraz sami absolwenci.²⁵

Tabela 12 Badanie INCHER

organizator badania	Das Internationale Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel) – instytut badawczy działający przy Uniwersytecie w Kassel,
częstotliwość badania	raz na rok
procedura badawcza	badanie panelowe – badanie przeprowadzane jest w dwóch falach (po 1,5 i 4,5 roku od ukończeniu studiów przez absolwenta)
narzędzie badawcze	ankieta papierowa, ankieta on-line
szkoły uczestniczące w badaniu	głównie uniwersytety
badane osoby	absolwenci studiów licencjackich, magisterskich i doktoranckich
stopa zwrotu ankiet	ok. 50%,
prezentacja wyników badania	indywidualne raporty podsumowujące dla każdej szkoły uczestniczącej w badaniu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach, Sedlak & Sedlak 2010

Instytut INCHER działa jako jednostka Uniwersytetu Kassel. Głównym obszarem badań jest szkolnictwo wyższe i praca, w tym badanie losów zawodowych absolwentów w różnych krajach. INCHER uczestniczy zarówno w badaniach na poziomie krajowym (KOAB), jak i międzynarodowym (m.in. sieć CHEERS, REFLEX). Dodatkowa działalność Instytutu to

²⁵ Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych... *op. cit.* s. 7 i nast.

szkolenia dotyczące metod badania losów absolwentów. W organizowanych przez INCHER warsztatach uczestniczą m.in. pracownicy uczelni wyższych z Ameryki Łacińskiej, Afryki i Azji. W szkoleniach bierze także udział personel niemieckich szkół wyższych, uczestniczących w badaniach wykonywanych przez INCHER.

Badania przeprowadzone przez Instytut INCHER stały się ważną alternatywą dla badań HIS. Od 2008 w finansowanie projektu krajowego (KOAB – Kooperationsprojekt Absolventenstudien) włączyło się Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych. Z funduszy rządowych pokryto 10% kosztów badania, reszta środków pochodziła z budżetów szkół wyższych – uczestników badania. Od 2010 roku projekt finansowany jest wyłącznie przez szkoły wyższe.

Cele badania

Priorytetem badania KOAB jest pozyskanie informacji na temat sytuacji zawodowej absolwentów szkół wyższych. Badania spełniają również inne funkcje. Są m.in. wykorzystywane do oceny poziomu prowadzonych przez szkoły wyższe studiów, rozwoju programów, tworzenia baz danych absolwentów, promocji kształcenia ustawicznego czy porównań z innymi uczelniami – uczestnikami badania.

Metodologia badawcza

Pilotaż badania KOAB miał miejsce w 2008 roku. Wzięło w nim udział jedynie 9 szkół wyższych. Warto jednak zaznaczyć, że do projektu zaproszono wszystkie uczelnie. Pierwsza edycja badania zasadniczego odbyła się w 2009 roku. Uczestniczyło w nim 48 uczelni. Dotychczas w kolejne edycje badania zaangażowanych było łącznie 60 różnych szkół wyższych. Na liście dominują uniwersytety¹.

Aktualnie realizowana jest kolejna, trzecia edycja badania. Etap zbierania danych rozpoczął się w październiku 2010 roku, a zakończy się w styczniu 2011 roku. Ankietę rozesłano do 100 tys. absolwentów. Wykonawca badania zakłada, że kwestionariusz wypełni ok. 45 tys. osób.

Badanie KOAB instytutu INCHER obejmuje absolwentów wszystkich rodzajów studiów (licencjackie, uzupełniające magisterskie, pięcioletnie jednolite studia magisterskie, doktoranckie) w danym roku. Badanie przeprowadzane jest na próbie panelowej i przebiega w dwóch falach. Pierwsza z nich następuje 1,5 roku po ukończeniu studiów, druga około 4,5 roku po opuszczeniu uczelni.

Narzędzie badawcze

W zależności od uczelni ankietowani wypełniają tradycyjny kwestionariusz drukowany lub ankietę dostępną w formie on-line. Większość szkół decyduje się na wykorzystanie dwóch opcji. Uczelnie nie muszą tworzyć własnych stron internetowych, na których udostępniają ankietę. Kwestionariusz on-line znajduje się na serwerze Uniwersytetu w Kassel. W gestii szkół wyższych leży natomiast wysłanie kwestionariuszy papierowych.

Trzon kwestionariusza (pytania podstawowe, wspólne dla absolwentów ze wszystkich badanych szkół wyższych) powstaje we współpracy uczelni z INCHER Kassel. Każda uczelnia może rozszerzyć kwestionariusz podstawowy o dodatkowe pytania. Musi jednak dokonać tego w konsultacji z instytutem INCHER. Szkoły wyższe uczestniczące w badaniu muszą również wyznaczyć koordynatora – osobę odpowiedzialną za kontakty z Instytutem oraz realizację i przebieg badania na poziomie uczelni. Koordynator ma obowiązek uczestniczyć w co najmniej sześciu szkoleniach organizowanych przez INCHER. Zajęcia dotyczą kwestii merytorycznych i organizacyjnych danej edycji badania.

Prezentacja wyników badania

Badanie kończy się opracowaniem raportu podsumowującego jego wyniki. Publikacja ma formę tabelaryczną, składa się z około 500 stron. Każda uczelnia otrzymuje własny raport końcowy. W zależności od potrzeb zgłoszonych przez poszczególne szkoły wyższe, raporty różnią się zakresem analiz.

Badania INCHER są wykorzystywane przede wszystkim do celów porównawczych między uczelniami. Wiele szkół wyższych decyduje się na opublikowanie wyników badania w Internecie. Informacje na temat kariery zawodowej absolwentów są traktowane jako jedna z form promocji uczelni i jej oferty dydaktycznej.²⁶

²⁶ Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych... op. cit. s. 10 nast.

1.2.4 Polityki rynku pracy stosowane wobec absolwentów

Od połowy lat dziewięćdziesiątych działalność publicznych służb zatrudnienia w RFN stała się przedmiotem krytyki. W 1994 r. bezrobocie przekroczyło po raz pierwszy poziom 4 milionów osób i rosło w następnych latach stosunkowo szybko. Solidaryzm społecznej gospodarki rynkowej i rozbudowane państwo opiekuńcze prowadziły do wielu nadużyć ze strony osób żyjących z zasiłków i pomocy społecznej, co podmywało finansową stabilność budżetu państwa. Wykryte w 2002 r. fałszowanie danych dotyczących statystyki pośrednictwa pracy przez Federalny Urząd Pracy doprowadziło do powołania Komisji Hartza i skłoniło koalicję SPD-Zieloni do zainicjowania szeroko zakrojonych reform. Pakiet ustaw o nowoczesnych usługach na rynku pracy (*Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*) nazwany został za ich głównym pomysłodawcą Hartz I, II, III i IV. Reformy wdrażane w latach 2003–2005 diametralnie zmieniły politykę rynku pracy, przebudowały system instytucji zatrudnieniowych i zasady statystyki. Z uwagi na ich kompleksowość warto im się dokładniej przyjrzeć. Główne cele przyświecające przemianom to aktywizacja długotrwale bezrobotnych, zwiększenie odpowiedzialności i samodzielności osób pozostających bez pracy, wspieranie samozatrudnienia oraz poprawa działania urzędów pracy i zwiększenie roli niepublicznych służb zatrudnienia.

Reformy można określić mianem „rewolucji na raty”, gdyż wprowadziły elementy odpowiedzialności za los, i zgodnie z mottem „wspierać i wymagać” (*fördern und fordern*) – zerwały z praktyką utrzymywania bezrobotnych i pobierających świadczenia socjalne bez jakichkolwiek bodźców do podjęcia zatrudnienia. Ta polityka zbliżona jest do realizowanego w krajach anglosaskich przedsięwzięcia określanego jako *welfare-to-work*, którego celem jest włączenie do pracy wszystkich korzystających z pomocy państwa. Dlatego w RFN wprowadzono obowiązek przyjęcia każdej oferty pracy, którą bezrobotny jest w stanie wykonywać, również tych gorzej wynagradzanych i niewymagających kwalifikacji. Wiele kontrowersji wzbudziły obowiązkowe, niskopłatne prace publiczne, zwane z racji poziomu wynagrodzenia – *Ein-Euro-Jobs*.

Polityka rynku pracy była przedmiotem zmian ustawowych i od 1998 r. włączona została do trzeciej księgi kodeksu socjalnego (*Sozialgesetzbuch SGB III*). W porównaniu z wcześniejszymi regulacjami wspieranie zatrudnienia ma obecnie raczej subsydiarny charakter, co wiąże się z działaniami na rzecz równowagi na rynku pracy, nie osłabiającymi

tworzenia konkurencyjnych miejsc pracy. W tym kontekście podkreśla się, że współodpowiedzialność za utrzymanie i tworzenie nowych miejsc pracy ponoszą pracodawcy i pracownicy. Natomiast nowe ustawodawstwo koncentruje się przede wszystkim na pomocy dla grup problemowych oraz większej elastyczności i decentralizacji w stosowaniu instrumentów polityki rynku pracy.

Podstawową zmianą w polityce państwa na rynku pracy jest przechodzenie od aktywnej do aktywizującej polityki rynku pracy. Związane jest to ze zmianą sposobu postrzegania przyczyn bezrobocia. Przyjmuje się założenie, że niewystarczająca motywacja i sytuacja życiowa stanowią poważne bariery w procesie integracji z rynkiem pracy i rozróżnia cztery grupy bezrobotnych:

- zdolni i chętni do pracy,
- zdolni, ale niechętni do pracy,
- chętni, ale niezdolni do pracy i
- niezdolni i niechętni do pracy.

Myślą przewodnią tej klasyfikacji jest założenie, że osoby o silnej motywacji do pracy potrzebują innych instrumentów aktywizujących niż bezrobotni u których indywidualne przeszkody (np. uzależnienia, zadłużenie) uniemożliwiają znalezienie pracy. Osoby z drugiej i czwartej grupy wymagają wsparcia, a z trzeciej powinny być aktywizowane. W przypadku pierwszej grupy szybka aktywizacja ma charakter prewencyjny.

W 2005 r. w wyniku prac komisji Hartza nastąpiła reforma publicznych służb zatrudnienia. W miejsce 11 regionalnych urzędów pracy (*Laenderarbeitsaemter*) powołanych zostało 10 dyrekcji regionalnych (*Regionaldirektionen*), które zarządzają lokalnymi agencjami pracy. Z kolei dyrekcjami regionalnymi zarządza Centrala Federalnej Agencji Pracy w Norymberdze. Urząd Prezydenta Federalnego Urzędu Pracy został zastąpiony trzyosobowym zarządem wybieranym na 5 lat. Centralnym organem samorządnej Federalnej Agencji Pracy, która jest instytucją prawa publicznego, jest rada administracyjna składająca się z przedstawicieli pracowników, pracodawców oraz władz federalnych, krajów związkowych i gmin. W skład rady wchodzi 21 członków.

Przy urzędach pracy, przemianowanych na agencje pracy (*Arbeitsagenturen*), powstały agencje usług personalnych (*Personal-Service-Agenturen*), których zadaniem jest zatrudnianie bezrobotnych w ramach pracy tymczasowej i ich szybkie wdrażanie do normalnych, stabilnych stosunków zatrudnieniowych. Poluzowano przepisy dotyczące pracy

tymczasowej i wprowadzono w tej branży płacę taryfową. Bezrobotni mogą korzystać przy tym z innych, obok agencji pracy tymczasowej, podmiotów pośredniczących (*Beauftragung von Dritten mit der Vermittlung*).

W celu lepszej obsługi bezrobotnych na szeroką skalę nastąpiło tworzenie wspólnot pracy (*Arbeitsgemeinschaft, Job-Center*) – wspólnych przedsięwzięć agencji pracy oraz jednostek samorządowych świadczących kompleksową pomoc i pośrednictwo poszukującym pracy. W szybszej integracji z rynkiem pracy pomaga osobisty opiekun, a reorganizacja pracy urzędów zwiększyła ich wydajność i tempo działań.

Jednym z zamysłów ustawodawcy było ograniczenie szarej strefy poprzez oferowanie absorbujących czasowo *Ein-Euro-Jobs* i stworzenie możliwości legalnego zarobku w sektorze niskich płac w ramach zatrudnienia objętego preferencyjnymi, obniżonymi składkami na ubezpieczenia społeczne. Najniższe obciążenia obowiązują przy zarobkach do 400 euro miesięcznie, a powyżej tego progu – w tzw. strefie poślizgu do 800 euro (*Gleitzone*) – składki proporcjonalnie rosną.

Nowe regulacje stworzyły lepsze ramy instytucjonalne do szybszych przepływów z bezrobocia do aktywnego zatrudnienia. Efektywniejsze pośrednictwo, uelastycznienie usług służb zatrudnieniowych, wprowadzenie elementów rynkowych i konkurencyjnych, takich jak bony edukacyjne, przeniesienie większej odpowiedzialności za swój los na bezrobotnych i skierowanie instrumentarium polityki rynku w stronę aktywnych form walki z bezrobociem – to kroki w dobrym kierunku. Oponenti reform Hartza są zdania, że przemiany stanowią demontaż państwa socjalnego. Podkreślają, że – wbrew zapowiedziom – zbyt duży nacisk położono na „wymagać”, a zbyt mały na „wspierać”. Wedle adwersarzy nowe rozwiązania instytucjonalne, głównie zmniejszenie wymiaru zasiłków, naruszają spójność społeczną, prowadzą do obniżenia standardu życia, zwłaszcza rodzin wielodzietnych i godzą wręcz w godność człowieka w procesie pracy. Krytycy za szczególnie szkodliwą uważają ekspansję sektora niskich płac, w ramach *Ein-Euro-Jobs* i *Mini Jobs*, stanowiącego konkurencję dla pierwszego rynku pracy i oznaczającego w praktyce wyzysk pracowników²⁷. Dalekosiężnym skutkiem tworzenia stanowisk o niskich składkach na ubezpieczenie społeczne może być nadwerężenie systemów zabezpieczenia społecznego i wzrost ryzyka pauperyzacji po przejściu na emeryturę. Krytycy reform argumentują, że zwiększanie elastyczności rynku

²⁷ Według badań, efekt substytucji miejsc pracy występuje tylko we wschodniej części Niemiec. Ch. Hohendanner, *Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?*, „IAB-Discussion Paper” 2007, nr 8.

pracy następuje w znacznym stopniu w wyniku pogarszania pozycji pracobiorców bądź spychania ich w pozorne samozatrudnienie. Należy zauważyć, że część rozwiązań nie spełniła pokładanych w nich oczekiwań bądź wywołała nieplanowane efekty.

Instrumenty aktywnej polityki rynku pracy

Stosowane w RFN instrumenty polityki rynku pracy można pogrupować następująco:

- pośrednictwo i doradztwo zawodowe,
- szkolenie i doskonalenie zawodowe,
- środki wspierające podejmowanie pracy,
- instrumenty tworzące miejsca pracy (zatrudnienie subsydiowane).

Pośrednictwo i doradztwo zawodowe

Rdzeniem polityki rynku pracy jest pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe. W Niemczech mamy do czynienia z liberalizacją w tym zakresie. Ta radykalna zmiana nastąpiła wraz z wejściem w życie ustawy o aktywizowaniu, podnoszeniu kwalifikacji, trenowaniu, informowaniu oraz rozwijaniu pośrednictwa (*Job-AKTIV-Gesetz*) w 2002 r. Usługi pośrednictwa pracy zostały po części sprywatyzowane, przy jednoczesnym zachowaniu w kompetencji instytucji państwowych odpowiedzialności za ich wykonanie²⁸. Można wskazać na cztery podstawowe formy współpracy publicznych służb zatrudnienia z sektorem prywatnym: subwencje, *contracting out*, bonny i franchising.

Subwencje wypłacane są przez państwowe agencje pracy podmiotom zewnętrznym w wysokości uzależnionej od efektów pośrednictwa pracy. Aby umożliwić skuteczne działanie pośredników, przekazane dotacje mogą być wykorzystywane według uznania beneficjenta.

W ramach *contracting out* bezrobotni kierowani są do prywatnych pośredników w wyniku wcześniej rozstrzygniętych przetargów przeprowadzonych przez regionalne centra przetargowe (*Regionale Einkaufszentrum*).

Bezrobotny może skorzystać z usług prywatnego pośrednika, posługując się specjalnym bonem (*Vermittlungsgutschein*). Realizacja bonu o wartości maksymalnie 2000 euro stanowi wynagrodzenie pośrednika, jeśli jego działanie dało bezrobotnemu zatrudnienie objęte obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Pierwsza rata jest wypłacana po 6 tygodniach zatrudnienia bezrobotnego, a druga po 6 miesiącach.

²⁸ O. Bruttel, *Die Privatisierung der oeffentlichen Arbeitsvermittlung: Australien, Niederlande und Grossbritannien*, Baden-Baden 2005, s. 48.

W ramach franchisingu agencja pracy udziela podmiotom prywatnym licencji na realizację określonych usług. W momencie ubiegania się o licencję dochodzi do konkurencji między ubiegającymi się podmiotami.

Warto podkreślić, że prywatni usługodawcy na razie nie odgrywają większej roli w pośrednictwie pracy. W latach 2003–2005 ich udział w wydatkach na aktywną politykę rynku pracy wynosił 1–2%. Co więcej, prywatni usługodawcy nie osiągają dużo lepszych rezultatów w pośrednictwie pracy niż państwowe agencje pracy, a bony wykorzystywane w pośrednictwie pracy dały wprawdzie pozytywne rezultaty zatrudnieniowe, ale osobom ich nie posiadającym utrudniły wyjście z bezrobocia²⁹.

Szkolenie i doskonalenie zawodowe

W trzeciej księdze kodeksu socjalnego (SGB III) dokonano istotnych zmian w szkoleniu i doskonaleniu zawodowym bezrobotnych. Najogólniej można wskazać na dwie podstawowe grupy instrumentów w tym zakresie, to jest treningi (*Eignungsfeststellungs- und Trainingsmassnahmen*) i doskonalenie zawodowe (*Berufliche Weiterbildung und Umschulung*). Ze względu na długość okresu szkolenia i zawartość programu te dwa podstawowe instrumenty posiadają różne formy określone przez szczegółowe regulacje. Ponadto rozróżnia się jeszcze ponowną integrację zawodową osób niepełnosprawnych i kursy języka niemieckiego. Te dwa ostatnie środki ze względu na mniejsze znaczenie nie będą w opracowaniu analizowane. Podobnie jak we wcześniejszych rozwiązaniach przewiduje się całodzienny udział bezrobotnych we wszystkich formach szkolenia.

W nowym ustawodawstwie rozróżnia się też odrębną grupę instrumentów określoną jako doradztwo zawodowe i wspieranie kształcenia zawodowego, zorientowaną na młodzież wkraczającą na rynek pracy i osoby niepełnosprawne.

Treningi mają na celu umożliwienie powrotu bezrobotnych do życia zawodowego. Za pomocą tego instrumentu zmierza się do ustalenia czy osoba poszukująca pracę nadaje się do wykonywania określonego zawodu i podejmuje działania zwiększające perspektywy zawodowe. W czasie treningów próbuje się ustalić wiedzę, umiejętności i potencjał osób poszukujących pracy, jak również wspiera poszukiwanie zatrudnienia, szczególnie poprzez szkolenie umiejętności samodzielnego ubiegania się o pracę i doradztwo z tym związane. Treningi charakteryzują się krótkim okresem; trwają przeciętnie od dwóch do ośmiu tygodni.

²⁹ T. Kruppe, *Private Vermittlung als Unterstützung eine Evaluation von Vermittlungsgutscheinen und Beauftragungen Dritter*, „Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung” 2006, nr 301.

Niejednorodność zadań przewidzianych dla treningów odzwierciedla się w różnorodności instrumentów, które mogą być łączone do osiągnięcia zamierzonych celów. Maksymalny czas ich trwania nie może przekroczyć 12 tygodni.

Aby nabyć prawo do odbycia treningu trzeba się zarejestrować w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy. Bezrobotni i osoby zagrożone bezrobociem mogą brać udział w treningach, o ile zapewnią one wzrost szans zatrudnieniowych. O spełnieniu tych warunków decyduje właściwa agencja pracy. Znaczna część działań w ramach treningów jest standaryzowana, dzięki czemu mogą one być przedmiotem procedury przetargowej. Usługi te nabywane są przez Federalną Agencję Pracy w Norymberdze.

Osoby biorące udział w treningach i procedurze określającej ich umiejętności otrzymują zasiłek dla bezrobotnych, a nie mające prawa do zasiłku otrzymują tylko wsparcie w wymiarze podstawowym. Ponadto agencja pracy może przejąć następujące koszty:

- kursów zawodowych, egzaminów i ubrania roboczego,
- koszty dojazdu do 476 euro miesięcznie,
- koszty wyżywienia do 136 euro i utrzymania za granicą do 340 euro,
- koszty opieki nad dzieckiem (130 euro na dziecko).

Ustawodawca zabronił stosowania omawianych form pomocy, jeśli dane działanie miałoby prowadzić do zatrudnienia u pracodawcy, u którego dana osoba pracowała w ciągu ostatnich 4 lat przez okres dłuższy niż 3 miesiące.

Drugą grupą są środki zorientowane na doskonalenie zawodowe. Celem tego instrumentu jest zachowanie i rozszerzenie kwalifikacji zawodowych bezrobotnych. Doskonalenie zawodowe zawiera zazwyczaj praktyczne elementy w postaci praktyki albo pracy w firmie szkoleniowej. Doskonalenie zawodowe trwa od kilku miesięcy do jednego roku. W ramach tej formy szkolenia można rozróżnić przekwalifikowania zawodowe, w czasie których bezrobotny uzyskuje nowy zawód lub specjalność zawodową. Przekwalifikowania trwają od dwóch do trzech lat.

Celowość uczestnictwa w doskonaleniu lub przekwalifikowaniu zawodowym musi być uzasadniona integracją bezrobotnych z rynkiem pracy lub możliwością oddalenia bezrobocia w przypadku osób nim zagrożonych. Beneficjenci muszą posiadać co najmniej dwunastomiesięczny okres zatrudnienia z ubezpieczeniem społecznym w ciągu ostatnich trzech lat.

Wraz z wejściem w życie reformy Hartza w 2003 r. bezrobotni nie są kierowani na szkolenia przez agencje pracy, lecz otrzymują bonuszkoleniowy (*Bildungsgutschein*). Jest to nowy instrument alokacji szkoleń, który umożliwia potencjalnym uczestnikom swobodny wybór podmiotu szkolącego. Reforma wprowadziła też popytowo zorientowane planowanie celów szkoleń zawodowych, powiązane z lepszym zarządzaniem ich jakością. Samo tylko wprowadzenie bonusu szkoleniowego przyczynia się do wzrostu konkurencji między podmiotami edukacyjnymi.

Na bonie o trzymiesięcznym okresie ważności wskazany jest cel szkolenia, okres i region, na terenie którego bezrobotny może wybrać podmiot edukacyjny. Wszelkie informacje o usługach szkoleniowych dostępne są w bazie danych KURSNET. Potencjalni uczestnicy programu muszą ponadto odbyć rozmowę z doradcą, w której potwierdzone zostanie wysokie prawdopodobieństwo uzyskania adekwatnej pracy przez bezrobotnego. Regulacja z 2003 r. dopuszcza tylko te instrumenty doskonalenia zawodowego, których prognozowany efekt zatrudnieniowy brutto w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu programu wynosi co najmniej 70%. Podstawą do określenia prognozowanego prawdopodobieństwa uzyskania pracy są dotychczasowe efekty kursów szkolenia zawodowego, tendencje rozwojowe na regionalnym rynku pracy i oczekiwane zapotrzebowanie na pracę. W RFN nie są jeszcze stosowane w agencjach pracy procedury *unemployment profiling* do prognozowania prawdopodobieństwa popadnięcia w bezrobocie długookresowe.

Podmioty szkoleniowe muszą uzyskać certyfikat Federalnej Agencji Pracy upoważniający do szkolenia zawodowego bezrobotnych. Podmiot edukacyjny jest zobowiązany do przedłożenia agencji pracy bonusu przed rozpoczęciem szkolenia.

