

## **Nieoczywiste konsekwencje zwiększania poziomu kwalifikacji pracowników z wyższym wykształceniem**

Not obvious consequences of increasing the level of qualifications among employees with higher education

**Słowa kluczowe:** zwiększanie kwalifikacji, pracownicy z wyższym wykształceniem, Diagnoza Społeczna, wynagrodzenia.

**Keywords:** increasing the qualifications, employees with higher education, Social Diagnosis, wages.

**Abstract:** Lifelong learning is primarily associated with the perspective of the employment situation which is connected with the issue of matching competencies, but also improvement of the employee's individual situation. However, research carried out in Poland indicate a continuing low activity of adult education. Using data of "Social Diagnosis" from the years 2005-2015 the situation of a selected group of respondents - employees with higher education was analyzed. Among them consistently in all analyzed rounds of testing employees increasing their skills significantly more often declared to take better paid or extra work and promotion. However, these workers do not obtain an income significantly higher as compared to workers with higher education who did not improve their qualifications, while their expectation of future income was significantly higher. Thus, the obtained results show not only benefits of further education such as a wage rise, but also a potential problem which may be a result of a failure to meet those hopes and lead to the resignation of educational activity.

**Wprowadzenie.** Wprawdzie w odniesieniu do kształcenia ustawicznego brakuje spójności w zakresie definicji czy założeń, a istotne są zarówno tradycje poszczególnych kultur i społeczeństw, jak i propagowane przez międzynarodowe podmioty interpretacje i wytyczne, to jednak dokumenty programowe, np. publikacje UNESCO (por. Solarczyk-Ambrozik 2013), wskazówki, wytyczne czy strategie Unii Europejskiej nie pozostawiają wątpliwości co do ogromnego znaczenia, jakie ma współcześnie kształcenie ustawiczne, które ma stanowić czynnik istotny nie tylko dla zatrudnialności, ale i dla rozwoju osobowości (Bohlinger i van Loo 2010), jakości życia (Tsai 2012; Ionela 2012), a w skali makrospołecznej – dla zrównoważonego rozwoju

czy spójności społecznej (Sachs-Israel 2015). Niemniej dominującą perspektywą pozostaje praca – Holford (2008) analizując dokumenty UNESCO i Komisji Europejskiej wskazuje, że chociaż od lat 70. XX wieku zmieniły się w nich akcenty, to jednak nadal najistotniejsze pozostaje przygotowanie obywateli do (zmieniających się) zadań zawodowych. Wyraża się to poprzez idee zatrudnialności i dopasowania (kompetencji potencjalnych i faktycznych pracowników do wymogów gospodarki, np. oczekiwanej kreatywności – Tsai 2012), nadążania (obywateli i pracowników za przemianami – szczególnie technologii, – Jolanta Grotowska-Leder 2014, Tomczyk 2015, Jurgiel-Aleksander, Jagiełło-Rusiłowski 2013, ale i ogólniej – warunków funkcjonowania współczesnych przedsiębiorstw i zglobalizowanej gospodarki, chociażby – rosnącej złożoności pracy – Nedelkoska i Patt 2015), ale też mobilności zawodowej (por. Cęcelek 2012, Kowal-Orczykowska, Pabiańczyk 2013; Szłapińska, Bartkowiak 2013) czy utrzymywania aktywności zawodowej i społecznej osób starszych (Bohlinger i van Loo 2010). Zadanie wspierania jednostki w jej przygotowaniu do aktywności zawodowej (por. Baraniak 2012), dotąd jedno z licznych zadań edukacji, obecnie ma status dominującego. Przejawem tego jest chociażby „paradygmat dopasowania” (por. Kozek 2014) czy zgoda na uznawanie sukcesu zawodowego absolwentów za miarę jakości kształcenia szkoły. Chociaż kształcenie ustawiczne okazuje się odpowiedzią na oddziaływanie czynników o charakterze zewnętrznym wobec pracownika, to nie należy też zapominać o czynnikach wewnętrznych – dążeniu do profesjonalizacji czy rozwoju zawodowego, ciekawości, poszukiwaniu nowych aktywności i rozwoju osobistym. Obok kształcenia ustawicznego bezpośrednio związanego z wymaganiami rynku pracy istotne są także obszary kształcenia niededykowane pracy – jak wskazują Manninen i pozostali (2014), obok korzyści związanych ze wzrostem poczucia kontroli, poprawą zdrowia czy relacji w rodzinie lub rozbudową sieci społecznej jednostki mają one także pośredni wpływ na jakość pracy i na gotowość do podejmowania kolejnych aktywności edukacyjnych.

