

Wykształcenie zawodowe, elastyczne zatrudnienie a podnoszenie swoich kwalifikacji

IGA MAGDA

Katedra Ekonomii I, Szkoła Główna Handlowa*

W artykule przeanalizowano sytuację związaną z podnoszeniem kwalifikacji wśród osób z wykształceniem zawodowym. Nacisk położono na zbadanie relacji między poziomem elastyczności danej formy zatrudnienia a intensywnością uczestnictwa w pozaformalnej edukacji ustawicznej. Korzystając z danych z badania *Uwarunkowania decyzji edukacyjnych* (z lat 2013 i 2014) skoncentrowano się na różnych typach zatrudnienia najemnego, takich jak: umowy o pracę na czas określony, nieokreślony, niestandardowe zatrudnienie w ramach kodeksu cywilnego, a także umowy na część etatu. Pokazano, że wśród osób z wykształceniem zawodowym związek między poziomem elastyczności i bezpieczeństwa danego miejsca pracy a prawdopodobieństwem uczestnictwa w edukacji jest złożony, a różnicuje go nie tylko typ umowy o pracę, lecz także wiek i płeć pracowników. Zidentyfikowano grupy pracowników, dla których elastyczne zatrudnienie wiąże się z wyższymi lub niższymi szansami na podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

SŁOWA KLUCZOWE: elastyczne zatrudnienie, podnoszenie kwalifikacji, wykształcenie zawodowe, edukacja ustawiczna, edukacja pozaformalna.

W debacie publicznej jednym z często poruszanych tematów jest niedopasowanie kwalifikacji pracowników z wykształceniem zawodowym do potrzeb rynku pracy – zwiększające ich ryzyko bezrobocia. Osoby przede wszystkim z wykształceniem zasadniczym zawodowym charakteryzują się wyraźnie wyższym poziomem bezrobocia i niższym zatrudnieniem niż osoby z wykształceniem wyższym (Czapiński i Panek, 2013; Lis i Miazga, 2014). Wynika to zarówno z utrudnionego wejścia na rynek pracy i podjęcia pierwszego zatrudnienia, jak i wyższego ryzyka utraty pracy oraz dezaktywizacji zawodowej (Bukowski,

Lewandowski, Magda, Sarzalska, i Zawistowski, 2005; OECD, 2012a; 2012b). Jednym ze sposobów tworzenia nowych miejsc pracy dla osób z niedopasowanymi kwalifikacjami zawodowymi powinno być uczestnictwo w kształceniu się przez całe życie, to jednak pozostaje w Polsce na bardzo niskim, choć rosnącym poziomie (Turek i Worek, 2015). Ponadto osoby z wykształceniem zawodowym znacznie rzadziej uczestniczą w dodatkowych aktywnościach edukacyjnych (Bukowski, Lewandowski, Magda, Zawistowski, Baranowska, Bober i Szydłowski, 2006; UNDP: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, 2007). Jednocześnie sytuacja na rynku pracy ulega

* Adres: ul. Madalińskiego 6/8, 02-513 Warszawa.
E-mail: iga.magda@sgh.waw.pl

© Instytut Badań Edukacyjnych

dynamicznym zmianom, które silnie oddziałują na osoby z kwalifikacjami zawodowymi. Przede wszystkim postępująca segmentacja rynku pracy w większym stopniu dotyczy pracowników z wykształceniem zasadniczym i średnim zawodowym: znacznie częściej pracują oni na czas określony, choć różnice te niekoniecznie dotyczą umów cywilnoprawnych (Arak, Lewandowski i Żakowiecki, 2014; Czarnik i Turek, 2015; Lewandowski, Keister i Stroński, 2015).

Potrzeba tworzenia nowych miejsc pracy (główne wyzwanie rynków pracy w krajach europejskich) wiąże się z koniecznością poszukiwania nowych rozwiązań, które jednocześnie uelastyczniają rynki pracy i dostosowują kwalifikacje pracowników do zmieniającego się popytu na pracę dzięki edukacji przez całe życie (Komisja Europejska, 2011). Powstają zatem pytania – Jak elastyczność zatrudnienia wpływa na aktywność edukacyjną: zwiększa ją, czy raczej hamuje? Czy zależności te są silniejsze wśród osób z kwalifikacjami zawodowymi, na poziomie zasadniczym i średnim? Odpowiedź na nie jest kluczowa z perspektywy prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy mającej na celu tworzenie nowych miejsc pracy i zmniejszanie bezrobocia, także wśród osób młodych.

Sama elastyczność zatrudnienia jest pojęciem szerokim, obejmującym wiele wymiarów (Goudswaard i Nanteuil, 2000; Golsch, 2003). Najważniejsze z nich odnoszą się do prawnej ochrony zatrudnienia, przejawiającej się przede wszystkim w obciążeniach administracyjnych i kosztach procedur zatrudniania i zwalniania pracowników w zależności od posiadanej umowy. Elastyczność zatrudnienia odnosi się także do możliwości ustalania czasu pracy, zarówno jego wymiaru, jak i dysponowania oraz zarządzania nim (godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, przerwy w pracy, telepraca), choć te są znacznie trudniejsze do zmierzenia.

Analiza zależności między doksztalceniem się a elastycznością zatrudnienia jest szczególnie ciekawa z perspektywy Polski, która znacznie zwiększyła elastyczność rynku pracy (przede wszystkim poprzez zmiany w prawnej ochronie zatrudnienia) w ciągu ostatnich piętnastu lat (Baranowska, 2011; Gebel i Baranowska-Rataj, 2012; Trappmann, 2011). Do końca lat 90. ubiegłego wieku umowa na czas nieokreślony u jednego pracodawcy była dominującą formą zatrudnienia. U progu XXI w. rozpoczęto proces wprowadzania istotnych zmian w prawie pracy, dostosowujących je do wymagań i dynamiki gospodarki rynkowej (Bukowski i in., 2005; Kwiatkowski, Socha, i Sztanderska, 2001). Między innymi, w 2002 r., w odpowiedzi na trudną sytuację na rynku pracy, rozpoczęto proces liberalizacji możliwości korzystania z umów na czas określony (Venn, 2009). W konsekwencji stały się one bardzo popularne – o ile w 2001 r. stanowiły 12% wszystkich umów o pracę, o tyle dziesięć lat później ich udział wzrósł do 28%, co stanowiło najwyższy odsetek w Europie (Baranowska-Rataj i Magda, 2014). Jednocześnie znacząco wzrosła liczba kontraktów zatrudnienia wychodzących poza kodeks pracy, takich jak umowy cywilnoprawne (umowy o dzieło, umowy zlecenie) oraz samozatrudnienie. Oferują one dużo większą elastyczność procedur zwalniania oraz niższe koszty pracy (opodatkowanie i składkowanie; Arak i in., 2014).

