



Nina Drejerska¹

ZNACZENIE POZIOMU I KIERUNKU WYKSZTAŁCENIA MIESZKAŃCÓW OBSZARÓW WIEJSKICH DLA ROZWOJU REGIONU

Wstęp

Duże znaczenie zwiększenia aktywności zawodowej, a w szczególności wskaźnika zatrudnienia, dla rozwoju społeczno-gospodarczego zostało potwierdzone na poziomie całej Unii Europejskiej w zapisach Strategii Lizbońskiej², a od 2005 roku Odnowionej Strategii Lizbońskiej na rzecz Wzrostu Gospodarczego i Zatrudnienia³. W Polsce kwestie związane z rozwojem regionalnym, poprzez zwiększenie aktywności zawodowej przy wykorzystaniu różnych instrumentów kształtujących pożądaną, z rynkowego punktu widzenia, strukturę wykształcenia i kwalifikacji, są obecnie istotnymi elementami programów operacyjnych, zarówno ogólnokrajowych (np. Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013) jak też komponentami regionalnych programów operacyjnych. Również dokumenty strategiczne określające przyszłość polskiej polityki regionalnej, np. przygotowywana Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego, podkreślają w ramach najważniejszych wyzwań polityki regionalnej między innymi pełniejsze wykorzystanie i poprawę zasobów pracy⁴.

¹ Dr Nina Drejerska, adiunkt, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.

² Lisbon Extraordinary European Council, 23-24 March 2000, Presidency Conclusions, Lisbon European Council, http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm (29.12.2008).

³ Komunikat na wiosenny szczyt Rady Europejskiej, Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej. Bruksela, dnia 2.2.2005, {SEC(2005) 192}, {SEC(2005) 193}, s. 37.

⁴ Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego, wersja z 9 września 2009, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, s. 27-32.

Tak duża waga przywiązywana do zmniejszenia skali bierności zawodowej wynika z tego, iż ma ona bardzo duże znaczenie dla prowadzenia polityki społeczno-gospodarczej, a w jej obrębie również polityki rozwoju regionalnego. Często bowiem niska stopa bezrobocia jest w rzeczywistości konsekwencją wysokiego odsetka biernych zawodowo, a nie dobrej sytuacji na lokalnym czy regionalnym rynku pracy. Dlatego też warto poświęcać uwagę właśnie bierności, gdyż tak naprawdę to ona w dużej mierze determinuje wysokość stopy bezrobocia. Brak aktywności zawodowej jest zarazem często barierą dla rozwoju gospodarczego i nie pozwala na zwiększenie dochodu powyżej pewnej granicy progowej⁵.

Metoda badań

W pracy wykorzystane zostały dane pierwotne – z kwestionariuszy wywiadu skierowanych do wiejskich gospodarstw domowych, pozyskane przez autorkę w wyniku udziału w realizacji projektu pt. „Analiza i ocena sytuacji kobiet wiejskich na rynku pracy” nr 1.6/1/1.6 SPO RZL/477/75 w okresie 2005-2007 współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Powiaty do badania wybrano na drodze doboru celowego, a wiejskie gospodarstwa domowe w tych powiatach na zasadzie doboru kwotowego (gospodarstwa domowe z użytkownikiem gospodarstwa indywidualnego oraz niezwiązane z rolnictwem)⁶. Badanie w wiejskich gospodarstwach domowych przeprowadzono w formie wywiadu osobistego standaryzowanego (kwestionariuszowego) przy wykorzystaniu kwestionariusza wywiadu⁷.

