

Wyzwania wobec edukacji starszych pracowników w Polsce

Słowa kluczowe: edukacja ustawiczna, szkolenia, rynek pracy, starsi pracownicy

1. Wprowadzenie

Truizmem jest przypomnienie, że edukacja ustawiczna jest kluczem do rozwiązywania problemów rynku pracy, szczególnie w Gospodarce Opartej na Wiedzy. Programy rynku pracy zmierzające w kierunku wzrostu poziomu zatrudnienia osób, które przekroczyły 45.-50. rok życia muszą zawierać kompleks działań przedukcyjnych skierowanych do różnych podmiotów. Są one tym bardziej konieczne, że obserwujemy szereg barier edukacyjnych ograniczających zainteresowanie osób, które przekroczyły 45. rok życia udziałem w szkoleniach lub innych formach edukacyjnych. Polska, na tle rozwiniętych krajów UE, ma relatywnie niski odsetek osób dorosłych objętych edukacją ustawiczną. Przygotowywany program resortowy „Solidarność pokoleń – 50+” jest dobrą okazją, aby zmienić ten stan rzeczy, w odniesieniu do najstarszych pracobiorców. Celem opracowania jest zwrócenie uwagi na niektóre przyczyny małego zainteresowania inwestycjami w rozwój kapitału ludzkiego po 45. roku życia oraz wskazanie na możliwości ograniczenia występujących barier edukacyjnych. Analizy przedstawione w niniejszym opracowaniu zostały przygotowane na podstawie materiałów publikowanych przez Komisję Europejską oraz doświadczenia autorki, wynikające z udziału w projekcie „Sojusz dla pracy”, realizowanym w ramach inicjatywy wspólnotowej Equal, w latach 2005-2008.

2. Niedostatki polityki edukacyjnej wobec osób dorosłych w UE

Ogólny poziom kompetencji stanowiących o jakości kapitału ludzkiego musi zostać zwiększony zarówno po to, by sprostać potrzebom rynku pracy, oraz aby umożliwić obywatelom prawidłowe funkcjonowanie we współczesnym społeczeń-

stwie¹. Jednak Europa posiada około 72 milionów nisko wykwalifikowanych pracowników – jedną trzecią ludności czynnej zawodowo (badanie prób losowych dotyczące siły roboczej w UE w 2004 r., Eurostat), a według szacunków do roku 2010 jedynie 15% nowo utworzonych miejsc pracy będzie przeznaczonych dla osób o niskich kwalifikacjach, zaś 50% nowych miejsc pracy będzie wymagało kwalifikacji na poziomie szkolnictwa wyższego [Komisja Wspólnot Europejskich, 2006]. Zapewnienie nabycia kluczowych kompetencji przez wszystkich obywateli pozostaje wyzwaniem dla państw członkowskich [Wniosek, 2005]. „Uczenie się przez całe życie wspiera kreatywność i innowacyjność oraz umożliwia pełne uczestnictwo w życiu gospodarczym i społecznym [Komisja Wspólnot Europejskich, 2007: 2]

Badania w 2006 r. przeprowadzane w ramach *Labour Force Survey* przez Eurostat dla populacji w wieku 25–64 lata, objętej różnymi formami edukacyjnymi i szkoleniowymi w okresie czterech tygodni poprzedzających datę przeglądu wykazały, że w Polsce – podobnie jak w Bułgarii, Rumunii, Grecji a także na Węgrzech, w Portugalii, Słowacji, uczestniczył najmniejszy odsetek osób dorosłych w systemach kształcenia się ustawicznego spośród 27 krajów członkowskich UE, sięgający od 1,3% w Bułgarii i Rumunii do 4,7% w Polsce. Najwięcej ludności dorosłej bierze udział w procesach edukacyjnych w Szwecji (32,1%), a następnie w Danii, Wielkiej Brytanii, Finlandii; średnio systemem edukacji ustawicznej został objęty prawie co dziesiąty dorosły mieszkaniec UE27 (tab. 1). Niestety, dzieli nas dość duża odległość od poziomu wskaźnika przyjętego jako docelowy na 2010 rok, wynoszący 12,5%. Badania prowadzone w 2003 r., odnoszące się do okresu dwunastu miesięcy wykazały, że w systemie edukacji ustawicznej znalazło się 42% Europejczyków – 4,4% kształciło się w systemie edukacji formalnej, 16,5% w systemie pozaformalnym oraz blisko jedna trzecia zadeklarowała udział w jakiejś formie edukacji nieformalnej².

¹ Wydatki publiczne na kształcenie w UE wzrosły z 4,7% PKB w 2000 r. do 5,1% PKB w 2004 r.; najwyższe nakłady publiczne na ten cel przeznaczano w Danii – 8,5% PKB, najniższe w Rumunii – 3,3% PKB, w Polsce w 2004 r. przekazano na edukację 5,4% PKB – dane Eurostatu zamieszczone w Komunikacie Komisji Europejskiej, Komisja Wspólnot Europejskich, 2007, *Uczenie się przez całe życie na rzecz wiedzy, kreatywności i innowacji*. Projekt wspólnego sprawozdania 2008 Rady i Komisji z postępów w realizacji programu prac „Edukacja i szkolenie 2010”, {SEC(2007)1484}Bruksela, KOM(2007)703 wersja ostateczna, załącznik *Investment in Human Resources*, s. 24.

² W Rezolucji Rady Unii Europejskiej z 27 czerwca 2002 r. uczenie się przez całe życie zostało ujęte jako „ (...) pojęcie, które powinno dotyczyć uczenia się od fazy przedszkolnej do późnej emerytalnej, włączając w to całe spektrum uczenia się formalnego (w szkołach i innych placówkach systemu edukacji), pozaformalnego (w instytucjach poza systemem edukacji) i nieformalnego (naturalnego). Ponadto, powinno się ono odnosić do wszelkiej, trwającej przez całe życie, aktywności uczenia się, mającej na celu rozwój wiedzy, kompetencji i umiejętności w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej oraz zorientowanej na zatrudnienie.

