

Mariusz ZIELIŃSKI
Politechnika Śląska

Eugenia GAURA
Politechnika Śląska

WYKSZTAŁCENIE JAKO ELEMENT KAPITAŁU LUDZKIEGO

Streszczenie. Artykuł dotyczy oceny kapitału ludzkiego pojedynczego pracownika z punktu widzenia poziomu jego wykształcenia. Teoria kapitału ludzkiego tłumaczy różnice w poziomie płac i możliwościach uzyskania pracy, różnicami w kapitale ludzkim poszczególnych pracowników. W tym ujęciu kapitał ludzki tworzą: wykształcenie, kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe, predyspozycje zawodowe, przedsiębiorczość, zapał i innowacyjność, które są wynikiem „inwestowania w siebie” pracowników. Wyniki uzyskane w toku badania wskazują, że wzrost poziomu wykształcenia powoduje wzrost poziomu zatrudnienia.

Słowa kluczowe: rynek pracy, wykształcenie, kapitał ludzki, zatrudnienie, bezrobocie.

EDUCATION AS AN ELEMENT OF HUMAN CAPITAL

Summary. The article concerns an appraisal of the human capital an individual employee in point of view his education level. Human capital theory explains wage differentials and possibilities of obtaining a job, by showing differences in human capital of individual workers. In this approach human capital consists of education, qualification, skills and work experience, professional skills, initiative, enthusiasm and innovation which are the result of employees „investing in yourself”. The obtained results show that higher education level support increase in level of employment.

Keywords: labour market, education, human capital, employment, unemployment.

1. Wprowadzenie

Rynek pracy cechuje brak dostępności pełnej informacji oraz heterogeniczność, zarówno po stronie popytowej, jak i podażowej, w związku z czym podlega on procesom segmentacyjnym¹. W różnych sektorach rynku pracy, nierównym warunkom zatrudnienia towarzyszą nierówne szanse dostępu². Jednym z przekrojów segmentacji rynku pracy po jego stronie podażowej jest przekrój według poziomu wykształcenia cechującego pracobiorców. Z perspektywy pojedynczego pracobiorcy szanse na uzyskanie satysfakcjonującej pracy zależą od kapitału ludzkiego, jakim dysponuje. Podstawowym elementem kapitału ludzkiego pracobiorcy jest jego wykształcenie. Dotyczy to szczególnie absolwentów, którzy z reguły nie legitymują się doświadczeniem zawodowym. Rodzaj i poziom wykształcenia mają w ich przypadku decydujące znaczenie, ponieważ są obrazem ich możliwości produkcyjnych (reprezentowanego przez nich kapitału ludzkiego) w oczach pracodawcy³.

Celem niniejszego artykułu jest analiza znaczenia uzyskanego przez pracobiorców wykształcenia dla ich pozycji na rynku pracy. W związku z celem pracy, postawiono dwie hipotezy robocze. Pierwszą z nich jest twierdzenie, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rosną możliwość uzyskania pracy i aktywność zawodowa pracobiorcy. Drugą hipotezą jest twierdzenie, że absolwenci gimnazjów biorą pod uwagę sytuację na rynku pracy i szanse uzyskania zatrudnienia w wyborze drogi edukacyjnej. Dla weryfikacji postawionych hipotez, poza analizą literaturową, zostaną wykorzystane dane statystyczne publikowane przez GUS, dotyczące Polski. Analizie poddane zostaną poziomy zatrudnienia, aktywności zawodowej, bezrobocia oraz bierności zawodowej, w przekroju według poziomu wykształcenia, dla ludności w wieku powyżej 15 lat.

2. Wykształcenie w teorii kapitału ludzkiego

Teoria kapitału ludzkiego zakłada, że prawdopodobieństwo utraty pracy i różnice w poziomie płac osiąganym przez pracobiorców są wynikiem różnic w ich kapitale ludzkim. Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego, występuje co prawda heterogeniczność zasobów pracy, jednak w długim okresie nie ma barier między poszczególnymi segmentami rynku pracy.

¹ Pissarides C.A.: *Equilibrium Unemployment Theory*. MIT Press, Cambridge, Massachusetts, London 2000, pp. 3-4.