W Polsce diagnozy poziomu aktywności edukacyjnej w wymiarze edukacji ustawicznej prowadzone są przez różne podmioty i wg różnych metodologii – realizuje je chociażby GUS (2013), stanowiły część projektu Bilans Kapitału Ludzkiego (Szczucka, Turek, Worek 2012) czy Diagnozy Społecznej (Grabowska, Kotowska 2014). Mimo odmiennych metodyk realizacji badania, w tym – inaczej definiowanej podstawowej kategorii, tj. kształcenia ustawicznego, a więc w efekcie nieco odmiennych wyników ilościowych, badania te prowadziły do wzajemnie spójnych wniosków obejmujących m.in. wskazanie niskiego ogólnego udziału dorosłych Polaków, którzy pozostają aktywni edukacyjnie oraz dużej selektywności podejmowania kształcenia ze względu na wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania czy status na rynku pracy. Istotne jest przy tym wskazanie, że dominacja liberalnego i rynkowego modelu sprawia, że kształcenie traktowane jest w kategoriach indywidualnej inwestycji (Przybylska 2015), zatem zależy także od możliwości w zakresie sfinansowania podejmowanego szkolenia (jest to albo kwestia własnych środków jednostki albo sfinansowania szkolenia ze środków np. urzędu pracy lub UE za pośrednictwem Europejskiego Funduszu Społecznego lub innych źródeł, stosunkowo rzadko są to bezpośrednio środki przedsiębiorstwa/pracodawcy).

**Założenia analizy.** Wspomniana „Diagnoza Społeczna” jest cyklicznym, ogólnopolskim i reprezentatywnym badaniem, realizowanym przez Radę Monitoringu Społecznego. W roku 2015 badanie obejmowało 11740 gospodarstw domowych i 24324 respondentów indywidualnych (osoby w wieku powyżej 16 lat). Wykorzystując bazę danych udostępnianą przez realizatorów badania ([www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com)), przeprowadzono analizę obejmującą sześć kolejnych edycji badania, tj. od 2005 do 2015 roku. Jej zasadniczym celem było pełniejsze scharakteryzowanie osób, które podnoszą swoje kwalifikacje, a więc uczestniczą w kształceniu ustawicznym, a kluczowe wykorzystywane pytanie kwestionariusza indywidualnego brzmiało: „Czy w okresie minionego roku zdobył/a Pan/i nowe kwalifikacje lub umiejętności z myślą o możliwości lepszych zarobków?” To inne pytanie niż analizowane w raporcie *Aktywność edukacyjna dorosłych członków gospodarstw domowych* (Grabowska, Kotowska 2014) – ma ono krótszą perspektywę, ale jest też szerokie w zakresie definicji kształcenia ustawicznego (może to być kształcenie formalne, jak i nieformalne czy pozaformalne). Jednocześnie pytanie to przywołuje wprost motywację zwiększania kwalifikacji czy umiejętności, odwołując się do instrumentalnego względem pracy traktowania kształcenia. Kierując się wynikami wskazującymi na selektywność procesów kształcenia ustawicznego, dokonano dwóch ograniczeń analizowanych podgrup. Po pierwsze wybrano tylko odpowiedzi respondentów, którzy w chwili badania mieli status pracowników (sektora publicznego lub prywatnego). W drugim kroku z grupy tej wybrano tylko osoby, które jednocześnie miały wykształcenie wyższe.

