

Waldemar Tyc

Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

POPYT NA WYKSZTAŁCENIE ORAZ KORZYŚCI I KOSZTY WYKSZTAŁCENIA

Rynek pracy zmienia się w bardzo szybkim tempie. W związku z rozwojem technologicznym i cywilizacyjnym pojawiają się zawody, o których nikt nie myślał jeszcze dziesięć lat temu, natomiast niektóre z zawodów odchodzą w zapomnienie. Na elastycznym rynku pracy największe znaczenie ma wszechstronne wykształcenie, stąd też wykształceni ludzie mają największe szanse na zdobycie dobrej pracy. Pracodawcy szukają nie tylko pracowników mobilnych w sensie zawodowym, zdolnych i chętnych do przemieszczania się, zdecydowanych na ograniczenia w kontaktach z rodziną, ale również osoby kreatywne, twórczo rozwiązujące problemy, a także zdolne do pracy w stresie. Biorąc pod uwagę to, że osoby obecnie wchodzące na rynek pracy będą zmieniały branżę, w której pracują, wiele razy, można dojść do wniosku, że w oczywisty sposób zostaną poddane presji zdobywania wykształcenia i ciągłego dokształcania się.

Kryzys zatrudnienia, przejawiający się wzrostem stopy bezrobocia, w większej mierze dotyka pracowników niewykwalifikowanych, którzy zarówno w Europie, jak i w USA są ofiarami niechęci. Jednakże w USA przejawia się to obniżką płac, w Europie zaś zmniejszaniem liczby zatrudnionych [Cohen 2000, s. 80]. Wykształcenie zwiększa szansę na bycie przedsiębiorczym, ale i szansę na znalezienie pracy. Nie dziwi to, że bezrobotni rekrutują się spośród pracowników raczej niewykwalifikowanych niż wykwalifikowanych. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest to, że między tymi grupami pracowników istnieje oczywista asymetria, gdyż pracownik wykształcony (wykwalifikowany) może przyjąć pracę nie wymagającą kwalifikacji, natomiast sytuacja odwrotna jest niemożliwa. Młody człowiek z dyplomem może sprzedawać w lecie pizzę, lecz inny bez wykształcenia, oczekując na stałą pracę, nie będzie mógł uczyć astronomii [Cohen 2000, s. 78-81]. Wykształcenie jest więc czynnikiem zwiększającym możliwości pracy na rynku oraz środkiem tworzenia miejsc pracy o lepszej jakości. Stąd też szkoła jako

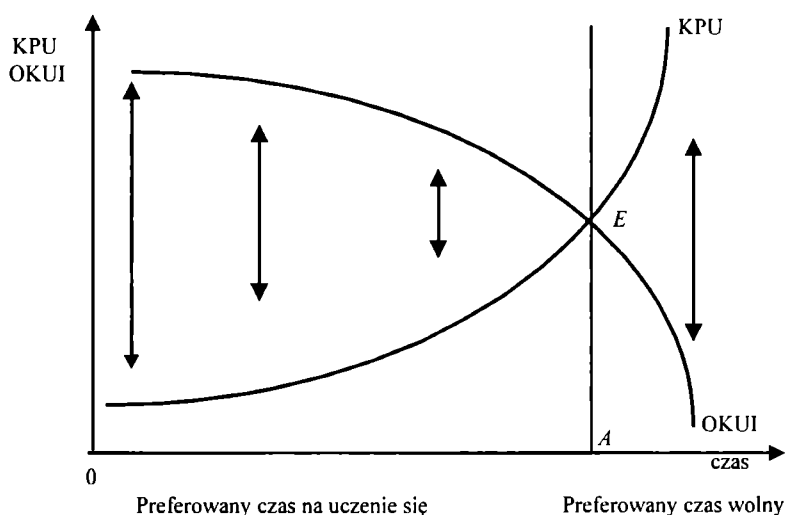
miejsce zdobywania wykształcenia jest centralnym punktem w redystrybucji szans zatrudnionych.