² Holzer H.J.: *Employers in the Low-Wage Labour Market: Is Their Role Important?* [in:] S. Bazen, C. Lucifora, W. Salverda (eds.): *Job Quality and Employer Behavior*. Palgrave, Macmillan, Hampshire 2005, pp. 87-88; Kryńska E.: *Kontraktowanie pracy*, [w:] Kryńska E. (red.): *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. IPISS, Warszawa 2003, s. 102-103.

³ Dale M.: *Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników*. Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013, s. 14-15.

Każdy pracobiorca ma możliwość uzyskania dowolnych kwalifikacji, może zatem aplikować na dowolne stanowisko pracy. Jeżeli pojawia się bezrobocie, to jest ono wynikiem zbyt niskiego kapitału ludzkiego części pracobiorców⁴. Trzeba jednak pamiętać, że w rzeczywistości gospodarczej, w krótkim okresie przepływy między segmentami rynku pracy są utrudnione⁵.

W literaturze pojawia się wiele definicji kapitału ludzkiego, w zależności od perspektywy rozpatrywania tego pojęcia. Ogólnie kapitał ludzki jest definiowany jako zasób wiedzy, umiejętności, zdolności, kwalifikacji, postaw, motywacji i zdrowia, mający istotne znaczenie w działalności gospodarczej i w związku z tym, będący źródłem przyszłych zarobków⁶. Jeśli definiuje się kapitał ludzki pojedynczego pracobiorcy, to zwraca się uwagę na jego specyficzne cechy i wartości, tj.: umiejętności, wiedzę, zdolności, motywację, zdrowie, które mają określoną wartość i stanowią podstawę produktywności i przyszłych dochodów z pracy⁷. Z tej perspektywy na kapitał ludzki pojedynczego pracobiorcy składają się: wykształcenie, kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe, predyspozycje zawodowe, przedsiębiorczość, zapał i innowacyjność będące głównie wynikiem jego „inwestowania w siebie”⁸. Inwestycje pracobiorcy we wzrost wartości swojego kapitału ludzkiego są uzasadnione tym, że powodują one wzrost możliwości uzyskania przez niego zatrudnienia i oczekiwanych dochodów⁹.

Dla absolwentów, wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy podstawowym elementem znamionującym potencjał pracy jest ich wykształcenie. Osoby wyżej wykształcone są postrzegane przez pracodawców jako osoby dysponujące wyższymi kwalifikacjami, samodzielnością, nastawieniem na sukces, umiejętnościami dostosowawczymi¹⁰. Z perspektywy krótkookresowej, o konkurencyjności pracobiorców na rynku pracy decyduje dopasowanie cech kwalifikacyjno-zawodowych do potrzeb pracodawców¹¹. W związku z tym, w lepszej sytuacji mogą być osoby z niższym wykształceniem, ale dysponujące konkretnymi umiejętnościami zawodowymi. W długim okresie, w lepszej sytuacji na rynku pracy są natomiast osoby wyżej wykształcone, nawet przejściowo bezrobotne, ale z perspektywnymi kwalifikacjami (lub z potencjałem rozwojowym, umożliwiającym ich uzyskanie) niż aktualnie zatrudnieni słabo kwalifikowani

⁴ Kryńska E.: Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie, [w:] E. Kryńska, J. Suhecka, B. Suhecki (red.): Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010. IPiSS, Warszawa 1998, s. 39-42.

⁵ Lenaers S.: Differing labour market position of ethnic graduates in Flanders. „Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal” 2010, Vol. 29, No. 4, p. 382.

⁶ Łukasiewicz G.: Kapitał ludzki organizacji. Pomiar i sprawozdawczość. PWN, Warszawa 2009, s. 20; Fischer C.D., Schoenfeld L.F., Schaw J.B.: Human Resource Management, Houghton Mifflin Company, Boston, New York 2006, p. 3.

⁷ Król H., Ludwiczynski A. (red.): Zarządzanie zasobami ludzkimi. PWN, Warszawa 2006, s. 684.

⁸ Edvinsson L., Malone M.S.: Kapitał intelektualny. PWN, Warszawa 2001, s. 17-34.

⁹ Blaug M.: Metodologia ekonomii. PWN, Warszawa 1995, s. 313-314.

¹⁰ Socha M., Sztanderska U.: Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce. PWN, Warszawa 2002, s. 112.

