

KONCEPCJA LIFELONG LEARNING Z PERSPEKTYWY GERONTOLOGICZNEJ. POLSKA NA TLE EUROPY

THE CONCEPT OF LIFELONG LEARNING IN THE GERONTOLOGICAL PERSPECTIVE. POLAND IN COMPARISON TO THE REST OF EUROPE

Ewa Sobolewska-Poniedziałek

Joanna Zarębska

University of Zielona Góra

Faculty of Economics and Management

Podgórna Street 50,

PL-65-246 Zielona Góra

e-mail: e.sobolewska-poniedzialek@wez.uz.zgora.pl

e-mail: j.zarebska@wez.uz.zgora.pl

Abstract: The Lifelong learning is a concept that in recent decades has gained a lot of publicity and the consequent increasing importance, both social and economic. The Lifelong learning is attributed to the creation of incentives conducive to active, productive aging in better health and psychophysical condition. In addition to the social benefits also should be noted as the potential economic profit of the lifelong education. This study analyzes the issue of the relationship between the educational and the economic activity, given that the lifelong learning may be a factor favoring greater professional activation. The investigations carried out by referring to a mature age labor resources group, treated in this study as the population aged 45+. In order to verify the thesis, the situation in Poland compared to the rest of Europe in the context of the formation of the adults participation rate in the lifelong learning was analyzed.

Keywords: elderly education, lifelong learning, professional activity, labor resources.

Wprowadzenie

Kształcenie ustawiczne to jedno z kluczowych narzędzi służących aktywizacji osób starszych, zarówno od strony zawodowej, jak i wspierające ich uczestnictwo w życiu społecznym. Podejmowanie wysiłku doksztalcenia w szczególności na etapie dorosłego życia wiąże się z wieloma barierami, jak chociażby ograniczeniami ze strony finansowej, koniecznością zorganizowania sobie czasu na naukę, znalezieniem opieki nad dziećmi, itp. Z drugiej jednak strony w efekcie doksztalcenia można spodziewać się poprawy jakości życia, również na etapie późnej dorosłości. Najczęściej jednak kształcenie ustawiczne podejmowane jest z powodu potrzeb ze strony rynku pracy. Osoby w dojrzałym wieku zarówno w Polsce, jak i na

świecie zmagają się z problemami związanymi z niższym wskaźnikiem zatrudnienia i aktywności zawodowej. Doksztalcenie i nabywanie nowych umiejętności może więc być jedną z dobrych metod w zwalczaniu nierówności na rynku pracy oraz przeciwdziałaniu wykluczeniu zawodowemu i społecznemu. Dodatkowo, korzyścią o niebagatelnym znaczeniu płynącą z ustawicznego („całozyciowego”) kształcenia może być także przekazywanie dobrych wzorców młodemu pokoleniu, dzielenie się wiedzą, doświadczeniem i posiadanymi umiejętnościami z innymi. Nawiazywanie i wspieranie dialogu i współpracy między generacjami to wielki walor nauki przez całe życie. Jednak aby atuty koncepcji *lifelong learning* (LLL) mogły się urzeczywistnić konieczne są działania na rzecz promocji stylu

życia, gdzie nigdy nie jest za późno na naukę i nabywanie nowych umiejętności.

W niniejszej pracy postawiono tezę, że aktywność zawodowa dojrzałych wiekowo zasobów pracy determinowana jest między innymi ich aktywnością edukacyjną podejmowaną w ramach kształcenia ustawicznego. W celu weryfikacji postawionej tezy poddano analizie dostępne wyniki badań z zakresu kapitału ludzkiego i aktywności edukacyjnej osób w wieku 45+. Analiza została skoncentrowana na osobach w wieku 45 lat i więcej, ze względu na szczególną sytuację osób w tym wieku na rynku pracy. Sformułowanie tezy w powyższy sposób podyktowane zostało chęcią znalezienia odpowiedzi na problem niskiego wskaźnika aktywności zawodowej charakterystycznego dla starszych zasobów pracy. Empiryczną podstawę analiz stanowią dane PARP w postaci wyników badań *Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL)*, GUS, Eurostat, a w szczególności wyniki badań: „*Kształcenie dorosłych 2011*”, „*Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*”. Dociekania przeprowadzono metodą analizy danych zastanych.

Koncepcja lifelong learning (LLL)

Lifelong learning (LLL) to koncepcja, która według niektórych badaczy zrodziła się już w starożytności. Za prekursora idei uczenia się przez całe życie uznaje się Platona (427 p.n.e. – 347 p.n.e.), który twierdził, że człowiek w dorosłym życiu kontynuuje to, co zostało mu zaszczerpione na etapie dzieciństwa i wczesnej młodości, zaś proces wychowania i samowychowania jest bardziej istotny na etapie dorosłości, niż w dzieciństwie. Za nowoczesnego twórcę idei ustawicznego uczenia się niektórzy badacze przyjmują J. Deweya (1859-1952), który traktował edukację jako proces, twierdząc, że edukacja to otwarty, niekończący się rozwój [8].

