



OPOLSKIE OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Kształcenie ustawiczne pracowników

Raport z badania wśród średnich i dużych firm
województwa opolskiego

*Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego*

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

Maciej Filipowicz
Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
Opole 2012

Spis treści

<i>I – UWAGI WPROWADZAJĄCE</i>	3
<i>II – OCENA PRZYGOTOWANIA ABSOLWENTÓW DO WYKONYWANIA PRACY</i>	5
<i>III – REALIZACJA POLITYKI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO (PKU)</i>	14
1. Powszechność polityki kształcenia ustawicznego	14
2. Formalizacja polityki kształcenia ustawicznego	21
3. Formy realizacji PKU	27
4. Organizacja PKU	35
5. Ułatwienia dla pracowników podnoszących kwalifikacje	43
6. Korzyści dla pracowników podnoszących kwalifikacje	50
<i>IV – PLANY ZWIĄZANE Z REALIZACJĄ PKU</i>	56
<i>V – PODSUMOWANIE</i>	59
<i>VI – CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ</i>	63

I – UWAGI WPROWADZAJĄCE

Projekt badawczy, którego efektem jest niniejszy raport miał za zadanie zilustrować stan kształcenia ustawicznego realizowanego przez przedsiębiorców działających na obszarze województwa opolskiego. Badanie zrealizowane wśród opolskich przedsiębiorców jest niejako dopełnieniem wcześniejszego projektu badawczego. Traktował on również o kształceniu ustawicznym. Ten wcześniejszy projekt badawczy należy również traktować jako podłoże teoretyczne dla ogólnego zagadnienia kształcenia ustawicznego¹. Niniejszy raport jest empiryczną ilustracją kwestii podejmowanych wcześniej, jednak zorientowany na faktyczne działania przedsiębiorców. Razem stanowią swoistą diagnozę województwa opolskiego.

Wśród ogromnej liczby kwestii jakie wiążą się z polityką kształcenia ustawicznego (PKU), projekt badawczy skoncentrowany był na wybranych jej aspektach. Przede wszystkim przedsiębiorcy poddawali ocenie absolwentów wchodzących na rynek pracy, jak i również wyrażali opinię na temat jakości systemu kształcenia. Przekonania te traktować można jako gruntowną przesłankę dla wdrażania polityki kształcenia ustawicznego, dlatego też stanowiła ona punkt wyjścia. Zasadnicza analiza dotycząca kształcenia ustawicznego opierała się w pierwszej kolejności na diagnozie powszechności inwestycji w kapitał ludzki. Innymi słowy zbadano, ile i jakie firmy podejmują się trudu organizacji kursów czy też szkoleń zwiększających kompetencje swoich pracowników. Dopełnieniem tego zagadnienia jest próba oceny stopnia formalizacji PKU. Z punktu widzenia celów jakie przyświecały realizacji projektu badawczego, ważne było określenie, czy kształcenie ustawiczne ma charakter incydentalny, czy też jest wyrazem faktycznej polityki danego przedsiębiorstwa. Po rozstrzygnięciu tej kwestii, w dalszej kolejności poruszane zagadnienia dotyczyły szeroko pojętej organizacji kształcenia ustawicznego – jest to miejsce, w którym czytelnik znajdzie odpowiedzi na pytania m.in. o to, w jakiej postaci realizowana była PKU, w jakim obszarze, przez jakie instytucje oraz co niebagatelne, w jaki sposób była finansowana. Kolejnymi blokami tematycznymi jakie zostały poruszone uczyniono ułatwienia dla pracowników, w których inwestuje pracodawca oraz potencjalne korzyści, jakie mogą wynikać dla uczestników zajęć edukacyjnych. Ostatnim zagadnieniem poruszonym w niniejszym raporcie są pewne plany związane z najbliższą przyszłością. Tak więc naszych respondentów pytano o to, czy w najbliższym kwartale przewidują realizację jakiegokolwiek formy kształcenia ustawicznego.

Wszędzie tam, gdzie było to możliwe, analizę prowadzono z perspektywy *gender*.

¹ Soldra-Gwiżdż T., Kształcenie ustawiczne w województwie opolskim. Stan na 2010 rok – ekspertyza, dostęp: http://www.obserwatorium.opole.pl/index.php?option=com_rokdownloads&view=folder&Itemid=69

Metoda

Tak sformułowane cele badawcze zrealizowano poprzez badanie wśród średnich oraz dużych przedsiębiorców województwa opolskiego, a więc wśród firm zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

Dobór próby do realizacji badania miał charakter losowo-warstwowy przy czym jego operatem była baza REGON prowadzona przez Główny Urząd Statystyczny. Kluczowymi zmiennymi warstwującymi była wielkość przedsiębiorstwa (zgodnie z terminologią GUS) oraz obszar terytorialny, na którym prowadzona jest działalność gospodarcza. W efekcie badanie zrealizowano w każdym powiecie województwa opolskiego z przedstawicielami przedsiębiorstw z klas wielkości zatrudnienia: 50-249 osób, 250-999 osób oraz 1000 i więcej osób. Założono przy tym, że maksymalny błąd próby wynosi +/-5% przy 95% przedziale ufności, dla każdej z wyróżnionych klas. Zatem badania mają charakter reprezentatywny dla ogółu firm zatrudniających co najmniej 50 osób jak i dla poszczególnych klas wielkości zatrudnienia. Łączna wielkość zrealizowanej próby wyniosła 279 podmiotów gospodarczych

Naszymi respondentami były osoby związane bezpośrednio z polityką personalną firmy z czego najczęściej wywiady były realizowane z przedstawicielami działu kadr wylosowanych przedsiębiorstw.

Narzędzie

Badanie zostało wykonane metodą CATI, czyli za pomocą wywiadu telefonicznego. Narzędzie badawcze w postaci kwestionariusza składało się z 59 zmiennych, w skład których wchodziło 47 zmiennych zamkniętych z kafeterią odpowiedzi jednokrotnego wyboru oraz 12 zmiennych otwartych.

Narzędzie badawcze zostało opracowane w Opolskim Obserwatorium Rynku Pracy przy udziale Macieja Filipowicza, Pawła Łazarczyka oraz Katarzyny Rybak.

Realizacja

Proces losowania podmiotów gospodarczych oraz realizacji wywiadów zlecono firmie zewnętrznej. Wykonawcą było przedsiębiorstwo Marketing Research World.

Analiza

Wszelkie prace związane z analizą uzyskanego materiału empirycznego oraz tworzeniem raportu wykonano w Opolskim Obserwatorium Rynku Pracy. Do analizy statystycznej wykorzystano program IBM SPSS 20.

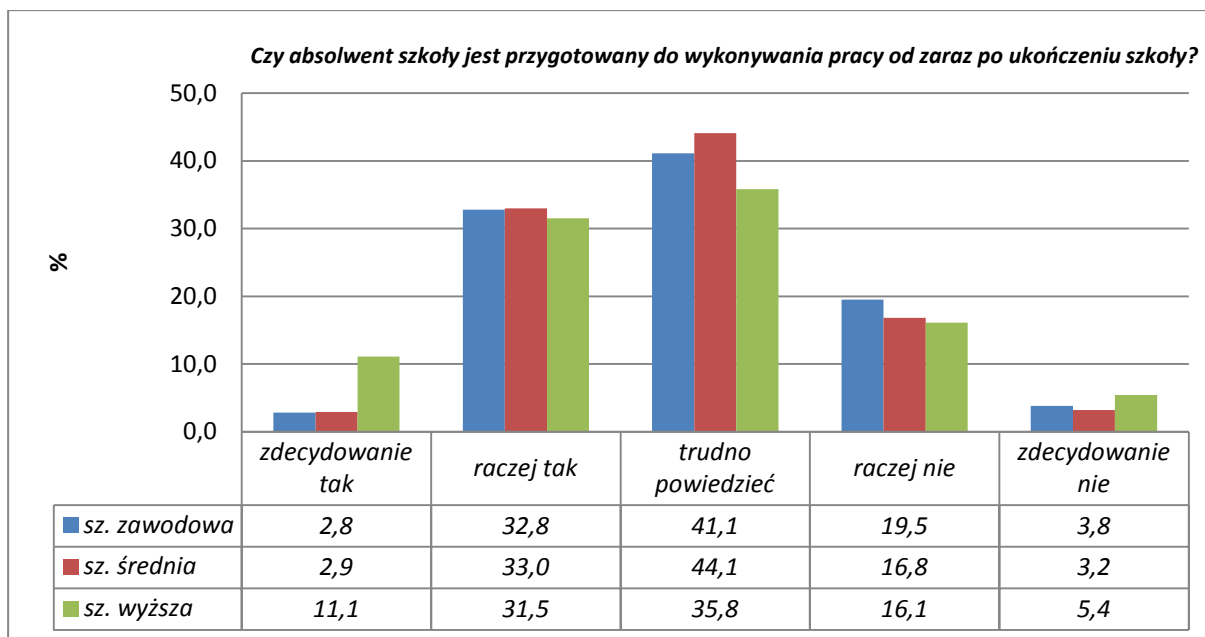
II – OCENA PRZYGOTOWANIA ABSOLWENTÓW DO WYKONYWANIA PRACY

Ważnym aspektem funkcjonowania rynku pracy jest stosowne przygotowanie zasobów siły roboczej do aktualnie występujących tendencji. Rolę odgrywają tu zarówno osoby podejmujące się kształcenia na różnych szczeblach edukacji, jak również instytucje odpowiedzialne za kształcenie. Z jednej strony ważna jest decyzja o wyborze obszaru kształcenia oraz jego stopniu, z drugiej natomiast istotna jest oferta edukacyjna przygotowana przez odpowiednie instytucje. Aby określić w jaki sposób opolscy przedsiębiorcy oceniają przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy, respondentów poproszono o opinię na temat (1) przygotowania absolwentów do wykonywania pracy, (2) tego, czy szkoły kształcą w zawodach, na które aktualnie znajduje się zapotrzebowanie na rynku.

Ocena stopnia przygotowania absolwentów została rozróżniona zgodnie z poziomami nauczania. Tak więc pytano o przygotowanie absolwentów szkół zasadniczych zawodowych, szkół średnich oraz wyższych. Za każdym razem pytano o gotowość do wykonywania zawodu w chwili ukończenia szkoły, zakładając tym samym, że uzyska się informację o stanie przygotowania absolwentów do natychmiastowego uczestnictwa w rynku pracy.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, większość odpowiedzi koncentruje się w obszarze nieokreśloności. Respondentom trudno wydać jednoznaczną ocenę. Niemniej jednak zaobserwować można pewne różnicowania. Przede wszystkim oceny pozytywne przeważają nad negatywnymi, niezależnie od typu szkoły. Po drugie, oceny pozytywne są znacząco wyraźniejsze w przypadku absolwentów szkół wyższych. Ogólna pozytywna ocena (połączone odpowiedzi zdecydowanie tak oraz raczej tak) wyraźnie dotyczy osób kończących studia – 43%. W przypadku absolwentów szkół średnich jak i zawodowych jest to około 36%. Stwierdzić zatem można, że ocena przygotowania uzależniona jest od typu ukończonej szkoły i przebiega w oparciu o kryterium ukończenia lub nieukończenia szkoły wyższej.