¹¹ Kryńska E.: Edukacja - sposób na niedopasowania strukturalne na rynku pracy, [w:] Kryńska E. (red.): Polski rynek pracy- niedopasowania strukturalne. IPiSS, Warszawa 2004, s. 103; M. Zieliński: Rynek pracy w teoriach ekonomicznych, CeDeWu, Warszawa 2012, s. 51.

pracownicy. Wzrost poziomu wykształcenia zazwyczaj zwiększa możliwości znalezienia pracy i zmniejsza ryzyko długookresowego pozostawania bezrobotnym¹².

Potencjał pracy, którym dysponują pracownicy, musi znaleźć zainteresowanie ze strony pracodawców, oceniających kapitał ludzki przez pryzmat zasobu możliwości, zdolności, wiedzy, umiejętności i motywacji do ich wykorzystania¹³. Niestabilność popytu na pracę, związana ze zmianami koniunktury gospodarczej powoduje, że pracodawcy mogą wystrzegać się zwiększania zatrudnienia w formie standardowej, aby ustrzec się konfliktów związanych ze zwolnieniami w okresie ponownego pogorszenia koniunktury. W związku z tym, można zaobserwować wzrost popularności stosowania elastycznych (niestandardowych) form zatrudnienia¹⁴. Niestandardowe formy zatrudnienia ułatwiają dostosowanie poziomu zatrudnienia do potrzeb, prowadzą do ograniczenia kosztów pracy (z powodu niższych świadczeń pracowniczych, społecznych, niższych kosztów związanych z nieprzepracowanym czasem, urlopami, łatwością rozwiązania umowy), co pozwala na wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw¹⁵. Wybór standardowej lub niestandardowej formy zatrudnienia w odniesieniu do poszczególnych pracowników zależy od stanowisk pracy, jakie zajmują. Pracownicy niezbędni do realizacji podstawowych funkcji przedsiębiorstwa są zwykle zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Elastyczne formy zatrudnienia proponuje się natomiast pracownikom wykonującym zadania mniej istotne z perspektywy osiągnięcia celów przedsiębiorstwa¹⁶. W konsekwencji, osoby o niższym poziomie kapitału ludzkiego mają większe problemy z uzyskaniem pracy, częściej są zatrudniane w elastycznych formach, przy gorszych warunkach pracy i płacy oraz minimalnym zabezpieczeniu społecznym, częściej także tracą pracę¹⁷.

¹² Gensbittel M-H., Mainguet Ch.: Transition from School to Employment, [in:] Indicators of Education System. Education and Employment, OECD, Paris 1995, pp. 71, 80.

¹³ Rybak M.: Zarządzanie kapitałem ludzkim a kluczowe kompetencje, [w:] M. Rybak (red.): Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw. Poltext, Warszawa 2003, s. 39.

¹⁴ Bloisi W.: An Introduction to Human Resource Management. McGraw Hill, London 2007, s. 88-89; Noe R., Hallenbeck J., Gerhart B., Wright P.: Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage. McGraw- Hill Irwin, Boston 2006, pp. 19-20, 188-190.

¹⁵ Hajn Z.: Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne, [w:] Kryńska E. (red.): Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce. IPiSS, Warszawa 2003, s. 78.

¹⁶ Antczak Z., Listwan T.: Współczesne determinanty zarządzania kadrami w organizacjach, [w:] Listwan T. (red.): Zarządzanie kadrami. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 21; Poczowski A.: Dział zasobów ludzkich wobec nowych wyzwań, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2001, nr 3-4, s. 11.

¹⁷ Charlot O., Malherbet F.: Education and employment protection. „Labour Economics” 2013, No. 20, pp. 3-5; Redpath L., Hurst D., Devine K.: Knowledge workers, managers, and contingent employment relationships. „Personnel Review” 2009, Vol. 38, No. 1, p. 75.

3. Poziom wykształcenia a pozycja pracobiorcy na rynku pracy w Polsce

Pozycję określonej grupy pracobiorców na rynku pracy obrazuje przede wszystkim możliwość uzyskania przez nią pracy. Tabela 1 przedstawia udziały procentowe poszczególnych grup pracobiorców, w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 i więcej lat oraz ich strukturę według aktywności i bierności zawodowej, przy uwzględnieniu poziomu ich wykształcenia na koniec 2011 roku.

Tabela 1

Poziom wykształcenia a aktywność i bierność zawodowa ludności w wieku 15 i więcej lat w Polsce na koniec 2011 r.