Przyznanie bezrobotnemu doskonalenia zawodowego lub treningu wiąże się z przejęciem przez agencję pracy kosztów szkolenia, dojazdu na szkolenie lub noclegu oraz wyżywienia. Należy podkreślić, że reforma Hartza ograniczyła finansowe zachęty dla uczestników szkoleń. Bezrobotni podczas całodziennego programu otrzymują nadal zasiłek na utrzymanie (*Unterhaltsgeld*) w wysokości 345 euro. W czasie doskonalenia zawodowego okres uprawniający do pobierania zasiłku dla bezrobotnych skraca się w wolniejszym tempie, to znaczy dwa dni liczone są jako jeden dzień. Jeśli dana osoba po skończeniu doskonalenia zawodowego pozostaje nadal bezrobotna i nie ma prawa do zasiłku dla bezrobotnych, to może jeszcze otrzymywać ten zasiłek przez minimum 30 dni.

W przypadku udziału w szkoleniu, które nie jest wspierane przejęciem kosztów przez agencję pracy, możliwe jest równoległe pobieranie zasiłku pod warunkiem:

- uzyskania wcześniejszej zgody agencji pracy,
- gotowości natychmiastowego przerwania kursu, gdy możliwe jest podjęcie pracy
- i- uzgodnienia z podmiotem kształcącym możliwości nagłego przerwania szkolenia.

Narodowa polityka rynku pracy w dziedzinie podnoszenia kwalifikacji wspierana jest przez Europejski Fundusz Społeczny (EFS). Podobnie jak w innych krajach, zarówno rząd federalny, jak i landy przygotowują projekty, które są wspomagane finansowo i uzupełniają instrumentarium trzeciej księgi kodeksu socjalnego (SGB III) o dodatkową pomoc w zakresie szkolenia zawodowego i środki na kształcenie zawodowe zmierzające do polepszenia kompetencji językowych imigrantów. Świadczenia te mają fakultatywny charakter i mogą być tylko wypłacane, jeżeli zapewnione są środki finansowe. Działania finansowane z EFS muszą być powiązane ze wspomaganiem krajowym w ramach trzeciej księgi kodeksu socjalnego. O konkretnych możliwościach wspomagania informują agencje pracy, które w razie potrzeby mogą opracować priorytety dla swoich regionalnych rynków pracy.

Środki wspierające podejmowanie pracy

Do środków towarzyszących podejmowaniu zatrudnienia zalicza się różnorodne formy dopłat do wynagrodzeń dla pracodawców tworzących miejsca pracy dla bezrobotnych, jak również dotacje na podjęcie działalności gospodarczej przez osoby pozostające bez pracy.

Do 2004 r. stosowano dopłaty dla pracodawców tworzących miejsca pracy dla trzech grup bezrobotnych: dla nabywających umiejętności praktycznych na danym stanowisku pracy (*Einarbeitung*), dla osób z trudnościami w pośrednictwie pracy (*erschwerter Vermittlung*) i dla osób starszych. W 2007 r. rozszerzono grupę uprawnionych o specjalne dotacje dla osób powyżej 50 lat, młodych pracobiorców i dotacje na podnoszenie kwalifikacji dla młodych pracowników. Obecnie najwyższe wsparcie dla osób z trudnościami w pośrednictwie pracy może wynosić 50% wynagrodzenia przez okres 12 miesięcy.

Ewaluacja instrumentów wspierających podejmowanie pracy wypada korzystnie. Badania efektu netto pokazują, że w trzy lata po rozpoczęciu programu stałe zatrudnienie w zależności od wariantu wsparcia posiadało od 40% do 70% uczestników, podczas gdy

od wśród grupy kontrolnej od 60% do 80% osób pozostawało nadal bez pracy lub uczestniczyło w programie zatrudnieniowym³⁰.

W reformach położono duży nacisk na wspieranie samozatrudnienia, umożliwiając od 2003 r. bezrobotnym tworzenie tak zwanych jednoosobowych spółek akcyjnych (Ich-AG). Konstrukcja ta, nie będąca w prawnym znaczeniu prawdziwą spółką kapitałową, pozwalała na dofinansowanie przez okres do 3 lat. Ze względu na słabą efektywność tego instrumentu połączono go z innym świadczeniem pomostowym dla zakładających działalność gospodarczą (*Überbrückungsgeld*). Od sierpnia 2006 r. te dwa instrumenty zastąpiono nową dotacją dla bezrobotnych podejmujących działalność gospodarczą. Wsparcie otrzymuje się przez 9 miesięcy w wysokości zasiłku dla bezrobotnych I. W przypadku dobrych rezultatów to wsparcie może być przedłużone na następne 6 miesięcy, przy czym później dotacja może wynosić tylko 300 euro.

Ocena efektów wspierania podejmowania działalności gospodarczej przez bezrobotnych pokazuje, że 28 miesięcy po rozpoczęciu programu udział zarejestrowanych bezrobotnych wśród uczestników przedsięwzięcia był niższy o około 20 punktów procentowych niż w grupie kontrolnej³¹.

Instrumenty tworzące miejsca pracy

Jednym z instrumentów mających na celu zapobieganie bezrobociu i jednocześnie zwiększających popyt na siłę roboczą są miejsca pracy tworzone dla bezrobotnych (*Arbeitsbeschaffungsmassnahmen*), zwane potocznie ABM. W tym przypadku chodzi o miejsca pracy tworzone na określony czas dla grup problemowych na tzw. drugim rynku pracy, na którym nie obowiązują układy zbiorowe. Celem tego instrumentu jest zwiększenie zatrudnialności bezrobotnych i wprowadzenie ich przez subsydiowane zatrudnienie na pierwszy rynek pracy. Miejsca pracy tworzone w ramach ABM muszą być tworzone zgodnie z interesem publicznym. ABM funkcjonują w Niemczech już ponad 30 lat i przechodziły wiele zmian. Zgodnie z obecnie obowiązującym ustawodawstwem podmioty tworzące miejsca pracy w ramach ABM otrzymują zryczałtowaną dotację w przedziale od 900 do 1300 euro miesięcznie, a uczestnik programu zwyczajowe wynagrodzenie wraz z ubezpieczeniem

³⁰ Zob. S. Bernhard, U. Jaenichen, G. Stephan, *Eingliederungszuschuesse bei Einarbeitung und erschwerter Vermittlung. Matching-Analysen auf der Basis von Prozessdaten*, Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 2006, nr 75, s. 67–84 i U. Jaenichen, G. Stephan, *The Effectiveness of Targeted Wage Subsidies for Hard-to-Place Workers*, IAB-Discussion Paper 2007, nr 16.

³¹ M. Caliendo, A. Kritikos, V. Steiner, F. Wiessner, *Existenzgründungen. Unterm Strich ein Erfolg*, IAB-Kurzbericht 2007, nr 10.

społecznym. Długość okresu wspomagania obejmuje z reguły jeden rok. Zarówno pracodawca, jak i pracobiorca nie opłacają składek na ubezpieczenie od bezrobocia. Oznacza to, że uczestnik programu, który nie zostanie zatrudniony na stałe, nie posiada prawa do zasiłku dla bezrobotnych. W ten sposób próbuje się zapobiec efektowi „kręcących się drzwi” (*Drehtuereffekte*), umożliwiającemu permanentne korzystanie z ABM i zasiłku dla bezrobotnych. ABM są szczególnie szeroko stosowane w Niemczech Wschodnich.

Ocena ABM w krótkim okresie (5 do 16 miesięcy) pokazuje, że obniżają one szanse zatrudnieniowe bezrobotnych przez tzw. efekt zamknięcia (*lock-in*). W tym okresie szanse zatrudnieniowe uczestników programu w porównaniu z grupą kontrolną spadają o 20 punktów procentowych w Niemczech Zachodnich, a w Niemczech Wschodnich o 9 punktów procentowych dla kobiet oraz 12 do 14 punktów procentowych dla mężczyzn. Lepsze rezultaty w Niemczech Wschodnich wynikają z wyższego bezrobocia w tej części. W długim okresie dla niektórych grup występują pozytywne efekty do 12 punktów procentowych, jednak dla większości grup efekt jest ujemny lub mało znaczący. Wyniki badań nad grupami osiągającymi korzyści z ABM są bardzo kontrowersyjne. Z jednej strony ABM dają pozytywne rezultaty dla długookresowo bezrobotnych, z drugiej zaś strony ten sam efekt dotyczy wysoko wykwalifikowanych mężczyzn z bardzo dobrymi szansami zatrudnieniowymi¹⁶⁶. Ogólnie można powiedzieć, że ABM nie wnoszą żadnego wkładu do integracji bezrobotnych z rynkiem pracy i mają socjalny charakter. Oznacza to, że powinny być one skoncentrowane na grupach problemowych rynku pracy.

Podsumowując zauważyć należy tendencję skupiającą się na położeniu nacisku na różnorodne formy dopłat do wynagrodzeń dla pracodawców, którzy tworzą miejsca pracy dla bezrobotnych, jak również dotacje na podjęcie działalności gospodarczej przez osoby pozostające bez pracy. Ewaluacja instrumentów wspierających podejmowanie pracy wypada korzystnie bowiem przeprowadzone badania efektu netto pokazują, że w trzy lata po rozpoczęciu programu stałe zatrudnienie w zależności od wariantu wsparcia posiadało od 40% do 70% uczestników. Bardzo istotne również z punktu widzenia efektywności instrumentów, a więc podejmowania zatrudnienia ma prywatyzacja usług rynku pracy, w szczególności pośrednictwa pracy. Podobne rozwiązanie również z powodzeniem występuje w innych nie prezentowanych w niniejszym raporcie, krajach np.; Francji. Poniżej przedstawione zostały najważniejsze elementy niemieckiego rynku pracy, które można implikować w Polsce.

1.2.5 Dobre praktyki, które mogłyby zostać zastosowane w Polsce

- rozróżnianie grup osób bezrobotnych w zależności od poziomu motywacji i sytuacji życiowej. Podział obejmuje: a) zdolni i chętni do pracy, b) zdolni, ale niechętni do pracy, c) chętni, ale niezdolni do pracy i d) niezdolni i niechętni do pracy. Podział ten opiera się na założeniu, że osoby o silnej motywacji do pracy potrzebują innych instrumentów aktywizujących niż bezrobotni u których indywidualne przeszkody (np. uzależnienia, zadłużenie) uniemożliwiają znalezienie pracy. Osoby z drugiej i czwartej grupy wymagają wsparcia, a z trzeciej powinny być aktywizowane,
- stworzenie agencji usług personalnych (Personal-Service-Agenturen), których zadaniem jest zatrudnianie bezrobotnych w ramach pracy tymczasowej i ich szybkie wdrażanie do normalnych, stabilnych stosunków zatrudnieniowych,
- stworzenie wspólnot pracy (Arbeitsgemeinschaft, Job-Center) – wspólnych przedsięwzięć agencji pracy oraz jednostek samorządowych świadczących kompleksową pomoc i pośrednictwo poszukującym pracy. W szybszej integracji z rynkiem pracy pomaga osobisty opiekun, a reorganizacja pracy urzędów zwiększyła ich wydajność i tempo działań,
- prywatyzacja usług pośrednictwa pracy,
- stworzenie określonych formy współpracy publicznych służb zatrudnienia z sektorem prywatnym: subwencje, *contracting out*, bony i franchising. Wysokość subwencji uzależniona jest od efektów pośrednictwa pracy. W ramach *contracting out* bezrobotni kierowani są do prywatnych pośredników w wyniku wcześniej rozstrzygniętych przetargów przeprowadzonych przez regionalne centra przetargowe (*Regionale Einkaufszentrum*). Bezrobotny może skorzystać z usług prywatnego pośrednika, posługując się specjalnym bonem (*Vermittlungsgutschein*). Realizacja bonu o wartości maksymalnie 2000 euro stanowi wynagrodzenie pośrednika, jeśli jego działanie dało bezrobotnemu zatrudnienie objęte obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Pierwsza rata jest wypłacana po 6 tygodniach zatrudnienia bezrobotnego, a druga po 6 miesiącach. W ramach franchisingu agencja pracy udziela podmiotom prywatnym licencji na realizację określonych usług,
- wprowadzenie bonu szkoleniowego (*Bildungsgutschein*) jako nowego instrumentu alokacji szkoleń, który umożliwia potencjalnym uczestnikom swobodny wybór

podmiotu szkolącego. Na bonie o trzymiesięcznym okresie ważności wskazany jest cel szkolenia, okres i region, na terenie którego bezrobotny może wybrać podmiot edukacyjny. Wszelkie informacje o usługach szkoleniowych dostępne są w bazie danych KURSNET. Potencjalni uczestnicy programu muszą ponadto odbyć rozmowę z doradcą, w której potwierdzone zostanie wysokie prawdopodobieństwo uzyskania adekwatnej pracy przez bezrobotnego,

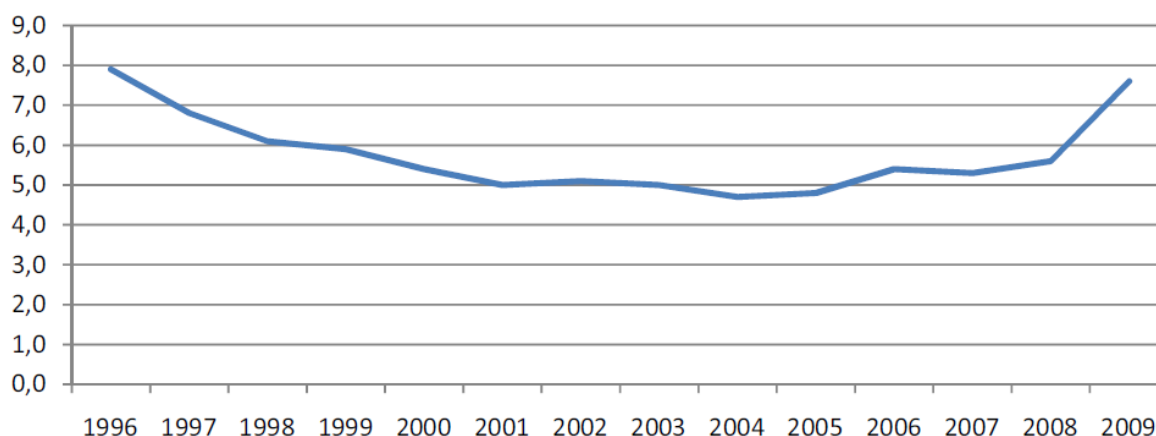
- dopuszczanie tylko tych instrumentów doskonalenia zawodowego, których prognozowany efekt zatrudnieniowy brutto w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu programu wynosi co najmniej 70%. Podstawą do określenia prognozowanego prawdopodobieństwa uzyskania pracy są dotychczasowe efekty kursów szkolenia zawodowego, tendencje rozwojowe na regionalnym rynku pracy i oczekiwane zapotrzebowanie na pracę,
- rozbudowanie systemu dopłat dla pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne.

1.3 Wielka Brytania

1.3.1 Rynek pracy w Wielkiej Brytanii

Dobra sytuacja na rynku pracy w Wielkiej Brytanii utrzymywała się do 2007 r. Brytyjska gospodarka rozwijała się wówczas w tempie od 2% do 4% w skali roku, a inflacja pozostawała na stosunkowo niskim poziomie. W latach 1996–2005 zarówno ogólna stopa bezrobocia (Rys. 18), jak i stopa bezrobocia długotrwałego stale spadały, do poziomu nie obserwowanego od lat 70. Wskaźniki: zatrudnienia, zatrudnienia kobiet i zatrudnienia osób starszych osiągnęły poziom dużo wyższy niż zakładany w celach zatrudnieniowych Strategii Lizbońskiej. Jednakże nadal część osób pozostawała w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

Rys. 18. Stopa bezrobocia w Wielkiej Brytanii w latach 1996–2009 (w %)



Źródło: OECD, *Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, Paris 2010, s. 270.

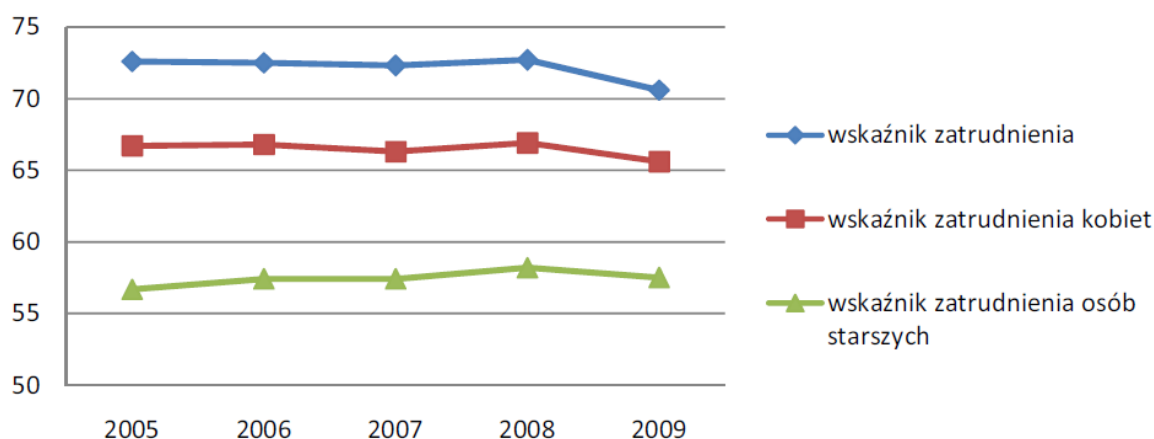
Wzrost wskaźnika zatrudnienia spowodowany był głównie wzrostem zatrudnienia kobiet, podczas gdy liczba pracujących mężczyzn malała. Dodatkowo duże oba wy budził wysoki poziom bierności zawodowej pewnych grup społecznych – przede wszystkim osób młodych oraz samotnych rodziców. W Wielkiej Brytanii notuje się najwyższy udział 18-letnich mężczyzn, którzy nie wchodzą w skład siły roboczej, ani się nie uczą. Odsetek 22-letnich mężczyzn, z tej samej kategorii, jest drugi (po Włoszech) co do wielkości w Europie³².

Od 1979 r. w Wielkiej Brytanii obserwowany jest również ogólny wzrost nierówności płac (Rys. 19), szczególnie między młodszyymi i starszymi pracownikami, między kobietami

³² J. Kluve, D. Card, M. Ferig, M. Góra, L. Jacobi, P. Jensen, R. Leetmaa, L. Nima, E. Patacchini, S. Schaffner, C. M. Schmidt, B. van der Klaauw, A. Weber, *Active Labour Market Policies in Europe. Performance and Perspectives*, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg 2007, s. 146.

a mężczyznami, a także między klasami społecznymi. Jest to spowodowane zarówno rosnącą rozpiętością płac, jak i znacznymi obniżkami wysokości zasiłków i emerytur.

Rys. 19. Wskaźnik zatrudnienia, wskaźnik zatrudnienia kobiet i wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata w Wielkiej Brytanii w latach 2005–2009 (w %)



Źródło: OECD, *Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, Paris 2010, s. 271, 273, 276; OECD, *Employment Outlook 2009: Tackling the Jobs Crisis*, Paris 2009, s. 257.

Jesienią 2008 r. pogłębił się kryzys na światowych rynkach finansowych. Doprowadził on do największej recesji od czasów II wojny światowej. Odbiło się to niekorzystnie na światowej gospodarce i rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej. Boleśnie odczuwane są tam skutki kryzysu, który niweczy wzrost zatrudnienia osiągnięty od 2000 r. W obliczu ciągłego wzrostu liczby bezrobotnych konieczne jest ograniczanie społecznych skutków kryzysu i tworzenie warunków niezbędnych do szybkiego powrotu do pracy, gdy tylko sytuacja gospodarcza ulegnie poprawie³³.

Globalny kryzys gospodarczy dotknął także brytyjską gospodarkę i rynek pracy. Stopa bezrobocia w okresie od grudnia 2007 r. do marca 2010 r. wzrosła o 2,8 punktu procentowego, do poziomu 7,9%³⁴. Pogarszająca się sytuacja na brytyjskim rynku pracy dotknęła przede wszystkim osoby młode i o niskich kwalifikacjach³⁵. W 2009 r. zatrudnienie w grupie osób w wieku 15–24 lata spadło o 8%, podczas gdy wśród pracowników powyżej

³³ European Commission, *Employment in Europe 2009*, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Luxembourg 2009.

³⁴ Wzrost ten jest porównywalny do średniego wzrostu poziomu stopy bezrobocia we wszystkich krajach OECD. Zob. OECD, *Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, Paris 2010.

³⁵ W Komunikacie Komisji Europejskiej wydanym 23 listopada 2009 r., czytamy, że: w krajach unijnych „obecny kryzys wywiera wyjątkowo niekorzystne skutki na niektóre grupy pracowników. Pracownicy zatrudnieni na umowy na czas określony lub tymczasowo wyjątkowo boleśnie odczuli skutki mniejszego zatrudnienia, natomiast wśród osób młodych odnotowano w ostatnich miesiącach rekordową stopę bezrobocia. Tendencje te uwypuklają potrzebę intensywniejszych działań na rzecz zatrudnienia osób młodych oraz zmniejszenia segmentacji rynku pracy”. Komunikat Komisji Europejskiej, *Kluczowe przesłania sprawozdania „Zatrudnienie w Europie”* za rok 2009, Bruksela 23.11.2009, s. 4.

25. roku życia spadek ten był mniejszy niż 1%. Nawet przed recesją, 14% osób w wieku 15–24 lata (średnia dla krajów OECD – 11%) nie pracowało, ani nie uczyło się (jest to tzw. populacja NEET – ang. *NEET population – neither in employment or in education or training population*). Populacja NEET młodzieży istotnie wzrosła podczas kryzysu i znaczna jej część zagrożona jest wykluczeniem społecznym. Ostatnie reformy (*Education and Skills Bill* i *Flexible New Deal*) mają pomóc tym osobom zdobyć odpowiednie kwalifikacje i bardziej efektywnie wspierać w poszukiwaniach pracy³⁶.

Mimo wyraźnego spadku PKB, wzrost poziomu bezrobocia w Wielkiej Brytanii jest znacznie mniejszy, niż można by było tego oczekiwać na podstawie doświadczeń historycznych. Podczas recesji w latach 1990–1991 stopa bezrobocia gwałtownie wzrosła mimo, że PKB obniżył się tylko o 1,4%. Jednym z powodów, dla których brytyjski rynek pracy tak dobrze przetrwał obecną recesję jest fakt, że dzisiejsi bezrobotni są dużo lepiej przygotowani do aktywnego poszukiwania pracy niż bezrobotni z okresu poprzedniej recesji. Wynika to z postępującej poprawy strategii aktywizacji zawodowej bezrobotnych, na którą składa się: wsparcie dochodowe, wymagania dotyczące aktywnego poszukiwania pracy i skuteczne usługi świadczone przez służby zatrudnienia wspomagające powrót bezrobotnych do pracy. W październiku 2009 r. wprowadzono program *Flexible New Deal* (FND), w którym szczególny nacisk położono na wyrobienie wśród osób dopiero wchodzących do zasobu bezrobocia umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Analizy ekspertów z OECD sugerują, że postulowane w FND wykorzystanie prywatnych pośredników, dostarczających usługi w zakresie świadczenia pomocy w ponownym zatrudnieniu, prawdopodobnie przyczyni się do lepszego wykorzystania środków przeznaczanych na walkę z bezrobociem³⁷.

Wydatki na zwalczanie bezrobocia w Wielkiej Brytanii, liczone jako odsetek produktu krajowego brutto, należą do najniższych w Europie. W 2008 r. wynosiły zaledwie 0,49% PKB. Na środki aktywne przeznaczono 0,32% PKB, a pasywne – 0,16%. Wydaje się, że jest to potwierdzeniem tezy formułowanej przez ekspertów z Eurostatu, że nie ma istotnego związku między wydatkami na politykę rynku pracy, mierzonymi jako procent PKB, a poziomem bezrobocia (Tabela 13)³⁸.

³⁶ OECD, *Employment Outlook 2010*, op. cit.

³⁷ Ibidem

³⁸ A. Melis, *Expenditure on Labour Market Policies in 2004*, „Eurostat Statistics in Focus. Population and social conditions” 2006, nr 12, s. 2.

Tabela 13 Wydatki na politykę rynku pracy według klasyfikacji stosowanej przez Eurostat i OECD w Wielkiej Brytanii w 2008 r.

