

AKTYWNOŚĆ EDUKACYJNA OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY – POTRZEBA CZY KONIECZNOŚĆ?

Halina Sobocka-Szczapa
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WSTĘP

Jedną z przyczyn występowania nierównowagi na polskim rynku pracy są niedopasowania struktury kwalifikacyjno-zawodowej popytu na pracę, reprezentowanego przez pracodawców oraz podaży pracy, czyli osób poszukujących pracy. Liczne badania i analizy wskazują, iż niedopasowania te są przede wszystkim efektem braku spójności jakościowej między kwalifikacjami i umiejętnościami bezrobotnych z wymogami, które dotyczą wolnych miejsc pracy, zgłaszanych przez pracodawców.

Konsekwencją tego zjawiska jest konieczność systematycznego promowania wśród tej kategorii zasobów pracy idei kształcenia ustawicznego, przyczyniającego się do zwiększania szans na znalezienie zatrudnienia poprzez dostosowywanie posiadanych przez osoby poszukujące pracy kwalifikacji do oczekiwań pracodawców. Z dotychczasowych badań wynika bowiem, że skłonność ta jest bardzo ograniczona i wywoływana wieloma czynnikami, które mają zarówno charakter instytucjonalny, jak i indywidualny.

Celem artykułu jest synteza uwarunkowań aktywności edukacyjnej bezrobotnych, której można dokonać na podstawie dotychczasowych badań tej populacji, przeprowadzonych przez pracowników Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Podstawą wnioskowania będą materiały pierwotne, uzyskane w wyniku badań w formie kwestionariuszy ankietowych, które miały miejsce w wielu projektach finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Niektóre z nich zostały już zakończone, a pozostałe są w trakcie realizacji.

Do najważniejszych badań w tej dziedzinie należałoby zaliczyć*:

– badanie mazowieckiego rynku pracy, zrealizowane w 2006 r. w ramach projektu „Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego. Praca – Zatrudnienie – Szkolenie”, dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach ZPO 2004–2006; priorytet 2 „Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w Regionach”;

– badanie podkarpackiego rynku pracy, zrealizowane w 2006 r. w ramach projektu „Partnerstwo na Rzecz Rozwoju – Czas na pracę – Praca na czas”, finansowanego ze środków IW EQUAL;

– badanie reprezentacyjne ogólnopolskiego rynku pracy, zrealizowane w 2009 r. w ramach projektu „Przeprowadzenie badań na temat obecnie stosowanych przez urzędy pracy metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy oraz opracowanie metod, narzędzi i procedur

diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy”, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

We wszystkich badaniach zauważono nader ograniczoną skłonność osób poszukujących pracy do wcześniejszego uczestnictwa w szkoleniach. Odsetek wszystkich tych, którzy deklarowali wcześniejsze korzystanie ze szkoleń służących podnoszeniu kwalifikacji, ich uzupełnianiu lub zmianie, mieścił się w przedziale od około 15% do ponad 40%.

Najkorzystniej pod tym względem prezentowali się uczestnicy wywiadów kwestionariuszowych, rekrutujący się z województwa podkarpackiego, gdzie udział ten był najwyższy (Sobocka-Szczapa red. 2006, s. 132). W województwie mazowieckim tylko zaledwie nieco więcej niż co dziesiąty ankietowany uczestniczył przed badaniem w procesie kształcenia, co było wielkością porównywalną do tej, która wystąpiła w badaniu ogólnopolskim – co piąty bezrobotny deklarował wcześniejsze korzystanie z oferty edukacyjnej, proponowanej przez urzędy pracy (Sobocka-Szczapa red. 2007, s. 59; Raport 2009, s. 25).

Należy podkreślić, że wszyscy ci, którzy chcieli w okresie bezpośrednio poprzedzającym badanie korzystać ze szkoleń, stanowili jednak zawsze mniejszość. Co w związku z tym wpływa na ograniczoną skłonność osób poszukujących pracy do brania udziału w procesach kształcenia ustawicznego?

