

Wielostronna współpraca wokół kształcenia zawodowego w perspektywie ekonomii instytucjonalnej

Wojciech Stęchły
SGH, IBE

Autoevent, Zawiercie, 23 czerwca 2022 r.

Komentarz dla osób czytających prezentację

Niniejsza prezentacja została przedstawiona na konferencji przemysłu motoryzacyjnego: Autoevent 2022 (<http://autoevent.pl>).

Treści i dane ujęte w prezentacji pochodzą z niepublikowanej dotychczas treści mojej rozprawy doktorskiej. Stanowiły one tło do przedstawienia problematyki kształcenia zawodowego w świetle wybranych teorii ekonomii.

Przewodnią myślą obecną w mówionej „części prezentacji”, która może nie wybrzmiewać w słowie pisanym, było że:

- kształcenie zawodowe jest coraz bardziej popularne i powiązane z sektorem przedsiębiorstw, jednak jego wizerunek nie nadąża za zmieniającą się rzeczywistością;
- niedoceniane jest znaczenie kapitału społecznego, instytucji nieformalnych (np. zwyczajów) oraz poznawczych (np. modeli mentalnych, stereotypów).

Perspektywa ekonomii instytucjonalnej

Zasady gry wyznacza rynek,
każdy robi to co się opłaca.



Zasady gry są społecznie
tworzone, każdy robi to co mu
się opłaca i na co może sobie
pozwolić

- Czy się opłaca?
- Racjonalni aktorzy
- Jaki będzie finansowy zwrot?



- Kiedy oceniamy, że się opłaca?
- Ograniczona racjonalność
- Jak wpłynie na działalność i relacje z otoczeniem?

Instytucje

- Nowa ekonomia instytucjonalna określa instytucje jako „reguły gry” kształtujące zachowanie aktorów w obserwowanym wycinku rzeczywistości (North, 1990), są to „sposoby myślenia i postępowania ludzi o powszechnym i trwałym charakterze, które zostały zakorzenione w zachowaniach”.

Scott (2001):

- Instytucje mogą mieć charakter formalny (przepis prawa, demokracja parlamentarna, procedura) i nieformalny (zwyczaj, korupcja, typologie)
- Instytucje mogą być regulatywne (przepis), normatywne (wartości) oraz kognitywne (kategorie, modele myślenia).

Wielostronna współpraca wokół kształcenia zawodowego – czyli co?

- współpraca kogo z kim?
- współpraca w jakim zakresie i w jakim celu?

Dwa przykłady:

- Organizowanie kształcenia zawodowego w miejscu pracy
- Tworzenie instytucji (organizacyjnej i kulturowej „infrastruktury”) pozwalającej na prowadzenie efektywnego kształcenia zawodowego

Czy kształcenie zawodowe się opłaca?

Czy kształcenie ogólne się opłaca szkołom?

Komu się ma opłacać?

Czy opłaca się być częścią społeczeństwa?

Czy kształcenie zawodowe wpływa pozytywnie na działanie przedsiębiorstw?

- Generalnie tak, choć występuje spore zróżnicowanie. Uczniowie świadczą pracę bardzo tanio i pokrywają powstające w związku z tym koszty + państwo dopłaca. (por. Drogosz-Zabłocka & Stasiowski, 2016)
 - Dodatkowo występują korzyści zewnętrzne (np. wizerunkowe) i odroczone (np. związane z rekrutacją) (Euwals & Winkelmann, 2001).

„W mojej branży tak naprawdę zdolny uczeń w drugiej klasie, tak w połowie praktyki, do dwóch lat to on wykonuje w 60% tego, co ja samodzielnie.”

„(...) w trzeciej klasie mam darmowego pracownika wykwalifikowanego, półdarmowego i satysfakcję.”

Ale też:

„(...) dzieci będą miały szkolenia bhp, książeczki zdrowia, będą ubezpieczone - żeby to nie było na głowie pracodawcy (...). Ale teraz te koszty zrzucone są na pracodawcę. Ja mogę ucznia ubezpieczyć, ale niech ktoś mi te pieniądze zwróci. Ponieść koszty i jeszcze ryzykować, że coś się komuś stanie - to po co mi taki biznes”

Kiedy oceniamy, że kształcenie się opłaca?

- Kiedy postrzegane jest także jako szansa/inwestycja, a nie tylko ryzyko:
 - awersja do straty i/lub ryzyka może powodować postrzeganie kształcenia w kategoriach kosztów, a ściślej mówiąc przecenianie kosztów i niedocenywanie korzyści.
„mam pewny koszt i niepewną korzyść – decyzja jest prosta”
- Inne czynniki:
 - Charakter konkurencji i współpracy z innymi aktorami [koopetycja, samorządy gospodarcze, free-riding, poaching]
 - Jakość szkół i potencjał uczniów [kadry, negatywna selekcja do zawodów, siła i liczba więzi społecznych]
 - Charakter działalności [złożoność pracy, koszty potencjalnych błędów, skala działalności]
 - Sytuacja na rynku pracy [braki]
 - Kapitał społeczny, zaufanie

Kiedy nawet nie oceniamy?

