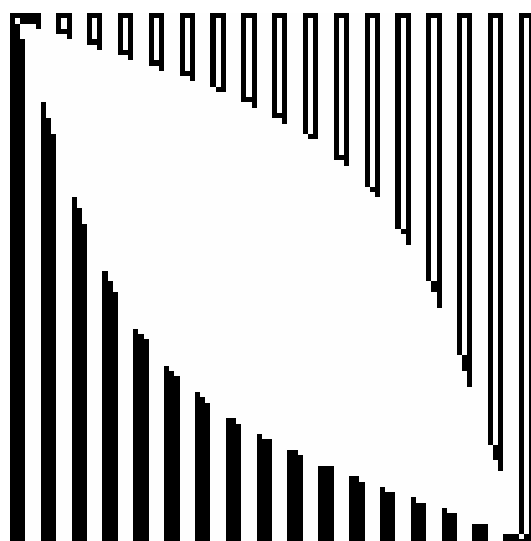


Ministerstwo Gospodarki i Pracy
Departament Rynku Pracy

**UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH
PRZEGLĄD TEMATYCZNY
RAPORT ŹRÓDŁOWY
POLSKA**



OECD  OCDE

Warszawa, 2005
Biblioteczka Rynku Pracy

Przegląd tematyczny kształcenia dorosłych (Thematic Review on Adult Learning – TRAL) był inicjatywą OECD i służył zebraniu doświadczeń 17 krajów OECD (Austria, Kanada, Dania, Finlandia, Niemcy, Węgry, Korea, Meksyk, Holandia, Polska, Portugalia, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone) w zakresie działań na rzecz wzrostu uczestnictwa dorosłych w kształceniu ustawicznym

Efektom tych badań są m.in. następujące publikacje:

- przygotowany w 2004 r. przez zespół ekspertów polskich i pracowników MGİP „Uczenie się Dorosłych – Przegląd tematyczny; Raport źródłowy” (ang. „Thematic Review on Adult Learning – Poland Background Report”), którego polską wersję językową właśnie Państwu prezentujemy;
- raport przygotowany przez zespół niezależnych ekspertów OECD – „Poland Country Note” (Polska; Notatka na temat kraju);
- dwa raporty porównawcze, pierwszy z 2003 r. – „Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices”, oraz drugi z 2005 r. – „Promoting Adult Learning”.

Dokumentacja krajowa oraz konkluzje z raportu porównawczego – „Promoting Adult Learning”, są obecnie dostępne, wyłącznie w angielskiej wersji językowej, na stronie internetowej OECD (<http://www.oecd.org/edu/adultlearning>). Dokumenty te, przetłumaczone na język polski będą również sukcesywnie udostępniane na stronach internetowych MGİP oraz w wersji drukowanej.

Autorzy:

1. Prof. Irena Elżbieta Kotowska, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
2. Dr Małgorzata Podogrodzka, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
3. Mgr Anna Baranowska, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Współautorzy:

1. Mgr Elżbieta Strojna, Ministerstwo Pracy i Gospodarki, Departament Rynku Pracy
2. Mgr Halina Iżycka, Ministerstwo Pracy i Gospodarki, Departament Rynku Pracy
3. Mgr Magdalena Nojszewska-Dochev, Ministerstwo Pracy i Gospodarki, Departament Rynku Pracy
4. Mgr Agnieszka Majcher-Teleon, Ministerstwo Pracy i Gospodarki, Departament Rynku Pracy

© Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Rynku Pracy, 2005

ISBN 83-60302-45-6

Wydawca:

Ministerstwo Gospodarki i Pracy
Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa

Druk: ZWP MGİP. Zam. 1851/05. Nakład 500 egz.

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ I. WPROWADZENIE	7
1.1. Sytuacja ekonomiczna	7
1.2. Sytuacja demograficzna i społeczna	8
1.2.1. Zmiany ludnościowe	8
1.2.2. Sytuacja na rynku pracy	10
1.2.3. Rynek pracy a edukacja	14
1.3. Definicja kształcenia ustawicznego	17
1.4. Tło historyczne kształcenia ustawicznego	18
ROZDZIAŁ II. STRUKTURA KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W POLSCE	21
2.1. Instytucje zaangażowane w kształcenie ustawiczne	21
2.1.1. Rola administracji rządowej i samorządowej	21
2.1.2. Partnerzy społeczni	22
2.1.3. Rynek usług edukacyjnych	22
2.2. Ramy prawne kształcenia ustawicznego	23
2.2.1. Zobowiązania państwa	23
2.2.2. Zobowiązania osób indywidualnych	26
2.2.3. Zobowiązania pracodawcy	26
2.2.4. Regulacje prawne dotyczące osób niepełnosprawnych i wykluczonych społecznie	27
2.3. Polityka w obszarze kształcenia ustawicznego	29
2.4. Finansowanie kształcenia ustawicznego dorosłych	33
2.4.1. Finansowanie szkoleń ze środków publicznych	34
2.4.2. Finansowanie szkoleń ze środków przedsiębiorstw	36
2.4.3. Finansowanie szkoleń ze środków własnych uczestników	37
ROZDZIAŁ III. KSZTAŁCENIE USTAWICZNE DOROSŁYCH	41
3.1. Zaangażowanie przedsiębiorstw w kształcenie ustawiczne	41
3.2. Aktywność edukacyjna osób dorosłych	46
3.3. Instytucje oferujące usługi szkoleniowe	57
3.3.1. Kształcenie ustawiczne dorosłych w szkołach i placówkach publicznych	57
3.3.2. Instytucje oferujące kursy i szkolenia na zasadach komercyjnych	61
PODSUMOWANIE	67
BIBLIOGRAFIA	69
ANEKS 1	71
ANEKS 2	74

SPIS TABEL

1.1.	Zatrudnienie w latach 1997–2003 (stan na koniec roku)	7
1.2.	Przewidywane zmiany populacji ludności według grup wieku	9
1.3.	Współczynniki aktywności zawodowej ludności	10
1.4.	Populacja w wieku 15 i więcej lat według poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i płci	14
1.5.	Ludność w wieku 25–64 lata według poziomu wykształcenia i płci	15
1.6.	Wskaźniki rynku pracy według wykształcenia	16
2.1.	Dochody Funduszu Pracy ogółem w 1996 r. i w latach 2000–2003 (bez zaciągniętych przez fundusz pracy kredytów)	34
2.2.	Wydatki z Funduszu Pracy w latach: 1996–2003 (w mln zł)	35
2.3.	Udział wydatków na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr w kosztach pracy przedsiębiorstwa, w wybranych sektorach gospodarki w 1996 r. i w 2000 r. (w %)	37
2.4.	Wydatki gospodarstw domowych w 1996 r. i w latach 2000–2002	38
2.5.	Struktura odliczeń od podatku dochodowego od osób fizycznych w 1997 r. i w latach 2000–2002	38
2.6.	Struktura odliczeń od podatku dochodowego od osób fizycznych według przedziałów podatku dochodowego w 1997 r. i w latach 2000–2002 (w %)	38
2.7.	Struktura podatników korzystających z odliczeń podatkowych w 1997 r. i w latach 2000–2002 (w %)	39
3.1.	Przedsiębiorstwa zaangażowane w szkolenia pracowników w 2002 r. według formy kształcenia i wielkości przedsiębiorstwa	43
3.2.	Uczestnictwo w kursach i szkoleniach w 2002 r. w przedsiębiorstwach organizujących szkolenia według wybranych kategorii pracowników i wielkości przedsiębiorstwa	43
3.3.	Uczestnictwo w różnych formach szkoleń w 2002 r. według stanowiska i wielkości przedsiębiorstwa (liczba zatrudnionych w firmie = 100%)	44
3.4.	Koszty szkoleń przedsiębiorstw prowadzących kursy i szkolenia w 2002 r. według wielkości przedsiębiorstwa	45
3.5.	Uczestnicy szkolenia w ciągu ostatnich 4 tygodni według inicjatywy szkolenia, IV kwartał 2001 r., 2002 r. i 2003 r.	47
3.6.	Osoby uczestniczące w szkoleniach w ostatnich 4 tygodniach według płci i miejsca zamieszkania, IV kwartał 2001 r., 2002 r. i 2003 r.	47
3.7.	Aktywni zawodowo uczący się według form kształcenia w 2003 r.	49
3.8.	Uczestnictwo w edukacji ustawicznej osób aktywnych zawodowo w wieku 25–64 według płci i statusu na rynku pracy w 2003 r.	50
3.9.	Uczący się oraz aktywni zawodowo według płci i statusu na rynku pracy w 2003 r.	51
3.10.	Pracujący uczący się oraz pracujący, w wieku 25–64 lat, według typu kontraktu zatrudnienia i płci, w 2003 r.	51
3.11.	Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym osób pracujących, w wieku 25–64, według grupy zawodowej i płci, w 2003 r.	51
3.12.	Aktywność edukacyjna pracujących w wieku 25–64 według wielkości przedsiębiorstwa i płci w 2003 r.	52
3.13.	Powody podjęcia przez uczestnika szkoleń ostatniego przedsięwzięcia edukacyjnego w systemie pozaszkolnym w 2003 r.	52
3.14.	Plany edukacyjne uczących się i nie uczących się według płci w 2003 r.	52
3.15.	Powody braku planów edukacyjnych aktywnych zawodowo w wieku 25–64 lat według płci w 2003 r.	53
3.16.	Wybrane charakterystyki uczestnictwa zarejestrowanych bezrobotnych w szkoleniach, w latach 2000–2003	54
3.17.	Wskaźnik zatrudnienia zarejestrowanych bezrobotnych w okresie do 3 miesięcy po odbytym szkoleniu w latach 2000–2003	55

3.18. Wskaźnik zatrudnienia po odbytych szkoleniach finansowanych ze środków urzędu pracy według statusu osób zarejestrowanych, w latach 2000–2002	55
3.19. Bezrobotni, którzy otrzymali pożyczkę szkoleniową z funduszu pracy oraz wskaźnik zatrudnienia tych osób po odbytych szkoleniach w latach 2000–2003	56
3.20. Szkoły dla dorosłych według poziomu kształcenia w roku szkolnym 1995/1996, 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003	57
3.21. Uczniowie i słuchacze w szkołach dla dorosłych według form kształcenia w roku szkolnym 2002/2003	57
3.22. Liczba uczniów i słuchaczy szkół dla dorosłych kształcących się w formie dziennej, wieczorowej i zaocznej w roku szkolnym 1995/1996, 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003	58
3.23. Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU) według województw w roku szkolnym 2001/2002	58
3.24. Szkoły wyższe według form własności w roku szkolnym 1995/1996, 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003	59
3.25. Studenci według form kształcenia w roku szkolnym 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003	59
3.26. Liczba studentów szkół wyższych według form własności w roku szkolnym 1995/1996, 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003	60
3.27. Studenci według form kształcenia na wybranych kierunkach kształcenia w roku szkolnym 2002/2003	60
3.28. Uczący się i studium według wybranych grup wieku w roku szkolnym 1995/1996, 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003	60
3.29. Liczba słuchaczy studiów podyplomowych i doktoranckich w roku szkolnym 1995/1996, 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003	61
3.30. Studenci według wybranych kierunków kształcenia na studiach podyplomowych i doktoranckich w roku szkolnym 1995/1996 i 2002/2003	61
3.31. Uczestnicy kształcenia ustawicznego w formach kursowych w roku szkolnym 1999/2000	62

SPIS RYSUNKÓW

1.1. Bezrobocie rejestrowane, 1990–2003 (stan na dzień 31 grudnia)	8
1.2. Wskaźniki zatrudnienia, mężczyźni, 1992–2002	11
1.3. Wskaźniki zatrudnienia, kobiety, 1992–2002	11
1.4. Stopy bezrobocia, mężczyźni, 1992–2002	12
1.5. Stopy bezrobocia, kobiety, 1992–2002	12
1.6. Stopy bezrobocia według województw, w okresie grudzień 2001 – grudzień 2003	13
3.1. Zaangażowanie przedsiębiorstw w prowadzenie szkoleń dla pracowników w 2002 r., według wielkości firmy	41
3.2. Przedsiębiorstwa posiadające opracowany plan szkoleń i budżet na ten cel w 2002 r. według wielkości	42
3.3. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach w 2002 r. w przedsiębiorstwach organizujących szkolenia według wybranych kategorii pracowników i wielkości przedsiębiorstwa	44
3.4. Czas szkoleń w 2002 r. według tematyki szkolenia i wielkości przedsiębiorstw	45
3.5. Czas szkolenia według płci i wielkości przedsiębiorstwa w 2002 r.	45
3.6. Przyczyny braku realizacji szkoleń według wielkości przedsiębiorstw w 2002 r.	46
3.7. Odsetek uczących się wśród aktywnych zawodowo w wieku 25–64 lat według płci, w 2003 r.	48
3.8. Odsetek uczących się wśród aktywnych zawodowo w wieku 25–64 według płci i poziomu wykształcenia w 2003 r.	49
3.9. Źródła finansowania ostatniego szkolenia w systemie pozaszkolnym osób uczących się, według ich statusu na rynku pracy w 2003 r.	50
3.10. Uczestnicy szkoleń według kierunków szkoleń organizowanych przez urzędy pracy w 2000 r. i 2003 r.	54
3.11. Wskaźnik zatrudnienia absolwentów szkoleń finansowanych przez urzędy pracy według kierunku szkolenia w 2000 r. i 2003 r.	56

Rozdział I. WPROWADZENIE

1.1. Sytuacja ekonomiczna

Reformy gospodarcze zapoczątkowane w 1989 roku doprowadziły do znaczących zmian w strukturze PKB oraz zatrudnienia. Stałemu zmniejszaniu udziału rolnictwa w tworzeniu PKB (4% w 2002 roku), przemysłu i budownictwa (30%) i wzrostowi udziału sektora usług (66%) towarzyszyły poważne przesunięcia w strukturze zatrudnienia. W 2002 roku blisko 25% zatrudnionych pracowało w sektorze przemysłu i budownictwa, 47% w sektorze usług i 28% w rolnictwie. Rosnący systematycznie sektor prywatny generował około 63% PKB i zatrudniał około 74% ogólnej liczby pracujących. Kontynuowana restrukturyzacja następujących branż państwowych: przemysłu elektro-energetycznego, sektora gazu i ropy naftowej, górnictwa, hutnictwa, kolejnictwa będzie przyczyniać się do dalszego wzrostu sektora prywatnego.

W latach 2000–2002 nastąpiło osłabienie tempa wzrostu PKB. Pierwsze symptomy zmian na lepsze zostały odnotowane w ostatnim kwartale 2002 roku. W 2003 roku PKB wzrósł o około 3,7%. Od 2000 roku rośnie deficyt budżetowy. W 2002 roku wyniósł on 39,1 miliarda zł. tj. 5,04% PKB. W 2003 roku deficyt budżetowy zmniejszył się do 36,5 mld zł, co stanowi 4,48% PKB. Zdecydowanie pozytywną cechą polskiej gospodarki jest kontrolowany poziom inflacji. W 2002 roku kształtowała się ona na poziomie 1,9%, zaś w 2003 roku wynosiła 0,8%.

W latach 1997–2002 liczba zatrudnionych spadła o łącznie o 1,5 mln osób i ten trend Kontynuowany był także w 2003 roku.

Tabela 1.1. Zatrudnienie w latach 1997–2003 (stan na koniec roku)^a

Lata	Ogółem	Poza rolnictwem indywidualnym	Ogółem	Poza rolnictwem indywidualnym
	w tys.		Wzrost / spadek (w tys.)	
1997	16229	12155	+387	+387
1998	16174	12044	-55	-111
1999	15919	11593	-255	-451
2000	15489	11243	-430	-359
2001	14996	10759	-493	-376
2002	14924 ^b 12803 ^c	10695 10694	-72	-389
2003	14802 ^b 12682 ^c	10542 10543	-122 -121	-153 -151

a) W latach 1997–1999 stan na koniec września.

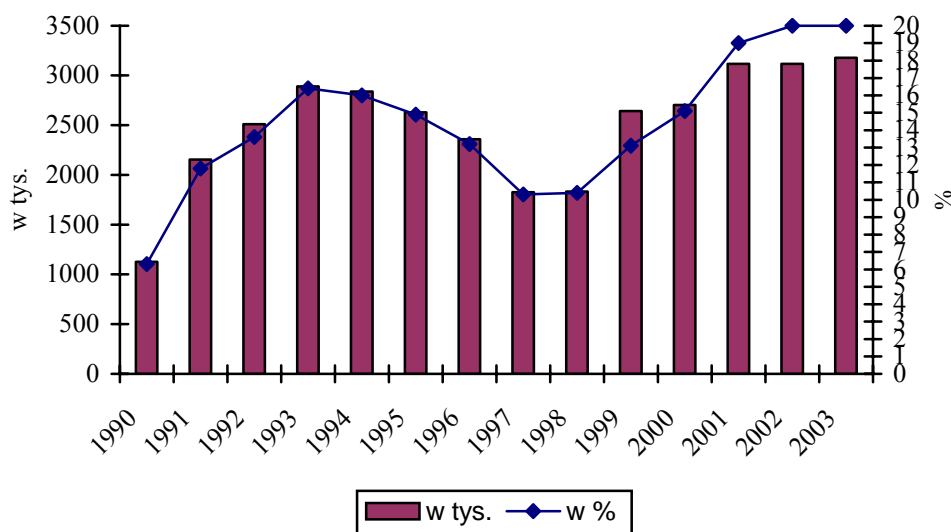
b) Dane oszacowane na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego z 1996 roku, z uwzględnieniem osób zatrudnionych w prywatnych gospodarstwach rolnych.

c) Dane oszacowane na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2002 roku, z uwzględnieniem osób zatrudnionych w prywatnych gospodarstwach rolnych, Spis z 2002 roku różnił się od spisu z 1996 roku w dwóch podstawowych kwestiach: po pierwsze znacząco mniej osób deklarowało pracę we własnym gospodarstwie rolnym, po drugie – niektóre kategorie osób pracujących w prywatnych gospodarstwach rolnych nie zostały zakwalifikowane jako „zatrudnieni w prywatnych gospodarstwach rolnych”.

Źródła: *Rocznik Statystyczny Pracy 1999*, GUS, str. 22; *Zatrudnienie w gospodarce narodowej w 2001*, GUS, Tablica 1, *Rocznik Statystyczny Pracy 2003*, GUS, Tablica 4(18), *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2003*, GUS, Tablica 1 i 2.

Jednocześnie od 1998 roku rosła liczba zarejestrowanych bezrobotnych, osiągając 3,176 mln osób w końcu 2003 roku, a stopa bezrobocia wzrosła do 20% (rysunek 1).

Rysunek 1.1. Bezrobocie rejestrowane, 1990–2003 (stan na dzień 31 grudnia)



Źródło: *Bezrobocie rejestrowane w Polsce, w: Informacja i materiały statystyczne*, GUS (różne wydania).

Można jednak zaobserwować symptomy zahamowania procesu pogarszania się sytuacji na rynku pracy. Wzrost bezrobocia został zahamowany w drugiej połowie 2003 roku. W 2004 roku obserwowany jest nawet trend spadkowy, razem z wyraźną poprawą sytuacji gospodarczej. Rosnące inwestycje, poprawa bilansu handlu zagranicznego przy rosnącym eksporcie, a także tendencje wzrostowe w konsumpcji indywidualnej wskazują na ożywienie gospodarcze w Polsce. W pierwszej połowie 2004 wskaźnik PKB wzrósł o ok. 6% w porównaniu z analogicznym okresem roku 2003.

1.2. Sytuacja demograficzna i społeczna

1.2.1. Zmiany ludnościowe

Polska zajmuje powierzchnię około 313 tysięcy km². Według ostatnich szacunków liczba ludności wynosiła 38,2 mln osób (w końcu 2003 roku), co plasuje Polskę na ósmym miejscu w Europie. Gęstość zaludnienia wynosząca 122 osoby na 1 km² należy do średnich standardów europejskich. Polska dzieli się na 16 województw (NUTS poziom 2). Około 62% populacji mieszka w miastach.

W latach 90-tych Polska, podobnie jak inne kraje Europy Środkowo-Wschodniej podlegające transformacji, doświadczyła radykalnych zmian procesie reprodukcji ludności. Tendencje spadkowe płodności i wskaźnika zawieranych małżeństw, obserwowane już w latach 80-tych, uległy znacznemu przyspieszeniu w latach 90-tych, przy czym towarzyszyły im zmiany wzorców płodności i modelu małżeństwa (opóźnianie decyzji o związku małżeńskim i urodzeniu dziecka, wzrost liczby osób pozostających w związkach kohabitacyjnych i związkach typu „razem w osobnych gospodarstwach” (ang. LAT: Living-Apart-Together), wzrost odsetka urodzeń pozamałżeńskich). Współczynnik dzietności (średnia liczba dzieci przypadająca na kobietę w wieku rozrodczym) spadł z 2,08 w 1989 roku do 1,25 w 2002 roku. Na początku lat 90-tych, wzrosła umieralność Polaków, co zaznaczyło się także spadkiem oczekiwanego dalszego trwania życia noworodka, miernika

przyjmującego i tak znacznie niższe wartości niż w rozwiniętych krajach Europy. Po tzw. „czarnym” 1991 roku nastąpiła znaczna poprawa współczynnika zgonów dla obu płci. Pomiedzy rokiem 1991 a 2002 oczekiwane dalsze trwanie życia noworodka płci męskiej wzrosło o 4,2 lata (do 70,4 lat), zaś oczekiwane dalsze trwanie życia dziewczynki wzrosło o 3,4 lata (do 78,8 lat).

W latach 90-tych znacząco spadła migracja wewnętrzna, podczas gdy według statystyki GUS oraz wyników badań reprezentatywnych zintensyfikowały się migracje zagraniczne. Polska jest nadal krajem o ujemnym saldzie migracji zagranicznych.

Spadek płodności i umieralności przyczynił się do znaczących zmian w strukturze wieku ludności – nastąpiło znaczne zmniejszenie się udziału osób najmłodszych i wzrost udziału osób starszych. W 2002 roku odsetek osób w wieku 0–17 lat wynosił 22,7%, osób w wieku produkcyjnym – 62,2%, a osób w wieku poprodukcyjnym – 15,1% populacji. Ostatnie prognozy demograficzne wskazują znaczne przyspieszenie procesu starzenia się ludności, szczególnie po 2010 roku (Tablica 2). Roczniki powojennego wyżu demograficznego tworzą obecnie populację osób w wieku 50 i więcej lat, która określi dynamikę starzenia się ludności w latach 2010–2020. Wzrost liczby i udziału osób w wieku 60/65 lat w całej populacji jest wyższy niż wskazywały na to poprzednie prognozy stanu i struktury ludności Polski z 1999 roku – od 2015 roku co piąta osoba będzie w tym wieku. Większe będzie niż zakładała to prognoza z 1999 roku obciążenie ludności w wieku produkcyjnym osobami w wieku poprodukcyjnym, zwłaszcza od 2020 roku – współczynnik obciążenia wzrośnie z 24 osób w wieku 60/65 lat przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym w 2005 roku do 46 osób w 2030 roku. Te zmiany proporcji między określonymi grupami wieku ludności wraz ze zmianami na rynku pracy (niska aktywność zawodowa, wysokie bezrobocie, zmniejszająca się aktywność zawodowa osób w starszych grupach wieku produkcyjnego) uzasadniają troskę o finansową stabilność budżetu państwa.

Tabela 1.2. Przewidywane zmiany populacji ludności według grup wieku

	2005	2010	2015	2020	2025	2030
w tys.	38123,3	37899,2	37625,9	37228,8	36598,0	35693,0
w %	100	100	100	100	100	100
0–17						
w tys.	7835,1	6810,9	6296,3	6069,6	5784,2	5325,1
w %	20,6	18,0	16,7	16,3	15,8	14,9
18–59K/64M						
w tys.	24402,8	24657,7	23861,3	22619,6	21559,6	20770,9
w %	64,0	65,1	63,4	60,8	58,9	58,2
60+K/65+M						
w tys.	5885,4	6430,6	7468,2	8539,7	9254,2	959,0
w %	15,4	17,0	19,8	22,9	25,3	26,9
Zmiany w okresach 5-letnich (w tys.)						
Polska	-525,4	-224,1	-273,3	-397,1	-630,8	-905
0–17	-1469,3	-1024,2	-514,6	-226,7	-285,4	-459,0
18–59K/64M	738,0	254,9	-796,4	-1241,7	-1059,9	-788,8
60+K/65+M	205,8	545,2	1037,6	1071,4	714,6	342,8

Źródło: bliczenia na podstawie prognozy stanu i struktury ludności (www.stat.gov.pl).

Uwaga: W Polsce wiek przejścia na emeryturę wynosi dla kobiet (K) 60 lat, dla mężczyzn (M) 65 lat.

1.2.2. Sytuacja na rynku pracy

Reformy ekonomiczne lat 90-tych przyczyniły się do ogólnego zmniejszenia miejsc pracy o około 3,05 miliona – pomiędzy rokiem 1990 a 2002. W tym samym okresie liczba osób w wieku produkcyjnym wzrosła o 2,13 miliona. W efekcie w tym okresie obserwuje się stałe zjawisko masowego bezrobocia. Jedynie w latach 1994–1997 nastąpił spadek bezrobocia (z 2,8 mln do 1,8 mln osób) przy jednoczesnym wzroście zatrudnienia o 1,1 mln osób. Kolejna faza wzrostu bezrobocia, rozpoczęta we wrześniu 1998 roku, doprowadziła do liczby 3,2 miliona bezrobotnych w końcu 2003 roku. Stopa bezrobocia wzrosła do 20%. Między grudniem 1998 roku a grudniem 2003 roku liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych wzrosła o 1,344 mln osób.

Wyniki badania Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL pokazują ciągły spadek aktywności ekonomicznej, zarówno w grupie mężczyzn jak i kobiet, a także na obszarach miejskich i wiejskich (Tabela 1.3.)¹. Wskaźniki porównań międzynarodowych podawane przez EUROSTAT dla populacji w wieku 15–64 lata pokazują, że wartość współczynnika aktywności zawodowej ludności w Polsce wypada poniżej średniej dla krajów Unii Europejskiej. W 2002 roku w Polsce współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15–64 lata wyniósł 65%, wobec 70% w krajach UE. Aktywność ekonomiczna mężczyzn należała do najniższych zarówno w krajach Unii jak i w krajach kandydujących (72%); jedynie w Bułgarii i na Węgrzech wskaźnik ten był niższy niż w Polsce. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet prawie dorównywał średniej w krajach Unii (61%), lecz wśród krajów kandydujących jedynie Bułgaria i Węgry miały wartości tej miary dla kobiet niższe niż dla Polski.

Tabela 1.3. Współczynniki aktywności zawodowej ludności^a

Rok	Populacja ogółem w wieku 15+ (w tys.)	Siła robocza (w tys.)	Współczynnik aktywności zawodowej (w %) w populacji osób w wieku 15 lat i więcej				
			Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Miasto	Wieś
1992	28391	17529	61,7	70,0	54,2	59,5	65,5
1993	28380	17367	61,2	69,6	53,6	58,5	65,7
1994	28903	17122	59,2	67,0	52,2	57,5	62,1
1995	29106	17004	58,4	66,5	51,1	57,2	60,5
1996	29486	17064	57,9	65,9	50,6	56,4	60,3
1997	29727	17052	57,4	65,5	50,0	56,1	59,5
1998	30061	17162	57,1	64,9	50,0	56,3	58,4
1999	30388	17214	56,6	64,3	49,7	56,3	57,2
2000	30671	17300	56,4	64,3	49,2	55,8	57,5
2001	30893	17229	55,8	63,4	48,8	55,2	56,7
2002	31109	17097	55,0	62,6	48,0	54,3	56,1
2003 ^b	31067	16991	54,8	62,4	47,9	54,0	56,2

a) Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) dla czwartego kwartału każdego roku.

b) Dane dla 2003 roku odwołują się do szacunku ludności opartego na wynikach Spisu Powszechnego w 2002 roku i nie mogą być bezpośrednio porównywane z poprzednimi wartościami

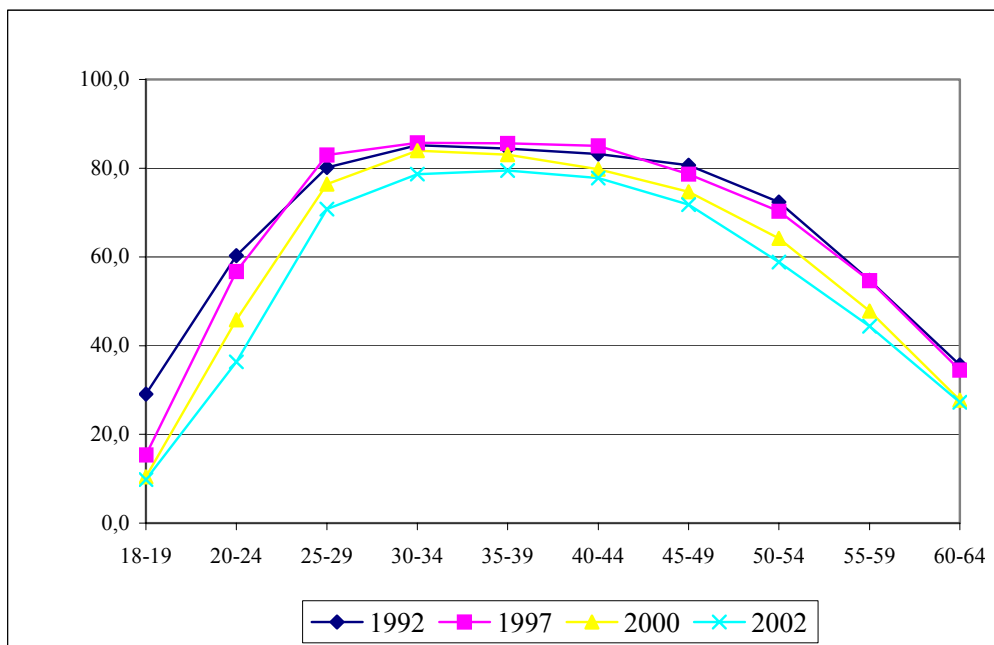
Źródło: *Rocznik Statystyczny Pracy 1995*, GUS, Warszawa 1995, Tablica 5, *BAEL w Polsce*, II kwartał 2004, GUS, Tablica 1.