Przyjrzyjmy się opiniom respondentów, żeby wskazać główne problemy świadczące o barierach związanych z ich aktywnością edukacyjną.

PROBLEM PIERWSZY – OGRANICZONY DOSTĘP DO INFORMACJI

Spośród wszystkich przyczyn nie uczestniczenia w szkoleniach organizowanych przez powiatowe urzędy pracy, z kafeterii odpowiedzi zaproponowanych przez badaczy ankietowani najczęściej wybierali odpowiedź świadczącą o braku pozycji ze strony pracowników urzędów pracy. Zjawisko to może być wynikiem prezentowania przez populację bezrobotnych co najmniej dwóch – krańcowo różnych – stanowisk wobec procesu kształcenia (Sobocka-Szczapa red. 2007, s. 60).

Po pierwsze – może być przejawem generalnego braku zainteresowania szkoleniami (kształceniem), co byłoby raczej niezrozumiałe w kontekście dużej determinacji w znalezieniu miejsca zatrudnienia. Może to być jednak konsekwencją zniechęcenia tej subpopulacji, będąca wynikiem braku wyraźnej, dostrzeganej przez nią poprawy pozycji konkurencyjnej (możliwość otrzymania pracy), związanej ze zwiększoną skłonnością do kształcenia. Tego typu postawy są bardzo często spotykane wśród osób poszukujących pracy, a jednocześnie są one trudne do ograniczenia ze względu na dotychczasowe negatywne doświadczenia.

Po drugie – powodem braku zainteresowania kształceniem może być nieodpowiednia struktura oferowanych przez różne instytucje szkoleń i kursów.

* Wyniki badań w przypadku pierwszego i drugiego projektu zostały już opublikowane (Sobocka-Szczapa red. 2007; Sobocka-Szczapa red. 2006). Natomiast badanie ostatnie w wersji elektronicznej w postaci raportu z badań zostało przekazane zamawiającemu (Raport 2009). Wszystkie przytaczane w treści artykułu argumenty pojawiły się we wszystkich badaniach, stąd w artykule nie odwołuję się już w sposób szczegółowy do poszczególnych badań, chyba że coś wymaga podkreślenia.

Z punktu widzenia tej grupy oferta może nie dawać gwarancji zatrudnienia. Powód ten jest dość prosty do wyeliminowania – wystarczy ukierunkować proces kształcenia na umiejętności, którymi są zainteresowane osoby poszukujące pracy. Okazuje się jednak, że na przeszkodzie stoją tu względy formalne (stabilność systemu kształcenia) i organizacyjne, a także merytoryczne. Wszystkie one wynikają z braku możliwości krótkookresowych przekształceń struktury kształcenia. Ponadto bezrobotni najczęściej chcą się kształcić w zakresie umiejętności językowych oraz obsługi komputera.

Wydaje się, że niski poziom aktywności edukacyjnej bezrobotnych, szczególnie z grup zmarginalizowanych, może być następstwem braku dostępu do informacji o procesach kształcenia. Jak wynika z badań (Sobočka-Szczapa red. 2006, s. 163), sformalizowane kontakty pracowników publicznych służb zatrudnienia z tymi kategoriami bezrobotnych nie są zbyt częste, a dodatkowe nakładanie się problemów z wyborem kierunku kształcenia – wywołuje narastanie zniechęcenia i dalsze ograniczenie aktywności edukacyjnej. Często są również przypadki niskiej oceny programów szkoleń oraz sposobu ich prowadzenia, niedostosowanego do poziomu percepcji poszczególnych uczestników.

Na podkreślenie zasługuje również to, że otrzymane wyniki badań świadczą o często pojawiającej się w wypowiedziach bezrobotnych nieporadności w poruszaniu się na rynku pracy, co wskazuje na pilną potrzebę prowadzenia intensywnej akcji informacyjnej.

