Urszula Sztanderska

KWALIFIKACJE A PRZYSZŁOŚĆ PRACY
(ujęcie tezowe)

1. Istnieje systematyczny, długookresowy wzrost poziomu kwalifikacji. Na rzecz tego wzrostu przemawiają argumenty wynikające z analiz ewolucji popytu na pracę (długo- i krótkookresowych), zatrudnienia, zróżnicowania wynagrodzeń i stóp zwrotu z edukacji. Presja na wzrost kwalifikacji jest silniejsza w krajach, w których osób wysoko kwalifikowanych jest relatywnie mało, niemniej występuje wszędzie.
2. Zmianie poziomu kwalifikacji towarzyszy zmiana ich wykorzystania – już nie tylko tzw. specjaliści potrzebują wysokiego poziomu wykształcenia, dotyczy to również zawodów i stanowisk, gdzie wcześniej wystarczał średni poziom kwalifikacji.
3. Wzrost oczekiwań odnoszących się do kwalifikacji wynika z wielu czynników, w tym:
   a) z konieczności dostosowań do zmiennych warunków ekonomicznych (w tym zwłaszcza wynikających z przyspieszenia technologicznego oraz zmian w kształtowaniu się przewag komparatywnych oddziałujących na zmiany struktury gospodarczej), co jest ułatwione, jeśli istnieje pewna nadwyżka kwalifikacji (kompetencji do uczenia się i zmiany zawodowej);
   b) zmian w systemach zarządzania, wymuszających samoorganizację małych zespołów pracowniczych i nawet pojedynczych pracowników, co z kolei wymaga odpowiednich kompetencji (proces zwrotny);
   c) zmian popytu finalnego w zamożnych krajach, który – przesuwając się do usług – skutkuje zwiększonym popytem na kapitał ludzki.
4. Presja na wzrost i aktualizację kompetencji będzie skutkowała:
   a) upowszechnieniem kształcenia ustawicznego, to zaś stworzy presję na zwiększenie kształcenia ogólnego, pozwalającego dokształcać się, także w późniejszym wieku, oraz upowszechnieniem kształcenia modułowego, w różnych formach, w różnych miejscach (w szkołach, podmiotach szkolących, ale nie będących szkołami, w firmach-pracodawcach etc.);
   b) z jednej strony zmniejszeniem roli tradycyjnych świadectw kompetencyjnych na rzecz różnych innych form potwierdzających kompetencje, z drugiej – mniejszą przejrzystością rynku pracy, co może spowodować wzrost kosztów transakcyjnych i w konsekwencji wyższe poziomy bezrobocia frykcyjnego;

c) naciskiem na skracanie czasu wykonywania zadań zawodowych na rzecz przygotowania się do tych zadań przez pracowników (kształcenie ustawiczne będzie wymagało więcej czasu);
d) powstaniem różnic międzygeneracyjnych, zwłaszcza w niektórych krajach (w tym w Polsce), co skutkować może rozwarstwieniem zawodowym i dochodowym, o ile nie będzie interwencji publicznej zwiększającej opłacalność kształcenia w starszym wieku;
e) w przypadku mało sprawnych, publicznych systemów edukacyjnych (wyrazem tego jest między innymi grupa młodych NEET) i systemów wspomagania edukacji – powstawaniem silnego rozwarstwienia społecznego.

5. Już dziś występują duże, międzynarodowe różnice poziomów kwalifikacji, co jest jednym z czynników migracji kapitału i działalności produkcyjnej (na bazie jednostkowych kosztów pracy, w których znaczenie ma nie tylko wysokość wynagrodzeń, ale i produktywność). Konsekwencją międzynarodowych różnic kapitału ludzkiego mogą być utrwalone przewagi komparatywne, a w ślad za nimi specjalizacja produkcyjna, kierunki handlu, kierunki migracji.
6. Osobnym problemem jest i pozostanie dostosowywanie edukacji do potrzeb rynku pracy pod względem struktury zawodowej (skutkiem: niedopasowanie na rynku pracy, bezrobocie strukturalne, niepełne wykorzystanie kompetencji i niższa efektywność), kompetencji ogólnych (dostatecznych, by kształtować na ich bazie w różnych fazach życia kompetencje szczegółowe, w tym zawodowe, a także kompetencji uniwersalnych, jak znajomość języków obcych, prawa, podstawowych prawideł ekonomii, zasad prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej, technologii informacyjnych), kompetencji społecznych (komunikacja, praca zespołowa, odpowiedzialność, samosterowność, orientacja na klienta etc.). W Polsce ważny pozostaje problem dostosowania jakościowego (niedostatecznego, co obserwuje się na wyższych poziomach kształcenia i na rynku pracy).