Wykres 1. Ocena przygotowania absolwentów do wykonywania zawodu



Oceniając zasoby siły roboczej respondenci proszeni również byli o ocenę przygotowania absolwentów z uwzględnieniem płci. Zatem sformułowano pytania o to, kto w większym stopniu przygotowany jest do pełnienia ról zawodowych – kobiety czy mężczyźni? Po raz kolejny pytanie było zróżnicowane stopniem kończącej szkoły. Nie jest zaskoczeniem, że odpowiedź na tak postawione pytanie koncentruje się wokół tendencji równościowych – nasi respondenci niezależnie od typu ocenianej szkoły wskazywali najczęściej na brak różnic w przygotowaniu kobiet i mężczyzn do pełnienia ról zawodowych. Różnice w ocenie jednak występują i przejawiają pewne prawidłowości. Należy zauważyć, że po pierwsze odsetek postrzeganej równości w przygotowaniu do spełniania roli zawodowej rośnie wraz ze stopniem kończącej szkoły. Im wyższy szczebel nauczania, tym postrzeganie równości w przygotowaniu jest wyższe. Dla szkoły zawodowej wynosi około 62%, dla średniej 69%, podczas gdy dla uczelni wyższej osiąga wartość 72%. Po drugie znamienne jest, że niezależnie od szczebla kończącej szkoły wskazanie na lepsze przygotowanie kobiet niż mężczyzn jest praktycznie marginalne. Jeżeli skoncentrować się tylko na ocenie krytycznej bądź pozytywnej, to mężczyźni oceniani są jako lepiej przygotowani do podjęcia pracy. Najmniejsze dysproporcje w tym zakresie dotyczą szkoły wyższej (4 punkty procentowe), największe z kolei objawiają się w przypadku zasadniczej szkoły zawodowej (ponad 20 punktów procentowych). Interpretacja takiego stanu rzeczy może kierować na uwarunkowania kulturowe wyraźnie rozgraniczające aktywność kobiet i mężczyzn. Praca zawodowa to na poziomie wyobrażeń społecznych wciąż domena mężczyzn. Szczegółowo rozkład ocen przedstawiony został w poniższej tabeli.

Tabela 1. Ocena przygotowania absolwentów do wykonywania pracy w kontekście płci

Typ szkoły	Kobiety	Mężczyźni	Na równi	Trudno powiedzieć	Różnica: K-M
szkoła zawodowa	1,1	24,7	62,4	11,8	-23,6
szkoła średnia	1,4	11,5	68,8	18,3	-10,1
szkoła wyższa	3,2	7,5	72	17,2	-4,3

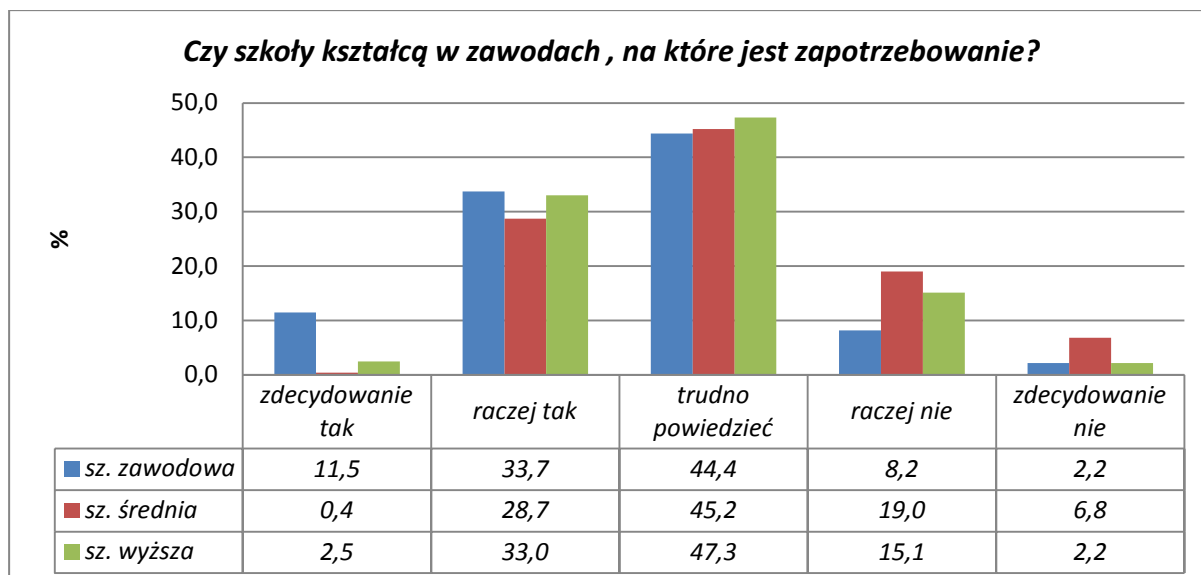
Ocena przedsiębiorców w aspekcie zasobów siły roboczej jest wyraźnie zróżnicowana. Pierwszym czynnikiem różnicującym jest typ kończącej szkoły. Drugim z kolei jest płeć osoby kończącej określony szczebel edukacji. Generalnie pozytywna ocena częściej formułowana jest w stosunku do absolwentów szkół wyższych, również mężczyźni zdają się być postrzegani jako lepiej przygotowani do wykonywania pracy. W odniesieniu do debaty na temat równości płci na rynku pracy, najrozsądniejszym rozwiązaniem wydaje się intensyfikacja edukacji kobiet na szczeblu najwyższym. Aczkolwiek i w tym wypadku nie jest to remedium. Pamiętać należy, że sektory gospodarki jak i edukacji mają tendencję do koncentracji określonej płci. Zatem nie tylko kształcenie na poziomie wyższym jest wskazane, ale także podejmowanie kształcenia w obszarach „męskiej dominacji”. W takim jednak wypadku liczyć się należy również ze stereotypowym postrzeganiem płci, objawiającym się w trakcie rekrutacji, a skutkującym działaniem dyskryminacyjnym. Źródłem tego są społeczne wyobrażenia, które nota bene najefektywniej przełamywać w trakcie edukacji.

Określając zasoby siły roboczej, koncentracja jedynie na ocenach poszczególnych absolwentów, nawet uwzględniająca perspektywę płci, jest niewystarczająca. Za jakość kapitału ludzkiego odpowiadają nie tylko same jednostki, ale także instytucje powołane do jego kształtowania. Są nimi, oprócz rodziny, również szkoły, działające z kolei w szerszym kontekście instytucjonalnym jakim jest polityka. W związku z tym zdecydowano się na pośrednią ocenę tego obszaru poprzez sondę opinii pracodawców na temat adekwatności oferty edukacyjnej szkół określonych typów do tendencji na rynku pracy. Pytano zatem wprost o to, czy poszczególne szkoły uczą w zawodach, na które jest aktualnie zapotrzebowanie.

W efekcie analizy uzyskanych odpowiedzi po raz kolejny widać tendencję do dystansowania się od jednoznacznych ocen – stanowią one około połowy wszystkich odpowiedzi. Niezależnie od tego obserwuje się pewne dość istotne zróżnicowanie. Okazuje się bowiem, że łączne pozytywne odpowiedzi w najwyższym stopniu dotyczą szkół zasadniczych zawodowych – 45% wskazań. Dysproporcja ta jest jeszcze bardziej wyraźna, kiedy zauważy się, że zdecydowana pozytywna ocena dotyczy około 11% respondentów oceniających szkoły zawodowe, a przyjmuje wartości marginalne w przypadku pozostałych szczebli edukacji. O ile przygotowanie do pełnionych ról zawodowych w najwyższym stopniu dotyczy absolwentów szkół wyższych, o tyle szkoły zawodowe kształcą w zawodach, w których najczęściej wstępnie jest zapotrzebowanie. Jest to w pewnym sensie zrozumiałe, gdy weźmie się

pod uwagę, że oferty pracy dla specjalistów, a więc osób z obligatoryjnie wyższym wykształceniem, stanowią około 7% ofert pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy². Trzon siły roboczej stanowią zatem osoby o kwalifikacjach zawodowych, i prawdopodobnie stanowi to pryzmat formułowanych ocen.

Wykres 2. Ocena adekwatności nauczania do aktualnych trendów na rynku pracy



Spośród wszystkich ocenianych typów szkół, w najgorszej sytuacji znajdują się szkoły średnie. To one poddawana są najsurowszej krytyce – ok.7% skrajnie negatywnych opinii, oraz około 1% skrajnie pozytywnych. Na drugim miejscu lokują się szkoły wyższe, a prym w omawianym zakresie wiodą szkoły zawodowe. Ujmując rzecz ogólnie, ocena szkół jako instytucji przygotowujących do pełnienia ról zawodowych, w aspekcie dostarczanej wiedzy i umiejętności w większym stopniu jest pozytywna niż negatywna. Jednak skala wartości pozytywnych nie jest bynajmniej dominująca, przesłania ją raczej znacząca doza nieokreśloności oceny.

Przedstawione opinie na temat samych absolwentów, jak i szkół, z których są oni rekrutowani, została uzupełniona o ogólne twierdzenie diagnozujące prawdopodobieństwo pewnych strategii w aspekcie uzupełniania kwalifikacji siły roboczej. Przedstawiciele badanych firm zapytano o to czy zgodzą się z dość powszechną opinią, że „jeżeli chce się mieć dobrego pracownika, to trzeba samemu sobie go sobie wyszkolić”.

O ile ocena przygotowania absolwentów do wykonywania pracy, jak również percepcja adekwatności kierunków nauczania do aktualnych trendów w gospodarce została oceniana pozytywnie, o tyle na podstawie rozkładu odpowiedzi o

² Analiza Rynku Pracy Województwa Opolskiego w 2011 roku, WUP Opole 2012, str. 31.

konieczność samodzielnego wyszkolenia pracownika nasuwają się pewne wątpliwości. Gdyby było faktycznie tak, że ocena jest pozytywna (choćby umiarkowanie), to pracodawcy w większości wypadków skłonni byłiby raczej do negatywnej odpowiedzi. Jest zgoła inaczej – ewidentnie widać, że istnieje tendencja do podzielenia opinii o konieczności samodzielnego wyszkolenia pracownika. Takiego zdania jest w sumie 77% respondentów. Sytuacja taka może być jedynie podzieleniem obiegowej opinii, bądź też wyrażać rzeczywiste stanowisko przedsiębiorców. Kiedy weźmie się pod uwagę sposób wcześniejszych odpowiedzi, zauważyć można było koncentrację wokół unikania jednoznacznej opinii – tu z kolei odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” wynosi zaledwie 1%. W związku z tym wydaje się, że pytanie to może w większym stopniu obrazować sposób postrzegania rzeczywistości, stanowiąc podstawę do bardziej zgeneralizowanej oceny.

