

*Agnieszka Włodyka**

EDUKACYJNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY

Transformacja systemowa, dążenie do włączenia w struktury europejskie oraz powszechna globalizacja to procesy wymagające głębokich zmian w wielu sferach życia społeczno-gospodarczego. Człowiek w tych procesach jest siłą sprawczą. Tempo ich przeprowadzenia i jakość osiągniętych efektów w znacznej mierze uzależnione jest od potencjału intelektualnego jednostki i zdolności jego wykorzystania. Potencjał ten można określić jako funkcję poziomu wykształcenia społeczeństwa, będącego efektem prowadzonej polityki edukacyjnej. Polityka edukacyjna staje się w tym wymiarze czynnikiem w istotny sposób decydującym o rozwoju gospodarki¹. Człowiek wraz z jego kwalifikacjami, kompetencjami, postawami i umiejętnościami, jest obok trzech podstawowych zasobów – kapitału, pracy i ziemi, zasobem niezwykle cennym dla gospodarki, określanym mianem kapitału ludzkiego.

Ekonomiczna teoria kapitału ludzkiego pojawiła się w latach sześćdziesiątych. W pełni rozwinął ją Gary S. Becker, amerykański noblista wywodzący się z środowiska chicagowskich neoklasyków. Uznał on kapitał ludzki za czynnik wzrostu gospodarczego i postępu technicznego. Porównując inwestycje w kapitał rzeczowy i kapitał ludzki doszedł do stwierdzenia, że każdy człowiek jest wyposażony w określone kwalifikacje, tym większe, im większe nakłady zostały poniesione na jego wykształcenie². Wykształcenie to ma za zadanie dostarczać wiedzę, a także rozwijać umiejętności, zarówno umiejętność wykorzystania wiedzy jak i samodzielne, innowacyjne myślenie.

Zdolności te w długim okresie wpływają pozytywnie na konkurencyjność³, zarówno w wymiarze jednostkowym jak i globalnym. Jednostka poprzez wykształcenie zwiększa swoją konkurencyjność na rynku pracy. Elastyczność intelektualna i zdolność ciągłego przyswajania wiedzy decyduje o łatwości

* Mgr, doktorantka, AE Katowice.

¹ J. Grodzicki, *Edukacja czynnikiem rozwoju gospodarczego*, Toruń 2000, s. 22.

² D. Graniewska, *Kapitał ludzki jako cel strategiczny polityki społecznej*, Warszawa 1999, s. 9.

³ M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*, Warszawa 1998, s. 105.

w dostosowaniu się do nowych sytuacji oraz sprostaniu wyzwaniom współczesności, co prowadzi do osiągnięcia sukcesu życiowego, identyfikowanego z podniesieniem statusu społecznego, karierą zawodową oraz poprawą warunków materialnych. W wymiarze globalnym, odpowiednie postawy jednostek decydują o wynikach ekonomicznych podmiotów gospodarczych, co podnosi konkurencyjność całej gospodarki. Tak więc edukacja, rozumiana jako „ogół procesów oświatowo-wychowawczych, których celem jest zmienianie ludzi [...] stosownie do panujących w danym społeczeństwie ideałów i celów wychowawczych”⁴ obejmująca kształcenie, wychowanie i oświatę oraz efekt tych procesów, czyli poziom wykształcenia to jedno z elementów determinujących współcześnie poziom rozwoju społeczno-gospodarczego.