W tym kontekście pojawiający się w miarę często powód braku konieczności uczestnictwa w procesach kształcenia wskazuje jednoznacznie na to, że niezależnie od jakości i skali podejmowanych działań, aktywność edukacyjna wśród badanej populacji i tak – jak się wydaje – nie ulegnie zwiększeniu, a jej świadomość, związana ze zrozumieniem idei kształcenia ustawicznego, wymagać musi czasu i intensywniejszej akcji promocyjnej, uwzględniającej jedyny powód, jaki deklarują badani, a mianowicie zwiększenie szans na podjęcie pracy i podwyższenie ich pozycji konkurencyjnej na rynku pracy (tamże, s. 163).

PROBLEM DRUGI – BRAK MOŻLIWOŚCI UZYSKANIA PRACY PO ZAKOŃCZENIU SZKOLEŃ

Zdecydowana większość ankietowanych po zakończeniu procesu kształcenia nie uzyskała pracy. Może być to przestrogą dla wszystkich realizatorów szkoleń, którzy bardzo często organizują je wyłącznie w celu wypełnienia zadań statutowych. Powód ten ma charakter istotny dla aktywności edukacyjnej osób poszukujących pracy, bowiem ich działania są zazwyczaj podporządkowane możliwości uzyskania pracy, co deklarują wszyscy badani w sposób jednoznaczny.

Poprzez pryzmat tego celu oceniają oni działania urzędów pracy, których pracownicy przede wszystkim powinni zapewnić uzyskanie adekwatnej do oczekiwań bezrobotnych oferty pracy.

Brak skutecznego postępowania w tej dziedzinie jest najczęściej przyczyną negatywnej oceny działań pracowników urzędów pracy przez osoby poszukujące zatrudnienia. Oceny te zwracały uwagę na konieczność wprowadzenia nowych rozwiązań dostosowanych do istniejącej sytuacji na rynku pracy, nieefektywność i przestarzałość oferowanych form pomocy, schematyczność oferty szkoleniowej. Nie-

którzy ankietowani mówili również wprost o tym, że urząd nie robi tego, co powinien.

Wśród wypowiedzi negatywnie oceniających pracę urzędów, mających jednak charakter jednostkowy były takie, które zwracały uwagę na uchybienia organizacyjne (*Za mało pracowników i stanowisk obsługi*) oraz nieskuteczność działań (*Jestem zarejestrowana od 5 lat, z czego cztery lata to odfajkowywanie obecności; Od roku zgłaszam się do PUP, a pracy nie uzyskałam żadnej; Brak jakiegokolwiek pomocy; Brak informacji o środkach unijnych; Mało sprawdzone oferty*).

W przeprowadzonych badaniach respondenci wypowiadali się dość często na temat tego, co należałoby zrobić, aby bezrobotni po szkoleniach częściej byli zatrudniani. Zdecydowana większość badanych potrafiła wskazać na te kwestie, które powinny decydować o kształcie oferty edukacyjnej, sformułowanej przez powiatowe urzędy pracy. Do najważniejszych należałoby zaliczyć zgodność kierunków kształcenia z potrzebami rynku pracy oraz konieczność zwiększenia współpracy z pracodawcami.

Ważną determinantą wzrostu zatrudnialności osób poszukujących pracy po szkoleniach jest – ich zdaniem – również konieczność natychmiastowego szukania dla nich pracy lub pomoc w otwieraniu własnej działalności gospodarczej.

Nie miały charakteru jednostkowego również takie stwierdzenia, że przyczyny niskiej efektywności szkoleń leżą po stronie bezrobotnych, jednakże nie doprecyzowano tego problemu. Najbardziej respondenci proponowali lepsze zorganizowanie pracy w urzędzie oraz kierowanie na praktyki (staże).