Presja demograficzna na rynek pracy (tj. permanentny wzrost populacji w wieku produkcyjnym) oraz malejące od 1998 roku zatrudnienie wpłynęły na niekorzystne zmiany wskaźników

¹ Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w Polsce rozpoczęto w maju 2002 roku.

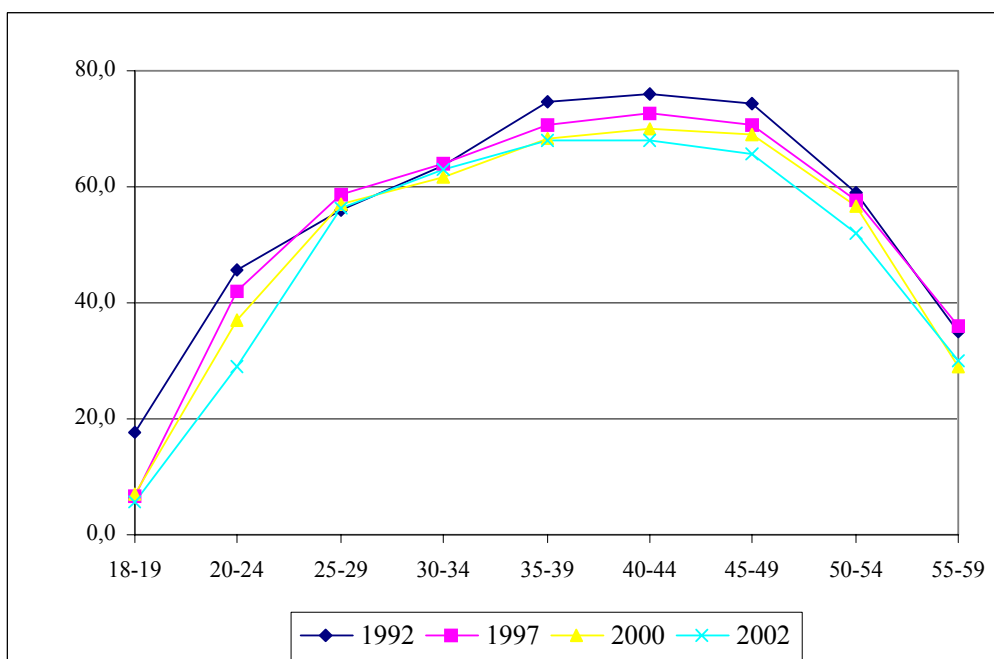
zatrudnienia i stóp bezrobocia. Ich wartości wskazują na to, że obecnie sytuacja jest nawet gorsza niż w pierwszych latach reform. Wskaźniki zatrudnienia zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn są znacznie niższe od wartości obserwowanych na początku transformacji. Od 2000 roku szczególnie widoczny jest spadek wskaźnika zatrudnienia mężczyzn w wieku 25–34 lata i 50–64 lata oraz kobiet w wieku 45–54 lata.

Rysunek 1.2. Wskaźniki zatrudnienia, mężczyźni, 1992–2002



Źródło: *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, GUS, maj 1992, 1997, II kwartał 2000, 2002.

Rysunek 1.3. Wskaźniki zatrudnienia, kobiety, 1992–2002

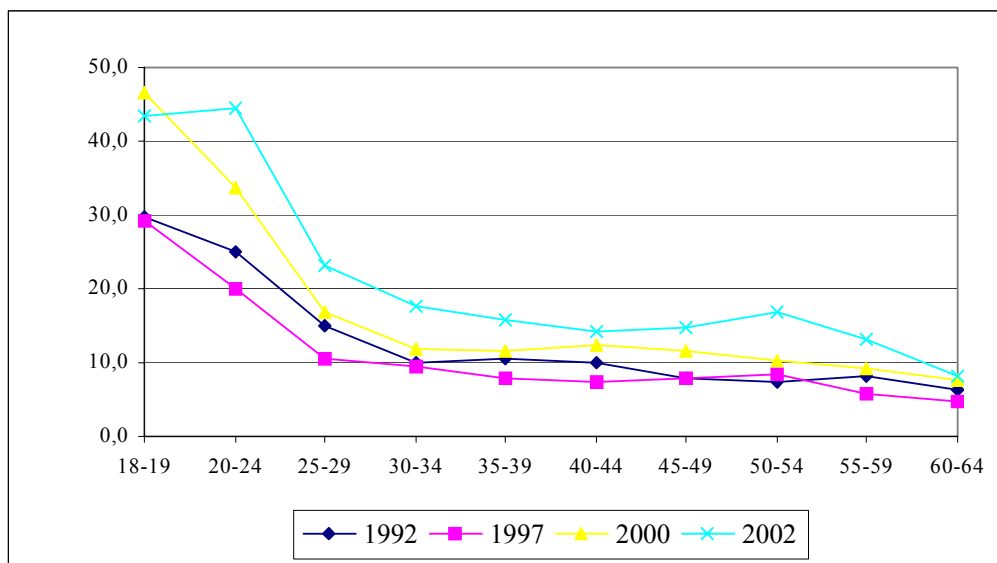


Źródło: *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, GUS, maj 1992, 1997, II kwartał 2000, 2002.

Najbardziej charakterystyczną cechą polskiego rynku pracy jest wysokie zagrożenie bezrobociem wśród ludzi młodych. W pierwszych latach transformacji ich sytuacja była gorsza niż osób ze starszych grup wieku (wyższe stopy bezrobocia, ang. UNR); potem znacznie poprawiła się

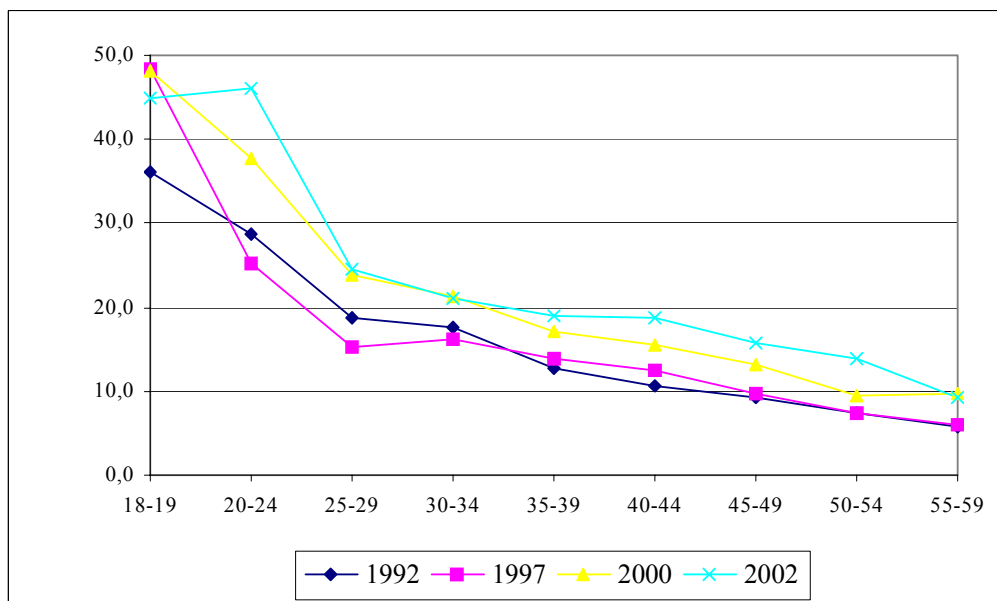
w latach szybkiego wzrostu gospodarczego, szczególnie wśród mężczyzn, a następnie zaczęła się pogarszać od 1998 roku. Pomiedzy rokiem 2000 a 2003 odnotowano niezwykle silny wzrost stóp bezrobocia wśród osób poniżej 25 lat. Stopy bezrobocia przekroczyły 40% zarówno dla młodych mężczyzn, jak i kobiet – poziom nie notowany obecnie w krajach Unii Europejskiej.

Rysunek 1.4. Stopy bezrobocia, mężczyźni, 1992–2002



Źródło: *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, GUS, maj 1992, 1997, II kwartał 2000, 2002.

Rysunek 1.5. Stopy bezrobocia, kobiety, 1992–2002



Źródło: *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, GUS, maj 1992, 1997, II kwartał 2000, 2002.

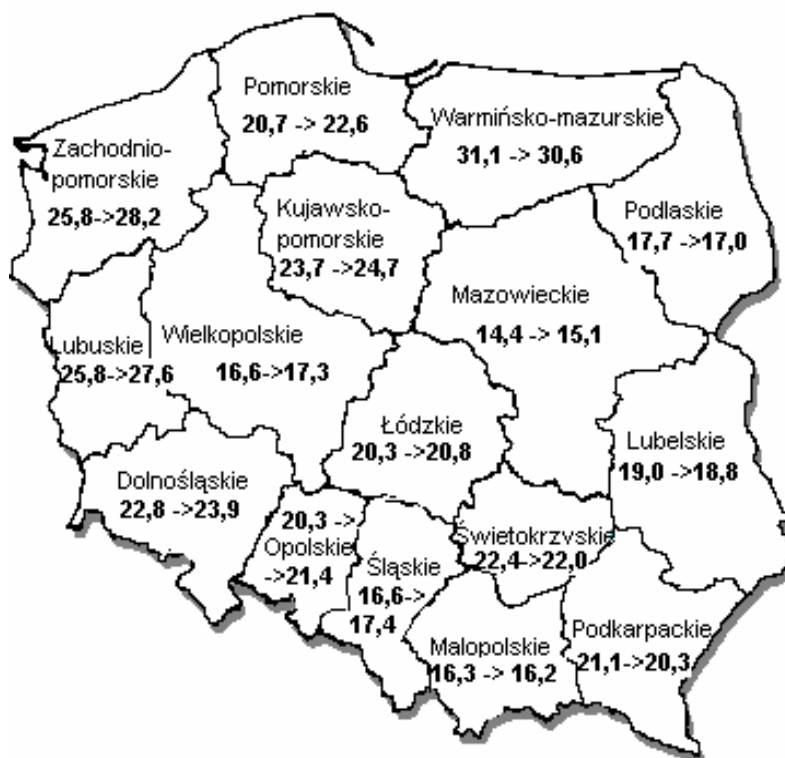
Wskaźniki bezrobocia różnią się ze względu na płeć, wiek, poziom wykształcenia i miejsca zamieszkania. Ponadto, w ciągu ostatnich 5 lat zaobserwowano następujące tendencje:

- zmniejszyły się różnice między stopą bezrobocia kobiet i mężczyzn wskutek szybszego wzrostu stóp bezrobocia dla mężczyzn;
- zagrożenie bezrobociem rosło szybciej w miastach, zatem różnice między miastem i wsią zwiększyły się; należy jednak pamiętać o ukrytym bezrobociu na obszarach wiejskich szacowanym na około 1 milion osób;

- w 2003 roku stopa bezrobocia wśród młodzieży w wieku 15–24 lata osiągnęła najwyższą wartość od maja 1992 roku, kiedy rozpoczęto badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL);
- pomiędzy rokiem 2000 a 2003 stopy bezrobocia mężczyzn w grupie wiekowej 25–34 lata i 50–54 lata wyraźnie wzrosły, w przeciwieństwie do stóp bezrobocia kobiet w wieku 25–34 lata, które były stabilne;
- zwiększyło się zagrożenie bezrobociem osób w wieku niemobilnym (45 i więcej lat).

Występuje silne zróżnicowanie regionalne bezrobocia, które wynika z różnego poziomu rozwoju gospodarczego poszczególnych regionów, a także ze zróżnicowanej elastyczności i kwalifikacji siły roboczej na rynku pracy, a także mobilności ludności. Najwyższe stopy bezrobocia występują stale w następujących województwach: warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie, lubuskie, kujawsko-pomorskie, dolnośląskie. W grudniu 2003 roku najniższa stopa bezrobocia była obserwowana w województwie mazowieckim – 15,2%. Warto jednak zaznaczyć, że w pięciu województwach wskaźniki bezrobocia nie wzrosły w porównaniu z sytuacją z końca 2001 roku.

Rysunek 1.6. Stopy bezrobocia² według województw, w okresie grudzień 2001 – grudzień 2003



Źródło: Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce 2001–2003 2002, GUS, Informacja 30.01.2004.

Natężenie wzrostu bezrobocia osłabło w 2003 roku. W styczniu 2004 roku zarejestrowane bezrobocie było nieznacznie mniejsze niż wcześniej. Rosnące odpływy z bezrobocia oraz coraz większa liczba uczestników aktywnych form polityki rynku pracy zdają się świadczyć o zatrzymaniu tendencji wzrostowych bezrobocia. Bardziej szczegółowe wskaźniki pokazują nawet spadek zagrożenia bezrobociem dla pewnych grup ludności.

² Stopa bezrobocia rejestrowego przy uwzględnieniu wyników Spisu Powszechnego z 2002 roku.

1.2.3. Rynek pracy a edukacja

Ożywienie gospodarcze, które rozpoczęło się w 2003 roku, a także niektóre z podjętych działań mających na celu deregulację rynku pracy (bardziej elastyczne formy zatrudniania) złagodziły nieco napięcia na rynku pracy i zahamowały niekorzystne tendencje. Jednakże dla znacznej poprawy sytuacji na rynku pracy konieczny jest nie tylko zauważalny wzrost liczby miejsc pracy. Występujące braki kwalifikacji i niedostosowania są przejawami dysproporcji jakościowych popytu i podaży pracy, które wymagają inwestycji w kapitał ludzki.

Dane Spisu Powszechnego 2002 pokazują znaczącą poprawę poziomu wykształcenia ludności, jaka dokonała się w latach 90-tych (tabela 1.4.). Przejawia się ona rosnącym udziałem w populacji osób z co najmniej średnim wykształceniem, a także w szczególności – wysokim odsetkiem osób z wykształceniem wyższym. Jednakże ze względu na to, że wzrost poziomu wykształcenia dotyczy przede wszystkim ludności miast, różnice pomiędzy poziomem wykształcenia mieszkańców miast i mieszkańców wsi świadczą o utrzymującej się wciąż luce edukacyjnej. Ponadto, luka ta jest większa w grupie osób z najwyższym poziomem wykształcenia. Podobnie, w wykształceniu kobiet zaznacza się większy postęp niż u mężczyzn, tak więc różnice poziomu wykształcenia między kobietami i mężczyznami zwiększają się.

Tabela 1.4. Populacja w wieku 15 i więcej lat według poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i płci

Poziom wykształcenia	Wieś 1988*	Wieś 2002**	Miasto 1988*	Miasto 2002**	Kobiety 1988*	Kobiety 2002**	Mężczyźni 1988*	Mężczyźni 2002**
Zawodowe i niższe	84,6	71,5	58,4	44,8	65,2	52,6	71,9	60,1
Średnie i policealne	13,1	22,4	31,8	38,6	28,4	35,1	20,6	27,6
Wyższe	1,8	4,3	9,4	13,7	5,9	10,4	7,2	9,3

* Z wyłączeniem osób o nieznanym poziomie wykształcenia.

** Z wyłączeniem osób o nieznanym poziomie wykształcenia i osób które ukończyły szkołę podstawową lub gimnazjum.

Źródło: Raport z wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002, GUS, Warszawa 2003, s. 27, 29.

Wzrost poziomu wykształcenia dotyczy głównie osób młodych (tabela 1.5.). Najbardziej znacząca poprawa wykształcenia obserwowana jest w grupie kobiet w wieku 25–34 lata, wśród których udział osób z wyższym wykształceniem się podwoił. W 2002 roku kobiety w tym wieku z co najmniej średnim wykształceniem stanowiły 61,4%, podczas gdy w 1992 roku ten wskaźnik wynosił 58,5%. Udział mężczyzn z tym poziomem wykształcenia w tej grupie wiekowej wynosił w 2002 roku 43,6%, a w 1992 roku 37,9%. W rozpatrywanym okresie wzrosły także różnice poziomu wykształcenia między osobami młodymi i starszymi.

Ze specjalną uwagą należy potraktować osoby w wieku 35–44 lata. Pozostaną one bowiem na rynku pracy jeszcze co najmniej 15 lat (kobiety) – 20 lat (mężczyźni), przy obecnym wieku emerytalnym. W 2002 roku w tej grupie wieku było 5,4 mln osób. W ciągu ostatniego dziesięciolecia struktura wykształcenia mężczyzn w tej grupie pozostaje bez zmian – mężczyźni z wykształceniem zawodowym i niższym stanowią 62,5%. Struktura wykształcenia kobiet w tym wieku uległa nieznacznej poprawie, jednakże w 2002 roku kobiety z wykształceniem zawodowym lub niższym stanowią 44,5%. Bez znaczących zmian kapitału ludzkiego w tej grupie ludności nie można oczekiwać, że osoby te w przyszłości nie będą zagrożone utratą zatrudnienia. Już obecnie na rynku pracy widoczne są oznaki rosnącego znaczenia wykształcenia i należy spodziewać się kontynuacji zmian jakościowych na rynku pracy.

Tabela 1.5. Ludność w wieku 25–64 lata według poziomu wykształcenia i płci

Poziom wykształcenia	1992		1997		2000		2002	
	Kobiety	Męż- czyźni	Kobiety	Męż- czyźni	Kobiety	Męż- czyźni	Kobiety	Męż- czyźni
Wiek 25–34								
Ogółem (w tys.)	2781	2856	2447	2517	2563	2619	2706	2774
Wyższe	8,7	7,1	10,6	8,0	15,6	9,7	18,8	11,7
Policealne, średnie zawodowe	40,0	27,3	36,4	26,5	31,5	26,8	31,1	26,6
Średnie ogólnokształcące	9,8	3,5	9,4	3,5	9,8	4,2	11,5	5,3
Zawodowe	29,5	48,9	32,0	50,0	32,5	47,4	29,2	45,4
Podstawowe / niższe	12,0	13,2	11,6	12,0	10,6	12,0	9,4	11,0
Wiek 35–44								
Ogółem (w tys.)	3108	3111	3066	3069	2829	2845	2637	2657
Wyższe	10,2	9,6	9,8	9,1	11,8	8,3	13,0	9,2
Policealne, średnie zawodowe	31,0	24,8	33,8	24,9	33,8	25,0	33,4	25,1
Średnie ogólnokształcące	10,8	2,8	10,2	2,0	8,4	2,7	9,1	3,2
Zawodowe	25,5	41,6	29,2	48,0	31,4	50,5	31,0	49,2
Podstawowe / niższe	22,5	21,2	17,0	16,0	14,6	13,4	13,5	13,3
Wiek 45–64								
Ogółem (w tys.)	3972	3562	4392	4026	4721	4340	4947	4585
Wyższe	7,2	10,0	8,5	10,5	9,5	9,3	9,7	8,8
Policealne, średnie zawodowe	16,4	17,6	20,9	19,2	23,4	20,7	25,0	21,9
Średnie ogólnokształcące	8,8	3,2	10,1	3,6	10,1	3,1	9,9	3,4
Zawodowe	10,9	24,6	16,7	33,7	19,7	36,6	21,8	39,2
Podstawowe / niższe	56,6	44,6	43,7	33,1	37,1	30,3	33,6	26,6

Źródło: obliczenia na podstawie *Badania Aktywności Zawodowej Ludności*, GUS, maj 1992, 1997, II kwartał 2000, 2002.

Uwaga: wykształcenie średnie zawodowe stanowi połączenie edukacji zawodowej i ogólnej, przeciętnie obejmuje 4 lata szkoły, kończącej się egzaminem maturalnym, co stanowi warunek podjęcia nauki w szkole wyższej. Edukacja zawodowa (podstawowa) obejmuje naukę w szkołach 3-letnich, nie dających bezpośrednio możliwości ubiegania się o przyjęcie na studia do szkoły wyższej.

Wskaźniki rynku pracy są mocno zróżnicowane w zależności od poziomu wykształcenia (tabela 1.6.). W latach 2000–2002 jedynie wskaźnik zatrudnienia dla osób z wyższym wykształceniem pozostawał niemal stabilny. Mimo tego, że ostatnio wystąpił także wzrost zagrożenia bezrobociem wśród osób z wyższym wykształceniem, to stopy bezrobocia tej grupy osób różnią się znacznie od stóp bezrobocia dla pozostałych grup – mierniki te dla osób z wyższym poziomem wykształcenia są ponad dwukrotnie mniejsze.

Brak kwalifikacji zwiększa ryzyko bezrobocia, wpływa na okres trwania bezrobocia i zwiększa ryzyko powrotu do stanu bezrobocia. Jednakże wykształcenie wciąż jeszcze znacznie słabiej chroni kobiety niż mężczyzn przed bezrobociem i pozostawaniem bez pracy dłużej niż rok. Bezrobocie długotrwałe jest przy tym bardziej dotkliwe dla kobiet – nie tylko więcej jest kobiet długotrwałe bezrobotnych, ale także czas pozostawania bez pracy jest dla nich dłuższy niż dla mężczyzn.

Tabela 1.6. Wskaźniki rynku pracy według wykształcenia

Poziom wykształcenia	1996	2000	2001	2002
Współczynniki aktywności zawodowej				
Wyższe	80,9	80,4	81,9	81,4
Policealne	-	-	-	75,3
Średnie zawodowe	74,2*	72,8	71,5	70,4
Średnie ogólnokształcące	49,6	49,8	47,8	49,3
Zawodowe	75,8	72,4	70,9	70,9
Podstawowe/ niższe	32,2	26,9	25,7	25,6
Wskaźniki zatrudnienia				
Wyższe	78,6	76,6	76,6	75,8
Policealne	-	-	-	64,0
Średnie zawodowe	66,7*	62,9	60,0	57,1
Średnie ogólnokształcące	43,1	40,0	36,9	37,0
Zawodowe	65,1	58,4	55,0	52,3
Podstawowe/ niższe	28,0	21,4	19,9	18,1
Stopy bezrobocia				
Wyższe	2,9	4,8	6,4	6,9
Policealne	-	-	-	15,1
Średnie zawodowe	10,1*	13,6	16,1	16,8
Średnie ogólnokształcące	13,1	19,6	22,9	24,9
Zawodowe	14,1	19,2	22,4	26,3
Podstawowe/ niższe	12,9	20,6	22,6	29,4

* Policealne i średnie zawodowe.

Źródło: *Rocznik Statystyczny* 1997, 2001, 2002, 2003, GUS.

Uwaga: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności obejmuje wyniki dla czwartego kwartału 1996, 2000 i 2001 roku. Wyniki za rok 2002 odnoszą się do populacji oszacowanej na podstawie Narodowego Spisu Powszechnego 2002 (za maj 2002) i nie mogą być bezpośrednio porównywane z poprzednimi danymi.

Do roku 2001 liczba ludności szacowana była na podstawie uogólnionych danych BAEL, opierających się na liczbie ludności, którą przyjęto w statystykach i która wynikała ze Spisu Powszechnego z 1988 roku. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań z 2002 roku ustalił nowe dane, do których odnoszą się szacunki ludności i ich składowe w następnych latach.

Dostosowania jakościowe na rynku pracy dokonują się szybciej w miastach. Osoby z niższymi kwalifikacjami (wykształcenie podstawowe / gimnazjalne i zawodowe) doświadczają większych trudności na rynku pracy w miastach, w porównaniu z obszarami wiejskim, pomimo wymienionych już wcześniej znaczących różnic w poziomach wykształcenia ludności miast i wsi, korzystnych dla mieszkańców miast.

Reasumując należy stwierdzić, że mimo znacznej poprawy poziomu wykształcenia polskiego społeczeństwa, jaka zaszła w ostatniej dekadzie, wciąż jeszcze istnieją znaczące różnice między krajami Unii Europejskiej a Polską. Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (Labour Force Survey) za 2001 rok wskazują, że średnio w krajach Unii Europejskiej 21,6% osób w wieku 25–64 lata ma ukończone wykształcenie wyższe, podczas gdy wskaźnik ten dla krajów kandydujących wynosił 13,9%, a dla Polski tylko 11,7%.

Niedobory kapitału ludzkiego dotyczą zarówno osób młodszych jak i osób starszych. Tak jak już wcześniej wspomniano, szczególnie znaczenie ma inwestowanie w wykształcenie osób w wieku 35–44 lata. Osoby te pozostaną jeszcze na rynku pracy przez okres 15–30 lat i będą musiały przeciwdziałać skutkom spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym, przewidywanemu od

2010 roku. Innym ważnym zagadnieniem jest doskonalenie umiejętności starszych pracowników. Niski wskaźnik zatrudnienia w tej grupie osób (rysunki 1.2. i 1.3.) może nadal zmniejszać się w warunkach kontynuacji zmian jakościowych na rynku pracy, niezależnie od wysiłków na rzecz ograniczania wcześniejszych emerytur czy podwyższania wieku emerytalnego. Zwiększa się bowiem dysproporcja między umiejętnościami pracowników starszych i młodszych. Przy istniejącej obecnie strukturze rynku pracy, ograniczenie możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę oraz podwyższenie wieku emerytalnego doprowadzi do zwiększenia się zakresu korzystania ze świadczeń dla niepełnosprawnych oraz do zagrożenia bezrobociem tej grupy osób. Dlatego też wszelkie działania zmierzające do zatrzymania starszych pracowników na rynku pracy powinny być łączone z programami podnoszenia ich kwalifikacji. Prognozy dotyczące starzenia się zasobów pracy pokazują wzrost liczby oraz udziału pracowników w starszych grupach wieku: 55–59 lat dla kobiet i 60–64 lata dla mężczyzn czynią tę kwestię wyjątkowo ważną.

1.3. Definicja kształcenia ustawicznego

Zgodnie z ustawą o systemie oświaty³ (art. 3 pkt 17) przez kształcenie ustawiczne należy rozumieć „kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny”. Kształcenie ustawiczne w ramach systemu oświaty jest organizowane i prowadzone w:

- szkołach dla dorosłych,
- placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, ośrodkach do kształcenia i doskonalenia zawodowego.

Ponadto kształcenie ustawiczne może być realizowane na zasadach określonych w przepisach o działalności gospodarczej (tzw. zasadach komercyjnych) lub na zasadach wynikających z innych przepisów np. przepisów dotyczących wykonywania zawodów regulowanych.

W Polsce nauka jest obowiązkowa do 18 roku życia, przy czym obowiązek szkolny rozpoczyna się w tym roku, w którym dziecko kończy 7 lat i trwa do ukończenia gimnazjum. Po ukończeniu gimnazjum młody człowiek może realizować obowiązek nauki w szkole, w formach pozaszkolnych lub poprzez zatrudnienie u pracodawcy w celu przygotowania zawodowego.

Zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych określają minister do spraw edukacji oraz minister do spraw pracy w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami – członkami Rady Ministrów.

W raporcie Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu pn. *Modernizacja kształcenia ustawicznego i kształcenia dorosłych w Polsce, jako integralnych części uczenia się przez całe życie*⁴ – szkolenie ustawiczne (uczenie się dorosłych) jest określane jako „kompleks procesów oświatowych (formalnych, nieformalnych i incydentalnych – ang. *formal, non-formal, informal*), które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnienie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy”. Definicje zastosowane przez MENiS (oparte na propozycjach W. Okonia⁵), są podobne do definicji

³ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty; tekst jednolity: Dz.U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 ze zmianami, Art. 3 par 17.

⁴ Raport *Modernizacja*, MENiS, 2003, str. 1.

⁵ Okoń W., *Słownik pedagogiczny*, PWN, 1992.

przyjmowanych przez OECD⁶ (Okoń nie rozróżnia, które formy prowadzą do uzyskania formalnego certyfikatu, podczas gdy w definicjach OECD ten element jest opisany):

„**Kształcenie formalne** – system kształcenia oparty na stałych pod względem czasu i treści nauki formach (klasy, stopnie, szkoły, programy i podręczniki), prowadzący od nauczania początkowego do uniwersytetu i włączający – obok kursów wykształcenia ogólnego – wiele programów specjalnych oraz instytucji stacjonarnego kształcenia technicznego i zawodowego.

Kształcenie nieformalne – świadoma i zorganizowana działalność kształcąco-wychowawcza prowadzona poza ustawowym formalnym systemem szkolnym, umożliwiającą określonej grupie uczestników osiągnięcie założonych celów kształcenia.

Kształcenie incydentalne – trwający przez całe życie niezorganizowany i niesystematyczny proces nabywania przez człowieka wiadomości, sprawności, przekonań i postaw na podstawie codziennego doświadczenia oraz wpływów wychowawczych otoczenia.”

Formy kształcenia ustawicznego różnią się zarówno czasem trwania, zakresem i poziomem merytorycznym i obejmują:

- odczyty, filmy, wystawy, publikacje;
- seminaria, sympozja, konferencje, warsztaty szkoleniowe;
- nauczanie na odległość;
- nauczanie otwarte, samokształcenie kierowane;
- wszechnice akademickie;
- kursy, szkolenia: specjalistyczne, kwalifikacyjne, przygotowujące do zawodu;
- kształcenie w szkołach dla pracujących;
- studia podyplomowe;
- studia doktoranckie.

Definicja kształcenia ustawicznego dorosłych stosowana przez OECD dla celów analitycznych tj. „edukacja i szkolenie osób dorosłych w wieku 25–64 lat, które ukończyły wstępny okres nauki szkolnej i pragną podjąć dalsze kształcenie” uwzględnia szereg różnych form kształcenia, których odbiorcami są różne grupy wieku. W niniejszym opracowaniu dla potrzeb analitycznych przyjęliśmy dolną granicę wieku 25 lat, jednakże w wielu przypadkach nie będziemy mogli jej utrzymać, gdyż brak jest w Polsce odpowiednich informacji w podziale na grupy wieku.