Wykształcenie	Ludność		Aktywni zawodowo		Bierni zawodowo (tys.)	Wskaźnik zatrudnienia (%)	Stopa bezrobocia (%)
	(tys.)	udział (%)	(tys.)	wskaźnik (%)			
Ogółem	32679,6	100,0	16521,4	53,3	14462,0	46,4	13,0
Wyższe	5690,2	17,4	4448,2	78,2	1240,0	73,3	6,2
Policealne	868,1	2,7	560,9	64,6	307,0	57,3	11,4
Średnie zawodowe	5761,6	17,6	3724,7	64,7	2036,2	57,2	11,5
Średnie ogólnokształcące	3944,0	12,1	2004,3	50,8	1939,0	42,8	15,8
Zasadnicze zawodowe	7260,7	22,2	4411,8	60,8	2848,5	51,3	15,6
Gimnazjalne, podstawowe	7094,2	21,7	1355,4	19,1	5738,6	14,0	26,9
Podstawowe nieukończone	354,0	1,1	12,1	3,4	341,9	2,3	31,9
Nieustalone	1706,8	5,2	4,1	27,3	10,8	14,7	46,2

Źródło: Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, GUS 2012, s. 226.

Pozycję pracobiorcy na rynku pracy najlepiej odzwierciedla wskaźnik zatrudnienia, obrazujący jak duża część rozpatrywanej grupy znajduje zatrudnienie. Występuje bardzo wyraźna tendencja, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rośnie wskaźnik zatrudnienia. Jedynym wyjątkiem jest porównanie tego wskaźnika w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Wskaźniki zatrudnienia dla osób z wykształceniem wyższym, policealnym, średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym przekraczają średnią dla populacji. Uwagę zwraca drastycznie niski poziom zatrudnienia w przypadku osób o wykształceniu gimnazjalnym

i niższym. Podobne obserwacje można poczynić na bazie wskaźnika aktywności zawodowej, obejmującego poza osobami zatrudnionymi także osoby bezrobotne.

Na rynku pracy w zdecydowanie najlepszej sytuacji znajdują się osoby z wykształceniem wyższym. Bardzo wysoka różnica między udziałem w populacji ogólnej a udziałem wśród zatrudnionych w przypadku osób z wykształceniem wyższym wynika częściowo z uwarunkowań o charakterze demograficznym. Wśród grupy osób najmłodszych, najczęściej nieaktywnych zawodowo (15-18 lat), w ogóle nie ma osób z wyższym wykształceniem, pojawiają się one dopiero w grupie 18-24 lata, także cechującej się niską aktywnością zawodową. Podobnie, bardzo niski jest udział osób z wyższym wykształceniem wśród osób po 50 roku życia (drastyczny wzrost udziału osób z wyższym wykształceniem jest dorobkiem ostatnich 20 lat), również cechujących się niskim poziomem aktywności zawodowej. Tym niemniej podkreślić trzeba, jak bardzo duża jest różnica we wskaźniku zatrudnienia i wskaźniku aktywności zawodowej osób z wyższym wykształceniem w stosunku do średniej dla całej populacji (odpowiednio stosunek od 73,3 do 46,4 oraz od 78,2 do 53,3). Wysokiemu wskaźnikowi aktywności zawodowej towarzyszy ponaddwukrotnie niższy poziom stopy bezrobocia w grupie osób z wykształceniem wyższym.

Grupami, których wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej są wyższe od średnich dla całej populacji są także osoby z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym. Trzeba zwrócić uwagę, że poza wyższymi od średniej wskaźnikami zatrudnienia i aktywności zawodowej dwie pierwsze grupy charakteryzuje również niższa od średniej stopa bezrobocia. W przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, wyższym od średniej wskaźnikom zatrudnienia i aktywności zawodowej, towarzyszy wyższa od średniej stopa bezrobocia.

Wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej poniżej średniej dla populacji charakteryzują grupy osób z wykształceniem: średnim ogólnokształcącym, gimnazjalnym i niższym. O ile wskaźniki dla osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym odbiegają w dół od średniej o kilka procent, o tyle osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym mają bardzo duże problemy z uzyskaniem pracy. W przypadku grupy z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym na koniec 2011 roku zatrudnienie miało jedynie 14% osób, przy stopie bezrobocia ponaddwukrotnie wyższej od średniej. Osoby z wykształceniem niepełnym podstawowym w zasadzie odcięte są od rynku pracy – zatrudnienie miało 2,3% z nich, przy stopie bezrobocia 31,9%. Jeśli dwie ostatnie grupy potraktujemy łącznie, to przy udziale w populacji sięgającym 22,8%, udział osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym wśród biernych zawodowo wynosił 42,0%.