Koncepcja LLL stała się bardzo istotna za sprawą zmian w polityce edukacyjnej, kiedy to nastąpiło przejście od kształcenia masowego do *learning society*. Zdobywająca popularność w tym czasie idea społeczeństwa opartego na wiedzy sformułowana przez P. Druckera, gdzie wiedza zyskała ogromne znaczenie zarówno praktyczne, jak strategiczne, pozwoliła dostrzec, że doskonalenie wiedzy może stać się źródłem przewagi nie tylko na rynku pracy, ale także

ułatwić funkcjonowanie w innych sferach życia zawodowego i prywatnego.

W polskich warunkach koncepcją LLL zajmował się między innymi B. Suchodolski, który w opublikowanej w 2003 roku pracy *Edukacja permanentna – rozdroża i nadzieje*, wyodrębnił edukację instrumentalną i bezinteresowną. Edukacja instrumentalna ma charakter pragmatyczny, ma służyć zaspokajaniu typowych potrzeb, pozwala przygotować się do życia. Z kolei edukacja bezinteresowna ma charakter humanistyczny i zakłada uczenie się dla samego siebie, doskonalenie, dążenie do samorealizacji [5].

Jakkolwiek koncepcji uczenia się przez całe życie w literaturze przedmiotu poświęca się dość dużo miejsca, to trzeba jednak stwierdzić, że pojęcie to występuje pod wieloma nazwami, co z kolei powoduje pewien chaos pojęciowy. Tak więc w literaturze przedmiotu spotkać się można z określeniami: kształcenie ustawiczne, edukacja permanentna, kształcenie całościowe, kształcenie ciągle czy oświata ustawiczna. W niniejszej pracy przyjmuje się, że mimo możliwych różnic definicyjnych wszystkie wyżej wymienione określenia stosuje się zamiennie z *lifelong learning*.

Kształcenie ustawiczne jest jednym z priorytetów polityki oświatowej w krajach Unii Europejskiej. W Komunikacie Komisji Wspólnot Europejskich *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality* kształcenie ustawiczne jest zdefiniowane jako „wszelkie formy nauki podejmowane przez całe życie, których celem jest pogłębienie wiedzy, rozwijanie umiejętności i kompetencji w indywidualnym, obywatelskim, społecznym i/lub zawodowym kontekście” [11].

W polskich aktach prawnych i dokumentach także dostrzega się konieczność kształcenia ustawicznego. Kwestia ta znalazła swoje odzwierciedlenie zarówno w *Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Polska 2030*, jak i w *Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020* oraz *Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego*. Szczegółowe zapisy dotyczące koncepcji LLL znalazły się w dokumencie strategicznym *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, przyjętym przez rząd w 2013 roku. W ramach wspomnianego dokumentu politykę uczenia się przez całe życie rozumie się jako działania na rzecz [14]:

- uczenia się w różnych kontekstach (formalnym, pozaformalnym i nieformalnym),

- uczenia się na wszystkich etapach życia, począwszy od najmłodszych lat do późnej starości,
- identyfikacji, oceny i potwierdzania efektów uczenia się.

Jako cel polityki całożyciowego kształcenia przyjmuje się we wspomnianym dokumencie „zapewnienie wszystkim uczącym się możliwości podnoszenia kompetencji oraz zdobywania i potwierdzania kwalifikacji zgodnie z ich potrzebami oraz wymaganiami rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego, ułatwienie przepływu osób między sektorami gospodarki i państwami Unii Europejskiej oraz przyczynianie się do promowania aktywności obywatelskiej i społecznej” [14].

Promowanie koncepcji LLL powinno być celem strategicznym prowadzonej polityki zatrudnieniowej ze względu na oczywiste potencjalne korzyści polegające przede wszystkim na korekcie w zakresie dopasowywania struktury popytu i podaży kompetencji oraz na wspieraniu aktywnego i produktywnego starzenia się.

W niniejszej pracy zgodnie z postulatami zawartymi w badaniach PARP-u zatytułowanych *Bilans Kapitału Ludzkiego*, czy GUS-u *Kształcenie dorosłych*, a także w pracy pod red. E. Kryńskiej [9], *lifelong learning* będzie rozumiane jako kształcenie formalne (w ramach systemu szkolnego), pozaformalne (w ramach kursów i szkoleń) i nieformalne (samokształcenie).

Zależność między kapitałem ludzkim a kształceniem ustawicznym

Kształcenie przez całe życie ma istotne znaczenie w procesie tworzenia kapitału ludzkiego. Edukacja formalna jako podstawowa forma edukacji ma niebagatelne znaczenie, ale bez względu na osiągnięty poziom wykształcenia, nie zastępuje ona kształcenia ustawicznego. Kursy, szkolenia, udział w warsztatach, itp. to elementy, które determinują kompetencje pracowników, które to z kolei wpływają na jakość kapitału ludzkiego.

Kapitał ludzki w literaturze przedmiotu rozumiany jest jako „zakumulowany przez człowieka potencjał determinujący produktywność jego pracy, najważniejszy składnik narodowego bogactwa, czynnik rozstrzygający o efektach w procesach koniunkturalnych, w wymiarze ogólnospołecznym i indywidualnym

– napotyka znaczące utrudnienia rozwojowe” [12].

S.R. Domański uważa, że kapitał ludzki stanowi „zasób, który jest źródłem przyszłej satysfakcji, zarobków czy też, ogólnie usług o jakiejś wartości” [2]. Miarą kapitału ludzkiego są między innymi kwalifikacje, kreatywność i przedsiębiorczość jako cechy upodmiotowione. W tym ujęciu kapitał ludzki jest częścią kapitału społecznego, gdyż łącznie stanowią one zasoby wzajemnie się warunkujące [16].