Niemiała jednak w tym przypadku była liczba ankietowanych, którzy nie potrafili w sposób jednoznaczny wskazać metody zwiększania zatrudnialności osób poszukujących pracy po zakończeniu szkoleń. Sytuacja ta może potwierdzać wcześniejsze spostrzeżenia świadczące o tym, że właśnie te osoby nie mają orientacji w sytuacji na rynku pracy.

W świetle opinii bezrobotnych istotne znaczenie dla zwiększenia aktywności zawodowej osób poszukujących pracy ma również analiza ich oczekiwań co do procesu kształcenia. Poza grupą respondentów, która nie potrafiła wypowiedzieć się na ten temat w sposób jednoznaczny, wielu wskazywało na konieczność uwzględniania w pracach nad ofertą edukacyjną indywidualnych preferencji, a także skorelowania liczby i struktury szkoleń z liczbą i rodzajem ofert pracy. W opiniach badanych niebagatelne znaczenie miała również kwestia wcześniejszego rozpoznania predyspozycji edukacyjnych osób kierowanych na szkolenia.

PROBLEM TRZECI – OCZEKIWANIA EDUKACYJNE OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY

Liczba uczestników szkoleń wśród bezrobotnych w okresach wcześniejszych, była – jak wynika z rozważań – niewielka, co jednocześnie wpływa na ich ograniczoną aktywność edukacyjną w przyszłości. Najbardziej jest to widoczne na Podkarpaciu, gdzie około 60% respondentów uznało, że nic nie jest ich w stanie zachęcić do podjęcia nauki (Sobočka-Szczapa red. 2006, s. 168).

Należałoby jednak podkreślić, że w przypadku dwóch pozostałych badań zaobserwowano jedynie niewielkie zwiększenie populacji tych poszukujących pracy, którzy chcieliby w przyszłości nabywać nowe

kwalfikacje lub uzupełniać już posiadane (Sobocka-Szczapa red. 2007, s. 65; Raport 2009, s. 42). W tym przypadku zdecydowana większość ankietowanych była zdania, że powinny to być szkolenia dostosowujące kwalifikacje do oczekiwań pracodawców, a nieco mniejsza liczba, że powinny to być szkolenia podwyższające kwalifikacje. Tylko około 7% badanych zadeklarowało, że urzędy pracy w ogóle nie powinny organizować szkoleń (Raport 2009, s. 42).

Niewielkie zainteresowanie bezrobotnych szkoleniami zdeterminowane jest kilkoma czynnikami. Podstawowym warunkiem zwiększenia uczestnictwa w szkoleniach było uwzględnienie w ich strukturze takich, którymi zainteresowani byli poszukujący pracy. Generalnie czynnik ten wpływał zawsze na ograniczenie bierności edukacyjnej, przy czym bezrobotni głównie zgłaszali zapotrzebowanie na kształcenie umiejętności związanych z obsługą komputera, prawem jazdy, a także umiejętności językowych oraz kwalifikacjami charakterystycznymi dla danego stanowiska pracy, przy czym dominowała w tym przypadku znajomość księgowości.

Osoby poszukujące pracy potrafiły również niejednokrotnie wskazać na to, jakie powinny być treści merytoryczne organizowanych szkoleń, a także określić umiejętności, których najbardziej poszukują pracodawcy. Podnosiły oni przede wszystkim konieczność zwiększenia liczby godzin zajęć praktycznych oraz kwestię zgodności oferty edukacyjnej z charakterystyką zawodową konkretnych stanowisk pracy, które oferowane są przez pracodawców. Poza tym niezbędne jest – ich zdaniem – kształtowanie tej oferty pod kątem potrzeb pracodawców i sytuacji występującej na lokalnych rynkach pracy.

Można zatem z dużą pewnością twierdzić, że oczekiwania oświatowe bezrobotnych są – jak już wcześniej podkreślano – konsekwencją ich determinacji w poszukiwaniu zatrudnienia, czyli konkretnego stanowiska pracy.