Proces badawczy został zorganizowany następująco:

1. Przyjęto podział na regiony NTS 1 według klasyfikacji GUS i Eurostatu⁸. W celu odróżnienia od podejścia regionalnego opartego na podziale wojewódzkim Polski przyjęto określenie makroregion dla tak wyodrębnionych regionów pierwszego poziomu klasyfikacji NTS. W makroregionach sporządzono ranking podregionów (poza miastami stanowiącymi same w sobie podregiony) według stopy bezrobocia rejestrowanego oraz wartości PKB *per capita*.
2. Z każdego z 6 makroregionów wybrano do badań po 4 powiaty (dwa o najniższej stopie bezrobocia rejestrowanego, a najwyższym PKB *per capita* oraz od-

⁵ B. Rokicki, *Regionalne zróżnicowanie aktywności ekonomicznej w Polsce na poziomie województw (NUTS2)*. Opracowanie w ramach projektu badawczego pt. „Regionalne zróżnicowanie polskiego rynku pracy”, nr 1 HO2C 051 27, <http://www.rynekpracy.edu.pl/?strona=wyniki-terytorialnie> (30.03.2010), s. 4.

⁶ B. Klepacki, *Wybór próby w badaniach ekonomiczno-rolniczych*. Wydawnictwo SGGW-AR, Warszawa 1984, s. 5.

⁷ S. Kaczmarczyk, *Badania marketingowe: metody i techniki*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003, s. 203.

⁸ Region centralny – województwa: łódzkie i mazowieckie; region południowo-zachodni – województwa: dolnośląskie i opolskie; region południowy – województwa: małopolskie i śląskie; region północno-zachodni – województwa: lubuskie, wielkopolskie i zachodniopomorskie; region północny – województwa: kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie i pomorskie; region wschodni – województwa: lubelskie, podkarpackie, podlaskie i świętokrzyskie.

powiednio dwa o najwyższej stopnie bezrobocia rejestrowanego i najniższym PKB *per capita*) - łącznie próba o liczebności 24 powiatów.

3. W każdym z 24 powiatów przeprowadzono 41 lub 42 wywiady kwestionariuszowe w wiejskich gospodarstwach domowych (łącznie 1000 gospodarstw domowych).
4. W badaniu uczestniczyły zarówno gospodarstwa domowe z użytkownikiem gospodarstwa indywidualnego jak i tzw. bezrolne gospodarstwa domowe. Proporcje tych dwu grup gospodarstw w próbie badawczej ustalono według wskaźnika udziału ludności w gospodarstwach domowych z użytkownikiem gospodarstwa indywidualnego w grupie ludności zamieszkałej na obszarach wiejskich.

Badania ankietowe w gospodarstwach domowych zostały przeprowadzone jednorazowo, w okresie od sierpnia do listopada 2006 roku przez przeszkolonych w tym celu ankietów. Zostały one poprzedzone badaniem pilotażowym przeprowadzonym w maju i czerwcu 2006 roku w 14 wiejskich gospodarstwach domowych zlokalizowanych w wybranych wsiach województw lubelskiego i mazowieckiego.

W opracowaniu przedstawiono analizowane zależności pomiędzy biernością zawodową a makroregionem zamieszkania i kwestiami związanymi z wykształceniem w badanej populacji, aczkolwiek szeroki materiał empiryczny był podstawą do badania także innych zależności⁹. Przeprowadzone badania empiryczne pozwoliły na wykrycie wskazanych zależności z końca 2006, czyli części okresu o najlepszej sytuacji na rynku pracy po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej, niemniej jednak ich istnienie jest szeroko akcentowane w literaturze, np. w postaci teorii kapitału ludzkiego¹⁰. Ponadto świadomość ich istnienia pozwala na lepsze programowanie polityki rozwoju regionalnego w aspekcie związanym z rynkiem pracy, również w mniej sprzyjających warunkach (np. w sytuacji rynku pracodawcy), kiedy to większą wagę przywiązuje się do odpowiedniego wykształcenia i umiejętności, w znacznym stopniu determinujących efektywność potencjalnych pracowników.