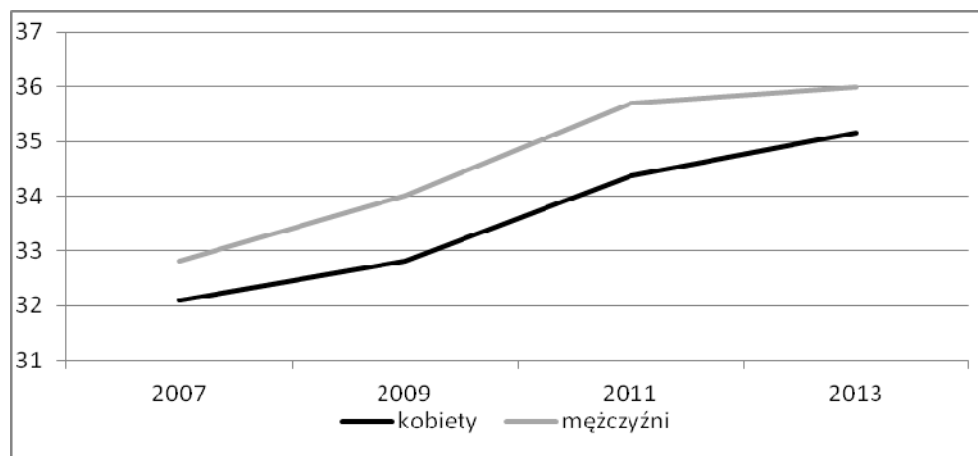
Traktowanie kapitału ludzkiego jako kapitału sprzyjającego rozwojowi jest już normą stosowaną w analizach i prognozach wykorzystywanych w polityce społeczno-gospodarczej zarówno krajów, jak i regionów. Kierunek ten został zapoczątkowany przez G. Beckera, który dowodził, że kwalifikacje mają istotne znaczenie w procesie uzyskiwania korzystnych ekonomicznie efektów rozwoju [4].

Zgodnie z endogeniczną teorią wzrostu gospodarczego, kapitał ludzki jest jednym z kluczowych czynników wpływających na poziom rozwoju gospodarczego. Kapitał ludzki może bowiem w dużym stopniu wpływać na efektywność funkcjonowania gospodarek lokalnych. Wśród teorii wzrostu gospodarczego można znaleźć również takie teorie, które akcentują istotną zależność pomiędzy edukacją a wzrostem gospodarczym. Z dotychczasowych badań wynika, że kapitał ludzki wpływa dodatkowo na zamożność, przedsiębiorczość i inne cechy powiązane z ekonomiczną aktywnością ludzi [7].

Powiązania między poziomem rozwoju gospodarczego a inwestycjami w kapitał ludzki przebiegają w dwie strony. Z jednej strony kapitał ludzki, jako czynnik wzrostu gospodarczego, wpływa na tempo rozwoju gospodarczego, zaś z drugiej zarówno jakość infrastruktury edukacyjnej, jak i inwestycje w umiejętności i wiedzę są wprost proporcjonalne do poziomu dochodów [17]. Budowa gospodarki opartej na wiedzy, która to jest współcześnie dążeniem nowoczesnych gospodarek przyczynia się do tego, że edukacja jest fundamentem rozwoju gospodarek. Traktując informację, a więc i wiedzę jako najcenniejszy produkt we współczesnym świecie należy uznać, że posiadanie tego „produktu” uzależnione jest m.in. od determinacji w zakresie pogłębiania wiedzy oraz podejmowania czynności w zakresie aktywnego pożytkowania posiadanej wiedzy.

Jak wynika z raportu *Diagnoza społeczna 2013* poziom kapitału ludzkiego wśród Polaków dojrzałych wiekowo (45+) systematycznie wzrastał w analizowanym okresie (rys. 1). Uwzględniając kryterium płci zauważyć można, że wskaźnik, przy pomocy którego mierzono poziom kapitału ludzkiego w wypadku mężczyzn jest nieznacznie wyższy niż w przypadku kobiet w każdym analizowanym okresie. Tworząc wskaźnik syntetyczny dla potrzeb zmierzenia poziomu kapitału ludzkiego skorzystano z następujących zmiennych: wykształcenie – mierzone liczbą lat nauki oraz

kompetencje cywilizacyjne przy czym przyjęto, że przejawiają się one poprzez korzystanie z Internetu, znajomość języka angielskiego i uczestnictwo w kształceniu ustawicznym i doksztalcaniu [1]. Jak tłumaczą autorzy *Diagnozy...* wyższy poziom kapitału ludzkiego mężczyzn niż kobiet w wieku 45 lat i więcej może wynikać zarówno z niekorzystnych dla kobiet różnic w wykształceniu w starszych grupach wiekowych, jak i z faktu wcześniejszego wycofywania się kobiet z rynku pracy.



Rys. 1. Poziom kapitału ludzkiego w grupie wiekowej 45+ z uwzględnieniem płci w latach 2007-2013 [1].