Czasem możliwość kształcenia jest z góry wykluczana...

- czy kształcenie mieści się w zakresie działania przedsiębiorstwa?
- czy przedsiębiorstwo ma jakąś funkcję społeczną, odpowiedzialność?
- czy wartości inne niż pieniężne wpisują się w aksjologiczną wizję przedsiębiorstwa?

„Panie! Ja tu muszę zarabiać pieniądze! A nie jakąś działalność dobroczynną uprawiać”

„Głównym czynnikiem, który skłania ludzi są końcowe profity. Dla mnie nie jest to głównym czynnikiem, bo mi zależy na tym, żeby wykształcić człowieka. Mieć satysfakcję, że go nauczyłam i może podjąć pracę.”

„- A właściwie, jeśli chodzi o młodocianych pracowników, dlaczego ci młodociani pracownicy byli zatrudniani, to jest korzystne dla firmy w jakimś stopniu?

- W żadnym.

- To dlaczego...

- Dlatego, żeby dziecko miało zawód. No bo żeby mieć zawód, to musi mieć praktyki.”

Współpraca a teoria kosztów transakcyjnych

- Każda interakcja może być rozpatrywana jako kontrakt, transakcja – wymiana dóbr lub usług, na która strony decydują się z różnych powodów.
- Każda transakcja wiąże się z ryzykiem i ma koszt (nie tylko finansowy, także związany z nakładem pracy, komunikacją);
- Analiza kosztów transakcyjnych pokazuje, że:
 - Współpracą w ramach jednej organizacji jest zwykle „tańsza” niż pomiędzy organizacjami, ale do pewnego stopnia (elastyczność, problemy decyzyjne)
 - Kapitał społeczny i silne instytucje obniżają koszty transakcyjne (zasady gry, egzekwowanie prawa itp.)

Współpraca a teoria kosztów transakcyjnych

Kapitał społeczny i silne instytucje obniżają koszty transakcyjne:

- Jak jest u nas?
- Jaka jest dynamika?

Współpracą w ramach jednej organizacji jest zwykle „tańsza” niż pomiędzy organizacjami, ale do pewnego stopnia:

- Jakie mamy w Polsce organizacje, które obniżają koszty transakcyjne (ułatwiają współpracę) wokół kształcenia zawodowego?
- Jaka jest dostępna przestrzeń działania tych organizacji?
- Jakie działania podejmują te organizacje?

Poziom kapitału społecznego w latach 2002 i 2020, wskaźniki deklaratywne wybrane z badań CBOS.

Czy zna Pan(i) jakąś osobę spoza swojej rodziny:	rok	tak	nie	trudno powiedzieć
której gotów (gotowa) był(a)by Pan(i) pożyczyć jakąś rzecz mającą dla Pana(i) dużą wartość (np. samochód, maszynę rolniczą itp.)?	2002	61	33	5
	2020	67	31	2
	zmiana	+6	-2	-3
której gotów (gotowa) był(a)by Pan(i) pomagać w dobrowolnej i bezpłatnej pracy dla środowiska, osiedla, wsi czy miasta albo na rzecz potrzebujących?	2002	48	46	6
	2020	56	41	3
	zmiana	+8	-5	-3
z którą gotów (gotowa) był(a)by Pan(i) wspólnie prowadzić działalność gospodarczą (być współnikiem)?	2002	39	55	6
	2020	46	50	4
	zmiana	+7	-5	-2
której gotów (gotowa) był(a)by Pan(i) aktywnie pomagać w zostaniu radnym, posłem itp.?	2002	33	60	7
	2020	40	57	2
	zmiana	+7	-3	-5

Źródło: opracowanie na podstawie: komunikaty z badań CBOS: „Więzi społeczne i współpraca z innymi ludźmi” (2006) oraz „Czy warto wspólnie działać?” (2020).

Wskaźniki zaufania i nieufności na podstawie zgeneralizowanego zaufania społecznego w Polsce według ESS (2002 i 2018)

	rok	wskaźnik	
		nieufności [0-3]	zaufania [7-10]
Stosunek do innych osób: <i>nieufność(0) – zaufanie(10)</i>	2002	47,3	12,1
	2018	42,8	18,6
	zmiana	-4,5	6,5
Przekonanie o intencjach innych osób: <i>próbują mnie wykorzystać(0) – starają się być uczciwi(10)</i>	2002	33,9	21,3
	2018	27,1	25,3
	zmiana	-6,8	4
Przekonanie o wartościach innych osób: <i>egoizm(0) – altruizm(10)</i>	2002	60,3	9,7
	2018	43,4	15,2
	zmiana	-16,9	5,5