1. Mikroekonomiczne aspekty wyboru długości czasu zdobywania wykształcenia

Zdobywanie wykształcenia jest inwestycją w człowieka, stąd też powinno, podobnie jak w przypadku inwestycji w kapitał rzeczowy, posiadać swój czas zwrotu oraz być uzasadnione ekonomicznie. Kształcenie wymaga wyboru sposobu uczenia się, co związane jest z koniecznością ponoszenia określonych nakładów. Wybór ten jest uzależniony od możliwości sfinansowania procesu kształcenia, a co się z tym wiąże – ma swój koszt alternatywny. Preferencje ludzi ujawniają się w tym, że każdy woli mieć poziom wykształcenia wyższy, a nie niższy. Jeśliby poziom wykształcenia zależał wyłącznie od chęci i zdolności poniesienia nakładów finansowych na jego zdobycie, to każdy biznesmen, który osiągnął sukces, byłby profesorem. Tak więc możliwości i chęć poniesienia nakładów finansowych na kształcenie są tylko jednymi z czynników umożliwiających jego zdobycie. Nie mniej ważne (a może ważniejsze) są jednak predyspozycje osoby uczącej się. Stąd też wybór sposobu nauki, determinowany zdolnościami jednostki, ale również materialnymi możliwościami osoby uczącej się, oddziałuje na produkt w postaci wiedzy, która może być uzyskana „po różnych kosztach”. Wymaga to w przyszłości odpowiedniego poziomu płac, by te koszty pokryć. Z kolei poszukiwanie optymalnego czasu nauki i wyznaczenie jego długości pozwalają maksymalizować pole nadwyżki oczekiwanych dochodów (potencjalnych korzyści) z wykształcenia nad przykrością uczenia się. W innym zaś razie wydłużanie czasu na zdobywanie wykształcenia, stające się wartością samą w sobie, jest bardziej formą konsumpcji niż inwestycją w nagromadzony kapitał ludzki, rozumiany jako wartość zdolna do przynoszenia obecnych i przyszłych dochodów.

Jeżeli przyjmiemy, że korzyści z wykształcenia można mierzyć wysokością osiągniętych dochodów z jego sprzedaży na rynku pracy, to wyższe wykształcenie, będące efektem dłuższej nauki, powinno mieć wpływ na wyższe dochody z pracy. Teoretycznie więc oczekiwana wyższa płaca powinna zachęcać do podwyższania poziomu wykształcenia kosztem rezygnacji z innych sposobów wykorzystania czasu. Czas wolny lub czas dla rodziny zastępowany będzie przez czas przeznaczony na uczenie się, co zmniejszy ilość czasu wolnego. Założyć również należy, że czas przeznaczony na uczenie się uzależniony jest od możliwości zamiany wiedzy zdobytej w trakcie nauczania na dochód z jej sprzedaży, czyli od ceny pracy, oraz że zależność ta jest jednokierunkowa. Motywacją dominującą w podwyższaniu poziomów wykształcenia będzie wtedy oczekiwany przyrost dochodów, czyli oczekiwana krańcowa użyteczność dochodów z wykształcenia, definiowana jako oczekiwany przyrost użyteczności całkowitej, wywołany zwiększeniem dochodów (będących efektem większego wykształcenia) o jednostkę.

Zwiększenie poziomu wykształcenia, związane zwykle z wyrzeczeniami, stresem oraz wysiłkiem umysłowym, zawsze dokonuje się kosztem czasu wolnego. Chodzi tu zatem o subiektywnie odczuwany dyskomfort, który określić można jako krańcową przykrość uczenia się, definiowaną jako przyrost wyrzeczeń, stresu, wysiłku itd., spowodowanych przyrostem poziomów wykształcenia. Z punktu widzenia psychologii i ocen jednostki mamy na myśli dwie wielkości subiektywne: oczekiwaną krańcową użyteczność dochodów z wykształcenia i krańcową przykrość uczenia się (rys. 1). W miarę wzrostu ilości czasu przeznaczanego na zdobywanie wykształcenia rośnie krańcową przykrość uczenia się, gdyż wiąże się z większymi wyrzeczeniami, których rekompensatą mają być oczekiwane rosnące dochody z wyżej kwalifikowanej pracy. Jednakże użyteczność krańcowa oczekiwanych dochodów będzie maleć w miarę wydłużania się ilości czasu przeznaczanego na zdobywanie wykształcenia, co wynika z dodatniej preferencji czasu¹ oraz ze wzrostu użyteczności czasu wolnego, a także spadku jego ilości. Do pkt *E* na rys. 1 użyteczność krańcowa potencjalnych dochodów z wiedzy jest wyższa niż krańcowa przykrość uczenia się.



KPU – krańcowa przykrość uczenia się; OKUI – oczekiwana krańcowa użyteczność dochodów z wykształcenia.

Rys. 1. Krańcowa użyteczność dochodów z wykształcenia i krańcowa przykrość uczenia się

Źródło: opracowanie własne.

Odcinek *0A* wyznacza długość preferowanego czasu przeznaczanego na zdobywanie wykształcenia zapewniającego maksymalizację nadwyżki z różnicy między malejącą oczekiwaną użytecznością krańcową dochodów z wykształcenia a wzrastającą krańcową przykrością uczenia się.

¹ Wiąże się to z przedkładaniem konsumpcji bieżącej nad konsumpcją przyszłą, ale również z tym, że złotówka dzisiaj jest więcej warta niż złotówka jutro.