**Wyniki – charakterystyka pracowników zwiększających kwalifikacje w latach 2005–2013.** Pomiedzy rokiem 2005 a 2015 sześć 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 (tabela 1).

**Tabela 1. Udział pracowników deklarujących, że w okresie poprzedniego roku zdobyli nowe kwalifikacje lub umiejętności z myślą o możliwości lepszych zarobków**

Rok badania	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Zdobył nowe kwalifikacje lub umiejętności [w %]	20,8	22,5	20,9	18,9	18,2	17,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników Diagnozy Społecznej, [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) [24.12.2015].

Pod względem podstawowych cech społeczno-demograficznych pracownicy doszkalający się różnią się istotnie od pozostałych (tabela 2), są istotnie młodsi od niezwiększających swoich kompetencji (przeciętnie o około 5–6 lat, istotność różnicy potwierdzono testem U Manna-Whitneya, przy  $p < 0,001$  dla każdej tury badania), ale z dłuższym okresem kształcenia się (różnica wynosiła około 2 lat, dla każdej tury badania różnice są istotne statystycznie – test U Manna-Whitneya, przy  $p < 0,001$ ). Jednocześnie pracownicy zwiększający swoje kwalifikacje rzadziej byli mieszkańcami wsi niż pozostali (test chi-kwadrat, przy  $p < 0,001$ ). Wyniki te potwierdzają wysoką selektywność kształcenia się ze względu na miejsce zamieszkania, wykształcenie i wiek.

**Tabela 2. Udziały podgrup o wyróżnionych cechach wśród pracowników zgrupowanych zgodnie z podnoszeniem kwalifikacji w minionym roku**

Cechy demograficzne	Zdobycie nowych kwalifikacji lub umiejętności	Rok badania					
		2005	2007	2009	2011	2013	2015
mężczyzna [w %]	tak	50,3	49,4	48,5	48,4	46,4	48,4
	nie	51,0	51,9	51,0	51,2	50,5	50,4
zamieszkiwanie na wsi [w %]	tak	27,5	27,1	26,1	31,2	31,8	34,7
	nie	33,0	36,3	36,9	40,8	42,2	44,6
średni wiek [w latach]	tak	35,1	34,6	35,7	36,2	36,8	36,1
	nie	40,1	40,0	41,1	41,8	42,5	42,9
wyższe wykształcenie [w %]	tak	51,2	48	51,4	53,6	56,5	53,5
	nie	23,3	22,1	26,0	26,5	28,5	26,8
średnia liczba lat nauki [w latach]	tak	14,7	14,7	14,8	14,9	15,0	14,0
	nie	12,7	12,7	12,9	12,9	13,1	13,5

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników Diagnozy Społecznej, www.diagnoza.com [24.12.2015].

Zadawane respondentom pytanie odnosiło się wprost do celu, w jakim zwiększali swoje kwalifikacje i umiejętności, dlatego analizie poddano także rozkład wysokości dochodów oraz udziały pracowników wskazujących, że w ciągu tego samego roku podjęli lepiej płatną lub dodatkową pracę oraz wskazujących, że w tym okresie awansowali (tabela 3). Konsekwentnie we wszystkich turach badania od roku 2005 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 najwyższa w roku 2007, w obu przypadkach wykorzystano test chi-kwadrat, przy  $p < 0,01$ ). Pracownicy ci deklarowali także istotnie wyższy poziom wynagrodzeń, zarówno z okresu minionych 3 miesięcy, jak i spodziewanych w perspektywie następnych dwóch lat (test U Manna-Whitney'a,  $p < 0,001$ ).