Kategorie programów	Wydatki (% PKB)
1. Usługi rynku pracy Usługi dla klientów (informacja, wsparcie indywidualne) Pozostałe działania (administrowanie działaniami, administrowanie wsparciem, pozostałe usługi/działania)	0,28
Działania polityki rynku pracy	
2. Szkolenia (szkolenie instytucjonalne, szkolenia w miejscu pracy, szkolenia naprzemienne, specjalne wsparcie dla stażystów)	0,02 - 0,01 0,01
3. Zamiana miejsca pracy i podział pracy (zamiana miejsca pracy, podział pracy)	0,01
4. Wspieranie zatrudniania (zachęty do pozyskiwania nowych pracowników – stałe lub czasowe, zachęty do utrzymywania zatrudnienia)	
5. Zatrudnienie subsydiowane i rehabilitacja	
6. Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy	
7. Wspieranie tworzenia nowych przedsiębiorstw	
Wsparcie polityki rynku pracy	
8. Zapewnienie utrzymania dochodów osób nie pracujących Pełne zasiłki dla bezrobotnych (ubezpieczenie od bezrobocia, Zabezpieczenie na wypadek bezrobocia) Częściowe zasiłki dla bezrobotnych Zasiłki dla bezrobotnych związane z pracą w niepełnym wymiarze czasu Odprawy z tytułu redukcji zatrudnienia Odprawy z tytułu upadłości zakładu pracy	0,16
9. Wcześniejsze emerytury Warunkowa (pełna, częściowa) Bezwarunkowa (pełna, częściowa)	
Razem (1–9)	0,49
z tego:	0,32
Środki aktywne (1–7)	0,05
z tego: kategorie (2–7)	0,16
Środki pasywne (8–9)	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: European Communities, Labour Market Policy Database, Methodology Revision of June 2006, 2006, cyt. za: J. Bieliński, M. Bober, M. Sarzańska, J. Zawistowski, Aktywne polityki na elastycznym rynku pracy, w: M. Bukowski (red.), Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy, MPiPS, Warszawa 2008, s. 117; OECD, Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis, 2010, s. 304.

W czerwcu 2010 r. w Wielkiej Brytanii przedstawiono założenia nowego budżetu. Znalazły się w nim środki na usprawnienie procesu dopasowań między osobami poszukującymi pracy a wolnymi miejscami pracy. Także reforma systemu zasiłków i obniżenie wysokości składek na ubezpieczenia społeczne ma uczynić pracę bardziej atrakcyjną, nawet dla osób o niskich zarobkach. Mimo tych działań brytyjskie służby zatrudnienia znajdują się w trudnej sytuacji. Podczas gdy liczba osób poszukujących pracy zarejestrowanych w lokalnych biurach pracy w latach 2007–2009 wzrosła o ponad 75%, to liczba pracowników tych biur zwiększyła się o mniej niż 5%. Dodatkowo znaczny deficyt budżetowy wymusza skupianie się wyłącznie na programach opłacalnych i adresowaniu działań przede wszystkim do grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W tej sytuacji rozważa się zakończenie finansowania z budżetu dwóch programów kryzysowych: *Future Job Fund* i *Six Month Offer*.

Instytucje rynku pracy

Brytyjski system przeciwdziałania bezrobociu i zmniejszania jego rozmiarów podporządkowany jest zasadzie, że praca jest najlepszą formą opiekuńczości ze strony państwa (*welfare to work*). Głównym celem realizowanej polityki rynku pracy (LMP) jest możliwie najszybsza aktywizacja zawodowa bezrobotnych i biernych zawodowo, a także uniezależnienie tych osób od pomocy społecznej. Stosowane instrumenty rynku pracy zakładają zindywidualizowane podejście do bezrobotnego. Naczelną cechą LMP jest motywowanie bezrobotnych do poszukiwania i podjęcia pracy poprzez odwoływanie się do ich poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby bycia aktywnym na rynku pracy. Jednocześnie stosuje się instrumenty o charakterze karnym, a poziom dostępnych zasiłków jest niski. Dzięki takiemu podejściu, do pomocy społecznej dostęp mają jedynie osoby, które odeszły od postawy roszczeniowej³⁹.

Organem odpowiedzialnym za prowadzenie polityki rynku pracy w Wielkiej Brytanii na szczeblu centralnym jest Ministerstwo Pracy i Emerytur (*Department for Work and Pensions*)⁴⁰. Podlegają mu publiczne służby zatrudnienia (*Employment Service*), na które składa się ogólnokrajowa sieć ponad 1100 lokalnych biur pracy *Jobcentre Plus*. Za część zadań związanych ze szkoleniami zawodowymi odpowiada Ministerstwo Edukacji

³⁹ M. Fedorczyk, K. Bojadziejewa-Wesołowska, *Efektywność instrumentów aktywnej polityki rynku pracy stosowanych w Wielkiej Brytanii*, w: P. Błędowski (red.), *Efektywność usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej*, MPiPS, Warszawa 2008, s. 31–32.

⁴⁰ Department for Work and Pensions, <http://www.dwp.gov.uk>

i Umiejętności (*Department of Education and Skills*)⁴¹. Specyficzny ustrój terytorialny powoduje, że poszczególne państwa tworzące Wielką Brytanię zachowują samodzielność, także w kwestii kształtowania polityki rynku pracy. Dzięki temu, w Anglii, Szkocji, Walii i Irlandii Północnej stosuje się odmienne instrumenty rynku pracy. Przykładem może być program *Individual Learning Account (ILA)*⁴², który wcześniej realizowany był w całym kraju, a obecnie funkcjonuje jedynie w Szkocji.

Do 2001 r., system zasiłków dla bezrobotnych i opieki społecznej podzielony był między różne instytucje, a *Jobcentre* zajmowały się wyłącznie poszukującymi pracy. Od tego czasu następowało stopniowe zbliżenie *Jobcentre* i ośrodków pomocy społecznej. Doprowadziło to do powstania lokalnych biur pracy *Jobcentre Plus*, oferujących zarówno pomoc w znalezieniu zatrudnienia, jak i system zasiłków opieki społecznej. Celem tej reorganizacji było wprowadzenie zasad i praw, które łączą otrzymywanie zasiłków z pewnymi obowiązkami, których wypełnienie jest warunkiem otrzymania zasiłku przez bezrobotnego. Biura *Jobcentre Plus* współpracują także z władzami lokalnymi i administracją rządową w celu wykrywania i zapobiegania oszustwom zasiłkowym. W ramach swoich działań *Jobcentre Plus* oferuje⁴³: pomoc osobistego doradcy, dostęp do programów w ramach *New Deal*, pomoc w uzyskaniu dostępu do szkoleń i zdobywaniu doświadczenia zawodowego, a także możliwość zorganizowania opieki nad dziećmi w trakcie uczestnictwa osoby poszukującej pracy w działaniach aktywizacyjnych.

Funkcjonowanie *Jobcentre Plus* jest urzeczywistnieniem idei stworzenia jednostek administracji publicznej zorientowanych na relacje usługodawca – klient. W większości biur osoba poszukująca pracy ma bezpośredni kontakt z pracownikiem socjalnym, który oferuje szybką i fachową pomoc. Nowoczesny wystrój wnętrz placówek *Jobcentre Plus* i ich doskonałe wyposażenie (np. w pomoce multimedialne przydatne podczas wyszukiwania ofert pracy) powoduje, że przypominają one bardziej firmy komercyjne niż jednostki administracyjne. Jednym z udogodnień oferowanych przez *Jobcentre Plus* jest *Jobseeker Direct Telephone* – telefoniczny serwis dla osób poszukujących pracy. Dzięki niemu, w ciągu pierwszych dwóch lat istnienia *Jobcentre Plus* pracę znalazło 160 tys. osób. W trakcie pierwszych lat działania *Jobcentre Plus* stworzył także usługę *rapid response*. W jej ramach

⁴¹ M. Fedorcuk, K. Bojadżijewa-Wesołowska, op. cit., s. 32.

⁴² Program ten umożliwia bezrobotnym uczestnictwo w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

⁴³ J. Kluve, D. Card, M. Ferig, M. Góra, L. Jacobi, P. Jensen, R. Leetmaa, L. Nima, E. Patacchini, S. Schaffner, C. M. Schmidt, B. van der Klaauw, A. Weber, op. cit., s. 148.

wspierani są zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, podczas przeprowadzania zwolnień grupowych⁴⁴.

W porównaniu do większości krajów europejskich, instytucje rynku pracy w Wielkiej Brytanii są zorientowane rynkowo. Poziom zabezpieczenia zatrudnienia jest niski – minimalny okres wypowiedzenia stosunku pracy wynosi od jednego do dwunastu tygodni, w zależności od okresu zatrudnienia (w praktyce wielu pracodawców określa dłuższy okres, niż ten wynikający z regulacji prawnych). W latach 80., związki zawodowe i organizacje pracodawców straciły większość swoich wpływów w negocjacjach płacowych. Obecnie dominują elastyczne systemy wynagrodzeń, które lepiej dopasowują się do zmieniających się warunków panujących na rynku pracy. Udział umów zbiorowych spadł z 75% w 1980 r., do poziomu poniżej 40% obecnie.

W ciągu ostatnich trzydziestu lat w Wielkiej Brytanii znacznie obniżono wysokość dostępnych zasiłków, wprowadzając jednocześnie sankcje dla osób które je pobierają, w celu zmuszenia ich do aktywnego poszukiwania pracy. W 1986 r. wprowadzono program *Restart* z obowiązkowymi wywiadami bezrobotnych z pracownikami służb zatrudnienia, które były warunkiem otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż sześć miesięcy. Program ten łączył doradztwo i stosowanie środków przymusu niezbędnych do kwalifikowania do zasiłków dla bezrobotnych. Od 1997 r. funkcjonuje w Wielkiej Brytanii kilka typów programów *New Deal*.

Ważną rolę w brytyjskiej polityce zatrudnienia odgrywa system podatkowy, który zachęca do podejmowania pracy. Fiskalne zachęty, które czynią pracę opłacalną (*make work pay*), zawierają m.in.⁴⁵: regulacje dotyczące poziomu płacy minimalnej, zwolnienia z płacenia *social security payments* dla osób o niskich dochodach, system podatku dochodowego faworyzujący osoby o niskich dochodach, dodatki dla osób opiekujących się dziećmi, a także różne formy zwolnienia z podatku dla gospodarstw domowych o niskich dochodach. Te środki nie mogą być jednak rozpatrywane jako element aktywnej polityki rynku pracy, mimo, że działają przez ten sam mechanizm jak np. subsydiowanie zatrudnienia w sektorze prywatnym⁴⁶.

⁴⁴ M. Fedorcuk, K. Bojadziejewa-Wesołowska, op. cit., s. 33.

⁴⁵ J. Kluge, D. Card, M. Ferig, M. Góra, L. Jacobi, P. Jensen, R. Leetmaa, L. Nima, E. Patacchini, S. Schaffner, C. M. Schmidt, B. van der Klaauw, A. Weber, op. cit., s. 148.

⁴⁶ R. Blundell, C. Meghir, *Active Labour Market Policy vs. Employment Tax Credits: Lessons from Recent UK Reforms*, „Swedish Economic Policy Review” 2001, nr 8, s. 239–266; J. Kluge, D. Card, M. Ferig, M. Góra, L. Jacobi, P. Jensen, R. Leetmaa, L. Nima, E. Patacchini, S. Schaffner, C. M. Schmidt, B. van der Klaauw, A. Weber,

1.3.2 System kształcenia w Wielkiej Brytanii

Szkoły w Wielkiej Brytanii są albo państwowe, utrzymywane ze środków publicznych, albo niezależne, utrzymywane ze środków pochodzących z opłat za naukę. Szkoły państwowe podlegają nadzorowi przez Lokalne Władze Oświatowe, Local Education Authority. Od 1988 roku Ustawa o Reformie Edukacji wprowadziła obowiązkowy narodowy program nauczania (national curriculum), obejmujący 10 podstawowych przedmiotów (foundation subjects), z których angielski, matematyka i nauka stanowią przedmioty rdzenne (core subjects). Czas nauczania przedmiotów z obu grup nie jest zdefiniowany przez ustawę, szkoły mają prawo do indywidualnego doboru przedmiotów i metodologii nauczania oraz podręczników. Szkolnictwo podstawowe obejmuje dzieci w wieku od 5 do 11 lat.

Rozróżnić można trzy typy szkół podstawowych:

- *Infant schools* - szkoły dla dzieci w wieku od lat 5 do 7.
- *Junior schools* - szkoły dla dzieci od lat 7 do lat 11
- *Combined infant and junior schools* - szkoły dwupoziomowe t.j. nauczające dzieci w wieku od 5 do 11 lat.

W wieku 11 lat uczeń rozpoczyna naukę w szkole średniej, gdzie pozostaje obowiązkowo do wieku lat 16. Szkoły średnie uczące także wg narodowego programu nauczania prowadzą do *General Certificate of Secondary Education (GCSE)*. Egzamin ten kończy obowiązkową naukę w Wielkiej Brytanii, ale uczniowie mogą kontynuować naukę przez następne 3 lata.

Wśród ok. 5000 państwowych szkół średnich istnieje bardzo zróżnicowany system ich organizacji - najwięcej szkół oferuje naukę uczniom w wieku 11-18 lat, lub 11-16 lat; część szkół działa jako senior secondary - dla uczniów od 12, 13 lub 14 roku życia; istnieje także grupa szkół określana jako 'sixth form college dla uczniów od 16 do 19 roku życia.

W wieku 16 lat uczniowie zdają do egzamin *General Certificate of Secondary Education (GCSE)*, który kończy obligatoryjny system kształcenia. Większość absolwentów decyduje się na kontynuowanie nauki, by dwóch latach zdawać egzamin *General Certificate of Education 'Advanced'*. Ten egzamin, popularnie zwany 'A-levels' jest odpowiednikiem polskiego Egzaminu Dojrzałości. Wyniki egzaminu są podstawą rekrutacji studentów na uczelnie wyższe.

General Certificate of Secondary Education

General Certificate of Secondary Education, GCSE, zdawany jest zwykle na zakończenie nauki szkole średniej, w wieku 15-16 lat. Uczniowie mogą wybrać 6-10 przedmiotów, uzyskując stopnie A - G, przy czym stopień A jest najwyższą oceną.

Istnieje także możliwość zdania egzaminu GCSE eksternistycznie, niezależnie od ukończonej szkoły, czy kursów w instytucjach upoważnionych do przeprowadzenia egzaminu i wydawania certyfikatu.

Przygotowanie do egzaminu eksternistycznego wymaga zapoznania się z zakresem oferowanych przedmiotów, wyborem przedmiotów oraz ich konspektami, które są dostępne poprzez instytucje oferujące GCSE.

A level

General Certificate of Education Advanced Level, zwany w skrócie A-level jest jedna z najczęściej obieranych ścieżek edukacyjnych, niezbędnych do rozpoczęcia nauki na szczeblu szkoły wyższej. A-level zdawany jest przez uczniów w wieku 16-18 lat, po dwuletniej nauce (rządziej, po rocznej, intensywnej). Uczniowie mogą wybrać 2-4 przedmiotów, pod warunkiem, że uzyskali już GCSE z tych przedmiotów (z wyjątkiem niektórych przedmiotów nieoferowanych na poziomie GCSE jak np. prawo). Stopnie A - E określają poziom zdanych egzaminów.

AS level

Przy zdawaniu AS, Advanced Subsidiary wymagana jest wiedza z połowy zakresu wybranego przedmiotu, przy czym dwa AS-level stanowią odpowiednik jednego stopnia A-level. Wybór opcji AS-level pozwala na opóźnienie decyzji w wyborze ścisłej specjalizacji. Szkoły wyższe w Zjednoczonym Królestwie podzielone są na cztery rodzaje:

- Uniwersytety brytyjskie (około 50 tzw. 'starych' uniwersytetów) są w pełni autonomiczne upoważnione na podstawie Royal Charter oraz Ustawy Parlamentu do określania własnych kierunków studiów i tym samym do wystawiania własnych dyplomów. Wysoki standard nauczania na uniwersytetach jest utrzymywany poprzez zastosowanie systemu zewnętrznych egzaminatorów, co zapewnia porównywalnie wysoki poziom wydawanych dyplomów.
- *Polytechnics*: W Wielkiej Brytanii Politechniki zostały przemianowane na uniwersytety, które oferują różnorodne kursy BTEC HND - Business and

Technician Education Council Higher National Diploma. Te, tzw. 'nowe uniwersytety' działają na zapotrzebowanie pracodawców poprzez kursy modułowe, szkolenie zawodowe w ramach tzw 'sandwich courses', stosują przy tym otwartą i elastyczną politykę przyjęcia na studia oraz system transferu zakończonych kursów (credit transfer).

- *Colleges and Institutions of Higher Education* - są to szkoły wyższe oferujące kursy zawodowe i akademickie w ramach wąskich specjalizacji.

Studia w Wielkiej Brytanii są dwustopniowe, 3-4 letnie studia licencjackie (undergraduate) oraz 1-2 letnie studia magisterskie (postgraduate).

Tytuł *Bachelor* jest oficjalnie odpowiednikiem polskiego magisterium. (Jednakże w przypadku dyplomu licencjackiego uzyskanego w dwustopniowym systemie edukacji w Polsce jest on uznawany w WB jako odpowiednik tytułu Bachelor). Wyróżnia się:

- *Bachelor of Arts* - nadawany jest po ukończeniu studiów humanistycznych i artystycznych (np. prawo, historia).
- *Bachelor of Science* - nadawany absolwentom kierunków niehumanistycznych (np. fizyka, biologia).
- *Bachelor of Education* - nadawany absolwentom szkół pedagogicznych.
- *Bachelor of Engineering* - nadawany absolwentom uczelni technicznych (np. elektrotechnika) Jest to odpowiednik polskiego tytułu „inżyniera”.

Po ukończeniu studiów licencjackich istnieje możliwość kontynuowania nauki na studiach magisterskich (postgraduate 1-2 lata), po ukończeniu których absolwent otrzymuje tytuł *Master's degree*

W zależności od kierunku studiów rozróżnić można:

- *Master of Arts (MA)* - tytuł nadawany na kierunkach humanistycznych i nauk społecznych. Tytuł przyznawany jest autorom prac magisterskich (*dissertation, research paper*).
- *Master of Science (M.Sc.)* - tytuł nadawany na kierunkach niehumanistycznych. Tytuł przyznawany jest autorom prac magisterskich (*dissertation, research paper*).
- *Master of Business Administration (MBA)* - tytuł magisterski nadawany przez uczelnie specjalizujące się w naukach ekonomicznych i biznesie. Tytuł ten nadawany jest po zdaniu egzaminu końcowego.

Przyjęcie do instytucji szkolnictwa wyższego w przypadku studentów spoza UK jest związane z określonym poziomem znajomości języka angielskiego. W większości instytucji HE wymagany jest jeden z następujących certyfikatów:

- British Council International English Language Testing, IELTS
- Cambridge Certificate of Proficiency in English, UCLES
- English language O level or GCSE

1.3.3 Absolwenci na rynku pracy w Wielkiej Brytanii

Wielka Brytania dysponuje największym doświadczeniem w badaniu losów zawodowych absolwentów w skali UE. Badania prowadzone w tym zakresie są kompleksowe i skoordynowane na wszystkich uczelniach państwowych. Metodyka i logistyka tego przedsięwzięcia jest dopracowana w najmniejszych szczegółach. Wyniki analiz opracowane są łącznie dla całego kraju. Zbieraniem danych zajmują się biura karier uczelni brytyjskich (dopuszczalne jest korzystanie z usług zewnętrznych agencji), dane są przekazywane do Higher Education Statistics Agency (HESA) w celu opracowania końcowego raportu (Tabela 14). Założeniem towarzyszącym badaniu jest zebranie danych od 80% absolwentów obywateli brytyjskich, studiujących w pełnym wymiarze (*full time study*), 70% studiujących w niepełnym wymiarze (odpowiednik studiów wieczorowych) i 50% od obywateli innych państw UE studiujących na danej uczelni.

Tabela 14 Badanie HESA

organizator badania	The Higher Education Statistics Agency (HESA) – przedsiębiorstwo prywatne
częstotliwość badania	raz na rok
procedura badawcza	badanie przeprowadzane jest w dwóch falach (po 6 miesiącach i 3 latach od ukończeniu studiów przez absolwenta)
narzędzie badawcze	ankieta papierowa, ankieta on-line, ankieta telefoniczna
szkoły uczestniczące w badaniu	wszystkie szkoły wyższe
badane osoby	absolwenci studiów licencjackich, magisterskich, doktoranckich
stopa zwrotu ankiet	ok. 80%
prezentacja wyników badania	ogólny raport podsumowujący

Źródło: opracowanie własne na podstawie Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach, Sedlak & Sedlak 2010

Organizator badania

Badaniem absolwentów w Wielkiej Brytanii zajmuje się instytucja prywatna - The Higher Education Statistics Agency (HESA - Agencja Statystyczna Szkolnictwa Wyższego). Agencja powstała w 1993 roku, w wyniku porozumienia rządu z instytucjami finansującymi uczelnie wyższe (ang. funding councils) oraz samymi uniwersytetami. Do jej obowiązków archiwizowanie danych niezbędnych do planowania rozwoju szkół wyższych, tworzenie polityki w zakresie szkolnictwa wyższego czy też upublicznianie statystyk na temat brytyjskiej edukacji.

Na przełomie 1994 i 1995 roku HESA przeprowadziła pierwszą edycję badania losów zawodowych absolwentów szkół wyższych - Destination of Leavers from Higher Education Institutions (DLHE – Sytuacja absolwentów szkół wyższych na rynku pracy). Badanie z niewielkimi zmianami prowadzone jest do dzisiaj. Fundusze na realizację badania pozyskuje się głównie od szkół wyższych. Sponsorzy badania mogą umieszczać w kwestionariuszu

dodatkowe pytania. Mają także możliwość dołączenia do ankiety własnych materiałów informacyjno-promocyjnych (np. oferta studiów podyplomowych).

Cele badania

Głównym celem badania DLHE, zgodnie z wytycznymi Białej Księgi, jest dostarczanie opinii publicznej informacji na temat losów zawodowych absolwentów szkół wyższych. Dane te wykorzystywane są w badaniach akademickich, komercyjnych oraz przeprowadzanych przez instytucje pożytku publicznego. Służą również do monitorowania dyskryminacji rasowej, płciowej, religijnej itd.

Metodologia badawcza

Za relacje HESA ze szkołami wyższymi odpowiada HESA Institutional Liaison Team. Specjalnie wyznaczeni pracownicy przesyłają do uczelni zapytanie o liczbę absolwentów w danym roku oraz preferowany rodzaj ankiet (telefoniczna, internetowa, pocztowa). Na tej podstawie ustalają liczbę potrzebnych kwestionariuszy, które zostaną wysłane do każdej placówki. Wyznaczają równocześnie datę wysłania paczek z arkuszami. Zbieraniem i weryfikowaniem danych teleadresowych absolwentów zajmują się pracownicy biur karier uczelni wyższych. Wybór absolwentów do badania ułatwiają numery identyfikacyjne, przydzielane każdemu studentowi przez uczelnię wyższą (odpowiednik polskich numerów indeksów).

Badanie DLHE podzielone jest na trzy etapy i obejmuje wszystkich absolwentów szkół wyższych w kraju (studia licencjackie, magisterskie, doktoranckie). Przeprowadzane jest 6 miesięcy po zakończeniu studiów. Druga fala badania ma miejsce po 3 latach.

Pierwszy etap badania przeprowadzany jest między marcem a czerwcem danego roku i obejmuje absolwentów, którzy ukończyli studia wyższe między sierpniem a grudniem roku poprzedniego. W marcu uczelniom wyższym dostarczane są kwestionariusze. Następnie absolwenci otrzymują e-maila z informacją o badaniu. Do osób, których adresy mailowe nie zostały zweryfikowane, wysyłany jest list, zawierający informację o badaniu, kwestionariusz papierowy wraz z zaadresowaną kopertą zwrotną. W e-mailu/liście zawarte są informacje na temat celu badania, link do kwestionariusza on-line (w przypadku ankiety elektronicznej), ostateczny termin wypełniania ankiety oraz kontakt do osób udzielających dodatkowych informacji. Treść e-maila/listu jest ujednolicona dla wszystkich uczelni.

Na tym etapie badania absolwenci mogą wypełniać standardowy kwestionariusz tylko samodzielnie. W zamian za wypełnienie ankiety respondenci otrzymują symboliczne kwoty. Niektóre uniwersytety proponują dodatkowe honoraria lub drobne prezenty.