Po przekroczeniu pkt A na osi czasu krańcowa przykreść uczenia się jest wyższa od potencjalnej krańcowej użyteczności dochodów z niej płynących. Oznacza to, że czas wolny jest preferowany bardziej niż czas przeznaczony na zdobywanie wykształcenia. W pkt E , czyli w miejscu przecięcia się obu funkcji, następuje zrównanie potencjalnej krańcowej użyteczności dochodów z wykształcenia i krańcowej przykreści uczenia się. Tym samym wyznaczona zostaje optymalna, z punktu widzenia psychologii jednostki, i uzasadniona ekonomicznie długość czasu na zdobywanie wykształcenia, którą może on zaakceptować.

2. Koszty i korzyści z wykształcenia

Dyskontowanie różnego typu korzyści wymaga wcześniejszego poniesienia kosztów. Jest tak również w przypadku zdobywania wykształcenia i korzystania z niego. Zdobywanie wykształcenia wyższego wymaga oczywiście poniesienia kosztów odpowiednio wyższych niż w przypadku wykształcenia średniego czy podstawowego. Nakłady (koszty) na zdobycie wykształcenia składają się z wielu wydatków. Bezpośrednie wydatki obejmują m.in.: czesne i inne kwoty przeznaczone na opłacenie pracy wykładowców i utrzymanie budynków szkolnych², zakup podręczników i materiałów szkolnych, na korepetycje czy też na dojazdy i zakwaterowanie. Wielkość wydatków uzależniona jest również od formy i typu kształcenia.

Nie mniej ważnym kosztem wykształcenia jest jego koszt alternatywny, czyli wartość najbardziej cennej, utraconej i niewykorzystanej alternatywy. W przypadku wykształcenia kosztem tym będą utracone zarobki (*earnings forgone*). Są to zarobki, których osoby uczące się nie otrzymywały wskutek tego, że w okresie nauki nie były zatrudnione lub tego, że poświęcenie czasu na naukę ograniczyło możliwości przeznaczenia go na pracę³. Jednakże ten swoistego rodzaju ekwiwalent pieniężny nakładów pracy kształcących się osób można ustalić tylko w odniesieniu do kształcących się od 14 roku życia, gdyż dopiero od tego rocznika odnotowuje się zwykle młodocianych pracowników [Gmytrasiewicz 1969, s. 19]. Stąd też ekwiwalent ten można obliczyć dla osób kształcących się na szczeblu średnim i wyższym oraz osób pracujących, które się doszkalać. W odróżnieniu od wydatków bezpośrednich na kształcenie, realna wycena utraconych zarobków jest utrudniona, lecz jednak możliwa do oszacowania. Warto podkreślić, że wysokie bezrobocie ogranicza szanse znalezienia pracy przez młodocianych pracowników, co zmniejsza koszt alternatywny kontynuowania nauki, a tym samym zwiększa skłonność do zdobywania wykształcenia.

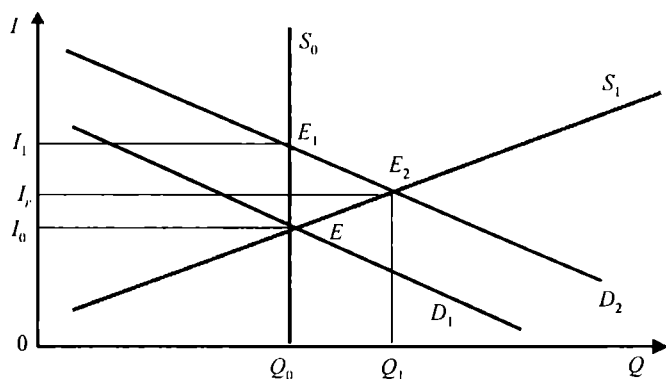
² W przypadku finansowania części nakładów na zdobycie wykształcenia przez państwo (dobro publiczne) źródłem finansowania są podatki płacone przez rodziców lub przez uczących się. Mimo że nie są one ekwiwalentne, stanowią realną zapłatę za konsumpcję dobra publicznego. Wszak w ekonomii nie ma darmowych obiadów.

³ Zdobywanie wykształcenia odbywa się też kosztem czasu wolnego, który również ma swój koszt alternatywny.

Oszacowanie nakładów ponoszonych w procesie zdobywania wykształcenia uwzględnić powinno również koszty ryzyka, stresu i niepewności (tzw. koszty ukryte), które mają również swój koszt alternatywny. W rozważaniach na temat nakładów na kształcenie nie można pominąć wysiłku osoby uczącej się. Osoba ucząca się musi, w celu nabycia wiedzy, zużywać swoją pracę w procesie nauki. Czas poświęcany na naukę, intensywność pracy oraz stopień jej złożoności uzależnione są od wielu czynników, w tym od predyspozycji i preferencji osoby uczącej się. Zdobycie wykształcenia bowiem wymaga ciężkiej pracy, wyrzeczeń i samozaparcia. Nakłady pracy ponoszone w procesie nauki przez kształcących się nie są u wszystkich jednostek jednakowe. Zależą one, obok uzdolnień jednostki, także od warunków materialnych i społecznych.

