

Agnieszka Jeran

PRACUJĄCY POLACY ZWIĘKSZAJĄCY SWOJE KWALIFIKACJE W LATACH 2005–2013

Słowa kluczowe: kwalifikacje zawodowe (vocational qualifications), pracownicy (employees), Diagnoza Społeczna (Social Diagnosis), zwiększanie kwalifikacji (increasing qualifications).

Streszczenie: Aktywność w zakresie kształcenia ustawicznego nie jest wśród Polaków wysoka. Dane ujawniają niewielkie odsetki kształcących się dorosłych, ale aktywność ta jest najwyższa wśród pracowników. Wykorzystując dane Diagnozy Społecznej scharakteryzowano pracowników podnoszących swoje kwalifikacje lub umiejętności pod kątem cech demograficznych, a także oceny własnego wykształcenia i pracy, zarobków czy awansów. Pracownicy kształcący się wykazują wyższe zadowolenie, nieco wyższe dochody, częściej też awansowali lub podejmowali lepszą czy dodatkową pracę.

Znaczenie kształcenia ustawicznego dla rozwoju społecznego

Kształcenie ustawiczne, kształcenie całożyciowe czy nawet w Polsce wprost z angielskiego przywoływane lifelong learning, jest niewątpliwie pojęciem i zjawiskiem tyleż istotnym, co niejednorodnym. Jak wskazuje Ewa Solarczyk-Ambrozik (2013), w odniesieniu do kształcenia ustawicznego brakuje spójnych założeń intelektualnych tak w sferze praktyki społecznej, jak i jej badania, a istotne dla przypisywanych zadań są zarówno tradycje poszczególnych kultur i społeczeństw, jak i propagowane przez międzynarodowe podmioty interpretacje i wytyczne. W tym kontekście szczególnie ważne są kolejne publikacje UNESCO (por. Solarczyk-Ambrozik 2013) i – w europejskim kontekście – wskazówki, wytyczne czy strategie Unii Europejskiej. W ramach Europejskiej Strategii na rzecz Zatrudnienia, kształcenie ustawiczne określone jest jako aktywność podejmowana nieustannie i mająca wszechstronny charakter (por. Berezka 2013), ale jednocześnie kształcenie to ma dosyć jednoznaczny cel – ujawnia go samo ulokowanie w strategii dedykowanej zatrudnieniu. Można uznać, że w przypadku kształcenia ustawicznego idea dopasowania (kompetencji potencjalnych i faktycznych pracowników do wymogów gospodarki), nadążania (obywateli i pracowników za przemianami – szczególnie technologii i szczególnie w wymiarze pracy zawodowej) i uzawodowienia, jest szczególnie wyraźna, chociaż różnie formułowana i różnie też oceniana.

Alicja Jurgiel-Aleksander i Adam Jagiełło-Rusiłowski wskazują, że *kompetencje jako narzędzie funkcjonowania człowieka w świecie znajdują się w centrum uzasadniania znaczenia całościowego uczenia się. (...) dominujący język opisu kompetencji to taki, który każe je widzieć w perspektywie administrowania wiedzą, umiejętnościami, gdzie autorzy traktują dopasowanie kompetencji do rynku zatrudnienia i pracy jako główny cel edukacji* (2013, s. 66), Jolanta Grotowska-Leder (2014) przywołuje zmiany naukowo-technologiczne jako motyw wymagający zmian w umiejętnościach, wprost na taki czynnik wskazuje się zresztą w analizach kompetencji cyfrowych (por. Jeran 2009). Wydaje się, że zadanie edukacji, związane m.in. ze wsparciem jednostki w jej przygotowaniu do aktywności zawodowej (por. Baraniak 2012) – wskazywane jako jedno z wielu – zdobyło status dominującego. Stąd istotność „paradygmatu dopasowania” (por. Kozek 2014) i stąd zgoda na uznawanie sukcesu zawodowego absolwentów za miarę jakości kształcenia szkół różnych szczebli. Zadaniem szkół, a dotyka to szczególnie szkół wyższych, stało się przygotowanie pracowników – jak zauważa Dominik Buttler: *Z obecnych deklaracji studentów, pracodawców i polityków jednoznacznie wyłania się obraz uczelni jako placówki kształcącej przede wszystkim kadry dla potrzeb gospodarki* (Buttler 2014, s. 127–128), co jest konsekwencją umasowienia studiów.