Szczególną cechą kapitału ludzkiego jest jego niepowtarzalność oraz zdolność wytwarzania nowej wartości. Inne elementy, jak materiały, maszyny, energia, itd. z samej natury nie dodają niczego. Tylko człowiek sprawia, że jeśli te elementy zostaną wykorzystane w procesie pracy to przyczynią się do pomnożenia ostatecznej wartości. Kapitał ludzki potrafi zatem zwiększać swoją wartość dzięki wnoszonym inwestycjom w postaci np. szkoleń czy innych form edukacyjnych [23]. Przyjmując, że jakość edukacji ma bezpośredni wpływ na jakość kapitału ludzkiego, tj. iż, występuje dodatnia zależność między jakością edukacji a jakością kapitału ludzkiego, należy stwierdzić, że w efekcie ujawni się dodatni wpływ na rozwój gospodarczy, zarówno w wymiarze krajowym, jak i regionalnym.

Aktywność zawodowa osób starszych

Zachodzące zarówno w Polsce, jak i na całym kontynencie europejskim przeobrażenia

demograficznie wpływają na wiele obszarów życia społeczno-gospodarczego, w tym na funkcjonowanie gospodarek, a w szczególności na sytuację na rynku pracy. Zmiany demograficzne polegające na wzroście odsetka osób starszych w społeczeństwie zmuszają rządy do podejmowania działań, których celem jest minimalizacja negatywnych następstw procesu starzenia się zasobów pracy. W związku z dużą dynamiką procesu starzenia się zmiany muszą być wprowadzane szybko i z uwzględnieniem postulatu optymalnych rozwiązań, tj. rozwiązań korzystnych dla gospodarek i jednocześnie możliwych do zaakceptowania przez obywateli. Przykładem takich zmian może być wydłużanie okresu aktywności zawodowej, co w Polsce nastąpiło w 2013 roku. Oprócz wspomnianych przeobrażeń dla funkcjonowania rynku pracy istotne znaczenie mają także procesy widocznego trendu emigracji zarobkowej i związanego z tym zagrożenia „drenażu mózgow”. Dla wielu europejskich krajów

polityka imigracyjna staje się swoistym remedium na problemy z pozyskaniem pracowników, szczególnie młodych, jako antidotum zarówno na bólczki rynku pracy, jak i sposób na ratowanie systemów emerytalnych.

Tym niemniej aktywność zawodowa osób starszych to kwestia, która dla rynku pracy ciągle wydaje się być wyzwaniem. Zarówno wskaźnik zatrudnienia, jak i aktywności zawodowej dojrzałych wiekowo pracowników należą w Polsce do najniższych w Unii Europejskiej. Jak wynika z danych Eurostatu, średnia unijna (28 krajów) jeśli chodzi o wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w 2014 roku była równa 51,8%, zaś wskaźnik aktywności zawodowej wynosił 55,9%. Warta podkreślenia jest niewielka, bo zaledwie cztero procentowa różnica między omawianymi wskaźnikami. Sytuacja w Polsce w 2014 roku przedstawiała się następująco: wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata wyniósł 42,5%, zaś aktywności zawodowej 45,6%. Różnica między wynikami dla Polski a średnią unijną w każdym przypadku wynosi ok. 10%.

Polityka publiczna na rzecz osób starszych wymaga profesjonalnego przygotowania i obszernej współpracy wielu różnych podmiotów, w tym instytucji oddziałujących na rynek w kontekście istniejących barier i zagrożeń, możliwych do zastosowania rozwiązań i realistycznych celów. Aktywna polityka na rynku pracy jest potrzebna, a w przypadku osób marginalizowanych czy wykluczonych wręcz konieczna, bo pełni rolę komplementarną, realizując zarówno funkcje ekonomiczne jak i społeczne. W szczególności polityka ta sprzyja przerwaniu zawodowej bierności i jest pomostem prowadzącym do podjęcia zatrudnienia, podnosi produktywność siły roboczej i wpływa korzystnie na jej mobilność. Ponadto usprawnia proces rekrutacji i selekcji pracowników, ogranicza koszty kształcenia ponoszone przez pracodawców i zajmuje się doborem bezrobotnych pod kątem gotowości do pracy [18].

Dostrzeżenie dużej roli osób w starszym wieku jako pracowników wynika z jednej strony z konieczności podyktowanej zmianami na tle demograficznym, a z drugiej strony jest efektem dokonującej się zmiany ról seniorów, z biernych i wycofanych z życia społecznego i zawodowego na aktywnych i zaangażowanych w działalność społeczną, rozwój osobisty i mentoring. Sprzyja to także większej

aktywności zawodowej osób w dojrzałym wieku. Tym niemniej zatrudnianie osób dojrzałych wiekowo bywa niekiedy kontestowane przez zasoby siły roboczej w młodym wieku i traktowane w kategoriach „zabierania miejsca pracy”. Ponadto często w opiniach pracodawców pokutuje pogląd jakoby starsi pracownicy byli mało elastyczni w kwestii koniecznych zmian, trudniej przyswajali nową wiedzę, z dużą absencją chorobową. Takie postrzeganie starszych pracowników powoduje, że ich pozycja na rynku pracy ulega istotnej deprecjacji i stają się oni niekiedy osobami z racji wieku wykluczonymi z grupy pracujących. To zaś stymuluje niechęć do aktywności zawodowej, a istniejące przy tym rozbudowane programy wspierające od strony socjalnej starszych pracowników dodatkowo potęgują stan bezrobocia i bierności zawodowej. Należy też pamiętać o tym, że w Polsce przez wiele lat funkcjonował model polityki „wypychania” osób w wieku przedemerytalnym z rynku pracy traktowany jako swoiste panaceum na problemy rynku pracy.