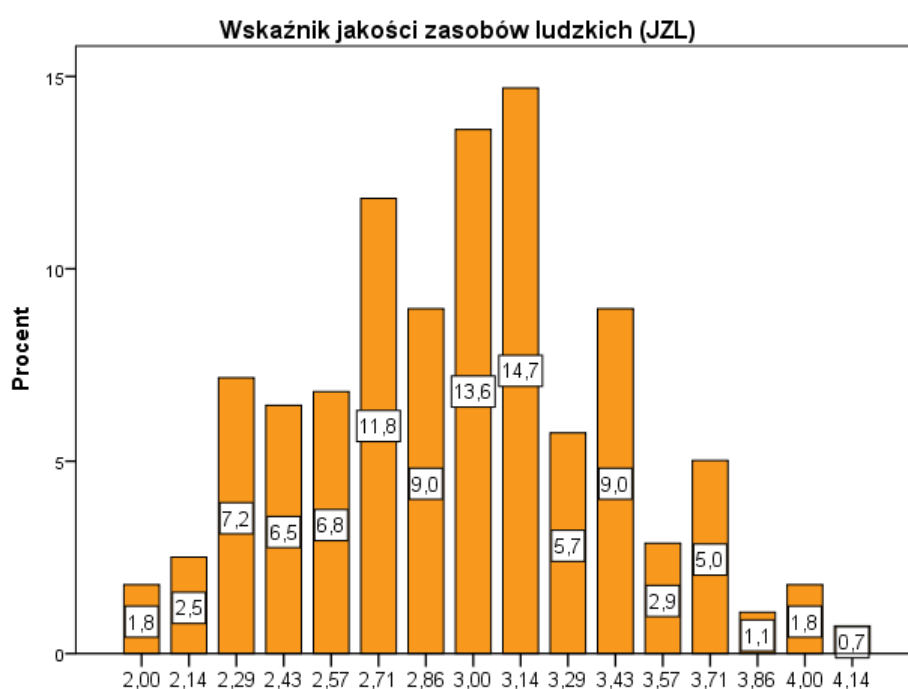
Wykres 3. Opinia do twierdzenia, że jeżeli chce się mieć dobrego pracownika to trzeba go samodzielnie wyszkolić



Opisywane wyżej elementy oceny stanowią podstawę do utworzenia bardziej syntetycznego wskaźnika opisującego jakość zasobów ludzkich wraz z ich komponentem instytucjonalnym (JZL). Wskaźnik ten jest efektem agregacji poszczególnych elementów składowych sondujących (1) ocenę przygotowania absolwentów w zależności od typu kończącej szkoły, (2) opinię na temat kształcenia w odniesieniu do typu poszczególnych szkół oraz (3) zgeneralizowaną opinię na temat „użyteczności” pracowników. Każdy cząstkowy wskaźnik mierzony był za pomocą skali Likerta, zatem ich suma i standaryzacja pozwala na utworzenie wskaźnika wielowymiarowego. Jego wartość zawiera się pomiędzy 1 a 5, przy czym zasada interpretacyjna jest taka, że im wyższa wartość tym większa krytyka.

Jak prezentuje poniższy wykres, wartości wskaźnika JZL oscylują wokół 3, przy średniej wynoszącej 2,95³. Wynik taki należałoby interpretować w kategoriach braku jednoznacznej opinii, zarówno pozytywnej jak i negatywnej. Jest to efekt rozkładu poszczególnych elementów składowych, które miały tendencję do koncentracji wokół braku jednoznacznej oceny. Zauważyć również można, że żadne przedsiębiorstwo nie wydało skrajnie pozytywnej oceny. Nie było przypadku, w którym przygotowanie absolwentów, jak i proces kształcenia oraz ogólna ocena byłaby ewidentnie pozytywne. Wartość wskaźnika JZL nie osiągnęła teoretycznej wartości minimalnej. To samo dotyczy oceny skrajnie negatywnej – wartości równej 5 nie uzyskała żadna badana firma.

Wykres 4. Wartość wskaźnika oceniającego jakość zasobów ludzkich (JZL)



Ostatecznie należy zauważyć, że neutralność oceny i pewien dystans jest charakterystyczny w sumie dla około 62% przedsiębiorstw. Pozostała część (18%) odznacza się zróżnicowanym stopniem pozytywnej oceny, podczas gdy 20% przedsiębiorstw wskazuje na mniejszą lub większą krytykę jakości zasobów ludzkich. Hipotetycznymi czynnikami odpowiedzialnymi za uogólniony sposób oceny JZL uczyniono pewne cechy strukturalne przedsiębiorstw. Zaliczono do nich: wielkość zatrudnienia, sektor działalności, udział kapitału zagranicznego oraz sekcję działalności wg PKD.

W toku analizy ustalono, że kluczową dla oceny jest wielkość zatrudnienia. Generalna tendencja jest taka, że im większa liczba zatrudnionych pracowników tym

³ Zastosowano średnią obciętą, podstawą do której były dane pomijające wartości ekstremalne – 5% skrajnie wysokich oraz skrajnie niskich ocen.

bardziej krytyczna ocena jakości zasobów ludzkich⁴. Zależność tę przedstawić można za pomocą tabeli. Ocena krytyczna dotyczy około 12% firm zatrudniających pomiędzy 50 a 60 pracowników i systematycznie rośnie, aż do poziomu 33% w przypadku firm zatrudniających co najmniej 126 osób.

Tabela 2. Ocena jakości zasobów ludzkich (JZL) w kontekście wielkości zatrudnienia

		Zatrudnienie				Ogółem
		50-60	61-75	76-125	126+	
Ocena jakości zasobów ludzkich (JZL)	Pozytywna	24,7%	23,0%	16,7%	9,5%	18,9%
	Neutralna	63,0%	59,5%	64,8%	57,1%	61,0%
	Krytyczna	12,3%	17,6%	18,5%	33,3%	20,1%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,225; p=0,004

Kolejnym czynnikiem, który pozostaje w związku ze sposobem oceny JZL jest sektor działalności. Na podstawie obiegowych opinii można byłoby spodziewać się, że pracodawcy z sektora prywatnego będą wobec przygotowania absolwentów bardziej krytyczni niż pracodawcy z sektora publicznego. Tak też jest w rzeczywistości. Jednak chociaż różnice w ocenie są dosyć wyraźne, zachodzi jedynie tendencja do istotności statystycznej, a nie faktyczna istotność.

Tabela 3. Ocena jakości zasobów ludzkich (JZL) w kontekście sektora zatrudnienia

		Sektor działalności		Ogółem
		Prywatny	Publiczny	
Ocena jakości zasobów ludzkich (JZL)	Pozytywna	14,9%	21,0%	17,9%
	Neutralna	59,6%	63,8%	61,6%
	Krytyczna	25,5%	15,2%	20,4%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,138; p=0,071

Mniej więcej ¼ respondentów pochodzących z sektora prywatnego jakość zasobów ludzkich oceniła w sposób krytyczny w stosunku do 15% firm z sektora publicznego. Różnice w rozkładzie procentowym są dość wyraźne, jednak gdy poddano wartość wskaźnika JZL testowi średnich, okazało się, że różnice są niewielkie - 3,0 w przypadku sektora prywatnego; 2,9 w przypadku sektora publicznego⁵. Wnosić stąd można o pewnej jakościowej zmianie. Przez bardzo długi okres czasu sektor publiczny postrzegany był w sposób przeciwstawny do prywatnego. Różnice, chociaż głównie widoczne w poziomie zarobków oraz stosowania prawa pracy w odniesieniu do zaplecza kadrowego ulegają systematycznej zmianie. Wydaje się zatem, że

⁴ R Pearsona dla standaryzowanych zmiennych wynosi 0,106; p=0,014

⁵ Test t wykazał różnice na poziomie p=0,084

oczekiwania obu sektorów w zakresie jakości siły roboczej wyraźnie zbliżają się do siebie.

Kolejnym czynnikiem, który mógłby odgrywać rolę przy różnicowaniu sposobu postrzegania zasobów siły roboczej jest typ kapitału firmy: to czy jest to kapitał jedynie polski czy też w jakimś stopniu również zagraniczny. Na podstawie zgromadzonych danych można jednoznacznie powiedzieć, że rozróżnienie tego typu nie wpływa na ocenę jakości zasobów ludzkich. Różnice średnich wartości wskaźnika (JZL) są marginalne (2,97 dla kapitału polskiego; 2,88 dla kapitału zagranicznego⁶). Podobnie rzecz się ma w przypadku rozkładu procentowego.

Tabela 4. Ocena jakości zasobów ludzkich (JZL) w kontekście pochodzenia kapitału firmy

		Typ kapitału		Ogółem
		kapitał tylko polski	obecność kapitału zagranicznego	
Ocena jakości zasobów ludzkich (JZL)	Pozytywna	17,7%	19,1%	17,9%
	Neutralna	61,6%	61,7%	61,6%
	Krytyczna	20,7%	19,1%	20,4%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,018; p=0,955

Ocena krytyczna charakterystyczna jest dla 21% firm posiadających kapitał wyłącznie polski oraz dla 19% tych w których kapitał jest częściowo lub wyłącznie zagraniczny. W początkach okresu transformacji społeczno-gospodarczej często podnoszono argument na rzecz odrębności takich firm. Rolę odgrywało zarówno zaplecze instytucjonalne jak i swoista kultura organizacyjna. Aktualnie różnic w ocenie JZL nie widać, co może wskazywać na zmianę podejścia firm o kapitale polskim. One również konkurują na rynku wewnętrznym i zewnętrznym, są częścią globalnej gospodarki, zatem koniecznością jest posiadanie takiego zaplecza (w tym kadrowego), które umożliwi pełną konkurencję. Stąd też zbieżne wymagania, będące przecież pochodną ocen.

Ostatnim elementem, który służy do próby wyjaśnienia stopnia zróżnicowania ogólnej oceny jakości zasobów ludzkich jest sektor działalności wg klasyfikacji PKD. Z uwagi na fakt, że firmy biorące udział w badaniu reprezentowały praktycznie każdą możliwą sekcję PKD zdecydowano się na ich pogrupowanie wg zbliżonego obszaru działania. W efekcie wyróżniono przedsiębiorstwa o charakterze produkcyjnym i budowlanym (sekcje PKD: A,B,C,D,E,F,T), przedsiębiorstwa o charakterze handlowo-usługowym (sekcje PKD: G,H,I,N,S,K,M,L), a także firmy/instytucje związane jedynie z usługami na rzecz społeczeństwa (sekcje PKD: O,P,Q,R,J).