Po dwóch tygodniach od pierwszej informacji o badaniu następuje ponowienie kontaktu drogą elektroniczną. Przypomnienia wysyłane są również pocztą tradycyjną. Dzięki temu o badaniu dowiadują się także członkowie rodziny respondenta. Ci z kolei mogą skłonić absolwenta do wypełnienia kwestionariusza. Ponadto, jeśli uczelnie uznają to za zasadne, możliwe jest informowanie o badaniu za pomocą sms. Uczelnie mogą na tym etapie stosować ankiety telefoniczne. Wywiady przeprowadzają pracownicy biur karier oraz studenci.

Drugi etap badania DLHE ma miejsce między wrześniem a marcem kolejnego roku. Obejmuje absolwentów, którzy ukończyli studia między styczniem a lipcem poprzedniego roku.

W trzecim etapie badania dane zebrane przez uczelnie przekazywane są do HESA. Tam następuje ich weryfikacja, pojawiają się również sugestie korekt. HESA nie zajmuje się wprowadzaniem poprawek – zadanie to powierzane jest uczelniom, które mają większą wiedzę na temat błędów typowych dla danego regionu. Skrócony harmonogram badania 2009/2010 został zamieszczony poniżej⁴⁷.

Harmonogram badania 2009/2010:

Pierwszy etap (badanie absolwentów, którzy ukończyli studia pomiędzy 1 sierpnia a 31 grudnia 2009)

- III 2010 – uczelnie otrzymują zamówione kwestionariusze,
- 29 III 2010 – pojawia się kwestionariusz on-line,
- 19 IV – 10 V 2010 – absolwenci dostają e-mail (list) informujący o badaniu. Mogą wypełniać standardowy kwestionariusz wyłącznie samodzielnie,
- 28 VI 2010 – absolwenci po raz drugi otrzymują informację o badaniu. Mogą wypełniać standardowy kwestionariusz samodzielnie lub z pomocą ankietera w trakcie rozmowy telefonicznej.

Drugi etap (badanie absolwentów, którzy ukończyli studia pomiędzy 1 stycznia a 31 lipca 2010)

⁴⁷ Pełny harmonogram badania dostępny jest na stronie internetowej:
http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=1674&Itemid=233 [14.12.2010]

- IX 2010 – uczelnie otrzymują zamówione kwestionariusze,
- IX/X 2010 – pracownicy biur karier wybierają osoby do badania,
- 25 X 2010 – pojawia się kwestionariusz on-line,
- 15 XI – 26 XI 2010 – absolwenci dostają e-mail (list) informujący o badaniu. Mogą wypełniać standardowy kwestionariusz wyłącznie samodzielnie,
- 10 I – 11 III 2011 – absolwenci po raz drugi otrzymują informację o badaniu. Mogą wypełniać standardowy kwestionariusz samodzielnie lub z pomocą ankietera w trakcie rozmowy telefonicznej.

Trzeci etap (przekazanie danych do HESA)

- XI 2010 – uczelnie dokonują weryfikacji swoich baz danych na podstawie dostarczonego przez HESA schematu Insert. Eliminowane są błędy typu: zaznaczona więcej niż jedna odpowiedź, brak odpowiedzi,
- III 2011 – dane przesyłane są do HESA w celu ich centralnej weryfikacji,
- 31 III 2011 – bazy danych, które zawierają błędy, zwracane są uczelniom. Po naniesieniu poprawek ponownie trafiają do HESA,
- 8 IV 2011 – bazy danych, które przeszły pomyślnie weryfikację Insert, sprawdzane są w oparciu o drugi schemat Commit (weryfikowana jest logika udzielanych odpowiedzi). Do 8 kwietnia bazy danych muszą być sprawdzone i w razie konieczności poprawione, a następnie ponownie przesłane i zaakceptowane przez HESA,
- 8 IV – 6 V 2011 - HESA sporządza raporty dotyczące jakości danych, anomalii występujących w bazach danych poszczególnych instytucji oraz błędów lub nieścisłości logicznych w odpowiedziach, które nie zostały wykryte przez schemat Insert lub Commit. Wszystkie instytucje zobowiązane są do zapoznania się z raportami na temat ich danych,
- 6 V 2011 – mija ostateczny termin wysłania danych do HESA. Kierownicy uczelnianych biur karier wylogowują się z systemu, co uniemożliwia dalsze zmiany w bazach danych.

Narzędzie badawcze

Dane zbierane są za pomocą kwestionariusza. Jego standardowa wersja to 31 pytań zamkniętych i otwartych, pogrupowanych w następujące obszary tematyczne:

- dane personalne,
- sytuacja edukacyjno-zawodowa w momencie badania,

- zatrudnienie w momencie badania (nazwa stanowiska, opis obowiązków zawodowych, rodzaj umowy, roczna płaca, nazwa pracodawcy, przydatność wiedzy zdobytej na studiach w pracy zawodowej),
- dalsza edukacja (nazwa kursu, obszar doksztalcania, nazwa instytucji, przyczyny doksztalcania, sposób finansowania dalszej edukacji),
- pytania tylko dla absolwentów, którzy uzyskali nauczycielskie kwalifikacje zawodowe (zatrudnienie w zawodzie nauczyciela, nauczanie w szkołach publicznych lub prywatnych, podstawowych lub średnich itd.),
- pytania tylko dla absolwentów studiów niestacjonarnych (przyczyna wyboru studiów, praca podczas studiów, zakres wsparcia uzyskanego od pracodawcy).

Warto zaznaczyć, że na końcu kwestionariusza widnieje informacja o kolejnej fali badania, przeprowadzanej po 3 latach od zakończenia studiów wyższych. Absolwent ma możliwość odmowy dalszego uczestnictwa w badaniu.

Poza wersją standardową kwestionariusza HESA przygotowuje wersję telefoniczną, która składa się z mniejszej liczby pytań (29). Tak jak wspomniano wcześniej, krótsza wersja może być wykorzystywana podczas drugiego kontaktu z absolwentem.

Minimalna stopa zwrotu ankiet dla wszystkich uczelni jest podawana i kontrolowana przez HESA. Wynosi 80% dla obywateli Wielkiej Brytanii, którzy studiowali w pełnym wymiarze (odpowiednik polskich studiów stacjonarnych), 70% dla obywateli Wielkiej Brytanii, którzy studiowali w niepełnym wymiarze (odpowiednik polskich studiów niestacjonarnych), 50% dla wszystkich pozostałych obywateli Unii Europejskiej, którzy studiowali w Wielkiej Brytanii.

Prezentacja wyników badania

Wyniki badania przekazywane są za darmo uczelniom wyższym i instytucjom publicznym związanym z edukacją. Dodatkowo HESA udostępnia odpłatnie raporty ze wszystkich edycji badania na swojej stronie internetowej.

Tabela 15 Badanie HFR

organizator badania	The High Fliers Research (HFR) – przedsiębiorstwo prywatne
częstotliwość badania	raz na rok
procedura badawcza	badanie jednorazowe – badanie przeprowadzane jest bezpośrednio przed ukończeniem studiów przez studenta,
narzędzie badawcze	bezpośredni wywiad kwestionariuszowy
szkoły uczestniczące w badaniu	30 szkół wyższych
badane osoby	studenci ostatniego roku studiów
stopa zwrotu ankiet	
prezentacja wyników badania	ogólny raport podsumowujący

Źródło: opracowanie własne na podstawie Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach, Sedlak & Sedlak 2010

Podobny do DHLE projekt realizuje niezależna instytucja badawcza High Fliers Research (HFR). Od 1995 roku firma ta przeprowadza wywiady ze studentami ostatniego roku studiów wiodących uniwersytetów w Anglii oraz Irlandii. Uczestnicy badania dobierani są tak, aby próba była reprezentatywna dla rodzaju kursu i stopnia edukacji.

Dodatkowo od 2002 roku pracownicy HFR prowadzą regularne badania ankietowe wśród głównych pracodawców w kraju. Wśród pozyskiwanych informacji warto wymienić wolne miejsca pracy, wynagrodzenia absolwentów, porównanie najlepszych praktyk rekrutacyjnych. HFR udziela się również na polu międzynarodowym. Współpracuje m.in. z Australian Association of Graduate Employers (AAGE) oraz South African Graduate Recruitment Association (SAGRA).

W ostatnim badaniu HFR, The UK Graduate Careers Survey 2010, wzięło udział 16,1 tys. studentów z 30 szkół wyższych⁴⁸. Średnio przebadano 19,6% potencjalnych absolwentów z każdego uniwersytetu. Pod uwagę wzięto osoby kończące różne kierunki studiów poza medycyną, weterynarią, farmacją oraz stomatologią.

⁴⁸ Aston, Bath, Belfast The Queen's, University, Birmingham, Bristol, Cambridge, Cardiff, Durham, Edinburgh, Exeter, Glasgow, Lancaster, Leeds, Liverpool, London Imperial College, London King's College, London School of Economics, London University College, Loughborough, Manchester, Newcastle, Nottingham, Oxford, Reading, Sheffield. Southampton, St Andrews, Strathclyde, Warwick, York.

Wyniki badań pokazują, w jaki sposób studenci przygotowani są do życia zawodowego po studiach. Publikowane są one w wielu mediach, w tym w: Channel Four News, BBC, The Times, The Independent, The Guardian. Zleceniodawcą i jednocześnie sponsorem programu badawczego z lat 2009-2010 były brytyjskie firmy, rekrutujące osoby bezpośrednio po studiach⁴⁹. W zamian za wkład finansowy pracodawcy otrzymali informacje o potencjalnych zasobach pracy na kilka tygodni przed ukończeniem przez studentów szkoły wyższej.

Badanie DLHE

Celem badania jest określenie statusu zawodowego absolwentów sześć miesięcy po zakończeniu przez nich studiów. Ponieważ studenci brytyjscy mogą kończyć studia w różnych terminach wyznaczono dwie daty progowe (wyznacza je HESA), np. w roku 2007 absolwenci, którzy zakończyli studia pomiędzy 1 sierpnia a 31 grudnia 2006 pytani są o swój status zawodowy na dzień 16 kwietnia 2007, a kończący studia pomiędzy 1 stycznia 2007 a 31 lipca 2007 – na dzień 14 stycznia 2008. Przed przeprowadzeniem badania, zwykle na początku roku kalendarzowego, zespół HESA odpowiedzialny za kontakty z uczelniami – HESA Institutional Liaison Team – przesyła uczelniom mail z zapytaniem o liczbę absolwentów oraz planowane przez uczelnię metody ankietowania. Na tym etapie przygotowania badania uczelnia określa zapotrzebowanie na wersję ankiety papierową, elektroniczną, definiowana jest grupa objęta sondażem telefonicznym, zostaje wskazana przez uczelnię osoba odpowiedzialna za przeprowadzenie badania.

Do badania HESA stosuje się dwa rodzaje kwestionariuszy:

- 1) kwestionariusz standardowy pełny (tłumaczenie wersji z roku 2007, załącznik 2),
- 2) kwestionariusz skrócony do prowadzenia badania drogą telefoniczną tzw. skrypty telefoniczne.

Uczelnia zamawia papierowe wersje obu rodzajów ankiet. Zgodnie z zamówieniami poszczególnych uczelni, wersje papierowe kwestionariuszy (standardowy i skrócony) dostarczane są do jednostki odpowiedzialnej za badanie (biuro karier) w marcu. Biura otrzymują także wersję internetową ankiety do instalacji na swoich stronach internetowych. Standardowy kwestionariusz (pełny) jest dostępny w formach: wersja papierowa, wersja pdf,

⁴⁹ M.in. Accenture, Aldi, Bank of America Merrill Lynch, Barclays, BDO, Bloomberg, BNP Paribas, BP, Citi, Credit Suisse, CSC, Danone, Deloitte, Diageo, DHL, E.ON, Ernst & Young, ExxonMobil, Financial Services Authority, GlaxoSmithKline, Grant Thornton, HSBC, IBM, J.P. Morgan, KPMG, Lidl, Lloyds Banking Group, Lloyd's of London, L'Oréal, Marks & Spencer, Network Rail, NHS, PricewaterhouseCoopers, Procter & Gamble, Rolls-Royce, Royal Bank of Scotland Group, Royal Navy, Sainsbury's, Shell, Sky, Standard Life, SunGard, Teach First, CIMA and the Institute of Chartered Accountants in England & Wales.

wersja. HTML do umieszczenia na stronie uczelni, wersja na stronie HESA (www.dlhe.ac.uk), do której link powinien znajdować się na stronie uczelni i być także podawany w korespondencji. Wersje „telefoniczne” są wyłącznie w formie papierowej. HESA dostarcza uczelniom narzędzia do kodowania danych oraz do tworzenia bazy danych absolwentów z wykorzystaniem systemów bazodanowych stosowanych przez uczelnie.

Badania w ramach uczelni najczęściej prowadzą pracownicy biur karier (minimum dwie osoby na każdej uczelni – główna osoba odpowiedzialna – koordynator DLHE i osoba rezerwowa). Do samego przeprowadzenia badania, w tym zwłaszcza jego części telefonicznej, zatrudnieni są na umowę zlecenie studenci. Koszty zbierania danych (pocztą, koszty rozmów telefonicznych, zatrudnienie personelu) pokrywa uczelnia podobnie jak koszty analizy danych na poziomie krajowym – poprzez częściowe finansowanie HESA (opłata subskrypcyjna). Dopuszczony jest częściowy sponsoring prowadzonych badań w zamian za np. wysyłkę pocztą materiałów informacyjnych o studiach podyplomowych prowadzonych przez daną uczelnię lub możliwość zadawania dodatkowych pytań do standardowego zestawu wymaganego w ankiecie, a istotnych dla uczelni lub sponsora. Istnieje jednak wymóg, by dodatkowe działania nie wpływały negatywnie na badanie podstawowe. Dane zgromadzone przez uczelnie, zakodowane, w formie elektronicznej w formacie *read only* lub w formie papierowej przekazywane są do HESA, która opracowuje raport zbiorczy. W Wielkiej Brytanii obowiązek (pod karą grzywny) dostarczenia do HESA danych dotyczących losów zawodowych 80% swoich absolwentów nałożony jest na wszystkie uczelnie państwowe.

Wysyłce pocztowej kwestionariuszy winny towarzyszyć standardowe listy przewodnie, których treść dostarczana jest przez HESA oraz koperty zwrotne. Listy są skierowane osobiście do wszystkich absolwentów wraz z podaniem numeru referencyjnego dla każdego absolwenta (odpowiednik naszego numeru albumu). W listach i mailach zaleca się zamieszczać informację o ochronie danych osobowych, wyjaśniając, że dane osobiste będą wykorzystywane wyłącznie w celach badawczych. Do 14 maja można wręczać kwestionariusze absolwentom odwiedzającym biuro karier (zawsze wraz z listem przewodnim), a także, o ile w tym okresie przypada uroczystość wręczenia dyplomów, można kolportować kwestionariusze w trakcie takich uroczystości.

Drugi etap – to kontakt z absolwentami nawiązywany w okresie od 14 maja do 29 czerwca. W tym okresie absolwentom można wręczać zarówno kwestionariusze

standardowe, jak i skrócone tzw. skrypty telefoniczne. Wykorzystanie uroczystości wręczenia dyplomów do wypełnienia kwestionariuszy jest szansą na uzyskanie wyznaczonego limitu responsywności – 80%. Dotarcie do tak dużej populacji wymaga znacznej aktywności ze strony pracowników biur karier odpowiedzialnych za badanie. Często wysyłane są karty pocztowe zachęcające do wypełnienia ankiety (wykorzystuje się możliwość przeczytania korespondencji przez osoby trzecie, np. rodziców, którzy mogą zmobilizować respondenta do uczestnictwa w badaniu) oraz wiadomości SMS. Ostatecznym rozwiązaniem uzyskania wyznaczonej zwrotności ankiet jest sondaż telefoniczny, prowadzi się go jedynie na podstawie skryptu.

Absolwent może odmówić udziału w badaniach, przesyłając podpisany pusty kwestionariusz wraz z oświadczeniem, że nie życzy sobie, aby jego dane zostały uwzględnione w badaniach. Takie przypadki są wliczane do wymaganych 80% populacji przebadanych absolwentów. Każdy absolwent otrzymuje swój indywidualny numer – aby uniknąć sytuacji kilkukrotnego wypełnienia ankiet przez tę samą osobę. HESA prowadzi audyt badań, dzwoniąc do wybranych respondentów z prośbą o potwierdzenie danych.

Ankieta zawiera następujące dane:

Metryczka: Imię i nazwisko, uczelnia, nr albumu, czy danych udziela sam absolwent, czy w jego imieniu osoba trzecia.

Status zawodowy w danym dniu – np. zatrudniony na całym etacie, na części etatu, własna działalność gospodarcza, nie podejmujący zatrudnienia z własnej woli (taka osoba nie jest traktowana w statystykach jako bezrobotny), chory, nadal uczący się, bezrobotny itp.

Kolejne etapy ankiety zależą od statusu zawodowego absolwenta:

Zatrudniony: zakres obowiązków, płaca, miejsce pracy (kod pocztowy), liczba osób zatrudnionych w firmie, czy podjęcie pracy wymagało kwalifikacji zdobytych na studiach, źródło informacji o pracy, czy kontaktował się z firmą wcześniej (np. poprzez praktyki).

Nadal się uczy: pytania dotyczące rodzaju kursów. Istnieje odrębna część ankiety dla absolwentów pracujących jako nauczyciele oraz dla absolwentów odpowiednika naszych studiów wieczorowych (dla pracujących).

Uczelnie (biura karier) zbierają dane i przesyłają je (bez analizy) do HESA. Agencja w ciągu roku analizuje wyniki przygotowując raporty, które są dostępne publicznie (wersja skrócona dostępna w Internecie www.hesa.ac.uk bezpłatnie, natomiast wersje szczegółowe są udostępniane za odpłatnością. Brytyjski system badania losów zawodowych absolwentów

jest najbardziej zaawansowanym i dopracowanym systemem wśród krajów UE. Ze względu na jego kompleksowość, powszechność, wymóg 80% przebadanej populacji i wypracowanie szczegółowe procedury postępowania dla wielu krajów może stanowić wzorzec. Wydaje się, że funkcjonująca w Polsce sieć biur karier (ponad 200) stwarza możliwość rozpowszechnienia doświadczeń brytyjskich w warunkach polskich. Należy jednak mieć na uwadze, że w Wielkiej Brytanii system został wdrożony na poziomie ogólnokrajowym, z zaangażowaniem uczelni i instytucji rządowych.

1.3.4 Polityki rynku pracy stosowane wobec absolwentów

Aktywna polityka rynku pracy w Wielkiej Brytanii jest w szczególności powiązana z programem *New Deal*, który początkowo dotyczył wyłącznie bezrobotnych w wieku do 25 lat, a obecnie obejmuje⁵⁰:

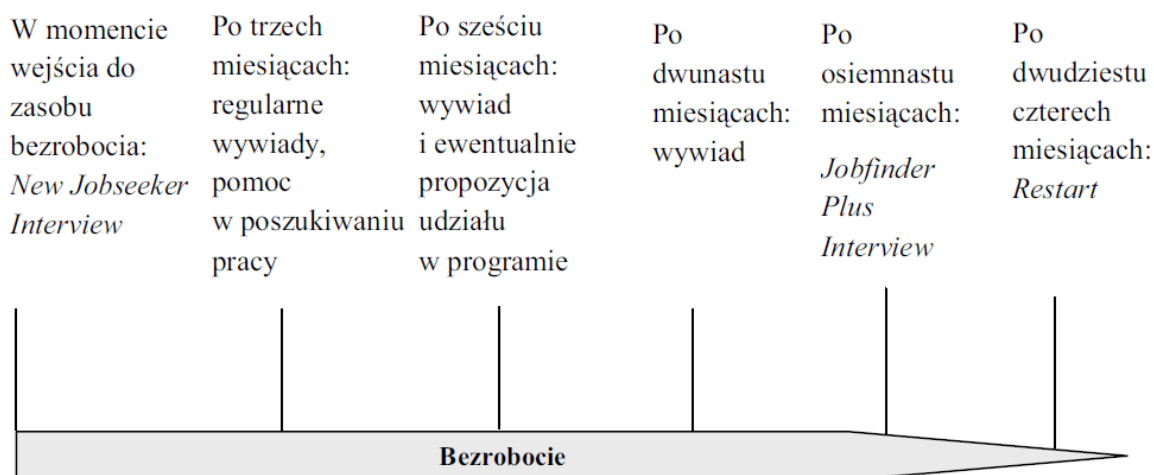
- osoby między 18 a 24 rokiem życia, które zgłosiły się po zasiłek dla bezrobotnych (*New Deal for Young People* – NDYP),
- bezrobotnych powyżej 25 roku życia pozostających bez pracy powyżej dwóch lat (*New Deal 25+*),
- osoby samotnie wychowujące dzieci (*New Deal for Lone Parents*),
- osoby niepełnosprawne (*New Deal for Disabled*),
- partnerów osób zgłaszających się po zasiłek dla bezrobotnych (*New Deal for Partners*),
- osoby w wieku powyżej 50 lat (*New Deal 50+*).

New Deal zezwala na interwencję w przypadku osób młodych po upływie sześciu miesięcy trwania bezrobocia, natomiast u pozostałych osób dopiero po dwóch latach⁵¹. W Wielkiej Brytanii trudno zatem mówić o wczesnej interwencji na rynku pracy. Procedurę jaką przechodzą osoby bezrobotne wchodzące do zasobu bezrobocia przedstawiono na schemacie 2.

⁵⁰ European Commission, *Study on Early Identification of High Risk Unemployed; Final Report and Annex Report I*, DG Employment and Social Affairs, 2001, s. 120.

⁵¹ N. Fraser, *What is the Most Effective Way of Targeting Labour Market Programmes on Clients?*, artykuł na konferencję „Best practice in the evaluation of labour market programmes for vulnerable groups”, Brussels, October 22–23, Belgium 2004, s. 3.

Rys. 20. Etapy bezrobocia w Wielkiej Brytanii



Źródło: European Commission, Study on Early Identification of High Risk Unemployed; Final Report and Annex Report I, DG Employment and Social Affairs, 2001, s. 121.

W trakcie pierwszych czterech dni trwania bezrobocia osoba, która straciła pracę, zgłasza się do *Jobcentre Plus* na *New Jobseeker Interview*. Specjalnie przeszkoleni doradcy pomagają bezrobotnemu w dopełnieniu formalności niezbędnych do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych (nazywanego *Jobseeker's Allowance* – JSA⁵²). Informują go także o formach przysługującej mu pomocy oraz omawiają metody znalezienia pracy. Podpisywany jest wówczas *Jobseeker's Agreement*⁵³, w którym bezrobotny zobowiązuje się do stawiennictwa w lokalnym biurze pracy co czternaście dni⁵⁴. W trakcie tych wizyt przeprowadzany jest zawsze krótki wywiad w celu sprawdzenia postępów bezrobotnego w samodzielnym poszukiwaniu pracy.

⁵² Funkcjonują dwa typy zasiłków JSA: opierający się na składkach i nie bazujący na nich. Pierwszy wypłacany jest przez 6 miesięcy osobom, które wcześniej płaciły składki na ubezpieczenie społeczne. Drugi dostępny jest dla osób nie uprawnionych do otrzymywania pierwszego i dla osób, których potrzeby nie są zaspokajane przez zasiłek oparty na składkach. Otrzymanie zasiłku nie bazującego na składkach automatycznie uprawnia do ubiegania się o inne rodzaje zasiłków (np. zasiłek mieszkaniowy). Aby otrzymać zasiłek trzeba spełniać kilka warunków: mieć poniżej 60 lat, być zdolnym do pracy i jej aktywnie poszukiwać, nie można też występować o wsparcie dochodowe. Zob. J. Kluve, D. Card, M. Ferig, M. Góra, L. Jacobi, P. Jensen, R. Leetmaa, L. Nima, E. Patacchini, S. Schaffner, C. M. Schmidt, B. van der Klaauw, A. Weber, op. cit. s. 148.

⁵³ Jest on niezbędny do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych i określa sposoby poszukiwania pracy przez danego bezrobotnego i uzgodnione restrykcje. Jeśli ktoś nie podejmie zaoferowanej pracy, która spełnia jego oczekiwania zawarte w *Jobseeker's Agreement*, wówczas może zostać pozbawiony zasiłku JSA. Zob. J. Kluve, D. Card, M. Ferig, M. Góra, L. Jacobi, P. Jensen, R. Leetmaa, L. Nima, E. Patacchini, S. Schaffner, C. M. Schmidt, B. van der Klaauw, A. Weber, op. cit. s. 148.