Drugim podjętym problemem badawczym jest określenie, czy absolwenci gimnazjów biorą pod uwagę sytuację na rynku pracy i szanse uzyskania zatrudnienia w zależności od rodzaju i poziomu ukończonej szkoły (studiów). W tabeli 2 zawarto dane dotyczące liczby absolwentów poszczególnych poziomów wykształcenia w latach 2007–2011, przy uwzględnieniu tych grup absolwentów, które wystąpiły w tabeli 1.

Tabela 2

Absolwenci szkół ponadpodstawowych w Polsce w latach 2007-2011 (w tysiącach)

Rodzaj wykształcenia	Rok ukończenia				
	2007	2008	2009	2010	2011
Absolwenci gimnazjów	512,0	478,0	457,0	438,0	412,0
Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych	71,2	68,9	74,0	78,8	76,8
Absolwenci liceów ogólnokształcących	233,0	232,0	231,0	219,0	209,0
Absolwenci techników	106,0	109,0	113,0	118,0	125,0
Absolwenci szkół policealnych	88,8	84,7	80,6	81,5	82,0
Absolwenci szkół wyższych	410,0	421,0	440,0	479,0	498,0

Źródło: Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, GUS 2012, s. 46-47.

W analizowanym okresie sukcesywnie spadała liczba absolwentów gimnazjów, co było efektem procesów demograficznych występujących w Polsce. Spadek ten wyniósł 12,5%. W tym samym czasie wzrastała liczba absolwentów trzech z pięciu analizowanych grup absolwentów. Wszystkie z nich należały do grup, których sytuacja na rynku pracy jest lepsza od przeciętnej. Największy przyrost zanotowano w grupie absolwentów szkół wyższych, których przybywało w każdym roku analizowanego okresu, a wzrost procentowy między 2007 a 2011 rokiem wyniósł 21,5%. Drugą grupą, w której odnotowano coroczny wzrost absolwentów byli absolwenci techników. Wzrost absolwentów w tej grupie w latach 2007-2011 wyniósł 17,9%. Trzecią grupą, w której odnotowano wzrost liczby absolwentów w badanym okresie, sięgający 7,9%, byli absolwenci zasadniczych szkół zawodowych. Trzeba zauważyć, że w przypadku tej ostatniej grupy pojawiły się wahania liczebności absolwentów, która spadała w dwóch z badanych lat.

Dwiema grupami, w których liczba absolwentów spadła w analizowanym okresie byli absolwenci liceów ogólnokształcących i szkół policealnych. Odnosząc się do spadku liczebności pierwszej z grup, przy wzroście liczby absolwentów techników, zasadniczych szkół zawodowych i szkół wyższych, można postawić tezę, że młodzież mająca wątpliwości co do możliwości podjęcia studiów i/lub poradzenia sobie w liceum ogólnokształcącym częściej wybierała szkoły dające uprawnienia zawodowe. Spadek liczby absolwentów szkół policealnych może być spowodowany skuteczną konkurencją o słuchacza szkół wyższych. Przyrost liczby absolwentów studiów w latach 2007-2011 był kilkunastokrotnie wyższy od spadku liczby absolwentów szkół policealnych.

4. Wnioski

Hipotezy robocze postawione we wstępie artykułu zostały potwierdzone. Pierwsza z nich zakładała, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rośnie możliwość uzyskania pracy i aktywność zawodowa pracobiorcy. Analiza danych statystycznych wskazuje, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rosną wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej, spada natomiast stopa bezrobocia. Wyjątek stanowi grupa osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, dla której rozpatrywane wskaźniki są korzystniejsze niż dla grupy osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Bardzo niski jest poziom zatrudnienia w przypadku osób o wykształceniu gimnazjalnym i niższym, a osoby z wykształceniem niepełnym podstawowym w zasadzie odcięte są od rynku pracy. W sumie osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym na koniec 2011 roku stanowiły 42,0% osób biernych zawodowo w Polsce.