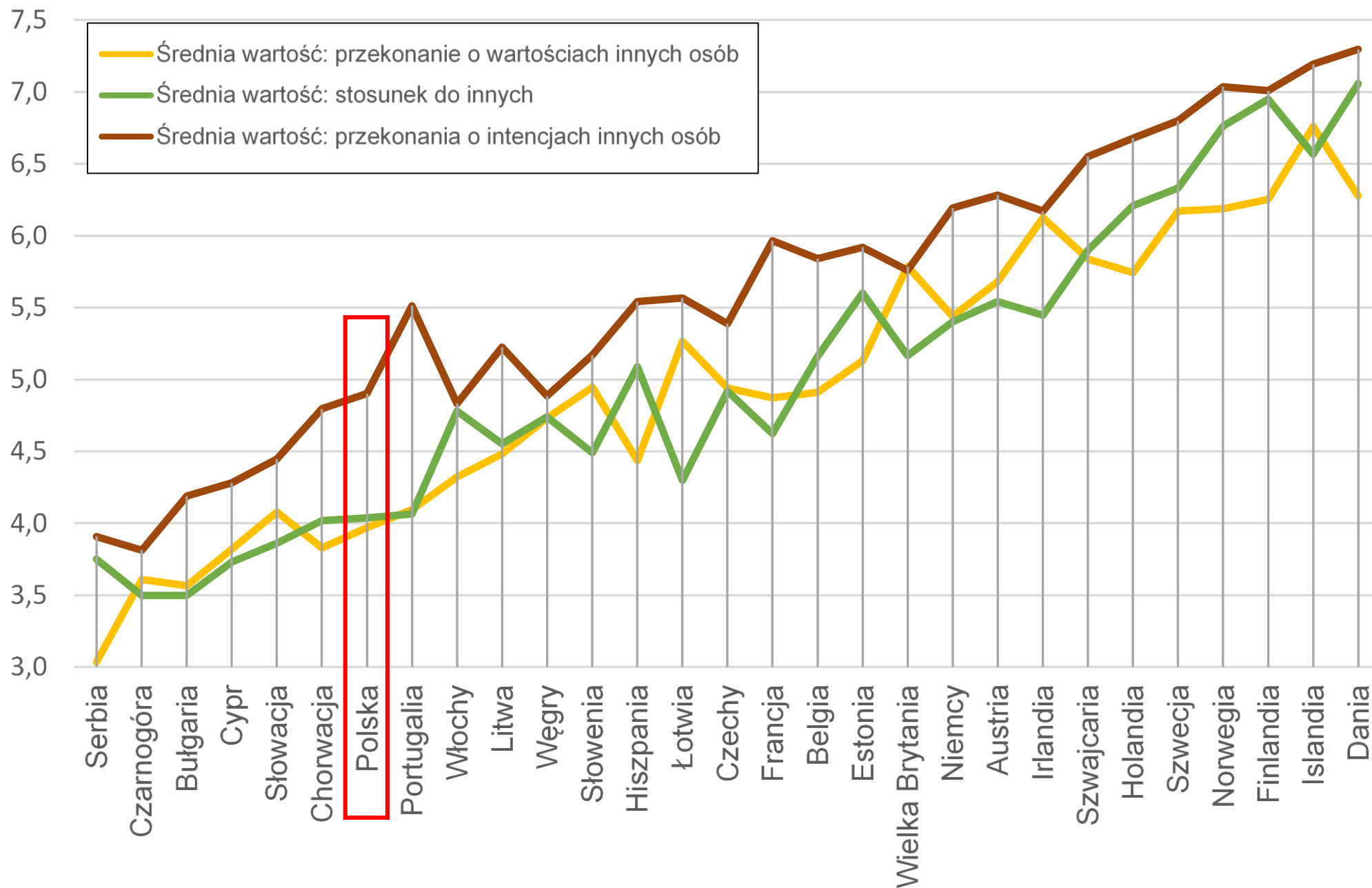
Źródło: opracowanie na podstawie Europejskiego Sondażu Społecznego (2002 i 2018).

Zgeneralizowane zaufanie społeczne w Polsce według ESS (2002 i 2018).

	rok	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Stosunek do innych osób: <i>nieufność(0) – zaufanie(10)</i>	2002	11,1	8,7	11,7	15,8	11,5	22,4	6,8	6,4	3,6	0,9	1,2
	2018	12,3	5,4	11,8	13,3	9,5	20,6	8,5	9,5	6,2	2,1	0,8
Przekonanie o intencjach innych osób: <i>próbują mnie wykorzystać(0) – starają się być uczciwi(10)</i>	2002	5,8	6,2	9,8	12,1	10,5	25	9,3	9,3	7	2,1	2,9
	2018	4,5	3,6	7,5	11,5	9,4	26	12,3	12,6	8,6	2,3	1,8
Przekonanie o wartościach innych osób: <i>egoizm(0) – altruizm(10)</i>	2002	14,1	12,8	16,6	16,8	9,8	15,9	4,3	4,7	2,7	1	1,3
	2018	8,8	7	12,3	15,3	10,6	22,8	7,8	8,4	4,7	1,1	1

Źródło: opracowanie na podstawie Europejskiego Sondażu Społecznego (2002 i 2018).

Wartości średnie dla wybranych wskaźników dot. kapitału społecznego w krajach UE (2018)



Wskaźniki zaufania do parlamentu, sądownictwa i policji w Polsce według ESS w latach 2002, 2010 i 2018.

rok	parlament		sądownictwo		policja	
	zaufanie	nieufność	zaufanie	nieufność	zaufanie	nieufność
2002	9	51,4	13	49,4	26,4	28,2
2010	10,2	53,6	18,1	38,7	35,6	21,9
2018	14,9	44,3	19,2	35,3	40,1	15,4
zmiana	+5,9	-7,1	+6,2	-14,1	13,7	-12,8

Źródło: opracowanie na podstawie Europejskiego Sondażu Społecznego (2002, 2010, 2018).