Gwałtowne zmiany jakim podlega rzeczywistość, zwłaszcza w wyniku postępu naukowo-technicznego, powodują że uzyskane wykształcenie stopniowo dewaluuje się. Aby utrzymać wysoki poziom konkurencyjności jednostki na rynku pracy oraz jej użyteczności dla gospodarki, koniecznością staje się kontynuowanie kształcenia przez całe życie, które określa się mianem kształcenia ustawicznego. Pod tym pojęciem rozumie się „proces ciągłego doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych, obejmujący ich odnawianie, poszerzanie i pogłębianie w takich formach i rozmiarach, jakie dla przedstawicieli danego zawodu są optymalne”⁵. Warunkiem koniecznym dla przebiegu tego procesu jest istnienie odpowiedniej oferty edukacyjnej, skierowanej zarówno do osób pracujących, chcących doskonalić swoje umiejętności jak i osób pozostających bez pracy, poszukujących możliwości przekwalifikowania, zdobycia nowego zawodu, zgodnego z oczekiwaniami pracodawców jako podmiotów reprezentujących stronę popytową na rynku pracy. Jednakże podstawową rolę w zakresie formowania jakości zasobów siły roboczej na rynku pracy odgrywa kształcenie podstawowe, czyli przygotowanie dzieci i młodzieży do dorosłego życia. Od struktury sieci szkolnej, w szczególności szkolnictwa zawodowego, jakości programów nauczania, treści przekazywanych w procesie edukacji, zależeć będzie czy absolwenci szkół wkraczający na rynek pracy znajdą zatrudnienie, bądź wykorzystując zdobytą wiedzę i umiejętności jako podmioty kreatywne sami zostaną pracodawcami, czy też zostaną osobami bezrobotnymi, niedostosowanymi do zapotrzebowania płynącego z rynku pracy. Konkludując, odpowiednio prowadzona polityka edukacyjna, obejmująca zarówno kształcenie zasadnicze jak i ustawiczne, jest jednym z czynników determinujących sytuację na rynku pracy. Stąd też jasne i precyzyjne określenie jej celów staje się obecnie kwestią priorytetową, implikującą przyszłe stosunki na rynku pracy oraz zdolności rozwojowe współczesnej gospodarki opartej na wiedzy

⁴ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1998, s. 84.

⁵ *Ibidem*, s. 194.

(*knowledgee – based economy*), w której inwestycje w człowieka stanowią główny czynnik rozwoju⁶.

Zasadniczym problemem staje się rozstrzygnięcie kwestii kompetencyjnych, wskazanie podmiotów odpowiedzialnych za kształt prowadzonej polityki edukacyjnej oraz określenie zakresu ich odpowiedzialności. W tym obszarze do znacznych zmian doszło w roku 1999, kiedy wprowadzono z życia reformę administracji publicznej, która konstytuując dwa nowe szczeble samorządu terytorialnego – powiat i województwo samorządowe obok funkcjonującej od 1990 r. gminy – doprowadziła do decentralizacji zadań zastrzeżonych dotychczas dla administracji centralnej. Główny kierunek zmian, jakim był wzrost roli jednostek samorządu terytorialnego w zakresie decydowania o sprawach publicznych i zaspokajaniu zbiorowych potrzeb społeczności lokalnych, określa zasada subsydiarności zwana także zasadą pomocniczości. Zasada ta w organizacji administracji publicznej odnosi się do pionowego podziału władzy od dołu do góry (a nie w przeciwnym kierunku). Zgodnie z jej istotą państwo wykonuje tylko te zadania, które nie mogą być realizowane przez inne podmioty. W praktyce oznacza taki podział zadań pomiędzy wszystkimi szczeblami władzy, w którym nie ma hierarchiczności podporządkowania organów w zakresie osobowym i rzeczowym, a organy szczebli niższych korzystają z samodzielności i niezależności prawnie ustanowionej i podlegają wyłącznie nadzorowi sprawowanemu według kryterium legalności⁷. Wśród całego wachlarza uprawnień przypisanych poszczególnym jednostkom samorządu terytorialnego znalazły się także zadania z zakresu polityki edukacyjnej. Gmina, powiat i województwo samorządowe jako podmioty zobligowane do prowadzenia tej polityki, uzyskały możliwość jej kształtowania adekwatnie do miejscowych uwarunkowań ekonomicznych, demograficznych i społecznych. W ogóle zadań oświatowych przypisanych jednostkom samorządu terytorialnego można wyróżnić kompetencje w następujących zakresach⁸:

- administracji i zarządzania majątkiem,
- ustalania budżetu i określania wydatków,
- stanowienia przepisów wewnętrznych,
- wydawania uchwał i aktów administracyjnych,
- wykonywania uprawnień nadzorczych i kontrolnych,
- ponoszenia ogólnej odpowiedzialności.

⁶ Szerzej na temat gospodarki opartej na wiedzy i roli edukacji w jej rozwoju: M. K a b a j, *op. cit.*, s. 115.

⁷ B. Pietrzko, *Potrzeby wspólnot lokalnych w warunkach transformacji ustrojowej*, [w:] *Władza lokalna a problemy rozwoju samorządności i decentralizacji w Polsce*, red. P. Dobrowolski. Katowice 2000, s. 42.