Nie należy jednak zapominać, że z jednej strony efekty kształcenia są długofalowe, *objawiają się w ciągu całego życia* (Jakimiuk 2012, s. 75), z drugiej – faktyczne przemiany technologii produkcyjnych czy komunikacyjnych, a także chociażby mobilność zawodowa i konieczność modyfikowania kwalifikacji, oznaczają, że raz osiągnięte nie mogą wystarczyć na cały okres aktywności zawodowej (por. Cęcelek 2012, Kowal-Orczykowska, Pabiańczyk 2013; Szłapińska, Bartkowiak 2013). Najtrafniejsze kształcenie w młodości nie może zatem wystarczyć – w odniesieniu do wielu zawodów jest to stosunkowo oczywiste jak w przypadku chociażby lekarzy czy prawników, w przypadku innych już mniej, ale przecież i narzędzia czy technologie w mechanice pojazdów, budownictwie czy nawet handlu ulegają zmianom – przystosowanie się do nich wymaga zdobycia nowych kompetencji, choć może odbywać się w ramach stanowiska pracy. Zatem znaczenie kształcenia ustawicznego, wyłaniające się z uzasadnień jego podejmowania w dyskursie politycznym i naukowym, to łączne oddziaływanie czynników o charakterze zewnętrznym (przemian technologicznych prowadzących do zmian specjalizacji poszczególnych gospodarek narodowych, zmian w ramach sposobów wykonywania pracy w ramach stanowisk i branż) i ideowym wyrażającym się w paradygmacie dopasowania, który można też nazwać instrumentalną orientacją edukacji (definiowanie celów i jednocześnie pomiar efektów kształcenia podporządkowane są rozwojowi kompetencji wymaganych przez rynek pracy, a ostatecznym mierniczym jest rynek pracy – decyzje pracodawców i sukces zatrudnieniowy (lub jego brak) absolwentów). Chociaż Wiesława Kozek wskazuje, iż *Paradygmat dopasowania, przepełniający dyskurs ekspercki o rynku pracy, ujmujący wykształcenie użytkowo, jest stosunkowo nowy* (Kozek 2014, s. 202), wcale tak nie jest – zarówno w ideach kształcenia ustawicznego od samych jego

początków (w tradycji anglosaskiej przede wszystkim – por. Solarczyk-Ambrozik 2013), jak i w opisach systemów edukacji i jej efektów, paradygmat ten jest obecny, wszak sama teoria kapitału ludzkiego, która wprost stanowi podłoże rozważań o efektywności kształcenia w kontekście zatrudnienia, datuje się przynajmniej na połowę XX wieku (Blaug 1995).

Kształcenie ustawiczne w Polsce – wybrane wyniki badań

Z pewnością w jakimś stopniu z podkreślonej wagi kształcenia ustawicznego dla jednostek, społeczeństw i gospodarki, a także wytycznych strategicznych UE, wypływa wielotorowa realizacja badań i obszerność raportów. W ciągu ostatnich lat ukazały się przynajmniej trzy dedykowane temu zagadnieniu, obszerne analizy, będące efektem badań o charakterze reprezentatywnym:

- *Kształcenie dorosłych 2011* – raport Głównego Urzędu Statystycznego (badanie było realizowane w początku 2012 roku i dotyczyło roku poprzedniego);
- *Aktywność edukacyjna dorosłych członków gospodarstw domowych* (autorstwa Izabeli Grabowskiej i Ireny E. Kotowskiej, analiza stanowi część opracowania pt. *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2013. Raport tematyczny*, opartego na wynikach *Diagnozy Społecznej* – badanie realizowane jest przez Radę Monitoringu Społecznego, zespołowi przewodniczy Janusz Czapiński, współfinansują je Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich z środków EFS, Narodowy Bank Polski, Narodowe Centrum Nauki, PKO Bank Polski, BRE Bank SA i Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie);
- *Kształcenie przez całe życie* – raport powstały w ramach badań Bilans Kapitału Ludzkiego (na podstawie danych z badania zrealizowanego w 2012 roku). Bilans Kapitału Społecznego to projekt realizowany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński, finansowany ze środków UE (Program Operacyjny Kapitał Ludzki), pod kierunkiem Anny Świebickiej-Nerkowskiej (PARP) i Jarosława Górniaka (UJ), w latach 2010–2014 obejmował 5 cykli reprezentatywnych badań ludności oraz m.in. badania pracodawców, podmiotów edukacyjnych, uczniów.

Kształcenie dorosłych w świetle danych GUS

GUS w swoim badaniu uwzględnia trzejelementowy podział kształcenia: edukację w systemie formalnym, kształcenie pozaformalne i kształcenie nieformalne. Zgodnie z uzyskanymi w badaniu wynikami, w kształceniu formalnym uczestniczyło w 2011 roku 5,4% Polaków w wieku 25–64 lat (i 13,6%, jeśli uwzględnić szerszy zakres wiekowy tj. osoby w wieku 18–64 lat), a wyniki wskazują na nieznaczne zróżnicowanie związane z płcią i dużo wyraźniejsze związane z zamieszkiwaniem na wsi lub w mieście, wiekiem, wykształceniem i sytuacją na rynku pracy. Częściej kształcą się kobiety niż mężczyźni, częściej mieszkańcy miast niż