Wskaźniki zaufania do parlamentu w wybranych krajach europejskich według ESS w latach 2002, 2010 i 2018.

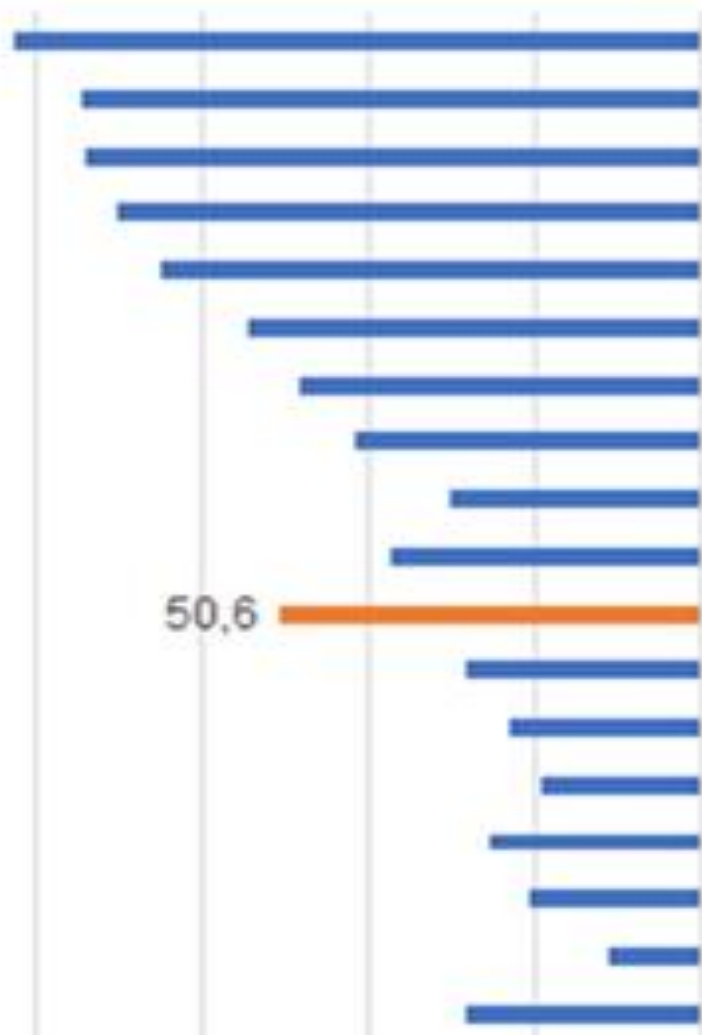
rok	Czechy		Polska		Niemcy		Dania	
	zaufanie	nieufność	zaufanie	nieufność	zaufanie	nieufność	zaufanie	nieufność
2002	11,6	50,1	9	51,4	18,1	35,8	49,9	11,2
2010	10,8	57,6	10,2	53,6	17,2	38,9	42,5	15,4
2018	19,3	40,9	14,9	44,3	32,3	26,7	50,8	13,2
zmiana	7,7	-9,2	5,9	-7,1	14,2	-9,1	0,9	2

Źródło: opracowanie na podstawie Europejskiego Sondażu Społecznego (2002, 2010, 2018).

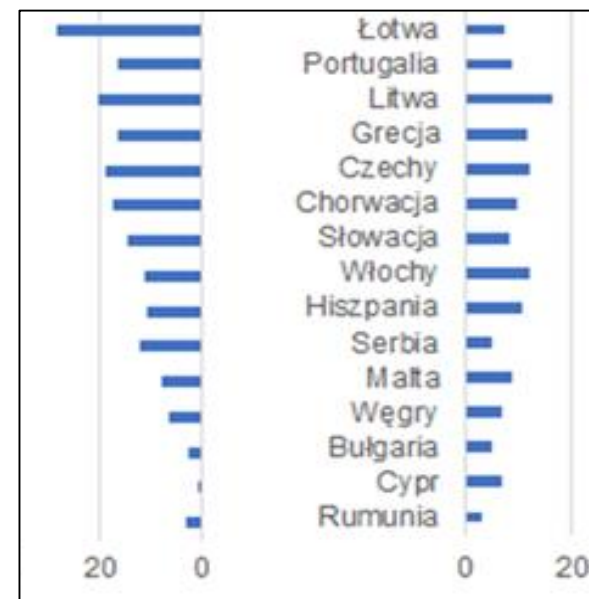
Zestawienie odsetków osób biorących udział w formalnej lub nieformalnej dobrowolnej działalności społecznej (16+, 2015)

Nieformalna dobrowolna działalność społeczna

Sformalizowana dobrowolna działalność społeczna



- Niderlandy
- Norwegia
- Szwecja
- Finlandia
- Islandia
- Szwajcaria
- Słowenia
- Dania
- Luksemburg
- Irlandia
- Polska
- Francja
- Austria
- Wielka Brytania
- Niemcy
- Estonia
- Belgia
- Łotwa



Współpraca a teoria kosztów transakcyjnych

Kapitał społeczny i silne instytucje obniżają koszty transakcyjne:

- Jak jest u nas?
- Jaka jest dynamika?