⁸ J. Żrałko, M. Mirkowska, *Nowe prawo oświatowe*, Zielona Góra 1999, s. 119.

Podstawowego znaczenia, z punktu widzenia roli edukacji w kształtowaniu podaży na rynku pracy, nabiera odpowiedzialność jednostek samorządu terytorialnego w zakresie organizacji sieci placówek szkolnych. Jako podmioty decydujące o jej strukturze, w tym także o kierunkach kształcenia, znając potrzeby kadrowe na terenie swojej działalności, są władne skonstruować sieć szkolną dostarczającą kadr o pożądanym specjalnościach, co w długim okresie zagwarantuje absolwentom możliwość znalezienia zatrudnienia oraz w szerszym ujęciu przyczyni się do rozwoju regionu i podniesienia jego atrakcyjności.

Elementem wzmacniającym skuteczność działań samorządów w tym zakresie było wprowadzenie równocześnie z reformą administracyjną reformy systemu edukacji. Miała ona charakter kompleksowy, zmianom zostały poddane wszystkie części składowe – struktura ustroju szkolnego, programy nauczania i wychowania, system oceniania uczniów, zarządzanie oświatą oraz jej nadzorowanie. Opracowano także rozwiązania dotyczące sposobu finansowania systemu oświaty (koncepcja bonu oświatowego), jednak nie zostały one na skalę powszechną wprowadzone w życie. Reforma była odpowiedzią na pojawiające się coraz częściej głosy o nieefektywności dotychczasowego systemu, czego realnym dowodem było systematycznie rosnące bezrobocie absolwentów. Stąd też kluczowym elementem stały się zmiany w zakresie ustroju szkolnego. W miejsce dotychczasowych czterech szczebli kształcenia – przedszkolnego, podstawowego, średniego i wyższego – wprowadzono strukturę pięcioszczeblową, obejmującą kształcenie na poziomie przedszkolnym, podstawowym, gimnazjalnym, ponadgimnazjalnym i wyższym, poprzez skrócenie cyklu podstawowego do 6 lat, zastąpienie poziomu średniego rozpoczynającym się rok później poziomem ponadgimnazjalnym oraz dodanie nowego elementu, tj. szczebla gimnazjalnego, na którym nauka trwa trzy lata. Ponadto reorganizacja objęła także rodzaje placówek szkolnych zaliczanych dotychczas do szczebla średniego a obecnie stanowiących poziom ponadgimnazjalny. Wersja wprowadzona w życie 1999 r. zakładała dwie możliwe ścieżki edukacyjne młodzieży:

- liceum profilowane realizujące kanon wykształcenia ogólnego, wspólny dla wszystkich uczniów oraz kształcenie w danym profilu,
- dwuletnie szkoły zawodowe, przygotowujące do roli robotnika wykwalifikowanego i licea uzupełniające dla absolwentów szkół zawodowych, chcących kontynuować edukację i uzyskać pełne wykształcenie średnie.