⁵⁴ K. Walton, *Customer Segmentation in Jobcentre Plus*, komentarz do prezentacji przedstawionej na konferencji „EU–Profiling Seminar. Development of Profiling Instruments as Tools within the Preventive Approach to LTU”, Nürnberg, January 12–14, Germany 2005, s. 2.

Po upływie trzech miesięcy około 60% bezrobotnych znajduje zatrudnienie⁵⁵. W kolejnych miesiącach osoby nadal pozostające bez pracy regularnie spotykają się z doradcami, którzy pomagają im w wypełnianiu podań o pracę, doradzają w jaki sposób zachowywać się na rozmowach kwalifikacyjnych oraz oferują środki pieniężne na sfinansowanie podróży do zakładów pracy mieszczących się poza terenem zamieszkania bezrobotnego.

Po sześciu miesiącach od momentu rejestracji zatrudnienie znajduje 78% bezrobotnych. Na tym etapie osobom nadal pozostającym bez pracy proponuje się m.in. zatrudnienie na okres próbny u potencjalnego pracodawcy czy wsparcie w założeniu i prowadzeniu własnej firmy.

Po roku 91%, a po 18 miesiącach 95% bezrobotnych znajduje pracę. Z pozostałymi doradcy przeprowadzają natomiast *Jobfinder Plus Interview*, w trakcie którego radzą bezrobotnemu m.in. jak napisać dobre CV i list motywacyjny, skompletować dokumenty niezbędne do znalezienia pracy czy uaktualnić umiejętności zawodowe. Na podstawie oceny własnej doradcy, część osób bezrobotnych powyżej 25. roku życia może też zostać skierowana do programów *New Deal*.

Po upływie dwóch lat od momentu rejestracji osoby nadal pozostające bez pracy (około 2%) wzywane są na *Restart Interview*. Oferuje się im udział w szkoleniach podnoszących zatrudnialność oraz całej gamie programów dostępnych w ramach *New Deal*.

Obecnie kluczową rolę w brytyjskim systemie aktywnej polityki rynku pracy odgrywa program *New Deal for Young People*. Jest to największy, zarówno pod względem liczby uczestników, jak i nakładów finansowych, aktywny program rynku pracy w Wielkiej Brytanii. W latach 1998–2005 skorzystało z niego ponad milion osób⁵⁶. Udział w NDYP jest przymusowy dla bezrobotnych chcących otrzymywać zasiłki, a celem programu jest pomoc w powrocie do zatrudnienia młodzieży pozostającej bez pracy przez co najmniej pół roku⁵⁷.

⁵⁵ Jest to średnia dla całej Wielkiej Brytanii. Udział bezrobotnych znajdujących pracę w stosunkowo krótkim okresie różni się znacznie w poszczególnych regionach kraju, np. w rejonie Coventry wynosi zaledwie 25%. B. Wells, *From Restart to the New Deal in the UK*, w: OECD, *Labour Market Policies and the Public Employment Service*, Prague Conference July 2000, OECD 2001.

⁵⁶ R. Riley, S. Kirby, P. Meadows, J. van de Ven, R. Barrell, *Evaluation of the macroeconomic impact of Jobcentre Plus and Jobseeker's Allowance New Deals: a feasibility study*, Department for Work and Pensions, Research Report 2007, No 433.

⁵⁷ J. Bieliński, M. Bober, M. Sarzalska, J. Zawistowski, *Aktywne polityki na elastycznym rynku pracy*, w: M. Bukowski (red.), op. cit., s. 129.

Po upływie sześciomiesięcznego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych młodzież pozostająca bez pracy⁵⁸ przechodzi przez następujące etapy programu NDYP (por. schemat 3).

Etap pierwszy – *Gateway* – trwa maksymalnie cztery miesiące i składa się przede wszystkim z pośrednictwa pracy i krótkich szkoleń (np. w zakresie doskonalenia umiejętności szukania pracy i autoprezentacji podczas rozmów kwalifikacyjnych). Polega na intensywnym poszukiwaniu pracy, z pomocą i pod kierownictwem doradcy („mentora”) z *Jobcentre Plus*, który wspomaga bezrobotnego w poszukiwaniach i promuje pozytywną postawę wobec edukacji i pracy. Bezrobotny musi spotykać się z mentorem przynajmniej raz na dwa tygodnie. Podczas tego etapu bezrobotny, wraz z doradcą, przygotowuje indywidualny plan działania w celu zdobycia pracy. Identyfikowane są także problemy, które mogą utrudniać funkcjonowanie bezrobotnego na rynku pracy (np. narkomania, alkoholizm, bezdomność). Osoby, u których je zaobserwowano, obejmowane są szczególną opieką.

Etap drugi (*Option*) trwa zwykle od sześciu do dwunastu miesięcy i oferuje bezrobotnemu następujące możliwości (opcje)⁵⁹:

- subsydiowane zatrudnienie lub pomoc w rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej (*Youth Enterprise Initiative*), pracę w służbach środowiskowych (*Environmental Task Force*) (uczestnik otrzymuje wówczas świadczenie w wysokości przynajmniej zasiłku dla bezrobotnych),
- pracę w sektorze non-profit – wolontariat (uczestnik otrzymuje wówczas świadczenie w wysokości przynajmniej zasiłku dla bezrobotnych),
- edukację lub szkolenia w pełnym wymiarze (uczestnik otrzymuje świadczenie w wysokości zasiłku dla bezrobotnych).

Bezrobotny, z pomocą mentora, zobowiązany jest do wyboru jednej z czterech wymienionych wyżej możliwości. Po podjęciu decyzji może jeszcze skorzystać z kilkudniowego okresu próbnego w danej opcji. Możliwe jest także prowadzenie rozmów z potencjalnymi pracodawcami oraz wizyty w firmach i instytucjach, organizujących

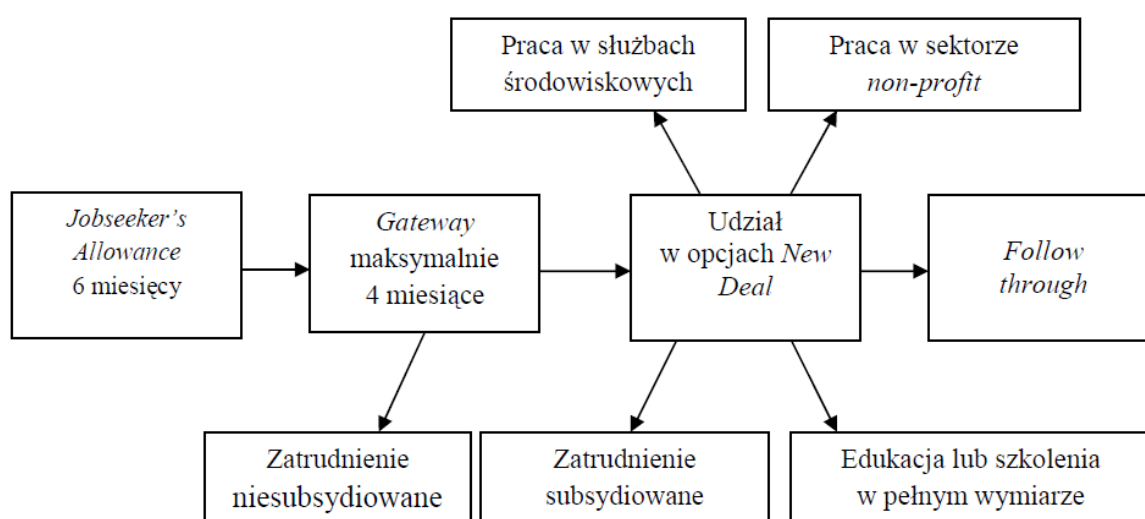
⁵⁸ Przed upływem sześciomiesięcznego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych do programu NDYP mogą przystąpić osoby z grup podwyższonego ryzyka, np. osoby tracące pracę w wyniku zwolnień grupowych, byli żołnierze, osoby zwalniane z zakładów karnych, samotnie wychowujący dzieci, osoby, dla których język angielski nie jest językiem ojczystym, osoby bez podstawowych umiejętności czytania, pisania i liczenia. Zob. M. Fedorczyk, K. Bojadżijewa-Wesołowska, op. cit., s. 38.

⁵⁹ J. van Reenen, *Active Labor Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context*, w: D. Card, R. Blundell, R. B. Freeman (red.), *Seeking a Premier Economy: The Economic Effects of British Economic Reforms, 1980–2000*, National Bureau of Economic Research, Chicago 2004, s. 474.

poszczególne opcje. Osoby, które skorzystały z trzech pierwszych opcji, kierowane są przez pracodawców na szkolenia w wymiarze co najmniej jednego dnia w ciągu tygodnia. Celem szkoleń jest uzyskanie formalnie potwierdzonych umiejętności i kwalifikacji. Bezrobotni, którzy odmówią uczestnictwa w dostępnych opcjach tracą prawo do zasiłku oraz status osoby bezrobotnej, co jest równoznaczne z przejściem do zasobu biernych zawodowo.

Udział w trzecim etapie – *Follow through* – oferowany jest bezrobotnym, którym nie udało się znaleźć pracy w czasie poprzednich faz programu. Część ta jest podobna do *Gateway*, z tym że trwa maksymalnie 13 tygodni.

Rys. 21. Przepływ ramach programu *New Deal for Young People*



Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. van Reenen, Active Labor Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context, w: D. Card, R. Blundell, R. B. Freeman (red.), Seeking a Premier Economy: The Economic Effects of British Ec

W ostatnim miesiącu uczestnictwa w programie, bezrobotni muszą spotkać się z własnymi doradcami, aby określić możliwości i szanse otrzymania pracy niesubsydiowanej. Gdy nie ma takiej możliwości, bezrobotny może ubiegać się o kolejny zasiłek JSA, przyznawany na okres 6 miesięcy. Jeśli w trakcie jego pobierania dana osoba nie znajdzie zatrudnienia, to ponownie zostanie skierowana do uczestnictwa w kolejnych etapach NDYP. Istnieją zatem tylko dwie możliwości opuszczenia programu *New Deal* – poprzez znalezienie niesubsydiowanego zatrudnienia lub rezygnację z zasiłku JSA.

Pozostałe programy w ramach *New Deal* skonstruowane są na podobnej zasadzie co NDYP. Udział w *New Deal 25+* jest obowiązkowy dla osób pobierających zasiłek JSA przez co najmniej 18 z ostatnich 21 miesięcy. Osoby te uczestniczą w corocznej rozmowie

z pracownikiem *Jobcentre Plus. New Deal for Lone Parents*, wprowadzony w październiku 1998 r., jest skierowany przede wszystkim do samotnych rodziców otrzymujących zasiłek dla osób o niskich dochodach. Mogą w nim uczestniczyć także inni rodzice wychowujący samotnie dzieci do 16. roku życia, którzy jednocześnie nie pracują lub pracują krócej niż 16 godzin tygodniowo. W odróżnieniu do NDYP i *New Deal 25+* udział w tym programie jest dobrowolny. Osoby otrzymujące zasiłek dla niepełnosprawnych mogą skorzystać z programu *New Deal for Disabled*, którego celem jest podniesienie szans zawodowych tej grupy bezrobotnych. *New Deal for Partners* skierowany jest do partnerów osób bezrobotnych. Natomiast *New Deal 50+* przeznaczony jest dla osób poszukujących pracy w wieku powyżej 50 lat. Udział w tym programie jest dobrowolny, a przystąpić do niego może każdy bezrobotny 50+, który pobiera zasiłek JSA nie krócej niż 6 miesięcy. Osoby, które znajdą pracę po zakończeniu uczestnictwa w programie, uprawnione są do skorzystania z *training grant* – dofinansowania szkoleń podnoszących ich kwalifikacje zawodowe. *New Deal 50+* jest bardzo dobrze oceniany przez pracodawców, ponieważ umożliwia im znalezienie pracowników o wysokich kwalifikacjach i dużym doświadczeniu zawodowym.

1.3.5 Dobre praktyki, które mogłyby zostać zastosowane w Polsce

W październiku 2009 r. wprowadzono program Flexible New Deal (FND), w którym szczególny nacisk położono na wyrobienie wśród osób dopiero wchodzących do zasobu bezrobocia umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Analizy ekspertów z OECD sugerują, że postulowane w FND wykorzystanie prywatnych pośredników, dostarczających usługi w zakresie świadczenia pomocy w ponownym zatrudnieniu, prawdopodobnie przyczyni się do lepszego wykorzystania środków przeznaczanych na walkę z bezrobociem. Program ten obejmuje:

- indywidualizację podejścia do osób bezrobotnych,
- większe motywowanie bezrobotnych do poszukiwania i podjęcia pracy poprzez odwoływanie się do ich poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby bycia aktywnym na rynku pracy przy jednoczesnym zastosowaniu instrumentów o charakterze karnym, i dość niskim poziomie dostępnych zasiłków.. Dzięki takiemu podejściu, do pomocy społecznej dostęp mają jedynie osoby, które odeszły od postawy roszczeniowej,
- funkcjonowanie lokalnych biur pracy Jobcentre Plus, oferujących zarówno pomoc w znalezieniu zatrudnienia, jak i system zasiłków opieki społecznej. To połączenie

posłużyło wprowadzeniu zasad i praw, które łączą otrzymywanie zasiłków z pewnymi obowiązkami, których wypełnienie jest warunkiem otrzymania zasiłku przez bezrobotnego,

- funkcjonowanie Jobseeker Direct Telephone – telefoniczny serwis dla osób poszukujących pracy. Dzięki niemu, w ciągu pierwszych dwóch lat istnienia Jobcentre Plus pracę znalazło 160 tys. osób. Jobcentre Plus stworzył także usługę rapid response. W jej ramach wspierani są zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, podczas przeprowadzania zwolnień grupowych,
- wprowadzenie funkcji mentora jako osoby prowadzącej w poszukiwaniu zatrudnienia. Osoba poszukująca pracy ma kontakt z jedną i tą samą osobą, a nie z coraz to różnym pośrednikiem pracy. Sprzyja to zdecydowanie poznaniu klienta, jego potrzeb, ograniczeń i możliwości, co z kolei przedkłada się na skrócenie czasu poszukiwania zatrudnienia,
- powiązanie możliwości pozyskania zasiłku od wykazania aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia,
- stworzenie i wykorzystywanie prywatnych pośredników.

Przedstawione powyżej dobre praktyki funkcjonujące na brytyjskim rynku pracy oparte są na jednym spójnym narodowym programie. Co najmniej kilka z nich można zastosować w Polsce, powodując tym samym zwiększenie szans absolwentów na rynku pracy.

1.4 Dania

1.4.1 Rynek pracy w Danii

Na gruncie europejskim przykładem rynku pracy godnym pogłębionej analizy ze względu na osiągnięte wyniki jest Dania. Poziom wskaźnika zatrudnienia w tym regionie Starego Kontynentu należy do najwyższych – rósł systematycznie od lat 2003–2004, osiągając w 2008 r. 78%. W 2008 r. średnia dla całej wspólnoty oscylowała wokół 66% zatrudnionych w ogóle osób w wieku 15–64 lata. Światowy kryzys gospodarczy odbił się w sposób widoczny na poziomie wskaźnika zatrudnienia w 2009 r., ale relacje między jego wysokością w analizowanych krajach i średnią dla Unii Europejskiej pozostały podobne.

Struktura zatrudnienia w Danii charakteryzuje się wyższym od średniej w UE–27 udziałem pracujących w usługach. W 2008 r. w tym sektorze było zatrudnionych 76,3% Duńczyków. W tym samym czasie w całej UE–27 sektor usług zapewniał miejsca pracy dla 69,4% zatrudnionych. O ile wskaźnik zatrudnienia w Danii od wielu lat przewyższa poziom zakładany w Strategii Lizbońskiej, drugi z najczęściej wykorzystywanych mierników sytuacji na rynku pracy nie wygląda już tak spektakularnie.

Wśród grup problemowych na rynku pracy, do których w Europie kieruje się znaczną część środków APRP, są bezrobotne kobiety i osoby starsze. Obie te zbiorowości w krajach skandynawskich są aktywne zawodowo w większym stopniu niż w pozostałej części UE. W dużej mierze jest to zasługa wsparcia instytucjonalnego. Dostęp do form zorganizowanej opieki nad dziećmi oraz płatne urlopy dla obojga rodziców umożliwiają łączenie pracy zawodowej i obowiązków domowych. Poziom bezrobocia kobiet jest szczególnie niski w Danii, gdzie w 2008 r. osiągnął zaledwie 3,7%. Skutki kryzysu widoczne są przede wszystkim w statystykach za 2009 r., kiedy poziom bezrobocia kobiet w OECD wzrósł do 7,8%. Jednak nawet w tak trudnej sytuacji gospodarczej Dunki mogą mieć powody do zadowolenia – stopa bezrobocia równa 5,4% w 2009 r. jest wciąż rezultatem w większości krajów nieosiągalnym.

Dania także może poszczycić się wskaźnikiem zatrudnienia osób starszych na poziomie przekraczającym średnią w OECD – 57,5% w 2009 r. przy średniej dla krajów wliczanych do tej wspólnoty na poziomie 54,5%. Niepokoić jednak może obserwowane od kilku lat zahamowanie jego wzrostu.

Zupełnie inaczej przedstawia się sytuacja na rynku pracy Danii biorąc pod uwagę kolejną grupę problemową – młodzież. Jej położenie jest wyraźnie gorsze od pozostałych grup wiekowych.

1.4.2 System kształcenia w Danii

W Danii istnieje obowiązek edukacji, natomiast nie ma obowiązku szkolnego. Podstawowe kształcenie szkolne obejmuje komunalne szkoły powszechne oraz prywatne szkoły podstawowe o tej samej strukturze, zwane również „wolnymi szkołami”. Szkoła powszechna obejmuje roczną klasę przedszkolną, dziewięcioletnią szkołę podstawową oraz roczną klasę 10. Klasa przedszkolna oraz klasa 10 nie są objęte obowiązkiem edukacji, ale prawie wszystkie dzieci uczęszczają do klasy przedszkolnej, a około połowa uczniów 9 klasy uczęszcza następnie również do klasy 10. W Danii istnieje 3500 szkół oraz innych placówek kształcenia. Z tego około 2 300 stanowią szkoły powszechne, około 450 prywatne szkoły podstawowe oraz około 150 to gimnazja i kursy przygotowujące do egzaminu wstępnego do szkoły średniej.

Kształcenie zawodowe

Kształcenie zawodowe w Danii składa się z dwóch poziomów – szkolnego kształcenia podstawowego oraz bazującego na nim dualnego kształcenia głównego. Wszystkim chcącym się uczyć, zagwarantowany jest dostęp do kształcenia podstawowego oraz oferowana możliwość wyboru dodatkowego modułu zawodowego, bądź ponadpodstawowego. Kształcenie podstawowe jest bardzo elastyczne i może trwać od 10 do 60 tygodni. Wybierać można spośród 7 obszarów: technologia i komunikacja, przemysł budowlano-instalacyjny, rzemiosło i technika, produkcja artykułów spożywczych, gastronomia, budowa maszyn, transport i logistyka, usługi, gospodarka/handel, praca biurowa, bankowość. Indywidualny plan kształcenia oraz doradztwo dotyczące kształcenia i doradztwo zawodowe stanowią uzupełnienie systemu. Świadectwo ukończenia tego etapu nauki jest podstawą do dopuszczenia do kształcenia zawodowego, które trwa trzy i pół roku. Począwszy od praktyki w przedsiębiorstwie, okresy nauki w szkole oraz w przedsiębiorstwie przeplatają się. O znalezienie zakładu, w którym istnieje możliwość odbycia kształcenia oraz o umowę o praktykę uczniowie muszą się zatroszczyć sami, otrzymują jednak w tym względzie wsparcie ze strony szkoły zawodowej. Kształcenie główne kończy się, po zdaniu egzaminu, otrzymaniem dyplomu czeladnika, na którym wymienione są specjalizacje zawodowe. Można

również wybrać trzyletnie szkolne kształcenie dzienne w gimnazjum zawodowym, np. szkole handlowej czy technikum, które kończą się egzaminem handlowym szkoły średniej (HHX) lub technicznym egzaminem szkoły średniej (HTX) oraz otrzymaniem kwalifikacji zawodowych i uprawnień do podjęcia studiów na uczelni wyższej. Warunkiem jest ukończenie ogólnej szkoły obowiązkowej lub drugiego bloku szkół zawodowych.

System szkolnictwa wyższego

Szkolnictwo wyższe Danii to około 130 placówek kształcenia na poziomie szkoły wyższej oraz dobrze zorganizowany system szkolnictwa wyższego. Do tej pory nie wprowadzono opłat za studia. Studia dzielą się w zależności od długości ich trwania. Szkoły wyższe są podzielone na dwa obszary: uniwersytecki (dłuższe kierunki studiów) oraz nie-uniwersytecki (krótsze i średniej długości kierunki studiów). Uniwersytety i centra uniwersyteckie są ściśle nastawione na nauczanie oraz badania i kończą się uzyskaniem dyplomu na różnych poziomach. Obszar nie-uniwersytecki to szkoły porównywalne z niemiecką wyższą szkołą zawodową czy studium zawodowym, łącznie jest ich około 100. Przeważnie są one małe, nastawione na praktykę oraz dostosowane do wymagań przyszłego zawodu i wyspecjalizowane w kilku kierunkach studiów. Kończą się uzyskaniem licencjatu (Bachelor). Każda placówka nauczania prowadzi również studia eksternistyczne.

Większość kierunków studiów na uniwersytetach składa się z edukacji trzyletniej (dyplom „bachelor” – licencjat) oraz dwuletnich studiów uzupełniających (dyplom „candidatus”). W obrębie nauk humanistycznych istnieją również specyficzne, sześcioletnie kierunki studiów (magisterkonferens), nastawione na prowadzenie badań, kończące się zdobyciem tytułu „mag. art.” Niektóre z tych kierunków kończą się jednak tylko zdobyciem tytułu „candidatus”. Po uzyskaniu tego dyplomu można podjąć trzyletnie studia doktoranckie. Warunkiem uzyskania stopnia doktora jest udział w zajęciach dydaktycznych podczas trzyletnich studiów doktoranckich oraz napisanie doktoratu, który trzeba publicznie obronić.

Tabela 16 System edukacji w Danii

1. Edukacja przedszkolna	Tak zwana klasa przedszkolna, od 5 roku życia, nieobowiązkowa.
2. Szkoła podstawowa oraz edukacja ponadpodstawowa	<p>Dzieci idą do szkoły w wieku sześciu lub siedmiu lat.</p> <p>Szkoła podstawowa oraz odpowiednik niemieckiej Hauptschule nie są rozdzielone. Dzieci nie są dzielone według zdolności czy pochodzenia społecznego.</p> <p>W Danii istnieje 9-letni obowiązek edukacji, nie ma natomiast obowiązku szkolnego. Brak obowiązku szkolnego daje dzieciom możliwość nauki w tak zwanych Wolnych Szkołach. Połowa uczniów zaraz po jej ukończeniu uczęszcza do rocznej 10. klasy, która kończy się rozszerzonym egzaminem końcowym, odpowiadającym niemieckiemu egzaminowi kończącemu Realschule.</p>
3. Wyższy stopień edukacji ponadpodstawowej	<p>Od 2001 uczniowie mogą sami zdecydować, czy chcą kontynuować kształcenie w ponadpodstawowej szkole gimnazjalnej. Szkoły takie mają charakter ogólny lub też profilowane zawodowo. Można wybrać pomiędzy 3-letnim gimnazjum, 2- lub 3-letnią szkołą uzupełniającą lub 2-letnim kursem uzupełniającym.</p> <p>Jako alternatywa istnieje możliwość uczęszczania do 3-letniego gimnazjum zawodowego (gimnazjum handlowe lub techniczne).</p>
4. Kształcenie zawodowe	<p>Ścieżka kształcenia zawodowego trwa 3 – 4 lata. Rozpoczyna się ona szkolnym kształceniem podstawowym, po czym następuje kształcenie</p>

	<p>główne w systemie dualnym. Dostęp do kształcenia podstawowego jest zagwarantowany. Można wybierać spośród 7 profili: technologia i komunikacja, budownictwo i instalacje, rzemiosło i technika, przemysł spożywczy, gastronomia, budowa maszyn, transport i logistyka, usługi, gospodarka/handel, profil biurowy oraz bankowość. Indywidualny plan kształcenia oraz doradztwo zawodowe są integralną częścią kształcenia podstawowego.</p> <p>Od 1993 prowadzi się 2-letnie podstawowe kształcenie zawodowe, dostosowane do konkretnych osób. Od 1995 roku istnieje 2-letnie Wolne Kształcenie Młodzieży, na które składają się przynajmniej trzy części, wybrane przez młodzież spośród znanych bądź nowych form kształcenia.</p> <p>Dalsze wykształcenie można zdobyć na licznych kierunkach w różnych placówkach kształcenia.</p>
5. Szkolnictwo wyższe	<p>Istnieją trzy typy szkół wyższych: akademie, gdzie oferowane są krótkie (2- do 3-letnie) kierunki, college, gdzie można kształcić się na 3- do 4-letnich kierunkach na poziomie licencjackim oraz uniwersytety, gdzie można zdobyć stopień licencjata, magistra oraz doktora. Obok matury do podjęcia studiów uprawniają również liczne inne świadectwa ukończenia kształcenia zawodowego.</p>

Źródło: Opracowanie własne.