Współpracą w ramach jednej organizacji jest zwykle „tańsza” niż pomiędzy organizacjami, ale do pewnego stopnia:

- Jakie mamy w Polsce organizacje, które obniżają koszty transakcyjne (ułatwiają współpracę) wokół kształcenia zawodowego?
- Jaka jest dostępna przestrzeń działania tych organizacji?
- Jakie działania podejmują te organizacje?

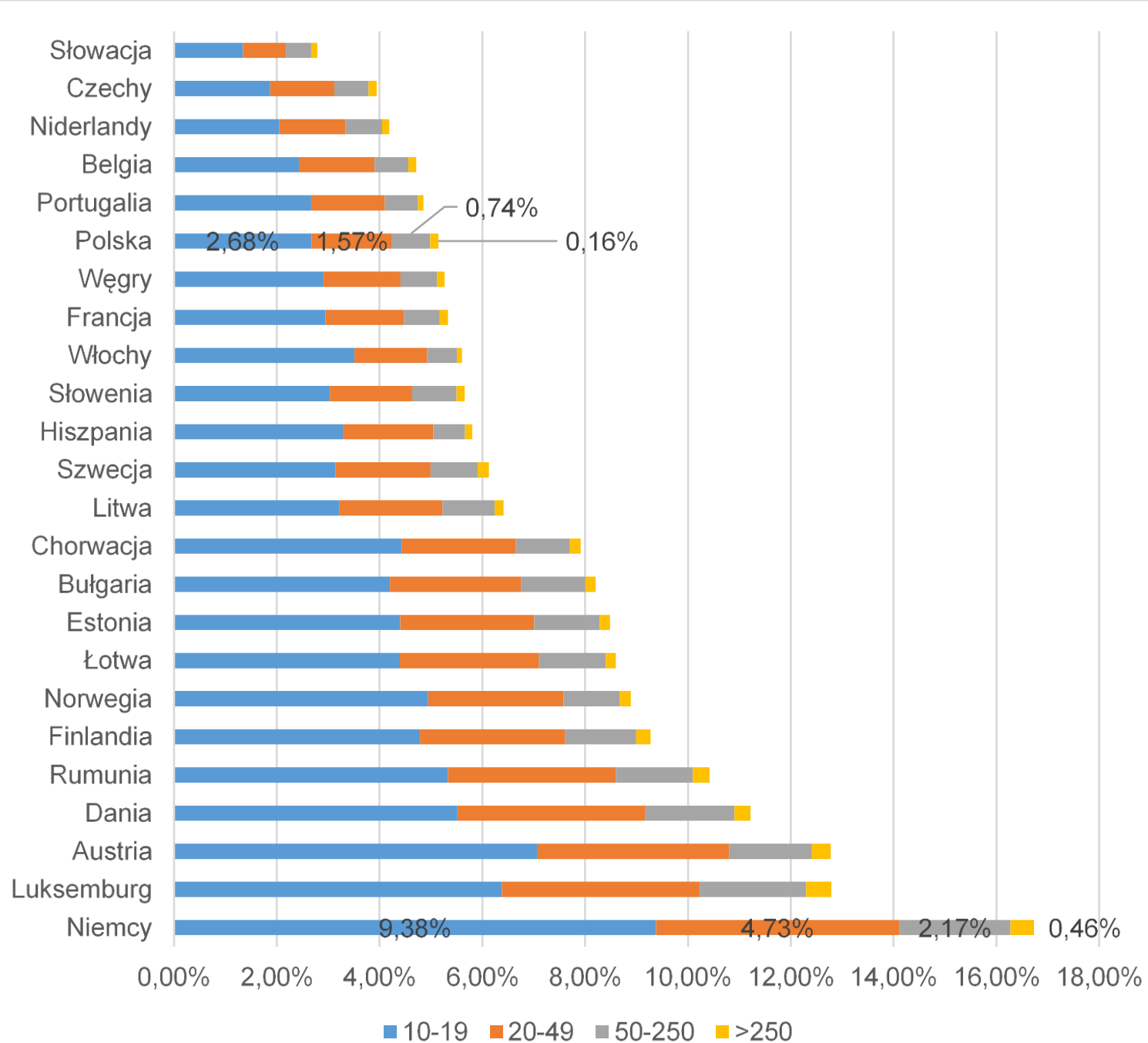
Średnie i duże przedsiębiorstwa w Polsce – naturalny kandydat do współpracy

Liczba przedsiębiorstw i odsetek pracujących w nich osób według grup wielkości przedsiębiorstw w 2017 roku w Polsce

	Liczba zatrudnianych osób				
	0-9	10-19	20-49	50-249	ponad 250
liczba przedsiębiorstw	1 672 tys.	29 tys.	24 tys.	15,5 tys.	3,5 tys.
odsetek przedsiębiorstw	95,9%	1,7%	1,4%	0,9%	0,2%
odsetek pracujących	37,7%	4,6%	7,7%	17,6%	32,4%