⁶ Test te wykazał różnice na poziomie p=0,211

Jak się okazuje tak utworzone obszary działalności charakteryzuje zróżnicowany sposób oceny JZL. Przede wszystkim widać znaczącą różnicę pomiędzy firmami/instytucjami działającymi na rzecz społeczeństwa a pozostałymi przedsiębiorstwami. Różnica jest bardzo istotna – przedsiębiorstwa produkcyjne oraz handlowo-usługowe częściej oceniają krytycznie JZL, podczas gdy firmy/instytucje związane z usługami dla społeczeństwa częściej wydają sąd pozytywny. Dodatkowo widać, że nieco więcej firm o profilu handlowo-usługowym jest częściej krytycznych w porównaniu do firm o charakterze produkcyjnym i budowlanym.

Tabela 5. Ocena jakości zasobów ludzkich (JZL) w kontekście obszaru działalności gospodarczej

		Obszar działalności gospodarczej			Ogółem
		Produkcja i budownictwo	Handel i usługi	Usługi dla społeczeństwa	
Ocena jakości zasobów ludzkich (JZL)	Pozytywna	13,4%	10,7%	26,1%	17,9%
	Neutralna	60,7%	60,7%	63,1%	61,6%
	Krytyczna	25,9%	28,6%	10,8%	20,4%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,174; p=0,014

III – REALIZACJA POLITYKI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO (PKU)

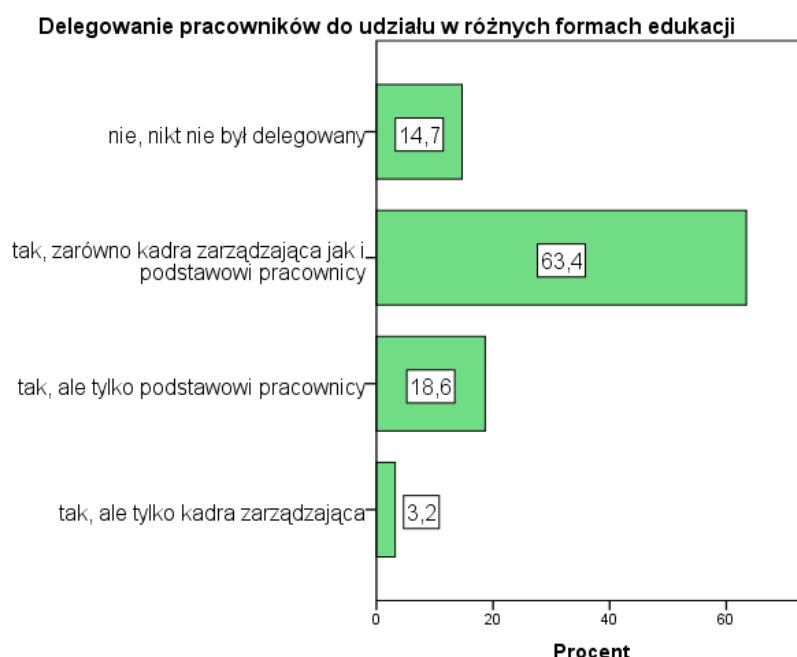
Pierwsza część raportu związana była z oceną jakości zasobów ludzkich wchodzących na rynek pracy. Z kolei drugim obszarem merytorycznym badania, jaki został zrealizowany, jest określenie realizacji polityki kształcenia ustawicznego (PKU), rozumianej jako inwestycję w pracownika. W tym celu skoncentrowano się przede wszystkim na takich aspektach jak: formalizacja PKU oraz zasięg występowania, a więc częstotliwość jej stosowania. W dalszej kolejności podniesiono zagadnienia związane z formą i organizacją PKU, a także zwrócono uwagę na ułatwienia skierowane do pracowników podejmujących się uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Ostatnim aspektem uczyniono korzyści pracownicze wynikające z ukończenia kursów czy też szkoleń.

1. Powszechność polityki kształcenia ustawicznego

Fundamentalną kwestią w niniejszym raporcie jest określenie czy polityka kształcenia ustawicznego jest realizowana. Innymi słowy mówiąc, czy pracownicy zatrudnieni w badanych firmach podejmują się dalszej edukacji, niezależnie od jej postaci. Aby zdiagnozować tę sytuację zadano trzy podstawowe pytania. Pierwsze z nich (1) było następujące: „Czy w ostatnim roku pracownicy Państwa firmy/instytucji delegowani byli (polecenie służbowe) do udziału w szkoleniach, kursach, bądź innych formach podnoszenia kwalifikacji?”.

Odpowiedź na tak postawione pytanie wskazuje, że uczestnictwo w formach podnoszenia kwalifikacji wśród pracowników firm zatrudniających co najmniej 50 osób jest wysokie. Działalnie takie łącznie dotyczy ponad 85% badanych przedsiębiorstw.

Wykres 5. Delegowanie pracowników do uczestnictwa w formach kształcenia ustawicznego



Zauważyć przy tym należy, że wewnętrzna hierarchia stanowisk na te związane z bezpośrednim wytwarzaniem dóbr czy usług oraz te związane z zarządzaniem odgrywa rolę przy delegowaniu do podnoszenia kwalifikacji. Wprawdzie zdecydowana większość respondentów twierdzi (63%), że delegowani są zarówno pracownicy podstawowi jak ci związani zarządzaniem, to jednak porównując obie kategorie okazuje się, że jednak częściej delegowani są pracownicy podstawowi (17%) niż kadra zarządzająca (3%).

Projekt badawczy dokonujący diagnozy PKU zorientowany był również na wychwycenie ewentualnych dysproporcji pomiędzy płciami w uczestnictwie w kształceniu ustawicznym. W związku z tym respondentów zapytano o szacunkową liczbę kobiet, spośród wszystkich osób, które zostały delegowane do podnoszenia kwalifikacji. Aby uniknąć sytuacji, w której dysproporcja którejś z płci byłaby pochodną struktury zatrudnienia, zdecydowano się skonfrontować szacunki respondentów z również szacowaną liczbą zatrudnionych kobiet.

Tabela 6. Udział kobiet w edukacji ustawicznej – delegowanie

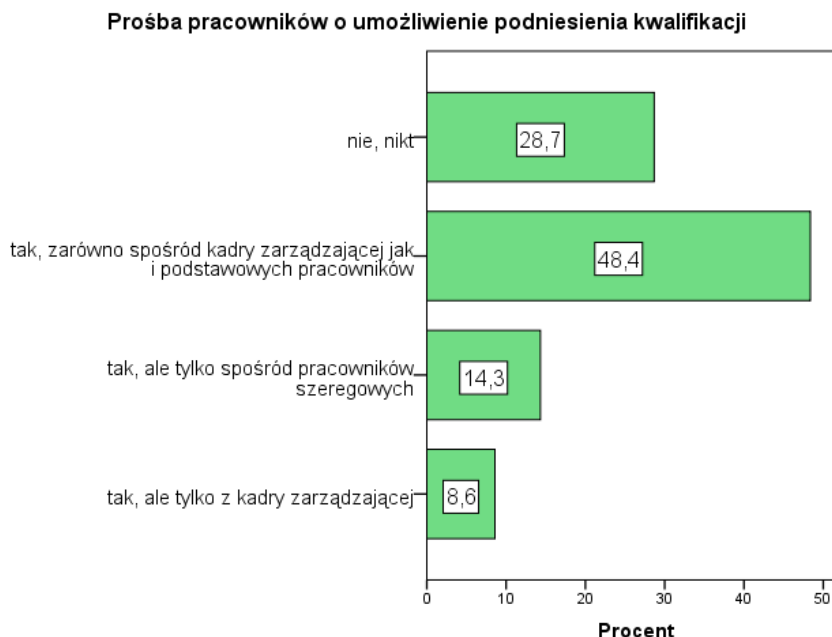
		Odsetek zatrudnionych kobiet				Ogółem
		<25%	25%-50%	51%-75%	>75 %	
Odsetek kobiet wśród osób delegowanych	<25%	55,7%	22,4%	8,0%	0,0%	28,2%
	25%-50%	30,4%	65,9%	46,0%	20,8%	45,4%
	51%-75%	12,7%	11,8%	46,0%	16,7%	19,7%
	>75%	1,3%	0,0%	0,0%	62,5%	6,7%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Gamma 0,666; $p < 0,001$

W efekcie analizy ustalono, że generalna tendencja jest równościowa – szacowany odsetek kobiet biorących udział w podnoszeniu kwalifikacji w większości pokrywa się z szacowanym odsetkiem zatrudnionych kobiet. Dla przykładu wśród 66% firm zatrudniających pomiędzy 25% a 50% kobiet, odsetek delegowanych kobiet mieści się właśnie pomiędzy 25% a 50%. Jednocześnie im większy odsetek zatrudnionych kobiet, tym ich większy udział w dodatkowej aktywności edukacyjnej.

Delegowanie pracowników do podnoszenia kwalifikacji to tylko jednak strona medalu, rozpatrywana z punktu widzenia pracodawcy. Warto również zwrócić uwagę na inicjatywę samych pracowników, którzy zgłaszają potrzebę/chęć udziału w kursach, szkoleniach, czy też innych formach kształcenia ustawicznego. Zjawisko takie jest mniej powszechne niż delegacja pracowników, niemniej jednak wyraźne – w sumie w 71% przedsiębiorstw pracownicy w ostatnim roku wyszli z inicjatywą uczestnictwa w jakiegokolwiek formie kształcenia ustawicznego. Podobnie jak w przypadku delegowania obserwuje się pewne zróżnicowanie zaangażowania wynikające z zajmowanego stanowiska w pracy. Okazuje się, że pracownicy podstawowi częściej od tych związanych z zarządzaniem wyrażają chęć podnoszenia własnych kwalifikacji (odpowiednio 14% w stosunku do 7%). Nie zmienia to jednak faktu, że w większości przedsiębiorstw przedstawiciele zarówno kadry zarządzającej jak i szeregowi pracownicy zgłaszają swój akces – 48% przypadków.

Wykres 6. Prośba pracowników o umożliwienie uczestnictwa w formach kształcenia ustawicznego



Zgłoszenie jedynie chęci uczestnictwa w dodatkowej edukacji nie jest wystarczającym argumentem przemawiającym na rzecz obecności polityki kształcenia ustawicznego. W rzeczywistości liczą się fakty w postaci zrealizowanych kursów szkoleń, itp. form aktywności. Dlatego też naszym respondentom zostało zadane pytanie o to, ilu spośród zgłaszających się osób faktycznie rozpoczęło cykl kształcenia. Ustalono, że w znakomitej większości przypadków (93%) prośba o umożliwienie podniesienia kwalifikacji została pozytywnie rozpatrzona. Przy tak znacznym odsetku nie zaobserwowano wpływu zajmowanego stanowiska na decyzję o umożliwienie kształcenia. Tak samo często pracownicy podstawowi jak i kadra zarządzająca zgłaszając np. potrzebę szkolenia otrzymywało akceptację pracodawców.