W artykule podjęto próbę odpowiedzi na pytania, czy i jak elastyczne formy zatrudnienia wiążą się z podnoszeniem kwalifikacji. Po pierwsze, uwzględniono kilka aspektów elastyczności zatrudnienia, badając zarówno umowy o pracę na czas określony, umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy, jak i kontrakty cywilnoprawne. Po drugie, wykorzystano szerszą definicję aktywności edukacyjnych; uwzględniono w niej nie tylko szkolenia w miejscu pracy (najczęściej badane w dotychczasowej literaturze), lecz

także całą edukację pozaformalną¹, w tym szkolenia podejmowane z własnej inicjatywy i niekoniecznie ściśle związane z kwalifikacjami wykorzystywanymi w danym miejscu pracy. Po trzecie, poświęcono szczególną uwagę osobom z kwalifikacjami zawodowymi. Przeanalizowano zróżnicowanie sposobów doksztalcania się w zależności od typu posiadanego kontraktu. Zbadano ponadto heterogeniczność pracowników pod względem ich wieku i płci, i relacji ich zatrudnienia z doksztalcaniem się.

Elastyczność zatrudnienia i aktywność edukacyjna: przegląd literatury

Związek między elastycznością zatrudnienia a uczestnictwem w aktywnościach edukacyjnych jest nieoczywisty. Z jednej strony, rozważania teoretyczne i kilka badań empirycznych wskazują, że wyższy stopień elastyczności kontraktu, zwłaszcza zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony, jest związane z niższym prawdopodobieństwem doszkalania się pracowników. Z drugiej strony, pracownicy z elastycznymi umowami o pracę powinni też mieć więcej możliwości udziału w szkoleniach, ze względu na ich większą elastyczność czasową i teoretycznie większą możliwość dysponowania i zarządzania swoim czasem (w tym także np. planowanie przerwy w zatrudnieniu po wygaśnięciu tymczasowej umowy o pracę).

Standardowa teoria kapitału ludzkiego przewiduje, że umowy o pracę na czas określony – najczęściej spotykany wymiar elastyczności zatrudnienia – powinny wiązać się z niższym prawdopodobieństwem uczestniczenia w szkoleniach niż umowy o pracę na czas nieokreślony, ponieważ zyski

z tych szkoleń (zwłaszcza dla pracodawców) mogą być realizowane w krótszym okresie (tj. do dnia wygaśnięcia kontraktu) niż analogiczne zyski w przypadku osób zatrudnionych na czas nieokreślony. Dla pracowników tymczasowych inwestycja w podnoszenie swoich kwalifikacji może być więc nieopłacalna i zmniejszać ich skłonność lub szanse na udział w szkoleniach. Jednak umowy na czas określony mogą w pewnych sytuacjach zwiększać te szanse: firmy mogą wykorzystywać je jako narzędzie weryfikacji kompetencji i umiejętności nowo zatrudnionych pracowników (Autor, 2001) i w tym okresie doszkalać ich w zakresie brakujących kwalifikacji, specyficznych dla danego miejsca pracy. Dotyczyć to będzie tych pracowników, dla których umowy o pracę na czas określony są etapami na ścieżce kariery zawodowej prowadzącej do uzyskania stabilnego zatrudnienia.

Przewidywania klasycznej teorii kapitału ludzkiego potwierdzili m.in. Wiji Arulampalam, Alison Booth i Mark Bryan (2004) w badaniu wykorzystującym dane o gospodarstwach domowych z Europejskiego Badania Gospodarstw Domowych (*European Community Household Panel*) z lat 1994–1999. Stwierdzili oni, że umowy o pracę na czas określony wiążą się z niższym prawdopodobieństwem uczestnictwa w szkoleniach w pięciu z trzynastu przeanalizowanych krajów Unii Europejskiej; w pozostałych zależności te nie są statystycznie istotne. Także Cecilia Albert, Carlos García-Serrano i Virginia Hernanz (2005) oraz Arulampalam i Booth (1998) dowiedli, że pracownicy czasowi rzadziej uczestniczą w doksztalcaniu się, a ich prawdopodobieństwo zatrudnienia w firmach, w których oferuje się szkolenia pracownikom, jest niższe².

¹ Edukacja pozaformalna obejmuje zorganizowane aktywności edukacyjne, niebędące elementem edukacji formalnej (która jest realizowana w ramach formalnego systemu oświaty, tj. w szkołach i uniwersytetach). Edukacja pozaformalna może odbywać się w instytucjach edukacyjnych, ale nie musi.

² W pierwszym z przytoczonych artykułów wykorzystano dane z hiszpańskiego badania przedsiębiorstw (*Working Conditions Survey*, ECVT z 2001 r.), a w drugim z Brytyjskiego Badania Gospodarstw Domowych (BHPS) z lat 1991–1995.

Antonio Cabrales, Juan Dolado i Ricardo Mora (2014) pokazali podobne wyniki dla Hiszpanii, w której pracownicy tymczasowi otrzymują mniej szkoleń w miejscu pracy.

Inne wymiary elastyczności zatrudnienia także sugerują ich potencjalną „wymienialność” z aktywnością edukacyjną, ale w tym obszarze dowody empiryczne są mniej konkluzywne. Arulampalam i Booth (1998) stwierdzili, że pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy mają dużo niższe prawdopodobieństwo uczestniczenia w jakichkolwiek formach szkolenia w miejscu pracy, podczas gdy Arulampalam i in. (2004) pokazali, że w większości krajów UE, które przeanalizowali, pracujący na część i na pełen etat mają podobne prawdopodobieństwo udziału w szkoleniach w miejscu pracy³. Tylko w Wielkiej Brytanii i Finlandii pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy (zwłaszcza mężczyźni) mają mniejsze szanse na skorzystanie z podnoszenia kwalifikacji w miejscu pracy.