Zależności pomiędzy miejscem zamieszkania, poziomem i kierunkiem wykształcenia a biernością zawodową

Polegając na samookreśleniu statusu na rynku pracy przez osoby objęte badaniem wyodrębniono dwie grupy: aktywnych zawodowo (2198 osób – 72%) oraz biernych zawodowo (836 osób – 28%). Po weryfikacji takich kryteriów jak: zaangażowanie w pracę w gospodarstwie rolnym, faktyczne poszukiwanie pracy, praca dorywcza lub nierejestrowana, odsetek biernych zawodowo wyniósł w ankietowanej populacji 27%.

Jednym z celów badań była identyfikacja grup problemowych na rynku pracy, między innymi zagrożonych biernością zawodową. W związku z tym podjęto pró-

⁹ N. Drejerska, *Ekonomiczno-społeczne uwarunkowania aktywności zawodowej ludności wiejskiej*. Praca doktorska przygotowana w Katedrze Polityki Agrarnej i Marketingu Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego, Warszawa 2009.

¹⁰ G.S. Becker, *Investment in human capital: A theoretical analysis*. Journal of Political Economy, vol. 70, Supplement: October 1962, s. 9-49.

bę określenia czy m.in. zamieszkiwanie w jednym z sześciu makroregionów Polski, wykształcenie, zawód (według grup wielkich Klasyfikacji Zawodów i Specjalności¹¹) oraz posiadanie dodatkowych kwalifikacji mogą wpływać znacząco na aktywność zawodową (tabela 1).

Tabela 1. Zależności krzyżowe pomiędzy wybranymi czynnikami a biernością zawodową (%).

Wyszczególnienie		Aktywni	Bierni
Ogółem		85,3	14,7
Makroregion	centralny	91,0	9,0
	południowo-zachodni	83,4	16,6
	południowy	87,0	13,0
	północno-zachodni	78,2	21,8
	północny	88,1	11,9
	wschodni	84,4	15,6
Wykształcenie	nieukończone podstawowe i podstawowe	80,8	19,2
	zawodowe	92,5	7,5
	średnie	75,6	24,4
	wyższe	97,6	2,4
Zawód	brak zawodu	74,0	26,0
	specjaliści	97,0	3,0
	technicy i inny personel	86,7	13,3
	pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	92,2	7,8
	rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	92,6	7,4
	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	92,9	7,1
	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	92,9	7,1
	wykształcenie ogólne	52,8	47,2
Dodatkowe kwalifikacje	nie	83,8	16,2
	tak	94,3	5,7

Źródło: opracowanie własne.

¹¹ Klasyfikacja Zawodów i Specjalności. Ujednolicony tekst Załącznika do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz.U. 2004, nr 265, poz. 2644), zmieniony rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz.U. 2007, nr 106, poz. 728). Analizowany zbiór zawodów nie obejmuje takich grup jak: pracownicy przy pracach prostych, siły zbrojne i pracownicy biurowi, jako że liczba posiadaczy takich zawodów była niewystarczająca w badanej zbiorowości biorąc pod uwagę kryteria statystyczne. Liczebność mniejsza niż 5 w poszczególnych klasach jest, bowiem wskazywana w literaturze jako zbyt mała do stosowania statystyki, na której oparty jest wykorzystany dalej współczynnik V Cramera (A.D. Aczel, *Statystyka w zarządzaniu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 751). W badaniach nie uwzględniono również grupy: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, ponieważ nikt z badanych nie zadeklarował zawodu sklasyfikowanego w tej grupie. Wprowadzono natomiast takie grupy jak: brak zawodu i wykształcenie ogólne nieuwzględnione w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Analiza danych przedstawionych w tabeli 1 pozwala stwierdzić, że:

- w ujęciu makroregionalnym największy odsetek biernych zawodowo charakteryzował makroregion północno-zachodni zaś najmniejszy makroregion centralny,
- biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, najmniej aktywne zawodowo były osoby z wykształceniem średnim, zaś najbardziej te z wykształceniem wyższym,
- najbardziej aktywni zawodowo wśród grup zawodowych byli specjaliści zaś najmniej osoby z wykształceniem ogólnym (szczególnie młode, z racji kontynuacji edukacji na studiach) i bez zawodu,
- posiadanie dodatkowych kwalifikacji sprzyjało aktywności zawodowej – odsetek osób biernych zawodowo posiadających dodatkowe kwalifikacje był niemalże trzy razy mniejszy niż wśród nieposiadających takich kwalifikacji.