Tabela 1. Udział ludności w wieku 25-64 lata objętej systemem edukacji i szkoleniami w okresie 4 tygodni poprzedzających badania, w latach 2000-2006 w UE27

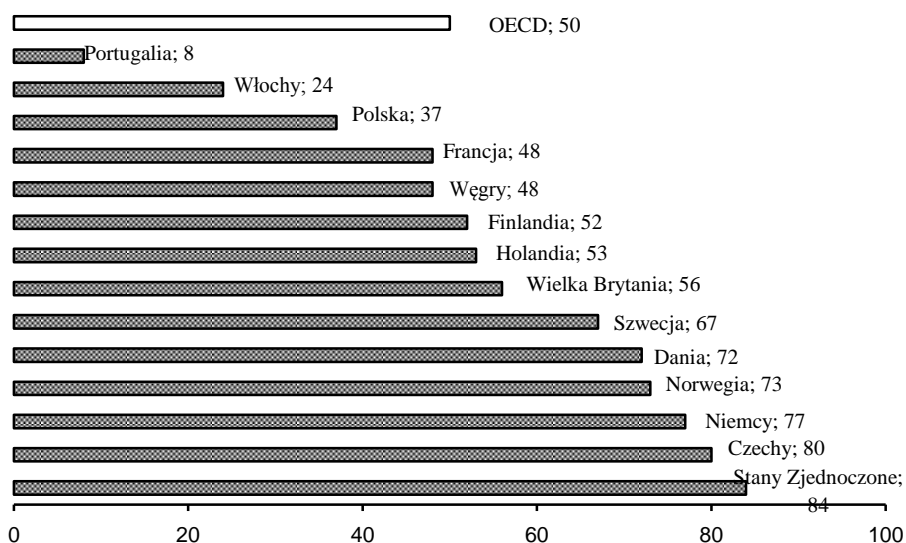
Udział w systemie edukacji ustawicznej (w %)	Ogółem w latach		Kobiety, w roku	Mężczyźni, w roku
	2000	2006	2006	2006
UE27	7,1	9,6	10,4	8,8
Belgia	6,2	7,5(p)	7,6(p)	7,4(p)
Bułgaria	1,4	1,3	1,3	1,3
Czechy	5,6	5,6	5,9	5,4
Dania	19,4	29,2	33,8	24,6
Niemcy	5,2	7,5	7,3	7,8
Estonia	6,5	6,5	8,6	4,2(u)
Irlandia	5,5	7,5	8,9	6,1
Grecja	1,0	1,9	1,8	2,0
Hiszpania	4,1	10,4	11,5	9,3
Francja	2,8	7,5	7,8	7,2
Włochy	4,8	6,1	6,5	5,7
Cypr	3,1	7,1	7,8	6,5
Łotwa	7,3	6,9(p)	9,3(p)	4,1 (p)
Litwa	2,8	4,9(p)	6,6(p)	2,9(u)
Luksemburg	4,8	8,2	8,7	7,6
Węgry	2,9	3,8	4,4	3,1
Malta	4,5	5,5	5,6	5,5
Holandia	15,5	15,6	15,9	15,3
Austria	8,3	13,1	14,0	12,2
Polska	4,3	4,7	5,1	4,3
Portugalia	3,4	3,8(p)	4,0(p)	3,7(p)
Rumunia	0,9	1,3	1,3	1,3
Słowenia	7,3	15,0	16,3	13,8
Słowacja	8,5	4,3	4,6	4,0
Finlandia	17,5	23,1	27,0	19,3
Szwecja	21,6	32,1	36,5	27,9
Wielka Brytania	20,5	26,6	31,2(p)	31,2

(p) – dane tymczasowe; (u) – dane niesprawdzone

Źródło: Eurostat (LFS), Komisja Wspólnot Europejskich, 2007, *Uczenie się przez całe życie na rzecz wiedzy, kreatywności i innowacji*. Projekt wspólnego sprawozdania 2008 Rady i Komisji z postępów w realizacji programu prac „Edukacja i szkolenie 2010”, {SEC(2007)1484} Bruksela, KOM(2007)703 wersja ostateczna, załącznik *Investment in Human Resources*, s. 24.

Zainteresowanie kształceniem ustawicznym maleje wraz z wiekiem osób dorosłych, niezależnie od posiadanego poziomu wykształcenia (w grupie 55-64 lata w UE edukacją ustawiczną objętych było 5% osób). Pod względem uczestnictwa tej grupy osób w jakiegokolwiek formie kształcenia (dane ELFS 2003 r., dotyczące okresu dwunastu miesięcy) sytuacja wyglądała odmiennie w różnych krajach – obok krajów wyróżniających się względnie dużą aktywnością edukacyjną znalazły się kraje, w których najstarsi pracownicy tylko w niewielkim stopniu byli objęci jakąkolwiek formą aktywności edukacyjnej; do pierwszej kategorii krajów należą: Austria (ok. 95%), Słowenia (ok. 80%), Niemcy, Finlandia, Luksemburg, Dania, Szwecja, Słowacja, Wielka Brytania. Niestety Polska należy do krajów, w których najstarsi wiekiem pracownicy raczej niechętnie podejmują wysiłek edukacyjny – uczestniczyło w jakiegokolwiek formie kształcenia zaledwie ok. 18% osób w wieku 55–64 lata (inne kraje z tej grupy to: Węgry, Grecja, Litwa, Czechy).

Wykres 1. Odsetek społeczności w wieku 55-64 lata posiadająca wykształcenie ponadgimnazjalne w wybranych krajach na początku XXI wieku



Źródło: OECD 2004a, cyt. za [Raport Warwick Institute: 111]

Udział w kształceniu ustawicznym pozostaje w związku z wcześniej osiągniętym statusem wykształcenia. Potwierdza to się w odniesieniu do wszystkich form kształcenia – formalnego, nieformalnego i pozaformalnego. Zauważono, że

w krajach, w których występuje relatywnie duże zaangażowanie osób w kształceniu ustawicznym, niezależnie od wieku, w tym również wśród starszych pracowników, tam poziom wykształcenia społeczeństwa jest stosunkowo wysoki. Jednakże nie można stwierdzić, aby zależność ta miała kierunek odwrotny, tj. aby wysoki poziom wykształcenia był jednocześnie gwarancją wysokiego udziału osób w kształceniu ustawicznym [Warwick Institute for Employment Research, 2006: 110].