W Danii kształcenie wyższe oferują 4 typy uczelni:

Wyższe szkoły zawodowe (*Erhvervsakademier*) oferują akademickie programy zawodowe w wymiarze 90-150 ECTS w obszarach takich, jak biznes, technologia czy IT.

Nauka na tych uczelniach zakłada połączenie wiedzy teoretycznej z praktyczną, nabywaną podczas praktyk zawodowych. Ukończenie kursu upoważnia studentów do przyjęcia na studia I stopnia. Posiadacze dyplomu akademickiego kursu zawodowego mogą otrzymać zawodowy tytuł licencjata w tym samym obszarze nauki kończąc program uzupełniający w wymiarze 90 ECTS.

Kolegia uniwersyteckie/kolegia wyspecjalizowane (*Mellemlange Videregående Uddannelser*) oferują zawodowe programy licencjackie w wymiarze 180-240 ECTS w obszarach takich jak biznes, edukacja, inżynieria i pielęgniarstwo. Programy te łączą wiedzę teoretyczną z praktyką i zawierają okres praktyki zawodowej w wymiarze co najmniej 30 ECTS.

Uniwersytety (*Lange Videregående Uddannelser*) oferują programy studiów oparte na badaniach na wszystkich trzech stopniach (do studiów doktoranckich). Tytuł licencjata (BSc/BA) jest nadawany po ukończeniu studiów w wymiarze 180 ECTS. Pozwala on na rozpoczęcie kariery zawodowej i podjęcie studiów II stopnia. Większość studentów decyduje się kontynuować studia w wymiarze 120 ECTS w celu otrzymania tytułu magistra (MSc/MA). Zawierają one zwykle jeden lub dwa główne obszary z wcześniejszego etapu studiów. Wymagana jest niezależna działalność badawcza i praca magisterska w wymiarze co najmniej 30 ECTS. Programy magisterskie przygotowują studentów do kariery zawodowej i pracy naukowej. Studia doktoranckie składają się z badań, uczestnictwa w zajęciach badawczych, nauczania i publicznej obrony pracy. Wymiar punktowy tego etapu studiów to 180 ECTS.

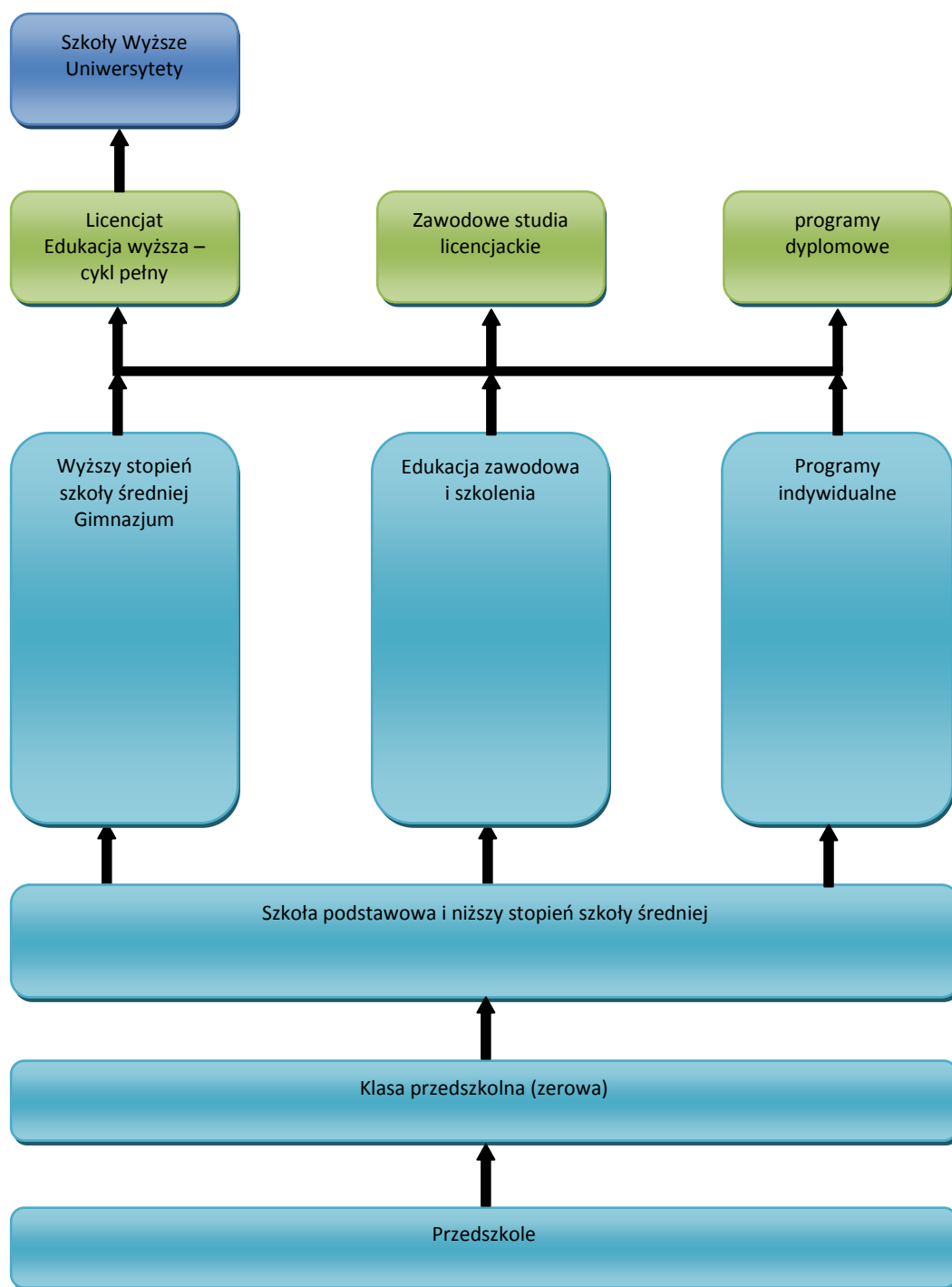
W roku 2007 znacząca część uczelni uległa połączeniu, tym samym redukując ogólną liczbę uniwersytetów do ośmiu. Na przykład Królewska Szkoła Weterynarii i Rolnictwa jest teraz częścią Uniwersytetu Kopenhaskiego, a Duńska Szkoła Edukacji połączyła się z Uniwersytetem Aarhus. Celem tych reform było stworzenie nowych, silniejszych uniwersytetów z lepszą ofertą, wpisujących się w rządową strategię globalizacyjną. Dodatkowo otworzone zostały trzy nowe, duże rządowe ośrodki badawcze.

Uczelnie na poziomie uniwersyteckim – część uczelni poziomu uniwersyteckiego działa pod egidą duńskiego Ministerstwa Kultury. Oferują one studia pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia w obszarach przedmiotowych takich, jak architektura, projektowanie, sztuki piękne i sceniczne.

Ogólny wymóg wstępu na wyższe uczelnie to zdanie jednego z egzaminów na zakończenie szkoły średniej II stopnia: STX, HF, HHX lub HTX. Również wiele spośród 3 do 4-letnich programów kształcenia i szkolenia zawodowego może oferować wstęp na wyższe studia zawodowe. Rekrutacja może także opierać się na szczegółowych wymogach takich jak specyficzna kombinacja przedmiotów w szkole średniej II stopnia czy pewna średnia ocen.

Od roku akademickiego 2008/09 funkcjonuje nowe prawo upoważniające duńskich studentów do stypendium na pokrycie kosztów rekrutacyjnych i czesnego na zagranicznych uniwersytetach przez okres do dwóch lat . Aby otrzymać to stypendium, program studiów na zagranicznej uczelni musi zostać uprzednio zaaprobowany.

Rys. 22 przedstawia system edukacji w Dani (źródło: Opracowanie własne)

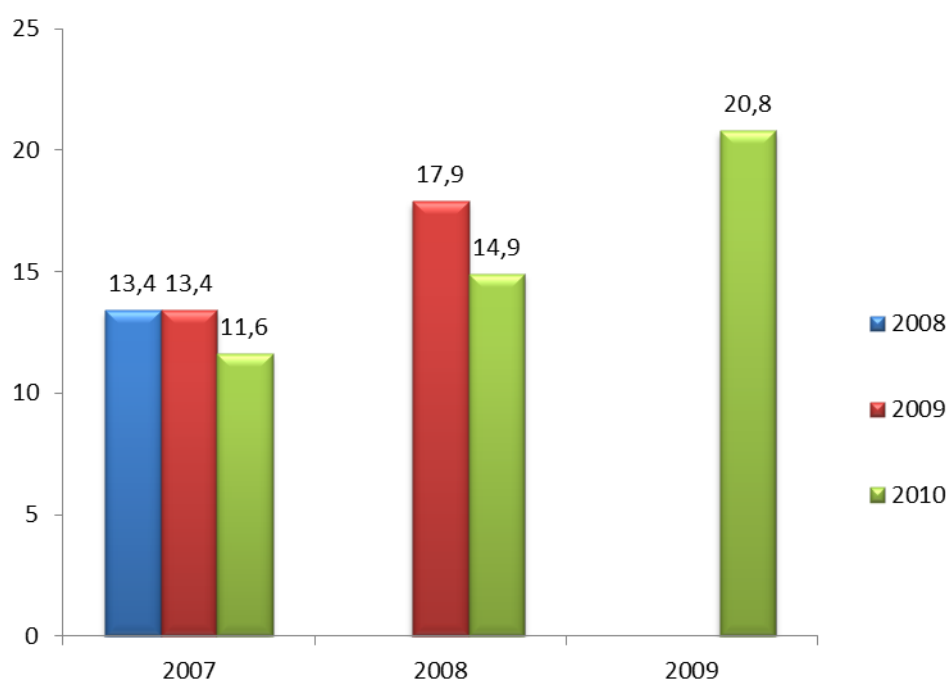


Źródło: opracowanie własne

1.4.3 Absolwenci na rynku pracy w Danii

Z przeprowadzonej analizy sytuacji zawodowej absolwentów, którzy uzyskali dyplomy w roku 2007, 2008 i 2009 wynika, że sytuacja absolwentów na duńskim rynku pracy stopniowo się pogarsza (Rys. 23). Stopa bezrobocia wśród absolwentów mierzona w rok po uzyskaniu dyplomu systematycznie wzrasta. Wraz z upływem czasu od uzyskania dyplomu zwiększa się liczba osób podejmujących pracę. Bezrobotni absolwenci, którzy uzyskali dyplom wyższej uczelni w 2007 r. w ciągu roku po jego uzyskaniu stanowili 13,4% ogółu absolwentów tego rocznika, w kolejnym roku po uzyskaniu dyplomu struktura zatrudnienia nie uległa zmianie, dopiero w trzecim roku od momentu uzyskania dyplomu udział osób bezrobotnych istotnie zmniejszył się do poziomu 11,6%. Znacznie gorzej na rynku pracy radzili sobie absolwenci, którzy uzyskali dyplom w 2008 roku. W rok po uzyskaniu dyplomu, pracowało 82,1% ogółu absolwentów, stopa bezrobocia wśród tych osób wynosiła więc 17,9%. W kolejnym roku od momentu ukończenia studiów zaobserwowano spadek stopy bezrobocia do poziomu 14,9%. Najgorzej na rynku pracy radziły sobie osoby, które uzyskały dyplom wyższej uczelni w 2009 roku. W rok po ukończeniu studiów stopa bezrobocia wśród tych absolwentów wynosiła aż 20,8%.

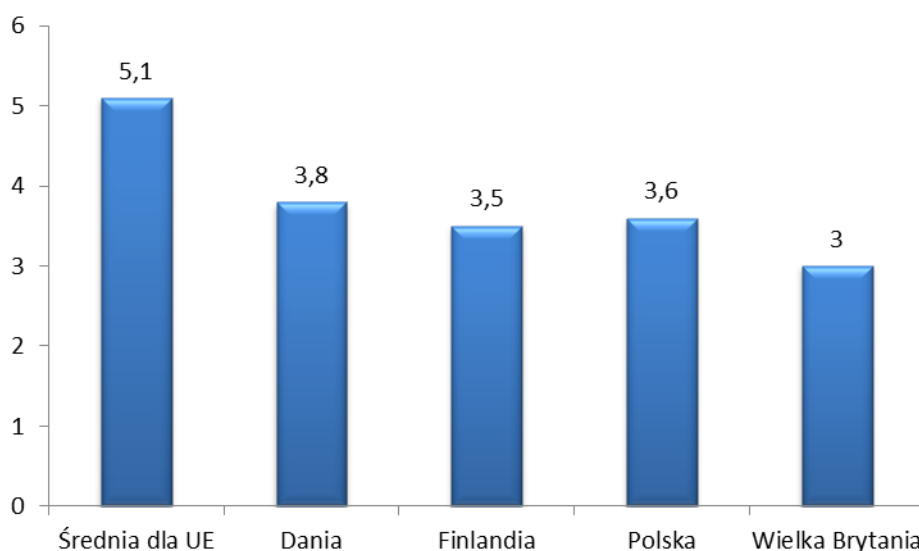
Rys. 23 Stopa bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni w Danii po uzyskaniu dyplomu w latach 2008-2010 (w %).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Statistics Denmark

Średni czas poszukiwania pierwszej pracy zaprezentowany na Rysunku 24, jest krótszy od średniej dla wszystkich państw Unii Europejskiej, wynoszący 5,1 miesiąca, wynosi bowiem 3,8 miesiąca, jest to jednocześnie najdłuższy czas poszukiwania pracy wśród państw badanych w niniejszym opracowaniu.

Rys. 24 Średni czas poszukiwania pracy przez osoby z wyższym wykształceniem (w miesiącach).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Key Data on Education in Europe 2012, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2012.

1.4.4 Polityki rynku pracy stosowane wobec absolwentów

Interesującym modelem nazywanym w Europie zachodniej „kołem ratunkowym” dla europejskich rynków pracy jest model flexicurity. Obrazuje go schemat tzw. złotego trójkąta, na którego wierzchołki składają się: elastyczny rynek pracy, hojne państwo opiekuńcze oraz aktywna polityka rynku pracy.

Duński model flexicurity⁶⁰

Elastyczność rynku pracy przejawia się w łatwości zatrudniania i zwalniania pracowników, elastycznych godzinach pracy, nadgodzinach, pracy w niepełnym wymiarze czasu, wynagrodzeniu dostosowanym do efektywności, ustalonym zadaniowo. Cechą duńskiego rynku jest krótki czas wypowiedzenia, stosunkowo długi okres próbny, dość niskie odprawy. Hojny system socjalny, który ma gwarantować bezpieczeństwo dzięki

⁶⁰ Duński model flexicurity, <http://flexcore.wordpress.com/2010/12/15/dunski-model-flexicurity/>, 15 grudnia 2010 r.

ubezpieczeniu od bezrobocia, które choć dobrowolne, cieszy się sporą popularnością wśród pracowników. Zasiłek wypłacany jest od pierwszego dnia bezrobocia (przez 4 lata), a jego wysokość zależy od sytuacji rodzinnej i wysokości wynagrodzenia podczas zatrudnienia. Wśród działań Danii związanych z polityką rynku pracy ważne są zwłaszcza programy integracji niepełnosprawnych oraz szkoleń dla pracowników zagrożonych zwolnieniem. Największy nacisk kładziony jest na te ostatnie, gdyż doszkalanie osób z niższymi kwalifikacjami, według rządu duńskiego, ma zapobiec obniżeniu płac.

Rys. 25 Duński model flexicurity



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Duński model flexicurity, <http://flexcore.wordpress.com/2010/12/15/dunski-model-flexicurity/>, 15 grudnia 2010 r.

Dania znajduje się na pierwszym miejscu w świecie pod względem wysokości środków przeznaczanych na aktywne polityki rynku pracy. Z ponad 4,4% PKB około 40% tej sumy wydawanych jest na programy aktywizujące pozostających bez pracy. Wydatki te przeznaczone są na spełnienie dwóch równie ważnych zadań. Po pierwsze, poprzez odpowiednio przygotowane i przeprowadzone szkolenia podnoszony jest poziom zatrudnienia tych bezrobotnych, którym nie udało się odpowiednio szybko powrócić na rynek pracy. Po drugie, sprawowany jest nadzór nad gotowością do podjęcia pracy przez osoby bezrobotne, co z pewnością jest dla nich bodźcem do jej aktywnego poszukiwania.

W Danii w walce z bezrobociem bardzo istotnym elementem są programy szkoleniowe kierowane zarówno do rzeczywistych jak i potencjalnych bezrobotnych. Prawie połowa aktywnych zawodowo Duńczyków uzupełniała swoje kwalifikacje, biorąc udział w szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy⁶¹. Duże wydatki publiczne na szkolenia są także częścią polityki niskiego poziomu zróżnicowania płac w Danii, prowadzonej przez rząd tego kraju. Programy szkoleniowe uważane są za najlepsze rozwiązanie problemu bezrobocia osób z niskimi kwalifikacjami. Skutecznie zapobiegają obniżaniu niskich płac⁶². Poniżej przedstawione zostały przykłady praktycznego zastosowania na duńskim rynku pracy elastycznych programów i rozwiązań.

Model „Well Box”

Samorząd Arhus dostarcza interesującego przykładu na zwiększenie zatrudnienia poprzez nawiązanie ścisłej współpracy wydziału zatrudnienia urzędu gminy z lokalnymi prywatnymi przedsiębiorcami.⁶³ Współpraca ta przybiera kształt sformalizowany poprzez zawarcie umowy o partnerstwie. Bywa, że przedsiębiorstwo staje się miejscem praktyki lub szkolenia w ramach modelu „well box”. W praktyce model ten przyczynia się do zatrzymania pracowników na rynku pracy, a także do jego otwarcia się na bezrobotnych.

„FlexJob”

FlexJob” to zatrudnienie na stałe z dotacją do wynagrodzenia. Jest to rozwiązanie, z którego korzystają osoby nieposiadające pełnych możliwości do wykonywania pracy, ze względu na fizyczne, psychiczne lub społeczne ograniczenia. Stosuje się je wobec osób, które nie są w stanie świadczyć pracy w normalnym wymiarze, gdyż potrzebują na wykonanie swoich obowiązków więcej czasu, więcej przerw lub skróconego tygodnia pracy. Umowa zatrudnienia typu „FlexJob” wymaga akceptacji urzędu gminy, gdyż refunduje on pracodawcy wypłacane przez niego wynagrodzenie w wysokości 1/2 lub 2/3 najniższego wynagrodzenia przewidzianego układem zbiorowym dla danej branży i rodzaju wykonywanej pracy. To samo dotyczy innych świadczeń wypłacanych przez pracodawcę, takich jak dodatek urlopowy, rekompensata urlopową, ubezpieczenie emerytalne itp. Są refundowane w takiej samej proporcji jak wynagrodzenie. Najistotniejsze warunki zatrudnienia, takie jak wysokość wynagrodzenia, wymiar czasu pracy itd. ustalane są przez pracodawcę indywidualnie

⁶¹ Andersen i Mailand, 2005, s.14

⁶² Zob.D. Lang, *Duoski model elastycznego bezpieczeostwa (flexicurity). Wzór do naśladowania?*(tłum. R. Szarfenberg), on-line: <http://rszarf.ips.uw.edu.pl>, dostęp: 25.09.2011

⁶³ Zob. <http://www.elastyczni.wup.lodz.pl/index.php/home/model> [on-line] z dnia 27.09.2011.

z każdym pracownikiem, we współpracy z organizacjami pracodawców i pracobiorców. Dotację do wynagrodzenia może otrzymać zarówno pracodawca prywatny jak i publiczny jeśli utworzy stanowisko pracy chronionej⁶⁴. „*JobRotation*”

Jest to rozwiązanie, w którym przedsiębiorca wysyła swojego stałego pracownika na szkolenie lub doksztalcanie, a na jego miejsce zatrudnia na zastępstwo osobę bezrobotną. Dzięki temu otrzymuje dotację na wynagrodzenie takiej osoby lub świadczenie z tytułu „*JobRotation*”⁶⁵.

„JobSharing”

„*JobSharing*” w duńskiej praktyce polega na dzieleniu się przez dwie osoby obowiązkami przypadającymi na jedno stanowisko pracy w danej firmie. Każda z osób świadczy pracę przez określoną część tygodnia. Warunkiem skorzystania z tej możliwości jest zdolność pracownika do samodzielnego utrzymania się przez resztę tygodnia lub pobieranie przez niego zasiłku uzupełniającego.

Zasiłek uzupełniający

O taki zasiłek mogą się ubiegać osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze pracy, zatrudnione na zastępstwo lub zatrudnione tymczasowo. Wyrównuje on różnicę w wynagrodzeniu między pensją otrzymywaną przez pracownika, a wysokością pensji wypłacanej za świadczenie tej samej pracy w pełnym wymiarze czasowym. Warunkiem otrzymania takiego świadczenia jest posiadanie uprawnień do zasiłku, uzyskanych po zarejestrowaniu się w Jobcenter.

Uboczne zatrudnienie z prawem do zasiłku

Możliwość ta dotyczy osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą i wyjątku od reguły mówiącej o tym, że nie mają one prawa do pobierania świadczeń socjalnych. Jeżeli jednak prowadzona przez taką osobę działalność nie jest jej głównym zajęciem, a także wykazuje się ona gotowością do podjęcia pracy, sama poszukuje pracy i jest do dyspozycji potencjalnego pracodawcy może przez 78 tygodni otrzymywać zasiłek⁶⁶.

Reasumując – polityka flexicurity bywa uznawana za przyczynę sukcesów duńskiej gospodarki i imponującego rozwoju rynku pracy. Sama idea nie wyjaśnia jednak wszystkiego. Istotne jest bowiem to na jaki trafiła grunt. Równowaga między relatywnie hojnymi zasiłkami

⁶⁴ Zob. <http://www.elastyczni.wup.lodz.pl/index.php/home/model> [on-line] , z dnia 27.09.2011.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Zob. <http://www.elastyczni.wup.lodz.pl/index.php/home/model> [on-line] z dnia 27.09.2011.

dla bezrobotnych, a liberalnymi umowami zbiorowymi była tu znana od lat. Osadzona w historii Danii tradycja i kultura dialogu społecznego także okazała się znakomitą kapitałem społecznym, sprzyjającym tworzeniu opartych na konsensusie porozumień. Do wspomnianych walorów należy dodać jeszcze sprzyjającą koniunkturę gospodarczą, dobre przygotowanie do pracy i wysokie zarobki. Wszystko to do tego stopnia sprzyjało dobrym praktykom flexicurity, że duński rynek niezmiennie uważany jest za modelowy przykład wdrażania tej idei, a złoty trójkąt – wzajemnie wspierająca się kombinacja między elastycznością w zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników, hojnym systemem opieki socjalnej i aktywną polityką rynku pracy jest nadal jest używany jako przykład do naśladowania. Poniżej przedstawione są najważniejsze z punktu widzenia pomocy bezrobotnym absolwentom, instrumenty stosowane na rynku pracy w Danii, które można również wdrożyć w Polsce.