wsi, udział uczestniczących w różnych formach kształcenia wyraźnie zmniejsza się w kolejnych grupach wiekowych. Uwzględnienie uzyskanego poziomu wykształcenia ujawnia, że w ramach edukacji formalnej kształcą się najczęściej osoby z wykształceniem średnim ogólnym – będą to najprawdopodobniej studium absolwenci, a także z wyższym – w tym przypadku częściowo będzie to efekt kontynuowania studiów po uzyskaniu dyplomu studiów I stopnia. Analizując rozkład uczestnictwa w kształceniu związany ze statusem na rynku pracy, autorzy raportu zauważają, że *częściej kształcą się osoby pracujące niż bezrobotne i biernie zawodowo. Częściowo wynika to z możliwości podnoszenia edukacji z pomocą zakładów pracy, w tym z ewentualną partycypacją pracodawców w kosztach edukacji pracownika. Z drugiej zaś strony, z konieczności stałego uzupełniania swojej wiedzy i dostosowywania się do wymogów zakładu pracy* (GUS 2013, s. 21). Należałoby dodać, że poniżej przytoczone dane nie ujawniają tego tak jaskrawo, pracujący bowiem uczestniczą przede wszystkim w kształceniu pozaformalnym i nieformalnym.

Tabela 1. Charakterystyka dorosłych uczestniczących w kształceniu formalnym i nieformalnym w roku 2011 (dane GUS)

Cechy społeczno-demograficzne		Odsetek przedstawicieli danej grupy uczestniczący w kształceniu [w %]	
		formalnym	nieformalnym
ogółem	osoby w wieku 25–64 lata	5,4	21,0
	osoby w wieku 18–69 lat	13,6	20,9
płeć*	kobiety	6,2	21,4
	mężczyźni	4,5	10,6
miejsce zamieszkania*	miasto	6,6	25,2
	wieś	3,3	14,0
wiek	25–29	18,2	28,9
	30–34	7,0	27,3
	35–39	5,6	25,1
	40–44	4,6	26,4
	45–49	2,6	21,3
	50–54	1,4	17,9
	55–59	0,4	13,0
	60–64	0,1	5,2
wykształcenie**	wyższe	18,8	43,0
	średnie zawodowe	7,8	18,6
	średnie ogólnokształcące	34,9	20,1
	zasadnicze zawodowe	2,6	9,9
status na rynku pracy**	pracujący	9,5	29,2
	bezrobotni	10,4	10,9
	biernie zawodowo	21,7	9,2

* – wyniki przedstawione dla osób w wieku 25–64 lat

** – wyniki przedstawione dla osób w wieku 18–69 lat

Źródło: GUS 2013, s. 16, 17, 19 i 21.

Aktywność edukacyjna dorosłych członków gospodarstw domowych – dane *Diagnozy Społecznej*

W analizie opartej na wynikach *Diagnozy Społecznej* jej autorki podają przegląd wyników z kolejnych cykli badania, od roku 2000 do 2013, przy czym analizą objęto osoby w wieku powyżej 20 lat, a aktywność obejmowała dwa poprzednie lata. Analiza prowadzi autorki m.in. do wniosków o selektywności procesów doskonalenia umiejętności zawodowych – istotnymi czynnikami różnicującymi są: wiek, miejsce zamieszkania i poziom wykształcenia (Grabowska, Kotowska 2014, s. 79). Najbardziej aktywne edukacyjnie (w formie szkolnej) są osoby w wieku 20–24 lat i wskaźnik ten spada wśród osób reprezentujących kolejną grupę wiekową (25–29 lat), natomiast wśród osób w wieku powyżej 24 lat istotniejsze niż wśród młodszych stają się kursy i szkolenia. Poniżej przedstawiono wyniki obejmujące okres od 2011 do 2013 roku (czyli uzyskane w badaniu z 2013 roku) dotyczące podejmowania jakiejkolwiek aktywności związanej z podnoszeniem własnych umiejętności.

Tabela 2. Charakterystyka dorosłych uczestniczących w kształceniu w latach 2011–2013 (dane *Diagnozy Społecznej*)

Cechy społeczno-demograficzne		Odsetek przedstawicieli danej grupy uczestniczący w kształceniu [w %]
ogółem – osoby w wieku 25 i więcej lat		9,6
płeć	kobiety	10,2
	mężczyźni	8,9
miejsce zamieszkania	miasta powyżej 500 tys. mieszkańców	20,7
	miasta od 200–500 tys.	16,6
	miasta od 100 do 200 tys.	10,2
	miasta od 28,40 do 100 tys.	9,1
	miasta poniżej 20 tys.	8,4
	wieś	4,6
wykształcenie	wyższe i policealne	23,8
	średnie	8,1
	zasadnicze zawodowe i gimnazjalne	3,2

Źródło: Grabowska, Kotowska 2014, s. 63 i 64.