Istniejące badania empiryczne odnoszą się przede wszystkim do aktywności edukacyjnej pracowników w miejscu pracy (udziału w szkoleniach sponsorowanych lub inicjowanych przez pracodawcę). Niewiele wiadomo o związku elastyczności zatrudnienia z szerzej rozumianą edukacją pozaformalną, obejmującą także podnoszenie kwalifikacji z własnej inicjatywy, poza miejscem pracy (np. udział w dodatkowych kursach, szkoleniach umożliwiających zmianę zawodu lub nabycie nowych umiejętności niepotrzebnych w dotychczasowym miejscu pracy, ale kluczowych dla zmiany zatrudnienia). Oczekiwalibyśmy, że elastyczne formy zatrudnienia sprzyjają aktywności edukacyjnej podejmowanej z własnej inicjatywy z uwagi na potencjalnie większą możliwość zarządzania wolnym czasem, ale

i angażowania się w dodatkowe zajęcia oferowane na rynku szkoleniowym. Przykładowo, potrzeba podnoszenia kwalifikacji jest jednym z powodów podejmowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (por. Kalleberg, 2000). Z tego względu osoby, które chcą uczestniczyć w dalszej edukacji mogą chętniej decydować się na podejmowanie pracy, która umożliwi większą elastyczność niż na tradycyjny stosunek pracy. Innymi słowy, kierunek przyczynowości w zależności między aktywnością edukacyjną a elastycznością pracy nie jest jednoznaczny.

Zależność między uczestnictwem w dalszej edukacji a elastycznością zatrudnienia może być też różna dla różnych grup pracowników, w zależności od ich wieku, płci czy poziomu wykształcenia. Przykładowo, osoby młode znacznie częściej zatrudniane są na umowach o pracę na czas określony, ale też częściej uczestniczą w szkoleniach w miejscu pracy (Arulampalam i in., 2004; Baranowska-Rataj i Magda, 2014). Relacje te są mniej oczywiste z perspektywy płci, choć wielokrotnie wykazano, że kobiety – choć są przeciętnie lepiej wykształcone – rzadziej uczestniczą w pozaformalnych aktywnościach edukacyjnych (Chłoń-Domińczak i Lis, 2013). Niemniej bardzo mało prac porusza problematykę faktycznej heterogeniczności związku elastycznych form zatrudnienia z podnoszeniem kwalifikacji. Pischke (2001) wskazał, że młode osoby zatrudnione na elastycznych kontraktach mają większe prawdopodobieństwo uczestnictwa w szkoleniach, ale Cabrales i współpracownicy (2014), korzystając z hiszpańskich danych z *Międzynarodowego badania kompetencji osób dorosłych* (PIAAC) nie znaleźli dowodów na istnienie statystycznie istotnych współzależności między umowami na czas określony a udziałem w szkoleniach zróżnicowanych według wieku pracowników. Z perspektywy płci Arulampalam i inni (2004) stwierdzili, że negatywny związek kontraktów czasowych i podnoszenia kwalifikacji dotyczy

³ Jörn-Steffen Pischke (2001) uzyskał podobne wyniki dla Niemiec na podstawie danych z niemieckich gospodarstw domowych (*German Socio-Economic Panel*) z lat 1986–1989.

przede wszystkim mężczyzn. Wpływ płci nie jest jednak oczywisty: zespół Cabrallesa (2014) twierdzi, że nie wiadomo, czy to kobiety mają mniejsze prawdopodobieństwo udziału w szkoleniach, czy determinuje je ich znacznie częstsza praca na część etatu.

Dane i metodologia

Wykorzystano dane z badania *Uwarunkowania decyzji edukacyjnych*, przeprowadzonego w latach 2013–2014 (Rószkiewicz i Saczuk, 2014). W pierwszej rundzie (2013 r.) zrealizowano 24 388 efektywnych wywiadów w gospodarstwach domowych, w drugiej rundzie (2014 r.) były to 33 402 wywiady. Z uwagi na cele badania i skupienie się na problematyce interakcji aktywności edukacyjnych i elastycznego zatrudnienia, próbę tę zawężono do osób pracujących najemnie, będących w wieku 18–64 lata. Ostateczna próba liczyła 49 143 obserwacje, z czego 20 871 pochodziły z pierwszej rundy.

Uczestnictwo w edukacji pozaformalnej było analizowane na podstawie odpowiedzi respondentów na pytanie o udział w aktywnościach edukacyjnych podnoszących kwalifikacje w okresie ostatniego roku. Pytanie zadane w I rundzie badania brzmiało: „W ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan(i) w którychś wymienionych niżej aktywności związanych z podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych czy innych umiejętności lub rozwijaniem zainteresowań?”. Podane aktywności obejmowały m.in. kursy i szkolenia zawodowe, studia podyplomowe, naukę języka obcego, zajęcia z przedmiotów szkolnych. W rundzie drugiej pytanie brzmiało „Czy uczestniczył(a) Pan(i) w jakiegokolwiek aktywności związanej z podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych czy innych umiejętności lub rozwijaniem zainteresowań w roku szkolnym 2013/2014?”. Należy podkreślić, że taki sposób zadawania pytań nie wyklucza, że część respondentów uwzględniła także edukację o charakterze

formalnym (np. studia podyplomowe); choć pytanie o uczestnictwo w edukacji formalnej było zadawane oddzielnie. Wśród respondentów deklarujących udział w edukacji formalnej, 28% stwierdziło, że dokształcało się także pozaformalnie (vs 12% wśród tych, którzy w edukacji formalnej nie brali udziału).

Drugi obszar zainteresowania, tj. elastyczność zatrudnienia, uwzględniono analizując typ posiadanej umowy o pracę w trzech wymiarach: jej długość (umowa na czas określony lub nieokreślony), elastyczność godzinowa (praca w pełnym lub niepełnym wymiarze) i uregulowanie prawne (umowy kodeksu pracy lub umowy kodeksu cywilnego, tj. umowy o dzieło lub umowy zlecenie). Te trzy wymiary uwzględniono jako zmienne kontrolne w szacowanych przez nas modelach, których szczegóły zostały omówione poniżej.

