*Dr Izabela Ostoj*
Katedra Ekonomii Akademii Ekonomicznej w Katowicach

# Wpływ wykształcenia na kształtowanie się bezrobocia

## WPROWADZENIE

Tradycyjnie inwestycje w kapitał ludzki postrzegane są jako czynnik wzrostu wydajności pracy, a za jego pośrednictwem jako czynnik wzrostu gospodarczego. W takim ujęciu pomnażanie kapitału ludzkiego poprzez kształcenie i dokształcanie, zdobywanie nowych umiejętności, samodoskonalenie, inwestowanie w zdrowie i wszelkie inne cechy zasobu pracy wpływające na jej wydajność są traktowane w charakterze czynnika wzrostu gospodarczego[1].

Gdy przyjrzymy się jednak rynkowi pracy nietrudno zauważyć, że część kapitału ludzkiego jest niewykorzystana, a nawet marnowana. Można to stwierdzić, analizując skalę i strukturę bezrobocia ze względu na poziom wykształcenia. Z tego względu niezwykle istotna jest nie tylko skala inwestycji w kapitał ludzki, ale także ich struktura, która powinna uwzględniać cel przeciwdziałania bezrobociu. Cel ten może być realizowany przy uwzględnieniu następujących kierunków działania:

– zapobieganie powstawaniu bezrobocia poprzez ścisłą koordynację systemu edukacji szkolnej ze zgłaszanym popytem na pracę w gospodarce,
– ograniczanie zaistniałego bezrobocia poprzez przekwalifikowanie lub uzupełnienie wykształcenia drogą szkoleń dla bezrobotnych,
– ograniczanie narastania bezrobocia poprzez szkolenia na szczeblu przedsiębiorstwa.

## WYKSZTAŁCENIE A BEZROBOCIE

Jedną z istotnych charakterystyk podaży pracy jest poziom wykształcenia, który warunkuje szanse na podjęcie pracy, atrakcyjność pracy, a zwłaszcza wysokość wynagrodzenia, stabilność zatrudnienia i możliwości podejmowania do-

[1] Por. S. R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993, s. 20–21.

datkowej pracy. Analizując statystyki rynku pracy można zauważyć, że wraz z narastaniem problemu bezrobocia w polskiej gospodarce następuje wzrost skali tego zjawiska we wszystkich grupach niezależnie od poziomu wykształcenia. Można jednak zaobserwować pewne różnice[2]. Bezrobotnych z wykształceniem wyższym we wszystkich latach było relatywnie najmniej. Ich liczba w 1995 r. wynosiła 38,9 tys., w 2000 r. – 69,4 tys., a w 2002 r. – 126,6 tys. Udział procentowy tej grupy w zbiorowości bezrobotnych zarejestrowanych ogółem wykazywał tendencję wzrostową z 1,5% w 1995 r. do 3,9% w 2002 r. i jest to nadal najniższy odsetek osób bezrobotnych. Powszechnie uważa się, że wyższe wykształcenie w coraz mniejszym stopniu chroni przed bezrobociem, co wobec zaprezentowanych danych można przekształcić w stwierdzenie, że wyższe wykształcenie daje relatywnie największą szansę na zatrudnienie nie daje jednak jego gwarancji. Zagadnienie to zostanie rozwinięte w dalszej części referatu, bowiem obok poziomu wykształcenia coraz większe znaczenie ma wyuczony zawód, dodatkowe umiejętności i mobilność, czego nie uwzględniają powyższe dane. Zarówno w ujęciu absolutnym, jak i względnym najwięcej jest bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, ich udział procentowy wahał się od 38% w 1995 r. do 36,2% w 2002 r. Drugą co do liczebności grupą bezrobotnych według poziomu wykształcenia są osoby z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym, udział procentowy tej grupy w zbiorowości bezrobotnych ogółem w 2002 r. wyniósł 32,5%. Wynika z tego, że dwie wymienione wyżej grupy o relatywnie najniższym poziomie wykształcenia stanowią w ostatnich latach około 70% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. Zwraca uwagę stabilny, stosunkowo niski (6,2% w 2002 r.) udział bezrobotnych z wykształceniem ogólnokształcącym[3].