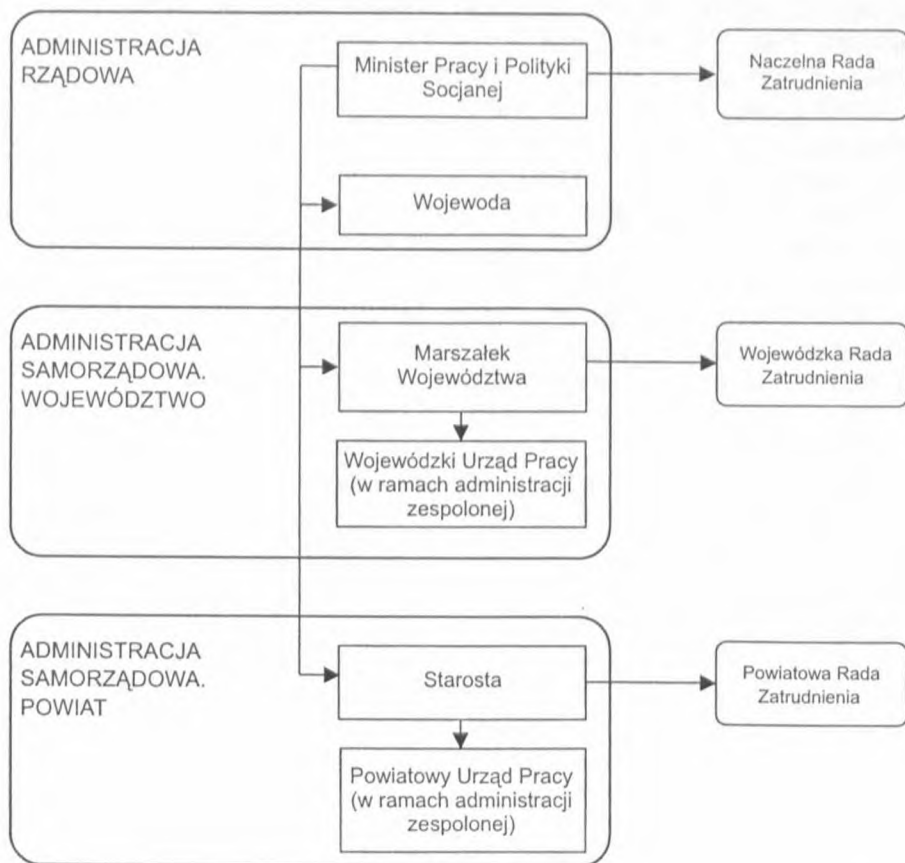
Wersja ta zakładała likwidację innych typów szkół funkcjonujących dotychczas na poziomie średnim. Główny ciężar zadań spoczął na powiecie, jako podmiocie odpowiedzialnym za zapewnienie kształcenia na szczeblu ponadgimnazjalnym ustroju szkolnego. Biorąc pod uwagę, że w ramach swoich

kompetencji powiaty zostały organami zobligowanymi do zakładania i prowadzenia placówek szkolnych, a pierwsi absolwenci gimnazjum stojący przed wyborem dalszej drogi własnego kształcenia mieli pojawić się dopiero po trzech latach od momentu wejścia w życie reformy (tj. w roku 2002), realnie wydawało się przygotowanie oferty edukacyjnej, dostosowanej do skali i struktury potrzeb lokalnych rynków pracy. Jednakże ogrom zadań przekazanych nowym podmiotom samorządowym oraz niewątpliwe niedociągnięcia w zakresie przygotowania odpowiedniego sposobu rozdzielania środków finansowych na ich realizację, spowodowały opieszałość w poczynaniach jednostek samorządowych. W efekcie Ministerstwo Edukacji Narodowej pod koniec roku 2001, przygotowało nowelizację ustawy o systemie oświaty. Na mocy tej nowelizacji zalegalizowano dalsze istnienie szkół, które według założeń reformy miały ulec likwidacji. Z całą pewnością można stwierdzić, iż fakt ten w przyszłości wygeneruje niekorzystną sytuację na rynku pracy. Utrzymywanie szkół kształcących w kierunkach nie stwarzających absolwentom możliwości znalezienia pracy, wydaje się być działaniem pozbawionym logiki, gdyż oczywisty jest fakt, że uczęszczająca do tych szkół młodzież wkraczając na rynek pracy po ich ukończeniu, przyczyni się jedynie do wzrostu poziomu bezrobocia.

Wobec nakreślonych powyżej zadań i roli jaką w szczególności powiat odgrywa w zakresie odpowiedzialności za strukturę szkolnictwa zawodowego oraz implikacji prowadzonej polityki edukacyjnej dla rynku pracy, wydaje się konieczne wskazanie podmiotów kształtujących lokalny rynek pracy i przedstawienie ich kompetencji.

Zgodnie z główną zasadą reformy administracji publicznej – zasadą subsydiarności – także zadania związane z rozwiązywaniem problemów rynku pracy zostały przypisane jednostkom samorządu terytorialnego. Zmieniono również strukturę podmiotów odpowiedzialnych za politykę rynku pracy. W miejsce rejonowych urzędów pracy powołano powiatowe urzędy pracy o skorygowanym do nowego podziału terytorialnego obszarze działania, które włączone zostały w skład powiatowej administracji zespolonej. W miastach, które po reformie utrzymały status województw pozostawiono wojewódzkie urzędy pracy, włączając je w struktury urzędów marszałkowskich, przekształcając jednocześnie pozostałe w filie podporządkowane wyżej wymienionym instytucjom.