W Tabeli 1 przedstawiono podstawowe statystyki opisowe próby badawczej, w podziale na osoby uczestniczące i nieuczestniczące w edukacji pozaformalnej w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie. Widać wyraźnie, że grupy te różnicuje zarówno struktura demograficzna, jak i cechy ich miejsc pracy. Wśród pracowników podnoszących swoje kwalifikacje większość stanowią kobiety (52% vs 45% wśród niedokształcających się). Respondenci deklarujący udział w pozaformalnych aktywnościach edukacyjnych są ponadto młodszy i lepiej wykształceni. Ponad połowa z nich ma wyższe wykształcenie, w stosunku do 24% wśród tych, którzy kwalifikacji nie uaktualniają (osoby te znacznie częściej ukończyły edukację na szczeblu zasadniczej szkoły zawodowej). Kolejna różnica dotyczy sektorowej struktury zatrudnienia – osoby dokształcające się znacznie częściej pracują w obszarze usług publicznych (na stanowiskach techników i specjalistów), a rzadziej w przemyśle i handlu. Częściej też pełnią funkcje kierownicze. Wielkość

Tabela 1

Statystyki opisowe próby badawczej (w %, chyba że zaznaczono inaczej)

Zmienna	Aktywność edukacyjna w okresie 12 m-cy		
	Nie	Tak	Ogółem
Kobiety	45	52	46
Wiek (średnia lat)	40,3	38,2	39,9
Wykształcenie ^(a)			
Wyższe (magister)	18	44	23
Wyższe (licencjat)	6	10	7
Średnie ogólnokształcące	9	7	9
Średnie zawodowe	29	25	28
Zasadnicze zawodowe	32	11	28
Podstawowe	7	3	6
Sekcje PKD ^(b)			
Rolnictwo	2	1	2
Górnictwo	2	2	2
Przemysł	23	15	21
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz i wodę	2	2	2
Budownictwo	16	9	15
Handel	14	10	13
Transport	7	5	7
Usługi prywatne	14	16	15
Usługi finansowe	2	4	2
Usługi publiczne	19	36	22
Zawód			
Kierownicy	0,1	0,1	0
Specjaliści	4	9	5
Technicy	13	34	17
Pracownicy biurowi	8	13	9
Pracownicy usług	29	18	27
Rolnicy	16	11	15
Robotnicy przemysłowi	1	0	1
Operatorzy maszyn	19	8	17
Pracownicy (prace proste)	10	7	9
Staż pracy (w danym miejscu, w latach)	10,1	9,9	10,1
Sektor publiczny	31	46	34
Funkcja kierownicza	13	27	16
Wielkość firmy			
Mikro	20	11	18
Mała	31	26	30
Średnia	22	22	22
Duża	27	41	30
Elastyczność zatrudnienia			
Część etatu	5,2	4,7	5,1
Umowa na czas określony	22,4	21,7	22,2
Umowa cywilnoprawna	4,8	5,3	4,9

^(a) Kategoria wykształcenia wyższego z tytułem licencyjnym obejmuje także osoby z dyplomem inżyniera, a kategoria wykształcenia średniego zawodowego – osoby z dyplomem szkoły pomaturalnej lub policealnej.

^(b) Kategoria PKD „usługi prywatne” obejmuje sekcje: I, J, L, M, N, R, S z klasyfikacji PKD (2011). Kategoria „usługi publiczne” to sekcja U.

miejsca zatrudnienia także ma istotne znaczenie dla prawdopodobieństwa uczestnictwa w podnoszeniu kompetencji – jest ono dużo wyższe w większych firmach.

Warto podkreślić, że aktywność edukacyjna podejmowana przez respondentów ma związek przede wszystkim z ich miejscem pracy. Wśród różnych form podnoszenia swoich kwalifikacji przeważają szkolenia i kursy zawodowe, a respondenci deklarują, że głównym motywem podjęcia decyzji o dokończaniu się była ich sytuacja zawodowa – chęć lub konieczność zmiany pracy, starania się o awans, obawa przed utratą zatrudnienia (Chłoń-Domińczak i Kotowska, 2015).

W ostatnich trzech wierszach Tabeli 1 zamieszczono statystyki dotyczące trzech zmiennych opisujących interesujący nas wymiar elastyczności zatrudnienia. Struktura zatrudnienia osób podnoszących i niepodnoszących swoich kwalifikacji jest w tym obszarze bardzo podobna. Udział osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnionych na czas określony jest tylko nieznacznie wyższy wśród osób biernych edukacyjnie. Sugeruje to, że elastyczne formy zatrudnienia mogą nie mieć istotnego związku z szansami na podnoszenie swoich kwalifikacji.

W Tabeli 2 doprecyzowano informacje o elastycznych miejscach pracy. Zatrudnienie na część etatu jest popularne przede wszystkim w przedsiębiorstwach handlowych i usługach prywatnych. Znacznie częściej niż przeciętnie w niepełnym wymiarze czasu pracy pracują osoby zatrudnione w sektorze usług i rolnictwa. Rzadko spotykane jest ono w sektorze publicznym – pracuje w nim tylko 26% pracowników niepełnoetatowych (w porównaniu do 34% pracowników ogółem). Umowy na czas określony wykorzystywane są przede wszystkim w przemyśle, częstsze niż przeciętnie są także w handlu, natomiast znacznie rzadsze wśród pracowników sektora publicznego. Umowy

cywilnoprawne dominują w sekcji usług prywatnych, zatrudniani są na nich przede wszystkim pracownicy usług i rolnicy.

Celem formalnej weryfikacji, czy i w jakim stopniu elastyczne zatrudnienie różnicuje prawdopodobieństwo uczestnictwa w pozaformalnej aktywności edukacyjnej, skorzystano z modelu probitowego. Jest to model z binarną zmienną wyjaśnianą, który umożliwia oszacowanie prawdopodobieństwa wystąpienia danej cechy lub zjawiska (Greene, 2003) – w tym wypadku prawdopodobieństwa podnoszenia swoich kwalifikacji.

Prawdopodobieństwo to wyjaśniamy zestawem zmiennych, który obejmuje informacje o: indywidualnych charakterystykach danego respondenta (jego płeć, wiek, wielkość miejsca zamieszkania i województwo, w którym mieszka); jego poziomie kapitału ludzkiego (poziom wykształcenia, staż zawodowy); charakterystykach jego miejsca pracy (sektor publiczny, prywatny, sekcja PKD, wielkość firmy, wykonywany zawód, kierowanie pracą innych osób) oraz – kluczowych dla tej analizy – cech elastyczności kontraktu zatrudnienia (jego wymiar, długość oraz podleganie przepisom kodeksu cywilnego lub kodeksu pracy). Uwzględniono także informację o fali badania, w której odpowiadał respondent, kontrolując rosnące w czasie wskaźniki uczestnictwa w kształceniu.