**Tabela 3. Zróżnicowanie zadowolenia z pracy i wykształcenia oraz zarobków wśród pracowników zgrupowanych zgodnie z podnoszeniem kwalifikacji w minionym roku**

Charakterystyka	Zdobycie nowych kwalifikacji lub umiejętności:	Rok badania					
		2005	2007	2009	2011	2013	2015
podjęcie lepiej płatnej lub dodatkowej pracy (w minionym roku) [w %]	tak	33,2	36,6	35,7	31,4	33,4	36,6
	nie	11,5	14,9	12,4	10,9	9,2	10,2
awans (w minionym roku) [w %]	tak	18,9	21,1	14,5	15,7	14,9	17
	nie	6,3	6,0	6,2	3,4	2,7	3,3
średni dochód na rękę [w zł]	tak	1484	1675	2269	2351	2459	2341
	nie	1244	1381	1845	1957	2092	2274
średni dochód spodziewany za 2 lata [w zł]	tak	2230	2642	3361	3406	3367	3391
	nie	1686	1993	2546	2544	2640	2853

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników Diagnozy Społecznej, www.diagnoza.com [24.12.2015].

Pomimo ograniczenia analizy do osób pracujących nadal wyraźna okazała się selektywność ze względu na wiek, wykształcenie czy miejsce zamieszkania, chociaż udziały kobiet i mężczyzn były dosyć wyrównane. W przypadku wynagrodzeń należy wskazać, że ich wyższy poziom zarówno w wymiarze dochodów bieżących, jak i oczekiwanych może być wyrazem ogólnie lepszej sytuacji na rynku pracy (pozwalającej na podjęcie kształcenia), a może obrazować skutki – zwiększanie kwalifikacji podjęte z nadzieją na lepsze wynagrodzenie, powinno faktycznie prowadzić do uzyskania wyższego wynagrodzenia. Niewątpliwie wyniki okazują się zgodne z oczekiwaniami inwestycyjnych efektów zwiększania kwalifikacji, jednak interpretując je w ten sposób, należy uwzględnić, że zdiagnozowane współwystępowanie zjawisk, nawet potwierdzone istotnością statystyczną i zidentyfikowane konsekwentnie w sześciu kolejnych turach badania, nie przesądza o związku przyczynowo-skutkowym i jego kierunku. Ponadto aktywność związana ze zwiększaniem kwalifikacji jest wyraźnie zróżnicowana ze względu na poziom wykształcenia i częstsza wśród osób z wykształceniem wyższym, a jednocześnie ten sam czynnik różnicuje poziom wynagrodzeń – być może zatem wyższy poziom wynagrodzeń wśród pracowników zwiększających swoje kwalifikacje oddaje tylko wyższy poziom ich wykształcenia. Dążąc do uzyskania bardziej rozstrzygających wyników, podjęto kolejną analizę, która wprowadziła następane ograniczenie w zakresie objętych nią grup pracowników, tj. byli to tylko pracownicy charakteryzujący się wyższym wykształceniem (w chwili badania w danej turze) – wśród nich udział osób, które zwiększały swoje kwalifikacje zmniejszał się w kolejnych turach badania z niemal 40 do 29% (tabela 4).

**Tabela 4. Udział pracowników z wyższym wykształceniem deklarujących, że w okresie poprzedniego roku zdobyli nowe kwalifikacje lub umiejętności z myślą o możliwości lepszych zarobków**

Rok badania	2005	2007	2009	2011	2013	2015
zdołał nowe kwalifikacje lub umiejętności [w %]	39,9	39,9	36,2	33,6	32,0	29,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników Diagnozy Społecznej, [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) [24.12.2015].

Z podstawowych zróżnicowań pod względem cech społeczno-demograficznych istotnie odmienny okazuje się tylko wiek (tabela 5). Pracownicy z wyższym wykształceniem zwiększający swoje kwalifikacje są istotnie młodsi od pracowników, którzy nie zwiększali kompetencji, różnica ta wynosi przeciętnie około 4 lat (test U Manna-Whitney'a,  $p < 0,001$ ), natomiast płeć i zamieszkiwanie na wsi nie różnicowały obu podgrup.