Podobnie jak w przypadku oceny równości dostępu do szkoleń, w których deleguje się pracowników, tak i w przypadku samodzielnego zgłoszenia potrzeby edukacyjnej tendencja równościowa wydaje się być zachowana. Jedynie w przypadku przedsiębiorstw/firm, w których obserwuje się znaczny stopień feminizacji odsetek kobiet wśród osób zgłaszających potrzeby edukacyjne jest niższy w stosunku do odsetka zatrudnionych kobiet. Pamiętać jednak należy, że podstawą do formułowania oceny są szacunki respondentów, które mogą być nieprecyzyjne. Ponadto zastosowane przedziały są dość szerokie, co dodatkowo może wpływać zakłócająco.

Tabela 7. Udział kobiet w edukacji ustawicznej – samodzielne zgłoszenie

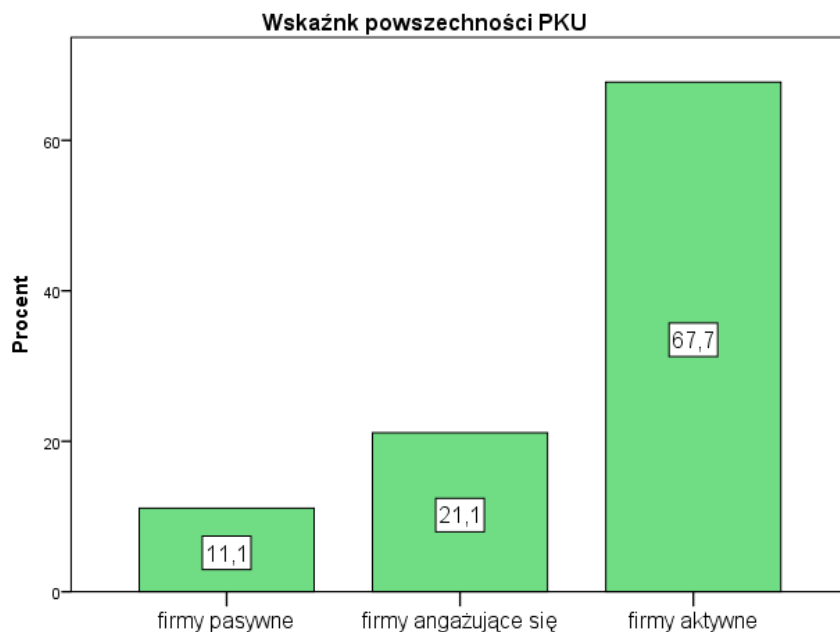
		Odsetek zatrudnionych kobiet				Ogółem
		<25%	25%-50%	51%-75%	>75 %	
Odsetek kobiet wśród osób zgłaszających potrzeby edukacyjne	<25%	42,6%	30,5%	0,0%	5,0%	24,1%
	25%-50%	36,1%	45,8%	70,2%	55,0%	49,7%
	51%-75%	21,3%	22,0%	23,4%	0,0%	19,8%
	>75%	0,0%	1,7%	6,4%	40,0%	6,4%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Gamma 0,419; $p < 0,001$

Próbując rozpoznać faktyczną powszechność polityki kształcenia ustawicznego utworzono prosty indeks wskazujący na natężenie zjawiska. Został on utworzony na podstawie wcześniejszych pytań sondujących. W efekcie pozwala na ustalenie (1) liczby firm, w których w ostatnim roku pracownicy w ogóle nie byli delegowani do uczestnictwa w dodatkowych formach edukacji, jak i nikt z pracowników nie wyraził chęci podnoszenia własnych kwalifikacji; (2) firm, w których albo pracownicy byli delegowani, albo samodzielnie zgłosili się oraz firm w których wystąpiła zarówno

delegacja jak i inicjatywa pracownicza. Pierwszą grupę przedsiębiorstw można określić mianem pasywnych, drugą angażujących się, trzecią z kolei aktywnych.

Wykres 7. Powszechność polityki kształcenia ustawicznego



Zdecydowane najwięcej firm uznanych zostało jako aktywne – w 68% przypadków delegowaniu pracowników towarzyszyła ich samodzielna inicjatywa. W dalszej kolejności (21%) rozpoznano połowiczne zaangażowanie się w PKU – a więc wystąpiła bądź delegacja, bądź inicjatywa pracownicza. Najmniej przedsiębiorstw zostało uznanych za pasywne, czy w ostatnim roku nikt nie został delegowany bądź nie zgłosił potrzeby podniesienia własnych kwalifikacji (11%). Ujmując rzecz ogólnie PKU realizowana przez przedsiębiorstwa zatrudniające 50 pracowników i więcej w większości wypadków jest powszechna. W sumie w 89% przedsiębiorstw/instytucji doszukano się przejawów inwestycji w pracownika – bądź w formie delegowania bądź inicjatywy samych pracowników.

Próbując wskazać czynniki, od których zależy natężenie powszechności PKU, przede wszystkim należy wymienić wielkość zatrudnienia. Generalnie im większa liczba zatrudnionych osób, tym większe natężenie PKU. Zauważyć wypada również, że większe przedsiębiorstwa charakteryzowały się bardziej krytyczną opinią na temat zasobów ludzkich, dlatego też działanie takie wydaje się spójne. Oceniając krytycznie przyszłych/potencjalnych pracowników, stwarzane są jednocześnie warunki do podnoszenia kwalifikacji. Wśród firm największych, a więc zatrudniających powyżej 126 osób 94% zostało uznanych za aktywne. Jest to wartość zdecydowanie wyróżniająca się wobec firm mniejszych, z których 50-60% uznanych zostało za całkowicie aktywne.

Tabela 8. Powszechność PKU w kontekście wielkości zatrudnienia

		Wielkość zatrudnienia				Ogółem
		50-60	61-75	76-125	126+	
Orientacja na PKU	firmy pasywne	16,4%	12,2%	16,7%	1,6%	11,7%
	firmy angażujące się	23,3%	37,8%	20,4%	4,8%	22,3%
	firmy aktywne	60,3%	50,0%	63,0%	93,7%	65,9%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Gamma 0,353; $p < 0,001$

Zróznicowanie podejścia do PKU widoczne jest także w przypadku podziału na sektory działalności. Przedsiębiorstwa/instytucje o charakterze publicznym częściej charakteryzują się podejściem całkowicie aktywnym (77%) niż ma to miejsce w przypadku sektora prywatnego (59%). Różnica między nimi jest dość znaczna, gdyż podejście pasywne jest bardzo nieliczne w przypadku sektora publicznego i wynosi około 3%, jednocześnie dotycząc 19% firm prywatnych.

Równie wyraźne różnice rozpoznano w przypadku typu kapitału danej firmy. W wyniku analizy ustalono, że obecność kapitału zagranicznego (niezależnie czy jest on wyłączny czy też częściowy) sprzyja modelowi aktywnej PKU. 85% firm z obecnością kapitału zagranicznego zostało uznanych za aktywne, przy 64% przedsiębiorstw o kapitale jedynie krajowym. Uwidacznia się zatem pewna dysproporcja – wcześniej wskazano, że sposób postrzegania przyszłych zasób pracy jest zbieżny w przypadku firm o zróżnicowanym kapitale. Po około 20% z nich wyrażało opinię krytyczną. Widać jednak, że firmy z kapitałem zagranicznym częściej angażują się w proces inwestycji w pracownika. Poniekąd minimalizują zatem straty wynikające z potencjalnego zatrudnienia pracownika nie do końca przygotowanego do pełnienia ról zawodowych.

Tabela 9. Orientacja na politykę kształcenia ustawicznego w kontekście typu kapitału firmy

		Typ kapitału firmy		Ogółem
		kapitał tylko polski	obecność kapitału zagranicznego	
Orientacja na PKU	firmy pasywne	12,9%	2,1%	11,1%
	firmy angażujące się	22,8%	12,8%	21,1%
	firmy aktywne	64,2%	85,1%	67,7%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,175; $p = 0,014$

Charakterystyczne jest również to, że obszar działalności gospodarczej w dość znaczący sposób wpływa na zaangażowanie w realizację PKU. Gdyby określić, które profile branżowe w największym stopniu wdrażają, to okazuje się, że na pierwszym miejscu są przedsiębiorstwa świadczące usługi dla społeczeństwa (75% firm

aktywnych), w dalszej kolejności te o charakterze produkcyjnym wraz z branżą budowlaną (67%) oraz, na ostatnim miejscu, firmy o profilu handlowym jak i usługowym (55%). Tak znaczny odsetek firm aktywnych w przypadku profilu usług dla społeczeństwa po części związany jest z działalnością edukacyjną. Przyjęte jest, że nauczyciele systematycznie podnoszą swoje kwalifikacje w ramach Wewnętrznego Doskonalenia Nauczycieli. Szkoły jednocześnie przynależą do sektora publicznego, stąd też uzyskane wyniki nie powinny dziwić.

Tabela 10. Orientacja na politykę kształcenia ustawicznego w kontekście obszaru działalności gospodarczej

		Obszar działalności gospodarczej			Ogółem
		Produkcja i budownictwo	Handel i usługi	Usługi dla społeczeństwa	
Orientacja na PKU	firmy pasywne	11,6%	23,2%	4,5%	11,1%
	firmy angażujące się	21,4%	21,4%	20,7%	21,1%
	firmy aktywne	67,0%	55,4%	74,8%	67,7%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

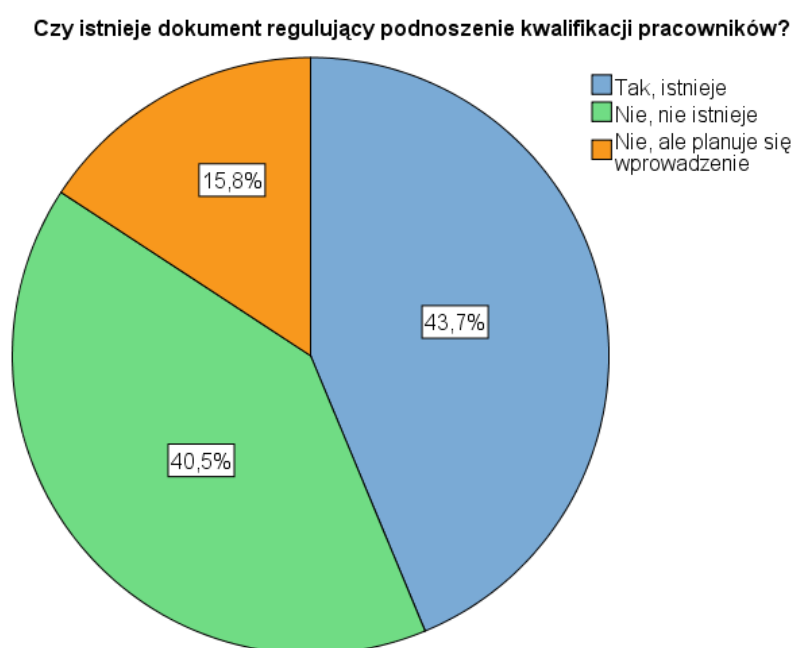
Jednocześnie dystans pomiędzy instytucjami zorientowanymi na świadczenie usług dla społeczeństwa nie jest aż tak duży w stosunku do przedsiębiorstw produkcyjnych (8 punktów procentowych). Różnice natomiast są dość wyraźne w przypadku firm handlowych i usługowych. Tu dystans wynosi 20 punktów procentowych.