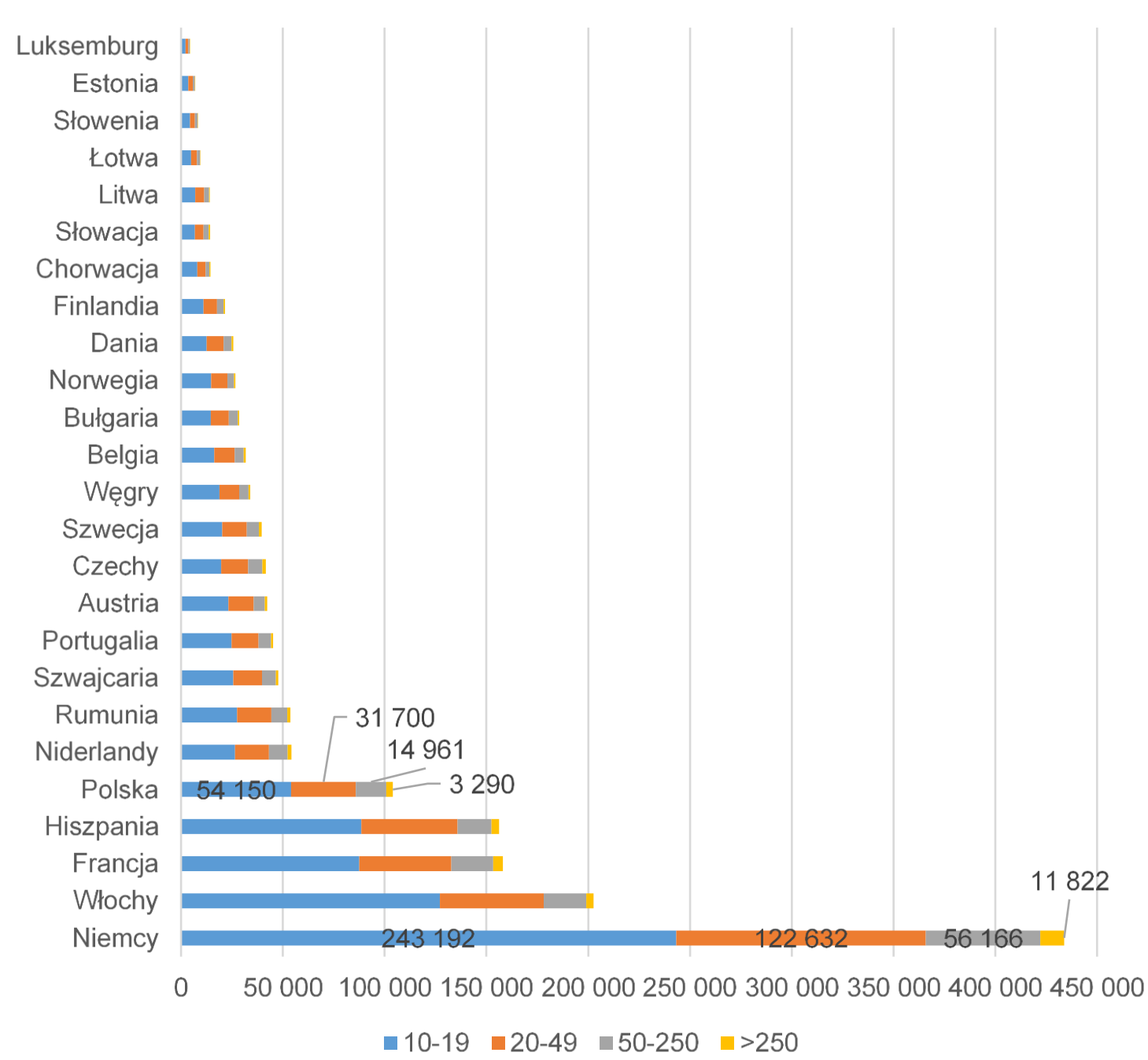
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Eurostat

Odsetek przedsiębiorstw zatrudniających więcej niż 9 osób w wybranych krajach Europejskich w 2019 roku.