Istotnym źródłem informacji na temat związku pomiędzy wykształceniem a bezrobociem mogą być także dane na temat wysokości stopy bezrobocia według wykształcenia, które zawiera tabela 1. Generalnie stanowią one potwierdzenie wyżej omówionych tendencji. Dodatkowo zwraca uwagę stosunkowo wysoka stopa bezrobocia wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Zbiorowość ta nie jest zbyt liczna i stanowi tylko kilkuprocentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych, natomiast problem bezrobocia w tej grupie jest znaczący. Wyraźnie niższa w porównaniu z innymi grupami jest jedynie stopa bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem.

---

[2] Szczegółowa analiza zagadnienia: I. Ostoj, *Wykształcenie jako determinanta pozycji pracobiorcy na rynku pracy: Polska a kraje Unii Europejskiej,* [w:] *Kluczowe zagadnienia współczesnej ekonomii w teorii i praktyce*, Studia Ekonomiczne nr 32 pr. zbior. pod red. U. Zagóry-Jonszty, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice 2004.

[3] Dane na koniec roku, *Roczniki Statystyczne Pracy z lat 1999, 2001 i 2003.*

Tabela 1

Stopa bezrobocia w zależności od wykształcenia według BAEL

| Wykształcenie | 1995 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 |
|---|---|---|---|---|---|
| Ogółem | 13,1 | 10,6 | 16,0 | 19,7 | 20,7 |
| Wyższe | 3,0 | 3,0 | 4,8 | 7,5 | 7,1 |
| Policealne i średnie zawodowe | 11,3 | 8,6 | 13,6 | 17,4 | 18,6 |
| Średnie ogólnokształcące | 15,3 | 13,5 | 19,6 | 24,0 | 22,8 |
| Zasadnicze zawodowe | 16,4 | 12,5 | 19,2 | 23,8 | 25,3 |
| Podstawowe oraz niepełne podstawowe | 14,4 | 14,4 | 20,2 | 25,4 | 25,2 |

– dane z lat 1995 i 1998 – na listopad;
– dane z lat 2000 i 2002 – za IV kwartał;
– dane z 2004 r. – za I kwartał.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Roczników Statystycznych Pracy z lat: 2001 i 2003.

Oprócz poziomu wykształcenia wiodące znaczenie dla pozycji na rynku pracy ma zawód reprezentowany przez pracobiorcę. Wskazując zawody najliczniej reprezentowane przez bezrobotnych według zawodu wykonywanego w ostatnim miejscu pracy, należy wymienić: w latach 2000, 2001 i 2002 – robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników usług osobistych i sprzedawców, pracowników przy pracach prostych, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników biurowych[4]. Najmniejszą liczebnie grupę wśród bezrobotnych stanowili w ostatnich latach specjaliści, stosunkowo mała jest też liczba bezrobotnych rolników, ogrodników, leśników i rybaków, co może dziwić, gdyż są to zawody, w których popyt na pracę powinien ulegać stopniowemu spadkowi. Zaniżone dane mogą wynikać z ostrej definicji bezrobotnego przyjętej w badaniach aktywności ekonomicznej ludności i występowania bezrobocia ukrytego wśród tej grupy ludności (nierejestrowanego). Zaprezentowane dane potwierdzają, że poziom wykształcenia i zdobyty zawód w dużej mierze warunkują zagrożenie bezrobociem.

## KOORDYNACJA SYSTEMU EDUKACJI SZKOLNEJ

Inwestycje w kapitał ludzki dokonują się głównie za pośrednictwem systemu edukacji. Przeciwdziałanie bezrobociu poprzez oddziaływanie na system edukacji sprowadza się do odpowiedniego ukierunkowania kształcenia oraz podporządkowania temu celowi jego treści. Teoretycznie każdy rodzaj kształcenia podnosi jakość kapitału ludzkiego, jednakże biorąc pod uwagę kryterium prze-

[4] *Roczniki Statystyczne Pracy z lat 2001 i 2003*.

ciwdziałania bezrobociu, inwestycje te muszą spełniać kilka warunków. Oto najważniejsze z nich.