Dla zmiennych: makroregion, wykształcenie, zawód oraz dodatkowe kwalifikacje prawdopodobieństwo towarzyszące statystyce χ^2 było mniejsze od 0,05, co pozwala na stwierdzenie, że zależności te są statystycznie istotne. Dla zmierzenia siły tych zależności posłużono się współczynnikiem V Cramera, który osiąga wartości z przedziału [0,1]. Im wyższa wartość współczynnika, tym większa siła zależności pomiędzy badanymi cechami (tabela 2).

Tabela 2. Wartości współczynnika V Cramera (istotne statystycznie dla $p < 0,05$) dla analizowanych zmiennych wpływających na bierność zawodową.

Wyszczególnienie	Współczynnik V Cramera
Makroregion	0,117
Wykształcenie	0,249
Zawód	0,395
Dodatkowe kwalifikacje	0,101

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie wartości współczynnika V Cramera, można stwierdzić, że najsilniejsze zależności występowały pomiędzy aktywnością zawodową a przynależnością do poszczególnych grup zawodowych. W dalszej kolejności wpływ miały takie czynniki jak: poziom wykształcenia, makroregion oraz dodatkowe kwalifikacje.

Zawód i dodatkowe kwalifikacje szansą czy barierą aktywizacji?

Istnieje wiele czynników i uwarunkowań wpływających na decyzje poszczególnych jednostek o pozostaniu biernym czy podjęciu aktywności zawodowej. Mogą one mieć charakter barier i ograniczeń, jak np. brak placówek opieki nad dziećmi czy innymi osobami zależnymi odnoszący się szczególnie do młodych kobiet mieszkających na obszarach wiejskich, gdzie niedorozwój takiej infrastruktury jest znaczny. Z drugiej strony mogą istnieć takie przyczyny, które sprzyjają podejmowaniu aktywności zawodowej.

Sprawdzenie, do której z tych dwóch grup można zaliczyć zawód, jak również dodatkowe kwalifikacje osób biernych zawodowo jest możliwe między innymi na podstawie badania popytu na pracę prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny od 2005 roku z częstotliwością kwartalną¹². Z punktu widzenia popytu na pracę badanie to ma jednak jeden dość istotny brak – obejmuje bowiem tzw. jednostki duże i średnie, tj. jednostki, w których pracuje 10 i więcej osób, podczas gdy wśród wszystkich przedsiębiorstw w 2006 roku (zresztą podobnie jak w latach poprzednich ale też następnych) dominowały jednostki małe, stanowiąc 99% całej populacji (mikroprzedsiębiorstwa do 9 osób pracujących – 96%), zatrudniające 52% pracujących (41% w podmiotach do 9 osób), podczas gdy w jednostkach średnich pracowało 18% osób, a w dużych – 30%¹³.

Przyjmując, że uczniowie i studenci podejmują aktywność na rynku pracy po ukończeniu kształcenia, więc bez dokładnych danych na temat okresu jego trwania oraz prognoz popytu na pracę przypuszczenia o ich potencjalnej aktywizacji są bezcelowe oraz zakładając, że przejście z grupy biernych zawodowo jest najbardziej prawdopodobne wśród osób nieposiadających świadczeń emerytalnych¹⁴, poddano w związku z tym analizie zawody i dodatkowe kwalifikacje 154 biernych zawodowo. W grupie tej znalazło się 36 osób deklarujących nieposiadanie żadnego zawodu oraz 11 z wykształceniem ogólnym.