1.4. Tło historyczne kształcenia ustawicznego

Tradycje zinstytucjonalizowanego szkolenia zawodowego w Polsce sięgają już XIX wieku. W tym czasie kształcenie obejmowało głównie naukę w warsztatach rzemieślniczych.

W historii najnowszej możemy wyodrębnić trzy, wyraźnie różniące się między sobą, okresy. Do roku 1989, przez blisko 50 lat gospodarki sterowanej centralnie, system szkolenia zawodowego pracowników i kadry kierowniczej, był silnie osadzony w ramach resortów i branż gospodarki narodowej, w większości posiadających tzw. resortowe ośrodki doskonalenia i szkolenia zawodowego. Edukacja w szkołach wieczorowych i zaocznych dla pracujących (począwszy od zasadniczych

⁶ *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*, OECD, 2003, str. 25.

szkół zawodowych a skończywszy na uniwersytetach) stanowiła system tzw. drugiej szansy dla zdobycia lub podniesienia wykształcenia.

Okresowi transformacji polityczno-gospodarczej przełomu lat 1989 i 1990 towarzyszą istotne zmiany w strukturze gospodarki, ograniczanie zatrudnienia w wielkich przedsiębiorstwach państwowych, prywatyzacja i racjonalizacja zatrudnienia, tworzenie firm prywatnych, rozwój małego biznesu i samozatrudnienia. Czynniki te oraz pojawienie się i gwałtowny wzrost bezrobocia na początku lat dziewięćdziesiątych spowodowały zmianę w sposobie myślenia o zatrudnieniu. Przestał obowiązywać pogląd o zatrudnieniu w jednym zakładzie pracy przez całe życie. Wzrosła ranga kształcenia zawodowego. Szkolenie i przekwalifikowanie zawodowe zostało dostrzeżone jako narzędzie do utrzymania lub zdobycia zatrudnienia oraz ograniczenia bezrobocia. Sytuacja ta spowodowała gwałtowny wzrost instytucji prowadzących działalność w zakresie szkolenia osób dorosłych. Dodatkowo liberalizacja prawa umożliwiła żywiołowe tworzenie się nowych instytucji szkoleniowych, w oparciu o zasady określone w przepisach o działalności gospodarczej. Powstawały one w sposób spontaniczny, a program oferowany przez te instytucje w praktyce nie podlega żadnemu nadzorowi merytorycznemu ze strony władz oświatowych. W latach poprzednich tzn. do 1990 r. nadzór nad tego typu działalnością sprawowało Ministerstwo Edukacji Narodowej i również ten organ wyrażał zgodę na powstanie instytucji szkoleniowych.

Dynamiczny wzrost oferty szkoleniowej dla dorosłych w początku lat 90-tych był odpowiedzią na rosnący popyt ze strony osób indywidualnych oraz instytucji rynku pracy, w tym urzędów pracy, na usługi szkoleniowe. W drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych XX wieku, powstałe instytucje szkoleniowe podlegały weryfikacji rynku. W konkurencji o klienta zaczęły zwyciężać jednostki gwarantujące odpowiednie programy, metody i warunki szkolenia. W wielu przypadkach spowodowało to konieczność dostosowania oferty szkoleniowej pod względem treści i metod szkolenia do zapotrzebowania lokalnych rynków pracy. Wśród instytucji szkoleniowych znalazły się zarówno „nowe” jak i „stare” organizacje szkoleniowe, nawet o ponad kilkudziesięcioletniej tradycji. Jednakże brak jest jednak pełnego oglądu i oceny funkcjonowania większości instytucji szkoleniowych, zwłaszcza prywatnych.

Charakterystyczną cechą polskiego systemu edukacji dorosłych od początku lat 90-tych jest rozproszony i żywiołowo rozwijający się sektor usług szkoleniowych oraz zorganizowany system szkoleń dla bezrobotnych. Obserwujemy również silne zróżnicowanie przestrzenne w lokalizacji tych usług. Ponad 90% oferty kształcenia dorosłych w systemie szkolnym dotyczy obszarów miejskich⁷.

⁷ *Oświata i Wychowanie w roku szkolnym 2001/2002*, GUS 2002.

Rozdział II. STRUKTURA KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W POLSCE

2.1. Instytucje zaangażowane w kształcenie ustawiczne

2.1.1. Rola administracji rządowej i samorządowej

W Polsce istnieje kilka poziomów administracji odpowiedzialnych za problematykę kształcenia ustawicznego, odpowiadających strukturze administracyjnej państwa (16 województw, 379 powiatów, 2489 gmin):

- *Organy administracji centralnej.* Na szczeblu krajowym następujące organy są odpowiedzialne za kreowanie polityki w sferze kształcenia ustawicznego: minister edukacji narodowej i sportu (który ustala ogólne rozwiązania dotyczące edukacji), minister gospodarki i pracy (który określa możliwości i warunki korzystania ze szkoleń przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy; wspiera restrukturyzację i przedsiębiorczość oraz rozwój regionalny), minister finansów (ustala ulgi podatkowe) oraz inni ministrowie ustalający warunki wykonywania zawodów regulowanych (branżowych).
- *Administracja i władze samorządowe województwa.* Na szczeblu wojewódzkim, politykę oświatową państwa realizuje kurator oświaty, powoływany przez wojewodę. Kurator oświaty zobowiązany jest do współdziałania z jednostkami samorządu terytorialnego w tworzeniu i realizowaniu odpowiedniej polityki oświatowej. Kurator oświaty sprawuje też nadzór pedagogiczny nad publicznymi i niepublicznymi szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego. Ustawa o systemie oświaty (rozwiązania obowiązujące od 2003 r.) nakłada także na kuratora obowiązek prowadzenia akredytacji instytucji szkolących.
- *Władze powiatowe.* Samorząd powiatowy odpowiada za prowadzenie szkół ponadgimnazjalnych oraz placówek kształcenia ustawicznego i praktycznego.
- *Gminy.* Gminy zajmują się zakładaniem i prowadzeniem szkół podstawowych i gimnazjów.

Publiczne służby zatrudnienia

Publiczne służby zatrudnienia są częścią administracji rządowej i samorządowej i składają się z Ministerstwa Gospodarki i Pracy, 16 wojewódzkich oraz 338 powiatowych urzędów pracy. Jednym z zadań powiatowych urzędów pracy jest inicjowanie i organizowanie szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, przyznawanie i wypłacanie dodatków szkoleniowych oraz udzielanie pożyczek szkoleniowych. Działania te mają na celu zwiększenie szans bezrobotnych na znalezienie pracy oraz podwyższenie dotychczasowych kwalifikacji. W szczególności szkoleniem objęte są te osoby, które nie posiadają żadnych kwalifikacji zawodowych lub ich kwalifikacje są nieadekwatne do potrzeb rynku pracy. Do osób mogących także korzystać ze szkoleń organizowanych przez urzędy, a nie będących bezrobotnymi, należą żołnierze rezerwy, pracownicy będący w okresie wypowiedzenia z przyczyn dotyczących zakładu pracy lub osoby zatrudnione w zakładzie pracy pozostającym w stanie upadłości, osoby pobierające z pomocy społecznej zasiłek okresowy⁸, osoby otrzymujące świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym,

⁸ Osoby samotne wychowujące co najmniej jedno dziecko do ukończenia szkoły podstawowej lub gimnazjum, ale nie dłużej niż do 15 roku życia.

uczestnicy indywidualnych programów integracji społecznej osoby niepełnosprawne nie pozostające w zatrudnieniu, osoby, którym przyznano rentę szkoleniową.

Urzędy pracy organizują przede wszystkim szkolenia dla grup uczestników. Organizują także szkolenia na zamówienie – związane z potrzebami pracodawców. Kierują również osoby bezrobotne na szkolenia w trybie indywidualnym – bezrobotny może sam wnioskować o skierowanie na szkolenie, które zwiększy jego szanse na zatrudnienie. Osoba bezrobotna może również wystąpić o udzielenie pożyczki na sfinansowanie szkolenia, w celu podniesienia kwalifikacji wymaganych do zatrudnienia. Kursy organizowane przez urzędy mogą trwać do 6 miesięcy, a w przypadkach, w których wymaga tego program szkolenia – do 12 miesięcy. Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych mogą być kierowani na szkolenie trwające do 12 miesięcy, a – jeśli wymaga tego program szkolenia – nawet na szkolenie trwające do 24 miesięcy.

2.1.2. Partnerzy społeczni

Organizacje pracodawców i związków zawodowych mają ustawowo zagwarantowane możliwości wpływania na decyzje w sferze kształtowania polityki kształcenia i szkolenia ustawicznego oraz polityki rozwoju regionalnego poprzez opiniowanie wszystkich projektów aktów prawnych przygotowywanych przez Rząd oraz poprzez udział w radach zatrudnienia, które współpracują ze służbami zatrudnienia. Przy ministrze ds. pracy działa Naczelna Rada Zatrudnienia, która inspirowa przedsięwzięcia zmierzające do pełnego zatrudnienia oraz opiniuje projekty planów działań na rzecz zatrudnienia, a także sprawozdania z realizacji Funduszu Pracy. Wojewódzkie rady zatrudnienia mają uprawnienia do składania wniosków i wydawania opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego w województwie oraz opiniują kryteria podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych danego województwa. Powiatowe rady zatrudnienia mają uprawnienia do składania wniosków i wydawania opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego w powiecie oraz opiniowania kryteriów refundowania kosztów szkolenia.

Obecnie wzrasta rola organizacji pracodawców i organizacji związkowych w kreowaniu polityki kształcenia ustawicznego. Wkład pracodawców skupia się głównie na finansowaniu szkoleń dla swoich pracowników, współpracy ze służbami zatrudnienia w organizacji szkoleń dla bezrobotnych w ramach tzw. trójstronnych umów szkoleniowych oraz organizacji szkoleń dla osób zagrożonych bezrobociem. Szkolenia finansują również związki zawodowe, ale uczestniczą w nich głównie działacze związkowi w celu zdobycia przygotowania do pełnienia funkcji związkowych⁹.

2.1.3. Rynek usług edukacyjnych

W Polsce instytucje realizujące kształcenie osób dorosłych albo podlegają administracji publicznej różnego szczebla, albo działają na wolnym rynku w oparciu o prawo gospodarcze. Forma ich działalności jest wyraźnie zróżnicowana. Ośrodki te kształcą w różnym zakresie oraz mają możliwość nadawania różnych stopni wykształcenia oraz certyfikatów. Kształcenie i szkolenie dorosłych realizowane jest przez następujące instytucje / organizacje:

- *Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU)*. Są one zlokalizowane są na terenie całego kraju, a działają na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu.¹⁰ Do ich

⁹ Raport *Modernizacja ...*, MENiS, 2002, s. 6.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 13 czerwca 2003 r. w sprawie rodzajów, organizacji oraz sposobów działania publicznych placówek kształcenia ustawicznego i publicznych placówek kształcenia praktycznego, w tym publicznych ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego, Dz.U. z 2003 r., Nr 132, poz. 1225.

głównych zadań należy kształcenie i doskonalenie dorosłych w szkołach wchodzących w skład centrum oraz w formach pozaszkolnych, doskonalenie metod pracy dydaktyczno-wychowawczej w zakresie kształcenia dorosłych, współpraca z urzędami pracy i pracodawcami w zakresie re kwalifikacji kadr.

- *Centra Kształcenia Praktycznego (CKP)*. Mieszczą się one w większych miastach i działają na podstawie wspomnianego wyżej rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu. Oferują one dobrze wyposażone warsztaty szkoleniowe dla prowadzenia kształcenia zawodowego, szkoleń i praktyk zawodowych. CKP jest jednostką budżetową powiatu lub miasta. Organem prowadzącym są władze lokalne (starostwo powiatów lub prezydent miasta), a stroną nadzorującą – kuratorium oświaty. Są to placówki powstałe zwykle na bazie byłych warsztatów szkół zawodowych, ściśle współpracujące z lokalnymi urzędami pracy, a także wyższymi uczelniami i instytutami naukowymi. Taką współpracę deklaruje około 90% CKP.
- *Szkoły dla dorosłych*. Oferują kształcenie w formie: dziennej, wieczorowej i zaocznej¹¹. Należą tu: szkoły: podstawowe, gimnazja, szkoły zasadnicze zawodowe oraz średnie ogólnokształcące i zawodowe. Organem nadzorującym jest kuratorium oświaty, a koszty kształcenia uczestników w szkołach publicznych pokrywane są ze środków budżetowych.
- *Szkoły wyższe*. Oferują studia w systemie dziennym, wieczorowym, zaocznym i eksternistycznym. Umożliwiają uzyskanie stopni i tytułów: dyplomu licencjata, inżyniera, magistra, doktora. Prowadzą studia podyplomowe. Organem kontrolnym jest Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu (jednocześnie przy dużej autonomii uczelni wyższych). Koszty kształcenia na studiach dziennych w państwowych szkołach wyższych pokrywane są ze środków budżetu państwa. Pozostałe rodzaje studiów są odpłatne. Nierzadko zdarza się, iż pracodawca finansuje lub współfinansuje koszt kształcenia w szkołach wyższych.
- *Placówki naukowe, ośrodki badawczo-rozwojowe*. Oferują one kursy szkoleniowe oraz studia podyplomowe, na zasadach komercyjnych.
- *Ośrodki szkolenia, dokształcania i doskonalenia kadr, stowarzyszenia, fundacje, spółki, spółki z o.o., spółdzielnie i inne podmioty*. Prowadzą one działalność oświatową na zasadach komercyjnych. Niektóre z tych instytucji działają na podstawie przepisów o działalności gospodarczej, wprowadzonych od 1996 roku.
- *Pracodawcy*. Organizują programy szkoleń dla własnej kadry.

2.2. Ramy prawne kształcenia ustawicznego

2.2.1. Zobowiązania państwa

*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*¹² stanowi, iż „władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego, jak również robót publicznych i prac interwencyjnych”. Osobom dorosłym, które wcześniej opuściły system szkolny Konstytucja stwarza możliwość nieodpłatnego kształcenia w szkołach publicznych.

¹¹ Różnica między kształceniem w szkołach dziennych, wieczorowych i zaocznych dotyczy głównie czasu nauki w szkole – w ciągu dnia (nauka codzienna), popołudniami (nauka w formie wieczorowej) oraz zaocznie (okresowe spotkania w szkole – w trakcie weekend-u).

¹² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Art. 65 par. 5, Art. 70 par. 2, <http://waw.polonianet.pl/Konstytucja/asc.htm>; jednak Konstytucja dopuszcza świadczenie niektórych usług edukacyjnych przez szkoły wyższe za odpłatnością.

Ustawa o systemie oświaty¹³ stwarza „możliwość uzupełnienia przez osoby dorosłe wykształcenia ogólnego, zdobywania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych”. Równocześnie w przepisach wykonawczych zostały uregulowane zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych¹⁴, a także rodzaje, organizacja oraz sposób działania centrów kształcenia ustawicznego i centrów kształcenia praktycznego, a także ośrodków do kształcenia i doskonalenia zawodowego¹⁵.

Ustawa o systemie oświaty dopuszcza, iż działalność oświatowa nie obejmująca prowadzenia szkół może być podejmowana na zasadach określonych w przepisach o działalności gospodarczej¹⁶. Takie akty prawne, jak: ustawa o szkolnictwie wyższym¹⁷, ustawa o wyższych szkołach zawodowych¹⁸ umożliwiają zdobycie wykształcenia w ramach obowiązujących programów studiów wyższych, a ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym¹⁹ określa warunki uzyskiwania kwalifikacji na najwyższym poziomie.

Przepisy dotyczące zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu²⁰ określają zadania państwa w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia, zatrudnienia oraz aktywizacji bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy, w tym: prowadzenie poradnictwa zawodowego, organizowanie bezpłatnych szkoleń dla bezrobotnych, wypłacanie dodatków szkoleniowych, udzielanie pożyczek szkoleniowych, refundowanie kosztów szkolenia i doradztwa bezrobotnym rozpoczynającym działalność gospodarczą, refundowanie pracodawcom kosztów szkolenia pracowników zagrożonych zwolnieniami.

Minister Gospodarki i Pracy odpowiadał za przygotowanie nowej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i jest odpowiedzialny za jej wdrażanie. Głównym celem w obszarze edukacji dorosłych było wprowadzenie nowych instrumentów, które powinny stymulować popyt na kształcenie i szkolenie ustawiczne, jak również podwyższać jakość dostępnej oferty szkoleniowej. Instrumenty wprowadzone w nowej ustawie obejmują:

1. Fundusz Szkoleniowy; ustawa zachęca pracodawców do tworzenia Funduszu Szkoleniowego dla podnoszenia kwalifikacji pracowników. Utworzenie Funduszu nie jest obligatoryjne, jednakże ci, którzy go utworzą muszą przeznaczyć nań nie mniej niż 0,25% funduszu wynagrodzeń.
2. Zakładowy plan szkoleń; ustawa zachęca pracodawców do organizowania planowego doskonalenia pracowników; środki Funduszu Szkoleniowego powinny być wykorzystywane w oparciu o zakładowy plan szkoleń.
3. Wsparcie finansowe z Funduszu Pracy; dostępne jest tylko dla tych przedsiębiorstw, które utworzą Fundusz Szkoleniowy i obejmuje:
 - refundację 50% kosztów szkolenia pracowników zagrożonych zwolnieniami,

¹³ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, op. cit., Art. 1 ust. 8.

¹⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Ministra Pracy i Spraw Socjalnych z 12.10.1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych, Dz.U. z 1993 r., Nr 103, poz. 472 z późniejszymi zmianami.

¹⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 13 czerwca 2003 r. w sprawie rodzajów, organizacji oraz sposobów działania publicznych placówek kształcenia ustawicznego i publicznych placówek kształcenia praktycznego, op. cit.

¹⁶ Do 1991 r. prowadzenie jakichkolwiek usług edukacyjnych wymagało zgody ministra edukacji. Do 1996 r. zadania w tym zakresie przekazane zostały kuratorom oświaty, a od 1996 r. jest możliwe prowadzenie instytucji szkoleniowych w oparciu o przepisy prawa gospodarczego.

¹⁷ Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. z 1990 r., Nr 65, poz. 38,5 z późniejszymi zmianami.

¹⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1997 r. o wyższych szkołach zawodowych, Dz.U. z 1997 r., Nr 96, poz. 590, z późniejszymi zmianami.

¹⁹ Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki, Dz.U. z 2003 r., Nr 65, poz. 595.

²⁰ Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, tekst jedn. Dz.U. z 2003 r., Nr 58, poz. 514, z późniejszymi zmianami, która w bieżącym roku została zastąpiona ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

- refundację 80% kosztów szkolenia pracowników pozostających na płatnym urlopie szkoleniowym ponad 3 tygodnie,
 - refundację wynagrodzenia osoby bezrobotnej zatrudnionej w ramach programu pracy na zastępstwo, na czas szkolenia pracownika będącego na płatnym urlopie szkoleniowym (do wysokości 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia).
4. Wprowadzenie nowych lub zmodyfikowanych programów aktywizujących, finansowanych z Funduszu Pracy, zawierających elementy szkolenia (staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy), a adresowane do młodych ludzi poniżej 25 roku życia oraz osób z problemami na rynku pracy (tj. długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, rodziców samotnie wychowujących małe dzieci, osób niepełnosprawnych). Po ukończeniu programu uczestnik otrzymuje zaświadczenie wystawione przez urząd pracy, informujące o uzyskanych kwalifikacjach lub umiejętnościach.
 5. Stymulowanie rozwoju kadry w służbach zatrudnienia: licencje dla pośredników pracy i doradców zawodowych, jak również system awansowania i dodatki finansowe za systematyczne podnoszenie kwalifikacji.

Aby zapewnić wysoką jakość szkoleń opracowywane są krajowe standardy kwalifikacji zawodowych, oparte o wymagania pracodawców, a także modułowe programy szkolenia wraz z materiałami dydaktycznymi. Są one ogólnie dostępne przez sieć Internetu.

Wprowadzone zostały również inne nowe instrumenty:

- nagroda finansowa dla instytucji szkoleniowych za wysoką jakość usług, wyrażoną dużą liczbą absolwentów, którzy znaleźli pracę po szkoleniu,
- ewidencja instytucji szkoleniowych; rejestracja jest obowiązkowa dla instytucji szkoleniowych ubiegających się o zlecenia na szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy. Jest ona bezpłatna i dostępna w trybie on-line. Powinna pomóc dokonać przeglądu ofert kursów i znaleźć odpowiednią instytucję szkoleniową, a także prowadzić analizy statystyczne.

Do grupy regulacji wspierających ustawiczne kształcenie należą również przepisy prawa podatkowego dotyczące podmiotów prowadzących usługi szkoleniowe. Instytucje te są zwolnione z podatku VAT od przychodu z działalności usługowej świadczącej usługi edukacyjne²¹. Instytucje działające jako „osoby prawne” zwolnione są z podatku, jeżeli ich celem statutowym jest działalność naukowa, naukowo-techniczna, oświatowa w tym również polegająca na kształceniu studentów. Umożliwia im się także odliczenie od podstaw opodatkowania kwotę darowizny na rzecz osób prawnych na cele naukowe, naukowo-techniczne i oświatowe²².

Istnieją także instrumenty podatkowe wspierające prywatne podmioty gospodarcze działające jako „osoby fizyczne”. Zgodnie z ustawą z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych²³, wolne od podatku dochodowego są:

- dochody z tytułu prowadzenia szkół,
- stypendia dla uczniów i studentów,

²¹ Ustawa z dnia 8 stycznia 1993 r. o podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowym, Dz.U. z 1993 r., Nr 11, poz. 50, z późniejszymi zmianami – załącznik nr 2.

²² Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, tekst jednolity Dz.U. z 1993 r., Nr 106, poz. 482, z późniejszymi zmianami.

²³ Ustawą z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jednolity Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176, z późniejszymi zmianami.

- świadczenia dla studentów skierowanych na praktyki zawodowe,
- świadczenia przyznane przez pracodawcę na podnoszenie przez pracowników kwalifikacji zawodowych,
- wydatki na pomoce dydaktyczne i urządzenia niezbędne do prowadzenia szkoły.

Od 2004 r. zostały zniesione ulgi podatkowe dla osób indywidualnych finansujących z własnych środków naukę w szkołach wyższych, doksztalcanie w formach pozaszkolnych oraz zakup pomocy naukowych.

2.2.2. Zobowiązania osób indywidualnych

Zobowiązania osób indywidualnych w sferze kształcenia ustawicznego regulowane są głównie przez przepisy określające wymagania kwalifikacyjne do zatrudnienia na danym stanowisku pracy lub w danym zawodzie (specjalności) tzw. zawodzie regulowanym. Osoby ubiegające się o pracę na danym stanowisku lub w zawodzie regulowanym muszą się wykazać odpowiednim wykształceniem, odbyciem odpowiedniego szkolenia, stażu, zdania wymaganych egzaminów. Koszty związane z tymi wymaganiami pokrywa sam uczestnik lub w porozumieniu z pracodawcą.

2.2.3. Zobowiązania pracodawcy

Zobowiązania pracodawcy w sferze kształcenia ustawicznego reguluje *Kodeks Pracy*²⁴. Pracodawca powinien ułatwiać pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Pracownik może być skierowany przez pracodawcę do szkoły lub na szkolenie w formach pozaszkolnych, przy czym z inicjatywą może wystąpić pracodawca lub sam pracownik.

Przepisy wykonawcze²⁵ stanowią, że pracownik skierowany na szkolenie lub do szkoły przez pracodawcę ma prawo do płatnego urlopu i zwolnienia z części dnia pracy. Za czas urlopu i zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, ustalanego według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Wymiar urlopu i zwolnienia zależy od formy kształcenia oraz rodzaju szkoły, do której pracownik uczęszcza.

Doksztalcanie w formach szkolnych

Pracownikowi, który uzyskał od pracodawcy skierowanie do szkoły, przysługuje:

- w podstawowej szkole wieczorowej – zwolnienie z części dnia pracy (do 5 godzin tygodniowo), jeżeli rozkład czasu pracy pracownika nie pozwala na punktualne przybycie na zajęcia;
- w ponadpodstawowej szkole wieczorowej – zwolnienie z części dnia pracy jak w przypadku podstawowej szkoły wieczorowej oraz płatny urlop szkoleniowy w wymiarze 6 dni roboczych dla pracownika przystępującego do egzaminów;
- w ponadpodstawowej szkole w systemie zaocznym – płatny urlop szkoleniowy w każdym roku szkolnym w wymiarze do 12 dni roboczych, przeznaczony na udział w zajęciach obowiązkowych (konsultacjach); płatny urlop szkoleniowy jak dla ponadpodstawowej szkoły wieczorowej;

²⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. *Kodeks pracy*, tekst jednolity. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późniejszymi zmianami, Art. 17, Art. 94 pkt 6 oraz Art. 103.

²⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. *w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych*, op. cit.

- w szkole wyższej – w każdym roku studiów płatny urlop szkoleniowy w wysokości 21 dni roboczych – w przypadku studiów wieczorowych, 28 dni roboczych – w przypadku studiów zaocznych; w ostatnim roku studiów dodatkowo 21 dni płatnego urlopu na przygotowanie pracy magisterskiej (dyplomowej) oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu magisterskiego.

Ponadto pracodawca może przyznać skierowanemu pracownikowi dodatkowe świadczenia tj.:

- zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania oraz wyżywienia na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju, jeżeli nauka odbywa się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy pracownika;
- zwrot kosztów podręczników i innych materiałów szkoleniowych;
- zwrot opłat za naukę pobieraną przez szkołę;
- udzielić urlopu szkoleniowego w dodatkowym wymiarze.

Pracownicy podejmujący naukę w szkole bez skierowania pracodawcy mogą negocjować z pracodawcą podobne warunki (ale mogą uzyskać bezpłatny urlop), jednak to pracodawca podejmuje ostatecznie decyzję o zakresie udzielanego wsparcia.

W oparciu o odrębne przepisy, dotyczące studiów doktoranckich²⁶, pracodawca może przyznać stypendium uczestnikowi dziennych studiów doktoranckich, którego zatrudnia. Z kolei pracownik, który został skierowany przez pracodawcę na zaoczne studia doktoranckie może otrzymać świadczenia, na warunkach określonych umową między pracownikiem a pracodawcą (w tym zwolnienia z pracy, ryczałt za noclegi i dojazdy, stypendium).

Ponadto pracownik przygotowujący rozprawę doktorską poza studiami może mieć przyznane przez pracodawcę stypendium naukowe²⁷. Pracodawca zobowiązany jest także przyznać mu płatny urlop w wymiarze 28 dni roboczych na przygotowanie obrony rozprawy doktorskiej oraz zwolnienie od pracy na przeprowadzenie obrony rozprawy doktorskiej, również z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dokształcanie w formach pozaszkolnych

Pracownikowi, którego pracodawca skierował na szkolenie w formach pozaszkolnych, przysługuje:

- zwrot kosztów uczestnictwa, w tym zakwaterowania, wyżywienia i przejazdu,
- płatny urlop szkoleniowy na udział w obowiązkowych zajęciach (jego długość zależy od rodzaju szkolenia) oraz zwolnienie z części dnia pracy.

Pracownik, który podejmuje naukę w formach pozaszkolnych bez skierowania zakładu pracy może negocjować z pracodawcą bezpłatny urlop szkoleniowy i inne udogodnienia.

Informacje o liczbie osób korzystających z powyższych możliwości przewidzianych w regulacjach prawnych nie są dostępne (nie stanowią przedmiotu badań statystycznych), wycinkowe obserwacje wskazują jednak, że pracownicy korzystają z tych udogodnień dość często.

2.2.4. Regulacje prawne dotyczące osób niepełnosprawnych i wykluczonych społecznie

Szczególną opieką w procesie kształcenia ustawicznego objęte są osoby niepełnosprawne oraz wykluczone społecznie. Zła sytuacja na rynku pracy oraz niechęć pracodawców do zatrudniania osób z tych grup społecznych spowodowała, że ustawodawca w szczególny sposób uwzględnił ich sytuację w przepisach prawnych.

²⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 czerwca 1991 r. w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów naukowych, Dz.U. 1991, Nr 58, poz. 249, z późniejszymi zmianami.

²⁷ Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym, op. cit.

Osoby niepełnosprawne

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych²⁸ stanowi, że szkolenie osób niepełnosprawnych odbywa się w ramach rehabilitacji zawodowej. Jej celem jest ułatwienie tym osobom uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego.

Kursy podnoszące kwalifikacje lub je zmieniające odbywają się głównie w formach pozaszkolnych. Organem odpowiedzialnym za inicjowanie i organizację szkoleń jest kierownik powiatowego urzędu pracy, który kieruje osobę niepełnosprawną na szkolenie z własnej inicjatywy, bądź z inicjatywy niepełnosprawnej osoby, jeżeli jest szansa, że szkolenie to posłuży uzyskaniu stosownych kwalifikacji do podjęcia pracy.

Szkolenia osób niepełnosprawnych mogą odbywać się w placówkach szkolących lub w specjalistycznych ośrodkach szkoleniowych. Celem działalności tych ostatnich jest:

- prowadzenie szkolenia osób, które z powodu niepełnosprawności mają utrudniony lub uniemożliwiony dostęp do korzystania ze szkolenia w innych placówkach,
- określanie psychofizycznej sprawności danej osoby w stosunku do wymagań różnych zawodów,
- określanie, przez zastosowanie odpowiednich testów sprawności i prób praktycznych, uzdolnienia i możliwości rozwoju zdolności danej osoby,
- zapewnienie uczestnikom szkolenia zakwaterowania, wyżywienia, pomocy dydaktycznej oraz opieki medycznej i usług rehabilitacyjnych.