Nie znajduje to jednak odzwierciedlenia w ich opiniach, związanych z identyfikowaniem umiejętności, których najbardziej poszukują pracodawcy. W tym przypadku bowiem podkreślano było znaczenie przede wszystkim umiejętności „miękkich”, świadczących o ogólnym poziomie wykształcenia osób poszukujących pracy. Należała do nich przede wszystkim znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera oraz posiadanie prawa jazdy (obojętnej kategorii). Umiejętności wynikające z charakterystyki konkretnego miejsca pracy były w tym przypadku wskazywane znacznie rzadziej, przy czym ich koncentrację obserwowano w następujących dziedzinach: obsługa maszyn i urządzeń, obsługa klientów, zasady rachunkowości i księgowości.

PROBLEM CZWARTY – OGRANICZENIA FINANSOWE AKTYWNOŚCI EDUKACYJNEJ

W przeprowadzonych badaniach rozpoznano również problemy związane z finansowaniem procesu kształcenia. Miały one dać odpowiedź na pytania:

1) czy osoby poszukujące pracy charakteryzują się znajomością zasad finansowania procesu dostosowywania kwalifikacji i umiejętności do oczekiwań pracodawców w celu podwyższenia swoich szans na znalezienie pracy oraz

2) jaka jest skłonność bezrobotnych do indywidualnego finansowania aktywności edukacyjnej.

Taki układ zagadnień został wywołany deklaracjami respondentów związanymi z możliwością korzystania z pomocy powiatowych urzędów pracy w procesie kształcenia, jak i odpowiedziami świadczącymi o tym, że niejednokrotnie sami ankietowani zdecydowali się na podjęcie nauki.

W pierwszym przypadku zdecydowana większość badanych znalazła swoje uprawnienia związane z aktywnością edukacyjną. Byli oni również doskonale poinformowali o tym, kto powinien finansować proces kształcenia, przy czym wśród źródeł finansowania aktywności edukacyjnej dość często pojawiała się również możliwość korzystania z funduszy strukturalnych.

W opiniach na temat drugiej kwestii, osoby poszukujące pracy wprost deklarowały, że w przypadku posiadania dodatkowych (większych) zasobów finansowych na pewno zwiększyliby oni swoją aktywność edukacyjną. Jak wynika z przeprowadzonych badań, wypowiedzi tego typu były wręcz jednoznaczne. Dotyczyło to w takim samym stopniu mężczyzn, jak i kobiet, a także mieszkańców wsi, osób młodych i w starszych rocznikach wieku produkcyjnego.

Wydaje się zatem, że dość istotne znaczenie dla kształtowania aktywności edukacyjnej ma zasobność kieszeni bezrobotnych, co wynika zapewne stąd, że dotychczasowe kształcenie, organizowane przez publiczne służby zatrudnienia, nie przyniosło oczekiwanego przez respondentów efektu w postaci znalezienia odpowiedniego miejsca pracy.

Jednocześnie na podkreślenie zasługuje to, że szczególnie o ograniczeniach finansowych procesu kształcenia mówili respondenci z obszarów biedniejszych (np. Polski Wschodniej – Podkarpacie), aniżeli ci, którzy mieszkali w województwie mazowieckim i generalnie w całej Polsce.

PROBLEM PIĄTY – SYTUACJA RODZINNA I STRUKTURA DEMOGRAFICZNA BADANYCH

W opiniach badanych niemałe znaczenie w kształtowaniu aktywności edukacyjnej miała sytuacja rodzinna oraz cechy demograficzne. W wypowiedziach o możliwościach korzystania z oferty edukacyjnej pojawiały się bowiem uwagi wskazujące na skomplikowaną sytuację rodzinną związaną z opieką nad małoletnimi dziećmi, osobami starszymi lub chorymi.