Odniesienie liczby badanych biernych zawodowo reprezentujących poszczególne zawody do liczby miejsc pracy w tychże zawodach w całym kraju, choć z pewnością wskaźnik bardzo uproszczony i pomijający szereg uwarunkowań, pozwoliło dostrzec niezwykle dużą dysproporcję pomiędzy małą liczbą ofert w zawodach rolniczych, ogrodniczych, leśniczych i rybactwa a pozostałych¹⁵.

Jako, że informacje uzyskane na podstawie badania popytu na pracę mogą mieć charakter jedynie orientacyjny, ze względu na dane publikowane na poziomie całego kraju, to uzupełnieniem analizy są informacje pochodzące z Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych przygotowywanych na poziomie powiatów przez Powiatowe Urzędy Pracy, a na poziomie województw przez Wojewódzkie Urzędy Pracy. Na poziomie elementarnych grup zawodowych, analizowanych w ramach monitoringów, najliczniej reprezentowani w badaniu byli bierni zawodowo rolnicy oraz krawcy. Zawody związane bezpośrednio z produkcją rolniczą mogą być barierą aktywizacji, jako że popyt na takie kwalifikacje, szczególnie biorąc pod uwagę możliwość stałej pracy, jest stosunkowo niski, jeżeli nawet nie najniższy. Z drugiej jednak strony, w obliczu dość licznych ofert pracy w zawodach niewymagających wysokiego poziomu wykształcenia a raczej kon-

¹² *Popyt na pracę w 2006 roku*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2007, s. 11.

¹³ *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2006 roku*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008, s. 14-16.

¹⁴ U. Sztanderska, *Przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w ZUS*. s. 18-25 oraz *Przyczyny wczesnej dezaktywizacji osób ubezpieczonych w KRUS*, s. 81-85 [w:] *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa, styczeń 2008.

¹⁵ *Popyt na pracę w 2006 roku*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2007 i badania własne.

kretnych umiejętności – w grupie zwanej często robotnikami wykwalifikowanymi, posiadanie takiego zawodu jak krawiec mogłoby potencjalnie działać stymulująco na aktywność zawodową.

Zarówno grupa zawodowa rolników jak i krawców okazały się przynależeć do zawodów nadwyżkowych¹⁶ na wszystkich poziomach analizy (powiatu, województwa i kraju). Zawodowa grupa elementarna rolników była, poza jednym powiatem (Ełk), grupą dla której nie zgłoszono ofert pracy we wszystkich badanych powiatach w 2006. Na poziomach wojewódzkich jak i w skali krajowej sytuacja w tym zakresie nie była również znacząco lepsza. Zdecydowanie zawody rolnicze nie były profesjami sprzyjającymi czy ułatwiającymi aktywizację zawodową. Sytuacja krawców nie była już tak jednoznacznie zła, jednak nie lepsza na tyle, aby w świetle rankingów, chociaż w jednym powiecie bądź województwie, ta grupa zawodowa została zakwalifikowana chociażby do zawodów zrównoważonych, nie wspominając już o zawodach deficytowych.

W tym momencie należy też zwrócić uwagę na kwestię aspiracji zawodowych. Mają bowiem miejsce takie sytuacje, kiedy na przykład krawiec/krawcowa nie podejmują zatrudnienia w swoim zawodzie, pomimo istnienia zapotrzebowania na takie kwalifikacje wśród pracodawców, po części z pewnością na skutek oferowanych niskich wynagrodzeń w takich zawodach, ale również z tego powodu, że aspirują do bardziej poważanych w ich mniemaniu prac, jak np. księgowy/księgowca. Jest to może bardziej widoczne w przypadku osób o statusie bezrobotnych aktywnych zawodowo, niż w przypadku biernych, szczególnie w sytuacjach uczestnictwa w kursach i szkoleniach organizowanych między innymi przez urzędy pracy. Na przykład krawiec/krawcowa biorą udział w kursie księgowości pomimo istnienia ofert pracy w posiadanym już zawodzie. Sytuację tę określa się, jako zawyżone aspiracje zawodowe, nieadekwatne do posiadanych kwalifikacji i jest ona wymieniana, jako jeden z najtrudniejszych problemów klientów doradców zawodowych¹⁷. Mechanizm ten wydaje się w podobny sposób dotyczyć również osób biernych zawodowo.