Organem zobligowanym do realizacji zadań o charakterze podstawowym został starosta powiatu, działający przy pomocy powiatowego urzędu pracy. W podziale kompetencji pominięto więc gminę, natomiast na szczeblu wojewódzkim ustanowiono dualizm władzy przypisując zadania zarówno wojewodzie, jak i marszałkowi województwa, działającemu przy pomocy wojewódzkiego urzędu pracy.



Rys. 1. Struktura organizacyjna podmiotów polityki rynku pracy. Źródło: Oprac. własne na podstawie: T. Holeccki, *Samorządowy model kreowania rynku pracy*, [w:] *Samorządowa polityka społeczna*, red. A. Frączkiewicz-Wronka, Warszawa 2002, s. 95 oraz *Ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu*, Tekst jednolity Dz.U. z 2001 r. nr 6, poz. 56.

Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu obliguje przedstawione na schemacie jednostki samorządowe i ich organy do realizacji następujących zadań.

Do zadań samorządu województwa, wykonywanych przez wojewódzki urząd pracy, w zakresie polityki rynku pracy należy w szczególności (art. 5 ust. 1):

1) opracowywanie analiz i ocen dotyczących problematyki zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu w województwie;

2) współdziałanie z wojewódzką radą zatrudnienia w podejmowaniu przedsięwzięć zmierzających do ograniczenia bezrobocia i jego negatywnych skutków, w tym tworzenie nowych miejsc pracy;

3) planowanie wydatków i gospodarowanie środkami finansowymi przeznaczonymi na realizację polityki rynku pracy;

4) inicjowanie i współfinansowanie szkoleń, prac interwencyjnych, zatrudnienia absolwentów i programów specjalnych;

5) organizowanie pośrednictwa pracy w skali wojewódzkiej i międzywojewódzkiej;

6) **współdziałanie z organami właściwymi w sprawach oświaty w planowaniu i podejmowaniu przedsięwzięć w zakresie szkolenia bezrobotnych oraz w organizowaniu kształcenia zawodowego, z uwzględnieniem potrzeb wojewódzkiego rynku pracy;**

7) organizowanie i koordynowanie rozwoju usług poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej na terenie województwa, a także wspieranie działalności klubów pracy;

8) opiniowanie kryteriów wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców nieposiadających zezwolenia na osiedlenie się ani statusu uchodźcy w Rzeczypospolitej Polskiej;

9) prowadzenie polityki regionalnej w zakresie przeciwdziałania bezrobociu poprzez inspirowanie i współfinansowanie oraz koordynowanie realizacji programów wojewódzkich;

10) organizowanie inwestycji infrastrukturalnych, wykonywanych jako zadania własne gmin lub powiatów, w systemie robót publicznych w powiatach (gminach) zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym;

11) organizowanie lokalnych programów mających na celu tworzenie nowych miejsc pracy i likwidację negatywnych skutków bezrobocia lub wspieranie rządowych programów restrukturyzacyjnych;

12) inicjowanie przedsięwzięć w zakresie udzielania pomocy i udzielanie pomocy przewidzianym do zwolnienia pracownikom, również za pośrednictwem pracodawców, w przypadku gdy zwolnienia te mają znaczący wpływ na lokalny rynek pracy;

13) realizacja innych zadań przewidzianych w odrębnych ustawach.

Do zakresu działania wojewódzkich rad zatrudnienia, jako organów opiniodawczo-doradczych marszałków województw, należy w szczególności (art. 8 ust. 2):

1) inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i racjonalnego zatrudnienia w województwie;

2) ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy;

3) opiniowanie projektów planów finansowych, opracowywanych przez wojewódzkie urzędy pracy, oraz sprawozdań z ich wykonania;

4) **składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie;**

5) ocenianie okresowych sprawozdań z działalności wojewódzkich urzędów pracy oraz przedstawianie Naczelnej Radzie Zatrudnienia okresowych sprawozdań i wniosków w sprawach zatrudnienia;

6) opiniowanie kandydatów na stanowisko dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy oraz wnioskowanie o jego odwołanie;

7) delegowanie przedstawiciela do komisji konkursowej w przypadku powoływania dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy w drodze konkursu.