Renta ekonomiczna za wykształcenie skłania ludzi do podejmowania nauki na szczeblu wyższym. W długim okresie powoduje to wzrost podaży wykształconych pracowników, co pociąga za sobą spadek (zmniejszanie) tej renty. Stąd też długookresowa równowaga na rynku pracowników z wyższym wykształceniem zachodzi przy ich większej ilości, w stosunku do równowagi krótkookresowej, jednakże równowaga ta występuje przy niższej płacy.

Sposób rozumowania prowadzący do tych wniosków zaprezentowany został na rys. 2, przedstawiającym rynek pracowników z wyższym wykształceniem. Na osi Y zaznaczono różnicę między płacami pracowników z wyższym wykształceniem a płacami osób z innym wykształceniem, czyli premię za wykształcenie. Z kolei na osi poziomej zaznaczono odsetek osób z wyższym wykształceniem. D_1 jest krzywą popytu na pracowników z wyższym wykształceniem. W zależności od ceny (płacy), popyt na tych pracowników jest większy przy niższych płacach i niższy przy płacach wyższych.



Rys. 2. Równowaga długookresowa na rynku pracowników z wyższym wykształceniem

Źródło: [Begg, Fischer, Dornbusch 1996, s. 334].

W krótkim okresie podaż S_0 wykształconych pracowników jest stała i wynosi Q_0 , jednakże zwiększanie się różnicy płac z tytułu wykształcenia skłania ludzi do studiowa-

nia. Stąd też długookresowa krzywa podaży S_1 jest rosnąca i przecina krzywą popytu D_1 (oraz krzywą krótkookresowej podaży S_0), wyznaczając punkt równowagi E , przy płacach I_0 oraz ilości pracowników z wyższym wykształceniem Q_0 . Zwiększenie popytu na pracowników z wyższym wykształceniem wywołuje przesunięcie krzywej popytu z D_1 do D_2 , wywołując przy tym gwałtowny wzrost płac do poziomu I_1 . Sytuacja ta wynika z tego, iż w krótkim okresie zwiększony popyt przy stałej podaży może zostać zrealizowany tylko po cenie (płacy) wyższej. Stąd też nowy punkt równowagi E_1 realizowany jest przy ilości Q_0 i płacy I_1 . Wyższy poziom płac przyciąga na rynek pracy coraz więcej osób z wyższym wykształceniem, co przy popycie D_2 ustala długookresową równowagę w punkcie E_2 przy płacy I_1 i ilości równowagi Q_1 .

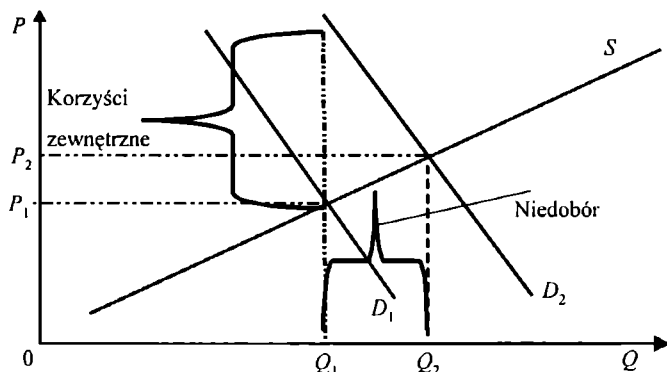
Wykształcenie przysparza jego posiadaczowi korzyści bezpośrednich w postaci wyższych dochodów z pracy, ale również korzyści niedochodowych (niepieniężnych), takich jak: poczucie satysfakcji, wyższa pozycja społeczna i zawodowa człowieka, a tym samym wyższy prestiż i lepsze postrzeganie danej osoby przez otoczenie. Zdobywanie wykształcenia stanowić może samoistną wartość konsumpcyjną, gdyż np. życie studenckie obfituje w wiele przyjemności, umożliwia poznawanie nowych ludzi lub też uczestnictwo w imprezach kulturalnych czy sportowych⁴. Wykształcenie rodzi również wiele zewnętrznych korzyści, które przypadają osobom trzecim lub innym członkom społeczeństwa⁵. Oświata wyposaża ludzi w określone umiejętności zawodowe (lekarze, inżynierowie, prawnicy itd.) i przygotowuje ludzi do pełnienia różnorodnych funkcji społecznych, z czego korzystają inne osoby. Oznacza to wyższy poziom ochrony zdrowia, lepszą infrastrukturę czy wyższą produktywność gospodarki. Zwiększa też poziom świadomości społecznej, co wpływa na kształtowanie się pozytywnych wzorców zachowań. Ilustrację graficzną [Kamerschen, McKenzie, Nardinelli 1991, s. 88-89] skutków korzyści zewnętrznych zob. rys. 3.