2. Formalizacja polityki kształcenia ustawicznego

Realizacja polityki kształcenia ustawicznego może przebiegać w mniej lub bardziej sformalizowany sposób. Decyzja o uczestnictwie pracowników w szkoleniach, kursach czy też innych formach edukacji może być wynikiem wcześniejszego planu lub też skutkiem decyzji podjętej ad hoc w związku z zaistniałymi okolicznościami. W celu określenia, na ile PKU w badanych firmach jest ich trwałą cechą, respondentom zadano szczegółowe pytania. Pierwsze z nich dotyczyło obecności dokumentu, który regulowałby zasady podnoszenia kwalifikacji pracowników.

W większości badanych przedsiębiorstw (łącznie 56%) w chwili badania nie było dokumentu, który regulowałby zasady podnoszenia kwalifikacji pracowników. Warto jednak odnotować, że około 16% firm przewiduje wprowadzenie takiego dokumentu, co jest wyrazem zainteresowania ugruntowaniem PKU. Posiadanie regulacji w tym zakresie charakterystyczne jest natomiast dla 44% przedsiębiorstw

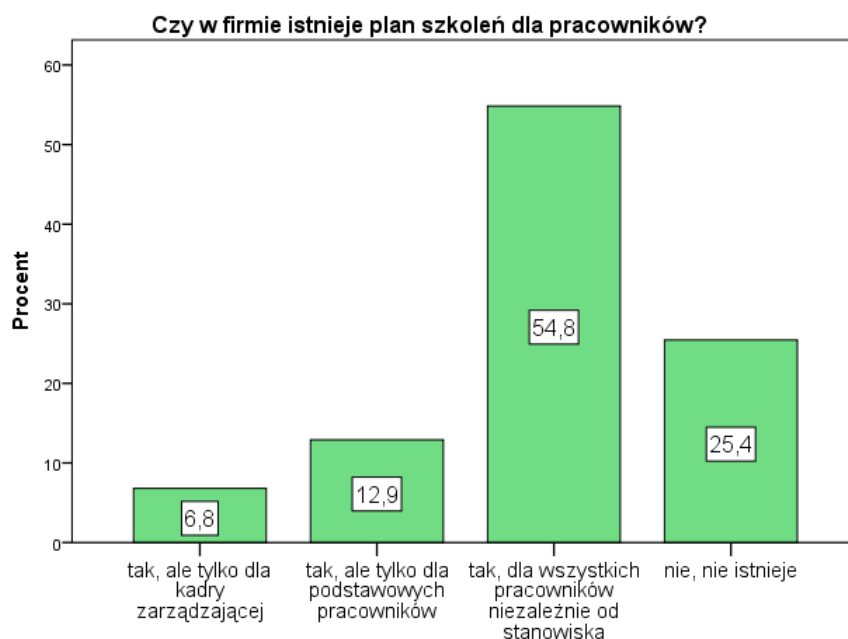
Wykres 8. Występowanie dokumentu regulującego podnoszenie kwalifikacji pracowników



Kolejne pytanie dotyczyło planu szkoleń dla pracowników. Zaistnieć może sytuacja, w której formułuje się pewne plany szkoleniowe, ale niekoniecznie muszą one odnosić się do dokumentu opisywanego wyżej. Innymi słowy mówiąc, zasady kształcenia ustawicznego pracowników nie są wyartykułowane, co oczywiście nie jest tożsame z ich brakiem. Na podstawie zrealizowanego badania można

powiedzieć, że $\frac{3}{4}$ przedsiębiorstw posiada plan szkoleniowy swoich pracowników. Nadmienić jednak należy, że występowanie takiego planu jest zróżnicowane w zależności od stanowiska zajmowanego przez poszczególnych pracowników. Około 13% firm wskazało, że plany podnoszenia kwalifikacji osób zatrudnionych są sporządzane, ale jedynie w odniesieniu do pracowników podstawowych. Z kolei 7% firm wskazało, że w planie takim objęci są tylko piastujący stanowiska kierownicze. Po raz kolejny widać zatem położenie większego nacisku na dokształcanie pracowników podstawowych. To przede wszystkim dla nich układa się plany szkoleniowe i to przede wszystkim ich deleguje się na do uczestnictwa w zajęciach edukacyjnych. Nie zmienia to jednak faktu, że większość przedsiębiorstw plan szkoleniowy tworzy zarówno dla pracowników podstawowych jak, i tych związanych z zarządzaniem. Łącznie dotyczy to około 55% firm.

Wykres 9. Występowanie planu szkoleniowego w firmie

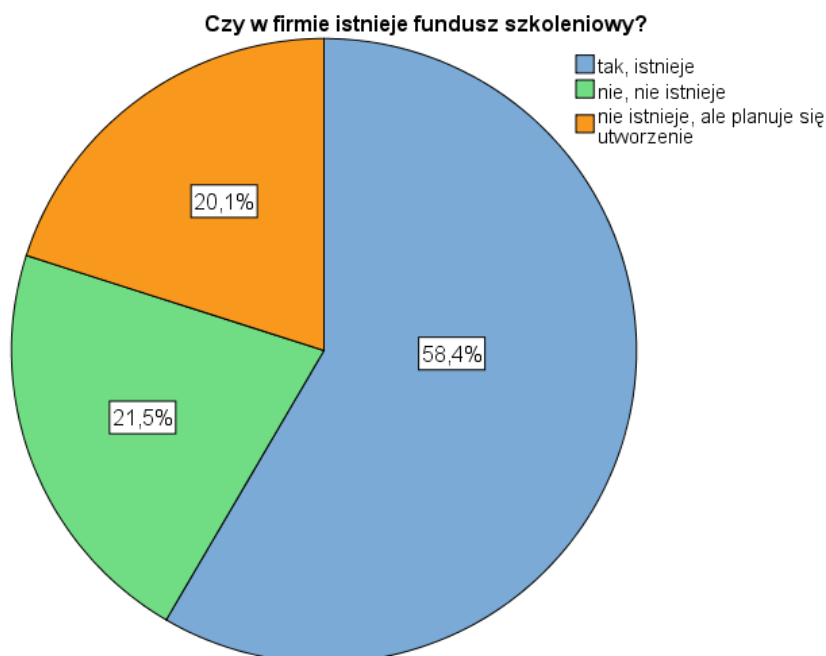


Oceniając stopień formalizacji PKU poruszono również kwestię finansowania działalności edukacyjnej. Respondentów zapytano zatem, czy każdego roku przeznaczana jest jakaś pula środków finansowych na realizację PKU. Obecność stosownego „funduszu szkoleniowego” jest istotnym elementem polityki personalnej, lecz nie najważniejszym. Źródło finansowania uczestnictwa może być zewnętrzne zarówno wobec przedsiębiorstwa jak i pracownika. Koszty z tym związane mogą być również ponoszone przez samego zainteresowanego⁷. Tym niemniej posiadanie takiego funduszu jest z pewnością wskazaniem na pewną spójność w realizowaniu PKU. Odpowiedzi respondentów w tym zakresie są jednoznaczne. Zdecydowana większość przedsiębiorstw posiada omawiany fundusz, tj. co roku z własnego

⁷ Kwestia finansowania PKU omówiona została w dalszej części raportu

budżetu przeznacza na PKU stosowne środki. Dotyczy to 58% badanych przedsiębiorstw. Pozostała część firm nie posiada takiego funduszu, jednak co godne uwagi, 20% respondentów przewiduje jego utworzenie.

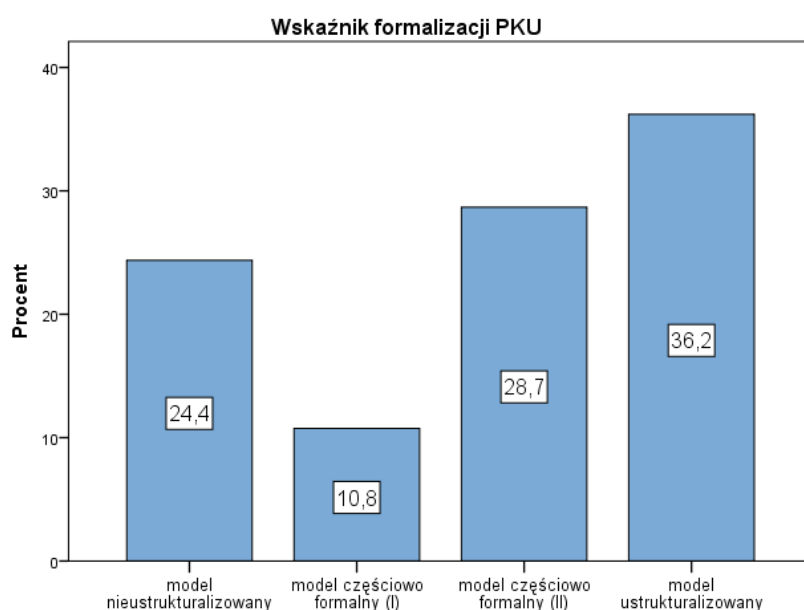
Wykres 10. Występowanie funduszu szkoleniowego w firmach



Podsumowując dotychczasowe wyniki badania należy stwierdzić, że poszczególne aspekty formalizacji PKU nie są obecne wśród firm w jednakowym stopniu. Jeżeli już pojawiają się, to najczęściej związane są z tworzeniem planów szkoleniowych (75%). I ten aspekt należałoby rozpatrywać w kategoriach fundamentu PKU, gdyż jest to żywy wyraz jej realizacji. W dalszej kolejności pojawia się stosowny fundusz (58%), a najmniej jest firm, które posiadają dokument regulujący zasady PKU.

Posiłkując się wymienionymi wyżej aspektami, a ujmując rzecz ogólnie, istnieją dwa przeciwstawne modele PKU: sformalizowany oraz niesformalizowany. Pod pojęciem modelu sformalizowanego rozumie się sytuację w danym przedsiębiorstwie, w którym spełnione są trzy warunki.. Po pierwsze, (1) w danej firmie/instytucji istnieje dokument regulujący podnoszenie kwalifikacji pracowników. Po drugie, (2) istnieje plan szkoleń dla pracowników oraz po trzecie, (3) w danym przedsiębiorstwie co roku w budżecie zagospodarowane są środki niezbędne do realizacji PKU. Wystąpienie wszystkich trzech elementów świadczy o całkowitej formalizacji podczas, gdy brak któregokolwiek z nich identyfikuje model nieustrukturalizowany.