Kształcenie przez całe życie – Bilans Kapitału Ludzkiego

W edycji badania z 2012 roku realizowanego w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, pytania dotyczące aktywności edukacyjnej dotyczyły zarówno kształcenia w szkole lub na uczelni, jak i kursów, szkoleń lub samokształcenia i obejmowały minione 12 miesięcy. Jak zastrzegają autorzy raportu, forma zadawania tego pytania była inna niż we wcześniejszym pomiarze, dlatego

porównywalność wyników jest umiarkowana. Zgodnie z uzyskanymi wynikami – częściej niż co trzeci Polak (36%) w wieku 18–59/64 lat kształcił się w dowolnej formie, w tym – 15% uczestniczyło w kształceniu formalnym, a 20% uczestniczyło w kursach, praktykach, warsztatach, odczytach, seminariach itp. (kategorie te nie są rozłączne) (Szczucka i in. 2012, s. 29). Jednak jeśli uwzględnić kursy obowiązkowe, to okazuje się, że z owych 20% co czwarty badany brał udział tylko w owych kursach (szkolenia BHP, przeciwpożarowe), w efekcie odsetek zwiększających swoje kompetencje poprzez udział w kursach i szkoleniach wynosił 15%. Autorzy odnotowują systematyczny spadek aktywności kształceniowej w kolejnych grupach wiekowych, wyższą aktywność osób z wyższym wykształceniem, pracujących i z miast (Szczucka i in. 2012, s. 32). Nawet analizując tylko sytuację osób pracujących, różnicowania te pozostają stosunkowo wyraźne.

Tabela 3. Charakterystyka osób pracujących uczestniczących w kształceniu w roku 2011 (dane Bilansu Kapitału Ludzkiego)

Cechy społeczno-demograficzne		Odsetek przedstawicieli danej grupy wśród osób pracujących, uczestniczący w kształceniu [w %]
płeć	kobiety	21,0
	mężczyźni	17,0
miejsce zamieszkania	miasta – 200 tys. mieszkańców i więcej	24,0
	miasta od 50 do 200 tys.	24,0
	miasta poniżej 50 tys.	18,0
	wieś	15,0
wykształcenie	wyższe	35,0
	średnie	18,0
	zasadnicze zawodowe	9,0
	gimnazjalne i poniżej	11,0

Źródło: Szczucka i in. 2012, s. 32 i 33.

Chociaż przytoczone wyniki różnią się nieco w zakresie szczegółów, co m.in. związane jest z odmiennymi metodologiami poszczególnych badań, oddają jednak dosyć spójny obraz niewielkiej i jednocześnie zróżnicowanej aktywności dorosłych Polaków w zakresie kształcenia się. Krótszy okres objęty badaniem łączy się z niższymi odsetkami kształcących się Polaków (5,4% wg danych GUS w perspektywie rocznej i 9,6% wg danych *Diagnozy Społecznej*), a poszerzenie zakresu form kształcenia – ich wzrostem (co ujawniają wszystkie dane). Nie jest niczym zaskakującym niższy odsetek kształcących się formalnie niż z wykorzystaniem pozostałych form. Najbardziej aktywne okazują się być osoby pracujące, ważnym czynnikiem jest też wiek, ale i poziom wykształcenia, co może oddawać znaczenie nawyku kształcenia się, ale też uzdolnień lub wykształcenia umiejętności uczenia

się. Może też bezpośrednio odzwierciedlać zmiany wzorca kariery zawodowej – uświadamiania sobie, szczególnie przez młodszych pracowników, że powinni być gotowi do mobilności zawodowej, a więc do doksztalcania się na potrzeby nowych, innych obowiązków związanych ze zmianą zawodu lub stanowiska pracy, w tym awansem czy po prostu rozwojem zawodowym związanym z pogłębianiem specjalizacji. Można też zastanawiać się, na ile większa aktywność młodszych związana jest z ewentualnym niewystarczającym przygotowaniem do pracy zawodowej, a więc luką pomiędzy wymaganiami rynku pracy a treściami kształcenia w trakcie nauki szkolnej, co wymaga uzupełniania kwalifikacji po zakończeniu kształcenia formalnego. Same wskaźniki zróżnicowania aktywności w zakresie doksztalcania się nie stanowią wystarczających przesłanek do rozstrzygnięcia podniesionych kwestii. Niemniej nie ulega wątpliwości, że kształcenie się dorosłych w Polsce jest z jednej strony mało powszechne, z drugiej zaś – wyraźnie zróżnicowane w zależności od wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i aktywności zawodowej.

Pracownicy zwiększający kwalifikacje w latach 2005–2013

Wykorzystując bazę danych udostępnianą przez realizatorów badania (www.diagnoza.com), przeprowadzono analizę obejmującą pięć kolejnych edycji badania, tj. od roku 2005 do 2013. Jej celem było dążenie do pełniejszego scharakteryzowania osób, które podnoszą swoje kwalifikacje, a więc uczestniczą w kształceniu ustawicznym. Sama *Diagnoza Społeczna* jest cyklicznym, ogólnopolskim i reprezentatywnym badaniem, realizowanym przez Radę Monitoringu Społecznego – pełna nazwa odkrywa istotę badania, które dotyczy *Warunków i jakości życia Polaków*, stąd zarówno zawarte w kwestionariuszach pytania, jak i analizy ukierunkowane są na wielowymiarowy opis sytuacji. Badanie ma charakter panelowy, jednak liczebność gospodarstw domowych i respondentów rośnie ze względu na stałe uzupełnianie próby oraz naturalne powiększanie się objętych nim gospodarstw domowych. W 2013 roku badanie obejmowało 12 tys. gospodarstw domowych i 26 tys. respondentów indywidualnych.