Interesuje nas współzależność aktywności edukacyjnej i elastyczności zatrudnienia wśród osób z wykształceniem zawodowym. Tabela 2 dostarcza mocnych argumentów za rozłącznym potraktowaniem osób, które ukończyły edukację na poziomie średnim i tych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, z uwagi na ich bardzo odmienną strukturę pod względem intensywności udziału w pozaformalnej edukacji. Z tego względu oszacowano trzy modele: (1) dla wszystkich pracujących, który będzie stanowić dla nas punkt odniesienia podczas

analizowania wyników, a w którym grupą odniesienia były osoby z wykształceniem ogólnym średnim (2) model dla pracujących z wykształceniem średnim zawodowym oraz (3) model dla pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Pozwoli to również uwypuklić istniejącą heterogeniczność związku doksztalcenia się i sytuacji na rynku pracy wśród osób z kwalifikacjami zawodowymi. Ponadto uwzględniono możliwe zróżnicowanie interesujących relacji wśród różnych grup pracowników, szacując przedstawione modele oddzielnie dla osób młodych oraz kobiet i mężczyzn.

Wyniki

W Tabeli 3 zamieszczono wyniki oszacowań parametrów z modeli prawdopodobieństwa udziału w edukacji pozaformalnej wśród wszystkich pracujących (kolumna 1), oraz oddzielnie dla pracowników z wykształceniem średnim zawodowym (2) i zasadniczym zawodowym (3). Wyniki są prezentowane w postaci przeciętnych efektów krańcowych (*average marginal effects*, AME).

Widać wyraźnie, że poziom wykształcenia silnie koreluje z prawdopodobieństwem pozaformalnej aktywności edukacyjnej. Jest

Tabela 2

Struktura zatrudnionych według elastycznych form zatrudnienia (w %)

Sektor	Typ umowy o pracę			
	Ogółem	Część etatu	Umowa na czas określony	Umowa cywilnoprawna
Sekcja PKD				
Rolnictwo	2	3	2	2
Górnictwo	2	0	1	0
Przemysł	21	12	27	12
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz i wodę	2	1	1	1
Budownictwo	15	12	14	17
Handel	13	19	17	13
Transport	7	3	6	4
Usługi prywatne	15	26	17	34
Usługi finansowe	2	2	2	2
Usługi publiczne	22	21	13	13
Zawód				
Kierownicy	0	0	0	0
Specjaliści	5	1	3	2
Technicy	17	14	11	12
Pracownicy biurowi	9	9	8	9
Pracownicy usług	27	36	31	34
Rolnicy	15	26	20	24
Robotnicy przemysłowi	1	1	1	2
Operatorzy maszyn	17	10	18	11
Pracownicy – prace proste	9	3	9	5
Sektor publiczny	34	26	19	17

ono najwyższe wśród osób z dyplomem ukończenia studiów wyższych (przede wszystkim magisterskich). Osoby z wykształceniem średnim zawodowym mają wyższe prawdopodobieństwo pozaformalnego doksztalcenia się niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Jednocześnie zakończenie edukacji na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej obniża prawdopodobieństwo dalszego podnoszenia swoich kompetencji w systemie pozaformalnym (w stosunku do wykształcenia średniego ogólnokształcącego). Tak duże różnice w oszacowanych parametrach dla osób z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym wskazują, że uzasadnione jest pytanie: Czy także inne czynniki wpływające na doksztalcenie się nie mają innego wpływu wśród osób z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym?

Pracujące kobiety mają przeciętnie niewiele niższe prawdopodobieństwo doksztalcenia się, ale różnica ta jest dużo wyższa (i statystycznie istotna) wśród kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym. Długość stażu w danym miejscu pracy nie wpływa na szanse podnoszenia swoich kwalifikacji, nie różnicuje go także sektor miejsca zatrudnienia (publiczny/prywatny). Inne charakterystyki miejsca pracy mają jednak znaczenie: osoby zajmujące stanowiska kierownicze i te pracujące w największych firmach doksztalają się wyraźnie częściej (zarówno wśród ogółu pracujących, jak i wśród osób z wykształceniem zawodowym, zasadniczym i średnim). Intensywność doksztalcenia się wzrosła w czasie – respondenci pierwszej rundy rzadziej podnosili swoje kwalifikacje.

Przechodząc do interesujących nas oszacowań parametrów związanych z formą zatrudnienia: widać wyraźnie, że związek elastyczności kontraktu o pracę z prawdopodobieństwem aktywności edukacyjnej jest nieoczywisty. Po pierwsze, aktywności tej nie różnicuje wymiar czasu pracy – ani wśród ogółu pracujących, ani wśród osób z wykształceniem zawodowym, dla których

oszacowane parametry nie są statystycznie istotne. Po drugie, osoby zatrudnione na czas określony mają wyraźnie wyższe prawdopodobieństwo doksztalcenia się, także te z wykształceniem zawodowym (zasadniczym i średnim). Trzeba jednak podkreślić, że trudno tutaj przesądzać o kierunku przyczynowości – dostępne dane nie pozwalają stwierdzić, czy to umowy czasowe zwiększają szanse pracowników na wzięcie udziału w szkoleniach, czy też zależność ta działa w drugą stronę. Po trzecie, umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia, umowy o dzieło) zwiększają prawdopodobieństwo aktywności edukacyjnej wśród ogółu pracowników i wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym, ale nie dotyczy to osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, dla których oszacowany parametr nie jest statystycznie istotny.

W kolejnym kroku przeanalizowano, czy związek elastyczności zatrudnienia z aktywnością edukacyjną jest różny dla różnych grup pracowników, w zależności od ich wieku i płci. W Tabeli 4 przedstawiono wyniki estymacji parametrów modeli oszacowanych oddzielnie dla osób młodych (w wieku 18–29 lat) i pozostałych pracowników (30–65 lat), z wykształceniem średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym. Wyniki charakteryzuje duża heterogeniczność. Po pierwsze, praca na umowę czasową znacznie zwiększa prawdopodobieństwo doksztalcenia się wśród młodzieży, zarówno tej z dyplomem ukończenia szkoły średniej zawodowej, jak i będącej na poziomie zasadniczym zawodowym. Po drugie, okazuje się, że zidentyfikowany uprzednio związek aktywności edukacyjnej i zatrudnienia na umowę cywilnoprawną wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym jest statystycznie istotny tylko wśród pracowników młodych. Wśród pozostałych jest dużo niższy i statystycznie nieistotny.