Koszty szkoleń osób niepełnosprawnych finansowane są ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz z Funduszu Pracy. Czas trwania szkolenia nie powinien być dłuższy niż 36 miesięcy.

Osoby wykluczone społecznie

Szczególną uwagę ustawodawca przywiązuje do aktywizacji i edukacji zawodowej osób, które podlegają wykluczeniu społecznemu. Ze względu na swoją sytuację życiową nie są one w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych, co w konsekwencji prowadzi do ubóstwa oraz ograniczenia uczestnictwa w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym²⁹.

Przepisy te mają zastosowanie do osób:

- bezdomnych realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności,
- uzależnionych od alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego,
- chorych psychicznie,
- bezrobotnych, którzy pozostają bez pracy przez okres co najmniej 36 miesięcy,
- zwalnianych z zakładów karnych i mających trudności w integracji ze środowiskiem,
- uchodźców realizujących indywidualny program integracji.

²⁸ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, tekst jednolity Dz.U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późniejszymi zmianami, rozdział 8.

²⁹ Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 o zatrudnieniu socjalnym, Dz.U. z 2003 r., Nr 122, poz. 1143.

Osobom tym oferowane jest zatrudnienie socjalne poprzez uczestnictwo w Centrum Integracji Społecznej (CIS), a po jego zakończeniu – wsparcie zatrudnienia u przedsiębiorcy bądź w ramach samodzielnej działalności gospodarczej, na zasadach określonych w prawie spółdzielczym.

Zadaniem Centrów Integracji Społecznej jest reintegracja zawodowa i społeczna opisywanych osób, poprzez specyficzną formę edukacji i pracy w ramach prowadzonej działalności wytwórczej, handlowej lub usługowej oraz działalności wytwórczej w rolnictwie, z wyłączeniem działalności związanej z przemysłem paliwowym, tytoniowym oraz związanym z alkoholem i metalami szlachetnymi. Osoby podlegające wykluczeniu społecznemu przez uczestnictwo w Centrum biorą aktywny udział w zajęciach oraz mają możliwość przebywania i wyżywienia w Centrum oraz otrzymywania ekwiwalentu wynagrodzenia w postaci świadczenia integracyjnego. Okres uczestnictwa w zajęciach w Centrum może trwać do 11 miesięcy, a w określonych przypadkach może być przedłużony o kolejne 6 miesięcy.

2.3. Polityka w obszarze kształcenia ustawicznego

Od początku transformacji gospodarczej w Polsce sformułowanych zostało wiele programów i projektów, które stanowiły podbudowę do stworzenia strategii edukacji ustawicznej. Obecnie przedstawimy jedynie niektóre z nich, które naszym zdaniem stanowią istotny wkład w rozwój świadomości obywateli w zakresie kształcenia ustawicznego.

Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010 (2003³⁰)

Dokument opracowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu wskazuje na potrzebę integrowania kształcenia formalnego, nieformalnego i incydentalnego w formach szkolnych i pozaszkolnych, przy uwzględnieniu standardów kwalifikacji zawodowych, w celu uzyskania i uzupełniania wiedzy ogólnej oraz kwalifikacji zawodowych osób dorosłych, które spełniły obowiązki szkolny.

Głównym celem *Strategii* jest wyznaczenie kierunków rozwoju kształcenia ustawicznego w kontekście idei uczenia się przez całe życie i budowanie społeczeństwa opartego na wiedzy. Ma ona umożliwić indywidualny rozwój każdego człowieka. Sprzyjać temu ma realizacja następujących zadań:

- zwiększanie dostępności do informacji o kształceniu i szkoleniu, różnorodność oferty edukacyjnej oraz form kształcenia (kształcenie na odległość, w tym e-learning); usuwanie barier społecznych i psychologicznych w dostępie do edukacji; tworzenie warunków sprzyjających podnoszeniu kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych; optymalizacja sieci instytucji prowadzących działalność oświatową w celu ułatwienia dogodnego dostępu do usług edukacyjnych, monitorowanie zmian w zakresie dostępności i różnorodności ofert edukacyjnych;
- podnoszenie jakości kształcenia w ramach doskonalenia kadry nauczającej oraz aktualizowanie treści kształcenia zgodnie z wymogami społeczno-gospodarczymi i oczekiwaniami indywidualnych odbiorców; upowszechnienie technologii i kultury technologicznej, również jako metod nauczania i uczenia się; nauczanie języków obcych i kształtowanie postaw kompetentnych, przedsiębiorczych i potrafiących funkcjonować w społeczeństwie; ustanowienie standardów kwalifikacji zawodowych i edukacyjnych; stworzenie systemu akredytacji instytucji prowadzą-

³⁰ Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 8 lipca 2003 r.

cych kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych oraz wzmocnienie nadzoru pedagogicznego nad placówkami oświatowymi prowadzącymi kształcenie ustawiczne; prowadzenie badań naukowych służących poprawie jakości kształcenia ustawicznego;

- wzmocnienie współdziałania i partnerstwa poprzez zwiększenie zaangażowania państwa, organów samorządowych, organizacji pracodawców i innych partnerów społecznych w prowadzenie wspólnej polityki w zakresie programowania, organizowania, finansowania kształcenia ustawicznego; dostosowanie przedsięwzięć edukacyjnych do potrzeb lokalnych rynków pracy; zaangażowanie środowisk naukowych i oświatowych w proces kształcenia, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia na odległość oraz współpracy z środowiskami i instytucjami w innych krajach;
- wzrost inwestycji w zasoby ludzkie dzięki stworzeniu systemu zachęt i bodźców pobudzających do podejmowania kształcenia ustawicznego, zwłaszcza mieszkańców obszarów wiejskich, regionów strukturalnego bezrobocia, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym; stworzenie efektywnych rozwiązań prawno-organizacyjnych zachęcających pracodawców do uczestniczenia w ustawicznym kształceniu pracowników; kontynuowanie programów umożliwiających podejmowanie zatrudnienia lub samozatrudnienia; rozwój badań nad efektywnością inwestowania w zasoby ludzkie;
- tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego (banki informacji) i rozwój usług doradczych, które mają zapewnić powszechne, dostępne i adekwatne do potrzeb odbiorcy poradnictwo edukacyjno-zawodowe; wzmacnianie powiązań w zakresie poradnictwa zawodowego prowadzonego w systemie szkolnym, pozaszkolnym i w służbach zatrudnienia oraz tworzenie warunków do współpracy instytucji prywatnych i publicznych w tym zakresie; opracowywanie i upowszechnianie prognoz dotyczących rynku pracy i popytu na pracę.
- uświadomienie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego, poprzez promowanie wartości uczenia się na wszystkich etapach życia i we wszystkich formach edukacyjnych oraz wynikających z tego korzyści m.in. zwiększenie szans na lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim rynku pracy; zaangażowanie mediów, lokalnych władz, szkół, uczelni, pracodawców, służb zatrudnienia, organizacji pozarządowych i innych partnerów społecznych w popularyzację idei uczenia się przez całe życie, monitorowanie wdrażania strategii rozwoju kształcenia ustawicznego.

Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata 2004–2006 w ramach Narodowego Planu Rozwoju (2003³¹)

Program opracowany przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, którego głównym celem jest budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa, poprzez zapewnienie warunków rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy. Partnerzy pracujący nad SOP RZL zidentyfikowali następujące priorytety do realizacji:

1. Aktywna polityki rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej;
2. Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy;
3. Pomoc techniczna w zakresie zarządzania programem.

W ramach priorytetu pierwszego realizowane będzie działanie „Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy”, które obejmować będzie doskonalenie systemu zachęt do inwestowania w szkolenie, diagnozę potrzeb i barier szkoleniowych, rozwijanie standardów kwalifikacji zawodowych, rozwijanie modułowych szkoleń zawodowych dla rynku pracy.

³¹ Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dn. 14 stycznia 2003 r.

Drugi z wymienionych priorytetów obejmuje działania adresowane bezpośrednio do sektora edukacji i pracy:

- 2.1. Zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie;
- 2.2. Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy;
- 2.3. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki;
- 2.4. Wzmocnienie zdolności administracyjnych.

**Program Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca.
Strategia gospodarcza Rządu SLD-UP-PS (2002³²)**

Dokument rządowy, w którym szczególną uwagę zwraca się na potrzebę kształcenia i szkolenia zawodowego, przyznając pierwszeństwo szeroko pojmowanemu rozwojowi zasobów ludzkich. Integralnymi częściami tego dokumentu są następujące programy rządowe:

- „Przede wszystkim przedsiębiorczość”. W dokumencie tym zakłada się stworzenie lepszych warunków do rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw poprzez m.in. obniżenie kosztów pracy i uelastycznienie stosunków pracy.
- „Pierwsza praca”. Program stworzony przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej identyfikuje kształcenie jako jedno z kluczowych działań na rzecz poprawy sytuacji osób bezrobotnych i bez doświadczenia zawodowego na rynku pracy. Działania w obszarze kształcenia ustawicznego dotyczą organizowania przez urzędy pracy szkoleń, udzielania pożyczek szkoleniowych oraz stypendiów dla osób zamieszkałych w rejonach zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem, które podejmą naukę w szkole wyższego stopnia. Program adresowany jest głównie do ludzi młodych, absolwentów szkół ponadpodstawowych oraz osób bezrobotnych w wieku 18–24 lata, dotychczas nie pracujących.

**Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich
w latach 2000–2006 (1999³³)**

W dokumencie przygotowanym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opisane zostały kierunki działań, jakie należy podjąć dla sprostania wyzwaniom rynku pracy w najbliższych latach, z uwzględnieniem ich regionalnej specyfiki. Strategia uwzględnia, zalecane w krajach Unii Europejskiej, ujęcie węzłowych kategorii problemowych (filary), na których winny wspierać się narodowe polityki zatrudnienia. Formułuje ona cele dla polityki rynku pracy i przedstawia środki osiągnięcia tych celów, przy założeniu dwuetapowego cyklu osiągania wyników, tj.: w latach 2000–2002 oraz 2003–2006.

W Strategii założono, że w 2006 r. wskaźnik zatrudnienia wyniesie 62%–64%, co oznacza wyższe (niż obecnie) zaangażowanie ludności w procesie pracy. Cel ten osiągnięty zostanie głównie poprzez poprawę zdolności do zatrudnienia, ta zaś – przez podwyższenie potencjału kwalifikacyjnego zasobów ludzkich. W związku z tym podjęte zostaną m.in. następujące działania:

- reforma systemu edukacji oraz stworzenie systemu zapewnienia wysokiej jakości w edukacji szkolnej i pozaszkolnej,
- rozwój edukacji ustawicznej osób dorosłych, w tym stworzenie odpowiednich zachęt dla pracodawców inwestujących w rozwój własnych pracowników, upowszechnienie indywidualnych ulg

³² Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 29 stycznia 2002 r.

³³ Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 4 stycznia 2000 r.

podatkowych wynikających z uczestnictwa w kształceniu ustawicznym oraz modernizacja form i treści kształcenia ustawicznego,

- zwiększenie efektywności i jakości służb zatrudnienia oraz rozwój niepublicznych instytucji obsługi rynku pracy,
- doskonalenie usług pośrednictwa pracy oraz indywidualizacja działań służb zatrudnienia (upowszechnienie indywidualnych planów działań),
- zwiększenie dostępu do informacji zawodowej oraz rozwój informacji o systemie edukacji i prognoz popytu na pracę.

Znaczącą rolę w doskonaleniu systemu edukacji ustawicznej w Polsce odegrały **projekty Phare i Banku Światowego**. W tym obszarze realizowane były następujące przedsięwzięcia:

- Projekt Phare 2000 **Krajowy system szkolenia zawodowego** (2000–2003), ukierunkowany na:
 - wzmocnienie systemu zachęt dla pracodawców inwestujących w rozwój pracowników oraz rozwinięcie systemu motywowania osób indywidualnych do podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
 - usprawnienie procesu podejmowania decyzji w zakresie polityki zatrudnienia i polityki edukacyjnej poprzez udoskonalenie statystyki edukacji ustawicznej w różnych wymiarach (instytucje oferujące szkolenia, uczestnicy szkoleń oraz pracodawcy inwestujący w szkolenie pracowników);
 - zapewnienie wysokiej jakości usług szkoleniowych, drożności systemu edukacji zawodowej oraz przejrzystości kwalifikacji poprzez budowanie standardów kwalifikacji zawodowych;
 - zapewnienie oferty szybkich i elastycznych szkoleń dla osób bezrobotnych poprzez rozwijanie szkoleń modułowych.
- Program Phare 2002 **Spójność Społeczna i Gospodarcza – Sektorowy program rozwoju zasobów ludzkich**, ukierunkowany na promocję zatrudnienia młodych ludzi poszukujących pracy, integrację społeczną i zawodową grup podwyższonego ryzyka oraz integrację i reintegrację zawodową kobiet.
- Program regionalny Phare 2002 **Spójność Społeczno-Gospodarcza**, komponent **Rozwój Zasobów Ludzkich – Promocja Zatrudnienia**, ukierunkowany na:
 - reorientację zawodową bezrobotnych, osób zagrożonych bezrobociem oraz osób z terenów wiejskich poprzez realizację programów zwiększających mobilność zawodową oraz przestrzenną;
 - wsparcie lokalnych programów na rzecz zatrudnienia, poprzez rozwijanie form wzajemnej współpracy partnerów rynku pracy, podnoszenie wiedzy samorządów oraz partnerów społecznych na rzecz rozwoju zasobów ludzkich i edukacji;
 - doskonalenie kwalifikacji kadr małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie konkurencyjności, zachowania istniejących miejsc pracy.
- Program regionalny Phare 2001 **Spójność Społeczno-Gospodarcza**, komponent **Rozwój Zasobów Ludzkich – Promocja zatrudnienia**, ukierunkowany na zapobieganie bezrobociu wśród młodzieży, poprawę jakości usług rynku pracy, wspieranie przedsiębiorczości, doskonalenie kadr małych i średnich przedsiębiorstw oraz wzmocnienie lokalnego potencjału instytucjonalnego w zakresie przeciwdziałania bezrobociu – inicjowanie lokalnego partnerstwa.
- Program regionalny Phare 2000 **Spójność Społeczno-Gospodarcza**, komponent **Rozwój Zasobów Ludzkich**, ukierunkowany na zapobieganie bezrobociu, poprzez usługi na rynku pracy adresowane głównie do pracowników restrukturyzowanych przedsiębiorstw. Pro-

gramy szkoleniowe ściśle dopasowane są do potrzeb regionalnego rynku pracy. Obecnie ten program wdrażany jest w województwie warmińsko-mazurskim.

- Projekt Phare 1998 *Analiza potrzeb szkoleniowych*, ukierunkowany na przygotowanie metodologii ustalania standardów kwalifikacji zawodowych i jej przetestowanie. W ramach tego projektu opracowano metodologię łącznie z zestawem narzędzi badań. Przeprowadzono badania testujące w przedsiębiorstwach, a ich wynikiem było opracowanie standardów kwalifikacji dla 8 zawodów.
- *Program Aktywizacji Obszarów Wiejskich* (pożyczka Banku Światowego, 2002) ukierunkowany na wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy na obszarach wiejskich i podniesienie dochodów ich mieszkańców, jak również wspieranie rozwoju regionów słabiej rozwiniętych gospodarczo. Proponuje się również pożyczki i dotacje na rozwinięcie działalności pozarolniczej oraz finansowanie szkoleń i zatrudnienia w otoczeniu wiejskim.
- Program *Promocja zatrudnienia i rozwoju służb zatrudnienia* (pożyczka Banku Światowego 1993–1997), ukierunkowany na wspieranie rozwoju służb zatrudnienia, stworzenie nowoczesnego rynku pracy, gospodarki rynkowej i przedsiębiorczości. W ramach tego projektu został zrealizowany komponent *Szkolenie dorosłych*. W efekcie, we współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy opracowano metodologię tworzenia modułowych programów szkolenia zawodowego, przeszkolono kadre dydaktyczną w zakresie tworzenia i wykorzystywania programów modułowych, opracowano modułowe programy dla 21 obszarów zawodowych i wyposażono 14 instytucji szkoleniowych w sprzęt niezbędny do realizacji ww. programów szkolenia. Zostały też wypracowane ogólnokrajowe zasady współdziałania między instytucjami szkoleniowymi a urzędami pracy w zakresie szkolenia osób bezrobotnych.

Inwestowanie w kapitał ludzki

Od kilku lat w Polsce realizowana jest wspólna inicjatywa Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych oraz Instytutu Zarządzania pod szerokim hasłem *Inwestowanie w kapitał ludzki*. Składają się na nią: program *Inwestor w Kapitał Ludzki*, któremu patronuje Instytut Zarządzania oraz program *Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi*, któremu patronuje Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Program *Inwestor w Kapitał Ludzki* działa w Polsce od 2000 r. Do chwili obecnej odbyły się 3 edycje konkursu, w wyniku których godło *Inwestor w Kapitał Ludzki* zostało przyznane 136 firmom mającym szczególne osiągnięcia w zarządzaniu potencjałem ludzkim.

Każdy z laureatów godła *Inwestor w Kapitał ludzki* (o ile nie wyrazi swojego sprzeciwu), staje się rekomendowanym uczestnikiem konkursu *Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi*. Celem tego konkursu jest propagowanie wiedzy i najlepszych doświadczeń praktycznych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi poprzez wyróżnianie organizacji i osób, które odnoszą sukcesy w tej dziedzinie. Zwycięzca konkursu otrzymuje złotą statuetkę i tytuł *Lidera Zarządzania Zasobami Ludzkimi*. Ponadto bursztynowe statuetki Konkursu są przyznawane za osiągnięcia w dziedzinie: restrukturyzacji zatrudnienia, systemów ocen pracowniczych, szkolenia i rozwoju personelu, nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi.

2.4. Finansowanie kształcenia ustawicznego dorosłych

Kształcenie ustawiczne osób dorosłych (w systemie szkolnym i pozaszkolnym) finansowane jest z następujących źródeł:

- ze środków budżetu Państwa i samorządów terytorialnych;
- ze środków funduszy celowych: Funduszu Pracy, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Programu Wspierania Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych;
- środków pomocowych: granty Phare, pożyczki Banku Światowego;

- środków przedsiębiorstw;
- środków własnych osób szkolących się.

Trudno jest oszacować globalną wielkość tych wydatków ze względu na brak odpowiednich informacji. Obecnie przedstawimy jedynie tylko te źródła finansowania kształcenia ustawicznego, dla których można było uzyskać wiarygodne dane, chociaż i one nie odpowiadają przyjętym kryteriom definicji kształcenia osób dorosłych (tzn. kształcenia osób w wieku 25–64 lata).

2.4.1. Finansowanie szkoleń ze środków publicznych

Informacje o wydatkach z budżetu państwa na kształcenie ustawiczne dotyczą tylko kształcenia w systemie szkolnym, jednak bez wydzielenia na dotacje dla szkół dla dorosłych. Próba oszacowania wydatków na kształcenie ustawiczne na podstawie danych z 1997 r. i 1998 r. pozwoliła stwierdzić, że w 1997 r. dotacje państwa wyniosły około 148 mln zł., a rok później – 184 mln zł. Stanowiło to odpowiednio 0,5% i 0,6% ogółu wydatków na edukację z budżetu państwa³⁴.

Fundusz Pracy

Fundusz Pracy jest państwowym funduszem celowym wspierającym osoby pozbawione pracy, którego dysponentem jest minister właściwy do spraw pracy. Fundusz tworzony jest z obowiązkowych składek opłacanych przez pracodawców oraz inne jednostki organizacyjne (np. rolnicze spółdzielnie produkcyjne) oraz z dotacji budżetu państwa. Wysokość składki wynosi 2,45% od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Z Funduszu Pracy pokrywane są wydatki na tzw. pasywne (zasiłki dla bezrobotnych, świadczenia i zasiłki przedemerytalne) oraz aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu tj. szkolenia i przekwalifikowania bezrobotnych, pożyczki dla bezrobotnych na działalność gospodarczą, prace interwencyjne i roboty publiczne, a także wspierane jest kształcenie zawodowe poprzez refundację wynagrodzeń młodocianych pracowników.

Od 2000 r. obserwuje się wzrost przychodów Funduszu Pracy przy czym udział dotacji z budżetu państwa stale rośnie (tabela 2.1.).

**Tabela 2.1. Dochody Funduszu Pracy ogółem w 1996 r. i w latach 2000–2003
(bez zaciągniętych przez Fundusz Pracy kredytów)**

Wyszczególnienie	1996	2000	2001	2002	2003
Dotacje z budżetu państwa do Funduszu Pracy (w mln zł)	4620,5	838,5	2650,0	3634,6	3,944,0
Składki pracodawców na Fundusz Pracy (w mln zł)	2840,3	4999,5	5496,3	5367,7	5479,4
Dochody Funduszu Pracy (w mln zł)	7558,3	6119,1	8,467,7	9,398,5	9,823,1
Udział dotacji budżetu państwa w Funduszu Pracy (w %)	61,1%	13,7%	31,3%	38,7%	40,2%

Źródło: *Wydatki Funduszu Pracy w latach 1990–2003* – na podstawie informacji MGiP.

Główną pozycję w wydatkach Funduszu Pracy stanowią wydatki na zasiłki dla osób bezrobotnych oraz wydatki na zasiłki i świadczenia przedemerytalne. Wydatki na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu są kilkakrotnie niższe i w latach 1998–2002 wykazywały tendencję spadkową. Jednak w 2003 nastąpił ponad dwukrotny wzrost wydatków przeznaczonych na aktywne

³⁴ Raport *Modernizacja ...*, MENiS, 2002, s. 4.

zacje bezrobotnych w stosunku do roku 2002, w tym ponad dwukrotnie wzrosły wydatki na szkolenie osób bezrobotnych i poszukujących pracy (tabela 2.2.).

Z Funduszu Pracy finansowane są takie koszty szkolenia bezrobotnych, jak:

- ✓ należność dla instytucji szkolącej,
- ✓ koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków,
- ✓ koszt przejazdu i zakwaterowania, jeżeli szkolenie odbywa się w innej miejscowości, niż miejsce zamieszkania bezrobotnego,
- ✓ koszt niezbędnych badań lekarskich,
- ✓ koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie określonych uprawnień zawodowych, certyfikatów lub tytułów zawodowych.

Ponadto z Funduszu Pracy finansowane są dodatki szkoleniowe dla bezrobotnych uczestników szkoleń, pożyczki szkoleniowe (do wysokości 4-krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia), koszty szkolenia i doradztwa związanego z podejmowaniem własnej działalności gospodarczej (do 80% poniesionych kosztów, jednak nie więcej niż kwota przeciętnego wynagrodzenia).

Tabela 2.2. Wydatki z Funduszu Pracy w latach: 1996–2003 (w mln zł)

Wyszczególnienie	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Wydatki na zasiłki dla bezrobotnych i świadczenia przedemerytalne	6413,5	5278,0	3060,3	3953,9	5749,9	7293,8	8879,2	8761,6
Wydatki ogółem na finansowanie programów aktywnego przeciwdziałania bezrobociu (bez młodocianych)	806,1	1168,4	1241,8	1097,4	767,8	604,4	539,4	1357,6
a) Szkolenia	86,1	108,9	115,1	112,5	79,5	55,5	50,8	113,9
b) Prace interwencyjne	277,2	319,0	355,6	272,3	150,4	156,6	93,5	223,5
c) Roboty publiczne	238,2	414,6	334,7	208,3	146,2	115,6	88,4	297,1
d) Pożyczki	78,3	153,1	177,7	166,2	120,2	67,1	68,6	201,7
e) Aktywizacja absolwentów	126,3	160,2	229,4	264,9	234,4	183,5	223,7	482,9
f) Pozostałe	-	12,6	29,3	73,2	37,1	26,1	14,4	38,5

Źródło: *Wydatki z Funduszu Pracy w latach 1996–2003* – na podstawie informacji MGiP.

Państwo w istotny sposób wspomaga pracodawców w zakresie dostosowywania kwalifikacji pracowników do nowych wymagań stanowiskowych. Zgodnie z ustawą z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, na wniosek pracodawcy, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników, koszty szkoleń realizowanych w celu dostosowania kwalifikacji pracowników do nowych wymogów stanowiskowych, mogą być refundowane z Funduszu Pracy do wysokości 50%, jednak nie więcej niż do wysokości przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) jest to fundusz celowy wspierający działania na rzecz rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Głównymi przychodami Funduszu są środki pochodzące z obowiązkowych wpłat od pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,

a wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie jest niższy niż 6%³⁵ oraz wpłaty dokonywane przez zakłady pracy chronionej w wysokości 10% środków uzyskanych z tytułu zwolnień podatkowych. Wpływy te stanowią około 0,02% budżetu państwa.

Do zadań PFRONU należy finansowanie szkoleń zawodowych osób niepełnosprawnych. Na ten cel oraz na wspieranie zatrudnienia przeznaczają się 65% przychodów Funduszu.

Wysokość finansowania szkolenia zależy od statusu osoby na rynku pracy tj. czy poszukuje ona pracy czy jest zatrudniona. W przypadku osoby poszukującej pracy, kierowanej na szkolenia przez kierownika powiatowego urzędu pracy, koszty szkolenia nie mogą przekroczyć 10-krotnego przeciętnego wynagrodzenia i obejmują:

- ✓ uprzednio uzgodnioną należność przysługującą jednostce szkolącej;
- ✓ koszt ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków;
- ✓ koszt zakwaterowania i wyżywienia w części albo w całości;
- ✓ koszt przejazdu na szkolenie, w tym koszt przejazdu przewodnika lub opiekuna osoby zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- ✓ koszt usług tłumacza języka migowego albo lektora dla niewidomych lub osoby towarzyszącej osobie niepełnosprawnej ruchowo, zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- ✓ koszt niezbędnych badań lekarskich, psychologicznych, diagnostycznych i usług rehabilitacyjnych.

W praktyce środki przeznaczane na szkolenia osób niepełnosprawnych stanowią nieznaczny procent ogółu środków przeznaczanych na aktywizację osób niepełnosprawnych, tak jak i liczba osób przeszkolonych jest znikoma. Ww. środki są głównie przeznaczane na wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w tym tworzenie sponsorowanych miejsc pracy.

2.4.2. Finansowanie szkoleń ze środków przedsiębiorstw

Szacuje się, że około 41% firm finansuje lub współfinansuje szkolenia swoich pracowników, a 32% organizuje szkolenia we własnych ośrodkach.³⁶

Informacje o wydatkach pracodawców na kształcenie zawodowe swoich pracowników można pozyskać z analizy kosztów szkoleń w ogólnych kosztach pracy. Jednakże nie odzwierciedlają one w pełni rzeczywistych kosztów szkoleń, gdyż nie zawsze ujmują wszystkie elementy kosztów szkolenia, np. nie uwzględniają kosztów związanych z delegacjami służbowymi.

Udział wydatków na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr w kosztach pracy ogółem przedsiębiorstwa wynosi wyraźnie poniżej 1%, ale są symptomy wskazujące na poprawę tej sytuacji. Wskaźnik ten jest silnie zróżnicowany sektorowo na korzyść sektora prywatnego i jego wartość wzrosła w czasie (w przeciwieństwie do sektora publicznego). Najwyższy udział tej miary obserwujemy w pośrednictwie finansowym, zaś najniższy – w edukacji oraz ochronie zdrowia i opiece społecznej (tabela 2.3.). Tak wyraźne różnice w wartościach wskaźnika między tymi działami gospodarki mogą wynikać z trwającej od ponad 10 lat transformacji gospodarczej i konieczności przycuczenia i wyszkolenia kadr sektora finansów do nowych wymogów gospodarczo-ekonomicznych.

³⁵ Wskaźnik ten jest inny dla państwowych i samorządowych jednostek organizacyjnych, a także instytucji kultury oraz państwowych i niepaństwowych szkół różnego stopnia. Z wpłat zwolnieni są pracodawcy prowadzący zakłady będące w likwidacji albo w stanie upadłości.

³⁶ Raport końcowy z *Badania Ustawicznego Szkolenia Zawodowego Pracowników w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*, MGiP, 2003.

Tabela 2.3. Udział wydatków na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr w kosztach pracy przedsiębiorstwa, w wybranych sektorach gospodarki w 1996 r. i w 2000 r. (w %)*

Działy gospodarki narodowej	1996			2000		
	Ogółem	Sektor publiczny	Sektor prywatny	Ogółem	Sektor publiczny	Sektor prywatny
Ogółem	0,6	0,6	0,5	0,8	0,5	1,0
Rolnictwo	0,3	-	-	0,4	0,5	0,1
Budownictwo	0,4	0,7	0,3	0,4	0,6	0,4
Przemysł	0,6	0,5	0,6	0,9	0,7	1,0
Handel	0,5	0,5	0,5	1,0	0,7	1,0
Hotele i restauracje	0,4	0,5	0,4	0,8	0,4	0,8
Transport	0,6	0,6	0,7	0,9	0,7	1,7
Pośrednictwo finansowe	1,9	2,4	1,1	1,5	1,2	1,7
Administracja publiczna	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	1,3
Edukacja	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	0,5	0,5	0,3	0,2	0,2	0,3

* Dane o kosztach pracy z 1996 r. pochodzą z badania zrealizowanego w podmiotach gospodarki narodowej, w których liczba pracujących przekracza 5 osób, natomiast dane o kosztach pracy z 2000 r. pochodzą z badania zrealizowanego w podmiotach gospodarki narodowej, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

Źródło: *Rocznik Statystyczny Pracy 1997, 2001*, GUS.

Według innych źródeł³⁷ 56% pracowników wspomagana jest przez pracodawców, głównie w zakresie obowiązkowych szkoleń BHP, nauki języków obcych, obsługi komputera i prawa jazdy. Stanowią one około 35% całkowitych nakładów ponoszonych przez przedsiębiorstwo na szkolenia pracowników, które szacowane są na 49 mln euro.