Krzywa popytu D_1 odzwierciedla prywatne preferencje (korzyści) uczących się oraz ich popyt na kształcenie. W przypadku kształcenia dzieci będzie to popyt rodziców na kształcenie swoich dzieci, może to być również krzywa popytu na kształcenie osób dorosłych. Natomiast krzywa podaży S odzwierciedla liczbę miejsc w szkołach. Jeżeli założymy, że oświata jest dobrem prywatnym⁶, a co się z tym wiąże – brak środków na sfinansowanie możliwości z korzystania z tego dobra umożliwia wyłączenie danej osoby z konsumpcji, to liczba osób uczęszczających do szkoły uzależniona byłaby wyłącznie od preferencji i dochodów osób kształcących się, a w przypadku dzieci – od dochodów rodziców.

⁴ Przyjęcie założenia, że wykształcenie ma samoistną wartość konsumpcyjną i jest dobrem normalnym, oznacza, że popyt na wykształcenie będzie wzrastał w miarę wzrostu dochodów umożliwiających jego sfinansowanie.

⁵ Korzyści zewnętrzne uzyskiwane są z produkcji i konsumpcji przez ludzi nie zaangażowanych bezpośrednio w proces gospodarowania. W przypadku oświaty (wykształcenia) nie tylko wyposaża ona ludzi w produktywnie umiejętności, ale również przygotowuje do pełnienia przez nich powinności obywatelskich.

⁶ Jest to dobro będące przedmiotem konsumpcji indywidualnych osób. Dobra takie wskutek nabycia i użytkowania konkurują ze sobą, co oznacza, że konsumpcja dodatkowej ilości danego dobra przez jedną osobę zmniejsza ilość dóbr, które mogą być nabyte przez inne osoby. Brak środków na sfinansowanie ich zakupu umożliwia wyłączenie osoby z konsumpcji tych dóbr.



Rys. 3. Korzyści zewnętrzne płynące z oświaty

Q – liczba uczących się osób; P – koszt wykształcenia jednej osoby.

Źródło: opracowanie własne.

Tak więc, wielkość popytu na kształcenie wyznaczona przez przecięcie krzywej popytu z krzywą podaży wynosiłaby Q_1 . Gdybyśmy potraktowali korzyści z oświaty jako determinantę wzrostu popytu, a co się z tym wiąże – dodali korzyści zewnętrzne z oświaty do popytu na kształcenie, wówczas krzywa popytu D_1 przesunie się w prawo, do położenia wyznaczonego przez krzywą D_2 . Pionowa odległość między D_1 a D_2 obrazuje korzyści zewnętrzne nie ujawniane przez rynek. Przy krzywych popytu D_1 i podaży S liczba kształconych osób wyniesie Q_1 .

Różnica między Q_2 i Q_1 określa wielkość niedoboru, jaki by powstał na rynku oświaty bez interwencji rządu. Interwencja rządu w tym przypadku jest potrzebna dlatego, że ilość równowagi Q_2 realizowana jest przy cenie równowagi P_2 , czyli wyższej niż cena P_1 . Tak więc zwiększenie liczby uczących się wymaga sfinansowania różnicy w kosztach kształcenia między Q_2 a Q_1 uczących się ludzi. Publiczny charakter dobra⁷ (lub charakter mieszany) oraz interwencja rządu na rynku oświatowym pozwalają zwiększyć dostępność do wykształcenia, a co się z tym wiąże – zapewnić kształcenie większej liczby ludzi. Jednakże koszty zewnętrznych korzyści rozłożą się na wszystkich członków społeczeństwa. Zaznaczyć należy, że rząd nie musi angażować się bezpośrednio w prowadzenie szkół (w tzw. wytwarzanie oświaty) w celu skorygowania niekorzystnej alokacji zasobów. Mogą to być bowiem subwencje podmiotowe dla szkół i osób uczących się.

Brak wykształcenia minimalizuje w znacznej mierze korzyści bezpośrednie dla danej osoby. Mogą to być nie tylko niższa produktywność pracy, a co się z tym wiąże – niższe dochody, trudności w znalezieniu pracy, niski prestiż społeczny, a w konsekwencji wykluczenie społeczne, ale również szkodliwe efekty zewnętrzne określane jako koszty zewnętrzne.