Wykres 11. Wskaźnik formalizacji polityki kształcenia ustawicznego



Model całkowicie formalny (ustrukturalizowany) jest dominujący wśród badanych firm. Łącznie dotyczy 36% badanych przedsiębiorstw. Częściowa formalizacja, obejmująca dwa z trzech elementów składowych charakterystyczna jest w sumie dla około 40% przedsiębiorstw, przy czym większa strukturalizacja występuje częściej. Model całkowicie nieustrukturalizowany występuje wśród 24% firm. Należy jednak zauważyć, że modele w różnym stopniu związane są z faktyczną realizacją PKU. Model nieustrukturalizowany nie jest tożsamy z brakiem realizacji PKU, jednak należy wyraźnie podkreślić, że wraz ze stopniem formalizacji zwiększa się częstotliwość realizacji PKU. Zależność ta prezentowana jest w poniższej tabeli. Spośród wszystkich firm, w których model PKU został uznany za nieformalny (nieustrukturalizowany), około 49% zostało uznanych za firmy aktywne w realizacji PKU. W przypadku częściowej lub pełnej formalizacji odsetek firm aktywnych ulega radykalnemu wzrostowi do ponad 70%. De facto już wystąpienie jednego aspektu znacząco podnosi zaangażowanie w realizację PKU.

Przeprowadzona analiza nie pozwala jednak na ustalenie, czy formalizacja jest skutkiem inwestowania w kwalifikacje pracownika, czy też jest jej przyczyną. Na tym etapie trudno wskazać, czy w wyniku częstych kursów, szkoleń lub innych form kształcenia ustawicznego opracowuje się założenia formalne do PKU, czy też w pierwszej kolejności określa się założenia PKU, a w dalszej następuje jej wdrożenie. W zaistniałej sytuacji wiadomo jednak z całą pewnością, że formalizacja oraz orientacja na PKU są ze sobą ściśle związane.

Tabela 11. Związek formalizacji PKU z zaangażowaniem w realizację PKU

		Model PKU			Ogółem
		model nieformalny	model częściowo formalny	model formalny	
Orientacja na PKU	firmy pasywne	39,7%	3,6%	0,0%	11,1%
	firmy angażujące się	11,8%	25,5%	22,8%	21,1%
	firmy aktywne	48,5%	70,9%	77,2%	67,7%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Gamma 0,443; $p < 0,001$

Próbując wskazać cechy charakterystyczne firm, które posiadają model sformalizowany PKU, po raz kolejny odwołano się do cech strukturalnych przedsiębiorstw. Kluczową rolę odgrywa wielkość zatrudnienia – tendencja jest taka, że im większa firma, tym bardziej sformalizowany model PKU. Zależność w tym wypadku nie jest całkowicie prostolinijna, raczej obserwuje się skok stopnia formalizacji w przypadku firm największych. Tym niemniej tendencja jest dość wyraźna. W przypadku przedsiębiorstw zatrudniających między 50 a 60 pracowników, odsetek sformalizowanych wynosi około 32%. W przypadku firm największych jest to 49%.

Tabela 12. Związek wielkość zatrudnienia firmy ze stopniem formalizacji PKU

		Wielkość zatrudnienia				Ogółem
		50-60	61-75	76-125	126+	
Model PKU	model nieformalny	41,1%	28,4%	27,8%	3,2%	25,8%
	model częściowo formalny	27,4%	47,3%	37,0%	47,6%	39,8%
	model formalny	31,5%	24,3%	35,2%	49,2%	34,5%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Gamma 0,305; $p < 0,001$

Wśród innych czynników mających istotny wpływ na posiadanie sformalizowanej PKU jest sektor działalności przedsiębiorstwa. Ustalono, że większa formalizacja bardziej charakterystyczna jest dla sektora publicznego (48%) niż dla prywatnego (25%). Wynika to prawdopodobnie z większej biurokratyzacji instytucji publicznych, co jest ich trwałą cechą, a w niektórych przypadkach wręcz wymogiem instytucjonalnym. W efekcie dysproporcja pomiędzy sektorami okazuje się być dość znacząca.

Inną ważną cechą przedsiębiorstw różnicującą stopień formalizacji jest typ kapitału firmy. W tym wypadku kwestia jest o tyle ciekawa, że nie zaobserwowano większych różnic w przypadku całkowitego sformalizowania PKU pomiędzy przedsiębiorstwami z kapitałem zagranicznym a polskim. Wartości oscylują tu pomiędzy 35% a 40%. Tym co różnicuje, jest obecność modelu nieformalnego – ten w znaczącej przewadze

charakterystyczny jest dla firm posiadających kapitał zagraniczny. Szczegóły tego zjawiska prezentowane są w poniższej tabeli.

Tabela 13. Związek typu kapitału firmy z formalizacją PKU

		Typ kapitału firmy		Ogółem
		kapitał tylko polski	obecność kapitału zagranicznego	
Model PKU	model nieformalny	21,1%	40,4%	24,4%
	model częściowo formalny	43,1%	21,3%	39,4%
	model formalny	35,8%	38,3%	36,2%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,196; $p=0,005$

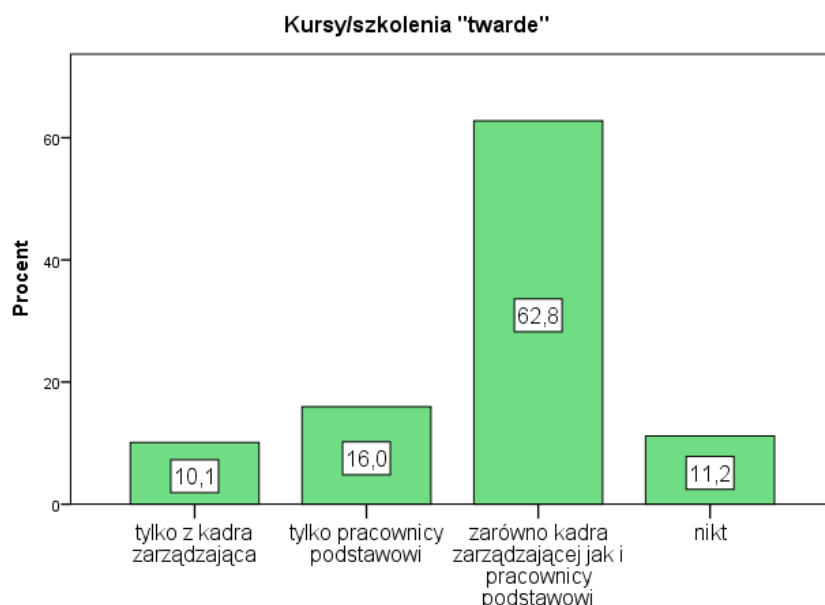
Ostatnia cecha charakterystyczna firm, jaką jest rodzaj działalności gospodarczej w niewielkim stopniu różnicuje występowanie modeli PKU. Jego formalizacja jest podobna w przypadku przedsiębiorstw produkcyjnych (35%), handlowych i usługowych (30%) oraz świadczących usługi dla społeczeństwa (40%). Choć ostatnia grupa przedsiębiorstw/instytucji wybija się zwłaszcza na tle firm handlowych i usługowych, to jednak różnice te nie mają charakteru istotności statystycznej.

3. Formy realizacji PKU

Realizacja polityki kształcenia ustawicznego może przybierać zróżnicowane formy. W celu określenia ich kafeiterii zadano respondentom pytania o organizowanie poszczególnych typów zajęć edukacyjnych. Skoncentrowano przy tym uwagę na opozycji szkoleń/kursów o charakterze "twardym" oraz „miękkim” jak również realizowanych wewnątrz oraz zewnątrz. Dodatkowo sondowano ewentualność uczestnictwa w studiach na wszystkich stopniach.

Pod pojęciem kursu/szkolenia o charakterze „twardym” rozumie się takie działanie edukacyjne, które bezpośrednio związane jest z wykonywaną pracą. Jest to gama certyfikowanych uprawnień bądź szkolenia, których efekty wykorzystywane są w pełnieniu bieżących ról zawodowych. W toku analizy ustalono, że łącznie wśród 84% badanych firm w ostatnim roku zorganizowano taką formę kształcenia ustawicznego. Warto przy tym odnotować, że zajmowanie zróżnicowanych stanowisk wpływa na częstotliwość realizacji tej formy edukacyjnej. Znacznie częściej uczestniczą w nim pracownicy podstawowi (16%) niż przedstawiciele kadry zarządzającej niższego, bądź wyższego szczebla (10%). Tym niemniej w większości wypadków i tak adresatami są zarówno przedstawiciele pierwszej jak i drugiej warstwy (ok. 63% odpowiedzi).

Wykres 12. Organizacja kursów/szkoleń o charakterze „twardym”



Spośród czynników strukturalnych, które mogłyby wpływać na fakt realizacji kursów/szkoleń dostarczających konkretnych kwalifikacji, tylko dwa odgrywają znaczącą rolę. Z jednej strony jest to sekcja PKD w jakiej lokuje się działalność

przedsiębiorstwa, z drugiej typ kapitału firmy. Ogólna tendencja jest taka, że kursy „twarde” są dość powszechnie organizowane, jednak najczęściej realizują je firmy o charakterze produkcyjnym oraz budowlanym (97%), podczas gdy rzadziej dotyczy to przedsiębiorstw specjalizujących się w handlu oraz usługach, jak również usługach dla społeczeństwa – około 80%⁸.

Drugi z wymienionych czynników, typ kapitału firmy również dość znacząco różnicuje strategie inwestycji w pracownika – przedsiębiorstwa z udziałem kapitału zagranicznego częściej podejmują się organizacji kursów „twardych” (98%) niż ma to miejsce w przypadku firm wyłącznie polskich (86%)⁹. Pozostałe cechy przedsiębiorstw, takiej jak wielkość zatrudnienia oraz sektor działalności nie odgrywają większej roli.