Za potwierdzoną można uznać także drugą hipotezę roboczą zakładającą, że absolwenci gimnazjów biorą pod uwagę sytuację na rynku pracy i szanse uzyskania zatrudnienia w wyborze drogi edukacyjnej. W warunkach spadku liczby absolwentów gimnazjów, w wyniku niżu demograficznego, wzrastała liczba absolwentów trzech z pięciu analizowanych grup absolwentów, tych, których sytuacja na rynku pracy jest lepsza od przeciętnej. Przyrosty zanotowano w grupie absolwentów szkół wyższych, absolwentów techników oraz absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Spadała natomiast liczba absolwentów liceów ogólnokształcących i szkół policealnych. Spadek liczby absolwentów szkół policealnych może być związany z częstszym wyborem przez absolwentów szkół średnich studiów zamiast szkół policealnych.

Bibliografia

1. Antczak Z., Listwan T.: Współczesne determinanty zarządzania kadrami w organizacjach, [w:] Listwan T. (red.): Zarządzanie kadrami. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2006.
2. Blaug M.: Metodologia ekonomii. PWN, Warszawa 1995.
3. Bloisi W.: An Introduction to Human Resource Management. McGraw Hill, London 2007.
4. Charlot O., Malherbet F.: Education and employment protection. „Labour Economics” No. 20, 2013.
5. Dale M.: Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników. Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013.

6. Edvinsson L., Malone M.S.: Kapitał intelektualny. PWN, Warszawa 2001.
7. Fischer C.D., Schoenfeld L.F., Schaw J.B.: Human Resource Management. Houghton Mifflin Company, Boston, New York 2006.
8. Gensbittel M-H., Mainguet Ch.: Transition from School to Employment, [in:] Indicators of Education System. Education and Employment. OECD, Paris 1995.
9. Hajn Z.: Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne, [w:] Kryńska E. (red.): Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce. IPISS, Warszawa 2003.
10. Holzer H.J.: Employers in the Low-Wage Labour Market: Is Their Role Important? [in:] Bazen S., Lucifora C., Salverda W. (eds.): Job Quality and Employer Behavior. Palgrave, Macmillan, Hampshire 2005.
11. Król H., Ludwicyński A.: Zarządzanie zasobami ludzkimi. PWN, Warszawa 2006.
12. Kryńska E.: Edukacja - sposób na niedopasowania strukturalne na rynku pracy, [w:] Kryńska E. (red.): Polski rynek pracy - niedopasowania strukturalne. IPISS, Warszawa 2004.
13. Kryńska E.: Kontraktowanie pracy, [w:] Kryńska E. (red.): Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce. IPISS, Warszawa 2003.
14. Kryńska E.: Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie, [w:] Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B. (red.): Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010. IPISS, Warszawa 1998.
15. Lenaers S.: Differing labour market position of ethnic graduates in Flanders. „Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal”, Vol. 29, No. 4, 2010.
16. Łukasiewicz G.: Kapitał ludzki organizacji. Pomiar i sprawozdawczość. PWN, Warszawa 2009.
17. Noe R., Hallenbeck J., Gerhart B., Wright P.: Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage. McGraw - Hill Irwin, Boston 2006.
18. Pissarides C.A.: Equilibrium Unemployment Theory. MIT Press, Cambridge, Massachusetts, London 2000.
19. Poczowski A.: Dział zasobów ludzkich wobec nowych wyzwań. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4, 2001.
20. Redpath L., Hurst D., Devine K.: Knowledge workers, managers, and contingent employment relationships. “Personnel Review”, Vol. 38, No. 1, 2009.
21. Rybak M.: Zarządzanie kapitałem ludzkim a kluczowe kompetencje, [w:] Rybak M. (red.): Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw. Poltext, Warszawa 2003.
22. Socha M., Sztanderska U.: Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce. PWN, Warszawa 2002.
23. Zieliński M.: Rynek pracy w teoriach ekonomicznych. CeDeWu, Warszawa 2012.

Abstract

Chances of a single employee to obtain a satisfactory job depend on human capital that he/she possesses and its basic element is education. In the article there are the following analyzed: employment levels, professional activity, unemployment and professional passivity in a cross-section according to education level for the population over 15 years old in Poland. There were two draft research hypotheses adopted, that is “as the education level rises the possibility of finding job and professional activity of employee rise too” and “gimnazjum (grammar school) graduates take the situation on the labor market into account as well as chances of obtaining employment in choosing their education path”. Both hypotheses found confirmation in the statistical data analyzed. The only exception constitutes a group of people with vocational education as for them the examined ratios are more favorable than for a group with secondary general education.