Samorząd powiatowy realizuje dwa rodzaje zadań z zakresu polityki rynku pracy. Do zadań własnych powiatu należy w szczególności (art. 6a):

1) udzielanie pomocy bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy w znalezieniu zatrudnienia, a także pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników;

2) podejmowanie i realizacja działań zmierzających do ograniczenia bezrobocia i jego negatywnych skutków;

3) pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi na realizację zadań z zakresu przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy;

4) inicjowanie tworzenia dodatkowych miejsc pracy oraz udzielanie pomocy bezrobotnym w podejmowaniu działalności na własny rachunek i ścisła współpraca w tym zakresie z izbą rolniczą w odniesieniu do bezrobotnych zamieszkałych na wsi;

5) inicjowanie i finansowanie: prac interwencyjnych, robót publicznych, zatrudnienia absolwentów, programów specjalnych, szkoleń;

6) współdziałanie z powiatowymi radami zatrudnienia w zakresie ograniczania bezrobocia i jego negatywnych skutków, a w szczególności rozdziału i wykorzystania środków Funduszu Pracy oraz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;

7) inicjowanie i wspieranie działalności klubów pracy;

8) opracowywanie analiz i sprawozdań dotyczących problematyki zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu w powiecie na potrzeby wojewódzkiego urzędu pracy oraz powiatowej rady zatrudnienia;

9) inicjowanie i realizacja przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, zwolnieniami grupy pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Drugim rodzajem zadań do których realizacji zobligowany jest powiat są zadania z zakresu administracji rządowej. Należą do nich w szczególności (art. 6):

1) rejestrowanie bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy, przedstawianie im propozycji zatrudnienia, szkolenia i innych form mających na celu ich aktywizację zawodową, a w razie braku takich możliwości wypłacanie uprawnionym zasiłków i innych świadczeń pieniężnych;

2) przyznawanie i wypłacanie osobom uprawnionym zasiłków przedemerytalnych i świadczeń przedemerytalnych;

3) prowadzenie poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej dla bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy;

4) wydawanie biletów kredytowych osobom skierowanym do pracy poza miejsce stałego zamieszkania;

5) wydawanie decyzji w sprawach o uznaniu lub odmowie uznania danej osoby za bezrobotną oraz utracie statusu osoby bezrobotnej, przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu, wznowieniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku, dodatku szkoleniowego, stypendium, zasiłku przedemerytalnego lub świadczenia przedemerytalnego obowiązku zwrotu nienależnie pobranego zasiłku, dodatku szkoleniowego, stypendium, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego oraz kosztów szkolenia, umorzeniu części pożyczki udzielonej z Funduszu Pracy, refundowaniu pracodawcom wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, refundowaniu pracodawcom dodatków i premii przysługujących pracownikom za wykonywanie obowiązków praktyk uczniowskich, wydawanie innych decyzji w sprawach dotyczących zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu na podstawie innych ustaw;

6) wykonywanie zadań określonych w odrębnych przepisach.

Funkcjonujące przy powiecie organy opiniodawczo-doradcze, którymi są powiatowe rady zatrudnienia, realizują następujące zadania (art. 9):

1) inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i racjonalnego zatrudnienia w powiecie;

2) ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy;

3) opiniowanie projektów planów finansowych, opracowywanych przez powiatowe urzędy pracy oraz sprawozdań z ich wykonania;

4) składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w powiecie;

5) ocenianie okresowych sprawozdań z działalności powiatowych urzędów pracy oraz przedstawianie wojewódzkiej radzie zatrudnienia okresowych sprawozdań i wniosków w sprawach zatrudnienia;

6) opiniowanie kandydatów na stanowisko kierownika powiatowego urzędu pracy oraz wnioskowanie o jego odwołanie;

7) delegowanie przedstawiciela do komisji konkursowej w przypadku powoływania kierownika powiatowego urzędu pracy w drodze konkursu.

Nowy podział kompetencji pomiędzy administracją rządową i samorządową, miał w zamierzeniu doprowadzić do podniesienia skuteczności przeciwdziałania bezrobociu, w szczególności w wymiarze lokalnym. Jednakże autonomia poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego (wynikająca z zasady samodzielności zapisanej w art. 165 ust. 2 Konstytucji), w tym