Drugi wymiar heterogeniczności związku elastyczności zatrudnienia z podnoszeniem

Tabela 3

Oszacowania parametrów prawdopodobieństwa udziału w edukacji pozaformalnej (średnie efekty krańcowe)

Zmienna	Poziom wykształcenia					
	Ogółem		Średnie zawodowe		Zasadnicze zawodowe	
Praca w niepełnym wymiarze czasu	0,02	(1,34)	0,041	(1,31)	-0,016	(-0,72)
Umowa na czas określony	0,037***	(4,73)	0,048***	(3,27)	0,025***	(2,55)
Umowa cywilnoprawna	0,03**	(2,62)	0,070*	(1,83)	0,004	(0,15)
Kobieta	-0,014**	(2,17)	-0,023*	(-1,84)	-0,027***	(-2,87)
Wiek	-0,001	(0,52)	-0,001	(-0,16)	-0,002	(-0,80)
Wiek ²	0	(0,46)	0	(-0,53)	0	(-0,47)
Wykształcenie						
Wyższe magisterskie	0,108***	(9,13)				
Wyższe licencjackie	0,060***	(4,28)				
Średnie zawodowe	0,022**	(1,99)				
Zasadnicze zawodowe	-0,050***	(-4,10)				
Gimnazjalne i niższe	-0,039**	(-2,11)				
Staż w danym miejscu pracy	0	(0,1)	0,0	(0,4)	0,0	(0,39)
Sektor publiczny	0,004	(0,49)	0,01	(0,7)	-0,006	(-0,49)
Stanowisko kierownicze	0,076***	(9,44)	0,092***	(6,18)	0,063***	(4,98)
Wielkość firmy						
Firma mikro	-0,038***	(-3,64)	-0,032*	(-1,66)	-0,02	(-1,53)
Firma mała (10–49 os.)	-0,022***	(-2,92)	-0,007	(-0,46)	-0,02	(-1,54)
Firma duża (20+)	0,058***	(7,88)	0,076***	(5,41)	0,039***	(3,5)
Miejsce zamieszkania						
Duże miasto (100K+)	0,040***	(4,91)	0,039**	(2,54)	0,035***	(-3,31)
Małe miasto (do 100K)	0,017**	(2,21)	0,003	(0,21)	0,003	(0,35)
I runda badania	-0,057***	(-10,59)	-0,029***	(-2,73)	-0,042***	(-5,47)
Dodatkowe zmienne kontrolne						
	Sekcja PKD, zawód, województwo		Sekcja PKD, zawód, województwo		Sekcja PKD, zawód, województwo	
<i>N</i>	49 193		11 238		10 527	
Pseudo <i>R</i> ²	0,1366		0,0815		0,0704	
Prob > chi ²	0,0000		0,0000		0,0000	

Poziomy istotności: ***0,01, **0,05, *0,1. W nawiasach podano oszacowane statystyki *t*-Studenta. Grupą odniesienia są mężczyźni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (w specyfikacji ogólnej); pracujący na pełen etat na umowę o pracę na czas nieokreślony, w sektorze prywatnym na stanowisku niekierowniczym, jako pracownicy usług w sektorze budownictwa, w firmie średniej wielkości (50–249 pracowników), mieszkający na wsi w województwie zachodniopomorskim, odpowiadający w II rundzie badania.

własnych kwalifikacji dotyczy płci. Aktywność edukacyjna kobiet i mężczyzn wyraźnie zależy od typu posiadanej umowy o pracę (Tabela 5). Mężczyźni mają wyższe prawdopodobieństwo uczestniczenia w edukacji pozaformalnej w przypadku zatrudnienia na czas określony – w przypadku kobiet zależność ta nie jest statystycznie istotna. Jednocześnie wśród pracujących na umowy cywilnoprawne z wykształceniem średnim zawodowym to kobiety mają statystycznie istotne dodatnie prawdopodobieństwo podejmowania aktywności edukacyjnej (płeć nie różnicuje jednak zależności wśród pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym, choć oszacowane parametry są dodatnie dla mężczyzn i ujemne dla kobiet, nie są statystycznie istotne).

Podsumowanie i wnioski

W artykule zbadano związek elastyczności zatrudnienia z podnoszeniem kwalifikacji, szczególną uwagę poświęcono osobom z wykształceniem zawodowym. Ze względu na rosnące znaczenie różnych nietypowych form zatrudnienia oraz potrzebę

zwiększania elastyczności rynku pracy z jednej strony, a konieczność zachęcenia większej liczby pracowników do podnoszenia swoich kwalifikacji z drugiej, analiza tych współzależności wydaje się istotna z perspektywy polityki społeczno-gospodarczej. Wpisuje się ona także w toczącą się debatę o przyszłości szkolnictwa zawodowego i sytuacji na rynku pracy jego absolwentów.

W analizach odwołano się do kilku wymiarów elastyczności pracy. Zbadano zarówno umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy, te zawarte na czas określony, jak i umowy cywilnoprawne objęte dużo niższym rygorem prawnym i kodeksowym. Wyniki sugerują istnienie związku formy zatrudnienia z prawdopodobieństwem udziału w doksztalcaniu się. Jest ono wyraźnie wyższe wśród osób korzystających z bardziej elastycznych kontraktów zatrudnienia, w stosunku do tych pracujących na umowę o pracę na czas nieokreślony. Dotyczy to jednak elastyczności w wymiarze prawnej ochrony zatrudnienia; elastyczność czasowa (niepełny wymiar czasu pracy) okazała się nie mieć znaczenia dla szans lub intensywności udziału w doksztalcaniu się. Co ważne, ta perspektywa restrykcyjności

Tabela 4

Oszacowania parametrów według wieku (AME, średnie efekty krańcowe)

Typ umowy o pracę	Poziom wykształcenia							
	Średnie zawodowe				Zasadnicze zawodowe			
	18–29 lat		30–65 lat		18–29 lat		30–65 lat	
Praca w niepełnym wymiarze czasu	0,070	(1,30)	0,037	(1,05)	-0,082	(-1,14)	-0,007	(-0,30)
Umowa na czas określony	0,059**	(2,25)	0,038**	(2,22)	0,070**	(2,44)	0,017	(1,62)
Umowa cywilnoprawna	0,142***	(2,74)	-0,006	(-0,11)	-0,003	(-0,06)	0,005	(0,18)
N	2 074		9 164		1 138		9 389	
Pseudo R ²	0,125		0,089		0,173		0,073	
Prob > chi ²	0,0000		0,0000		0,0000		0,0000	