Według klasyfikacji zaproponowanej w raporcie przygotowanym przez Warwick Institute for Employment Research, można wyróżnić 4 kategorie krajów:

1. kraje, w których wysokim odsetkiem wykształcenia ponadgimnazjalnego w społeczeństwie w różnych kategoriach wieku, w tym również w grupie najstarszych pracobiorców 55-64 lata (67-73% posiada co najmniej wykształcenie ponadgimnazjalne) towarzyszy relatywnie duże zaangażowanie w różne formy kształcenia ustawicznego; do tej kategorii należą: Szwecja, Dania, Norwegia,
2. druga kategoria krajów wyróżnia się wysokim odsetkiem osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym w młodszych kategoriach wieku, lecz w grupie starszych pracobiorców są one znacznie niższe i przekraczają poziom 50%; kraje tej grupy wiele robią na rzecz usunięcia dysproporcji i są zaangażowane w szkolenia ustawiczne dla starszych pracowników – Finlandia, Holandia, Wielka Brytania,
3. trzecia kategoria krajów inwestuje wiele wysiłku, aby poprawić profil edukacyjny społeczeństwa, mając stosunkowo niewielki odsetek społeczeństwa legitymującego się wykształceniem ponadgimnazjalnym; należy zauważyć, że niektóre z tych krajów, np. Francja, Włochy dokonały znaczącego wysiłku na rzecz wzrostu popularności edukacji ustawicznej wśród dorosłych (odsetek osób dorosłych objętych edukacją ustawiczną wzrósł z 2,8% w 2000 r. do 7,5% w 2006 r. (tab. 1).
4. ostatnia z wyodrębnionych grup charakteryzuje się wysokim udziałem starszych pracobiorców, posiadających co najmniej wykształcenie ponadgimnazjalne (ponad 70%); część z nich w niewielkim stopniu uczestniczyła w ofercie szkoleń ustawicznych, nastawionej głównie na ludzi młodych oraz początkowe kształcenie zawodowe; w tej grupie krajów znalazły się – Niemcy, Czechy.

Na podstawie powyższego zestawienia można zauważyć, że zabrakło w klasyfikacji Polski, która ma stosunkowo niski odsetek osób w wieku 55-64 lata z wykształceniem ponadgimnazjalnym (tylko 37%) oraz relatywnie słaby zasięg szkolnictwa ustawicznego dla osób dorosłych, w tym w wieku 55-64 lata.

W diagnozie sytuacji społeczno-ekonomicznej kraju, przedstawionej w Narodowych Strategicznych Ramach Odniesienia 2007-2013 wspierających wzrost gospodarczy i zatrudnienie, tj. w Narodowej Strategii Spójności [Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 2007] stwierdzono, że jakość kapitału ludzkiego w Polsce jest niska w porównaniu z 15 najbardziej rozwiniętymi krajami UE. Do słabych stron kapitału ludzkiego należy zaliczyć niski poziom wskaźnika edukacji ustawicznej oraz brak nawyku uczenia się przez całe życie. W dokumencie zatytułowanym „W kierunku

zwiększenia partycypacji w rynku pracy i promocji aktywnego starzenia się” z marca 2001 r. Komisja Europejska zaleca krajom członkowskim promocję polityki zwiększającej dostęp do szkolenia ustawicznego, gdyż korzyści społeczne i indywidualne z edukacji ustawicznej są nie do przecenienia. Chodzi nie tylko o większą zdolność i jakość zatrudnienia, wzrost wydajności pracy, obniżenie wydatków z tytułu świadczeń dla bezrobotnych, zasiłków i wcześniejszych emerytur (w Polsce przeciętny wiek odejścia na emeryturę w 2006 r. wyniósł zaledwie 56,6 lat), ale także korzyści społeczne w postaci większego uczestnictwa w życiu obywatelskim, poprawy kondycji zdrowotnej społeczeństwa, redukcji przestępczości i większej satysfakcji osobistej oraz samorealizacji [Komisja Wspólnot Europejskich, 2006].

Przeciętnie w krajach UE w 2006 r. pracowało 43,5% osób w wieku 55-64 lata, w Polsce zaledwie 28,1%, szczególnie niskie jest zatrudnienie w tej kategorii wieku wśród kobiet – 19,0%. Istnieje więc wyraźna potrzeba wykorzystania wszelkich możliwości kształcenia dorosłych w celu przedłużenia okresu pracy starszych pracobiorców, zamiast przyjmowania rozwiązań, które jeszcze bardziej obniżają wskaźnik aktywności zawodowej w najstarszej kategorii pracobiorców, takich jak ewentualne wcześniejsze emerytury dla mężczyzn w wieku 60 lat, w myśl hasła zrównania praw emerytalnych kobiet i mężczyzn w Polsce.

3. Zmiana akcentów w polityce społecznej

Objęcie edukacją ustawiczną starszych pracobiorców to nie tylko wynik realizacji celów strategii lizbońskiej, ale także efekt zmieniających się założeń europejskiej polityki społecznej, odwołującej się do hasła *flexicurity*. Pod tym pojęciem rozumie się kompleksowe podejście do polityki rynku pracy, łączące elastyczność umów o pracę z zapewnieniem pracownikom bezpieczeństwa socjalnego; jest to hasło elastyczności i bezpieczeństwa dla pracowników i przedsiębiorców. W zestawie komponentów obejmujących *flexicurity* znalazły się strategie kształcenia ustawicznego, mające zapewnić ciągłą adaptację i długookresową zatrudnialność pracowników. Już 88% obywateli Europy (badania Eurobarometru z października 2006 r.) podziela pogląd, że uczenie się przez całe życie zwiększa szanse szybkiego znalezienia pracy [Commission of the European Communities, 2007]. Działania powinny być ukierunkowane na szkolenia wszystkich pracowników, głównie nisko kwalifikowanych oraz starszych wiekiem. Zauważono bowiem, że wysokie wskaźniki uczestnictwa w systemach edukacji ustawicznej dotyczą przede wszystkim osób posiadających wysokie kwalifikacje. Natomiast starsi pracobiorcy obok pracowników z niskimi kwalifikacjami, na kontraktach okresowych, pracujących na własny rachunek – należą do grupy osób nie uczestniczących w szkoleniach.