1.4.5 Dobre praktyki, które mogłyby zostać zastosowane w Polsce.

- job-coaching. Job coaching to metoda wprowadzania osób na rynek pracy i utrwalania tych osób na rynku pracy,
- umożliwienie zatrudniania job-coachów przez przedsiębiorstwa. Ich zadaniem jest towarzyszenie w nowym miejscu tym pracownikom, którzy przez dłuższy czas byli bez pracy - pomoc w aklimatyzacji, wprowadzaniu w obowiązki służbowe i rozwiązywaniu problemów związanych z wykonywanym zajęciem i przebywaniem w określonej grupie osób,
- stworzenie miejsc szkoleniowych dla młodzieży, będących kombinacją szkolenia na stanowisku pracy i nauki przedmiotów zawodowych lub ogólnych,
- wsparcie finansowe instytucji pozarządowych zajmujących się rozwojem współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia, pomocą społeczną, szkołami i lokalnym biznesem,
- wprowadzenie systemu czasowych zastępstw; pracodawca wysyłający pracownika na szkolenie który zgodzi się przyjąć na ten czas osobę bezrobotną do pracy może liczyć na dofinansowanie tego szkolenia oraz otrzymanie refundacji części wynagrodzenia wypłacanego przyjętemu bezrobotnemu,
- zamawianie w Instytucie Ewaluacji Polityki Rynku Pracy (IFAU) usług profilowania bezrobotnych, aby publiczne służby zatrudnienia były w stanie stosować właściwe

instrumenty we właściwym czasie wobec osób zagrożonych długookresowym bezrobociem,

- pool jobs – czasowe świadczenie pracy, w czasie którego bezrobotny nie traci prawa do zasiłku,
- ścisłe monitorowanie i ewaluowanie instrumentów rynku pracy.

Wnioski i rekomendacje

Zebrane materiały potwierdzają, iż poziom wykształcenia jest czynnikiem ułatwiającym wejście na rynek pracy. Niemniej jednak absolwenci szkół wyższych napotykają szereg barier podczas startu zawodowego. Generalnie można je podzielić

na 2 grupy:

- obiektywne – sytuacja gospodarcza, niska zdolność gospodarki do tworzenia miejsc pracy, wysoki napływ absolwentów,
- subiektywne – wynikające z postaw i aktywności absolwentów, ich stosunku do problemu pozostawania bez pracy.

Wyniki analizy dowodzą, iż podejmowane działania mające na celu zwiększenie szans tej kategorii osób są właściwe, lecz w warunkach utrzymującego się wysokiego bezrobocia i spowolnienia gospodarczego ich zakres należałoby zwiększyć. Należy podkreślić, iż w ostatnich latach daje się zauważyć zmianę postaw młodych ludzi wobec problemów związanych z podjęciem pracy. Są oni tą grupą bezrobotnych, którym jest trudno zaistnieć na rynku pracy, ponieważ ich wiedza i umiejętności nabyte podczas nauki nie zawsze pokrywają się z wymogami lokalnego rynku pracy. Pracodawcy stawiają na ludzi młodych i wykształconych, ale posiadających już doświadczenie zawodowe. A przecież jest to oczywista sprzeczność. Dlatego zarówno pracodawcy, jak i absolwenci szkół wyższych są zainteresowani korzystaniem z subsydiowanych programów rynku pracy. Pracodawcom obniża to koszty wynikające z przygotowania do wykonywania zawodu przez absolwenta, zaś absolwentom daje szansę zdobycia odpowiedniego doświadczenia.

Z każdym rokiem liczba absolwentów szkół wyższych rośnie, a tym samym wyższe wykształcenie nie jest już gwarantem zatrudnienia. Zwiększający się udział na rynku pracy absolwentów z wyższym wykształceniem powoduje, że wydłuża się okres poszukiwania

Główną konkluzją, jaka wyłania się z przedstawionych analiz, jest bardzo duże znaczenie poziomu wykształcenia i jego wpływ na szansę znalezienia pracy w pierwszych latach po zakończeniu edukacji formalnej. Zdecydowanie najmniejsze szanse na zatrudnienie miały osoby z wykształceniem najniższym. Wyraźnie też wykształcenie wyższe podnosiło szanse znalezienia pracy wśród absolwentów. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrastał wskaźnik zatrudniania, spadała stopa bezrobocia oraz odsetek nieaktywnych zawodowo.

Wraz z upływem czasu od ukończenia szkoły malały też wskaźniki bezrobocia, wzrastał zaś odsetek zatrudnionych. Osoby z wykształceniem wyższym zazwyczaj szybciej znajdowały pracę. Niemal 90% absolwentów szkół wyższych po 3-5 latach od zakończenia edukacji pracowało.

Znaczna część studentów studiów ostatnich lat (42%) podejmowała pracę zarobkową w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Praca ta w przeważającej mierze miała charakter tymczasowy i była podejmowana głównie w celach czysto zarobkowych. Aktywność taka niekoniecznie zwiększała szanse na znalezienie dobrej pracy w swoim zawodzie po ukończeniu studiów. O tymczasowym charakterze wykonywanej przez studentów pracy zarobkowej świadczy forma ich zatrudnienia oraz stosunek do niej. Jedynie 20% prac, które wymienili pracujący studenci wykonywanych było w formie umowy o pracę, a 55% prac – w formie umowy zlecenia lub umowy o dzieło (w takiej formie pracował więc 1 na 4 studentów ostatnich lat). Jedynie jedna czwarta studentów twierdziła, że studia nie nauczyły ich wykorzystywać w praktyce zdobytej wiedzy.

Analiza absolwentów pokazała, że wśród pracujących obecnie niemal 80% zatrudnionych jest na umowę o pracę. W formie umowy zlecenia lub o dzieło w ciągu ostatniego roku pracowało jedynie 13% absolwentów. Absolwenci uczelni stosunkowo często zatrudniani byli jako specjaliści (w 34% przypadków), czyli zazwyczaj zgodnie ze swoim wykształceniem. Jednak w dalszej kolejności wśród najczęstszych zawodów znalazły się takie, które niekoniecznie wymagały wykształcenia wyższego (np. zawody biurowe lub sprzedawcy).

Obecna sytuacja na europejskim rynku pracy nie jest optymistyczna. Stopa bezrobocia w grudniu 2011 r. osiągnęła poziom 9,9%, przy czym w strefie Euro wyniosła 10,4%. Wskaźnik w Polsce ukształtował się na poziomie 9,9%. Według szacunków Eurostat bezrobotnymi w UE pozostawało 23,8 mln osób, co oznacza, że poziom bezrobocia w porównaniu do grudnia 2010 r. zwiększył się o 923 tys. osób. Bezrobocie dotyczy w szczególności osoby młode, którym w obliczu rosnącego poziomu bezrobocia coraz trudniej jest znaleźć pracę. Potwierdza to wskaźnik bezrobocia. W przypadku młodych pozostaje on 2-krotnie, a w niektórych krajach nawet 3-krotnie, wyższy niż stopa bezrobocia ogółem. Obecnie bezrobotnymi jest niemal 5,5 mln młodych osób w UE.

Wskaźnik bezrobocia młodzieży w grudniu 2011 r. wyniósł 22,1%, czyli był ponad 2-krotnie wyższy niż dla populacji w wieku 15-74 lata. Pozwala to na stwierdzenie, że jedna

na pięć młodych osób nie może znaleźć pracy. Szczególnie podkreślić należy, że w niektórych krajach Unii Europejskiej wskaźnik bezrobocia młodzieży przekracza 30%, a w przypadku Hiszpanii zbliża się on do 50% (48,7%). W Polsce omawiany wskaźnik wyniósł 27,7% i w skali roku odnotowano jego wzrost o 3,4 pp.

Trudną sytuację pogarsza przedłużający się kryzys, w efekcie czego rośnie długotrwale bezrobocie młodych – średnio 28% bezrobotnych do 25 roku życia pozostaje bez pracy ponad 12 miesięcy.

Równocześnie w 2010 i 2011 roku wysokiemu bezrobociu na europejskim rynku pracy towarzyszyły trudności w obsadzaniu wolnych miejsc pracy. Zwiększało się niedopasowanie w zakresie popytu i podaży rynku pracy biorąc pod uwagę niewystarczające kwalifikacje, ograniczoną mobilność i nieodpowiedni poziom wynagrodzeń w różnych sektorach i regionach Unii Europejskiej. Jednocześnie w obliczu rosnącego poziomu bezrobocia młodzi ludzie w wielu przypadkach decydowali się na przedłużanie edukacji traktując to jako inwestycję w przyszłość, pod warunkiem oczywiście, że nabędą oni odpowiednie umiejętności. Z drugiej strony nadal 14% młodych ludzi przedwcześnie kończyło naukę, a znaczna część młodzieży nie posiada umiejętności by wejść i utrzymać się na rynku pracy. Tymczasem nowe możliwości dla młodych, oczywiście odpowiednio wykwalifikowanych, mogą powstać w związku z przejściem na emeryturę dotychczasowych pracowników, co według szacunków może skutkować stworzeniem 73 mln nowych miejsc pracy.

Aby zmniejszać ryzyko bezrobocia wśród młodzieży istotne jest:

- rozwijanie umiejętności, które są istotne dla rynku pracy,
- wspieranie pierwszych doświadczeń zawodowych i zdobywanie kwalifikacji w trakcie pracy,
- dostęp do rynku pracy: zdobycie pierwszej pracy poprzez okresowe obniżenie kosztów pracy,
- zaktywizowanie Akademickich Biur Karier i rozwijanie ich współpracy z instytucjami rynku pracy w podejmowaniu działań wspierających rozpoczęcie aktywności zawodowej przez studentów i absolwentów wyższych uczelni.

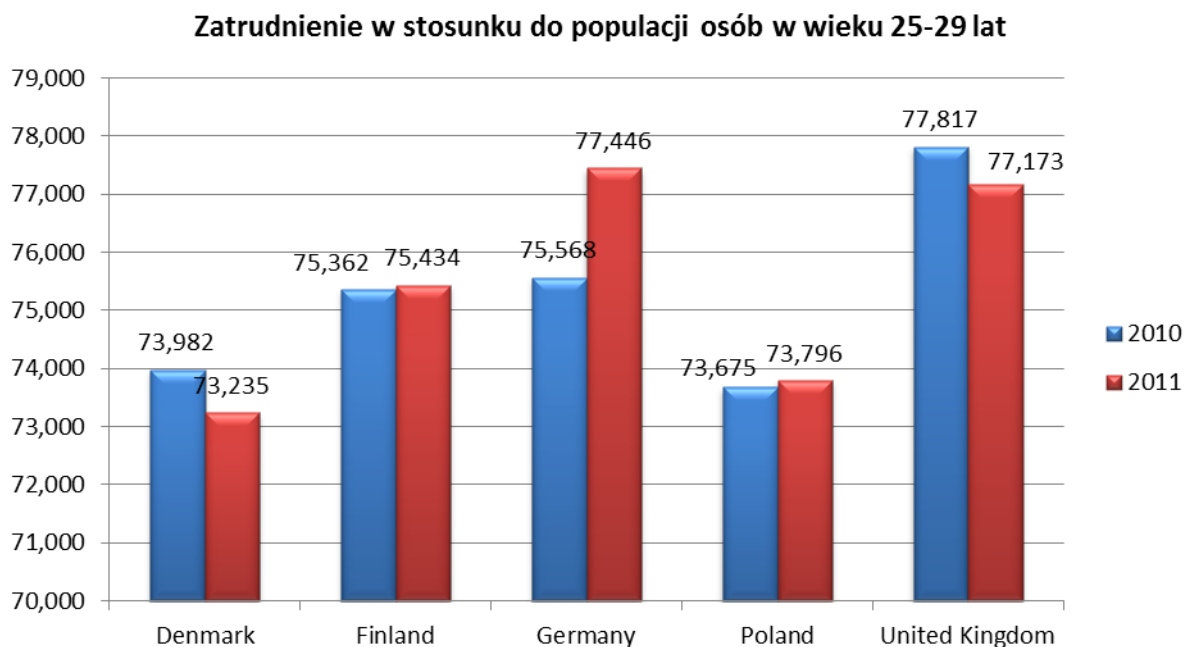
Na podstawie analizy różnorodnych źródeł można również zarekomendować również rozwiązania systemowe polegające na zespoleniu i powiązaniu urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej, w taki sposób, aby wprowadzić jasne zasady i prawa, które połączą otrzymywanie zasiłków z pewnymi obowiązkami, których wypełnienie jest warunkiem otrzymania zasiłku przez bezrobotnego jak i świadczeń z pomocy społecznej. Jednocześnie

we wszystkich analizowanych krajach można zauważyć rozbudowanie systemu prywatnego pośrednictwa pracy, często sprofilowanego według określonych grup bezrobotnych. Usługi świadczone przez nie są mocno zindywidualizowane, co sprzyja efektywności zatrudnieniowej. Powiązane jest to z rozwojem mentoringu i coachingu. Istotnym rozwiązaniem w stosunku do młodych ludzi jest zmiana polityki edukacyjnej polegającej na monitorowaniu losów studentów i bardziej elastycznym, dostosowanym do zmieniających się warunków rynku pracy, kreowanie nowych kierunków kształcenia.

Jednak najważniejszym wnioskiem wypływającym z powyżej analizy jest to, aby we wszystkich działaniach związanych z rynkiem pracy uwzględniać i angażować pracodawców. Zarówno na poziomie centralnym jak i regionalnym.

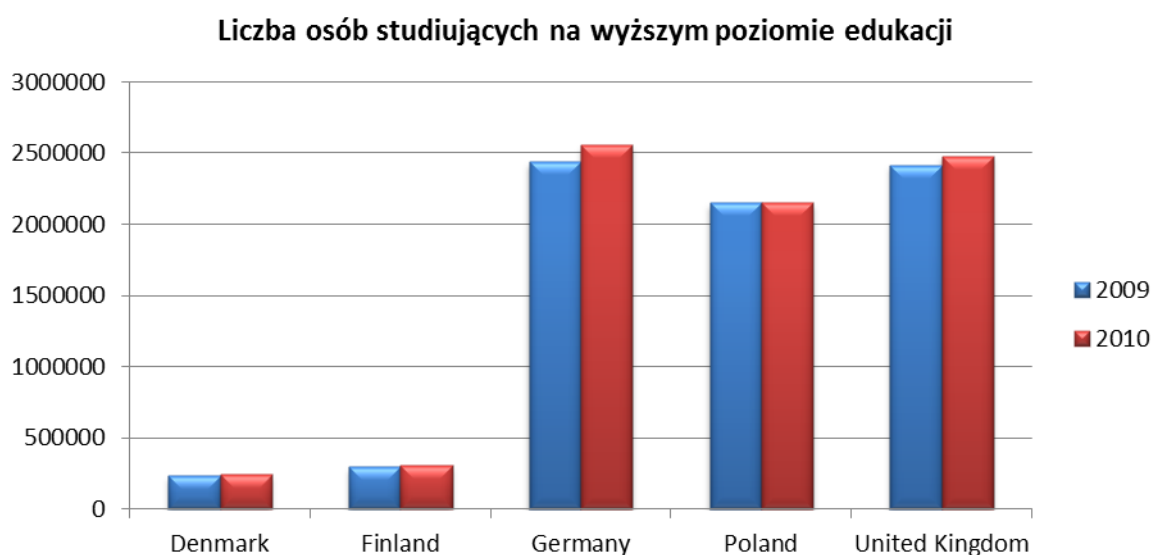
Zestawienie porównawcze wybranych danych statystycznych

Rys. 26 Zatrudnienie w stosunku do populacji osób w wieku 25-29 lat.



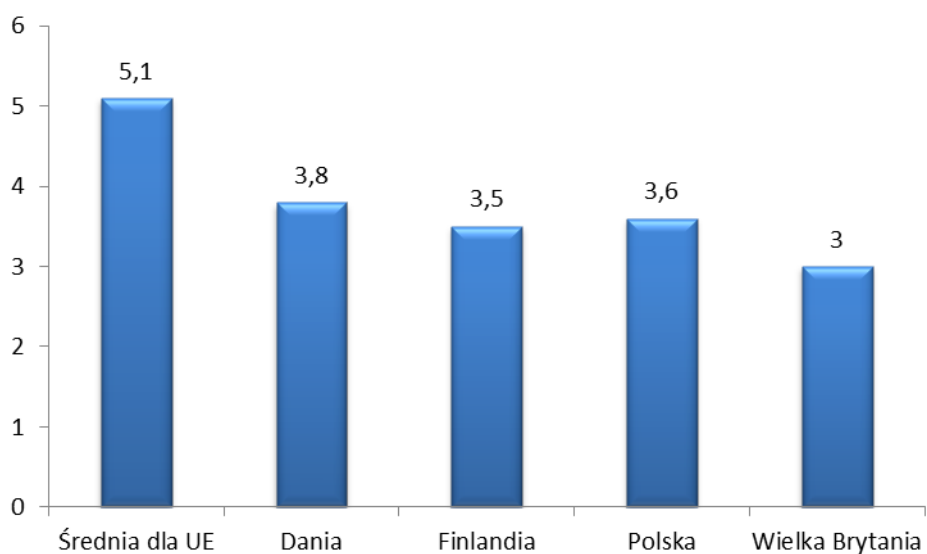
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD

Rys. 27 Liczba osób studiujących na wyższym poziomie edukacji



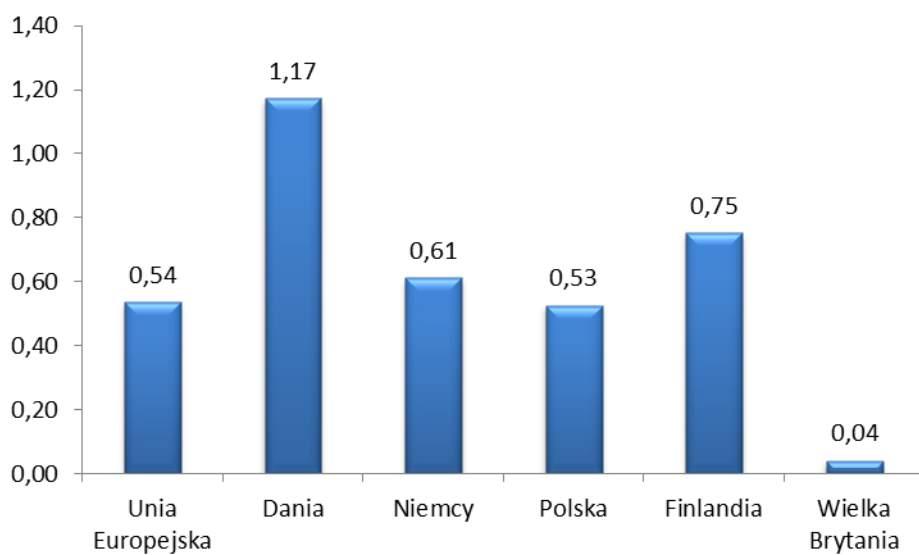
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Rys. 28 Średni czas poszukiwania pracy przez osoby z wyższym wykształceniem (w miesiącach).



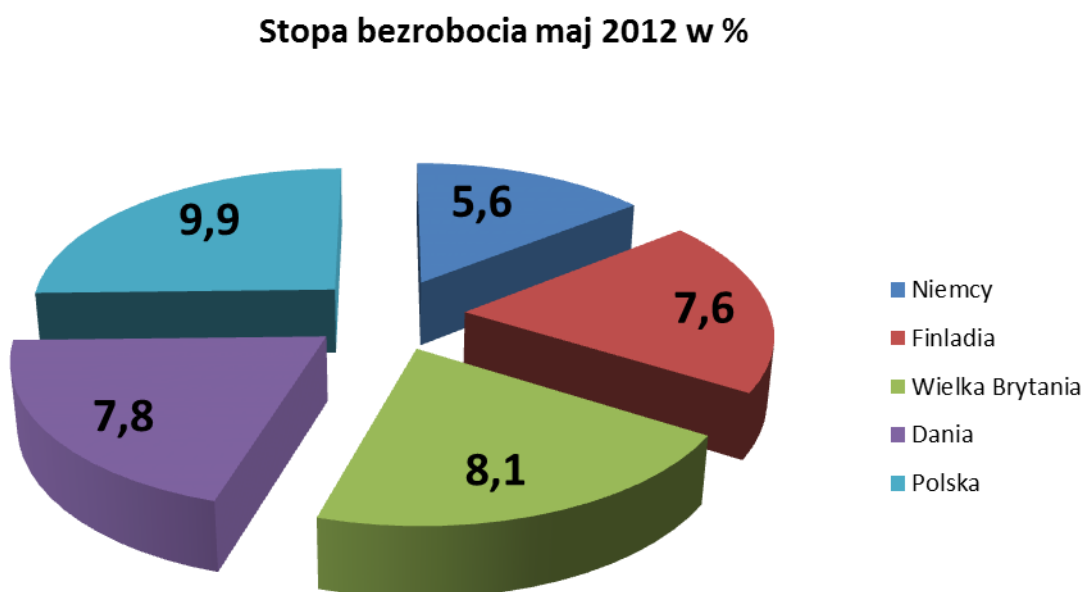
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Rys. 29 Wydatki na realizację aktywnych polityk rynku pracy (Active labour market policies - ALMP) w 2009 r. (jako %PKB)



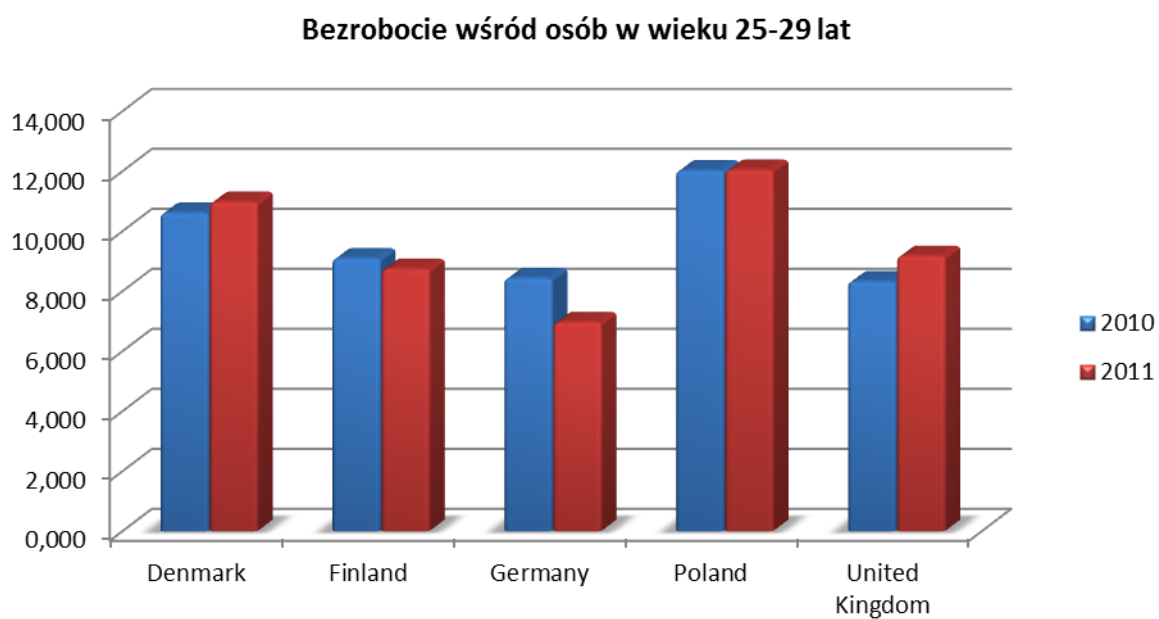
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Rys. 30 Stopa bezrobocia w maju 2012 roku w %



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Rys. 31 Bezrobocie wśród osób w wieku 25-29 lat



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Rys. 32 Bezrobocie 3C bezrobocia według poziomu wykształcenia (w tysiącach)

DANIA

Wszystkich mężczyzn i kobiety	2007	2008
Łączny	114,539	98,380
X-0	-	-
1 Wykształcenie podstawowe lub pierwszy etap edukacji podstawowej	-	-
2 gimnazjalne lub drugi etap edukacji podstawowej	41,065	34,917
3 szkolnictwa ponadgimnazjalnego	40,218	36,637
4 policealne niż szkolnictwo wyższe	-	-
5A Pierwszy etap kształcenia wyższego - oparte na teorii	21,142	16,508
5B Pierwszy etap kształcenia wyższego - praktycznie zorientowane	5,203	3,971
6 Drugi etap kształcenia wyższego	-	-
? Poziom nie stwierdzono	6,911	5,643
Mężczyźni	2007	2008
Łączny	55,079	47,077
X-0	-	-
1 Wykształcenie podstawowe lub pierwszy etap edukacji podstawowej	-	-
2 gimnazjalne lub drugi etap edukacji podstawowej	21,186	17,962
3 szkolnictwa ponadgimnazjalnego	17,949	16,445
4 policealne niż szkolnictwo wyższe	-	-
5A Pierwszy etap kształcenia wyższego - oparte na teorii	9,044	7,854
5B Pierwszy etap kształcenia wyższego - praktycznie zorientowane	2,003	2,631
6 Drugi etap kształcenia wyższego	-	-
? Poziom nie stwierdzono	4,897	2,185
Kobiety	2007	2008
Łączny	59,346	51,303
X-0	-	-
1 Wykształcenie podstawowe lub pierwszy etap edukacji podstawowej	-	-
2 gimnazjalne lub drugi etap edukacji podstawowej	19,878	16,954
3 szkolnictwa ponadgimnazjalnego	22,268	20,192
4 policealne niż szkolnictwo wyższe	-	-
5A Pierwszy etap kształcenia wyższego - oparte na teorii	12,098	8,654

5B Pierwszy etap kształcenia wyższego - praktycznie zorientowane	3,200	1,340
6 Drugi etap kształcenia wyższego	-	-
? Poziom nie stwierdzono	2,016	3,458
Uwagi: ¹ Osoby w wieku 15 do 66 lat.		