⁷ Dobro zaspokajające potrzeby zbiorowości społecznych. Nie zużywa się jednorazowo, a korzysta z niego jednocześnie i bez uszczerbku dla innych większa liczba osób, nie może być zastąpione przez dobro prywatne o podobnej użyteczności, nikt nie może być pozbawiony z możliwości korzystania z niego przez zakaz lub cenę rynkową. Zakłada się więc dostępność i równość w korzystaniu z dóbr publicznych.

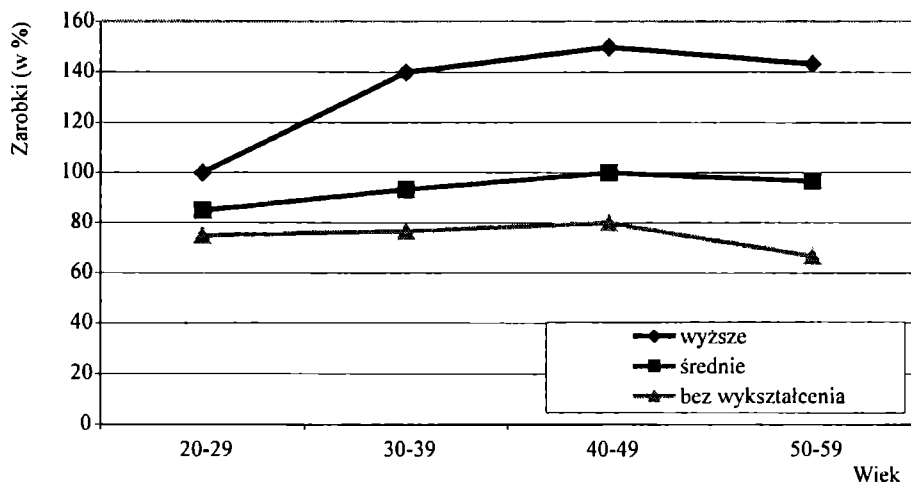
Związane mogą być one z koniecznością finansowania przez ogół obywateli świadczeń społecznych dla niepracujących (kosztem zmniejszenia konsumpcji innych dóbr publicznych), rozwojem patologii społecznych czy też z rozszerzaniem sfery ubóstwa, niosącej niekorzystne reperkusje dla otoczenia. Ustalenie jako celu osiągnięcie przez 80% ludności umiejętności czytania i pisanie jest dobre dla wszystkich z punktu widzenia korzyści zewnętrznych. Natomiast jest niekorzystne dla pozostałych 20% populacji [Cohen 2000, s. 66].

W dobie globalizacji przyczyną współczesnego wykluczania może być brak znajomości angielskiego lub informatyki, co w wielu wypadkach uniemożliwia uczestnictwo w elastycznym rynku pracy. Jeżeli więc zdobywanie wykształcenia staje się warunkiem niezbędnym do osiągania dochodów z pracy, to zarazem jest czynnikiem zapobiegającym zjawisku wykluczenia społecznego.

3. Wykształcenie a praca

Choć popyt na wykształcenie uzależniony jest w głównej mierze od kosztów jego zdobycia oraz oczekiwanych dochodów, decyzja o kontynuowaniu nauki lub zmianie kwalifikacji zawodowych spowodowana być może również poziomem bezrobocia, które znacznie ogranicza możliwości znalezienia pracy. Korzyści dochodowe związane z wyższymi kwalifikacjami i zwiększeniem konkurencyjności na rynku pracy oddziałują na możliwość uzyskiwania wyższych dochodów z pracy. Wysokość dochodów z pracy uzależniona jest jednak nie tylko od wykształcenia i wykonywanego zawodu. Na wysokość dochodów z pracy wpływać mogą także inne czynniki, z których najważniejsze to [Balicki, Tyc 1997, s. 213]:

- kompensacyjne różnice w płacach, wiążące się z uciążliwością, nieprzyjemnym, szkodliwym charakterem danej pracy, a także z odpowiedzialnością wynikającą z zajmowania określonych stanowisk, a co się z tym wiąże – wyższą odpowiedzialnością (prawną i materialną). Dochody z pracy wzrastają w miarę wzrostu szkodliwości, uciążliwości pracy czy też odpowiedzialności. Tak więc wyższe dochody stanowią kompensatę za cechy wykonywanej pracy;
- różnice w jakości pracy, wynikające ze zdolności i doświadczenia. Prowadzą one do konkurencyjnego zróżnicowania płac w danym zawodzie czy grupie zatrudnionych;
- elementy wyjątkowości i konieczność ich wynagradzania – płace mogą i powinny zawierać swoistą rentę ekonomiczną jako wynagrodzenie za talent i zdolności. Oznacza to, że krzywa podaży tej pracy staje się nieelastyczna, naturalny jest brak konkurencji pomiędzy grupami zatrudnionych. Pracownicy są grupą nie konkurującą ze sobą, jeśli popyt albo podaż są silnie zróżnicowane. Lekarze i matematycy są w zasadzie grupami nie konkurującymi, ponieważ żaden z nich nie może wejść na rynek drugiego. Brak konkurencji powoduje różnicowanie płac tych grup;
- stopień zorganizowania pracowników w przedsiębiorstwie (czy gałęzi) w związki zawodowe. Zadaniem związków jest stworzenie przeciwwagi dla siły przedsiębiorstw w negocjacjach dotyczących płac i warunków pracy.