Kierunki kształcenia muszą być podporządkowane prognozom popytu na pracę, czyli uwzględniać te zawody, na które pracodawcy będą zgłaszać zwiększone zapotrzebowanie, wśród nich są zawody nowe, w których kształcenie należy zapoczątkować. Należy tutaj wiele zawodów np. z obszarów informatyki, biotechnologii czy ochrony środowiska[5]. Zapotrzebowanie na przedstawicieli nowych zawodów ma charakter szacunkowy, co utrudnia proces decyzyjny. Poza tym rozwijanie nowych kierunków kształcenia wiąże się z dodatkowymi kosztami, niezbędne zatem staje się określenie, które kierunki zostaną rozwinięte w szkolnictwie rodzimym, a w których gospodarka będzie korzystała z fachowców wykształconych za granicą. Jednocześnie należy ograniczać kształcenie w tzw. zawodach schyłkowych, do których można m.in. obecnie zaliczyć górników, rolników gospodarstw drobnotowarowych, robotników poligraficznych[6]. Ogromnym problemem jest przekwalifikowanie przedstawicieli tych grup zawodowych. W zakresie dostosowania treści kształcenia do potrzeb rynku, wskazuje się, że większy nacisk należy położyć na umiejętności ponadzawodowe dające większą mobilność zawodową na rynku pracy w ciągu całego życia zawodowego. Gruntowne bazowe przygotowanie szkolne pozwoli później poszerzać i zdobywać nowe kwalifikacje w systemie pozaszkolnym. W przyszłości każdy pracownik powinien „gromadzić" swoje kwalifikacje, odpowiednio potwierdzone, na swoistym „koncie" w postaci karty kwalifikacji[7]. Przewiduje się bowiem, że w 2010 r. co najmniej 1/3 pracujących powinna na bieżąco odnawiać swoje kwalifikacje. Powodzenie dostosowania systemu edukacji do potrzeb gospodarki zależy w dużej mierze od umiejętności budowania wiarygodnych prognoz popytu na pracę i odpowiedniego ich upowszechnienia, a także bieżącego monitorowania rynku pracy w zakresie występowania na nim zawodów nadwyżkowych lub deficytowych. Prowadzenie monitoringu zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[8] leży w gestii samorządu województwa. Efektywne zewnętrznie (czyli weryfikowane przez rynek pracy) inwestowanie w ludzi w systemie edukacji szkolnej pozwala na ograniczenie lub lepsze ukierunkowanie wydatków na szkolenia w przedsiębiorstwach oraz zmniejszenie kosztów szkoleń dla bezrobotnych.

---

[5] *Nowe zawody oraz elastyczne formy zatrudnienia. Studia i materiały,* RCSS, Warszawa 2001, s. 18–24.

[6] Tamże, s. 53.

[7] Por. *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej*, pr. zbior. pod red. S. M. Kwiatkowskiego, IPiSS, Warszawa 2001, s. 169.

[8] Dz.U. 2004 r. Nr. 99, poz. 1001, art. 8.

## SZKOLENIA W PRZEDSIĘBIORSTWACH

Jakość potencjału ludzkiego przedsiębiorstw powszechnie jest uważana za czynnik decydujący o konkurencyjności przedsiębiorstw. Nie oznacza to jednak, że w przedsiębiorstwach jest kładziony dostateczny nacisk na kształcenie pracowników. Często są one traktowane jako wydatek, który powinien być minimalizowany. Problem jest istotny nie tylko ze względu na efektywność funkcjonowania przedsiębiorstwa. Proces kształcenia w przedsiębiorstwach może bowiem mieć wpływ na pozycję pracobiorców na rynku pracy w wymiarze indywidualnym, może podnosić mobilność zawodową pracowników i dzięki temu stwarzać szansę w przypadku zagrożenia zwolnieniem na przemieszczenie pracownicze w ramach danego przedsiębiorstwa lub poszerzać zakres możliwości znalezienia pracy na rynku. Gotowość kształcenia muszą jednak przejawiać sami pracownicy, a pracodawcy muszą proces ten wspierać, a nawet inicjować. W badaniach prowadzonych na ten temat zauważono, że udział przedsiębiorstw realizujących ustawiczne szkolenie zawodowe rośnie wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstw[9]. Zatem wsparcia w tym zakresie wymagają przedsiębiorstwa małe. Poza tym w polskich przedsiębiorstwach dominują szkolenia pracowników mających stabilną pozycję w firmie (czyli nie rozpoczynających pracy ani nie planowanych do odejścia)[10], co rodzi konieczność wspierania wybranych grup. Jeżeli państwo decyduje się wspierać szkolenia pracownicze może w ten sposób przyczynić się do zwiększenia szans na zatrudnienie pracobiorców, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wspólnotowe zasady udzielania pomocy państwa na szkolenia uwzględniają te uwarunkowania i szeroki wymiar celów, jakim mogą służyć.