Poziomy istotności: ***0,01, **0,05, *0,1. W nawiasach podano oszacowane statystyki t-Studenta. Przedstawiono wybrane zmienne objaśniające, pełen zestaw obejmuje informacje o elastyczności zatrudnienia (umowy na czas określony, umowy cywilnoprawne, umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy), wiek respondenta podniesiony do kwadratu, płeć, staż w miejscu pracy, zawód, sekcję PKD, sektor zatrudnienia, wielkość firmy oraz informację o kierowaniu pracą innych osób, a także o województwie i wielkości miejsca zamieszkania.

reguł zatrudniania i zwalniania w różnym stopniu dotyka pracowników z wykształceniem zasadniczym i średnim zawodowym. Zatrudnienie na umowę o dzieło lub zlecenie wiąże się z wyższym prawdopodobieństwem podnoszenia swoich kwalifikacji tylko wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym. Wśród absolwentów szkół zasadniczych zawodowych związek ten nie istnieje.

Ponadto zależność formy zatrudnienia i doksztalcenia się różnicuje płeć i wiek pracowników. To wśród osób młodych elastyczność zatrudnienia częściej wiąże się z wyższymi szansami na podnoszenie kwalifikacji. Jednocześnie pozytywny związek zatrudnienia na umowę na czas określony i doksztalcenia się dotyczy tylko mężczyzn z wykształceniem zawodowym (zarówno średnim, jak i zasadniczym). Z drugiej strony, umowy cywilnoprawne podnoszą szanse na aktywność edukacyjną kobiet z wykształceniem średnim zawodowym, ale nie mężczyzn. Tę heterogeniczność zinterpretowano w kontekście współzależności wpływu prawnej ochrony zatrudnienia z innymi instytucjami rynku pracy, takimi jak opodatkowanie, polityka edukacyjna

czy polityka rodzinna (Boeri i Ours, 2008; Cabrales i in., 2014). To ich łączny wpływ determinuje zarówno siłę przetargową różnych pracowników, jak i koszty i korzyści podjęcia danej pracy lub aktywności edukacyjnej przez młodszych i starszych mężczyzn oraz kobiety o różnych poziomach wykształcenia, kształtując ich odmienne decyzje w tym obszarze.

W tym kontekście ważne jest zastrzeżenie, że oszacowane przez nas parametry mogą być obciążone, jeśli mamy do czynienia z endogenicznością zatrudnienia w danej formie. Przykładowo, jeśli zatrudnienie na umowy cywilnoprawne jest częściej podejmowane w zawodach, które wymagają intensywnego szkolenia (co może dotyczyć częściowo sektora usług, w którym umowy te są popularne), może to przekładać się na pozornie silny związek zatrudnienia na umowę zlecenie lub umowę o dzieło z podnoszeniem swoich kwalifikacji. Niestety współzależności te nie zostały jeszcze dokładnie zbadane, nie pozwalają na to także dane z badania *Uwarunkowania decyzji edukacyjnych*.

Należy podkreślić, że przeanalizowane zależności mają charakter korelacyjny,

Tabela 5

Oszacowania parametrów według płci

Typ umowy o pracę	Poziom wykształcenia							
	Średnie zawodowe				Zasadnicze zawodowe			
	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni	
Praca w niepełnym wymiarze czasu	0,054	(1,51)	0,025	(0,40)	0,009	(0,44)	-0,05	(-1,33)
Umowa na czas określony	0,015	(0,70)	0,075***	(3,84)	-0,014	(-1,16)	0,041***	(3,21)
Umowa cywilnoprawna	0,099**	(2,15)	0,050	(0,85)	-0,026	(-0,90)	0,020	(0,58)
N	5 750		5 488		3 699		6 828	
Pseudo R ²	0,0962		0,0903		0,0843		0,0860	
Prob > chi ²	0,0000		0,0000		0,0000		0,0000	

Poziomy istotności: ***0,01, **0,05, *0,1. W nawiasach podano oszacowane statystyki t-Studenta. Przedstawiono wybrane zmienne objaśniające, pełen zestaw obejmuje informacje o elastyczności zatrudnienia (umowy na czas określony, umowy cywilnoprawne, umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy), wiek respondenta oraz wiek respondenta podniesiony do kwadratu, płeć, staż w miejscu pracy, zawód, sekcję PKD, sektor zatrudnienia, wielkość firmy oraz informację o kierowaniu pracą innych osób, a także o województwie i wielkości miejsca zamieszkania.

ale nie przesądzają o kierunku związku przyczynowo-skutkowego. Nie wiemy, w jakim stopniu (i dla kogo) to elastyczne zatrudnienie przekłada się na wyższe szanse udziału w szkoleniach, a w jakim stopniu to osoby podnoszące swoje kwalifikacje decydują się podjąć (nowe) zatrudnienie na umowę na czas określony lub umowę cywilnoprawną. Niemniej widać wyraźnie, że dla pewnych grup pracowników, takich jak absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (zwłaszcza kobiet) czy też mężczyźni z wykształceniem średnim zawodowym, niższa prawna ochrona zatrudnienia umów cywilnoprawnych nie jest rekompensowana korzyściami po stronie edukacji.