Pod względem demograficznym obie podgrupy są więc dosyć podobne. Jednak w zakresie sytuacji zawodowej występują pewne różnice (tabela 6) – pracownicy z wyższym wykształceniem zwiększający swoje kwalifikacje istotnie częściej deklarowali podjęcie lepiej płatnej lub dodatkowej pracy – udział udzielających tu

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

Cechy demograficzne	Zdobycie nowych kwalifikacji lub umiejętności	Rok badania					
		2005	2007	2009	2011	2013	2015
mężczyzna [w %]	tak	41,1	35	37,3	37,2	34,9	35,8
	nie	39,9	38,1	38,1	36,4	36,1	37,2
zamieszkiwanie na wsi [w %]	tak	19,5	17,6	20,2	23,3	23,7	27,1
	nie	20,9	18,7	23,2	24,9	28,3	27,8
średni wiek [w latach]	tak	35,8	34,29	35,89	35,48	36,77	36,76
	nie	39,3	39,3	39,6	40,2	40,2	40,7

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników Diagnozy Społecznej, [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) [24.12.2015].

odpowiedzi pozytywnej oscylował wokół 30% w pięciu turach badania, ale wśród tych, którzy kwalifikacji nie zwiększyli – malał w kolejnych badaniach, w efekcie rozbieżność tego udziału rosta i w roku 2013 odsetek podejmujących lepszą lub dodatkową pracę był wśród zwiększających swoje kwalifikacje już prawie trzykrotnie wyższy niż wśród niezwiększających. Podobnie kształtowały się udziały wskazujących na uzyskanie awansu, co niemal trzykrotnie częściej wskazywali pracownicy podnoszący swoje kwalifikacje. Ponownie należy zastrzec, że na podstawie tych wyników nie można ocenić, czy podjęcie lepszej lub dodatkowej pracy albo awans zadeklarowane w tym samym okresie co zwiększenie kwalifikacji z myślą o lepszych zarobkach faktycznie jest skutkiem zwiększenia kwalifikacji (może być przyczyną lub tylko współwystępować). Niemniej o ile ten wynik jest otwarty na interpretacje, a jednocześnie wydaje się wskazywać na pewną spodziewaną prawidłowość, o tyle porównanie wysokości dochodów w obu grupach pracowników prowadzi do mniej oczywistego wyniku. Okazuje się bowiem, że wskazana wcześniej (wyznaczona dla wszystkich pracujących) istotna różnica w poziomie dochodów w grupach zwiększających swoje kwalifikacje i niezwiększających, po ograniczeniu analizy do pracowników z wyższym wykształceniem nie wystąpiła – średnie uzyskiwane dochody nie różniły się istotnie w obu grupach (dotyczy to wszystkich badań od 2005 do 2015 roku), natomiast od 2011 roku istotna stała się różnica w poziomie dochodów oczekiwanych w perspektywie dwóch lat (test U Manna-Whitneya,  $p < 0,001$ ). Pracownicy z wyższym wykształceniem zdobywający nowe kwalifikacje wprawdzie nie uzyskiwali istotnie wyższych dochodów w porównaniu z pracownikami z wyższym wykształceniem, którzy takiego zwiększenia kwalifikacji nie deklarowali, ale ich oczekiwania w zakresie wysokości dochodów w perspektywie dwóch kolejnych lat prowadziły do istotnie wyższego ich poziomu.

**Tabela 6. Różnicowanie zadowolenia z pracy i wykształcenia oraz zarobków wśród pracowników z wyższym wykształceniem zgrupowanych zgodnie z podnoszeniem kwalifikacji w poprzednim roku**

Charakterystyka	Zdobycie nowych kwalifikacji lub umiejętności:	Rok badania					
		2005	2007	2009	2011	2013	2015
podjęcie lepiej płatnej lub dodatkowej pracy (w minionym roku) [w %]	tak	28,6	33,5	32,8	31,6	32,7	34,0
	nie	16,3	15,1	14	12,9	10,1	11,5
awans (w minionym roku) [w %]	tak	21,2	29,8	23,9	17,9	17,2	18,1
	nie	15,0	10,4	9,6	6,9	5,0	6,3
średni dochód na rękę [w zł]	tak	1701	1967	2695	2677	2790	3024
	nie	1783	2103	2594	2767	2888	2875
średni dochód spodziewany za 2 lata [w zł]	tak	2501	2991	3947	3850	3716	4152
	nie	2392	2827	3485	3481	3507	3597

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników Diagnozy Społecznej, www.diagnoza.com [24.12.2015].