Rozporządzenie Komisji Europejskiej ze stycznia 2001 r. określiło możliwe formy pomocy państwa na cele szkoleniowe. Szkolenia zostały uznane za działalność wymagającą doinwestowania, gdyż mimo ich wysokiej rangi, przedsiębiorstwa nie realizują ich w wystarczającym stopniu. Zostało to potraktowane jako niedoskonałość rynku i uzasadniło pomoc państwa bez naruszenia zasad wspólnego rynku. Intensywność pomocy zależy od rodzaju szkolenia, wielkości przedsiębiorstwa i jego lokalizacji geograficznej[11].W rozporządzeniu wyróżniono szkolenia ogólne i szkolenia specyficzne. Szkolenia ogólne dotyczą kwalifi-

---

[9] M. Szreder, *Szkolenia zawodowe pracowników w Polsce i w krajach UE,* „Wspólnoty Europejskie" 2001, nr 10.

[10] A. Pocztowski, *Wpływ zarządzania zasobami pracy w przedsiębiorstwach na rynek pracy w kontekście integracji Polski z Unią Europejską*, [w:] *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, pr. zbior. pod red. S. Borkowskiej, IPiSS, Warszawa 2002, s. 301.

[11] H. Jahns, *Wspólnotowe zasady udzielania pomocy państwa na szkolenia,* „Wspólnoty Europejskie" 2001, nr 6.

kacji, które mogą być wykorzystane w różnych przedsiębiorstwach i w związku z tym podnoszą szanse na zatrudnienie, zatem dotyczą nie tylko obecnego lub przyszłego stanowiska pracy. Szkolenia te są zwykle zatwierdzane przez uprawnione do tego instytucje rządowe lub wspólnotowe. Szkolenia ogólne są intensywnie wspierane, gdyż przynosząc wiele korzyści, nie są sprzeczne z zasadami wspólnego rynku. Szkolenia specyficzne służą wyłącznie potrzebom danego przedsiębiorstwa i w zasadzie nie mogą być wykorzystane w innej firmie. Te szkolenia wspierane są w znacznie mniejszym stopniu, gdyż występuje tutaj znaczne ryzyko naruszenia zasad wolnej konkurencji[12]. Wsparcie przyjmuje postać dotacji, której wysokość jest wyrażona jako procent kosztów projektu szkoleniowego. Większa intensywność pomocy dotyczy małych i średnich przedsiębiorstw oraz działających na obszarach preferencyjnych, dotkniętych wysoką stopą bezrobocia. Istotnym uregulowaniem jest również możliwość podniesienia intensywności wsparcia jeżeli dotyczy ona tzw. pracowników poszkodowanych. Do kategorii pracowników poszkodowanych zalicza się osoby młode, które nie były zatrudnione na stałe i nie otrzymywały regularnego wynagrodzenia, pracownicy niepełnosprawni, emigranci potrzebujący szkolenia profesjonalnego lub językowego, osoby podejmujące pracę po trzyletnim okresie przerwy wynikającej z trudności zawodowych lub rodzinnych – w ciągu pierwszych sześciu miesięcy po ponownym zatrudnieniu, każda osoba, która osiągnęła wiek 45 lat lub więcej i nie posiada średniego wykształcenia zawodowego, a także osoby po długim okresie bezrobocia (ponad rok) przez pierwszych sześć miesięcy po ponownym zatrudnieniu. Wsparcie szkoleń zawodowych osób z wymienionych grup znacznie podnosi ich szanse na znalezienie pracy, gdyż pracodawca rozpatrując kandydatury pracowników może brać pod uwagę tę możliwość, jednocześnie trwale ulega poprawie pozycja pracobiorcy na rynku pracy. W przypadku szkoleń specyficznych intensywność pomocy nie może być wyższa niż 25% kosztów w przypadku firm dużych i 35% dla firm małych i średnich, jeżeli jednak dotyczy pracowników poszkodowanych pułap ten może być podniesiony o 10 punktów proc. Większe wsparcie można uzyskać na szkolenia ogólne – do 50% kosztów szkolenia dla firm dużych i do 70% dla firm małych i średnich. Podniesienie pułapów intensywności pomocy może mieć taki sam charakter, jak w przypadku szkoleń specyficznych. Warunki te podnoszą atrakcyjność szkoleń pracowniczych. Dzięki temu powinna wzrastać ich skala, zatem ten sposób inwestowania w ludzi może stanowić skuteczną metodę ograniczania bezrobocia, zwłaszcza strukturalnego.