także ich organów powołanych do realizacji określonych zadań, doprowadziła do zerwania powiązań o charakterze hierarchicznym, charakterystycznych dla funkcjonującego przed reformą administracyjną Systemu Urzędów Pracy, czego bezpośrednim skutkiem jest niejednokrotnie brak koordynacji podejmowanych działań oraz brak przepływu informacji, która w znacznej mierze decyduje o skuteczności przedsięwzięć. Należy jednak pamiętać, że każda reforma jest procesem długotrwałym a jednoznaczna ocena możliwa jest dopiero z odpowiednio długiej perspektywy czasowej, jednakże pierwsze doświadczenia nie skłaniają do optymizmu. Jak pisze M. Szyłko-Skoczny: „[...] Starostowie zostali praktycznie osamotnieni w walce z bezrobociem. [...] Brak doświadczenia władz samorządowych w realizacji nowych obowiązków oraz niedobór środków finansowych na programy aktywizacji bezrobotnych spowodowały poważne trudności w prowadzeniu aktywnej polityki rynku pracy. Konsekwencją reformy administracji pracy jest pogorszenie ochrony bezrobotnych i zmniejszenie ich szans na włączenie w proces aktywności zawodowej”⁹. Pozostaje więc mieć nadzieję, że jednostki samorządu terytorialnego w miarę nabywania doświadczeń, podniosą efektywność swoich poczynań i skuteczność znajdujących się w ich gestii instrumentów.

Abstrahując od oceny skuteczności stosowanych instrumentów polityki rynku pracy, należy podkreślić iż są to działania o charakterze interwencyjnym, niejednokrotnie krótkoterminowym, podejmowane *de facto* po zaistnieniu zjawiska bezrobocia, wynikającego m. in. z niedostosowania struktury podaży do popytu na rynku pracy. Analiza literatury przedmiotu pozwala wskazać wiele czynników determinujących, wśród nich znajdujemy także niski poziom wykształcenia osób pozostających bez pracy oraz niedostosowanie kierunków kształcenia zawodowego, o czym świadczy wysoki poziom bezrobocia wśród absolwentów. Identyfikacja przyczyn bezrobocia powinna stać się podstawą do podejmowania działań mogących przyczynić się do poprawy sytuacji na rynku pracy w długim bądź krótkim okresie.

Jednostki samorządu terytorialnego jako podmioty odpowiedzialne zarówno za politykę edukacyjną, w tym za kształt i strukturę systemu szkolnego na szczeblu lokalnym i regionalnym, jak i realizujące zadania z zakresu polityki rynku pracy wydają się być instytucjami nie tylko mogącymi prowadzić wskazane powyżej polityki szczegółowe, stanowiące elementy składowe szeroko pojmowanej polityki społecznej, ale także ze względu na szeroki wachlarz swych uprawnień, zdolnymi do pełnej koordynacji podejmowanych działań. Takie kompleksowe podejście pozwoliłoby w dłuższym okresie nie tylko wypracować zamierzone efekty na polu poszczególnych polityk, lecz wzmocnić osiągnane cele zgodnie z prawem synergii. Wykorzystanie informacji

⁹ M. Szyłko-Skoczny, *Sytuacja na rynku pracy u progu nowego wieku*, „Polityka Społeczna” 2002, nr 1, s. 1-5.

płynących z rynku pracy, dotyczących przykładowo struktury bezrobocia z uwzględnieniem takich cech jak wiek, płeć, poziom wykształcenia czy rodzaju zawodu wyuczonego, powinno stanowić podstawę dla organów decydujących o zmianach sieci szkół, tym bardziej, że reforma systemu edukacji stworzyła możliwość a wręcz konieczność takiej reorganizacji.

Agnieszka Włodyka

EDUCATIONAL DETERMINANTS OF THE LABOUR MARKET

Nowadays human being with their great intelligence potential and ability to use it effectively is a valuable source in economy called human capital. What determines the quality of the above mentioned capital is the current educational policy. The educational policy is also one of the factors that affects the situation on the labour market. Moreover, the quality of the educational proposition decides about the future structure of the supply on the labour market. Thus, the essential concern is to define the needs of the labour market according to the local and regional plans of socioeconomic development. The reform of public administration, which was introduced in 1999, created legal bases for functioning of the two new kinds of local government – the district and the autonomous voivodship, next to the parish existing since 1990. The emerging situation resulted in the division of competence. A lot of hitherto existing administration tasks was passed to the local government units, including tasks concerning educational policy and the labour market policy. In this way the above mentioned units became institutions which not only effectively operated particular policies but also thoroughly coordinated all the undertaken operations. Such complex approach to the educational and the labour market policies allows the local government units to influence in the long term the situation on the local and the regional labour market.