**Podsumowanie.** Uzyskany obraz aktywności pracowników w zakresie kształcenia ustawicznego, zawężony do grupy pracowników legitymujących się wyższym wykształceniem, oddaje złożoność ich sytuacji, a zarazem – pewną powtarzalność

w kolejnych edycjach badania. Wśród pracowników z wyższym wykształceniem ci, którzy podjęli doksztalcenie częściej deklarowali podjęcie w tym samym roku lepiej płatnej lub dodatkowej pracy i częściej awansowali. Jednocześnie dla uzyskiwanego osobistego dochodu fakt doksztalcenia się okazał się nie mieć znaczenia (w sensie istotności statystycznej). Dodatkowo doksztalcący się okazują się nieco młodszy niż pozostali pracownicy. Z pewną ostrożnością można się więc zastanawiać, na ile jest to przejaw swoistego „doganiania” przez tych pracowników statusu i poziomu dochodów pracowników nieco starszych. Inaczej mówiąc – w przypadku tej grupy dodatkowe kształcenie nie przekłada się na wzrost wynagrodzenia, ale na zmianę sytuacji zawodowej – awans lub podjęcie lepiej płatnej czy dodatkowej pracy. Podobny proces zauważyli autorzy analizy w raporcie Diagnozy Społecznej (choć analizie podlegało pytanie obejmujące kształcenie się w perspektywie dwuletniej), zdaniem których można mówić o *relatywnym spadku korzyści z poprawy kapitału ludzkiego przy pewnym poziomie jego nasycenia* (Strzelecki, Sączuk, Grabowska, Kotowska 2013, s. 160).

W tym kontekście warto rozważyć potencjalne społeczne konsekwencje tej sytuacji. Z jednej strony w dyskursie o kształceniu, w tym o kształceniu ustawicznym, wyraźny jest nurt instrumentalnego jego traktowania, co pośrednio przekłada się na oczekiwania społeczne podsycane dodatkowo przekazem promocyjnym instytucji edukacyjnych i dominacją neoliberalnego, rynkowego podejścia do edukacji, zwiększania kwalifikacji czy wprost – zwiększania kapitału ludzkiego. Z drugiej jednak strony – dostrzegalny efekt inwestycyjny może nie występować, przynajmniej po

osiągnięciu pewnego poziomu kwalifikacji. Inaczej mówiąc, kształcenie się może się przekładać na wyższe kompetencje, a jednocześnie dla indywidualnej sytuacji pracownika może mieć znaczenie raczej jako czynnik podtrzymujący jego „wartość rynkową” niż ją zwiększający, tzn. nie przeloży się na wzrost wynagrodzenia. Taka sytuacja, choć z punktu widzenia przytaczanych przesłanek upowszechniania kształcenia ustawicznego, nie jest zaskakująca czy niepokojąca, może jednak mieć (a być może już ma w postaci niskich wskaźników aktywności w ramach kształcenia ustawicznego Polaków) istotne konsekwencje dla nadziei, motywacji i oczekiwań podejmujących trud zwiększania własnych kwalifikacji i umiejętności pracowników. Jeśli rozbudzone nadzieje awansu, podwyżki czy zmiany pracy na lepszą jako konsekwencji doksztalcenia nie znajdują (w indywidualnym doświadczeniu) potwierdzenia, to efektem może być poczucie zawodu i rezygnacja z kolejnych szkoleń czy kursów jako niespełniających inwestycyjnej funkcji. Fakt podtrzymywania wartości na rynku pracy jest dużo trudniejszy do rozpoznania w indywidualnej perspektywie. Pełniejsze rozpoznanie występowania tych mechanizmów wymagałoby pogłębionych badań umożliwiających identyfikację oczekiwań podejmujących doksztalcenie pracowników czy ich subiektywną ocenę w zakresie efektywności doksztalcenia. Jednak z przeprowadzonej analizy wyłania się niepokojący obraz – pracownicy z wyższym wykształceniem, którzy zadeklarowali podjęcie kształcenia się w celu zdobycia lepszych zarobków nie uzyskują wyższych dochodów niż ci pracownicy, którzy tego nie zrobili.