Rys. 4. Tendencje kształtowania się płac w zależności od wieku i wykształcenia

Źródło: [Begg, Fischer, Dornbusch 1996, s. 334].

Na rys. 4 przedstawiono zmiany zarobków, zależnie od wieku, trzech grup pracowników o różnym poziomie wykształcenia: z wyższym wykształceniem, z wykształceniem średnim i bez wykształcenia (brak formalnie potwierdzonych kwalifikacji). Na osi X oznaczono wiek, a na osi Y zarobki (w % osoby z wykształceniem wyższym). Tak więc 100% płacy osoby z wyższym wykształceniem w pierwszym przedziale wiekowym stanowi punkt odniesienia do wyznaczania tendencji kształtowania się płac w przypadku pozostałych grup. Z rysunku można wysnuć dwa istotne wnioski.

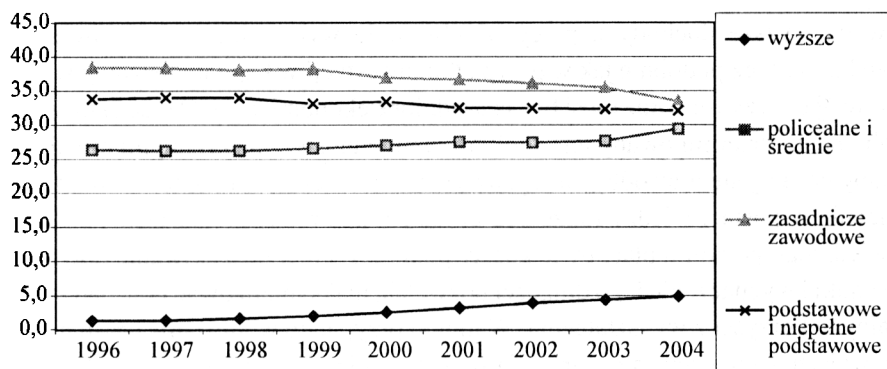
Tabela 1. Stopa bezrobocia według wykształcenia w Polsce w latach 1996-2004

Rok	Wykształcenie a stopa bezrobocia (w %)			
	wyższe	policealne i średnie	zasadnicze zawodowe	podstawowe i niepełne podstawowe
1996	1,3	26,4	38,5	33,8
1997	1,4	26,2	38,4	34,0
1998	1,6	26,2	38,1	34,0
1999	2,0	26,6	38,2	33,1
2000	2,6	27,0	37,0	33,4
2001	3,2	27,5	36,7	32,6
2002	3,9	27,4	36,2	32,5
2003	4,4	27,7	35,5	32,4
2004	4,9	29,4	33,5	32,1

Źródło: obliczenia własne na podstawie „Roczników Statystycznych” GUS oraz [www.praca.gov.pl].

Po pierwsze, ludzie z wyższym wykształceniem zazwyczaj zarabiają więcej, a po drugie, rozpiętość ta systematycznie wzrasta wraz z wiekiem i stażem zawodowym [Begg, Fischer, Dornbusch 1996, s. 334].

Pracownicy z wykształceniem wyższym zarabiają na starcie do kariery zawodowej podobnie jak osoby z wykształceniem średnim i osoby bez potwierdzonych kwalifikacji czy też niewiele więcej od tych osób. Mogą oni jednak oczekiwać, że tempo wzrostu płacy w miarę zdobywania doświadczenia zawodowego będzie wyższe niż w przypadku osób z wykształceniem niższym.



Rys. 5. Stopa bezrobocia według wykształcenia w Polsce w latach 1996-2004

Źródło: obliczenia własne na podstawie „Roczników Statystycznych” GUS oraz [www.praca.gov.pl].