[12] Tamże.

## SZKOLENIA DLA BEZROBOTNYCH

Roli szkoleń dla bezrobotnych w zasadzie nigdy nie kwestionowano, ale w dotychczasowej polityce rynku pracy w Polsce nie zyskały one należnej rangi. Udział wydatków na szkolenia w wydatkach Funduszu Pracy ogółem w 2002 r. wynosił zaledwie 0,5%, w 2001 r. było to 0,6%, w 2000 r. – 1,2%[13]. Największy udział w ostatnich latach wydatki na szkolenia stanowiły w 1998 r. – 2,2% i wtedy też były najwyższe w wyrażeniu absolutnym. Warto przypomnieć, że w tym roku stopa bezrobocia należała do najniższych w okresie transformacji – 10,4% (bezrobocie rejestrowane)[14]. W kolejnych latach wydatki z Funduszu Pracy na szkolenia dla bezrobotnych miały najmniejszy udział w porównaniu z innymi aktywnymi metodami przeciwdziałania bezrobociu.

Nowa ustawa regulująca funkcjonowanie instytucji rynku pracy[15] zmieniła zasadniczo podejście do szkoleń dla bezrobotnych. Zmianie uległ sposób grupowania metod przeciwdziałania bezrobociu. Szkolenia zostały zaliczone do podstawowych usług rynku pracy wykonywanych przez publiczne służby zatrudnienia, obok pośrednictwa pracy, usług EURES, poradnictwa i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Do szczególnych przesłanek uzasadniających szkolenie osoby bezrobotnej zalicza się: brak kwalifikacji zawodowych, konieczność zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniej pracy, utratę zdolności do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie, brak umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Wprowadzone zostały trójstronne umowy szkoleniowe, w których pracodawca określa pożądane kwalifikacje osób, które planuje zatrudnić. W stosunku do wcześniej obowiązujących przepisów wydłużony został okres szkolenia – do 12 miesięcy, a w uzasadnionych przypadkach do 24 miesięcy, jeżeli dotyczy to osoby nie posiadającej kwalifikacji zawodowych, a w pozostałych przypadkach do 6 miesięcy, a w szczególnych przypadkach – do 12 miesięcy. Sprzyja to faktycznej poprawie jakości kapitału ludzkiego reprezentowanego przez bezrobotnych i jest uzasadnione wzrastającą złożonością kwalifikacji, które dają szansę na zatrudnienie. Utrzymano jednocześnie zapis dający możliwość częściowego sfinansowania kosztów szkolenia, na które skierowanie nastąpiło z inicjatywy bezrobotnego. Zapisem mającym na względzie jakość szkoleń i dostosowanie ich do popytu na pracę jest uregulowanie dające staroście możliwość przyznania instytucji szkolącej kwoty w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za każdego skierowanego bezrobotnego – uczestnika szkolenia, jeżeli podjął on pracę zarobkową w ciągu 30 dni od ukończenia szkolenia i wykonuje ją co najmniej

[13] *Rocznik Statystyczny Pracy 2003,* GUS, Warszawa 2003, s. 92.
[14] *Rocznik Statystyczny Pracy 1999*, GUS, Warszawa 2000, s. 86.
[15] *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r., wyd. cyt*.

przez okres 6 miesięcy. Może to stanowić motywację dla instytucji szkolących do dbałości o rzetelną realizację planowanych szkoleń i wynika z wielokrotnie wykazywanej wcześniej niskiej efektywności szkoleń. Precyzyjnie określono też wymogi, jakie powinna spełniać instytucja szkoleniowa, m.in. powinna ona być wpisana do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy. Przy takim wpisie ocenie podlegają m.in.: tematyka szkoleń, kadra, baza lokalowa i jej wyposażenie, metody oceny jakości szkolenia, udzielanej pomocy w uzyskaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej po ukończeniu szkolenia. Wydaje się, że dzięki nowemu podejściu do szkoleń dla bezrobotnych istnieje możliwość realizacji przez nie założonych funkcji.