Ponadto ankietowani zwracali uwagę na kwestie wieku (*Jestem za stary/a; Jestem za młoda/y*), które – szczególnie w tym ostatnim przypadku – wpływały ograniczająco na aktywność edukacyjną, gdyż młodzi ludzie uważali, że posiadają wystarczające kwalifikacje po ukończeniu kształcenia w trybie szkolnym. Zwłaszcza te właśnie opinie były przedmiotem deklaracji osób z wyższym wykształceniem, które generalnie, rejestrując się w powiatowych urzędach pracy po ukończeniu studiów, są najbardziej „oporną” grupą uczestników procesów kształcenia mających na celu dostosowanie ich umiejętności do oczekiwań pracodawców.

PODSUMOWANIE

Powyższe rozważania prowadzą do następujących wniosków.

1. Podstawowym czynnikiem determinującym skłonność do kształcenia wśród osób poszukujących pracy jest znalezienie odpowiedniego miejsca pracy. W tym celu osoby takie chcą przede wszystkim do-

stosowywać swoje kwalifikacje do oczekiwań pracodawców. Od powiatowych urzędów pracy oczekują oni prawidłowo sformułowanej oferty szkoleniowej, która przede wszystkim odzwierciedlałaby sytuację na lokalnym rynku pracy.

Głównym celem aktywności edukacyjnej osób poszukujących pracy jest uzyskanie kwalifikacji zawodowych pod warunkiem, że są one zgodne z występującym na rynku pracy zapotrzebowaniem, a także ich podwyższanie, podporządkowane temu samemu celowi. Znacznie rzadziej mamy w tym przypadku do czynienia ze zmianą kwalifikacji zawodowych co oznacza, że bezrobotni preferują wykonywanie pracy w zawodach wyuczonych.

2. Podstawową barierą w aktywności edukacyjnej osób poszukujących pracy jest brak propozycji szkoleń ze strony urzędów pracy w połączeniu z brakiem informacji o rodzajach organizowanych szkoleń. Dużo mniejsze znaczenie w tym przypadku ma wcześniejsza aktywność zawodowa oraz względy rodzinne i kształcenie się na różnego rodzaju poziomach edukacji szkolnej. Jednocześnie sporadycznie wyrażane są opinie, że szkolenia to „zbyteczna strata czasu i pieniędzy”, co świadczy o generalnym akceptowaniu procesów kształcenia.

Poza tym ograniczenie uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez powiatowe urzędy pracy wynika z braku powiązania oferty edukacyjnej z potrzebami osób poszukujących pracy, co znalazło odzwierciedlenie w wypowiedziach o preferowanych kierunkach kształcenia.

Na podkreślenie zasługuje także to, że bezrobotni zwracają uwagę na kwestie finansowe związane z pokrywaniem kosztów szkoleń, w których chcieliby wziąć udział.

3. Swoje potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe poszukujący pracy realizują przede wszystkim poprzez zgłaszanie się do powiatowych urzędów pracy, od których oczekują konkretnej pomocy. Należy przy tym zaznaczyć, że chodzi im głównie o znalezienie pracy przez te instytucje, natomiast tylko sporadycznie – wyłącznie o przekwalifikowanie. Poza tym potrzeby te są realizowane w formie bardzo zróżnicowanych pod względem merytorycznym szkoleń, przy czym bardzo często są one weryfikowane przez bezrobotnych pod kątem przydatności dla pracodawców.

4. Oczekiwania bezrobotnych wobec działań edukacyjnych są po części spójne z preferowanymi przez nich kierunkami kształtowania umiejętności. Tym niemniej, jak wynika z ich wypowiedzi, częściej uczestniczyliby w szkoleniach, gdyby brane było pod uwagę ich indywidualne zapotrzebowanie na określone kwalifikacje. Działania urzędów obejmujące tworzenie oferty szkoleniowej określają pod tym względem jako przestarzałe, a formy pomocy – jako nieefektywne.