2.4.3. Finansowanie szkoleń ze środków własnych uczestników

Zasadniczo brak jest informacji na temat kosztów ponoszonych na kształcenie ustawiczne przez uczestników. Szacuje się, że osoby finansujące naukę ze środków własnych stanowią około 39% ogółu uczestników szkoleń. Pewien przybliżony obraz można pozyskać poprzez analizę wydatków ponoszonych przez gospodarstwo domowe na edukację, jednakże w pozycji tej zawarte są również wydatki na obowiązkowe kształcenie przedszkolne i kształcenie w systemie szkolnym osób do 18 roku życia.

Lata 2000–2002 charakteryzują się podobnym udziałem wydatków w gospodarstwie domowym na edukację, lecz jest on prawie 4-krotnie niższy niż w połowie lat 90-tych. Ponadto, pozycja ta w dochodzie gospodarstw domowych jest stosunkowo niska. Pewnym optymizmem napawa fakt, że wydatki na rekreację i kulturę, a zatem koszty ponoszone na samokształcenie, stanowią dość istotny udział (tabela 2.4.).

Przeciętne miesięczne wydatki na edukację w gospodarstwach domowych są wyższe w tych województwach, w których przeciętny miesięczny dochód jest wyższy.

³⁷ Raport *Modernizacja ...*, MENiS, 2002, s. 5.

Tabela 2.4. Wydatki gospodarstw domowych w 1996 r. i w latach 2000–2002

Wyszczególnienie	1996	2000	2001	2002
Przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny na jedną osobę (w zł)	383	611	644	664
Przeciętne miesięczne wydatki w gospodarstwie domowym, w zł, w tym (w %):	351	599	610	625
• na żywność i napoje bezalkoholowe	37,8	30,8	31,0	29,5
• na edukację (łącznie z wychowaniem przedszkolnym)	1,9	1,4	1,5	1,6
• na rekreację i kulturę	5,3	6,7	6,5	6,4

Źródło: Rocznik Statystyczny 1997, 2001, 2002, 2003, GUS.

Do 2004 r. przepisy podatkowe pozwalały na dokonywanie odliczeń od podatku kwot przeznaczonych na kształcenie. W latach 2000–2002 kwoty odliczeń były znacznie wyższe niż w 1997 r. Także w tym okresie udział odliczeń na kształcenie w ogólnej kwocie odliczeń kształtował się na podobnym poziomie, lecz wyższym niż w 1997 r. (tabela 2.5.). Natomiast udział odliczeń z tytułu kształcenia w szkołach wyższych wyraźnie wzrósł w czasie. Zatem można stwierdzić, że wydatki gospodarstw domowych na doksztalcenie i kształcenie w szkołach wyższych wyraźnie wzrosły, skoro zwiększały się stale kwoty odliczeń.

Tabela 2.5. Struktura odliczeń od podatku dochodowego od osób fizycznych w 1997 r. i w latach 2000–2002

Wyszczególnienie	1997*	2000	2001	2002
Wysokość odliczenia (w tys. zł) w tym (w %):	2822,5	4992,0	5289,8	5048,4
• na zakup przyrządów i pomocy naukowych	1,7	2,3	2,3	2,2
• na odpłatne doksztalcenie i doskonalenie zawodowe	2,0	2,3	2,3	2,5
• na odpłatne kształcenie w szkołach wyższych	3,5	5,4	6,2	7,2

* Do roku 1996 obowiązywał inny system odliczeń tzn. od dochodu oraz nie uwzględniano odliczeń na odpłatne kształcenie w szkołach wyższych.

Źródło: Biuletyn Skarbowy nr 6/98, 6/2001, 6/2002, 6/2003.

Analiza struktury odliczeń pozwala zauważyć, że najliczniejszą grupą korzystającą z tych możliwości są podatnicy znajdujący się w pierwszym, tj. najniższym przedziale dochodów. Ta prawidłowość dotyczy wszystkich rodzajów odliczeń (tabela 2.6.).

Tabela 2.6. Struktura odliczeń od podatku dochodowego od osób fizycznych według przedziałów podatku dochodowego w 1997 r. i w latach 2000–2002 (w %)³⁸

Rok	Przedział podatku dochodowego	Zakup przyrządów i pomocy naukowych	Odpłatne doksztalcenie i doskonalenie zawodowe	Odpłatne kształcenie w szkołach wyższych
1997	I przedział	73,6	87,2	90,7
	II przedział	22,2	10,5	7,4
	III przedział	4,2	2,3	1,9
2000	I przedział	76,3	83,2	87,6
	II przedział	19,2	12,9	9,0
	III przedział	4,5	3,9	3,4
2001	I przedział	80,1	83,3	89,8
	II przedział	17,3	12,7	8,2
	III przedział	2,6	4,0	2,0
2002	I przedział	78,9	83,5	89,7
	II przedział	15,9	12,4	7,9
	III przedział	5,2	4,1	2,4

Źródło: Biuletyn Skarbowy nr 6/98, 6/2001, 6/2002, 6/2003.

³⁸ **I przedział** – w 1997 r. roczne przychody osiągnięte do kwoty 20,9 tys. zł, w latach 2000–2001 do kwoty 32,74 tys. zł, w 2002 r. do kwoty 37,0 tys. zł., **II przedział** – w 1997 r. roczne przychody osiągnięte w granicach 20,9–41,7 tys. zł., w latach 2000–2001 32,74–65,47 tys. zł, w 2002 r. w przedziale 37,0–74,1 tys. zł., **III przedział** – w 1997 r. roczne przychody osiągnięte powyżej 41,1 tys. zł, w latach 2000–2001 65,47 tys. zł, w 2002 r. kwota powyżej 74,1 tys. zł.

Struktura podatników korzystających z odliczeń podatkowych wskazuje, iż średnia kwota odliczeń jest najniższa w grupie osób o najniższych przychodach (tabela 2.7.). W 1997 r. blisko 90% podatników korzystających z tej ulgi stanowiły osoby z pierwszej grupy dochodowej (o najniższych dochodach), ich udział nieco wzrósł w czasie na rzecz zmniejszenia się udziału osób z pozostałych grup dochodowych.

Tabela 2.7. Struktura podatników korzystających z odliczeń podatkowych w 1997 r. i w latach 2000–2002 (w %)

Progi podatkowe	1997	2000	2001	2002
I przedział	89,1	91,6	91,6	91,7
II przedział	8,7	7,4	6,7	6,5
III przedział	2,2	2,5	1,7	1,8

Źródło: *Biuletyn Skarbowy* nr 6/98, 6/2001, 6/2002, 6/2003.

Rozdział III. KSZTAŁCENIE USTAWICZNE DOROSŁYCH

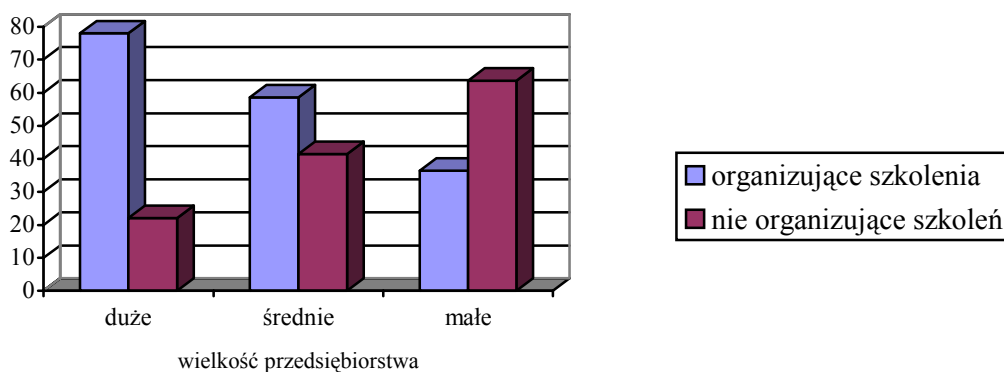
3.1. Zaangażowanie przedsiębiorstw w kształcenie ustawiczne

Od początku okresu transformacji obserwujemy dynamiczny rozwój przedsiębiorstw, głównie o małej liczbie zatrudnionych osób. Przejście od gospodarki centralnie planowanej do rynkowej spowodowało wprowadzenie nowych formy zarządzania w przedsiębiorstwach, adekwatnych do nowej sytuacji oraz nowych technologii produkcyjnych. Czynniki te spowodowały konieczność dostosowania posiadanych kwalifikacji uczestników rynku pracy do nowych wymagań. Jednakże nie we wszystkich przedsiębiorstwach zmiany te wymusiły szkolenia. Większość zatrudnionych (67%) pracuje w przedsiębiorstwach małych i średnich. Przeważają firmy zatrudniające do 5 osób (jest ich ponad 90%)³⁹. Z reguły nie korzystają one z nowoczesnych technologii, zaś ich właściciele legitymują się najczęściej wykształceniem zasadniczym zawodowym⁴⁰.

W rozważaniach dotyczących zaangażowania przedsiębiorstw w kształcenie ustawiczne dorosłych wykorzystaliśmy dane pochodzące z badania pn. *Ustawiczne Szkolenie Zawodowe w Przedsiębiorstwach*, zrealizowanego w 2003 r. w ramach projektu Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*⁴¹. W badaniu przyjęto, że zaangażowanie przedsiębiorstw w szkolenia (tj. organizowanie szkoleń) oznacza finansowanie lub współfinansowanie działań szkoleniowych prowadzonych na zlecenie lub siłami własnymi przedsiębiorstwa w roku 2002.

Z badania wynika, że odsetek przedsiębiorstw organizujących szkolenia dla swoich pracowników wynosił 41,4% ogólnej liczby podmiotów gospodarczych. Szkolenia organizowały głównie duże przedsiębiorstwa, podczas gdy wśród małych firm udział ten kształtował się na poziomie 36,4% (rysunek 3.1., dane liczbowe w Aneksie 1).

Rysunek 3.1. Zaangażowanie przedsiębiorstw w prowadzenie szkoleń dla pracowników w 2002 r., według wielkości firmy



Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, MGPIPS, 2004.

Uwaga: grupa dużych przedsiębiorstw w tych badaniach obejmuje przedsiębiorstwa zatrudniające 250 i więcej osób, średnie przedsiębiorstwa zatrudniają od 50 do 249 osób, a małe – od 10 do 49 osób.

³⁹ *Informacja o sytuacji społeczno – gospodarczej kraju*, 2000, 2001, 2002, GUS.

⁴⁰ *Warunki pracy w krajach kandydujących i Unii Europejskiej. Podsumowanie*, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, 2002.

⁴¹ Badanie wykonane w 2003 roku, w oparciu o metodologię Eurostatu CVTS2, objęło reprezentatywną próbę 15 tys. przedsiębiorstw, co stanowi 32,3% ogółu przedsiębiorstw.

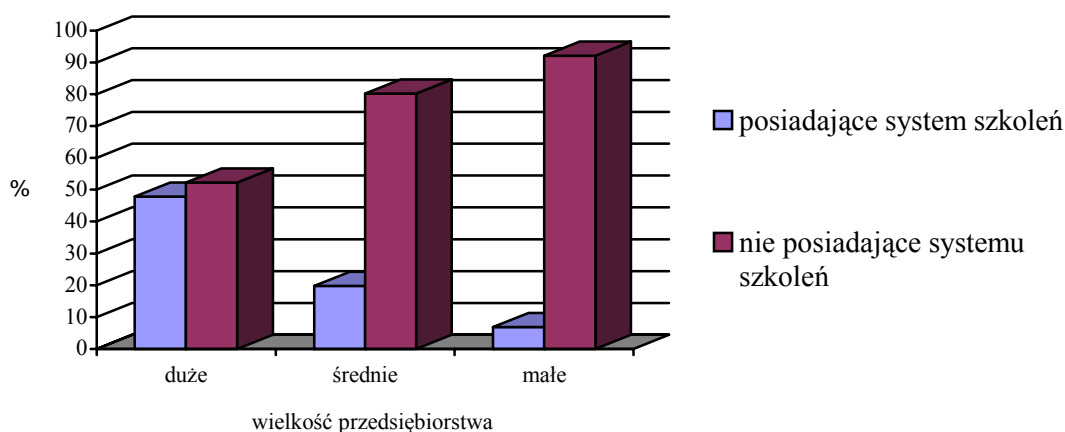
Przedsiębiorstwa, które najczęściej organizowały szkolenia, prowadziły działalność związaną z pośrednictwem finansowym (74,8% firm tej branży organizowało szkolenia), zaopatrzeniem w energię elektryczną, gaz i wodę (67,2%), obsługą nieruchomości i firm oraz górnictwem i kopalnictwem (po 50,0%). Najmniej zaangażowane firmy to przedsiębiorstwa w dziale produkcji skór, tkanin i wyrobów włókienniczych (24,9%) oraz hotele i restauracje (31,5%).

W 2002 roku konieczność organizowania szkoleń w następnym roku deklarowało 56,4% przedsiębiorstw.

Tylko 14,7% przedsiębiorstw posiadało opracowane plany szkoleniowe. Można też zauważyć, że większe przedsiębiorstwa częściej niż małe posiadały opracowane plany szkoleń (rysunek 3.2., dane liczbowe w Aneksie 1).

Jednym z głównych czynników przemawiających za jego sporządzeniem były starania o uzyskanie odpowiedniego certyfikatu. Taką odpowiedź deklarowało 48,0% badanych firm. Przedsiębiorstwa, które nie posiadały planów szkoleniowych, za główny powód podawały brak takiej konieczności. Takie uzasadnienie częściej podawały małe firmy. W konsekwencji dysponowały one małym budżetem szkoleniowym w porównaniu do firm dużych. Natomiast posiadanie własnych ośrodków szkoleniowych nie zależało od wielkości przedsiębiorstwa.

Rysunek 3.2. Przedsiębiorstwa posiadające opracowany plan szkoleń i budżet na ten cel w 2002 r. według wielkości



Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, MGPIPS, 2004.

Głównymi formami szkoleń organizowanych przez przedsiębiorstwa są:

- początkowe szkolenie zawodowe, finansowane w całości lub w części przez przedsiębiorstwo kursy i szkolenia przeznaczone dla uczniów i praktykantów, zatrudnianych na podstawie umowy o odbyciu praktyki lub umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- podstawowe formy szkolenia zawodowego – kursy i szkolenia – zaprojektowane dla celów doskonalenia zawodowego pracowników, które odbywają się poza stanowiskiem pracy, w czasie wcześniej określonym przez organizatorów. Należą do nich wewnętrzne kursy i szkolenia, przygotowane i zrealizowane przez samo przedsiębiorstwo oraz zewnętrzne kursy i szkolenia, zaprojektowane i zrealizowane przez organizacje nie wchodzące w skład przedsiębiorstwa;
- inne formy kształcenia, do których zalicza się okresowe, rutynowe szkolenia, instruktaże lub praktyczne ćwiczenia; zaplanowane uczenie się zatrudnionych przez rotację i zamiany (zastępstwa) na stanowiskach pracy; udział zatrudnionych w zespołach i kołach wspólnego doskonalenia się; własne doszkalcenie pracowników przy pomocy środków audiowizualnych, Internetu, komputerów; udział pracowników w konferencjach, warsztatach i seminariach.

Zdecydowana większość (ok. 90%) przedsiębiorstw zaangażowanych w szkolenia pracowników organizowała podstawowe formy szkolenia zawodowego, ale dość popularne były również inne formy dokształcania pracowników (tabela 3.1.).

Tabela 3.1. Przedsiębiorstwa zaangażowane w szkolenia pracowników w 2002 r. według formy kształcenia i wielkości przedsiębiorstwa

Formy kształcenia	Ogółem	Duże	Średnie	Małe
	Odsetek przedsiębiorstw organizujących szkolenia w danej formie			
Kursy i szkolenia, w tym:	87,4	96,4	90,2	81,9
• wewnętrzne	27,0	48,5	28,2	19,1
• zewnętrzne	79,1	92,2	82,4	71,8
Inne formy, w tym:	71,0	77,1	69,8	70,1
• konferencje i seminaria, warsztaty szkoleniowe	72,4	86,9	76,1	63,9
• okresowe instruktaże lub praktyczne ćwiczenia	57,0	65,7	54,7	56,1
• rotacje i zastępstwa na stanowisku pracy	27,6	36,5	27,0	25,0
• samokształcenie	23,1	27,3	22,6	22,1

Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, MGPIPS, 2004.

Kursy zewnętrzne konsumowały 65,7% ogólnego czasu poświęconego na szkolenia i prowadzone były głównie przez prywatne firmy szkoleniowe i prywatne szkoły wyższe (50,1% ogółu godzin kursów) oraz publiczne instytucje szkoleniowe (31,7% czasu).

W omawianym roku w firmach organizujących szkolenie prawie co trzecia osoba uczestniczyła w szkoleniach. W podobnym stopniu dotyczyło to kobiet i mężczyzn, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa. Firmy małe i średnie szkoliły głównie młodszych pracowników. W dużych firmach rozkład odsetka osób biorących udział w szkoleniu według grup wieku był podobny. Pracodawcy szkolili głównie pracowników o wyższych kwalifikacjach zawodowych, zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach.

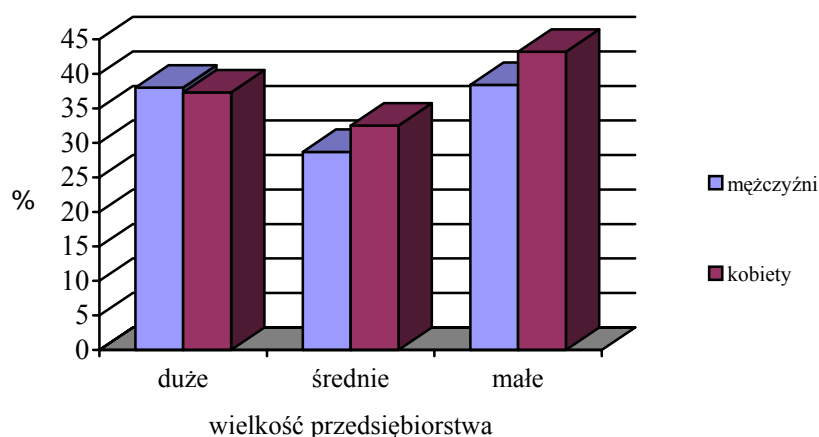
Osoby niepełnosprawne zaangażowane w podnoszenie swoich kwalifikacji stanowią niewielki procent ogółu pracowników i w dużych firmach jest on prawie dwukrotnie wyższy w porównaniu z małymi (tabela 3.2. i rysunek 3.3.). Zbliżone proporcje udziału pracowników biorących udział w szkoleniach występują we wszystkich działach gospodarki narodowej.

Tabela 3.2. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach w 2002 r. w przedsiębiorstwach organizujących szkolenia według wybranych kategorii pracowników i wielkości przedsiębiorstwa

Kategorie pracowników	Ogółem	Duże	Średnie	Małe
	Uczestnicy kursów i szkoleń jako % zatrudnionych			
Ogółem	36,2	37,7	30,2	40,4
Mężczyźni	35,6	38,0	28,7	38,4
Kobiety	37,1	37,3	32,5	43,1
Osoby w wieku 25–44	70,3	78,0	71,8	66,4
Osoby powyżej 45 lat	48,5	66,5	51,9	39,5
Osoby niepełnosprawne	4,7	7,8	5,5	3,0
Osoby nie posiadające odpowiednich kwalifikacji	6,2	13,5	6,4	3,7

Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, MGPIPS, 2004.

Rysunek 3.3. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach w 2002 r. w przedsiębiorstwach organizujących szkolenia według wybranych kategorii pracowników i wielkości przedsiębiorstwa



Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, MGPIPS, 2004.

Osobami, które najczęściej korzystają z usług szkoleniowych organizowanych przez przedsiębiorstwo, są dyrektorzy i kierownicy wyższego szczebla oraz pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przy procesie produkcji, zwłaszcza w dużych firmach (tabela 3.3.).

Z analiz wynika, że jedynie co piąta firma sprawdzała egzaminem wiedzę zdobytą przez kursantów na szkoleniach.

Tabela 3.3. Uczestnictwo w różnych formach szkoleń w 2002 r. według stanowiska i wielkości przedsiębiorstwa (liczba zatrudnionych w firmie = 100%)

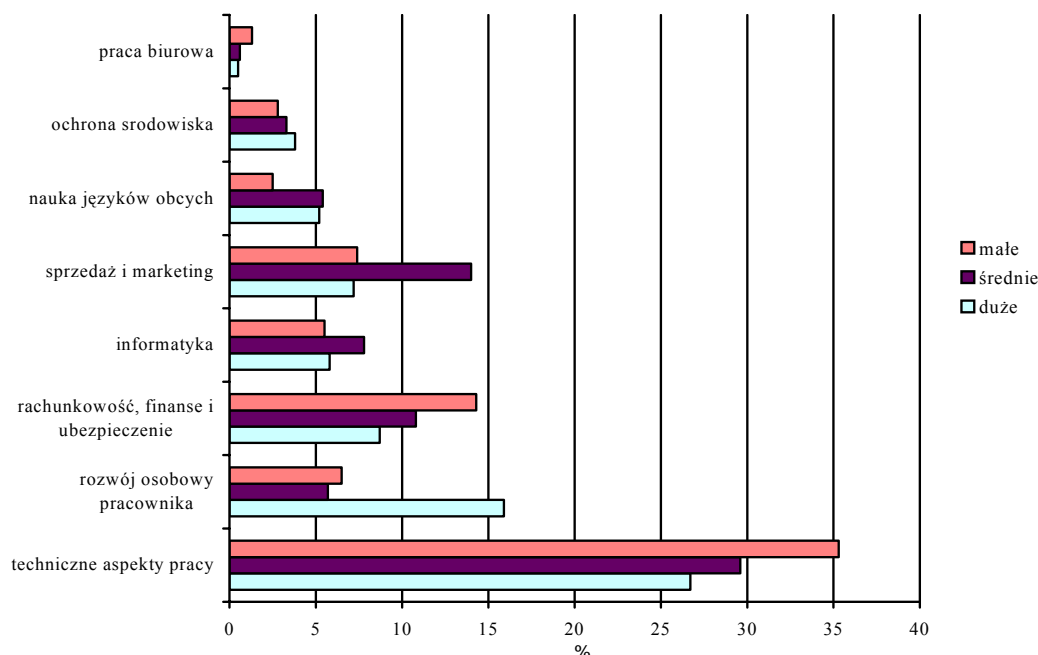
Wybrane kategorie stanowisk	Kursy i szkolenia				Inne formy szkolenia			
	Ogółem	Duże	Średnie	Małe	Ogółem	Duże	Średnie	Małe
	Odsetek pracowników uczestniczących w szkoleniach							
Urzednicy, dyrektorzy i kierownicy wyższego szczebla	59,5	77,1	63,2	50,3	47,0	62,2	48,2	41,1
Pracownicy bezpośrednio produkcyjni	39,2	60,7	40,6	30,9	42,5	57,6	42,0	38,1

Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, MGPIPS, 2004.

W ogólnej liczbie przeprowadzonych szkoleń najwięcej dotyczyło technicznych aspektów procesu produkcji oraz rozwoju osobowego pracownika i jego kariery zawodowej. Niewiele firm inwestowało w kursy z zakresu obsługi komputera czy nauki języków obcych, zwłaszcza w małych firmach, oraz pracy biurowej – w dużych firmach (rysunek 3.4., dane liczbowe w Aneksie 1). Może to oznaczać, że przedsiębiorcy szkolą swoich pracowników bezpośrednio na użytek przedsiębiorstwa oraz wymagają od pracowników już określonych kwalifikacji w momencie zatrudnienia, zwłaszcza w małych firmach.

Analizując roczne koszty wydatkowane przez przedsiębiorstwo na szkolenie pracownika można stwierdzić, że zarówno w przeliczeniu na pracownika, jak i w kosztach pracy ogółem, stanowią one niewielkie kwoty i maleją wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa (tabela 3.4.). Wysokość kosztów szkoleń zależy od rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej przedsiębiorstwa. Najwyższy przeciętny koszt dotyczył w badanym roku handlu hurtowego i komisowego (1,39% kosztów pracy), pośrednictwa finansowego (1,2%), produkcji wyrobów papierniczych (1,1%) i sprzętu transportowego (1,0%).

Rysunek 3.4. Czas szkoleń w 2002 r. według tematyki szkolenia i wielkości przedsiębiorstw



Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, MGPIPS, 2003.

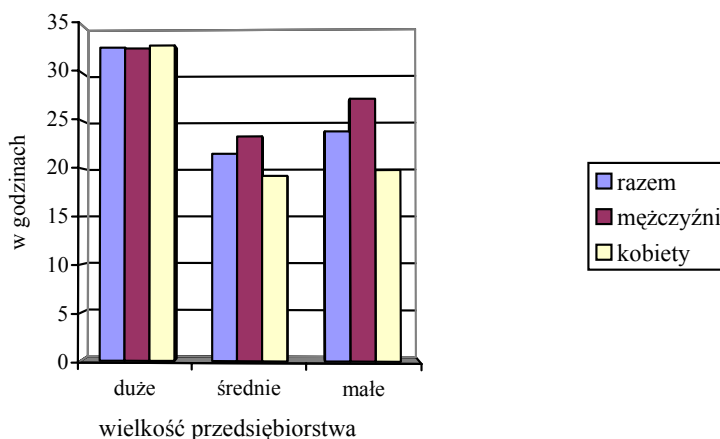
Tabela 3.4. Koszty szkoleń przedsiębiorstw prowadzących kursy i szkolenia w 2002 r. według wielkości przedsiębiorstwa

Wyszczególnienie	Ogółem	Duże	Średnie	Małe
Koszt na 1 uczestnika w zł.	694	630	863	877
Udział w kosztach pracy ogółem w %	0,68	0,61	0,82	1,11

Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, MGPIPS, 2004.

Przeciętnie w roku czas⁴² spędzany przez pracownika na szkoleniu wynosił 28,5 godziny. Średni czas poświęcony w ciągu roku na szkolenie pracownika w dużych przedsiębiorstwach był podobny dla kobiet i mężczyzn. W małych firmach kobiety szkolone były znacznie krócej niż mężczyźni. Najkrócej szkoleni byli pracownicy średnich przedsiębiorstw (rysunek 3.5., dane liczbowe w Aneksie 1).

Rysunek 3.5. Czas szkolenia według płci i wielkości przedsiębiorstwa w 2002 r.

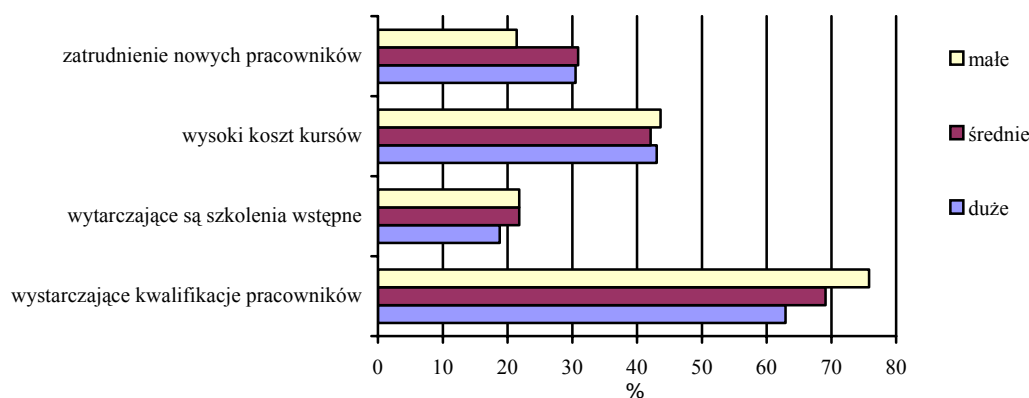


Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, MGPIPS, 2003.

⁴² Czas liczony w godzinach płatnego czasu pracy.

Wśród przedsiębiorstw nie prowadzących szkoleń najczęściej wymienianym powodem braku ich organizowania były: wystarczające kwalifikacje pracowników (73,5%), wysoki koszt kursów (43,2%), a także możliwość zatrudnienia nowych pracowników z wystarczającymi kwalifikacjami (24,3%), zwłaszcza w dużych i średnich firmach (rysunek 3.6., dane liczbowe w Aneksie 1).

Rysunek 3.6. Przyczyny braku realizacji szkoleń według wielkości przedsiębiorstw w 2002 r.



Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, MGPIPS, 2004.

3.2. Aktywność edukacyjna osób dorosłych

W rozważaniach na temat ustawicznego kształcenia osób dorosłych nie można pominąć ich sytuacji na rynku pracy. Wyróżnia się tu osoby pracujące, bezrobotne oraz bierne zawodowo. W przypadku pracujących, osoby te mogą korzystać z pomocy przedsiębiorstwa, urzędów pracy lub same podejmować decyzję o podnoszeniu kwalifikacji. Osoby bezrobotne mogą oczekiwać w tym zakresie pomocy przede wszystkim od urzędów pracy lub same inicjować działanie. Osoby bierne zawodowo zdane są głównie same na siebie.

Informacje o osobach uczestniczących w procesie kształcenia ustawicznego pozyskano z trzech źródeł: *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności* prowadzonego przez GUS, *Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)* przeprowadzonego w ramach projektu Phare 2000 w maju 2003 r. oraz z danych statystycznych pochodzących z urzędów pracy. Prezentowane badania różnią się między sobą zarówno co do treści, jak i definicji osób uczestniczących w kształceniu. Zasadnicza różnica polega na określeniu grup wieku uczestników oraz na okresie, którego dotyczą pytania. W przypadku BAEL są to ostatnie 4 tygodnie poprzedzające tydzień, w którym przeprowadzono wywiad, natomiast w przypadku BAED – ostatnie 12 miesięcy. Badania te pokazują zatem bieżącą i średniookresową aktywność edukacyjną.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) prowadzone jest przez Główny Urząd Statystyczny metodą obserwacji ciągłej w trybie kwartalnym na reprezentatywnej próbie osób w wieku powyżej 15 lat. Przedmiotem badania jest status na rynku pracy, tzn. fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo w badanym tygodniu. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności dostarcza również informacji o doksztalcaniu się w formach pozaszkolnych osób w wieku powyżej 15 lat w okresie 4 ostatnich tygodni przed tygodniem, w którym przeprowadzono wywiad.