Wyniki badań aktywności ekonomicznej ludności Polski w latach 1996-2004 potwierdzają tezę, że stopa bezrobocia spada w miarę wzrostu wykształcenia (por. tab. 1 i rys. 5). Stopa bezrobocia wyznaczona została jako stosunek liczby osób bez pracy z określonym poziomem wykształcenia do liczby osób bezrobotnych ogółem. Stąd też na wysokość tego wskaźnika ma wpływ wprost proporcjonalnie liczba ludności z określonym poziomem wykształcenia oraz odwrotnie proporcjonalnie ogólna liczba osób bezrobotnych w danym roku. Na uwagę zasługuje to, że w analizowanym okresie nastąpił w Polsce wzrost stopy bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem z 1,3% w 1996 r. do 4,9% w 2004 r. Tłumaczyć to można wzrostem stopy bezrobocia w Polsce w tym okresie, zwiększeniem się liczby osób z wyższym wykształceniem, ale również, co nie jest zbyt optymistyczne, obniżeniem jakości wykształcenia wyższego.

4. Podsumowanie

Zmieniający się rynek pracy oraz wzrost jego elastyczności uwidoczniły znaczenie wszechstronnego wykształcenia. Wykształcenie zwiększa szansę na bycie przedsiębior-

czym oraz na sprzedaż pracy na rynku pracy. Wyniki badań aktywności ekonomicznej ludności Polski w latach 1996-2004 potwierdzają tezę, że stopa bezrobocia spada w miarę wzrostu wykształcenia; wprawdzie pracownicy z wykształceniem wyższym zarabiają na starcie do kariery zawodowej niewiele więcej niż osoby z wykształceniem średnim i osoby bez potwierdzonych kwalifikacji, jednak mogą oczekiwać, że ich płace będą rosły bardziej niż w przypadku osób z innym wykształceniem.

Jeżeli korzyści z wykształcenia zmierzy się wysokością osiąganych dochodów z jego sprzedaży, to wyższe wykształcenie, będące efektem dłuższej nauki, zwykle ma wpływ na wyższe dochody z pracy. Zdobywanie wykształcenia jest inwestycją w człowieka, stąd też podobnie jak w przypadku inwestycji w kapitał rzeczowy winno posiadać swój czas zwrotu oraz musi być uzasadnione ekonomicznie. Oznacza to, że wybór sposobu nauki determinowany jest zdolnościami jednostki, materialnymi możliwościami osoby uczącej się oraz odbywa się zawsze kosztem czasu wolnego. Produkt procesu kształcenia w postaci wiedzy może być uzyskany „po różnych kosztach”, co wymaga odpowiedniego poziomu płac, by te koszty pokryć. Z kolei poszukiwanie optymalnego czasu nauki i wyznaczenie jego długości pozwalają maksymalizować pole nadwyżki potencjalnych korzyści z wykształcenia. W innym przypadku wydłużanie czasu na zdobywanie wykształcenia staje się wartością samą w sobie i jest bardziej formą konsumpcji niż inwestycją w kapitał ludzki. Publiczny charakter dobra (lub charakter mieszany) oraz interwencja rządu na rynku oświatowym pozwalają zwiększyć dostępność do wykształcenia, a co się z tym wiąże – kształcenie większej liczby osób. Podkreślenia wymaga to, że rząd nie musi angażować się bezpośrednio w prowadzenie szkół (w „wytwarzanie oświaty”) w celu skorygowania niekorzystnej alokacji zasobów, lecz mogą to uczynić subwencje podmiotowe dla szkół i osób uczących się.

Literatura

- Balicki L., Tyc W., *Wstęp do mikroekonomii*, „Economicus” 1997.
 Begg D., Fischer S., Dornbusch R., *Mikroekonomia*, PTE, Warszawa 1996.
 Cohen D., *Bogactwo świata, ubóstwo narodów*, Znak, Kraków 2000.
 Gmytrasiewicz M., *Finansowanie kształcenia*, PWE, Warszawa 1969.
 Kamerschen D.R., McKenzie R.B., Nardinelli C., *Ekonomia*, Fundacja Gospodarcza NZZZ Solidarność, Gdańsk 1991.
 Kwiatkowski S., *Przedsiębiorczość intelektualna*, PWN, Warszawa 2000.
 Mincer J., *Schooling, Experience and Earnings*, New York 1974.
 „Roczniki Statystyczne” GUS.
 Schultz T., *Investment in College Instruction*, „Journal of Political Economy” May-June 1972.
 Schultz T., *Reflections on Investment in Man*, „The Journal of Political Economy” Supplement 1962.
 Wielka internetowa encyklopedia multimedialna. www.onet.pl.
www.praca.gov.pl.

EDUCATIONAL DEMAND AND BENEFITS AND COSTS OF EDUCATION

Summary

The article discusses factors affecting educational demand as well as benefits and costs of education. It presents relations between levels of education and income and between education level and unemployment. Furthermore, it includes principles of balancing the graduate employment market as well as external benefits of education.