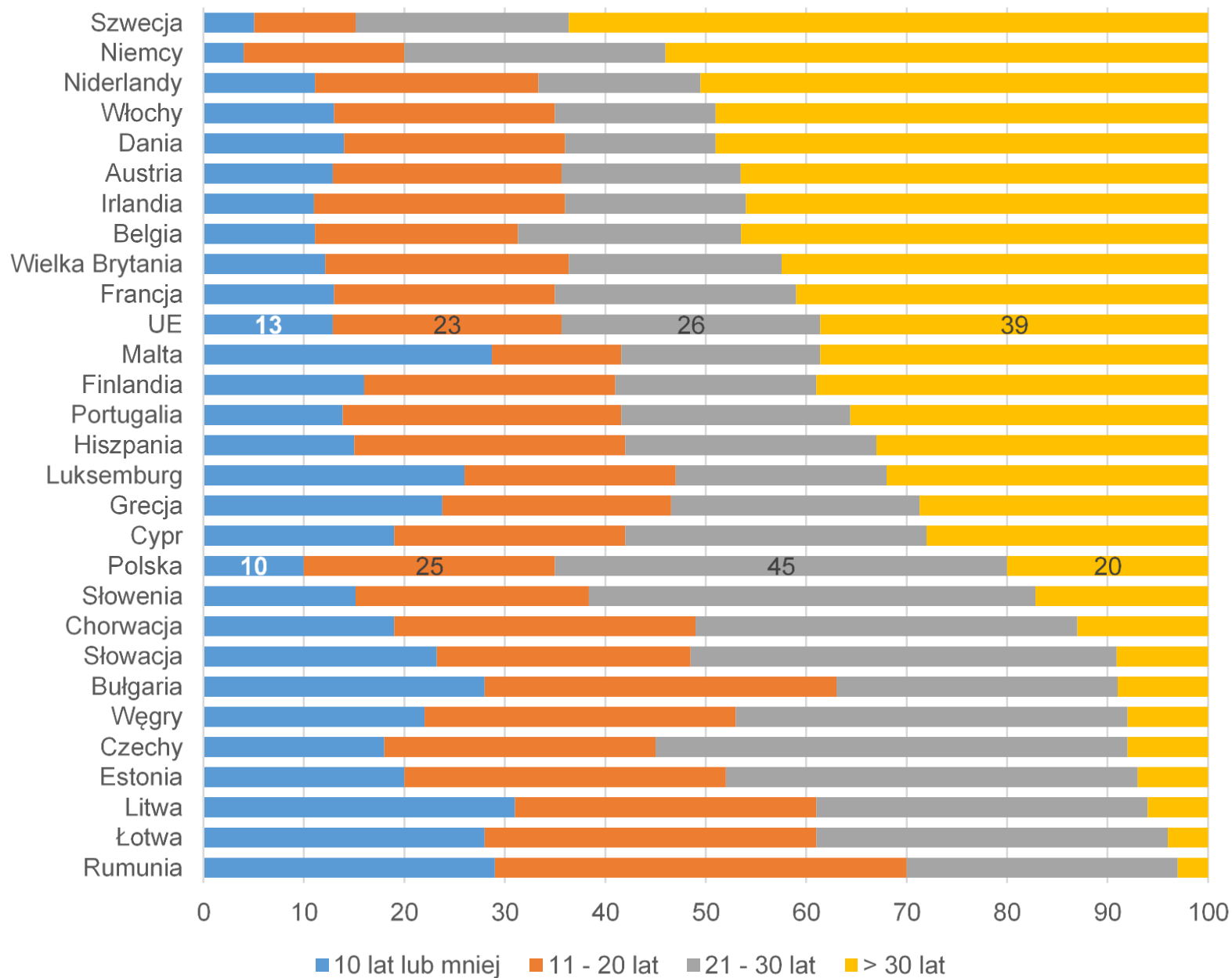
Polskę cechuje stosunkowo niski udział przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 osób w populacji przedsiębiorstw.

Liczba przedsiębiorstw zatrudniających więcej niż 9 osób w wybranych krajach Europejskich w 2019 roku.



Polskę cechuje stosunkowo duża liczba przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 osób.

Przeciętny wiek funkcjonowania zakładu w 2019 r.



Tworzenie instytucji w przedsiębiorstwie wymaga czasu: wiek ma znaczenie.

Zakłady w Polsce istnieją przeciętnie dłużej, niż w innych krajach postkomunistycznych.

Polskie zakłady pozostają poniżej średniej unijnej, ale decyduje o tym kategoria 30+.

Organizacje pracodawców i samorządy gospodarcze

- Lewkowicz (2019, s.20) wskazuje, że przedsiębiorcy w Polsce cechują się niechęcią do zrzeszania w formie organizacji pracodawców. Według przywołanych przez niego szacunków należy do nich około 14% pracodawców.
- Jest tak, ponieważ nie widzą oni realnych korzyści z przynależności do tych organizacji – są one oceniane jako elitarne. Pracodawcy oceniają, że skupiają się one na działalności lobbingowej, a partnerem społecznym są jedynie na szczeblu centralnym.
- W tym sensie odróżnia je to od organizacji samorządu gospodarczego, które są aktywne na szczeblu lokalnym oraz posiadają reprezentację na szczeblu centralnym.

Organizacje pracodawców i samorządy gospodarcze (1)

- organizacją pracodawców o zasięgu krajowym, która „od zawsze” posiada struktury zajmujące się kształceniem zawodowym, jest Związek Rzemiosła Polskiego gdzie funkcjonują stałe ciała: zespół oświaty zawodowej i problematyki społecznej oraz komisja problemowa ds. organizacji oświaty zawodowej, nadzoru i kształcenia dualnego.
- w strukturach największych organizacji pracodawców, tj. Konfederacji Lewiatan, Pracodawców RP, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców nie ma rad lub komitetów ds. edukacji, w szczególności edukacji zawodowej. Organizacje te posiadają ekspertów, którzy specjalizują się w tematyce edukacji - najczęściej wyższej i ogólnej.