## 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. Bohlinger S., van Loo J. (2010), *Lifelong learning for ageing workers to sustain employability and develop personality*, [w:] *Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, DOI: 10.2801/2277, s. 28–57.
3. Cęcelek G. (2012), *Kształcenie ustawiczne jako wymóg konieczny współczesnej rzeczywistości*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 2, s. 83–90.
4. 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.
5. Grotowska-Leder J. (2014), *Rzecz o kształceniu dorosłych. Lifelong learning w Polsce, w perspektywie Unii Europejskiej*, „Acta Universitatis Lodzianis, Folia Sociologica”, nr 50, s. 117–135.
6. GUS (2013), *Kształcenie dorosłych 2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
7. Holford J. (2008) *Explaining European Union Lifelong Learning Policy: Globalisation and Competitiveness or Path Dependency and Citizenship?* Adult Education Research Conference. Paper 26, <http://newprairiepress.org/aerc/2008/papers/26> (2016.01.29).
8. Ionela A.M. (2012), *The role of lifelong learning in the growth of employment and labour efficiency. The case of Romania*, „Procedia – Social and Behavioral Sciences”, 46, DOI:10.1016/j.sbspro.2012.06.262, s. 4399–4403.



9. 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: 10.12775/RA.2013.002, s. 65–73.
10. 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: 10.12775/RA.2013.004, s. 91–108.
11. Kozek W. (2014), *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
12. Manninen J. i in. (2014) *Benefits of Lifelong Learning in Europe: Main Results of the BeLL – Project. Research Report, Bonn*, <http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/BeLL-Research-Report.pdf> (2016.01.29).
13. Nedelkoska L., Patt A. (2015), *Job Complexity and Lifelong Learning. Thematic Report, proceedings of LLLight in Europe research project*, <http://www.lllightineurope.com/publications> (2016.01.28).
14. Przybylska E. (2015) *Adult education in Poland: an attempt to outline a few main threads* [w:] Gartenschlaeger U., Hirsch E. (red.), *Adult education in an interconnected world*, DVV International, Bonn, s. 260–268.
15. Sachs-Israel M. (2015), *The post-2015 education agenda and youth and adult literacy in a lifelong learning perspective*, [w:] Gartenschlaeger U., Hirsch E. (red.), *Adult education in an interconnected world*, DVV International, Bonn, s. 14–24.
16. Solarczyk-Ambrozik E. (2013), *Od uspołecznienia „mas” do upodmiotowienia jednostek – od oświaty dorosłych do uczenia się przez całe życie*, „Edukacja Dorosłych”, nr 1, s. 35–44.
17. 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.
18. 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.
19. Szłapińska J., Bartkowiak M. (2013), *Determinanty aktywności edukacyjnej absolwentów szkół wyższych*, „Studia Edukacyjne” nr 24, s. 271–287.
20. Tomczyk W. (2015), *Warto studiować, by mieć dobrą pracę*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3, s. 115–123.
21. Tsai K.C. (2012), *The Necessity of Creativity Development in Adult Learners for Lifelong Learning*, “International Journal of Learning & Development”, vol. 2, nr 4, DOI:10.5296/ijld.v2i4.2114, s.170–181.

**dr Agnieszka JERAN**

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Instytut Socjologii

a.jeran@wp.pl