Za osobę pracującą uznaje się tę, która w badanym tygodniu wykonywała przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód. Osoba bezrobotna to osoba niepracująca w okresie badanego tygodnia, aktywnie poszukująca pracy i gotowa do jej podjęcia. Przez ludność bierną zawodowo należy rozumieć osoby, które nie pracują i pracy nie poszukują.

W latach 2001–2003⁴³ wśród uczestników szkoleń najwięcej osób posiadało status osoby pracującej. Z czasem wielkość ta istotnie zmniejszyła się, na korzyść zarówno bezrobotnych jak i biernych zawodowo.

Pracujący uczestniczyli głównie w szkoleniach oferowanych przez zakład pracy, zaś bezrobotni i bierni zawodowo – w szkoleniach podejmowanych z własnej inicjatywy. Najbardziej aktywną grupą podejmującą naukę w trybie samokształcenia są bierni zawodowo (tabela 3.5.).

Tabela 3.5. Uczestnicy szkolenia w ciągu ostatnich 4 tygodni według inicjatywy szkolenia, IV kwartał 2001 r., 2002 r. i 2003 r.

Rok	Status uczestnika szkolenia na rynku pracy	Organizacja przez zakład pracy	Organizacja przez urząd pracy	Inicjatywa własna	Samo-kształcenie	Ogółem
		Odsetek uczestników szkolenia				
2001	Ogółem	51,0	4,0	38,0	7,0	100,0
	Pracujący	64,5	1,0	30,0	4,5	100,0
	Bezrobotni	-	39,0	50,0	11,0	100,0
	Bierni zawodowo	-	5,0	75,0	20,0	100,0
2002	Ogółem	45,0	4,0	44,0	7,0	100,0
	Pracujący	59,0	1,0	33,0	7,0	100,0
	Bezrobotni	-	28,0	68,0	4,0	100,0
	Bierni zawodowo	-	8,0	80,0	12,0	100,0
2003	Ogółem	49,1	4,9	37,8	8,1	100,0
	Pracujący	61,6	1,5	30,7	6,5	100,0
	Bezrobotni	-	43,3	50,0	3,3	100,0
	Bierni zawodowo	-	5,6	74,1	20,4	100,0

Źródło: *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, GUS, 2001, 2002, 2003.

Kobiety częściej uczestniczyły w szkoleniach niż mężczyźni, niezależnie od statusu na rynku pracy. Około 80% uczestników szkoleń stanowią mieszkańcy miast (tabela 3.6.). Wynika to z faktu, że dostępność usług szkoleniowych jest znacznie lepsza w ośrodkach miejskich. Pozytywnym zjawiskiem jest jednak to, iż uczestnictwo mieszkańców wsi w szkoleniach systematycznie rośnie.

Tabela 3.6. Osoby uczestniczące w szkoleniach w ostatnich 4 tygodniach według płci i miejsca zamieszkania, IV kwartał 2001 r., 2002 r. i 2003 r.

Status uczestnika szkolenia na rynku pracy	2001		2002		2003	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Odsetek uczestników szkolenia						
Ogółem	45,0	55,0	43,0	57,0	45,5	54,5
Pracujący	48,0	52,0	45,0	55,0	44,9	55,1
Bezrobotni	25,0	75,0	36,0	64,0	50,0	50,0
Bierni zawodowo	34,0	66,0	40,0	60,0	46,3	53,7
Status uczestnika szkolenia na rynku pracy	Miasto	Wieś	Miasto	Wieś	Miasto	Wieś
	Odsetek uczestników szkolenia					
Ogółem	86,0	14,0	82,0	17,0	78,6	21,4
Pracujący	86,0	13,0	83,0	17,0	78,3	21,7
Bezrobotni	76,0	24,0	70,0	30,0	70,0	30,0
Bierni zawodowo	86,0	14,0	83,0	17,0	85,2	14,8

Źródło: *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, GUS 2001, 2002, 2003.

⁴³ Pierwsze badanie uczestnictwa osób w doksztalcaniu w ramach *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności* przeprowadzone zostało przez GUS w 2001 r.

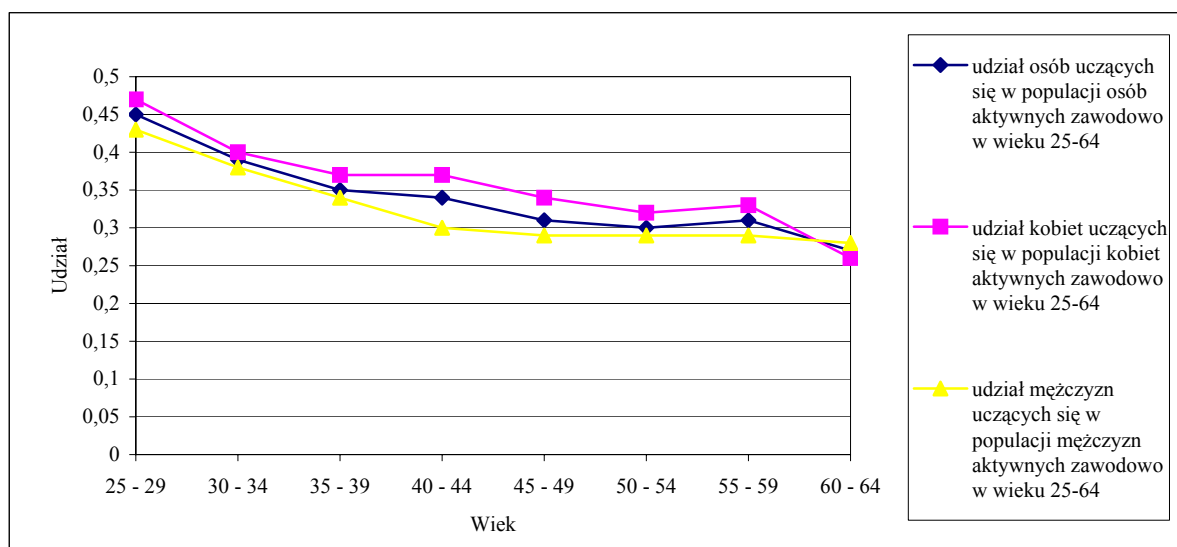
Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych

Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED) przeprowadzone zostało w 2003 r. w ramach realizowanego przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej projektu Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*. Zrealizowano je metodą wywiadów bezpośrednich wśród osób aktywnych zawodowo w wieku powyżej 15 lat, na reprezentatywnej próbie ponad 20 tys. gospodarstw domowych. Na użytek niniejszego raportu analizowano informacje o aktywnych zawodowo w wieku 25–64 lat, pozyskane w wyniku przetworzenia danych indywidualnych⁴⁴. W badaniu tym przez aktywność edukacyjną rozumie się wszelkiego rodzaju kształcenie formalne (w systemie szkolnym i pozaszkolnym) oraz nieformalne w okresie ostatnich 12 miesięcy.

Wyniki analiz pokazują, że w tak szeroko rozumianym kształceniu ustawicznym uczestniczyło 35% osób spośród aktywnych zawodowo w wieku 25–64 lat. Aktywność edukacyjna jest najwyższa wśród osób w wieku 25–29 lat. Kobiety częściej niż mężczyźni biorą udział w kształceniu. Widoczne jest to zwłaszcza w grupie wieku 40–49 lat (rysunek 3.7.).

Aktywność edukacyjna dorosłych jest zróżnicowana regionalnie. Najwyższym natężeniem aktywności edukacyjnej charakteryzowały się województwa: mazowieckie, pomorskie i śląskie. W województwach kujawsko-pomorskim i wielkopolskim kobiety równie często jak mężczyźni były aktywne edukacyjnie, zaś w pozostałych wskaźniki te były większe dla kobiet (szczegółowe dane zamieszczono w tabeli 3.32. w Aneksie 2).

Rysunek 3.7. Odsetek uczących się wśród aktywnych zawodowo w wieku 25–64 lat według płci, w 2003 r.

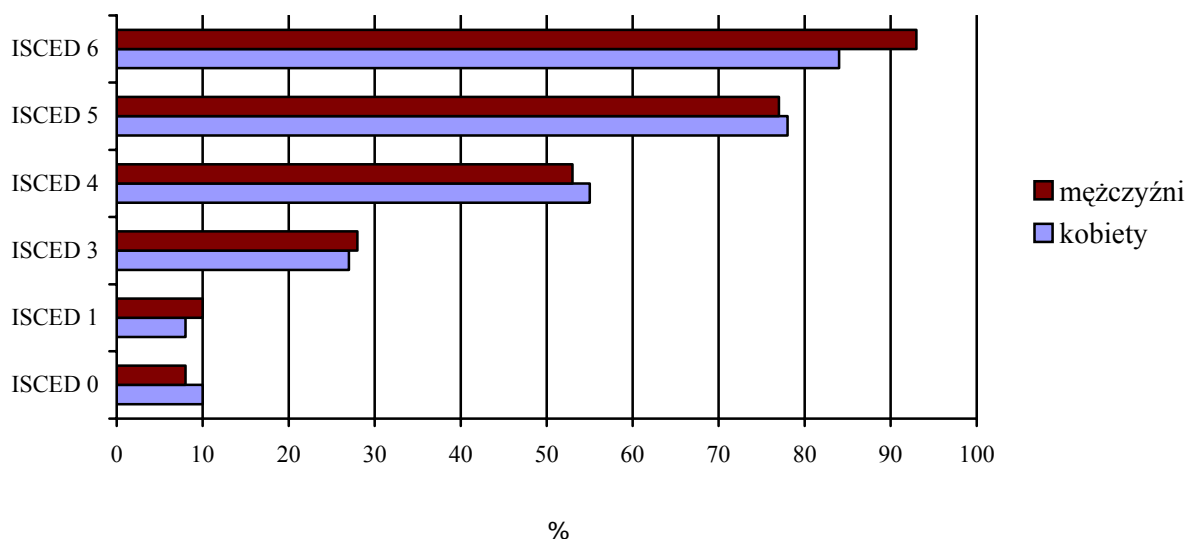


Obliczenia na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*, MGPIPS, 2004.

Istotnym czynnikiem wpływającym na aktywność edukacyjną dorosłych jest zdobyte już wykształcenie. Im wyższy poziom wykształcenia tym aktywność edukacyjna wyższa. Wśród osób posiadających co najmniej doktorat udział aktywnych edukacyjnie wynosił 90%, w grupie osób z wykształceniem wyższym – 77%, a z wykształceniem podstawowym – 9% (rysunek 3.8.).

⁴⁴ W poniższych analizach odwołujemy się do odpowiednich wskaźników wyznaczonych na podstawie danych zawartych w tabelach umieszczonych w aneksie.

Rysunek 3.8. Odsetek uczących się wśród aktywnych zawodowo w wieku 25–64 według płci i poziomu wykształcenia w 2003 r.



Uwaga: poziom ISCED 6 oznacza wykształcenie wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora, poziom ISCED 5 oznacza wykształcenie wyższe (licencjat, inżynier, magister), poziom ISCED 4 oznacza wykształcenie policealne, poziom ISCED 3 obejmuje wykształcenie średnie ogólnokształcące oraz zasadnicze i średnie zawodowe, poziom ISCED 1 obejmuje wykształcenie podstawowe, zaś ISCED 0 oznacza wykształcenie niepełne podstawowe. Nieobecność na rysunku poziomu ISCED 2 oznacza brak osób w wieku 25–64, które posiadają ten poziom wykształcenia (poziom gimnazjalny), z uwagi na strukturę polskiego systemu edukacyjnego sprzed reformy z 1999 r.

Obliczenia na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, MGPIPS, 2004.

Najbardziej popularną formą zdobywania i poszerzania wiedzy było kształcenie nieformalne oraz kształcenie formalne w trybie edukacji pozaszkolnej (tabela 3.7.). Kształcenie nieformalne oraz edukacja pozaszkolna charakteryzują się większą możliwością dopasowania treści, czasu i miejsca kształcenia do indywidualnych potrzeb i stylu życia dorosłych uczestników edukacji.

Tabela 3.7. Aktywni zawodowo uczący się według form kształcenia w 2003 r.⁴⁵

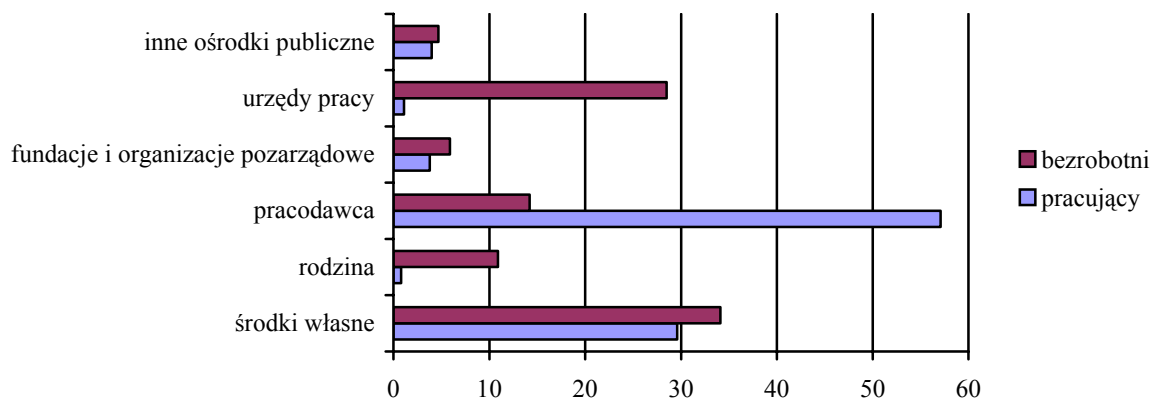
Forma kształcenia	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
	Odsetek uczących się korzystających z danej formy kształcenia		
Formalne, w tym:	54,5	57,0	52,1
w systemie szkolnym	10,2	11,2	9,5
w systemie pozaszkolnym	44,7	46,7	42,7
Nieformalne, w tym:	83,7	85,2	82,3
wykorzystanie materiałów drukowanych	73,4	75,0	71,8
wykorzystanie materiałów internetowych	42,0	42,0	42,1
wykorzystanie materiałów multimedialnych	44,7	45,9	43,6
korzystanie z instytucji o przeznaczeniu edukacyjnym	36,5	42,7	30,6

Obliczenia na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, MGPIPS, 2004.

Kształcenie osób dorosłych w systemie pozaszkolnym najczęściej finansowane było przez pracodawców – 54% respondentów deklaroowało, że koszty ostatniego przedsięwzięcia edukacyjnego pokryła firma, w której pracują (rysunek 3.9., dane liczbowe w Aneksie 1).

⁴⁵ Udziały nie sumują się do 100% ze względu na fakt, że możliwe jest korzystanie z kilku form kształcenia jednocześnie.

Rysunek 3.9. Źródła finansowania ostatniego szkolenia w systemie pozaszkolnym osób uczących się, według ich statusu na rynku pracy w 2003 r.



Obliczenia na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, MGPIPS, 2004.

Prawie 30% uczestników badania sfinansowało kształcenie z własnych środków. Urzędy pracy sfinansowały 28,5% bezrobotnym udział w kursach umożliwiającym podniesienie lub zmianę kwalifikacji, ale 34,1% bezrobotnych zdecydowało się na sfinansowanie kosztów szkolenia z własnych środków.

Fakt dominującej roli pracodawców w finansowaniu aktywności edukacyjnej dorosłych ma odzwierciedlenie w strukturze uczestników kształcenia według statusu na rynku pracy. Udział osób uczących się wśród pracujących był znacznie wyższy niż wśród bezrobotnych (tabela 3.8.). Świadczy to, że osoby pracujące mają z jednej strony większe możliwości uczestnictwa w kształceniu, z drugiej zaś – wyższą skłonność do doskonalenia swych umiejętności.

Tabela 3.8. Uczestnictwo w edukacji ustawicznej osób aktywnych zawodowo w wieku 25–64 lat według płci i statusu na rynku pracy w 2003 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Pracujący	Bezrobotni
	Odsetek osób danej kategorii		
Ogółem	100	100	100
Uczący się	35	39	21
Nie uczący się	65	61	79
Kobiety	100	100	100
Uczące się	37	42	21
Nie uczące się	63	58	79
Mężczyźni	100	100	100
Uczący się	33	36	20
Nie uczący się	67	64	80

Obliczenia na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, MGPIPS, 2004

Udział osób pracujących był wyższy wśród uczących się niż wśród aktywnych zawodowo ogółem. Dla osób bezrobotnych sytuacja przedstawiała się odwrotnie. Udział bezrobotnych był niższy wśród uczących się niż wśród aktywnych zawodowo ogółem. W obu przypadkach nie odnotowujemy istotnych różnic według płci (tabela 3.9.). Wyniki te świadczą o pozytywnej korelacji pomiędzy uczestnictwem w edukacji ustawicznej a zatrudnieniem.

Tabela 3.9. Uczący się oraz aktywni zawodowo według płci i statusu na rynku pracy w 2003 r.

Wyszczególnienie	Uczący się			Aktywni zawodowo w wieku 25–64 lata		
	Pracujący	Bezrobotni	Ogółem	Pracujący	Bezrobotni	Ogółem
	Odsetek osób danej kategorii			Odsetek osób danej kategorii		
Ogółem	89	11	100	81	19	100
Kobiety	88	12	100	79	21	100
Mężczyźni	89	11	100	82	18	100

Obliczenia na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, MGPIPS, 2004.

Ważnym czynnikiem wpływającym na aktywność edukacyjną pracujących był typ kontraktu zatrudnienia. Osoby, które pracowały na czas określony rzadziej uczestniczyły w kształceniu niż osoby z umową na czas nieokreślony. Zależność ta była nieco silniejsza w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn (tabela 3.10.).

Tabela 3.10. Pracujący uczący się oraz pracujący, w wieku 25–64 lat, według typu kontraktu zatrudnienia i płci, w 2003 r.*

Wyszczególnienie	Odsetek osób pracujących i uczących się	Odsetek osób pracujących
Ogółem		
Pracujący na czas określony	12	14
Pracujący na czas nieokreślony	65	59
Kobiety		
Pracujące na czas określony	12	13
Pracujące na czas nieokreślony	71	62
Mężczyźni		
Pracujący na czas określony	12	15
Pracujący na czas nieokreślony	58	56

* Udziały nie sumują się do 100%, ponieważ pytania dotyczące typu kontraktu nie zadawano pracującym na własny rachunek, pracodawcom i pomagającym członkom rodziny.

Obliczenia na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, MGPIPS, 2004.

Przeprowadzone badanie wskazuje, że uczestnictwo w edukacji zależy od branży i wykonywanego zawodu. Branże, w których udział osób uczących się był relatywnie najwyższy to: pośrednictwo finansowe, nieruchomości, administracja publiczna, transport i komunikacja. Osoby pracujące w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, należących do takich grup jak: specjaliści, technicy, parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy, kierownicy, relatywnie częściej podejmują kształcenie niż osoby wykonujące profesje nie wymagające posiadania wysokich kwalifikacji (tabela 3.11.).

Tabela 3.11. Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym osób pracujących, w wieku 25–64 lat, według grupy zawodowej i płci, w 2003 r.

Grupa zawodowa	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
	Odsetek uczących się wśród pracujących w danej grupie		
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy, kierownicy	54	54	54
Specjaliści	80	80	80
Technicy i inny średni personel	60	59	63
Pracownicy biurowi	39	40	37
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	27	24	34
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	21	16	25
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	21	16	22
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	23	17	23
Pracownicy przy pracach prostych	16	13	19
Siły zbrojne	68	100	67

Obliczenia na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych i (BAED)*, projekt Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, MGPIPS, 2004.

Czynnikiem pozytywnie skorelowanym z aktywnością edukacyjną była wielkość firmy, w której pracowali respondenci. Im firma większa, tym udział osób uczestniczących w edukacji wyższy. Najwięcej osób uczących się pracuje w instytucjach zatrudniających od 50 do 100 osób (tabela 3.12.).

Tabela 3.12. Aktywność edukacyjna pracujących w wieku 25-64 według wielkości przedsiębiorstwa i płci w 2003 r.

Wielkość firmy	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
	Odsetek uczących się wśród pracujących w firmie danej wielkości		
1-10 pracowników	31	29	33
11-19 pracowników	40	48	32
20-49 pracowników	42	48	35
50-100 pracowników	47	53	41
101 i więcej pracowników	45	49	43

Obliczenia na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, MGPIPS, 2003.

Do głównych powodów skłaniających do uczestnictwa w kształceniu respondenci zaliczali, niezależnie od płci, czynniki związane z pracą zawodową (tabela 3.13.).

Tabela 3.13. Powody podjęcia przez uczestnika szkoleń ostatniego przedsięwzięcia edukacyjnego w systemie pozaszkolnym w 2003 r.

Powody podjęcia kształcenia	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
	Odsetek osób wskazujących dane powody		
Związane z pracą	88	87	89
Osobiste i społeczne	11	12	11
Ogółem	100	100	100

Obliczenia na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, MGPIPS, 2003.

Dane sugerują, iż zaangażowanie się w proces kształcenia ustawicznego jest silnym predykatorem chęci jego kontynuowania. Wśród osób obecnie uczestniczących w edukacji udział osób planujących jej kontynuację był pięciokrotnie wyższy niż wśród osób, które w niej nie uczestniczyły. Blisko połowa uczących się kobiet zamierza kontynuować doksztalcenie. Wśród mężczyzn – ten odsetek jest nieco niższy i wynosi 44% (tabela 3.14.).

Tabela 3.14. Plany edukacyjne uczących się i nie uczących się według płci w 2003 r.

Plany respondenta	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	Uczący się	Nie uczący się	Uczące się	Nie uczące się	Uczący się	Nie uczący się
	odsetek odpowiedzi					
Planuje kształcenie	46,3	9,9	49,0	10,6	43,7	9,3
Nie planuje kształcenia	53,6	89,9	51,0	89,2	56,2	90,4

Obliczenia na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, 2003.

Respondenci, którzy nie planowali kontynuacji kształcenia, najczęściej wskazywali jako powód braku planów edukacyjnych – brak potrzeby dalszej nauki. Na drugim miejscu wskazywano brak środków finansowych. Ponadto stosunkowo często jako przyczynę nie uczestniczenia w edukacji wymieniano obciążenie pracą, a kobiety wskazywały również na obciążenie obowiązkami domowymi i rodzinnymi (tabela 3.15.).

Tabela 3.15. Powody braku planów edukacyjnych aktywnych zawodowo w wieku 25–64 lat według płci w 2003 r.

Wyszczególnienie	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	Uczący się	Nie uczący się	Uczące się	Nie uczące się	Uczący się	Nie uczący się
	Odsetek odpowiedzi					
Brak środków finansowych	25,2	30,8	28,4	32,3	22,4	29,5
Zbyt duże obciążenie pracą zawodową	23,3	12,1	18,9	8,7	27,1	14,8
Obciążenie obowiązkami rodzinnymi	7,4	6,2	11,7	10,7	3,7	2,6
Podejmowane szkolenia nie dały mi żadnych korzyści	2,0	2,0	1,7	2,0	2,3	2,0
Niechętny stosunek pracodawcy do kształcenia w godzinach pracy	0,6	0,6	0,5	0,6	0,7	0,6
Ograniczona oferta dostępnych kursów	1,0	0,5	0,9	0,5	1,0	0,5
Duża odległość ośrodków kształcenia od miejsca pracy	0,6	0,3	0,8	0,4	0,5	0,2
Brak odczuwania takiej potrzeby	39,5	47,4	36,7	44,7	41,8	49,6
Brak sprecyzowanych powodów	0,4	0,2	0,4	0,2	0,3	0,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Obliczenia na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, MGPIPS, 2003.

Informacje o uczestnikach szkoleń pochodzące z danych sprawozdawczych urzędów pracy

Grupą, która szczególnie aktywnie powinna uczestniczyć w kursach umożliwiających zmianę zawodu lub podniesienie kwalifikacji są osoby bezrobotne. Ich sytuacja na rynku pracy w dużej mierze wynika bowiem z niedostosowania kwalifikacji do potrzeb zmieniającego się rynku pracy oraz małej mobilności przestrzennej. Osoby te mogą korzystać z pomocy urzędów pracy, takich jak organizowane przez te instytucje szkolenia lub oferowane pożyczki na indywidualne doksztalcanie. Jednakże liczba bezrobotnych mogących skorzystać z tej pomocy jest ograniczona przez środki, jakimi urzędy pracy dysponują na ten cel.

Definicja osoby bezrobotnej zarejestrowanej w urzędzie pracy istotnie różni się od przyjętej w badaniach BAED i BAEL, stąd mogą pojawić się pewne różnice w prezentowanych danych. Bezrobotny według definicji zawartej w ustawie *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* to osoba, która jest zarejestrowana w urzędzie pracy i gotowa podjąć zatrudnienie wskazane przez urząd.

W latach 2000–2003, udział zarejestrowanych osób bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach, po załamaniu występującym w 2001 r., zaczął systematycznie zwiększać się i obecnie 3,8% bezrobotnych korzysta ze szkoleń. Ponad 70% osób uczestniczy w tzw. szkoleniach grupowych, tj. otrzymuje skierowanie na szkolenie inicjowane przez urząd pracy i organizowane dla grupy bezrobotnych w zakresie określonej tematyki. Nie więcej jak 20% bezrobotnych uczestniczy w szkoleniach organizowanych w trybie indywidualnym, na wniosek osoby zainteresowanej specyficzną tematyką (tabela 3.16.).

Tabela 3.16. Wybrane charakterystyki uczestnictwa zarejestrowanych bezrobotnych w szkoleniach, w latach 2000–2003*

Wyszczególnienie	2000	2001	2002	2003
Liczba bezrobotnych (w tys.)	2702,6	3115,1	3217,0	3175,7
Liczba przeszkolonych bezrobotnych (w tys.)**	98,4	49,1	61,6	120,4
Przeszkoleni bezrobotni w ogólnej liczbie bezrobotnych (w %)	4,0	1,8	2,0	3,8
Udział bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach w ogólnej liczbie przeszkolonych przez urzędy pracy ⁴⁶ (w %)	95,2	88,6	92,7	94,6
• Uczestnicy szkoleń indywidualnych (w %)	17,0	18,6	20,0	18,5
• Uczestnicy szkoleń grupowych (w %)	78,2	71,0	72,7	76,1

* Dotyczy bezrobotnych, którzy ukończyli szkolenie.

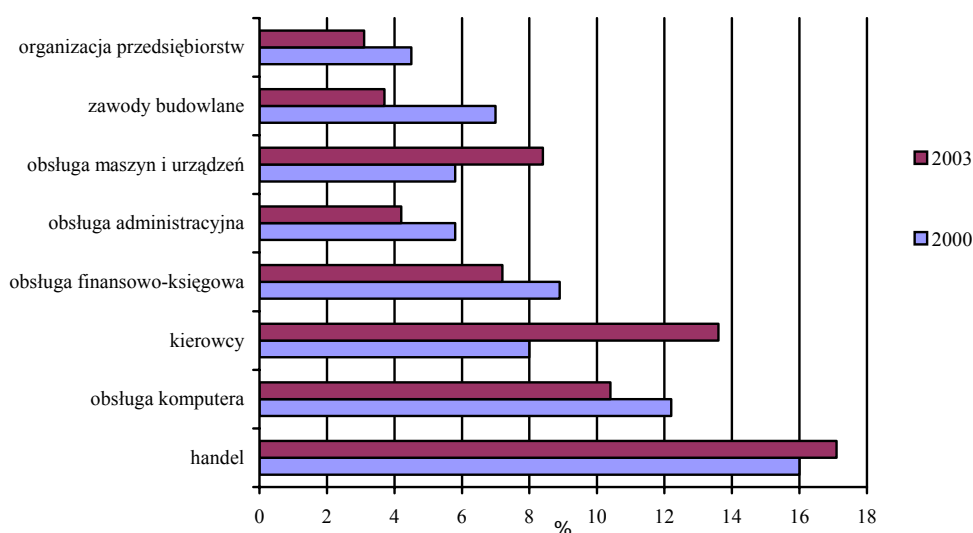
** Jest równa liczbie osób, które otrzymały zasiłek szkoleniowy.

Źródło: Sprawozdanie *O rynku pracy*, Załącznik nr 4, *Poradnictwo zawodowe, kluby pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy*, MGPIPS, 2000–2003.

Odsetek bezrobotnych uczestniczących w szkoleniu jest wyraźnie zróżnicowany przestrzennie, gdyż starostowie samodzielnie podejmują decyzję o sposobie wydatkowania środków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, w tym na szkolenie (szczegółowe dane w tabeli 3.33. w Aneksie 2).

Starostowie dokonują wyboru kierunków szkolenia kierując się potrzebami lokalnego rynku pracy. Do najpopularniejszych należą szkolenia związane z handlem (17,1% spośród ogółu szkoleń zorganizowanych w 2003 roku), przygotowujące do pracy w zawodzie kierowcy (13,6%), dotyczące obsługi komputera (10,4%), w zakresie obsługi maszyn i urządzeń (8,4%) (rysunek 3.10., dane liczbowe w Aneksie 1).

Rysunek 3.10. Uczestnicy szkoleń według kierunków szkoleń organizowanych przez urzędy pracy w 2000 r. i 2003 r.



Źródło: Sprawozdanie *O rynku pracy*, załącznik nr 4, *Poradnictwo zawodowe, kluby pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy*, MGPIPS, 2000–2003.