FINLANDIA

Wszystkich mężczyzn i kobiety	2007	2008
Łączny	183	172
0-2	65	63
4/3	84	78
5A Pierwszy etap kształcenia wyższego - oparte na teorii	15	18
5B Pierwszy etap kształcenia wyższego - praktycznie zorientowane	18	12
6 Drugi etap kształcenia wyższego	1	-
Mężczyźni	2007	2008
Łączny	90	85
0-2	35	34
4/3	42	39
5A Pierwszy etap kształcenia wyższego - oparte na teorii	5	7
5B Pierwszy etap kształcenia wyższego - praktycznie zorientowane	8	4
6 Drugi etap kształcenia wyższego	-	-
Kobiety	2007	2008
Łączny	93	87
0-2	30	29
4/3	43	39
5A Pierwszy etap kształcenia wyższego - oparte na teorii	10	11
5B Pierwszy etap kształcenia wyższego - praktycznie zorientowane	10	8
6 Drugi etap kształcenia wyższego	-	-
Uwagi: ¹ Osoby w wieku 15 do 74 lat.		

NIEMCY

Wszystkich mężczyzn i kobiety	2007	2008
Łączny	3608	3141
X-1	279	252
2 gimnazjalne lub drugi etap edukacji podstawowej	916	763
3 szkolnictwa ponadgimnazjalnego	1874	1644

4 policealne niż szkolnictwo wyższe	157	130
5A Pierwszy etap kształcenia wyższego - oparte na teorii	241	215
5B Pierwszy etap kształcenia wyższego - praktycznie zorientowane	131	120
6 Drugi etap kształcenia wyższego	10	10
? Poziom nie stwierdzono	-	7
Mężczyźni	2007	2008
Łączny	1944	1640
X-1	165	149
2 gimnazjalne lub drugi etap edukacji podstawowej	493	418
3 szkolnictwa ponadgimnazjalnego	1000	876
4 policealne niż szkolnictwo wyższe	85	64
5A Pierwszy etap kształcenia wyższego - oparte na teorii	129	110
5B Pierwszy etap kształcenia wyższego - praktycznie zorientowane	66	64
6 Drugi etap kształcenia wyższego	6	5
? Poziom nie stwierdzono	-	-
Kobiety	2007	2008
Łączny	1664	1451
X-1	113	103
2 gimnazjalne lub drugi etap edukacji podstawowej	422	345
3 szkolnictwa ponadgimnazjalnego	875	768
4 policealne niż szkolnictwo wyższe	72	65
5A Pierwszy etap kształcenia wyższego - oparte na teorii	112	106
5B Pierwszy etap kształcenia wyższego - praktycznie zorientowane	65	57
6 Drugi etap kształcenia wyższego	4	-
? Poziom nie stwierdzono	-	-
Uwagi: ¹ Osoby w wieku 15 lat i powyżej.		

POLSKA

Wszystkich mężczyzn i kobiety	2007	2008
Łączny	1619	1211
2/01	266	193
3 szkolnictwa ponadgimnazjalnego	1131	819
4 policealne niż szkolnictwo wyższe	54	51
6/5	168	147
Mężczyźni	2007	2008
Łączny	831	599

2/01	158	115
3 szkolnictwa ponadgimnazjalnego	598	415
4 policealne niż szkolnictwo wyższe	15	15
6/5	60	55
Kobiety	2007	2008
Łączny	788	612
2/01	109	78
3 szkolnictwa ponadgimnazjalnego	533	405
4 policealne niż szkolnictwo wyższe	39	36
6/5	108	92
Uwagi: ¹ Osoby w wieku 15 do 74 lat.		

POLSKA

Wszystkich mężczyzn i kobiety	2007	2008
Łączny	1746,6	1473,8
1 Pierwszy poziom	564,6	448,3
5/3	1061,8	900,7
07/06	120,2	124,8
Mężczyźni	2007	2008
Łączny	729,3	640,4
1 Pierwszy poziom	272,5	225,2
5/3	417,8	373,5
07/06	38,9	41,7
Kobiety	2007	2008
Łączny	1017,3	833,4
1 Pierwszy poziom	292,1	223,1
5/3	643,9	527,2
07/06	81,3	83,1
Uwagi: ¹ Mężczyźni w wieku 18 do 64 lat, kobiety w wieku od 18 do 59 lat (z wyjątkiem młodocianych absolwentów). ² 31 grudnia.		

WIELKA BRYTANIA

Wszystkich mężczyzn i kobiety	2007	2008
Łączny	1621	1643
X-1	315	304
2 Drugi poziom, pierwszy etap	280	305
3 Drugi poziom, drugi etap	760	764
5 poziom trzeci, pierwszy etap, prowadząc do nagrody nie równoważną do	64	78

pierwszego stopnia uniwersyteckiego		
07/06	163	157
9 Edukacja poziomie nieokreślonym	39	35
Mężczyźni	2007	2008
Łączny	930	969
X-1	197	188
2 Drugi poziom, pierwszy etap	165	194
3 Drugi poziom, drugi etap	426	442
5 poziom trzeci, pierwszy etap, prowadząc do nagrody nie równoważną do pierwszego stopnia uniwersyteckiego	31	42
07/06	91	83
9 Edukacja poziomie nieokreślonym	20	20
Kobiety	2007	2008
Łączny	691	674
X-1	118	116
2 Drugi poziom, pierwszy etap	115	111
3 Drugi poziom, drugi etap	334	322
5 poziom trzeci, pierwszy etap, prowadząc do nagrody nie równoważną do pierwszego stopnia uniwersyteckiego	33	36
07/06	73	73
9 Edukacja poziomie nieokreślonym	20	18
Uwagi: ¹ Osoby w wieku 16 lat i powyżej. ² drugim kwartale.		

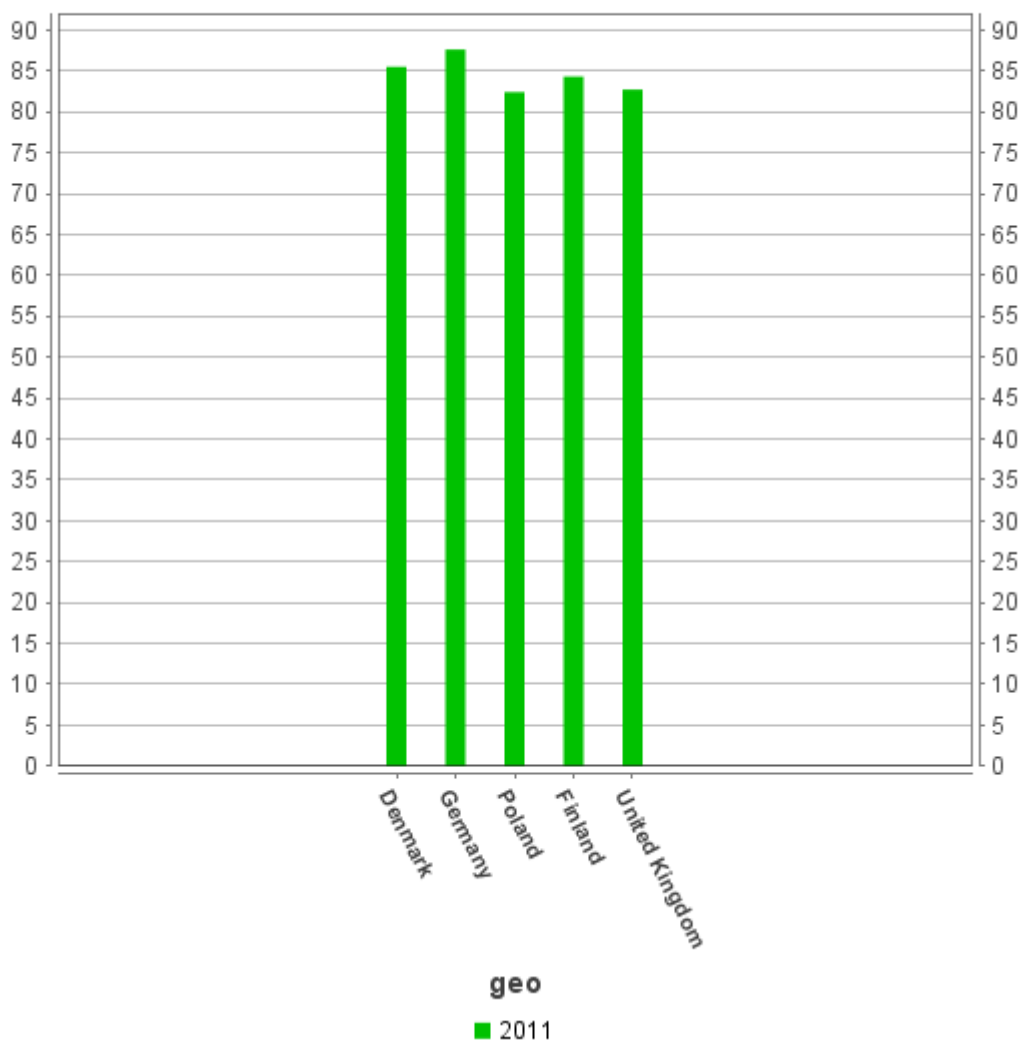
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Labrosta.ilo.org

Rys. 33 Stopa zatrudnienia, przez najwyższy poziom wykształcenia osiągnięty z grupy wiekowej 20-64 lat. Pierwszy i drugi etap kształcenia wyższego (poziomy 5 i 6)

Employment rate, by highest level of education attained

% of age group 20-64 years

First and second stage of tertiary education (levels 5 and 6)



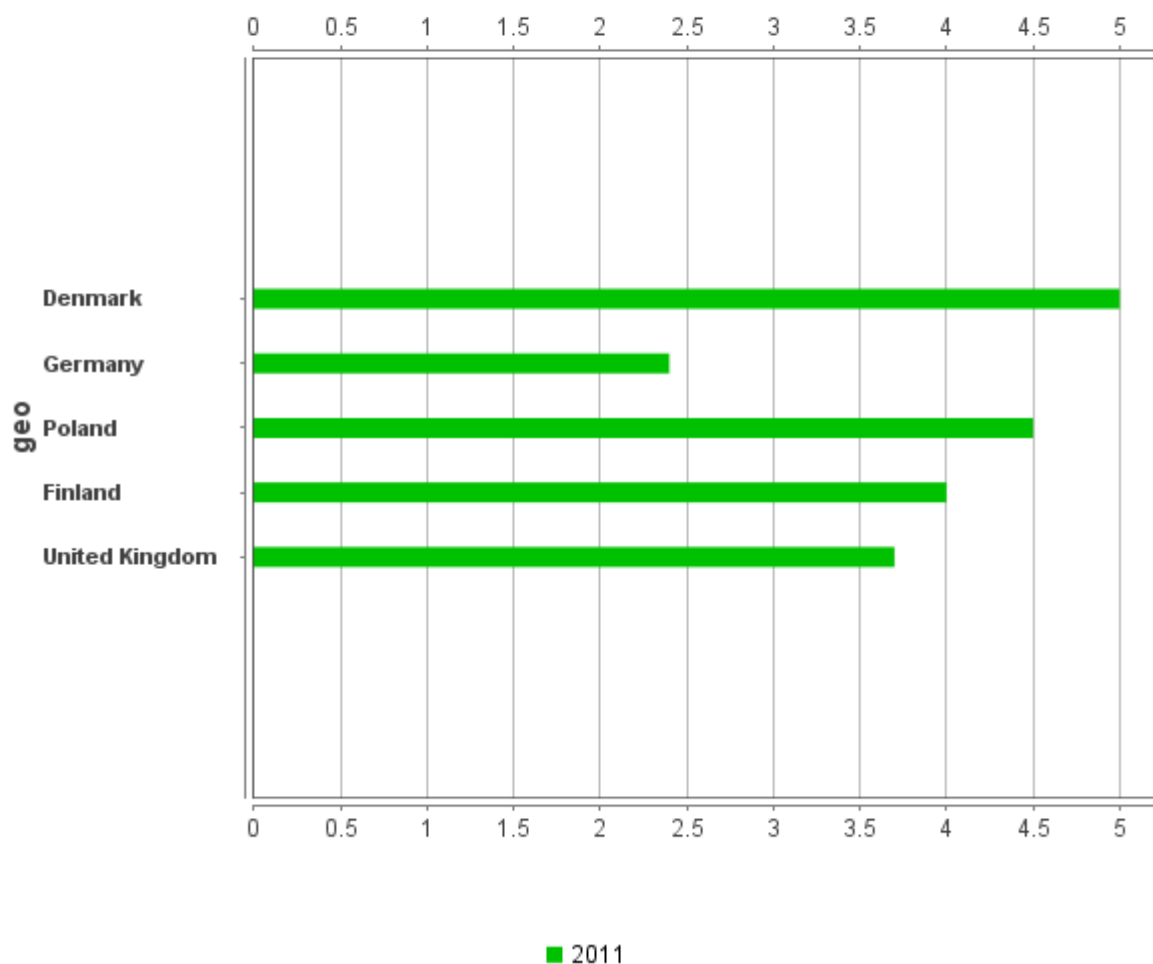
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EUROSTAT

Rys. 34 Stopa bezrobocia ludności w wieku 25-64 lata według poziomu wykształcenia w 2011 roku. Średnia roczna. Pierwszy i drugi etap kształcenia wyższego (poziomy 5 i 6)

Unemployment rates of the population aged 25-64 by level of education

Annual average

First and second stage of tertiary education (levels 5 and 6)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EUROSTAT

Aneksy – bibliografia

1. Evans Jonathan, Shen Wei, *Youth employment and the future of work*, Council of Europe and European Commission, May 2010. [http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Youth_Work/Research/YK10_Youth_employment.pdf]
2. *Global Competitiveness Report 2011-2012*, World Economic Forum 2012. [http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf]
3. *Global Employment Trends For Youth 2012*, International Labour Office, Geneva, 2012. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180976.pdf]
4. Hämäläinen, Kari, Tuomala, Juha, *Vocational Labour Market Training in Promoting Youth Employment*, Government Institute for Economic Research (VATT) 432, Helsinki 2007. [http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/k432.pdf]
5. *Key Data on Education in Europe 2012*, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA P9 Eurydice), luty 2012. [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/134EN.pdf].
6. *Key Data on Education in Europe 2012*, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2012. [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/134EN.pdf]
7. *Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2005 – 2008*, Official Statistics of Finland. [http://www.stat.fi/til/sijk/2008/sijk_2008_2010-03-23_tau_001_en.html]
8. *Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2009*, Official Statistics of Finland. [http://www.stat.fi/til/sijk/2009/sijk_2009_2011-03-02_tau_001_en.html]
9. *Main type of activity of graduates one year after graduation at the end of 2010*, Official Statistics of Finland. [http://www.stat.fi/til/sijk/2010/sijk_2010_2012-03-06_tau_001_en.html]
10. Programme for International Student Assessment (PISA) [<http://www.oecd.org/pisa>]
11. Räisänen, Heikki Hori Haruhiko, *Employment Policies in Two Ageing Societies: Japan and Finland Compared*, Government Institute for Economic Research (VATT) 453, Helsinki 2008. [http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/k453.pdf]
12. *The World Factbook*, Central Intelligence Agency USA [<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/fi.html>]
13. *Transition from school to further education and work 2010*, Statistics Finland 2012. [http://www.stat.fi/til/sijk/2010/sijk_2010_2012-03-06_en.pdf]
14. Virtanen Anne, *Students' experiences of workplace learning in Finnish vocational education and training*, European journal of vocational training , No 44 , 2008/2, [<http://www.eric.ed.gov/PDFS/EJ808778.pdf>]
15. *Youth Unemployment in the Nordic Countries - A Study on the Rights of and Measures for Young Jobseekers*, Nordic Social Statistical Committee, Copenhagen 2011. [<http://nososco-eng.nom-nos.dk/filer/publikationer/Youth%20Unemployment.pdf>]

Aneksy – spis tabel i rysunków

Spis rysunków

RYS. 1 STRUKTURA ZATRUDNIENIA W POSZCZEGÓLNYCH SEKTORACH GOSPODARKI FINLANDII (2011 R.)	27
RYS. 2 STOPA BEZROBOCIA OGÓŁEM W FINLANDII W LATACH 2000-2011	28
RYS. 3 SYSTEM KSZTAŁCENIA W FINLANDII.....	30
RYS. 4 STUDENCI W FINLANDII W LATACH 2008-2011	31
RYS. 5 ABSOLWENCI W FINLANDII W LATACH 2006-2011 WEDŁUG RODZAJU UCZELNI	32
RYS. 6 ABSOLWENCI W FINLANDII W LATACH 2006-2011 WEDŁUG RODZAJU UZYSKANEGO DYPLOMU	33
RYS. 7 ABSOLWENCI UNIWERSYTETÓW W ROKU 2009 WEDŁUG KIERUNKÓW STUDIÓW.....	34
RYS. 8 ABSOLWENCI POLITECHNIK W ROKU 2008 WEDŁUG KIERUNKÓW STUDIÓW-	34
RYS. 9 POZIOM ZATRUDNIENIA ABSOLWENTÓW STUDIÓW W ROK PO UZYSKANIU DYPLOMU (W %) W LATACH 2005-2010.....	36
RYS. 10 UDZIAŁ BEZROBOTNYCH ABSOLWENTÓW W FINLANDII W OGÓLE OSÓB KOŃCĄCYCH STUDIA WYŻSZE W ROK PO UZYSKANIU DYPLOMU W LATACH 2005-2010 (W %).	37
RYS. 11 UDZIAŁ PRACUJĄCY STUDENTÓW W OGÓLNEJ LICZBIE OSÓB STUDIUJĄCYCH W LATACH 2006-2010.....	40
RYS. 12 RODZAJE AKTYWNOŚCI PODEJMOWANE PRZEZ ABSOLWENTÓW STUDIÓW WYŻSZYCH W FINLANDII W ROK PO UZYSKANIU DYPLOMU W LATACH 2005-2010 (W %)....	41
RYS. 13 ŚREDNI CZAS POSZUKIWANIA PRACY PRZEZ OSOBY Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM (W MIESIĄCACH).	41
RYS. 14 WYDATKI NA REALIZACJĘ POLITYK RYNKU PRACY (ŁĄCZNIE KATEGORIE 1-9) W 2009 R. (JAKO % PKB)	43
RYS. 15 WYDATKI NA REALIZACJĘ AKTYWNYCH POLITYK RYNKU PRACY (ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES - ALMP) W 2009 R. (JAKO %PKB)	43
RYS. 16 WYDATKI NA REALIZACJĘ POLITYK RYNKU PRACY W PODZIALE NA KATEGORIE INTERWENCJI W 2009 R. (JAKO % PKB).....	44
RYS. 17 SYSTEM KSZTAŁCENIA W NIEMCZECH.....	52
RYS. 18. STOPA BEZROBOCIA W WIELKIEJ BRYTANII W LATACH 1996–2009 (W %)	74
RYS. 19. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA, WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA KOBIET I WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA OSÓB W WIEKU 55–64 LATA W WIELKIEJ BRYTANII W LATACH 2005–2009 (W %).....	75
RYS. 20. ETAPY BEZROBOCIA W WIELKIEJ BRYTANII	95
RYS. 21. PRZEPŁYW RAMACH PROGRAMU <i>NEW DEAL FOR YOUNG PEOPLE</i>	98

RYS. 22 PRZEDSTAWIA SYSTEM EDUKACJI W DANI (<i>ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE</i>)	108
RYS. 23 STOPA BEZROBOCIA WŚRÓD ABSOLWENTÓW WYŻSZYCH UCZELNI W DANII PO UZYSKANIU DYPLOMU W LATACH 2008-2010 (W %).	109
RYS. 24 ŚREDNI CZAS POSZUKIWANIA PRACY PRZEZ OSOBY Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM (W MIESIĄCACH).	110
RYS. 25 DUŃSKI MODEL FLEXICURITY	111
RYS. 26 ZATRUDNIENIE W STOSUNKU DO POPULACJI OSÓB W WIEKU 25-29 LAT.....	120
RYS. 27 LICZBA OSÓB STUDIUJĄCYCH NA WYŻSZYM POZIOMIE EDUKACJI.....	120
RYS. 28 ŚREDNI CZAS POSZUKIWANIA PRACY PRZEZ OSOBY Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM (W MIESIĄCACH).	121
RYS. 29 WYDATKI NA REALIZACJĘ AKTYWNYCH POLITYK RYNKU PRACY (ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES - ALMP) W 2009 R. (JAKO %PKB).....	121
RYS. 30 STOPA BEZROBOCIA W MAJU 2012 ROKU W %.....	122
RYS. 31 BEZROBOCIE WŚRÓD OSÓB W WIEKU 25-29 LAT	122
RYS. 32 BEZROBOCIE 3C BEZROBOCIA WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA (W TYSIĄCACH)	123
RYS. 33 STOPA ZATRUDNIENIA, PRZEZ NAJWYŻSZY POZIOM WYKSZTAŁCENIA OSIĄGNIĘTY Z GRUPY WIEKOWEJ 20-64 LAT. PIERWSZY I DRUGI ETAP KSZTAŁCENIA WYŻSZEGO (POZIOMY 5 I 6).....	128
RYS. 34 STOPA BEZROBOCIA LUDNOŚCI W WIEKU 25-64 LATA WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA W 2011 ROKU. ŚREDNIA ROCZNA. PIERWSZY I DRUGI ETAP KSZTAŁCENIA WYŻSZEGO (POZIOMY 5 I 6)	129

Spis tabel

Tabela 1 Korzyści z posiadania wyższego wykształcenia	9
Tabela 2 Współczynniki skolaryzacji w szkolnictwie wyższym w Polsce.....	10
Tabela 3 Struktura zatrudnienia w Polsce według poziomu wykształcenia w latach 1989–2010 (w %).....	11
Tabela 4 Aktywność ekonomiczna osób z wyższym wykształceniem (lata 1992–2008)	12
Tabela 5 Studenci i absolwenci według wybranych grup kierunków studiów (lata 1991–2009)	13
Tabela 6 Studenci w Finlandii w latach 2008-2011.....	31
Tabela 7 Absolwenci w Finlandii w latach 2006-2011	33
Tabela 8 Główne rodzaje aktywności podejmowane przez absolwentów studiów wyższych w rok po uzyskaniu dyplomu.	38
Tabela 9 Wskaźniki aktywności zawodowej* Niemiec w latach 1995–2009 według płci	46
Tabela 10 Bezrobotni według grup problemowych na rynku pracy RFN w latach 2006–2009 (w tys.)	48
Tabela 11 Badanie HIS.....	55
Tabela 12 Badanie INCHER.....	59
Tabela 13 Wydatki na politykę rynku pracy według klasyfikacji stosowanej przez Eurostat i OECD w Wielkiej Brytanii w 2008 r.	77
Tabela 14 Badanie HESA.....	85
Tabela 15 Badanie HFR.....	90
Tabela 16 System edukacji w Danii	104