U podstaw zachodzących zmian leży zmieniający się paradygmat praw człowieka do zabezpieczenia społecznego, wynikający z tzw. trzeciej drogi, którą w skrócie można określić jako „nie ma praw bez odpowiedzialności”. Podejście to zawiera zarówno elementy nowego paternalizmu jak i zaawansowanego liberalizmu [Mead, 1997; Standing, 2002; Rose, 1999, źródła cytowane za Dean, 2007]. W pierwszym przypadku chodzi o uzależnienie wsparcia w postaci świadczeń na rzecz osób potrzebujących, np. ubogich od ich gotowości do szukania zatrudnienia, podejmowania kształcenia itd. Zaawansowany liberalizm jest odpowiedzią na kryzys zaufania do instytucji oraz przejściem w kierunku społeczeństwa ryzyka. Zmiana koncepcji polityki społecznej oraz opiekuńczości państwa polega na odchodzeniu od działań dystrybucyjnych (dostępnych środków i zasobów) oraz bezpośredniego zaspakajania potrzeb ludzkich na rzecz umożliwienia poszczególnym jednostkom samodzielnego zarządzania ryzykiem [Dean, 2007]. Idąca za tą zmianą interpretacja praw socjalnych powinna w większym stopniu akcentować indywidualizm w podejściu do zabezpieczenia własnych potrzeb, opartą na indywidualnej przezorności, samodzielnym przygotowaniu się do konsekwencji mogących z czasem nastąpić niekorzystnych zjawisk w życiu, np. związanych z zagrożeniem utratą pracy w związku z następującym z wiekiem starzeniem się kapitału ludzkiego.

Świadomość rozwoju własnej drogi zawodowej i wynikających z tego konsekwencji w postaci narastających z wiekiem zagrożeń, takich jak bezrobocie, utrata osiągniętego statusu zawodowego powinna zachęcać jednostki do podjęcia wysiłku edukacyjnego. Skłonność ta opiera się na przeświadczeniu o konieczności jak najdłuższego utrzymania się wśród osób samodzielnie pracujących na swoje utrzymanie, gdyż środki w postaci świadczeń społecznych jakie może oferować system społeczny dla osób przedwcześnie opuszczających rynek pracy będą coraz trudniej dostępne i w mało satysfakcjonującej wysokości.

4. Ekonomiczne przesłanki niskiej aktywności edukacyjnej osób starszych

Określenie „kapitał ludzki” pochodzi od Theodore’a Schultza, ekonomisty zainteresowanego sytuacją krajów słabo rozwiniętych gospodarczo. Uważał on, że osiągnięcie dobrobytu przez ludzi ubogich nie zależy od tego, czy dysponują gruntami, maszynami, energią ale od tego czy posiadają wiedzę [Fitz-enz, 2001].

Pod pojęciem kapitału ludzkiego rozumie się kombinacje takich cech człowieka, jak: inteligencja, energia, ogólnie pozytywna postawa, wiarygodność, zaangażowanie, jego zdolności do uczenia się, a więc: chłonność umysłu, wyobraźnia, zdolności twórcze oraz motywacje do dzielenia się informacjami i wiedzą: duch zespołowy i orientacja na cel [Fitz-enz, 2001: 9]. Jeśli do tego dodamy posiadaną przez pracow-

nika wiedzę, umiejętności oraz postawy i wartości to otrzymamy zestaw właściwości jednostki tworzących kompetencje [Pocztowski, 2007: 118].

Unikalną cechą kapitału ludzkiego jest jego niepowtarzalność oraz zdolność wytwarzania nowej wartości. Inne czynniki – materiały, maszyny, energia, itd. z samej natury nie dodają niczego. Tylko człowiek sprawia, że jeśli zostaną wykorzystane w procesie pracy to przyczynią się do pomnożenia wartości. Kapitał ludzki potrafi zwiększać swoją wartość dzięki wnoszonym inwestycjom w postaci np. szkoleń czy innych form edukacyjnych.

Podstawowe założenia teorii kapitału ludzkiego zostały przedstawione przez G. S. Beckera w pracy „Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich”. Czynnikiem pracy nie jest kategorią homogeniczną jak uważali neoklasycy, ale jego wartość zmienia się ze względu na zróżnicowany poziom inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego. Istnieje związek między inwestowaniem w rozwój kapitału ludzkiego i uzyskiwanym dochodem z pracy. Jednostka jest skłonna tak długo inwestować we własny rozwój jak długo wartość krańcowa kosztu inwestycji nie będzie wyższa od aktualnej wartości przyszłych dochodów. Tym samym wartość krańcowa pracy zostaje wyznaczona przez płacę oraz koszt inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego.

Każda osoba wytwarza swój własny kapitał ludzki poprzez wykorzystywanie części czasu stojącego do jej dyspozycji oraz środków na *chodzenie do szkoły*, podnoszenie kwalifikacji w trakcie pracy zawodowej itd. Stopa zmiany wartości kapitału ludzkiego równa się różnicy między jej stopą wytwarzania a stopą zużycia (deprecjacji). Każde gospodarstwo domowe maksymalizuje funkcję użyteczności biorąc pod uwagę ograniczenia budżetowe - czasu i środków. Inwestycje w kapitał ludzki ponosimy mając na uwadze korzyść w postaci uzyskania wyższej płacy, osiągnięcia lepszej satysfakcji z wykonywanej pracy, uniknięcia bezrobocia. Tym samym inwestycje we własny rozwój (E_t) są zależne od oczekiwanych zmian w: 1) dochodach z pracy (ΔY), 2) skali ryzyka bezrobocia (ΔU) oraz 3) poziomu satysfakcji z pracy (ΔS). Zmienne te muszą być zrównoważone kosztami szkoleń, obejmującymi wydatki pieniężne i rzeczowe, w tym również koszty utraconych zarobków w okresie odbywania szkoleń (C_t).