Kształcenie ustawiczne jako determinanta wzrostu aktywności zawodowej osób starszych

Zasadniczą intencją kształcenia ustawicznego osób starszych jest ich aktywizacja, mająca na celu m.in. zagospodarowanie niepracujących lub biernych zawodowo zasobów siły roboczej dojrzałej wiekowo oraz wykorzystanie potencjału w nich tkwiącego dla potrzeb rynku pracy, tj. ich wiedzy, umiejętności i doświadczenia. Działania te powinny w efekcie przyczynić się do poprawy wskaźników wzrostu i rozwoju społeczno-gospodarczego. Przedwczesna dezaktywacja zawodowa jest z ekonomicznego punktu widzenia poważnym problemem, wymagającym podejmowania skutecznych działań w obszarze rynku pracy. Wyzwaniem, przed którym stoją służby rządowe jest wypracowanie odpowiednich rozwiązań, których celem byłoby przeciwdziałanie zbyt wczesnej rezygnacji z aktywności zawodowej i działania na rzecz zwiększenia wskaźnika zatrudnienia starszych pracowników, a także promocja aktywnego starzenia się [15].

Zainteresowanie i popyt na kształcenie ustawiczne wśród osób starszych uzależnione

jest od wielu elementów. Do czynników, które mają wpływ na ujawnienie się potrzeby kształcenia w dorosłym życiu można zaliczyć m. in.: kryterium wieku, poziom wykształcenia, status zawodowy, miejsce zamieszkania, sytuację rodzinną. Dlatego planowane rozwiązania, oparte o właściwie zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe osób starszych, winny usprawnić proces kształcenia ustawicznego tej grupy społecznej i podnieść poziom jej aktywizacji [13].

Ważnym aspektem starzenia się i wydajności pracy jest ustalenie tego, czy starsi pracownicy mają rzeczywiście większe trudności w nabywaniu nowych umiejętności niż młodzi pracownicy. Potrzeby edukacyjne dojrzałych wiekowo osób wiadomo, że są różne od potrzeb młodych ludzi. Szkolenia dla pracowników w starszym wieku powinny być projektowane tak, aby w pełni korzystać z posiadanego przez nich doświadczenia i wiedzy przy jednoczesnym wprowadzeniu w ramach procesu kształcenia nowych sposobów myślenia i działania. Wraz ze starzeniem się siły roboczej, kształcenie przez całe życie nabiera coraz większego znaczenia. Kształcenie ustawiczne pozwala utrzymać ludziom zarówno bystrość umysłu i co ważne przekłada się na wyższe zdolności do zatrudnienia. Zwiększenie zatrudnienia wśród osób starszych oznacza przyjmowanie całozyciowej perspektywy na potrzebę ciągłego kształcenia zawodowego a dostosowane do potrzeb szkolenia stają się nawykiem dla wszystkich grup wiekowych. Szkolenia dla pracowników w starszym wieku mogą zarówno zwiększyć ich produktywność, jak i odroczyć ich wyjście z rynku pracy [6].

Jak wynika z badań przeprowadzonych w 2012 roku przez PARP w ramach III edycji programu *Bilans Kapitału Ludzkiego* zaledwie 36% Polaków będących w wieku produkcyjnym podnosiło swoje kompetencje w jakiegokolwiek formie. Jeśli chodzi o kształcenie pozaformalne (kursy, szkolenia, warsztaty, itp.) to 20% Polaków deklaruje tego rodzaju kształcenie, zaś 16% deklaruje kształcenie nieformalne (uczyło się samodzielnie) [19].

Należy zgodzić się z opinią K. Turek, iż „aktywne wspieranie pracowników, stworzenie warunków pracy odpowiadających potrzebom i możliwościom na danym etapie życia, pomoc

w aktualizacji i rozwoju kompetencji, a także umożliwienie ich wykorzystania mogą zwiększyć motywację do pracy i satysfakcję oraz wydajność. W dłuższym okresie może to korzystnie oddziaływać na stabilizację zatrudnienia i rozwoju” [22].

Wyniki *Bilansu Kapitału Ludzkiego* zarówno z 2011, 2012 jak i 2014 roku wskazują, że jednym z kluczowych czynników kształtujących aktywność edukacyjną jest poziom formalnego wykształcenia. Warto podkreślić jest również to, że najwyższą aktywność edukacyjną przejawiają osoby z wykształceniem wyższym. Może to istotnie wpływać na interpretację uzyskiwanych danych. Otóż, po pierwsze wśród osób starszych jest mniej osób z wyższym wykształceniem niż wśród młodszych, a jak wcześniej wspomniano poziom wykształcenia silnie determinuje aktywność edukacyjną. Po drugie, istniejące bariery po stronie pracodawcy polegające na traktowaniu starszych wiekowo pracowników jako nierozwojowych mogą tłumaczyć niższą aktywność edukacyjną w tych grupach. Ze względu na koszt związany z finansowaniem edukacji pracowników i traktowaniem starszych pracowników w kategoriach „zbędnej inwestycji” mógłby tłumaczyć uzyskane w badaniach BKL wyniki. Po trzecie, sami pracownicy będący u progu wieku emerytalnego mogą nie być zainteresowani podejmowaniem działań edukacyjnych, traktując je w kategoriach niepotrzebnego wysiłku.