## PODSUMOWANIE

W wyniku doświadczeń okresu transformacji w Polsce problem przeciwdziałania bezrobociu drogą inwestycji w kapitał ludzki został wyraźnie zauważony, o czym świadczą liczne zmiany w przepisach, które tworzą dobre warunki wyjściowe do ograniczania bezrobocia drogą inwestowania w kapitał ludzki. Wiele z nich ma swoje źródła w ustawodawstwie UE. Ustawowo uregulowane zostały m.in. kwestie prowadzenia monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych, podjęto budowę prognoz popytu na pracę w przekroju zawodów, została wyeksponowana rola szkoleń jako instrumentu ograniczania bezrobocia, tworzone są warunki sprzyjające wspieraniu przez państwo szkoleń w przedsiębiorstwach. Jednakże działania o charakterze edukacyjnym wymagają podejścia długookresowego, gdyż od momentu zainicjowania danego przedsięwzięcia do momentu uzyskania wymiernego efektu zwykle mijają miesiące, a nawet lata, same efekty zaś mają charakter wieloletni. Dlatego, aby inwestycje w kapitał ludzki mogły skutecznie ograniczać bezrobocie, powinny być odpowiednio ukierunkowane i konsekwentnie realizowane.

## LITERATURA

Domański S. R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993.

*Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej*, pr. zbior. pod red. S. M. Kwiatkowskiego, IPiSS, Warszawa 2001.

Jahns H., *Wspólnotowe zasady udzielania pomocy państwa na szkolenia,* „Wspólnoty Europejskie" 2001, nr 6.

*Nowe zawody oraz elastyczne formy zatrudnienia. Studia i materiały,* RCSS, Warszawa 2001.

Ostoj I., *Wykształcenie jako determinanta pozycji pracobiorcy na rynku pracy: Polska a kraje Unii Europejskiej,* [w:] *Kluczowe zagadnienia współczesnej ekonomii w teorii i praktyce*, Studia Ekonomiczne nr 32, pr. zbior. pod red. U. Zagóry-Jonszty, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice 2004.

Pocztowski A., *Wpływ zarządzania zasobami pracy w przedsiębiorstwach na rynek pracy w kontekście integracji Polski z Unią Europejską*, [w:] *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, pr. zbior. pod red. S. Borkowskiej, IPiSS, Warszawa 2002.

*Rocznik Statystyczny Pracy 1999*, GUS, Warszawa 2000.

*Rocznik Statystyczny Pracy 2001*, GUS, Warszawa 2001.

*Rocznik Statystyczny Pracy 2003*, GUS Warszawa 2003.

Szreder M., *Szkolenia zawodowe pracowników w Polsce i w krajach UE,* „Wspólnoty Europejskie" 2001, nr 10.

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

## Influence of Education on Unemployment

*Summary*

The article deals with the conditions and ways of investing in human capital which are essential for curbing unemployment. Under discussion are three areas of investing in human capital: school education system, training courses provided for the unemployed by employment agencies and employee training organized in enterprises. In the realm of school education system there is a necessity for strict adaptation to the needs of economy, mainly through changes in job structures, including emphasis on new trades and professions and abandoning training in those for which demand is diminshing. What is crucial for the realization of this objective is development of labour demand forecasting. Also, it is necessary that training in narrow specialities should be given up in favour of broad-base instruction, which will allow for adding to a person's qualifications throughout his or her working life. Employee training courses provided in enterprises may also contribute to the reduction of unemployment. In EU member states there are specific rules governing the way in which the state supports employee training. These rules give preference to general training organized in small and medium-size enterprises as well as training meant for disadvantaged trades. Such training courses are condusive to reducing unemployment, especially with regard to structural unemployment. Training courses for the unemployed aim for such a way of complementing or changing an employee's qualifications which should permanently improve his or her position in the labour market. To make it possible it is necessary to ensure the proper selection of trainees and the right choice of training subjects, which should be controlled with the help of the monitoring of surplus and shortage trades/professions.