5. Poszukujący pracy uznali, że najważniejszym czynnikiem wpływającym na zwiększenie zatrudnialności i większą zgodność z potrzebami lokalnych rynków pracy jest zwiększenie liczby zajęć praktycz-

nych oraz to, że powinny one odzwierciedlać potrzeby pracodawców (organizacja szkoleń pod konkretne stanowiska pracy). Najbardziej ułatwiają – ich zdaniem – znalezienie pracy umiejętności językowe oraz obsługi komputera.

Ponadto w celu zwiększenia spójności organizowanych przez powiatowe urzędy pracy szkoleń z oczekiwaniami pracodawców i bezrobotnych konieczna jest ściślejsza współpraca z pracodawcami (częstsze kontakty), a także analizowanie potrzeb i oczekiwań tych ostatnich.

Generalnie zatem, mimo występowania wielu barier kształtowania aktywności edukacyjnej osób poszukujących pracy o charakterze indywidualnym i instytucjonalnym, ich skłonność do uczestnictwa w procesach kształcenia jest dość duża, przy czym głównie postawa ta jest determinowana przez możliwość otrzymania pracy, nie tylko satysfakcjonującej pod każdym względem osobę jej poszukującą. Bardzo często pojawiały się w wypowiedziach respondentów bowiem opinie, że poszukują oni wszystko jedno jakiej pracy, byle by była.

Z tego punktu widzenia należałoby potraktować odpowiedź na pytanie postawione w tytule niniejszego artykułu. Aktywność edukacyjna jest dla bezrobotnych przede wszystkim koniecznością, a tylko w niewielu przypadkach – potrzebą. Szczególnie dotyczy to tych sytuacji, kiedy chcieliby oni poszerzać swoje zainteresowania, niekoniecznie powiązane z pracą zawodową. Nieliczne tego właśnie rodzaju odpowiedzi uzyskano w przeprowadzonych badaniach.

Na podkreślenie zasługuje ponadto jeszcze jeden wymiar kształcenia osób poszukujących pracy. Jest nim priorytet sformułowany w Strategii Lizbońskiej, dotyczący tworzenia społeczeństwa opartego na wiedzy. Jak się wydaje, idea ta nie jest do końca znana bezrobotnym, tym niemniej ich uczestnictwo w wypełnianiu tego postulatu widoczne jest w podporządkowaniu ich aktywności edukacyjnej zrealizowaniu inne potrzeby – aktywności zawodowej. Uczestnictwo w procesach kształcenia zawsze jednak musi być powiązane z ostatecznym efektem – znalezieniem odpowiedniego miejsca pracy.

LITERATURA

- Sobočka-Szczapa H., red. (2006), *Czas na pracę – praca na czas. Wyniki analiz i badań w województwie podkarpackim*, Warszawa: IPiSS.
- Sobočka-Szczapa H., red. (2007), *Bezrobotni z grup zwiększonego ryzyka. Studium przypadku województwa mazowieckiego, Raport cząstkowy z badań*, Warszawa: IPiSS – Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemysle „Orgmasz”.
- Raport (2009), *Badanie obecnie stosowanych metod, narzędzi i procedur w zakresie diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy na podstawie badań przeprowadzonych wśród urzędów pracy, osób uprawnionych do szkoleń, na które skierowania wydają urzędy pracy oraz tymi, które z takich szkoleń korzystały, a także pracodawców*, ostateczna wersja III raportu cząstkowego, Wnioski z badań ankietowych, wersja elektroniczna, Warszawa: IPiSS.

SUMMARY

One reason of appearing the instability on the Polish labour market is mismatch between qualification – occupational structure of labour demand, represented by employers, and labour supply understood as job – seekers. Consequence of this occurrence is necessity of systematical promoting the continual learning idea among this group of labour assets, because – as it comes from the researches – educational activity of unemployed is very limited. The aim of this elaboration, in connection with the above, is the synthesis of the conditions of the unemployed’s educational activity, which can be made based on previous researches of this population, delved already by the IPiSS workers.