Jak wynika z danych GUS zamieszczonych w tab. 1 edukacja dorosłych w latach 2006-2011 miała tendencję wzrostową w każdym analizowanym przedziale wiekowym. Jako, że w niniejszej pracy przedmiotem analizy jest kształcenie ustawiczne osób starszych, to należy stwierdzić, że w przypadku wszystkich przedziałów wiekowych począwszy od 45 lat widoczna jest poprawa wskaźnika uczestnictwa w kształceniu zarówno formalnym, pozaformalnym, jak i nieformalnym. Co ciekawe, największy przyrost wskaźnika widoczny jest w deklarowanym kształceniu nieformalnym. Samokształcenie jest z pewnością typem kształcenia, który wymaga względnie najmniejszych kosztów z nim związanych i nie musi wiązać się z koniecznością uczestnictwa w zorganizowanych zajęciach.

Tabela 1. Liczba osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym dorosłych ze względu na wiek i typ kształcenia w latach 2006-2011 (w %) [10]

| Wiek w latach | Osoby uczestniczące: | | | | | | | |
|---------------|-------------------------------------|------|-------------------------|------|-----------------------------|------|----------------------------|------|
| | w jakiegokolwiek formie kształcenia | | w kształceniu formalnym | | w kształceniu pozaformalnym | | w kształceniu nieformalnym | |
| | 2006 | 2011 | 2006 | 2011 | 2006 | 2011 | 2006 | 2011 |
| 25-29 | 50,3 | 56,0 | 18,1 | 18,2 | 26,6 | 28,9 | 32,2 | 38,3 |
| 30-34 | 44,4 | 49,3 | 8,1 | 7,0 | 25,4 | 27,3 | 30,4 | 35,5 |
| 35-39 | 42,7 | 45,3 | 6,4 | 5,6 | 24,9 | 25,1 | 29,5 | 32,6 |
| 40-44 | 38,3 | 43,8 | 4,6 | 4,6 | 20,8 | 26,4 | 26,8 | 30,8 |
| 45-49 | 33,9 | 38,3 | 2,0 | 2,6 | 18,0 | 21,3 | 24,3 | 27,0 |
| 50-54 | 28,3 | 32,6 | 0,9 | 1,4 | 13,4 | 17,9 | 21,8 | 24,5 |
| 55-59 | 22,3 | 28,4 | 0,2 | 0,4 | 8,6 | 13,0 | 18,5 | 21,9 |
| 60-64 | 16,0 | 21,3 | - | 0,1 | 3,5 | 5,2 | 14,7 | 18,8 |

Dane dotyczące uczestnictwa dorosłych Polaków w kształceniu ustawicznym zaczerpnięte z badania *Bilans Kapitału Ludzkiego* pokazują nieco inną sytuację jeśli chodzi o aktywność edukacyjną osób w wieku 45+ niż wyniki GUS. Odsetek osób

uczestniczących w jakiegokolwiek formie kształcenia jest niższy, jak i trend odmienny w porównaniu z danymi GUS. Wyniki BKL przedstawiają znacznie bardziej pesymistyczny obraz edukacji dorosłych, zarówno jeśli chodzi o skalę tego zjawiska, jak i trend.

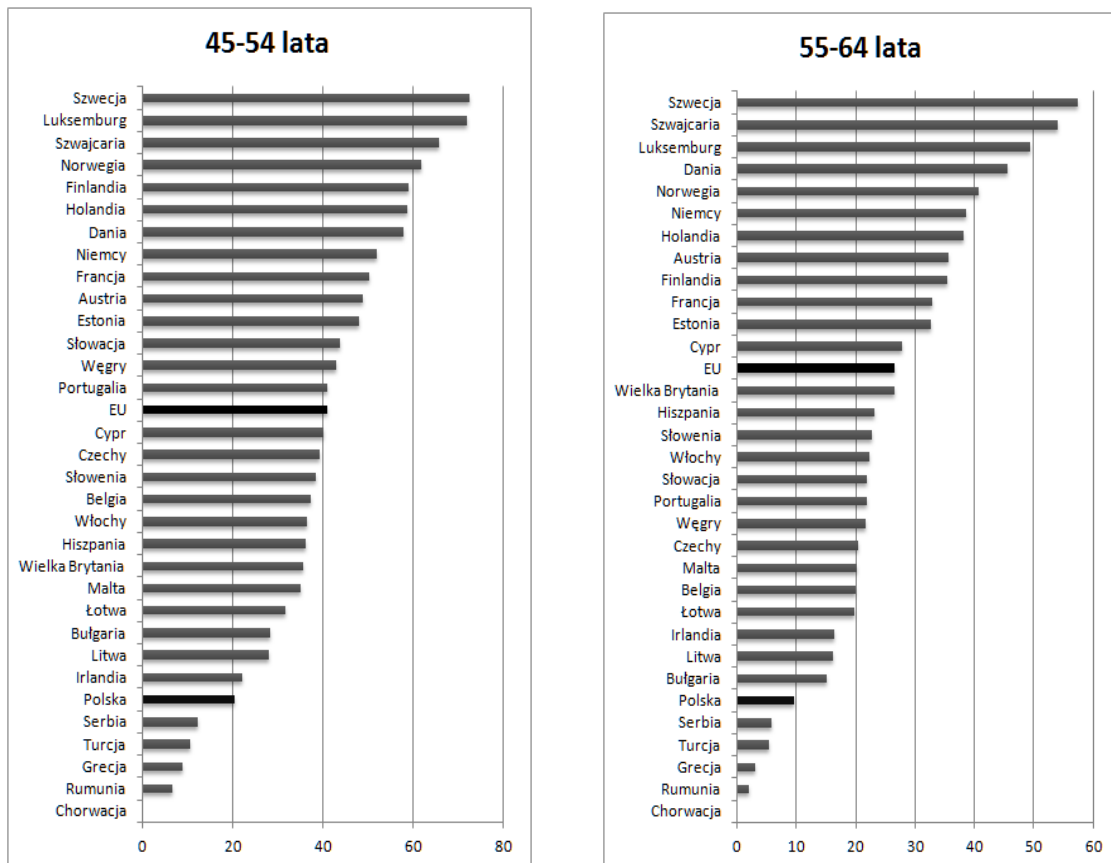
Tab. 2. Podnoszenie kompetencji przez Polaków ze względu na wiek w latach 2012-2013 (w %) [20, 21]