⁴⁶ Inne grupy osób szkolonych przez urzędy pracy to: osoby poszukujące pracy, osoby niepełnosprawne nie pozostające w zatrudnieniu, osoby pobierające rentę szkoleniową, żołnierze rezerwy.

Miernikiem umożliwiającym dokonanie oceny efektywności prowadzonych szkoleń przez urzędy pracy jest wskaźnik zatrudnienia osób bezrobotnych po odbyciu szkolenia⁴⁷. W latach 2000–2003 około 35% przeszkolonych bezrobotnych podejmowało pracę w okresie do trzech miesięcy po odbyciu kursu, jednak wskaźnik ten wyraźnie zmalał z czasem, co jest odbiciem pogłębiających się problemów na rynku pracy. Prawie dwukrotnie wyższą efektywnością charakteryzują się szkolenia w trybie indywidualnym w stosunku do szkoleń grupowych (tabela 3.17.). Tak wyraźna różnica wskaźnika zatrudnienia po szkoleniu wynika głównie z warunków stawianych uczestnikom kursów. Osoba starająca się o skierowanie na szkolenie indywidualnie musi udowodnić urzędowi pracy, że po jego odbyciu zostanie zatrudniona. W stosunku do szkoleń grupowych nie ma takiego wymogu.

Tabela 3.17. Wskaźnik zatrudnienia zarejestrowanych bezrobotnych w okresie do 3 miesięcy po odbyciu szkoleniu w latach 2000–2003

Tryb szkolenia	2000	2001	2002	2003
	Odsetek osób zatrudnionych po szkoleniu			
Ogółem	37,5	35,5	32,8	34,0
Indywidualny	60,6	57,5	52,1	54,5
Grupowy	32,5	29,7	27,1	29,0

Źródło: Sprawozdanie *O rynku pracy*, załącznik nr 4, *Poradnictwo zawodowe, kluby pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy*, MGPIPS, 2000–2003.

W ujęciu przestrzennym obserwujemy wyraźne zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia po odbyciu szkoleniu finansowanym przez urząd pracy (szczegółowe dane zawarte są w tabeli 3.34. w Aneksie 2).

W latach 2000–2002 wskaźnik zatrudnienia po odbyciu szkoleniu zmniejszył się dla wszystkich grup osób uczestniczących w szkoleniach organizowanych przez urzędy pracy. Najsilniejszy spadek odnotowujemy dla osób poszukujących pracy i pobierających rentę szkoleniową, zaś najniższy, dla bezrobotnych. Rok 2003 przyniósł wzrost wartości tej miary prawie dla wszystkich grup, poza osobami niepełnosprawnymi (tabela 3.18.).

Tabela 3.18. Wskaźnik zatrudnienia po odbyciu szkoleniu finansowanym ze środków urzędu pracy według statusu osób zarejestrowanych, w latach 2000–2002

Status osób zarejestrowanych w urzędzie pracy	2000	2001	2002	2003
	Odsetek absolwentów zatrudnionych po szkoleniu			
Ogółem	37,0	33,9	32,0	33,0
Osoby bezrobotne	37,5	35,5	32,8	34,0
Osoby poszukujące pracy	42,0	27,4	14,9	21,1
Osoby niepełnosprawne	27,4	23,0	24,4	16,2
Osoby pobierające rentę szkoleniową	7,0	4,1	2,5	4,3

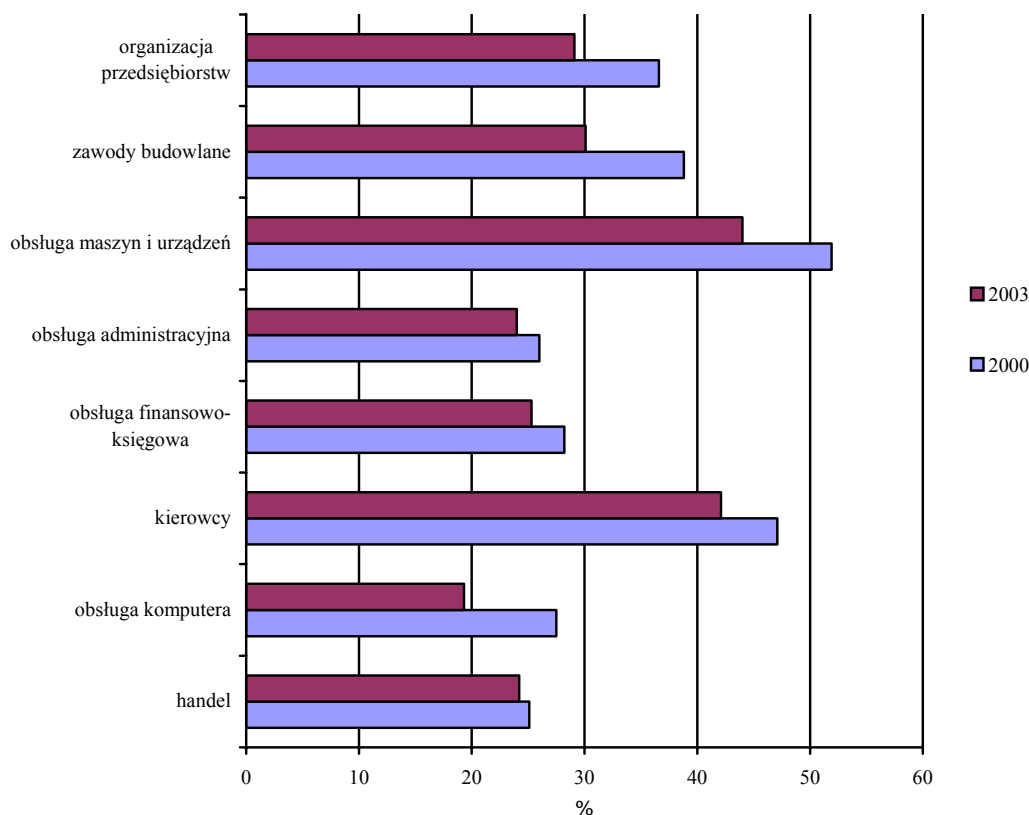
Źródło: Sprawozdanie *O rynku pracy*, Załącznik nr 4, *Poradnictwo zawodowe, kluby pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy*, MGPIPS, 2000–2003.

W badanym okresie najbardziej efektywne okazały się kursy w zakresie obsługi maszyn i urządzeń oraz kursy na tzw. zawodowe prawo jazdy, gdyż ponad 40% absolwentów tych kursów znalazło zatrudnienie. Najmniej efektywne były kursy kształcące umiejętność posługiwania się komputerem

⁴⁷ Przez wskaźnik zatrudnienia osób bezrobotnych po odbyciu kursu szkoleniowym należy rozumieć odsetek osób, które podjęły pracę w ogólnej liczbie osób przeszkolonych w danym okresie. Do 1999 r. w statystyce publicznej badano, czy bezrobotny podjął zatrudnienie w czasie do 12 miesięcy po odbyciu szkoleniu. Od 2000 r. okres ten wynosi co najwyżej 3 miesiące. Dlatego też, nasze rozważania ograniczamy jedynie do lat 2000–2003.

(19,3% zatrudnionych po szkoleniu), z zakresu księgowości (25,3%), handlu (24,2%) i obsługi biurowej (24%) (rysunek 3.11., dane liczbowe w Aneksie 1).

Rysunek 3.11. Wskaźnik zatrudnienia absolwentów szkoleń finansowanych przez urzędy pracy według kierunku szkolenia w 2000 r. i 2003 r.



Źródło: Sprawozdanie *O rynku pracy*, załącznik nr 4 *Poradnictwo zawodowe, kluby pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy*, MGPIPS, 2000–2003.

Pożyczki szkoleniowe udzielane bezrobotnym stanowią jedynie niewielki udział – stały w czasie – w wydatkach Funduszu Pracy na szkolenia, chociaż efektywność ich wykorzystania jest stosunkowo wysoka. Wskaźnik zatrudnienia pożyczkobiorców jest prawie o 50% wyższy niż wskaźnik zatrudnienia osób korzystających ze szkoleń organizowanych przez urząd pracy (tabela 3.19.).

Tabela 3.19. Bezrobotni, którzy otrzymali pożyczkę szkoleniową z Funduszu Pracy oraz wskaźnik zatrudnienia tych osób po odbytym szkoleniu w latach 2000–2003

Wyszczególnienie	2000	2001	2002	2003
Odsetek bezrobotnych, którzy otrzymali pożyczkę na szkolenie (w %)	2,0	2,0	2,0	2,0
Wskaźnik zatrudnienia pożyczkobiorców po odbytym kursie (w %)	48,3	43,3	48,4	48,3

Źródło: Sprawozdanie *O rynku pracy*, załącznik nr 4 *Poradnictwo zawodowe, kluby pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy*, MGPIPS, 2000–2003.

W omawianym okresie stosunkowo mało wykorzystywaną formą aktywnego przeciwdziałania bezrobociu były refundacje z tytułu szkolenia pracowników zagrożonych utratą pracy. Zarówno liczba przeszkolonych pracowników jak i pracodawców korzystających z refundacji kosztów szkolenia jest wręcz symboliczna. W 2003 r. z tej formy pomocy skorzystało 63 pracodawców i 595 pracowników. W latach poprzednich liczby te były wielokrotnie wyższe, ale w skali kraju stanowiły i tak niewielki odsetek potencjalnych beneficjentów.

3.3. Instytucje oferujące usługi szkoleniowe

Zgodnie z definicją kształcenie ustawiczne osób dorosłych może odbywać się w formie szkolnej i pozaszkolnej. Może być prowadzone w instytucjach publicznych i prywatnych oraz posiadać różną formę prawną. Firmy prowadzące działalność szkoleniową mogą być zarejestrowane w sektorze usług edukacyjnych lub w innym dziale, jeżeli ta forma działalności nie jest wiodąca. Wszystko to powoduje, że trudno jest podać ogólną liczbę instytucji prowadzących działalność szkoleniową w Polsce. Opierając się na obserwacjach można zauważyć, iż w ostatniej dekadzie jest to rynek dynamicznie rozwijający się. Obecnie przedstawimy jedynie przybliżone informacje o rynku usług edukacyjnych.

3.3.1. Kształcenie ustawiczne dorosłych w szkołach i placówkach publicznych

Szkoły dla dorosłych

Szkoły dla dorosłych umożliwiają podniesienie formalnego wykształcenia osobom, które spełniły obowiązek szkolny (ukończyły 18 rok życia). W ostatniej dekadzie liczba szkół dla dorosłych kształcących na różnych poziomach wyraźnie wzrosła, zwłaszcza dla szkół średnich. Zmniejszyła się zaś wyraźnie liczba podstawowych szkół dla dorosłych (tabela 3.20.). Zjawisko to można łączyć z coraz to większą świadomością uczestników rynku pracy co do konieczności podwyższania poziomu wykształcenia, ale również z odchodzeniem z rynku pracy osób starszych, o niskim poziomie wykształcenia.

Tabela 3.20. Szkoły dla dorosłych według poziomu kształcenia w roku szkolnym 1995/1996, 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003

Rodzaj szkoły	1995/1996	2000/2001	2001/2002	2002/2003
	Liczba szkół dla dorosłych			
Ogółem	1900	2932	3127	3431
Podstawowa	135	21	7	6
Gimnazjum*	-	72	96	111
Zasadnicza zawodowa	97	151	148	139
Liceum ogólnokształcące	330	978	1124	1303
Średnia zawodowa	1338	1710	1752	1841

* W roku szkolnym 1995/1996 nie było gimnazjum. Ten typ szkoły został wprowadzony na mocy ustawy⁴⁸ o reformie ustroju szkolnego.

Źródło: Rocznik Statystyczny GUS 1997, 2001, 2002, 2003.

Najbardziej popularną formą kształcenia w przypadku zasadniczych szkół zawodowych są zajęcia w trybie dziennym i wieczorowym, zaś w szkołach średnich - zajęcia prowadzone w systemie wieczorowym i zaocznym (tabela 3.21.).

Tabela 3.21. Uczniowie i słuchacze w szkołach dla dorosłych według form kształcenia w roku szkolnym 2002/2003

Forma kształcenia	Dzienne	Wieczorowe	Zaoczne	Ogółem
	Odsetek osób uczących się			
Zasadnicze zawodowe	46,6	48,7	4,7	100
Średnie zawodowe	3,5	48,2	48,3	100

Źródło: Rocznik Statystyczny GUS 2003 r.

⁴⁸ Ustawa z dnia 8 stycznia 1998 r. *przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego* (Dz.U. z 1996 r., Nr 67, poz. 329 i Nr 106, poz. 496, z 1997 r., Nr 28, poz. 153 i Nr 141, poz. 943, z 1998 r. Nr 117, poz. 759 i Nr 162, poz. 1126).

Rosnąca liczba szkół dla dorosłych wynikała z coraz większego zapotrzebowania na tę formę kształcenia. W badanym okresie liczba słuchaczy szkół dla dorosłych wyraźnie wzrosła w szkołach średnich, zaś spadła w zawodowych (tabela 3.22.). Świadczy to o wzroście aspiracji edukacyjnych dorosłych i zrozumieniu, iż wykształcenie średnie daje w przyszłości większe możliwości zmiany zawodu.

Tabela 3.22. Liczba uczniów i słuchaczy szkół dla dorosłych kształcących się w formie dziennej, wieczorowej i zaocznej w roku szkolnym 1995/1996, 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003

Rodzaj szkoły	1995/1996	200/2001	2001/2002	2002/2003
	Liczba osób w szkołach dla dorosłych (w tys.)			
Podstawowa	8,7	0,7	0,1	0,1
Gimnazjum	-	4,8	8,6	11,5
Zasadnicza zawodowa	8,0	13,5	12,8	9,4
Liceum ogólnokształcące	73,0	129,5	143,2	151,9
Średnia zawodowa	174,0	193,3	198,2	193,0

Źródło: Rocznik Statystyczny GUS 1997, 2001, 2002, 2003.

Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU) i Centra Kształcenia Praktycznego (CKP)

Centra Kształcenia Ustawicznego są publicznymi placówkami edukacji dorosłych funkcjonującymi w ramach systemu oświaty. Są to zespoły szkół, oferujące dorosłym nieodpłatnie uzupełnianie wykształcenia na różnych poziomach, zarówno ogólnego jak i zawodowego, a także do datkowo – oferujące kursy na zasadach komercyjnych. W 2002 r. działały 124 CKU, głównie w większych miastach. W ujęciu wojewódzkim liczba działających Centrów Kształcenia Ustawicznego, liczba słuchaczy szkół dla dorosłych oraz uczestników kursów jest bardzo zróżnicowana. Relatywnie więcej ośrodków lokuje się w województwach większych i lepiej rozwiniętych gospodarczo (tabela 3.23.).

Tabela 3.23. Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU) według województw w roku szkolnym 2001/2002

Województwa	Liczba CKU	Liczba szkół dla dorosłych	Liczba dorosłych* uczniów (w tys.)	Liczba uczestników kursów (w tys.)
Dolnośląskie	6	28	4,6	0,8
Kujawsko-pomorskie	12	42	6,9	2,2
Lubelskie	5	21	3,8	1,5
Lubuskie	4	12	2,0	0,4
Łódzkie	9	15	3,0	1,0
Małopolskie	6	17	2,7	1,1
Mazowieckie	15	53	8,6	2,6
Opolskie	3	4	0,2	0,3
Podkarpackie	13	32	5,4	3,8
Podlaskie	3	2	0,4	0,6
Pomorskie	11	14	3,2	1,5
Śląskie	12	43	6,0	0,6
Świętokrzyskie	2	2	0,1	0,3
Warmińsko-mazurskie	6	18	3,7	0,7
Wielkopolskie	9	21	2,7	2,4
Zachodniopomorskie	8	13	1,0	1,9

* Dorośli, tj. w wieku 18 lat i więcej.

Źródło: Raport *Modernizacja kształcenia ustawicznego...*, MENiS, 2002, załącznik B.

Centra Kształcenia Praktycznego powstały w 1996 r. jako placówki, które powinny zapewnić przede wszystkim uczniom szkół zawodowych odpowiednie warunki dydaktyczne, techniczne i kadrowe do pełnej realizacji standardów kształcenia w zawodzie. Ich zadania obejmują również: organizowanie kursów doskonalących i podnoszących kwalifikacje dla osób pracujących i bezrobotnych (na zasadach komercyjnych), prowadzenie doradztwa zawodowego, konsultacji w obszarze kształcenia zawodowego. W 2002 r. działało 125 Centrów Kształcenia Praktycznego, z czego 56 powstało po wrześniu 2000 r. Z reguły CKP przejmują warsztaty szkolne, starają się je unowocześnić i właściwie wykorzystać dla potrzeb kształcenia zawodowego młodzieży i dorosłych.

Koszt kursów oferowanych przez CKU i CKP jest wyraźnie zróżnicowany przestrzennie i zależy od kierunku kształcenia oraz liczby ośrodków na danym obszarze. W województwach rolniczych liczba placówek jest najniższa (szczegółowe dane zawarte są w tabeli 3.35. w Aneksie 2).

Szkoły wyższe

W ciągu ostatniej dekady obserwujemy dynamiczny wzrost liczby szkół wyższych. Wynika to głównie ze zmiany sytuacji na rynku pracy. Pracodawcy oczekują coraz lepszego przygotowania swoich przyszłych pracowników do pracy zawodowej. Nie bez znaczenia jest powstanie wolnego rynku edukacyjnego. Dzięki niemu rozwinął się system kształcenia niepublicznego (tabela 3.24.).

**Tabela 3.24. Szkoły wyższe według form własności
w roku szkolnym 1995/1996, 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003**

Wyszczególnienie	1995/1996	2000/2001	2001/2002	2002/2003
	Liczba szkół wyższych			
Szkoły ogółem	179	310	344	377
w tym niepubliczne	80	195	221	252

Źródło: *Rocznik Statystyczny* GUS 1997, 2001, 2002, 2003.

W 2002/2003r. odnotowujemy 17 szkół wyższych kształcących na poziomie uniwersyteckim, 22 wyższe szkoły techniczne, 94 ekonomiczne, 17 uczelni pedagogicznych i 9 rolniczych, 10 akademii medycznych i 22 artystyczne. W ciągu ostatnich lat nieznaczny wzrost nastąpił w liczbie szkół teologicznych (z 10 do 14), zaś wyraźny – dla wyższych szkół zawodowych⁴⁹ (ze 102 do 128), w tym głównie szkół niepublicznych o profilu ekonomicznym. Większość szkół wyższych oferuje kształcenie w systemie dziennym lub zaocznym. Kształcenie w systemie wieczorowym jest stosunkowo mało popularną formą kształcenia (tabela 3.25.).

**Tabela 3.25. Studenci według form kształcenia
w roku szkolnym 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003**

Studia	2000/2001	2001/2002	2002/2003
	Odsetek uczących się w danej formie studiów		
Dzienne	43,7	44,5	45,8
Wieczorowe	5,0	4,8	4,5
Zaoczne	50,6	49,8	48,8
Eksternistyczne	0,6	0,8	0,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Źródło: *Rocznik Statystyczny* GUS 2001, 2002, 2003.

⁴⁹ Szkoły te utworzone zostały na mocy ustawy z dnia 26 czerwca 1997 r. o wyższych szkołach zawodowych, Dz.U. Nr 96, poz. 590.

W trybie wieczorowym i zaocznym kształcą się zarówno słuchacze pracujący, jak i niepracujący. Wymogi rynku pracy powodują, że obecnie karierę zawodową większość uczestników rozpoczyna znacznie wcześniej, niż w latach ubiegłych. Można przypuszczać, że przez większość osób pracujących studia wyższe traktowane są jako uzupełnienie kwalifikacji wymaganych na zajmowanych już stanowiskach pracy. Nie bez znaczenia są również rosnące koszty kształcenia, które powodują konieczność podejmowania pracy w celu pozyskania środków na finansowanie nauki. Właśnie ten czynnik można traktować jako główny powód wyraźnego wzrostu zainteresowania w ostatniej dekadzie studiami zaocznymi (tabela 3.26.).

Tabela 3.26. Liczba studentów szkół wyższych według form własności w roku szkolnym 1995/1996, 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003

Wyszczególnienie	1995/1996	200/2001	2001/2002	2002/2003
	Liczba studentów szkół wyższych (w tys.)			
Studenci ogółem	794,6	1564,8	1718,7	1800,5
Studenci niepaństwowych szkół wyższych	89,4	472,3	509,3	528,8

Źródło: *Rocznik Statystyczny* GUS 1996, 2001, 2002, 2003.

Przyszli studenci najczęściej wybierają szkoły wyższe kształcące w kierunku ekonomicznym i administracyjnym. Sytuacja ta jest ściśle związana z proponowaną ofertą edukacyjną. W latach 90-tych powstawały głównie szkoły wyższe o kierunku ekonomicznym, co wiązało się z małymi kosztami założenia i prowadzenia tych placówek. Wybór formy kształcenia jest wyraźnie związany z kierunkiem uczenia się, co z kolei może być związane z liczbą niepaństwowych szkół wyższych o danym profilu kształcenia funkcjonującym na rynku edukacyjnym (tabela 3.27.).

Tabela 3.27. Studenci według form kształcenia na wybranych kierunkach kształcenia w roku szkolnym 2002/2003

Kierunki kształcenia	Ogółem	Studia dzienne	Studia zaoczne
	Odsetek studentów danego kierunku w ogólnej liczbie studentów		
Pedagogiczny	12,6	37,0	59,4
Humanistyczny i teologiczny	7,9	61,1	33,2
Społeczny	13,2	33,4	60,1
Ekonomiczny i administracyjny	28,7	29,5	64,2
Inżynieryjno-techniczny	9,8	69,4	27,6

Źródło: *Rocznik Statystyczny* GUS 2003 r.

Wzrost liczby szkół wyższych kształcących na poziomie licencjata i magistra był odpowiedzią na gwałtowny wzrost aspiracji edukacyjnych społeczeństwa, w tym głównie osób młodych.

Od połowy lat 90-tych udział osób uczących się lub studiujących rośnie, zarówno w populacji osób w wieku 24–29 lat, jak i powyżej 30 roku życia. Należy jednak podkreślić, że w młodszej grupie wieku uczniów i studentów jest kilkakrotnie więcej (tabela 3.28.).

Tabela 3.28. Uczący się i studiujący według wybranych grup wieku w roku szkolnym 1995/1996, 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003

Grupa wieku	1995/1996	2000/2001	2001/2002	2002/2003
	Odsetek osób uczących się / studiujących w danej grupie wieku			
25–29	9,2	9,4	10,0	10,2
30 i więcej	0,7	0,9	0,9	1,0

Źródło: *Rocznik Statystyczny* GUS 1997, 2001, 2002, 2003

Studia podyplomowe i doktoranckie

Ostatnia dekada przynosi wzrost zainteresowania kształceniem na studiach podyplomowych i doktoranckich (tabela 3.29.). Ich słuchacze wybierali głównie studia uniwersyteckie. Na drugiej pozycji znalazły się studia podyplomowe medyczne⁵⁰ (tabela 3.30).

Tabela 3.29. Liczba słuchaczy studiów podyplomowych i doktoranckich w roku szkolnym 1995/1996, 2000/2001, 2001/2002 i 2002/2003

Wyszczególnienie	1995/96	2000/01	2001/02	2002/03
	Liczba uczestników (w tys.)			
Studia podyplomowe	55,2	146,7	139,8	131,0
Studia doktoranckie	10,5	25,6	28,3	31,1

Źródło: *Rocznik Statystyczny* GUS 1997, 2001, 2002, 2003.

Tabela 3.30. Studenci według wybranych kierunków kształcenia na studiach podyplomowych i doktoranckich w roku szkolnym 1995/1996 i 2002/2003

Kierunki	1995/1996	2002/2003	1995/1996	2002/2003
	Odsetek uczestników studiów podyplomowych		Odsetek uczestników studiów doktoranckich	
Uniwersyteckie	25,5	26,3	55,0	48,6
Techniczne	9,3	8,7	19,1	23,6
Ekonomiczne	11,8	16,7	5,7	8,2
Medyczne	34,7	22,0	3,4	4,2

Źródło: *Rocznik Statystyczny* GUS 1997, 2001, 2002, 2003.

3.3.2. Instytucje oferujące kursy i szkolenia na zasadach komercyjnych

Brak jest w Polsce danych w pełni charakteryzujących liczbę i rodzaj usług oferowanych przez instytucje szkoleniowe na zasadach komercyjnych.

W drugiej połowie lat 90-tych GUS gromadził dane o pozaszkolnych formach kształcenia dorosłych, jednak statystyka ta obejmowała tylko niewielki wycinek usług szkoleniowych. Ujęte były tylko kursy prowadzone w instytucjach wpisanych do rejestru kuratorów oświaty i samorządów terytorialnych odpowiadających za prowadzenie szkół, a np. ani stowarzyszenia zawodowe, ani instytucje działające w oparciu o prawo o działalności gospodarczej nie mają obowiązku wpisania się do tego rejestru. Według tej ułomnej statystyki w roku szkolnym 1999/2000 z edukacji w formie kursów skorzystało 1319 tys. osób i był to wzrost o 7,6% w stosunku do roku 1996/1997. Najczęściej kursy dotyczyły szkolenia w zakresie bhp, nauki języków obcych, doskonalenia zawodowego oraz przygotowania do uzyskania uprawnień zawodowych (tabela 3.31.). Z uwagi na niedoskonałość tych badań od 2001 roku GUS zaprzestał ich prowadzenia.

Obecnie brak jest w Polsce danych w pełni charakteryzujących liczbę i rodzaj usług oferowanych przez instytucje szkoleniowe funkcjonujące w oparciu o prawo o działalności gospodarczej.

⁵⁰ Głównie prowadzone przez specjalnie w tym celu powołaną instytucję tj. Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego.

Tabela 3.31. Uczestnicy kształcenia ustawicznego w formach kursowych w roku szkolnym 1999/2000

Wyszczególnienie	Liczba kursów	Liczba słuchaczy
Ogółem,	76 369	1 319 000
w tym w zakresie (w %):		
• bezpieczeństwa i higieny pracy	19,4	26,5
• języków obcych	25,7	20,1
• doskonalenia zawodowego	20,4	18,9
• przygotowania do uzyskania uprawnień zawodowych	12,6	11,1
• przyuczenia do zawodu	11,2	11,0

Źródło: *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2000/2001*, GUS.

W 2003 roku w ramach projektu Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego* podjęto próbę przygotowania metodologii i narzędzi do badania instytucji szkoleniowych, aby w przyszłości wprowadzić tego typu badanie do statystyki publicznej. Wyniki badania pilotażowego, przeprowadzonego na terenie województwa mazowieckiego nie są co prawda reprezentatywne dla całej Polski, jednak obrazują sytuację na rynku regionalnym o największym nasyceniu usługami szkoleniowymi⁵¹.

Analiza danych zawartych w rejestrze jednostek gospodarczych REGON⁵² pokazuje, że w końcu 2002 roku populacja prywatnych instytucji prowadzących pozaszkolne formy kształcenia liczyła w województwie mazowieckim 5781 podmiotów gospodarczych. Struktura wielkości firm prywatnych kształtuje się następująco:

- 97% stanowią firmy małe, zatrudniające do 9 osób,
- 2,6% stanowią firmy średnie, zatrudniające od 10 do 49 osób,
- 0,4% stanowią firmy duże, zatrudniające 50 osób i więcej.

Badaniami pilotażowymi w projekcie Phare 2000 objęto 50 instytucji szkoleniowych, które odpowiedziały na ankietę wysłaną do reprezentatywnej próby 300 instytucji oferujących pozaszkolne formy kształcenia, przy czym uwzględniono zarówno firmy prywatne jak i publiczne⁵³ (niepubliczne instytucje stanowiły 74%, publiczne – 26%).

Wśród badanych instytucji 16% prowadzi działalność szkoleniową ponad 20 lat. Większość jednak stanowią instytucje nowe: niemal połowa instytucji szkoleniowych powstała w latach 1991–1995, czyli w pierwszym okresie transformacji ustrojowej, a ponad 1/3 prowadzi działalność szkoleniową mniej niż 5 lat. Certyfikat jakości ISO posiada 10% badanych instytucji. Wśród zatrudnianych wykładowców ¼ stanowi kadra zatrudniana na etacie, ¾ zaś – to pracownicy zatrudniani w ramach umów zleceń lub umów o dzieło. 88% osób kadry nauczającej legitymuje się wykształceniem wyższym.

Formy kształcenia oferowane przez badane instytucje to przede wszystkim:

- Warsztaty szkoleniowe, które stanowią 49% zrealizowanych szkoleń,
- Kursy, które stanowią 43% zrealizowanych szkoleń,
- Seminaria i konferencje, które stanowią 6% zrealizowanych szkoleń.

⁵¹ *Badanie Instytucji Szkoleniowych BIS*, Projekt Phare 2000, MGPIPS, 2004.

⁵² Jest to rejestr podmiotów gospodarczych prowadzony przez GUS; do badanej populacji zakwalifikowano instytucje, których główna lub drugorzędna działalność mieści się w podklasie 80.42.Z „Pozaszkolne formy kształcenia, gdzie indziej nie sklasyfikowane”.

⁵³ Oprócz instytucji znajdujących się w rejestrze jednostek gospodarczych REGON w próbie losowej ujęto także placówki oświatowe zarejestrowane w samorządzie terytorialnym oraz znajdujące się w ogólnodostępnych bazach danych instytucji szkoleniowych, prowadzonych przez Instytut Zarządzania i dziennik „Rzeczpospolita”.

Najczęściej oferowana tematyka szkoleń to:

- Zarządzanie i administrowanie (10% oferty),
- Informatyka i wykorzystanie komputerów (7,8% oferty),
- Rozwój osobowy pracownika (7,1% oferty),
- Rachunkowość, finanse, ubezpieczenia (7,0% oferty).