Kluczowym w analizie było pytanie kwestionariusza indywidualnego: *Czy w okresie minionego roku zdobył/a Pan/i nowe kwalifikacje lub umiejętności z myślą o możliwości lepszych zarobków?* Jest to zatem pytanie odmienne od analizowanego w raporcie *Aktywność edukacyjna dorosłych członków gospodarstw domowych* (Grabowska, Kotowska 2014). Celowo wybrano pytanie z jednej strony obejmujące krótszą perspektywę, z drugiej zaś możliwie szeroko definiujące kształcenie ustawiczne – pytanie bowiem nie precyzuje, jakie aktywności podjął respondent, by zwiększyć swoje kwalifikacje czy umiejętności, równie dobrze może to być kształcenie formalne, jak i nieformalne czy pozaformalne. Jednocześnie pytanie to przywołuje jednoznaczną motywację zwiększania kwalifikacji czy umiejętności, ograniczając rozważania co do celu podjęcia kształcenia.

Realizując analizę z wykorzystaniem wskazanych danych zdecydowano jednocześnie, że – właśnie ze względu na wyznaczony w pytaniu cel podjęcia kształcenia – analizą zostaną każdorazowo objęci tylko respondenci mający w chwili badania status pracowników (sektora publicznego lub prywatnego). Taka decyzja pozwala przeprowadzić analizę zróżnicowania w odniesieniu do pracowników z kolejnych cykli badania i wskazać, czy pomiędzy pracownikami zwiększającymi swoje kwalifikacje i umiejętności i nieczyniącymi tego można zidentyfikować istotne różnice – zarówno w zakresie cech społeczno-demograficznych, jak i związanych z miejscem pracy, oceną własnego wykształcenia itp.

Pomiędzy rokiem 2005 a 2013 pięć tur badania pozwoliło odnotować pewne niewielkie wahania udziału pracowników, którzy podejmowali w ciągu roku poprzedzającego badanie aktywność zwiększającą ich kompetencje – ich udział był najwyższy w roku 2007 i stopniowo maleje.

Tabela 4. Rozkład odpowiedzi pracowników na pytanie kwestionariusza indywidualnego „Czy w okresie minionego roku zdobył/a Pan/i nowe kwalifikacje lub umiejętności z myślą o możliwości lepszych zarobków?”

Rok badania	2005	2007	2009	2011	2013
Zdobył nowe kwalifikacje lub umiejętności:	w %				
tak	20,8	22,5	20,9	18,9	18,2
nie	79,2	77,5	79,1	81,1	81,8
ogółem	100	100,0	100,0	100,0	100,0
	w osobach				
tak	553	999	1813	1706	1581
nie	2106	3440	6868	7306	7100
ogółem	2659	4439	8681	9012	8681

Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników Diagnozy Społecznej, www.diagnoza.com [04.05.2015].

Pod względem podstawowych cech społeczno-demograficznych pracownicy doksztalcający się różnią się istotnie od pozostałych. Niewielkie okazują się tylko różnice w zakresie płci, tzn. zarówno kształcący się, jak i nie – mniej więcej w połowie byli mężczyznami. Jednak osoby zwiększające swoje kompetencje były istotnie młodsze – przeciętnie o około 5–6 lat (potwierdza to test U Manna-Whitneya, przy $p < 0,001$ dla każdej tury badania), częściej miały wyższe wykształcenie i tym samym – więcej lat nauki za sobą. Różnice oszacowanego okresu kształcenia się wynoszą około 2 lat (dla każdej tury badania różnice są istotne statystycznie – test U Manna-Whitneya, przy $p < 0,001$), ale najbardziej wymowne są różnice udziałów osób z wyższym wykształceniem – o ile wśród pracowników kształcących się ich udział był bliski (w 2007 roku) lub przekraczał (w pozostałych latach) 50%, o tyle wśród pozostałych był o 20–25 p.p. niższy. Jednocześnie pracownicy zwiększający swoje kwalifikacje rzadziej byli mieszkańcami wsi niż

pozostali. Wyniki te potwierdzają wysoką selektywność kształcenia się ze względu na miejsce zamieszkania, wykształcenia i wieku, wskazywaną w analizach Grabowskiej i Kotowskiej, a także widoczną w danych GUS.