Odnosząc teorię kapitału ludzkiego do pracowników w starszym wieku należy zauważyć, że zwrot z inwestycji szkoleniowych będzie w ich przypadku mała wraz z postępującym wiekiem. Poniższe równanie (1) odnosi się do wszystkich pracowników i dotyczy okresu od wyznaczonego, bieżącego (t) po przewidywany wiek emerytalny lub okres trwania aktywności zawodowej w całym życiu zawodowym lub u analizowanego pracodawcy (γ) [Warwick Institute for Employment Research, 2006: 103].

$$E_t = \int_t^{\gamma} f(\Delta Y, \Delta U, \Delta S) - C_t \quad (1)$$

gdzie:

E_t - inwestycje w rozwój kapitału ludzkiego
 ΔY - oczekiwane zmiany w dochodach z pracy
 ΔU – zmiany w skali ryzyka bezrobocia
 ΔS - zmiany w poziomie satysfakcji z pracy
 C_t - koszty inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego

Motywacja do uczestnictwa w szkoleniach starszych pracowników zależy również od ich wiary w siebie, we własne możliwości oraz sposobu postrzegania siebie. Te zaś pozostają pod negatywnym wpływem niekorzystnych stereotypów starszych pracowników oraz preferencji pracodawców zgłaszanych pod adresem młodych kandydatów do pracy.

Pracodawca, który zastanawia się nad inwestycjami w rozwój kapitału ludzkiego ucieleśnionym w zatrudnionych pracownikach dokona najprawdopodobniej następującej kalkulacji. Inwestycje szkoleniowe zależą od oczekiwanej stopy zwrotu. Ta z kolei zależy od oczekiwanego wzrostu wydajności pracy (ΔP) oraz obniżenia jednostkowych kosztów pracy. Wyższa wartość kapitału ludzkiego zostanie odzwierciedlona we wzroście poziomu płac (ΔW). Wzrost produktywności może również być wynikiem wyższej motywacji pracowników objętych szkoleniami. Skłonność pracodawcy do inwestowania w kolejne szkolenia zatrudnionych starszych pracowników zależy również od dostępności zasobów pracy dysponujących podobnymi, nowoczesnymi kwalifikacjami na zewnętrznym rynku pracy (ΔL). Okres czasu, po którym ujawnią się korzyści z dokonanych inwestycji w rozwój zasobów ludzkich zależy od tempa zmian technologicznych oraz od długości pozostawania pracownika w firmie (s).

$$R_t = \int_t^s f(\Delta P, \Delta W, \Delta L) - C_t \quad (2)$$

gdzie:

R_t – stopa zwrotu inwestycji szkoleniowych;

ΔP – oczekiwany wzrost wydajności pracy;

ΔW – oczekiwany wzrost poziomu płac;

ΔL – skala dostępności zasobów pracy z porównywalnymi, nowoczesnymi kwalifikacjami na zewnętrznym rynku pracy;

C_t - koszty inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego;

Skłonność firmy do inwestycji w szkolenia pracowników wzrasta wraz oczekiwanymi korzyściami w postaci wzrostu wydajności pracy i maleje wraz ze wzrostem płac i dostępnością porównywalnych zasobów pracy na zewnętrznym rynku pracy.

Aktualna wartość krańcowego kosztu inwestycji w kapitał ludzki równa się aktualnej wartości przyszłego dochodu; oznacza to, że ilość czasu wydatkowanego

na inwestycje w kapitał ludzki będzie zmniejszać się wraz z wiekiem z dwu powodów:

1. liczba pozostających jeszcze do dyspozycji okresów życia, a tym samym aktualna wartość przyszłych dochodów zmniejsza się z upływem wieku,
2. koszt inwestycji z wiekiem będzie wzrastał, ponieważ będzie rosła wartość utraconych zarobków (zakładamy, że na czas szkolenia osoba powstrzymuje się od wykonywania pracy i tym samym nie otrzymuje dochodów z pracy, które z uwagi na senioralność mają tendencję wzrostu wraz z wiekiem).

Krzywe obrazujące zmiany poziomu wynagrodzeń w skali życia zawodowego mają kształt odwróconej litery „u”, co oznacza, że – niezależnie od liczby lat przebytej edukacji krzywe mają kierunek wznoszący do mniej więcej 40. roku życia oraz opadający po przekroczeniu ok. 45. roku życia; ich położenie w ramach tych samych kategorii wieku wyznacza liczba lat edukacji – najniższe położenie, obrazujące w tym przypadku najniższy skumulowany poziom wynagrodzeń mają krzywe dla osób z najmniejszą liczbą lat przeznaczonych na kształcenie [McConnell, Brue, Macpherson, 2006: 86].

Z przedstawionych powyżej rozważań na temat ekonomicznych przesłanek następującego z wiekiem spadku zainteresowań jednostki doksztalcaniem wynika, że w polskich warunkach największe znaczenie dla stymulacji tego zainteresowania ma osłabienie pozycji osób po 45. roku życia na rynku pracy.

5. Rola programów szkoleniowych w rządowym programie aktywizacji osób po 50. roku życia w Polsce

Niedawno został skierowany do dyskusji społecznej rządowy program aktywizacji osób po 50. roku życia „Solidarność pokoleń – 50+” [www.mpips.gov.pl; Fandrejewska, 2008]. Należy wspomnieć, że podobny program został opracowany już kilka lat wcześniej przez ministra J. Hausera. Z różnych przyczyn nie został wprowadzony w życie. Obecnie mamy kolejną próbę reaktywowania idei wzrostu aktywności zawodowej osób po 50. roku życia, tym razem pod rządami gabinetu premiera D. Tuska. Katalog przewidzianych działań ma „na celu systemową zmianę indywidualnych wyborów dotyczących strategii działań: przejście ze strategii bierności – której celem jest maksymalizacja dostępu do świadczeń społecznych, do strategii aktywności – której celem jest maksymalizacja obecnych i przyszłych dochodów z pracy i emerytury” [www.mpips.gov.pl].