Biorąc pod uwagę natomiast posiadanie dodatkowych kwalifikacji, jako czynnik potencjalnie stymulujący aktywność zawodową (np. na podstawie teorii kapitału ludzkiego), należy stwierdzić, że w grupie biernych zawodowo mieszkańców wsi były one rzadkim zjawiskiem. Jedynie 8% badanych biernych zawodowo zadeklarowało posiadanie jakichkolwiek kwalifikacji dodatkowych. Przy czym żaden rodzaj dodatkowych kwalifikacji nie okazał się bardziej liczny od innych, były to raczej pojedyncze przypadki danych umiejętności. Brak jest, więc potencjału, który mógłby samodzielnie się uruchomić pod wpływem zapotrzebowania ze stro-

¹⁶ Zawód nadwyżkowy - na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Z. Sadowski, *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2003, s. 6.

¹⁷ K. Rybińska, *Potrzeby i oczekiwania doradców zawodowych w zakresie rozwoju ich kompetencji zawodowych. Raport z badań*. Ministerstwo Gospodarki i Pracy Departament Rynku Pracy, Warszawa 2004, s. 71.

ny popytu na pracę. Niezbędne byłyby, więc najpierw szkolenia i różnego rodzaju inne formy kształcenia kierowane do osób biernych zawodowo, które dopiero po ich realizacji mogłyby spowodować zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców wsi.

Podsumowanie

Wyniki uzyskane w zakresie badania związku pomiędzy poziomem wykształcenia i dodatkowych kwalifikacji, ale także posiadania konkretnego zawodu, a biernością zawodową potwierdzają założenia przede wszystkim teorii kapitału ludzkiego, w części akcentującej większe szanse osób o wyższej jakości kapitału na rynku pracy. W konsekwencji jednostki o niższym poziomie kapitału mają mniejsze szanse na rynku pracy, zasilając w ten sposób populację biernych zawodowo. Istnieje również zróżnicowanie makroregionalne w skali bierności zawodowej – w najmniejszym stopniu bierność zawodowa dotyczyła badanych mieszkańców obszarów wiejskich makroregionu centralnego, podczas gdy w największym makroregionu północno-zachodniego.

Na podstawie analiz w zakresie zawodów reprezentowanych przez biernych zawodowo objętych badaniem można stwierdzić, że posiadane przez nich zawody (rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej oraz krawcy, kapelusznicy i pokrewni) nie są poszukiwane od strony popytu na pracę. W związku z tym, mogą zniechęcać do aktywności na rynku pracy i dalszego pozostawiania w bierności.

Dowiedzione zależności wskazują na zasadność akcentowania kwestii związanych z kapitałem ludzkim w programowaniu i realizowaniu polityki rozwoju regionalnego. Konieczne jest również zróżnicowanie jej interwencji w zależności od makroregionu (wyniki badań), w praktyce możliwe do realizacji na poziomie regionów (województw), co pozwoli na jeszcze lepsze dopasowanie instrumentów polityki regionalnej do faktycznych problemów, ale też potencjałów endogenicznych poszczególnych województw.