Tabela 5. Udziały podgrup o wyróżnionych cechach wśród pracowników zgrupowanych zgodnie z podnoszeniem kwalifikacji w minionym roku

Rok badania	2005		2007		2009		2011		2013	
	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	nie
zdobyć nowych kwalifikacji lub umiejętności										
mężczyzna [w %]	50,3	51	49,4	51,9	48,5	51	48,4	51,2	46,4	50,5
zamieszkiwanie na wsi [w %]	27,5	33	27,1	36,3	26,1	36,9	31,2	40,8	31,8	42,2
średni wiek [w latach]	35,07	40,07	34,59	40,03	35,69	41,09	36,16	41,77	36,76	42,52
wyższe wykształcenie [w %]	51,2	23,3	48	22,1	51,4	26	53,6	26,5	56,5	28,5
średnia liczba lat nauki [w latach]	14,71	12,65	14,67	12,66	14,84	12,99	14,9	12,93	15,02	13,1

Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników *Diagnozy Społecznej*, www.diagnoza.com [04.05.2015].

Zadawane respondentom pytanie odnosiło się wprost do celu, w jakim zwiększali swoje kwalifikacje i umiejętności, dlatego analizie poddano także rozkład wysokości dochodów oraz zadowolenia z własnej pracy i własnego wykształcenia, a przede wszystkim – udział pracowników wskazujących, że w ciągu tego samego roku podjęli lepiej płatną lub dodatkową pracę oraz wskazujących, że w tym okresie awansowali. Wyniki okazują się konsekwentnie zróżnicowane w pięciu turach badania, chociaż różnice w udziałach poszczególnych podgrup wahają się. Przede wszystkim pracownicy zwiększający swoje kwalifikacje i umiejętności częściej deklarowali podjęcie lepiej płatnej lub dodatkowej pracy niż pozostali (różnica około 20 p.p.), częściej też deklarowali, że w minionym roku spotkał ich awans (różnica osiągająca 12 p.p. w roku 2013, najwyższa w 2007), byli bardziej zadowoleni ze swojej pracy (uwzględniając zarówno dwie, jak i trzy odpowiedzi pozytywne) i ze swojego wykształcenia – chociaż w przypadku zadowolenia z wykształcenia różnice udziałów są większe niż w przypadku oceny pracy. W odniesieniu do deklarowanego poziomu wynagrodzeń (w badaniu pytanie dotyczy własnego dochodu miesięcznego na rękę w okresie poprzednich trzech miesięcy) i odniesieniu do spodziewanych w perspektywie następnych dwóch lat dochodów (zadawane pytanie: „Jakiego dochodu miesięcznie netto (na rękę) spodziewa się Pan/i za dwa lata?”) osoby, które zwiększyły swoje kwalifikacje lub umiejętności, wskazywały istotnie wyższe wartości (ponownie – wykorzystano test U Manna-Whitney’a, $p < 0,001$).

Tabela 6. Zróżnicowanie zadowolenia z pracy i wykształcenia oraz zarobków wśród pracowników zgrupowanych zgodnie z podnoszeniem kwalifikacji w minionym roku

Rok badania	2005		2007		2009		2011		2013	
	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	nie
zdobycie nowych kwalifikacji lub umiejętności:										
podjęcie lepiej płatnej lub dodatkowej pracy (w minionym roku) [w %]	33,2	11,5	36,6	14,9	35,7	12,4	31,4	10,9	33,4	9,2
awans (w minionym roku) [w %]	18,9	6,3	21,1	6	14,5	6,2	15,7	3,4	14,9	2,7
zadowolenie ze swojego wykształcenia (bardzo zadowoleni, zadowoleni i raczej zadowoleni) [w %]	82,1	67,8	84,1	70,4	84,8	75,7	86	75,6	88,2	77,3
zadowolenie ze swojego wykształcenia (bardzo zadowoleni i zadowoleni) [w %]	54,9	35,9	55,8	36,4	56	42,8	61,2	44,1	61,5	42,8
zadowolenie ze swojej pracy (bardzo zadowoleni, zadowoleni i raczej zadowoleni) [w %]	82	79,6	85,2	82,7	87	84,9	84,6	82,4	84,6	81,7
zadowolenie ze swojej pracy (bardzo zadowoleni i zadowoleni) [w %]	44,9	40	45,6	42,7	49,7	45,3	47,4	45,9	47,8	42,5
średni dochód na rękę [w zł]	1484	1244	1675	1381	2269	1845	2351	1957	2459	2092
średni dochód spodziewany za 2 lata [w zł]	2230	1686	2642	1993	3361	2546	3406	2544	3367	2640

Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników *Diagnozy Społecznej*, www.diagnoza.com [04.05.2015].