Sformułowano sześć celów kierowanych do pracodawców i do osób, które przekroczyły 50. rok życia. Podejmowane w ich ramach działania mają za zadanie zwiększyć poziom zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata do 40% w 2013 roku oraz do 50% w 2020 r. Bolączką polskiego systemu emerytalnego jest zbyt duża łatwość wczesnego odejścia na emeryturę. Koszty z tym związane zarówno w postaci

niepełnego wykorzystania potencjału społecznego jak i realnych wydatków długookresowych na świadczenia emerytalne mogą zagrozić finansom publicznym. Mają zostać wyasygnowane środki i pomoc państwa dla przedsiębiorców zatrudniających starszych pracowników, w postaci ulg pozwalających pracodawcom zmniejszyć koszty pracy związane z zatrudnieniem osób po 50. roku życia. Działania te mają kompensować część różnic wynikających z malejącej wydajności pracy wielu starszych osób a ich wynagrodzeniami, z uwagi na elementy senioralności w systemach wynagrodzeń.

Przewiduje się dofinansowanie szkoleń prowadzonych przez pracodawców w ramach celu nr 2 „Poprawa kompetencji i kwalifikacji starszych pracowników”. Powiatowe urzędy pracy będą współfinansowały szkolenia i kursy dla pracowników oraz bezrobotnych, być może zostanie wprowadzony bon edukacyjny lub specjalne stypendia, które zastąpiłyby dodatki szkoleniowe.

Czego w programie rządowym brakuje? Przede wszystkim nie ma jasno sprecyzowanych strategii uczenia się przez całe życie, które określałyby krajowe priorytety i powiązania między różnymi sektorami, choć występuje zapis „upowszechnienie kształcenia ustawicznego”. Brakuje odwołania do edukacji pozaformalnej i nieformalnej. Aby mogła się ona rozwijać, potrzebne są krajowe struktury kwalifikacji, powiązane z ustanowieniem europejskiej struktury kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie, które są rozwijane w większości państw. Wprowadzają one nowe podejście do efektów uczenia się. Nic nie mówi się o systemach zatwierdzających okresy uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Przykładowo, w Portugalii ustanowiono w 2000 r. krajową sieć centrów uznawania, zatwierdzania i certyfikacji kompetencji. Prawie 58 tys. osób dorosłych przechodzi proces zatwierdzania. Centra umożliwiają ocenę i zatwierdzanie kompetencji dla konkretnych kwalifikacji. Sam proces certyfikacyjny obejmuje egzamin przed niezależną komisją i szkolenie uzupełniające, jeśli jest to konieczne [Komisja Wspólnot Europejskich, 2007]. Ten kierunek reform jest zgodny z wymaganiami przyjętymi przez Radę Europejską – państwa członkowskie powinny były wprowadzić spójne i wszechstronne strategie uczenia się przez całe życie do 2006 r. Nowy program „Solidarność pokoleń - 50+” jest najlepszą do tego okazją, aby podejść strategicznie do kształcenia ustawicznego w Polsce.

6. Bariery psychologiczne u osób po 45. roku życia ograniczające aktywny udział w szkoleniach

Wiek sam w sobie jest kategorią neutralną, to, co nadaje mu wartość, to procesy społeczne i postawy wynikające z kultury. Stosunek jednostek do edukacji podejmowanej w starszym wieku ma uwarunkowania kulturowe. W ujęciu indywidualnym wynika z postrzegania siebie samego i własnych możliwości.

Czy występują jakieś specyficzne bariery edukacyjne, które można byłoby przypisać wyłącznie osobom czterdziesto-pięćdziesięcioletnim? Być może są one takie same u wszystkich osób dorosłych, niezależnie od wieku, np. lęk przed wystawieniem się na śmieszność „bo nie wiem, nie umiem”, opory – czy jeszcze potrafię, skoro tak dawno ukończyłem/lam szkołę. Różnice zaś dotyczą tylko skali i natężenia zjawiska, zależnie od miejsca i czasu analizy. Jednakże bez znajomości owych potencjalnych barier trudno o efektywne szkolenia w grupie osób po 45.-50. roku życia.

Wśród wielu osób po 45. roku życia obserwujemy wyraźny spadek poczucia wartości rynkowej [Urbaniak, 2007c]. Ciągłe słyszą, że zajmują miejsca młodym, nie znają języków obcych i nie umieją obsługiwać komputerów. Jednak wielu pracowników z tej grupy wiekowej ma świadomość, że dobrze wywiązuje się ze swoich obowiązków, a dzięki wieloletniemu doświadczeniu zawodowemu i życiowemu wie, jak poradzić sobie w trudnych sytuacjach o wiele lepiej niż młodszy koledzy. Pytani wprost przyznają, że nie pracują gorzej niż kiedyś [Urbaniak, 2007b].

Metodą rozpoznawczą kwestii potencjalnych barier edukacyjnych u osób po 45. roku życia były rozmowy z trenerami legitymującymi się wieloletnim stażem zawodowym, którzy prowadzili warsztaty psychologiczne z uczestnikami szkoleń dla indywidualnych doradców zawodowych, w oparciu o metodę *jobcoachingu*, zastosowaną w projekcie „Sojusz dla pracy” [Urbaniak, 2008].