| Wiek w latach | Osoby uczestniczące: | | | | | | | |
|---------------|-------------------------------------|------|-------------------------|------|-----------------------------|------|----------------------------|------|
| | w jakiegokolwiek formie kształcenia | | w kształceniu formalnym | | w kształceniu pozaformalnym | | w kształceniu nieformalnym | |
| | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 |
| 25-29 | 39 | 39 | 14 | 13 | 18 | 16 | 18 | 20 |
| 30-34 | 35 | 34 | 6 | 5 | 18 | 16 | 17 | 17 |
| 35-39 | 33 | 31 | 5 | 5 | 17 | 15 | 15 | 17 |
| 40-44 | 35 | 33 | 7 | 5 | 19 | 17 | 16 | 16 |
| 45-49 | 29 | 26 | 5 | 3 | 16 | 15 | 13 | 12 |
| 50-54 | 24 | 24 | 3 | 3 | 13 | 13 | 12 | 11 |
| 55-59* | 20 | 17 | 6 | 3 | 9 | 7 | 8 | 8 |
| 60-64* | 16 | | 5 | | 5 | | 8 | |

*w roku 2013 w badaniu BKL grupy wiekowe 55-59 i 60-64 stanowiły jeden przedział wiekowy 55-59/64.

Jak wynika z danych Eurostatu, zamieszczonych na rys. 2, wskaźnik udziału osób w wieku 45-54 lata w Polsce oscylował wokół 21%, zaś dla osób w wieku 55-64 lata było to niespełna 10%. Mimo iż przedziały wiekowe, w których Eurostat prezentuje dane, odbiegają nieco od metodologii GUS i BKL to należy stwierdzić, że zaprezentowanym danym bliżej jest do wyników osiągniętych w badaniu BKL niż GUS. Na tle Unii Europejskiej Polska ze swoimi wynikami prezentuje się znacznie

poniżej średniej, zaś w porównaniu np. ze Szwecją czy Szwajcarią dysproporcje w osiągniętych wskaźnikach są ogromne i sięgają blisko 50-ciu pkt. procentowych. Warto także podkreślić widoczną różnicę w wysokości omawianego wskaźnika w zależności od przedziału wiekowego. Generalna tendencja jednakże jest taka, iż wraz z wiekiem spada aktywność edukacyjna we wszystkich analizowanych krajach.



Rys. 2. Wskaźnik udziału w kształceniu ustawicznym dorosłych w grupach wiekowych 45-54 i 55-64 lata (w %) w wybranych krajach europejskich. Dane za 2011 rok (Chorwacja – brak danych) [3].

Podsumowanie

Koncepcja *lifelong learning* stwarza podwaliny w procesie budowania społeczeństwa aktywnego, przedsiębiorczego i rozwijającego się. W toku uczenia się przez całe życie nabywamy cech, które stymulują do działania, ciągłego rozwoju co ze społeczno-ekonomicznego punktu widzenia ma niebagatelne znaczenie. Korzyści płynące z ustawicznego kształcenia nie muszą ograniczać się tylko do poszczególnych jednostek (lepszą pracą, wyższe zarobki, wyższy status społeczny), lecz przekładają się także na ogólnogospodarcze pozytywne efekty. Społeczeństwo zainteresowane doksztalcaniem może przyczynić się do osiągnięcia realnych korzyści ekonomicznych, chociażby w postaci niższych wydatków na pomoc socjalną, zasiłki dla bezrobotnych, świadczenia przedemerytalne. Z kolei wzrost dochodów obywateli wynikający ze wzrostu ich stopy życiowej przyczynić się może do poprawy koniunktury gospodarczej, a także wzrostu poziomu kapitału ludzkiego.