Przytoczone wyniki otwierają pole interesujących interpretacji. Mimo ograniczenia analizy do osób pracujących, potwierdziły się wskazania o selektywności ze względu na wiek, wykształcenie czy miejsce zamieszkania, chociaż udział kobiet i mężczyzn okazały się dosyć wyrównane. Wydaje się także dosyć oczywiste, że osoby zwiększające swoje kwalifikacje są bardziej zadowolone ze swojej pracy i wykształcenia, chociaż kierunek oddziaływania może nie być jednoznaczny – być może bowiem zadowoleni podejmują się zwiększania kompetencji (ponieważ ich dotychczasowe doświadczenia z kształcenia się lub aktywności zawodowej są pozytywne, dążą do kontynuowania strategii, która przyniosła już sukces), ale może być także tak, że osoby które zwiększyły swoje kwalifikacje, w efekcie są bardziej zadowolone ze swojego wykształcenia czy pracy (np. dlatego że zmieniły ją na lepszą). Podobnie w przypadku wynagrodzeń – ich wyższy poziom zarówno w wymiarze dochodów bieżących, jak i oczekiwanych, może być wyrazem ogólnie lepszej sytuacji na rynku pracy i stanowić część przyczyny podjęcia kształcenia się (co wiąże się z kosztami, które pracownik musi być w stanie ponieść – są to zarówno bezpośrednio koszty kształcenia się, jak i utraconych korzyści czy po prostu czas), a może obrazować skutki – zwiększone kwalifikacje, skoro podjęto się ich podwyższania ze względu na nadzieję na lepsze wynagrodzenie, powinny prowadzić do uzyskania wyższego wynagrodzenia. Niewątpliwie za korzystne i zgodne z oczekiwaniami inwestycyjnych efektów zwiększania kwalifikacji należy uznać zarówno wyższe dochody, jak i wyższe odsetki pracowników doświadczających awansu, zmieniających pracę na lepszą lub podejmujących pracę dodatkową. Te efekty oddają spójny obraz, który można byłoby odczytywać jako korzyści z dokształcania, gdyby nie dwa istotne fakty:

1. Współwystępowanie zjawisk, nawet potwierdzone istotnością statystyczną i zidentyfikowane konsekwentnie w pięciu kolejnych turach badania, nie jest wystarczające, by wnioskować o związku przyczynowo-skutkowym i jego kierunku. Można na podstawie uzasadnień dla zwiększania kwalifikacji spodziewać się takiej relacji, jednak należy uwzględnić fakt, że zwiększanie kwalifikacji może być konsekwencją wzrostu wynagrodzeń (np. dzięki osiągnięciu wyższych dochodów, które pozwalają za realizowanie planów edukacyjnych), może także być wprost efektem awansu czy zmiany pracy (które mogą wiązać się np. ze szkoleniem wymaganym i/lub organizowanym przez pracodawcę).

2. Aktywność związana ze zwiększaniem kwalifikacji jest wyraźnie zróżnicowana ze względu na poziom wykształcenia i częstsza wśród osób z wyższym jego poziomem – być może zatem zidentyfikowane związki oddają zróżnicowanie w zakresie poziomu dochodów, awansów czy zadowolenia z własnej pracy i wykształcenia związane raczej z uzyskaniem wykształcenia wyższego niż z samym podjęciem aktywności zwiększających kwalifikacje pracownika. Ten trop analiz wymagałby pogłębionego przesłedzenia związków pomiędzy zwiększaniem kwalifikacji a dochodami czy oceną własnej pracy i wykształcenia wśród pracowników różniących się osiągniętym poziomem wykształcenia.

Podsumowanie

Przedstawione wyniki badań, niezależnie od różnic związanych z samą metodyką ich przeprowadzenia, oddają obraz niskiej aktywności Polaków w zakresie zwiększania własnych kompetencji. Zawężenie ujęcia do pracowników i jednocześnie ogólnie zadane pytanie, które zawiera w sobie jasno zarysowany cel zwiększania kompetencji, pozwala ukazać konsekwentny w okresie prawie dekady obraz pracowników zwiększających własne kwalifikacje lub umiejętności i traktujących to w sposób instrumentalny – z nadzieją na lepsze zarobki. Jest to podgrupa pracowników nieco młodszych i lepiej wykształconych niż pozostali, znacznie częściej zadowolonych ze swojego wykształcenia, a tylko nieco częściej zadowolonych ze swojej pracy. Nieco przerysowując, można zatem stwierdzić, że mimo trudnej w całym tym okresie (obejmującym też okres kryzysu gospodarczego) sytuacji na rynku pracy, ci, którzy pracują i podejmują jednocześnie trud zwiększania własnych kompetencji, są tymi, którzy są w sytuacji nieco lepszej niż pozostali. Wyraża się to w ich większym zadowoleniu, ale i w nieco wyższych dochodach, częstszym awansie, częstszym podjęciu lepszej lub dodatkowej pracy. Dane te nie pozwalają jednoznacznie stwierdzić (gdyż wymagałoby to badania motywacji i skontrolowania spełnienia oczekiwań), czy owa lepsza sytuacja jest skutkiem, efektem podejmowania aktywności zwiększającej poziom kwalifikacji lub umiejętności czy też jej przyczyną. Niemniej uzyskane wyniki pozwalają zdiagnozować konsekwentnie pozytywny obraz efektów towarzyszących podejmowaniu kształcenia przez dorosłych pracowników, dyktowanego dążeniem do uzyskania lepszej sytuacji na rynku pracy – niezależnie od tego, czy jego przyczyny leżałyby w kwestiach dopasowania, nadążania za zmianami technologicznymi czy samorozwoju zawodowym. Tym bardziej należy za niepokojący uznać fakt, że udział dorosłych zwiększających swoje kwalifikacje jest wśród Polaków w ogóle i wśród osób pracujących tak niewielki.