Literatura

- Albert, C., García-Serrano, C. i Hernanz, V. (2005). Firm-provided training and temporary contracts. *Spanish Economic Review*, 7(1), 67–88.
- Arak, P., Lewandowski, P. i Żakowiecki, P. (2014). *Dual labour market in Poland – proposals for overcoming the deadlock*. [IBS Policy Papers, 01/2014.] Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.
- Arulampalam, W. i Booth, A. L. (1998). Training and labour market flexibility: is there a trade-off? *British Journal of Industrial Relations*, 36(4), 521–536.
- Arulampalam, W., Booth, A. i Bryan, M. (2004). Training in Europe. *Journal of the European Economic Association*, 2(2–3), 346–360.
- Autor, D. H. (2001). Why do temporary help firms provide free general skills training? *Quarterly Journal of Economics*, 116, 1409–1448.
- Baranowska, A. (2011). Trash contracts? The impact of temporary employment on leaving the parental home in Poland. *Zeszyty naukowe Instytutu Statystyki i Demografii SGH*. Pobrano z <http://ideas.repec.org/p/isd/wpaper/44.html>
- Baranowska-Rataj, A. i I. Magda (2014). *Inequality in the risk of job loss between young and prime-age workers: can it be explained by human capital or structural factors?* [Institute of Statistics and Demography, Warsaw School of Economics Working Papers, 43.] Pobrano z http://kolegia.sgh.waw.pl/pl/KAE/struktura/ISiD/publikacje/Documents/Working_Paper/ISID_WP_43_2014.pdf
- Boeri, T., i Ours, J. van (2013). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press.
- Bukowski, M., Lewandowski, P., Magda, I., Sarzalska, M. i Zawistowski, J. (2005). *Zatrudnienie w Polsce*. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Bukowski, M., Lewandowski, P., Magda, I., Zawistowski, J., Baranowska, A., Bober, M. i Szydłowski, A. (2006). *Zatrudnienie w Polsce 2006: produktywność dla pracy*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Cabrales, A., Dolado, J. J. i Mora, R. (2014). *Dual labour markets and (lack of) on-the-job training: PIAAC evidence from Spain and other EU countries*. [IZA Discussion Paper No. 8649.] Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Chłoń-Domińczak, A. i Kotowska, I. E. (2015). *Uwarunkowania decyzji edukacyjnych: wyniki drugiej rundy badania panelowego gospodarstw domowych*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych. Pobrano z <http://eduentuzjasci.pl/pl/ude/223-publicacje/raport/raport-z-badania/uwarunkowania-decyzji-edukacyjnych-wyniki-drugiej-rundy-badania-skrot/1208-uwarunkowania-decyzji-edukacyjnych-wyniki-drugiej-rundy-badania-panelowego-gospodarstw-domowych-skrot.html>
- Chłoń-Domińczak, A. i Lis, M. (2013). *Does gender matter for lifelong learning activity?* [NEUJOBS Working Paper, t. 16.] Brussels: Centre for European Policy Studies. Pobrano z <http://www.neujobs.eu/sites/default/files/D16.2A.pdf>
- Czapiński, J. i Panek, T. (2013). *Diagnoza Społeczna, Contemporary Economics*, 7. Pobrano z <http://ce.vizja.pl/en/issues/volume/7/issue/3.1>
- Czarnik, S. i Turek, K. (2015). *Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Gebel, M. i Baranowska-Rataj, A. (2012). New inequalities through privatization and marketization? An analysis of labour market entry of higher education graduates in Poland and Ukraine. *European Sociological Review*, 28(6), 729–741.
- Golsch, K. (2003). Employment flexibility in Spain and its impact on transitions to adulthood. *Work, Employment and Society*, 17(4), 691–718.
- Goudswaard, A. i Nanteuil, M. de (2000). *Flexibility and working conditions. A qualitative and comparative study in seven EU member states*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- Greene, W. H. (2003). *Econometric analysis*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341–365.
- Komisja Europejska (2011). *Dorośli w systemie edukacji formalnej*. Pobrano z http://eacea.ec.europa.eu/Education/eurydice/documents/thematic_reports/128PL.pdf
- Kwiatkowski, E., Socha, M. W. i Sztanderska, U. (2001). *Labour market flexibility and employment security: Poland*. Genève: International Labour Organization.
- Lewandowski, P., Keister, R. i Stroński, K. (2015). *Labour market segmentation and pensions in the Polish defined-contribution scheme*. [IBS Working Papers, 09/2015.] Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.
- Lis, M. i Miazga, A. (2014). *Czas na jakość w szkolnictwie zawodowym*. [IBS Working Papers, 03/2014.] Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2012a). *Better skills, better jobs, better lives: a strategic approach to skills policies*. Paris: OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2012b). *OECD Economic Surveys, Poland*. Paris: OECD Publishing.
- Pischke, J. S. (2001). Continuous training in Germany. *Journal of Population Economics*, 14(3), 523–548.
- Rószkiewicz, M., i Saczuk, K. (red). (2014). *Uwarunkowania decyzji edukacyjnych: wyniki pierwszej rundy badania panelowego gospodarstw domowych*. Pobrano z <http://eduentuzjasci.pl/publikacje-ee-lista/raporty/205-raport-z-badania-uwarunkowania-decyzji-edukacyjnych-wyniki-pierwszej-rundy-badania-panelowego-gospodarstw-domowych/1131-uwarunkowania-decyzji-edukacyjnych-wyniki-pierwszej-rundy-badania-panelowego-gospodarstw-domowych-raport-tematyczny-z-badania.html>
- Szczucka, A., Turek, K. i Worek, B. (2014). *Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Trappmann, V. (2011). *Precarious employment in Poland – a legacy of transition or an effect of European integration? Overview of the labour market in Poland*. *Employment and Economy in Central and Eastern Europe*, 1, 1–22.
- Turek, K. i Worek, B. (2015). *Kształcenie po szkole*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- UNDP: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju. (2007). *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym, Polska 2007*. Warszawa: UNDP Warszawa.
- Venn, D. (2009). *Legislation, collective bargaining and enforcement: updating the OECD employment protection indicators*. Paris: OECD Publishing.

W opracowaniu wykorzystano dane panelowego badania gospodarstw domowych *Uwarunkowania decyzji edukacyjnych* przeprowadzonego w ramach projektu „Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, Priorytet III: Wysoka jakość systemu oświaty. Badanie zostało zrealizowane w Instytucie Badań Edukacyjnych we współpracy z Instytutem Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie i konsorcjum utworzonym przez Millward Brown oraz PBS Spółka z o.o.

Tekst złożony 9 lipca 2015 r., zrecenzowany 4 września 2015 r., przyjęty do druku 23 października 2015 r.

Vocational education, flexible employment and lifelong learning

This paper investigates workers who obtained vocational education for the link between job flexibility and life long learning. Using data from the Determinants of Educational Decisions – Household Panel Survey carried out in Poland in 2013–2014, various non-standard contractual arrangements were analysed, including temporary and part time jobs, as well as various types of work contract. It was shown that for workers with vocational skills, the relationship between flexibility of job arrangements and training was complex. It varied depending not only on the type of job contract, but also on a worker's age and gender. Types of workers who benefitted the most from flexible job arrangements with regard to educational activities were identified.

KEYWORDS: flexible employment, skills upgrading, life long learning, vocational education, non-formal education.