Zdaniem H. Samson, istnieje tylko jedna bariera edukacyjna – „pokutujące w Polsce od lat przekonanie, że ludzie w tym wieku nie potrafią się uczyć i przystosować do nowych sytuacji” [Urbaniak, 2008]. Stereotyp starszego pracownika, niechętnego szkoleniom powoduje, że pracodawcy z wielkimi oporami godzą się zatrudniać osoby około 50. roku życia, a jeszcze mniej chętnie inwestują w ich rozwój. Powtarzane stereotypy powodują, że starsi pracownicy sami zaczynają wierzyć w to, że już nie nadają się do szkolenia („nastawienie osób po 40. roku życia, że wszystko w życiu już poza nimi”). Ewentualne „oddelegowanie na szkolenie” traktują jako rodzaj przymusowego egzaminu, który oczywiście obleją, bo przecież są za starzy na naukę; nie widzą w szkoleniu szansy rozwoju samego siebie [Urbaniak, 2007a]. Godzą się na udział w szkoleniu tylko dlatego, aby nie dostarczyć pracodawcy argumentów do zwolnienia. Ich motywacja do szkoleń nie wynika z głębszych potrzeb rozwojowych, dlatego zachęcając osoby po 45. roku życia do udziału w jakichkolwiek formach edukacyjnych należy najpierw ograniczyć ich lęk i brak wiary we własne możliwości rozwoju, przekonując ich, że jest on możliwy w każdym wieku. Dobrym narzędziem w tym zakresie jest folder edukacyjny, w którym zostaną podane: cele szkoleń, formy i metody, rola uczestników, czego mogą spodziewać się po szkoleniu, itd.

W dużym stopniu na powyższe postawy asekuracyjne ma wpływ rozwijający się w danej społeczności ageizm (dotyczy relacji społecznych i postaw) oraz odnosząca

się do zatrudnienia dyskryminacja wieku³; w tym ostatnim przypadku chodzi o stosowanie wieku jako kategorii zastępczej przy podejmowaniu decyzji personalnych dotyczących między innymi szkoleń i awansów, możliwości przekwalifikowania pracowników [Macnicol, 2006].

Po długiej przerwie edukacyjnej, zanim osoby w wieku 45+ przystąpią do szkoleń zawodowych powinny być objęte warsztatami psychologicznymi, w trakcie których przejdą trening asertywności, komunikacji czy rozwiązywania konfliktów. Dzięki nim zmniejszy się ich lęk, obudzi ciekawość, a także wytworzy umiejętność dostrzegania konkretnych korzyści płynących z udziału w warsztatach i szkoleniach – uzyskają ważne umiejętności, które będą mogli wykorzystać nie tylko w pracy zawodowej, ale również w życiu osobistym.

Przed trenerami prowadzącymi zajęcia szkoleniowe z osobami po 45. roku życia stoją trudne zadania – muszą obniżyć poziom ich lęku⁴, który – obok braku wiary w możliwości uczenia się – jest najważniejszą barierą edukacyjną w przypadku tej grupy wiekowej. Czasami wydaje się, że decyduje on w większym stopniu o powodzeniu szkoleń niż realne zmniejszenie możliwości przyswajania wiedzy czy opanowywania nowych umiejętności.

Znając powyższe zagrożenia, które mogą zadecydować o niepowodzeniu szkoleń organizowanych dla osób po 45. roku życia, należy dołożyć wszelkich starań już na etapie rekrutacji, aby zmienić postawy lękowe i obronne osób 45+ na postawy proedukacyjne.

Dobrze byłoby, aby szkolenia dla osób w wieku 40-50 lat prowadzili trenerzy należący do tej samej grupy wieku. Również grupa osób odbywających szkolenie powinna być homogeniczna wiekowo oraz składająca się z osób o jednakowym statusie wykształcenia – dobór uczestników szkoleń nie może być przypadkowy. Staranny dobór składu uczestników jest ważniejszy niż dbałość o zachowanie zrównoważonej liczebności uczestników w danej edycji szkoleniowej. Z pewnych urządzeń audiowizualnych, powszechnie stosowanych w szkoleniach, należałoby zrezygnować w przypadku osób starszych – zdaniem H. Samson – np. z kamery, dzięki której uczestnicy uczą się analizować własne zachowania w określonych sytuacjach [Urbaniak, 2008]. Dlaczego? – trudno bowiem skupić się im na meritum szkolenia, gdy kamera ukazuje mankamenty ich wyglądu.

Przedstawione powyżej uwagi na temat barier edukacyjnych osób, które przekroczyły 45. rok życia oraz możliwości ich pokonywania powinny być brane pod uwagę przez wszystkich organizatorów szkoleń dla starszych pracobiorców,

³ Niektórzy autorzy odróżniają te pojęcia, inni traktują je zamiennie [Macnicol, 2006].

⁴ W jaki sposób można zmniejszyć poziom lęku wśród uczestników szkoleń możemy się dowiedzieć z pracy zbiorowej pod red. B. Urbaniak, (2008), *Jak zachęcić pracowników po 45. roku życia do dalszej edukacji. Rekomendacje praktyków*, Warszawa (publikacja przyjęta do druku)

w szczególności przez pracowników urzędów pracy oraz instytucji szkoleniowych, zanim ruszy szeroki program edukacyjny w ramach rządowego programu „Solidarność pokoleń – 50+”.

Wśród innych wypowiedzi trenerów na temat możliwych barier edukacyjnych u osób w wieku 45+ zanotowano następujące: skrępowanie wiekiem; reakcja, że „nie uchodzi czegoś nie wiedzieć”, jeśli uczestnik szkolenia zajmuje eksponowaną pozycję społeczną w otoczeniu, z którego pochodzą inni uczestnicy szkolenia; chęć tworzenia swoistej autoreklamy w trakcie szkoleń; w przypadku ćwiczeń aktywnych, zwłaszcza prowadzonych w terenie (tzw. outdoor) mogą wystąpić bariery słabszej kondycji ruchowej i sprawnościowej; brak motywacji, lęk przed nowym; brak sił, by pokonać przyzwyczajenia; czasem długoletnia praca (30-40 lat) w jednym i tym samym miejscu pracy to już znaczna bariera; negatywny obraz własnej osoby, poczucie, że jest się starym a młodzi potrafią wszystko.