Bibliografia

1. Baraniak B. (2012), *Wymagania procesu pracy wobec człowieka – pracownika i jego zatrudnienia*, [w:] B. Baraniak (red.), *Człowiek w pedagogice pracy*, Difin, Warszawa, s. 171–195.
2. Berezka A. (2013), *Rola kształcenia ustawicznego w realizacji wyzwań Unii Europejskiej*, „*Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania/Uniwersytet Szczeciński*”, nr 33, t. 2, s. 9–21.
3. Blaug P. (1995), *Metodologia ekonomii*, tłum. B. Czarny, A. Molisak, WN PWN, Warszawa.
4. Borkowska S. (2014), *Imperatyw rozwoju zawodowego pracowników*, „*Polityka Społeczna*”, nr 3, s. 7–11.
5. Buttler D. (2014), *Niedopasowania kompetencyjne i kwalifikacyjne absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu*, „*Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*”, nr 2 (32), s. 127–141.

6. Cęcelek G. (2012), *Kształcenie ustawiczne jako wymóg konieczny współczesnej rzeczywistości*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 2, s. 83–90.
7. Grabowska I., Kotowska I.E. (2014), *Aktywność edukacyjna dorosłych członków gospodarstw domowych*, [w:] I.E. Kotowska (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2013. Raport tematyczny*, MPiPS i CRZL, Warszawa, s. 55–80.
8. Grotowska-Leder J. (2014), *Rzecz o kształceniu dorosłych. Lifelong learning w Polsce, w perspektywie Unii Europejskiej*, „Acta Univestitatis Lodziensis, Folia Sociologica”, nr 50, s. 117–135.
9. GUS (2013), *Kształcenie dorosłych 2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
10. Jakimiuk B. (2012), *Przygotowanie do pracy w systemie edukacji – szanse, wyzwania, zagrożenia*, [w:] B. Baraniak (red.), *Człowiek w pedagogice pracy*, Difin, Warszawa, s. 74–92.
11. Jeran A. (2009), *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*, „e-mentor”, nr 2, s. 71–75.
12. Jurgiel-Aleksander A., Jagiełło-Rusiłowski A. (2013), *Dyskurs uczenia się przez całe życie: administrowanie kompetencjami czy pytanie o ich sens i znaczenie?* „Rocznik Andragogiczny”, t. 20, DOI:<http://dx.doi.org/10.12775/RA.2013.002>, s. 65–73.
13. Kowal-Orczykowska A., Pabiańczyk A. (2013), *Wykształcenie a konkurencyjność na rynku pracy. Odniesienia na przykładzie aktywności edukacyjnej studentów pedagogiki KA im. A. Frycza Modrzewskiego w Krakowie i PWSZ im. Witelona w Legnicy*, „Rocznik Andragogiczny”, t. 20, DOI:<http://dx.doi.org/10.12775/RA.2013.004>, s. 91–108.
14. Kozek W. (2014), *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
15. Solarczyk-Ambrozik E. (2013), *Od społecznienia „mas” do upodmiotowienia jednostek – od oświaty dorosłych do uczenia się przez całe życie*, „Edukacja Dorosłych”, nr 1, s. 35–44.
16. Strzelecki P., Sączuk K., Grabowska I., Kotowska I.E. (2013), *Warunki życia gospodarstw domowych. Rynek pracy*, [w:] „Diagnoza Społeczna 2013 Warunki i Jakość Życia Polaków – Raport. [Special issue]. Contemporary Economics”, nr 7, DOI: 10.5709/ce.1897–9254.105, s. 132–162.
17. Szczucka A., Turek K., Worek B. (2012), *Kształcenie przez całe życie. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach i instytucje szkoleniowe na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, Warszawa.
18. Szłapińska J., Bartkowiak M. (2013), *Determinanty aktywności edukacyjnej absolwentów szkół wyższych*, „Studia Edukacyjne” nr 24, s. 271–287.

Professionally active Poles enhancing their qualifications in the years 2005–2013

Key words: vocational qualifications, employees, Social Diagnosis, increasing qualifications.

Summary: Lifelong learning is not widespread among Poles. Data reveal that only a small fraction of adults continue their education, majority of which is professionally active. Based on Social Diagnosis data employees who improve their qualifications or skills were characterized in terms of demographic characteristics as well as

educational, professional, income and promotional self-assessment. Employees continuing education can be characterized by higher level of satisfaction, slightly higher income, more frequent promotions and undertaking of more attractive or additional work.

Dane do korespondencji:

Dr Agnieszka Jeran

Instytut Socjologii

Wydział Nauk Społecznych

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

e-mail: a.jeran@wp.pl