Szczególnie ważne jest opracowanie działań, których celem byłoby rzeczywiste wspieranie aktywności edukacyjnej. Przy czym ważną grupą, do której wspomniane działania winny być adresowane, są osoby określane mianem „osób w późnej fazie dorosłości”. Wynika to z jednej strony z ich trudniejszej sytuacji na rynku pracy, a z drugiej z możliwych większych barier po stronie psychologicznej, które często tę grupę spychają na zawodowy i społeczny margines.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy poziom kształcenia ustawicznego w Polsce osiąga niskie wskaźniki, choć co ciekawe istnieją duże rozbieżności pomiędzy przedstawionymi w pracy wynikami różnych badań. W tym miejscu warto podkreślić, że akceptacja kształcenia ustawicznego z pewnością jest długotrwałym procesem, a efektów nie należy się spodziewać natychmiast. Z pewnością także koncepcja LLL nie jest receptą na wszystkie bolączki, z którymi zmagają się rodzimy rynek pracy w odniesieniu do aktywności zawodowej osób w dojrzałym i starszym wieku.

Niezbędne są dalsze badania dotyczące ustawicznego kształcenia starszych pracowników i sposobów w jaki różne sektory mogą mieć wpływ na społeczno-ekonomiczny rozwój gospodarki w procesie zmierzania w kierunku gospodarki opartej na wiedzy. Problemy z

zatrudnieniem stojące przed starszymi pracownikami prawdopodobnie przybiorą na sile o ile nie zostaną podjęte środki zaradcze i poczynione starania w kierunku opracowania odpowiedniej do wieku polityki kadrowej.

Bibliografia

1. Czapiński, J., Panek, T., (red.), *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, MPiPS, CRZL, Warszawa 2014,
2. Domański, S.R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1993,
3. Eurostat, online: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pl (dostęp 30.08.2015)
4. Golinowska, S., Kocot, E., *Spójność społeczna*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2013.
5. Grotowska-Leder, J., *Rzecz o kształceniu dorosłych. Life long learning w Polsce w perspektywie Unii Europejskiej*, *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Sociologica*, 50, 2014, s. 121.
6. Hessel, R., *Active ageing in a greying society: training for all ages*, *European journal of vocational training*, No 45 – 2008/3, s. 144.
7. Janc, K., *Wpływ kapitału ludzkiego na efektywność gospodarek lokalnych w Polsce – przykład zastosowania regresji przestrzennej*, [w:] Brezdeń P., Grykień S. (red.) *Regionalny wymiar integracji europejskiej*, t. IX, IGI RR, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2007, s. 87-98.
8. Kowalska-Dubas, E., *Lifelong learning – aktualizowanie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji* [w:] Kryńska E., Szukalski P. (red.), *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej*. Raport końcowy, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 59-70.
9. Kryńska E. (red.), *Instrumenty wspierające kształcenie ustawiczne pracowników*, IPiSS, Warszawa 2013.
10. *Kształcenie dorosłych 2011*, GUS, Warszawa 2013.
11. *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, Commission of the European Communities, COM(2001) 678 final, Brussels 2001, s. 9, online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:EN:PDF> (access 15.08.2015).
12. Miś, W., *Dylematy rozwoju kapitału ludzkiego*, *Przedsiębiorstwo przyszłości*, nr 1(18)/2014, s. 28-41.
13. Modrzyński, P., *Szkolenie zawodowe bezrobotnych i biernych zawodowo* [w:] Wiśniewski, Z., (red.), *Determinanty aktywizacji zawodowej ludzi starszych*, Wyd. „Dom Organizatora”, Toruń 2009.
14. *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r., Warszawa 2013.
15. *Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+*. Zbioreczny raport z badań, PBS DGA sp. z o.o., Sopot 2011, s. 5, online: http://www.50pluspomorze.pl/repository/files/Raport_innowacyjny_50pluspomorze.pdf (dostęp 30.08.2015).
16. Skawińska, E., *Użyteczność modeli w diagnozowaniu kapitału społecznego*, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, nr 5/2011, s. 14-27.
17. Skubiak, B., *Edukacja jako czynnik wspierający rozwój gospodarczy. Implikacje dla Polski*, *Studia Ekonomiczne*, Tom 129, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2013, s. 196, online: http://www.ue.katowice.pl/uploads/media/21_B.Skubiak_Edukacja_jako_czynnik_wspierajacy.pdf (dostęp 05.09.2015).
18. Spytek-Bandurska, G., *Aktywizacja zawodowa osób w fazie później dojrzałości i starszych w Polsce*, *Problemy polityki społecznej*. Studia i dyskusje, Tom 17, Zeszyt 7, 2012 r.
19. Szczucka, A., Turek, K., Worek, B., *Kształcenie przez całe życie*, Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, Warszawa 2012.
20. Szczucka, A., Turek, K., Worek, B., *Kształcenie przez całe życie*, Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, Warszawa 2013.
21. Szczucka, A., Turek, K., Worek, B., *Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków*, Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, Warszawa 2014.

22. Turek, K., Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli [w:] Górniak J. (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku, PARP, Warszawa 2012.
23. Urbaniak, B., Wyzwania wobec edukacji starszych pracowników w Polsce, [w:] Kowaleski J. T., Szukalski P. (red.), *Pomyślnie starzenie się w perspektywie nauk o pracy i polityce społecznej*, Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej UŁ, Łódź 2008.