Bibliografia

1. Aczel A.D., *Statystyka w zarządzaniu*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
2. Becker G.S., *Investment in human capital: A theoretical analysis*. Journal of Political Economy, vol. 70, Supplement: October 1962.
3. Drejerska N., *Ekonomiczno-społeczne uwarunkowania aktywności zawodowej ludności wiejskiej*. Praca doktorska przygotowana w Katedrze Polityki Agrarnej i Marketingu Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego, Warszawa 2009.
4. *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2006 roku*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008.
5. Kaczmarczyk S., *Badania marketingowe: metody i techniki*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003.
6. *Klasyfikacja Zawodów i Specjalności*. Ujednolicony tekst Załącznika do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. 2004, nr 265, poz.

- 2644), zmieniony rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz. U. 2007, nr 106, poz. 728).
7. Klepacki B., *Wybór próby w badaniach ekonomiczno-rolniczych*. Wydawnictwo SGGW-AR, Warszawa 1984.
 8. *Komunikat na wiosenny szczyt Rady Europejskiej, Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej*. Bruksela, dnia 2.2.2005, {SEC(2005) 192}, {SEC(2005) 193}.
 9. *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego*, wersja z 9 września 2009, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
 10. *Lisbon Extraordinary European Council, 23-24 March 2000, Presidency Conclusions*, Lisbon European Council, http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/_cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm (29.12.2008).
 11. *Popyt na pracę w 2006 roku*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2007.
 12. Rokicki B., *Regionalne zróżnicowanie aktywności ekonomicznej w Polsce na poziomie województw (NUTS2)*. Opracowanie w ramach projektu badawczego pt. Regionalne zróżnicowanie polskiego rynku pracy, nr 1 HO2C 051 27, <http://www.rynek.pracy.edu.pl/?strona=wyniki-terytorialnie> (30.03.2010), s. 4.
 13. Rybińska K., *Potrzeby i oczekiwania doradców zawodowych w zakresie rozwoju ich kompetencji zawodowych*. Raport z badań. Ministerstwo Gospodarki i Pracy Departament Rynku Pracy, Warszawa 2004.
 14. Sadowski Z.: *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2003.
 15. Sztanderska U., *Przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w ZUS. oraz Przyczyny wczesnej dezaktywizacji osób ubezpieczonych w KRUS [w:] Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*. Raport z badań. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa, styczeń 2008.

Abstrakt

W artykule przedstawiono empirycznie zaobserwowane zależności pomiędzy makroregionem zamieszkania, poziomem i kierunkiem wykształcenia a biernością zawodową mieszkańców obszarów wiejskich. Badaniami przeprowadzonymi w 2006 roku objęto 1000 wiejskich gospodarstw domowych z 24 powiatów na terenie całego kraju. Wyniki uzyskane w zakresie badania związku pomiędzy poziomem wykształcenia i dodatkowych kwalifikacji, ale także posiadania konkretnego zawodu, a biernością zawodową potwierdzają założenia teorii kapitału ludzkiego, w części akcentującej większe szanse osób o wyższej jakości kapitału na rynku pracy. Rezultaty badań wskazują także na przestrzenne zróżnicowanie skali bierności zawodowej ludności wiejskiej w Polsce. Łącznie potwierdzają one konieczność programowania i realizacji wojewódzko zróżnicowanych instrumentów polityki regionalnej, której jednymi z celów jest pełniejsze wykorzystanie i poprawa jakości zasobów pracy.

The role of education of rural inhabitants in regional development

The aim of the paper was to identify the relationships between a macro-region of living, level and field of education, additional qualifications and economic inactivity of rural inhabitants on labour market. The research conducted in 2006 comprised 1000 rural household from 24 districts in the whole country. The results of the analyses concerning the connections between the level of education, additional qualifications, possessing a certain profession and economic inactivity confirm the assumptions of human capital theory in its part stressing the better chances for people with higher quality of human capital on labour market. They also indicate spatial differences in economic activity of rural inhabitants on labour market in Poland. The research results confirm the necessity of programming and implementation of locally diversified instruments of regional policy, the main task of which is better use and improvement of labour force quality.

PhD Nina Drejerska, assistant professor, Warsaw University of Life Sciences.