7. Podsumowanie

Edukacja dla osób, które przekroczyły 45. rok życia i dość dawno nie uczestniczyły w żadnych formach szkoleniowych jest wysiłkiem o wiele większym niż dla osób młodych, które nie wyzbyły się jeszcze nawyków uczenia. Dodatkowym czynnikiem osłabiającym ich skłonność do inwestowania w rozwój własnego kapitału ludzkiego stanowią przesłanki ekonomiczne i bariery psychologiczne. Jednak wymagania społeczno - gospodarcze związane z postępowaniem wiedzy powodują, że niezależnie od wieku wszyscy dorośli są „skazani” na permanentny udział w różnych formach edukacyjnych, gdyż tylko w ten sposób można zapewnić innowacyjność i kreatywność społeczeństw. Znaczenie wagi edukacji ustawicznej, w tym również wśród starszych pracobiorców, podkreśla Komisja Europejska w swoich dokumentach, przyjmując za cel do realizacji w 2010 r. 12,5% społeczeństw wspólnoty europejskiej objętych edukacją ustawiczną. Polska należy do krajów, w których starsi pracobiorcy w niewielkim stopniu są objęci działaniami edukacyjnymi. Realizowany program rządowy „Solidarność pokoleń – 50+” jest dobrą okazją, aby nadrobić opóźnienia.

Literatura:

Commission of the European Communities, 2007, *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, Brussels, COM(2007)xxxfinal, http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_ingredients_en.htm, dostęp dnia 06.03.2008

Dean H, 2007, *Social Policy and Human Rights: Re-thinking the Engagement*, “Social Policy and Society”, 7:1, s. 1-12.

- Fandrejewska A., (2008), *Koło ratunkowe dla 50+*, „Rzeczpospolita”, www.rp.pl/artykul/97683.html
- Fitz-enz J., 2001, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków, 287 s.
- Komisja Wspólnot Europejskich, 2006, *Kształcenie dorosłych: Nigdy nie jest za późno na naukę*, Bruksela, KOM (2006)614 wersja ostateczna (badania Cedefop, „Kształcenie i szkolenie zawodowe – klucz do przyszłości” z 2004 r.)
- Komisja Wspólnot Europejskich, 2007, *Uczenie się przez całe życie na rzecz wiedzy, kreatywności i innowacji*. Projekt wspólnego sprawozdania 2008 Rady i Komisji z postępów w realizacji programu prac „Edukacja i szkolenie 2010”, {SEC(2007)1484}Bruksela, KOM(2007)703 wersja ostateczna
- Macnicol J., (2006), *Age discrimination. An historical and contemporary analysis*, Cambridge University Press, 316 s.
- McConnell C.R., Brue S.L., Macpherson D.A., 2006, *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill/ Irwin, New York, 624 s.
- Mead L., 1997, *The New Paternalism: Supervisory Approaches to Poverty*, Washington, DC: The Brookings Institution, cyt. za H. Dean, *Social Policy and Human Rights: Re-thinking the Engagement*, “Social Policy and Society”, 7:1, s. 1-12
- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 2007, *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie*. Narodowa Strategia Spójności, Warszawa, 165 s.
- Pocztowski A., 2007, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie-procesy-metody*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, 460 s.
- Rose N., 1999, *Powers of Freedom: Reforming Political Thought*, Cambridge: Cambridge University Press, cyt. za H. Dean, *Social Policy and Human Rights: Re-thinking the Engagement*, “Social Policy and Society”, 7:1, s. 1-12.
- Standing G., 2002, *Beyond the New Paternalism: Basic Security as Equality*, London: Verso, cyt. za H. Dean, *Social Policy and Human Rights: Re-thinking the Engagement*, “Social Policy and Society”, 7:1, s. 1-12.
- Urbaniak B. (red.), 2007a, *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, Wydawca: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa, 62 s.
- Urbaniak B. (red.), 2007b, *Pracownicy po 45 roku życia wobec barier na rynku pracy*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa, 79 s.
- Urbaniak B. (red.), 2007c, *Trudności pracowników w wieku 45+ i ich problemy*, „Polityka Społeczna”, nr 1, s. 10 – 14.
- Urbaniak B. (red.), 2008, *Jak zachęcić pracowników po 45 roku życia do dalszej edukacji. Rekomendacje praktyków*, Warszawa (publikacja przyjęta do druku)
- Warwick Institute for Employment Research, 2006, *Ageing and employment: identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment*; final report, University of Warwick; Economix Research & Consulting, European Commission, Munich, March, 265 s.

Wniosek dotyczący zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kluczowych kompetencji w uczeniu się przez całe życie, 2005, COM (2005) 548 wersja ostateczna
www.mpips.gov.pl/index.php?gid=5&news_id=1033 data dostępu 31.03.2008

Challenges for the education of older workers in Poland

The development of human capital determines innovativeness and creativity of societies. However, the propensity to invest in this development is constrained by economic and psychological barriers that keep the percentage of adults covered by life-long education at a still unsatisfactory level, despite certain improvement in this area. In 2006, only 4.7% of persons aged 25-64 years participated in various forms of life-long education in Poland compared with the EU-27 average standing at 9.6%. According to objectives adopted by the European Commission, the Polish rate is expected to reach the level of 12.5% by the year 2010. The article analyses the economic and psychological barriers to education faced by older workers and, building on author's own experiences derived from the project „Work Alliance”, discusses the ways of reducing them. Recommendation in this area can be helpful, because the Polish government is planning to launch a programme called „Solidarity of Generations 50+” to improve employability of persons aged 50+.

Informacja o autorze:

Bogusława Urbaniak – dr hab. n. ekonom, profesor nadzwyczajny w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej UŁ. Główne obszary badawcze to: procesy starzenia się na rynku pracy, zarządzanie wiekiem, zarządzanie zasobami ludzkimi, zbiorowe stosunki pracy. Autorka ponad 150 publikacji z zakresu rynku pracy, zarządzania zasobami ludzkimi, polityki społecznej i gerontologii społecznej. Kierownik prac badawczych poświęconych problematyce aktywizacji osób po 45. roku życia w ramach projektu „Sojusz dla pracy” oraz kierownik projektu „Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi a kształtowanie stosunków pracy”, współautorka corocznych raportów podsumowujących wyniki Konkursu „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi”, organizowanego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. W ostatnich latach współautorka i redaktorka 3 książek poświęconych zatrudnieniu i edukacji pracobiorców po 45. roku życia, ponadto publikacje w „Polityce Społecznej”, „Zarządzaniu Zasobami Ludzkimi”, „Personelu i Zarządzaniu”
e-mail: bogelur@uni.lodz.pl