Organizacje pracodawców i samorządy gospodarcze (2)

- na poziomie krajowym samorządu gospodarczego w strukturach Krajowej Izby Gospodarczej od 2020 roku funkcjonuje Komitet Edukacji Zawodowej. Według dostępnych publicznie informacji zorganizował on dwie konferencje oraz wspiera członków KIG w działaniach związanych z kształceniem zawodowym.
- w regionalnych i branżowych strukturach organizacji pracodawców oraz samorządu gospodarczego zwykle nie funkcjonują (lub inaczej mówiąc czasem funkcjonują) wyspecjalizowane komórki lub funkcje (np. eksperci, pełnomocnicy ds. edukacji). Bywa również, że członkami tych organizacji są podmioty zajmujące się kształceniem zawodowym, np. Zakłady Doskonalenia Zawodowego czy Centra Kształcenia Ustawicznego.

Organizacje pracodawców i samorządy gospodarcze (3)

- Zarysowaną powyżej lukę wypełniają do pewnego stopnia Sektorowe Rady ds. Kompetencji, które funkcjonują na razie jako finansowane przez Państwo projekty realizowane przez konsorcja różnych podmiotów, a w szczególności: organizacji pracodawców, samorządów gospodarczych, specjalnych stref ekonomicznych oraz podmiotów edukacyjnych.
- Sektorowe Rady ds. Kompetencji powstają od 2016 r. w ramach konkursów organizowanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Obecnie jest ich siedemnaście. Rady mają być platformą wymiany doświadczeń między pracodawcami, szkołami, uczelniami, instytucjami szkoleniowymi i innymi podmiotami kształcącymi umiejętności pracowników w danej branży. wg stanu na kwiecień 2022 (por. <https://www.parp.gov.pl/component/site/site/sektorowe-rady-ds-kompetencji#rady>)

Suplement

Wybrane wyniki europejskiego badania opinii publicznej na temat kształcenia zawodowego – dane dla Polski z 2016 roku.

Kształcenie zawodowe...	Tak	Nie	Nie wiem
POSTRZEGANIE ATRAKCYJNOŚCI			
...jest mniej atrakcyjne od ogólnego	70,5	20,3	9,2
...jest drogą wskazywaną uczniom osiągającym gorsze wyniki w nauce	73,7	17,2	9,0
ROLA W SPOŁECZEŃSTWIE			
...wzmacnia gospodarkę krajową	88,8	7,3	3,9
...pomaga zmniejszyć bezrobocie	87,7	9,4	2,9
...pomaga przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu	84,1	11,5	4,4
REZULTATY KSZTAŁCENIA			
...pozwala opanować umiejętności wymagane przez pracodawców	87,7	9,4	2,9
...prowadzi do uzyskania dobrze płatnej pracy	76,6	16,8	6,6
...prowadzi do pracy, która jest ceniona w społeczeństwie	65,8	26,1	8,1
...pozwala szybko znaleźć pracę absolwentom	76,6	15,9	7,5

Źródło: tłumaczenie i opracowanie twierdzeń na podstawie raportu (Cedefop, 2017) i danych badania dostępnych na www.cedefop.europa.eu/en/tools/opinion-survey-on-vet

Dziękuję za uwagę

w.stechly@ibe.edu.pl

wstech@sgh.waw.pl

Źródła:

- Bandarzewski, K. (2021). Udział izb gospodarczych w decentralizacji władzy publicznej. *Prawo*, 333, 163–181.
- Dąbrowski, K. (2007). Izby przemysłowo-handlowe Drugiej Rzeczypospolitej jako instytucje samorządu przemysłowo-handlowego. Ujęcie doktrynalne i konstytucyjne. *Studia z Dziejów Państwa i Prawa*, 10(1), 303–321.
- Drogosz-Zabłocka, E., & Stasiowski, J. (2016). Praktyczna nauka zawodu pracowników młodocianych z perspektywy pracodawców. Koszty, korzyści i ryzyka. *Edukacja*, 137(2), 5–31.
- Euwals, R., & Winkelmann, R. (2001). *Why Do Firms Train?: Empirical Evidence on the First Labour Market Outcomes of Graduated Apprentices*. Centre for Economic Policy Research.
- Guziejewska, B., & Marciniak, P. (2021). Znaczenie dorobku nowej ekonomii instytucjonalnej dla rozwoju idei powszechnego samorządu gospodarczego w Polsce. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 119, 231-253-231–253.
- Karcz-Kaczmarek, M., & Maciejewski, M. (2015). Samorządy zawodowe i zakres ich samodzielności, w świetle doktryny oraz orzecznictwa. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 95, 57–76.
- Kmiecniak, R. (2013). Samorząd gospodarczy w państwach Unii Europejskiej. *Rocznik Integracji Europejskiej*, 7, 63–74.
- Lewkowicz, J. (2018). Efektywność organizacji pracodawców w Polsce. *Polityka Społeczna*, nr 1, 18–22.
- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.
- Scott, W. R. (2001). *Institutions and Organizations*. SAGE Publications.