Szkolenia w zakresie technicznych aspektów procesu produkcji i świadczenia usług (bez szkoleń BHP) stanowią zaledwie 1% oferty szkoleniowej badanych firm.

Wśród zrealizowanych szkoleń ponad 50% stanowiły szkolenia zamknięte, tj. prowadzone dla konkretnej firmy. Wśród szkoleń otwartych przeważały szkolenia krótkie, od 8 do 40 godzin zajęć (26% wszystkich szkoleń).

Najwięcej osób uczestniczyło w szkoleniach prowadzonych z zakresu sprzedaży i marketingu (20% ogółu szkolonych) oraz rachunkowości, finansów i ubezpieczeń (19%). Kobiety stanowiły 24% szkolonych w badanych instytucjach, przy czym dominowały na szkoleniach z zakresu prowadzenia sekretariatu i pracy biurowej (74%), przeważały także na szkoleniach z zakresu obsługi komputera oraz ochrony środowiska, ochrony zdrowia i bhp. Natomiast prawie nie uczestniczyły w szkoleniach z zakresu technicznych aspektów procesów produkcji (0,26%).

Ceny szkoleń były bardzo zróżnicowane w zależności od tematyki i rodzaju kursu. Szkolenia otwarte były tańsze i ich cena najczęściej nie przekraczała 30 zł za 1 godzinę zajęć na osobę, podczas gdy cena szkoleń zamkniętych najczęściej była wyższa niż 70 zł za 1 godzinę na osobę. Najdroższe szkolenia realizowane były w zakresie sprzedaży i marketingu, zarządzania i administrowania, obsługi sekretariatu i pracy biurowej oraz rozwoju osobowego pracownika. Ceny z przedziału 31–50 zł za 1 godzinę zajęć na osobę były charakterystyczne dla szkoleń w zakresie technicznych aspektów produkcji i świadczenia usług.

Efektywność przeprowadzonych szkoleń badana była przez zdecydowaną większość – 84% instytucji, głównie przy zastosowaniu ankiet (37% instytucji), wywiadów (26%), testów (21%).

Przedstawione wyżej wyniki należy traktować jedynie orientacyjnie ze względu na małą próbę i niekompletne dane pozyskiwane z instytucji szkolących. Przeprowadzony pilotaż umożliwi jednak wypracowanie metody badania rynku usług szkoleniowych w przyszłości.

Jednym ze źródeł informacji o instytucjach szkoleniowych są raporty przygotowywane przez Instytut Zarządzania w Warszawie, przy współpracy z firmą badawczą Ipsos- Demoskop oraz Cap Gemini Ernst & Yung, jednak dotyczą one głównie szkoleń menedżerskich, a więc określonego segmentu rynku usług szkoleniowych. Do chwili obecnej ukazało się sześć edycji raportów. Wyniki z tych analiz mogą być traktowane również jako pewien przybliżony obraz rzeczywistego rynku szkoleń menedżerskich, gdyż badania nie były prowadzone na próbach reprezentatywnych.

Obecnie została opublikowana VI edycja raportu pn. *Rynek usług szkoleniowych i doradztwa personalnego 2003/04* sporządzona na podstawie badań wśród 350 firm szkoleniowych, które aktualizowały swoje dane w Bazie Wiedzy Menedżerskiej Instytutu Zarządzania. 39,2% firm miało swoją główną siedzibę w Warszawie, a 42,3% – w dużych miastach (dawnych miastach wojewódzkich). Były to firmy niewielkie, gdyż 68,4% zatrudniało do 5 stałych trenerów. 85,7% tych firm działało w oparciu o kapitał polski. Firmy korzystały z własnych programów szkoleniowych. W ich ofercie przeważały szkolenia z zakresu zarządzania (56% firm deklarowało taką ofertę), umiejętności osobistych (50%), sprzedaży (34%). Niemniej, analiza poprzednich edycji raportów wskazuje, iż spada liczba firm, które oferują szkolenia z zakresu zarządzania i sprzedaży i występuje tendencja

do specjalizacji w określonych obszarach tematycznych. Klientela tego segmentu firm szkoleniowych, to zdecydowanie częściej pracownicy firm prywatnych niż przedstawiciele firm państwowych oraz administracji publicznej. Widać wyraźny związek między kapitałem firmy, a jej klientelą. Firmy międzynarodowe częściej kupują szkolenia u firm z kapitałem zagranicznym.

Średnia z podawanych przez firmy przeciętnych cen za 1 dzień szkolenia otwartego dla 1 pracownika prawie nie zmieniła się w porównaniu z poprzednim rokiem i wyniosła 532 zł. Średnia cena za 1 dzień szkolenia zamkniętego dla 1 osoby wyniosła w badanej grupie 3482,5 zł. Średnia przewidywanych dni szkoleniowych w bieżącym roku wynosi ok. 700 dni.

Dla zilustrowania tendencji występujących na rynku szkoleń menedżerskich poniżej zostaną przedstawione wyniki badań przeprowadzonych przez Instytut Zarządzania i Ipsos-Demoskop w III kwartale 2001 r. i opublikowanych w IV edycji raportu *Rynek usług szkoleniowych*. W badaniu uczestniczyło 369 firm szkoleniowych, w tym:

- 50% firm zatrudniających do 5 trenerów,
- 29% firm zatrudniających od 6 do 12 trenerów,
- 22% firm zatrudniających powyżej 12 trenerów.

Najczęstszą formą prawną działania firm szkoleniowych była spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (39%), na drugim miejscu znalazły się spółki cywilne i osoby fizyczne – po 15%, na trzecim spółki akcyjne – 6%. Zdecydowana większość, bo 86% firm rozwijało się w oparciu o kapitał polski, 82% firm posiadało własne strony internetowe, a 93% posługiwało się pocztą elektroniczną.

Dominującą na rynku formą szkoleń, były szkolenia zamknięte, które realizowało 92% firm. Na drugiej pozycji znalazły się szkolenia otwarte krótkie (do 5 dni), które realizowało 75% firm, a na trzeciej – szkolenia otwarte długie (5 dni i więcej), które realizowało 54% firm. W stosunku do poprzedniego roku wzrosła liczba firm oferujących szkolenia przez Internet (z 9% do 14%) oraz szkolenia multimedialne (z 16% do 20%).

Aż 83% firm świadczyło inne usługi poza usługami szkoleniowymi. Najczęstszymi usługami dodatkowymi – było doradztwo organizacyjne (43%) i personalne (38%) oraz wydawanie publikacji książkowych (28%).

74% firm oferowało usługi w zakresie badania potrzeb szkoleniowych, a 53% firm – usługi pomiaru efektywności szkoleń. 46% firm stosowało pomiar najprostsz, tj. badanie reakcji na szkolenie, 36% firm przeprowadzało egzaminy lub testy sprawdzające stopień pogłębienia wiedzy, a 30% firm – ocenę zmian zachowania po kilku miesiącach od zakończenia szkolenia oraz ocenę wpływu szkolenia na efekty pracy. Bezpośrednie badanie wpływu szkolenia na wyniki określonej komórki organizacyjnej badało 17% firm.

Struktura tematyczna oferowanych szkoleń przedstawia się następująco:

- Zarządzanie (organizacja i kierowanie) – 76%,
- Umiejętności osobiste (71%),
- Sprzedaż – 65%,
- Marketing – 47%,
- Księgowość – 34%,
- Informatyka – 28%,
- Prawo – 28%.

38% firm zgłosiło, iż specjalizuje się w 1–2 dziedzinach, 40% – w 3–4 dziedzinach, a 22% firm szkolących – w 5 i więcej dziedzinach szkolenia.

Wyniki badań wskazały na stopniowe unowocześnianie metod szkolenia. Najpopularniejszą metodą szkolenia były warsztaty, które stosowało 92% firm. W następnej kolejności – wykłady (76%), studium przypadków (69%), symulacje (61%). Co czwarta firma oferowała szkolenia typu out-door oraz szkolenia przy użyciu filmów szkoleniowych i programów komputerowych, a także szkolenia w językach obcych.

Ceny szkoleń były wyraźnie zróżnicowane w zależności od lokalizacji firmy szkoleniowej. Najdroższe były firmy stołeczne, gdzie dzień szkolenia zamkniętego kosztował średnio 5000 zł, podczas, gdy w dużych innych miastach średnio około 3600 zł, a w pozostałej części kraju – 2600 zł. Koszt udziału jednej osoby w jednym dniu szkolenia otwartego w Warszawie wyniósł 716 zł., w dużych miastach – 436 zł., a w pozostałej części kraju – 419 zł. Średnia cena szkolenia zamkniętego wyniosła 4483 zł, a otwartego – 520 zł.

Aż 85% firm realizowało szkolenia w oparciu o własne programy szkoleniowe, 15% wykorzystywało programy zagraniczne od jednego lub wielu dostawców, 40% firm szkoleniowych współpracowało z instytucjami zagranicznymi, a 60% z instytucjami krajowymi, głównie uczelniami wyższymi i instytutami naukowymi. Główne grupy uczestników szkoleń – to kadra menedżerska (35%) i specjaliści (30%). Przeciętna firma szkoleniowa w 2000 r. przeszkoliła 2000 osób, natomiast w 2001 r. – na dzień badania szacunki wskazywały na liczbę 1500 osób, a więc spadek liczby uczestników szkoleń. Najwięcej osób przeszkoliły firmy warszawskie – około 2500 osób.

W świetle omówionych wyżej raportów dotyczących rynku szkoleń menedżerskich można stwierdzić, iż rynek się porządkuje i stabilizuje. Obserwuje się wzrost specjalizacji, unowocześnianie technik dydaktycznych oraz stagnację, a nawet niewielki spadek cen szkolenia.

PODSUMOWANIE

Mimo wyraźnego zwiększenia się poziomu wykształcenia społeczeństwa polskiego, jakie nastąpiło w latach 1990-tych, niedostatki w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego są wciąż znaczące i stanowią poważną barierę dla stałego poprawiania się sytuacji na rynku pracy. Dotyczą one zarówno młodszych (w mniejszym stopniu), jak i starszych roczników zasobów pracy. W rezultacie skala potrzeb w zakresie edukacji jest w Polsce ogromna. Określa ją nie tylko popyt na inwestycje w tzw. kapitał ogólny, ale także popyt na inwestycje w kapitał specyficzny, czyli ciągle zdobywanie oraz doskonalenie kwalifikacji zawodowych. Można to realizować poprzez kształcenie ustawiczne.

W niniejszym podsumowaniu zwrócimy uwagę na podstawowe kwestie. Rosnąca świadomość o konieczności inwestowania w kapitał ludzki, zarówno w społeczeństwie, jak również wśród przedstawicieli rządu, wpływa – z jednej strony – na wzrost liczby osób korzystających z różnych usług edukacyjnych, w tym i z kształcenia ustawicznego, przede wszystkim osób młodych, z drugiej zaś strony – oddziałuje na formułowanie i wdrażanie programów zmierzających do rozwoju kapitału ludzkiego. Zwłaszcza w ostatnich latach podjęto inicjatywy dotyczące rozwoju zasobów ludzkich, które przyniosą efekty w nadchodzących latach. Jednocześnie rosnący popyt na edukację i kształcenie ustawiczne spowodował wzrost podaży usług edukacyjnych i szkoleniowych. Celem niniejszego raportu było ukazanie tych zmian.

Jednakże wysiłki kierowane na rozwój kapitału ludzkiego w Polsce wciąż jeszcze nie są wystarczające. Aktywność edukacyjna osób dorosłych dalece odbiega od obserwowanej w rozwiniętych krajach europejskich. Nie ma wątpliwości, że potrzebne jest stałe oddziaływanie na głównych uczestników rynku pracy – pracowników i pracodawców w celu uświadamiania konieczności ciągłego inwestowania w umiejętności i wiedzę, które powinny podlegać systematycznemu i istotnemu doskonaleniu. Wyniki badań prezentowane w raporcie pokazują, że udział zarówno osób indywidualnych, jak i firm, w kształceniu ustawicznym jest niski i wysoce selektywny. Osoby posiadające relatywnie wysokie umiejętności, zatrudnione na stosunkowo wysokich stanowiskach, mają większą świadomość konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji niż osoby bezrobotne czy pracownicy o niskich kwalifikacjach. Także pracodawcy z małych i średnich przedsiębiorstw, którzy stanowią najliczniejszą grupę pracodawców, jednak o znacznie niższym kapitale ludzkim, są mniej zainteresowani inwestowaniem w rozwój swych pracowników poprzez kształcenie ustawiczne niż pracodawcy z wielkich firm.

Selektywność dotyczy także podaży usług edukacyjnych dla dorosłych. Instytucje szkoleniowe są bardziej rozwinięte w regionach, w których ludność i zasoby pracy są lepiej wykształcone (obszary miejskie, duże miasta, etc.).

Przeprowadzone ostatnio badania ankietowe dotyczące różnych uczestników rynku edukacyjnego w Polsce tj.: pracodawców, pracowników oraz instytucji organizujących szkolenia w systemie pozaszkolnym, do których odwołujemy się w raporcie, wyraźnie wskazują, że wciąż jeszcze istnieją bariery (instytucjonalne, organizacyjne i mentalne) dla rozwoju edukacji ustawicznej w Polsce. Nie ma wątpliwości, że potrzebne są rozwiązania, które zachęcałyby pracodawców do finansowania lub dofinansowania szkolenia swoich pracowników. Na przykład, nowa regulacja dotycząca utworzenia Pracowniczego Funduszu Szkoleniowego może być traktowana jako rozwiązanie tego rodzaju.

Także poszczególne osoby powinny być zachęcane i wspierane poprzez odpowiednie doradztwo czy instrumenty finansowe (np. ulgi podatkowe czy kredyty) do podejmowania aktywności edukacyjnej. Bariery finansowe dla osób fizycznych dotyczące ich udziału w edukacji oraz kształ-

ceniu ustawicznym są niebagatelne. Analiza wydatków gospodarstw domowych na edukację, dokonana na podstawie danych o zakresie korzystania z ulg podatkowych, pokazała, że gospodarstwa o niskich dochodach są bardzo zainteresowane inwestycjami w kapitał ludzki swoich członków. Wbrew temu ulga edukacyjna została zlikwidowana od 2004 roku na mocy decyzji ministerstwa finansów.

Odrębną kwestią jest rozszerzenie aktywnych form polityki rynku pracy skierowanych do bezrobotnych. W tym przypadku także dostępne środki finansowe ograniczają liczbę osób uczestniczących w odpowiednich szkoleniach.

Rozwój kształcenia ustawicznego powinien być przedmiotem stałej obserwacji, co wymaga pozyskiwania właściwych informacji. W tym obszarze nastąpiła znacząca poprawa. Z reprezentatywnych badań ankietowych pozyskano dane o uczestnikach kształcenia ustawicznego tzn. o indywidualnych uczestnikach oraz o przedsiębiorstwach. Propozycje Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w zakresie doskonalenia bazy statystycznej zostały życzliwie przyjęte przez Główny Urząd Statystyczny. Dotyczą one nie tylko o prowadzenia regularnych, okresowych, reprezentatywnych badań ankietowych osób i firm uczestniczących w kształceniu ustawicznym, ale także stosownego rozszerzenia zakresu informacji uzyskiwanej w badaniach przedsiębiorstw i badaniach aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Wydaje się, że większych trudności może nastęczać pozyskanie danych o firmach szkoleniowych, szczególnie o małych firmach. Niechętnie uczestniczą one w badaniach ankietowych, a ponadto nie dokumentują właściwie prowadzonej działalności. Zgłoszono więc sugestię włączenia badania instytucji szkoleniowych do programu stałych badań GUS, co mogłoby ułatwić zmiany zakresu dokumentowania działalności i przygotowywania odpowiednich sprawozdań. Równoległe wszelkie zmiany dokonujące się w systemie edukacji szkolnej powinny być lepiej dokumentowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu.

BIBLIOGRAFIA

1. *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności* (ang. Labour Force Survey) – tablice wynikowe dot. kształcenia za lata: 2001–2003, Główny Urząd Statystyczny.
2. *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w grudniu 2003 r.*, styczeń 2004 r., MGPIPS.
3. Informacja dotycząca rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych opodatkowanych na ogólnych zasadach za rok 1997, 2000, 2001, 2002, Ministerstwo Finansów, sierpień 1997, 2000, 2001, 2002.
4. *Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju* 2000 r., 2001 r. i 2002 r., Główny Urząd Statystyczny.
5. *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, projekt Phare 2000, MGPIPS, 2004, Raport Końcowy i wyniki badań:
 - *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*,
 - *Badanie Instytucji Szkoleniowych (BIS)*,
 - *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w przedsiębiorstwach (CVTS2)*.
6. Okoń W., *Słownik pedagogiczny*, PWN, 1992.
7. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2001/2002*, Główny Urząd Statystyczny, 2002.
8. *Rocznik Statystyczny Pracy* 1997, 2002, Główny Urząd Statystyczny.
9. *Rocznik Statystyczny* 1997, 2001, 2002, 2003, Główny Urząd Statystyczny.
10. Raport *Rynek szkoleń, Popyt*, 2001, Instytut Zarządzania, nr 1/2002.
11. Raport *Rynek usług szkoleniowych*, 2001, Instytut Zarządzania, 4/2001.
12. Raport *Rynek usług szkoleniowych i doradztwa personalnego 2003/04*, 2004.
13. Raport *Modernizacja kształcenia ustawicznego i kształcenia dorosłych w Polsce, jako integralnych części uczenia się przez całe życie*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, 2002.
14. Sprawozdanie *O rynku Pracy – Załącznik nr 4 Poradnictwo zawodowe, kluby Pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy*, MGPIPS, tablice wynikowe za lata: 2001–2003.
15. *Warunki pracy w państwach kandydujących i w Unii Europejskiej. Podsumowanie*. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, 2002.

Aneks 1

Dane dla rysunków

Dane dla rysunku 3.1. Zaangażowanie przedsiębiorstw w prowadzenie szkoleń dla pracowników według wielkości w 2002 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Duże	Średnie	Małe
	Odsetek przedsiębiorstw			
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Organizujące szkolenie	41,4	77,9	58,6	36,4
Nie organizujące szkolenia	58,6	22,1	41,4	63,6

Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, 2003.

Dane dla rysunku 3.2. Przedsiębiorstwa objęte badaniem, posiadające opracowany system szkoleń i wydzielony budżet na ten cel w 2002 r., według wielkości

Wyszczególnienie	Ogółem	Duże	Średnie	Małe
	Odsetek przedsiębiorstw			
Przedsiębiorstwa posiadające opracowany system szkoleń	14,7	47,8	19,8	6,9
Przedsiębiorstwa nie posiadające opracowanego systemu szkoleń	85,3	52,2	80,2	92,1
w tym: firmy, które nie widziały takiej konieczności	79,4	49,1	71,3	85,9
Przedsiębiorstwa posiadające wydzielony budżet na szkolenia	13,0	44,1	16,9	6,2
w tym firmy posiadające własne ośrodki szkoleniowe	32,5	32,6	32,3	35,1

Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, 2003.

Dane dla rysunku 3.4. Czas szkoleń w 2002 r. według dziedzin szkolenia i wielkości przedsiębiorstw

Tematyka szkoleń	Ogółem	Duże	Średnie	Małe
	Udział tematyki w ogólnym czasie szkoleń (w %)			
Techniczne aspekty procesów produkcji i świadczenia usług	28,0	26,7	29,6	35,3
Rozwój osobowy pracownika i jego kariery zawodowej	12,6	15,9	5,7	6,5
Rachunkowość, finanse i ubezpieczenia	9,7	8,7	10,8	14,3
Informatyka i wykorzystanie komputerów	6,3	5,8	7,8	5,5
Sprzedaż i marketing	8,9	7,2	14,0	7,4
Nauka języków obcych	5,0	5,2	5,4	2,5
Ochrona środowiska	3,5	3,8	3,3	2,8
Praca biurowa	0,6	0,5	0,5	1,3

Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego, 2003.

Dane dla rysunku 3.5.
Czas szkoleń według płci i wielkości przedsiębiorstw w 2002 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Duże	Średnie	Małe
	Czas szkoleń na 1 uczestnika w godzinach			
Ogółem	28,5	32,6	21,5	23,8
Mężczyźni	29,6	32,5	23,3	27,2
Kobiety	26,7	32,8	19,2	19,8

Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*, 2003.

Dane dla rysunku 3.6.
Przyczyny braku realizacji szkoleń według wielkości przedsiębiorstw w 2002 r.

Przyczyny braku realizacji szkoleń	Ogółem	Duże	Średnie	Małe
	Odsetek przedsiębiorstw wskazujących daną przyczynę			
Wystarczające kwalifikacje pracowników	73,5	62,9	69,1	75,8
Wystarczające są szkolenia wstępne	21,7	18,8	21,8	21,8
Wysoki koszt szkoleń	43,2	43,0	42,1	43,6
Zatrudnianie nowych osób o wymaganych kwalifikacjach	24,3	30,5	30,9	21,4

Źródło: *Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2)*, projekt Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*, 2003.

Dane dla rysunku 3.8.
Osoby uczące się wśród aktywnych zawodowo w wieku 25–64 lata według płci i poziomu wykształcenia w 2003 r.

Wykształcenie*	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
	Odsetek uczących się wśród aktywnych zawodowo		
Niepełne podstawowe (ISCED 0)	9	10	8
Podstawowe (ISCED 1)	9	8	10
Zawodowe (ISCED 3)	27	27	28
Policealne (ISCED 4)	54	55	53
Wyższe (ISCED 5)	77	78	77
Wyższe ze stopniem naukowym (ISCED 6)	90	84	93

Obliczenia własne na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, 2003.

Dane dla rysunku 3.9.
Źródła finansowania kształcenia ostatniego przedsięwzięcia edukacyjnego
w systemie pozaszkolnym aktywnych zawodowo w wieku 25–64 lata w 2003 r.

Źródła finansowania	Ogółem	Pracujący	Bezrobotni
	Odsetek uczestników szkoleń korzystających z danego źródła		
Środki własne uczestnika	29,9	29,6	34,1
Rodzina	1,5	0,8	10,9
Pracodawca	54,3	57,1	14,2
Fundacje i inne organizacje pozarządowe	4,0	3,8	5,9
Urząd pracy	2,9	1,1	28,5
Inne środki publiczne	4,1	4,0	4,7
Inne	2,9	3,0	1,2

Obliczenia własne na podstawie: *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*, 2003.

Dane dla rysunku 3.10.
Uczestnicy szkoleń według kierunków szkoleń organizowanych przez urzędy pracy
w latach 2000–2003

Główne kierunki szkolenia	2000	2001	2002	2003
	Odsetek uczestników szkolenia			
Handel (sprzedawcy, akwizytorzy)	16,6	16,1	18,9	17,1
Obsługa komputera i programów użytkowych	12,2	12,4	11,4	10,4
Kierowcy (zawodowe prawo jazdy)	8,0	9,3	11,3	13,6
Obsługa finansowo-księgową	8,9	9,1	8,0	7,2
Obsługa administracyjna (sekretariat)	5,8	5,8	5,1	4,2
Obsługa maszyn i urządzeń	5,8	7,1	7,5	8,4
Zawody budowlane	7,0	5,7	3,9	3,7
Organizacja i zarządzanie, przedsiębiorczość	4,5	3,4	2,7	3,1

Źródło: Sprawozdanie Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej *O rynku pracy*, załącznik nr 4 *Poradnictwo zawodowe, kluby pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy*, 2000–2003.

Dane dla rysunku 3.11.
Wskaźnik zatrudnienia zarejestrowanych bezrobotnych po odbytych szkoleniu
według kierunku szkolenia w latach 2000–2003

Kierunek szkolenia	2000	2001	2002	2003
	Odsetek absolwentów zatrudnionych po szkoleniu			
Handel (sprzedawcy, akwizytorzy)	25,1	25,6	22,1	24,2
Obsługa komputera i programów użytkowych	27,5	21,3	16,3	19,3
Kierowcy (zawodowe prawo jazdy)	47,1	41,7	41,0	42,1
Obsługa finansowo-księgową	28,2	27,6	22,0	25,3
Obsługa administracyjne (sekretariat)	26,0	24,5	22,5	24,0
Obsługa maszyn i urządzeń	51,9	45,1	44,4	44,0
Zawody budowlane	38,8	31,3	30,1	30,1
Organizacja i zarządzanie, przedsiębiorczość	36,6	32,4	24,8	29,1

Źródło: Sprawozdanie Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej *O rynku pracy*, załącznik nr 4 *Poradnictwo zawodowe, kluby pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy*, 2000–2003.

Aneks 2

Uczenie się dorosłych w podziale na województwa

Tabela 3.32. Osoby uczące się wśród aktywnych zawodowo w wieku 25–64 lat według województw w 2003 r.

Województwo	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
	Odsetek uczących się wśród aktywnych zawodowo		
Dolnośląskie	30	32	29
Kujawsko-pomorskie	37	37	37
Lubelskie	34	37	31
Lubuskie	30	34	27
Łódzkie	26	28	24
Małopolskie	32	34	29
Mazowieckie	44	46	43
Opolskie	33	37	29
Podkarpackie	32	35	30
Podlaskie	32	40	26
Pomorskie	46	49	44
Śląskie	39	40	39
Świętokrzyskie	29	32	26
Warmińsko-mazurskie	30	32	28
Wielkopolskie	31	31	31
Zachodniopomorskie	36	38	35
Ogółem	35	37	33

Źródło: obliczenia własne, *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)*, projekt Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*, 2003.

Tabela 3.33. Zarejestrowani bezrobotni uczestniczący w szkoleniach oraz stopa bezrobocia w latach 2000–2003 r. według województw

Województwa	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
	Odsetek bezrobotnych, którzy ukończyli szkolenie				Stopa bezrobocia			
Dolnośląskie	4,3	1,2	2,6	4,0	18,4	21,5	22,5	23,9
Kujawsko-pomorskie	4,6	1,5	2,0	3,2	19,2	21,9	22,6	24,4
Lubelskie	4,5	2,8	1,6	4,1	14,2	15,7	15,8	18,8
Lubuskie	3,1	2,1	2,0	3,0	21,3	24,4	25,9	27,6
Łódzkie	4,4	1,8	2,2	4,4	16,3	18,1	18,5	20,8
Małopolskie	2,7	1,3	2,1	3,5	12,2	14,1	13,9	16,2
Mazowieckie	3,2	1,8	1,3	3,2	10,8	13,0	13,9	15,1
Opolskie	2,8	1,3	1,7	2,4	15,7	18,2	19,3	21,4
Podkarpackie	2,9	1,3	1,3	2,7	16,2	17,4	16,9	20,3
Podlaskie	4,7	1,9	1,7	4,0	13,8	15,1	15,2	17,0
Pomorskie	4,3	2,4	2,6	4,6	16,6	19,6	21,2	22,6
Śląskie	5,6	2,1	2,5	6,5	12,9	15,7	16,5	17,4
Świętokrzyskie	4,6	1,5	1,3	1,8	16,6	18,4	18,5	22,0
Warmińsko-mazurskie	5,0	1,9	3,0	4,6	25,8	28,9	28,8	30,6
Wielkopolskie	3,5	2,2	2,2	3,6	12,5	15,4	16,1	17,3
Zachodniopomorskie	3,1	1,7	1,6	3,2	20,8	24,7	26,4	28,2

Źródło: Sprawozdanie Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej *O rynku pracy*, załącznik nr 4 *Poradnictwo zawodowe, kluby pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, 2000–2003, Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w grudniu 2003 r.*

Tabela 3.34. Wskaźnik zatrudnienia zarejestrowanych bezrobotnych w okresie do 3 miesięcy po odbyciu szkolenia według województw w latach 2000–2003

Województwa	2000	2001	2002	2003
	Odsetek osób zatrudnionych po szkoleniu			
Dolnośląskie	41,0	42,2	22,0	34,8
Kujawsko-pomorskie	40,9	35,0	30,6	33,6
Lubelskie	29,1	24,0	30,1	24,0
Lubuskie	44,2	37,1	42,7	43,3
Łódzkie	25,9	37,7	30,6	32,5
Małopolskie	30,3	25,3	23,3	27,0
Mazowieckie	44,5	35,2	33,1	29,0
Opolskie	56,6	32,8	36,9	42,3
Podkarpackie	37,5	38,3	34,4	35,7
Podlaskie	39,1	35,6	37,2	38,1
Pomorskie	43,3	46,9	39,2	43,0
Śląskie	36,5	27,6	28,5	27,0
Świętokrzyskie	34,5	22,6	39,6	40,0
Warmińsko-mazurskie	34,5	45,4	38,3	35,7
Wielkopolskie	32,1	32,1	36,2	35,0
Zachodniopomorskie	38,0	26,9	32,8	39,0

Źródło: Sprawozdanie Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej *O rynku pracy*, załącznik nr 4 *Poradnictwo zawodowe, kluby pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy*, 2000–2003.

Tabela 3.35. Struktura rozmieszczenia przestrzennego Centrów Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego według województw oraz średnia cena 1 godziny kursu w 2002 r.

Województwa	Struktura rozmieszczenia CKU i CKP (w %)	Średnia cena 1 godziny kursu w CKU i CKP (w euro)
Dolnośląskie	4,8	14,0
Kujawsko-pomorskie	7,6	7,8
Lubelskie	4,0	6,9
Lubuskie	3,2	10,1
Łódzkie	5,6	13,3
Małopolskie	4,0	13,4
Mazowieckie	13,7	5,2
Opolskie	2,8	3,8
Podkarpackie	11,2	7,1
Podlaskie	4,4	brak danych
Pomorskie	7,2	11,5
Śląskie	10,8	5,1
Świętokrzyskie	2,0	brak danych
Warmińsko-mazurskie	4,8	14,3
Wielkopolskie	8,0	16,8
Zachodniopomorskie	5,6	4,2

Źródło: Raport *Modernizacja kształcenia ustawicznego ...*, Ministerstwo.