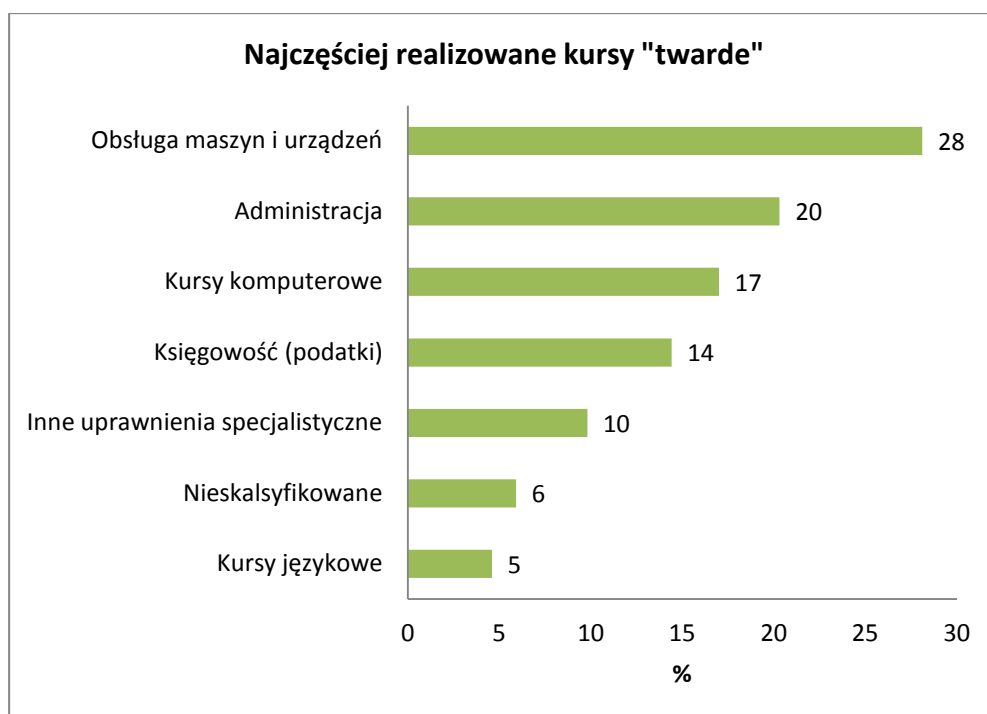
Próbując odpowiedzieć na pytanie, o to jakie najczęściej realizowane były kursy o charakterze „twardym”, ich mnogość utrudnia precyzyjną odpowiedź, zwłaszcza że wśród respondentów znajdowali się przedstawiciele praktycznie każdej branży PKD. Tym niemniej na podstawie udzielanych odpowiedzi można utworzyć pewne grupy czy też ogólne obszary tematyczne. Na pytanie o najczęściej realizowane szkolenia/kursy „twarde” odpowiedzi udzieliło 55% respondentów. Dominują te związane z obsługą maszyn i urządzeń. W skład tej grupy wchodzi zróżnicowane zagadnienia, począwszy od obsługi kasy fiskalnej, przez umiejętność obsługi wózków widłowych, aż do obsługi maszyn sterowanych numerycznie (CNC). Łącznie grupa ta obejmuje 28% wszystkich wymienionych kursów jednostkowych. Drugą grupą szkoleń są te związane z obsługą administracyjną (20%). To szerokie pojęcie, do którego przyporządkowano takie obszary tematyczne, jak: prawo pracy, prawo zamówień publicznych, szkolenia z kodeksu postępowania administracyjnego czy też ochrona danych osobowych. Z tego obszaru zdecydowano się jednak wyłączyć księgowość – to jest wąska dziedzina, jednocześnie wskazywana dość często – 14%. Kolejną kategorią są kursy z zakresu obsługi programów komputerowych – zarówno do obsługi biura (pakiet MS Office) jak również wykorzystywane przez grafików czy też projektantów. Łącznie grupa ta obejmuje 17% wszystkich wskazań.

Wskazane cztery grupy w zasadzie stanowią merytoryczny trzon. Ponadto wyróżniono grupę zawierającą zróżnicowane uprawnienia specjalistyczne (10), które w zasadzie nie posiadają wspólnego mianownika, oraz kursy językowe obejmujące zaledwie 5% wszystkich zgłoszonych przypadków. Pozostała część obejmuje kursy/szkolenia bez jednoznacznej klasyfikacji (6%) – tu znajdują się raczej ogólne sformułowania respondentów niż konkretne wskazania.

⁸ V Cramera 0,234; p=0,006

⁹ V Cramera 0,146; p=0,045

Wykres 13. Obszary tematyczne najczęściej realizowanych kursów „twardych”



Uzupełniające względem szkoleń/kursów „twardych” są te uznawane za „miękkie”. Przez taką formę edukacji rozumie się wiedzę, która nie jest bezpośrednio związana z wykonywaną pracą zawodową, ale jej towarzyszy. Są to np. wszelkiego rodzaju szkolenia np. organizujące czas pracy, wspomagające przeciwdziałanie wypaleniu zawodowego czy też te o charakterze umiejętności współpracy w grupie. Taki charakter wiedzy jest zawsze mile widziany, gdyż przekłada się na efektywność faktycznych zajęć pracowniczych. Tak więc obok inwestycji w dodatkowe kwalifikacje, często następuje także inwestycja w dodatkowe umiejętności. Skala realizacji takiej formy edukacji jest znacznie niższa w stosunku do zajęć „twardych”. Łącznie 57% respondentów stwierdziło, że w ich firmach w ostatnim roku organizowane były takie zajęcia. Jednak tak jak w przypadku wcześniejszym, tak i tu organizacja związana jest z typem zajmowanego stanowiska. Wprawdzie większość respondentów stwierdziła, że szkolenia tego typu organizowane są zarówno dla kadry zarządzającej jak i pracowników podstawowych (38%), jednak gdy już organizowane są tylko dla jednej warstwy, to częściej dla managerów (17%) niż pracowników podstawowych (3%).

Próbując wskazać czynniki od których zależy organizacja kursów/szkoleń o charakterze „miękkim”, należy przede wszystkim zwrócić uwagę na sektor działalności danego przedsiębiorstwa. O ile kursy „twarde” najczęściej realizowane były przez firmy o charakterze produkcyjnym, o tyle kursy miękkie realizowane są głównie przez przedsiębiorstwa związane z działalnością handlową lub usługową (71%) oraz te związane z usługami dla społeczeństwa (68%). W porównaniu do tych

obszarów gospodarczych przedsiębiorstwa produkcyjne wyróżniają się *in minus* – 38%¹⁰.

Biorąc pod uwagę to, czy dana firma ulokowana jest w obrębie sektora publicznego czy też prywatnego uwidacznia się dość wyraźna zależność. Polega ona na tym, że przedsiębiorstwa/instytucje publiczne znacząco częściej inwestują w pracownika za pośrednictwem szkoleń „miękkich” (67%). Spośród firm prywatnych taka forma organizacji PKU charakterystyczna jest jedynie dla 45% przedsiębiorstw¹¹.

Kolejna opozycyjna para form PKU związana jest z podmiotem realizującym usługę szkoleniową. W związku z tym wyróżniono kursy/szkolenia czy też inne aktywności edukacyjne, które organ ozwane były przez podmiot zewnętrzny wobec badanej firmy oraz te organizowane we własnym zakresie. Usługa zewnętrzna rozumiana jest jako wynajęcie firmy szkoleniowej, która w pełni zorganizuje dane przedsięwzięcie. Z kolei pod postacią szkolenia „wewnętrznego” rozumie się takie, które organizowane jest przez pracowników danego przedsiębiorstwa dla innych pracowników tej samej firmy. Na podstawie zgromadzonego materiału empirycznego stwierdzić należy, że powszechność obu formy jest podobna. 87% w przypadku szkoleń zewnętrznych wobec 84% w przypadku szkoleń wewnętrznych. Różnica między nimi jest jednak subtelna. Polega ona na tym, że jeżeli szkolenia takie organizowane są tylko dla jednej kategorii pracowników, to jednak kadra zarządzająca nieco częściej uczestniczy w szkoleniach wewnętrznych niż zewnętrznych. W przypadku pracowników podstawowych, różnice praktycznie nie występują.

Wskazując na czynniki pozostające w związku z decyzją o realizacji szkoleń czy też kursów o charakterze zewnętrznym uwagę należy przede wszystkim zwrócić na sektor zatrudnienia oraz źródło kapitału zakładowego. Z badania wynika, że istotnie częściej taką aktywność edukacyjną podejmują przedsiębiorstwa o kapitale wyłącznie polskim – tak zadeklarowało 91% respondentów. W przypadku firm z częściowym kapitałem zagranicznym lub całkowitym odsetek realizujących PKU z wykorzystaniem zaplecza zewnętrznego choć niemały, jednak jest niższy i wynosi 71%. Szczegółowo zależność tę prezentuje poniższa tabela.

¹⁰ V Cramera 0,302; p<0,001

¹¹ V Cramera 0,255; p=0,002

Tabela 14. Związek typu kapitału przedsiębiorstwa z realizacją szkoleń zewnętrznych

		Typ kapitału		Ogółem
		kapitał tylko polski	obecność kapitału zagranicznego	
Szkolenia zewnętrzne	realizacja	91,2%	70,7%	87,0%
	brak realizacji	8,8%	29,3%	13,0%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

Phi 0,246; p=0,001

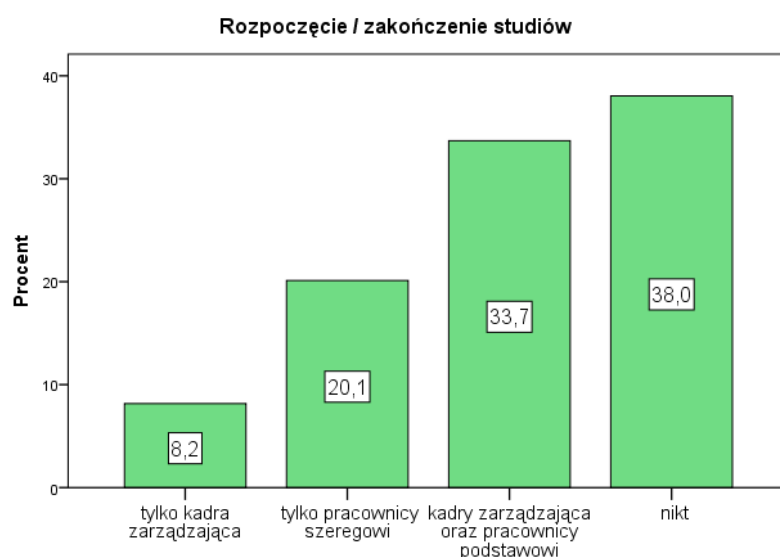
Mniej wyraźna, niemniej istotna zależność dotyczy sektora działalności. 93% uczestników badania rekrutujących się z instytucji publicznych stwierdziło, że w ostatnim roku pracownicy podnosili swoje kwalifikacje przy wykorzystaniu zewnętrznego wsparcia. Z kolei wśród respondentów z sektora prywatnego odpowiedź twierdzącą wskazało 82% badanych osób¹². Pozostałe cechy przedsiębiorstw, takie jak wielkość zatrudnienia oraz sektor działalności gospodarczej, praktycznie nie różnicują odpowiedzi.

Nie stwierdzono również wyraźnych, statystycznie istotnych zależności pomiędzy wymienianymi wcześniej cechami strukturalnymi przedsiębiorstw a skłonnością do realizacji PKU wyrażonej poprzez organizację edukacyjnych zajęć wewnętrznych. Niezależnie od zróżnicowanej wielkości przedsiębiorstwa, kapitału, sekcji PKD czy też sektora, odsetek firm realizujących tę formę kształcenia oscyluje pomiędzy 70% a 85%.

Ostatnim zagadnieniem z zakresu form realizacji PKU jest umożliwienie pracownikom podjęcia studiów. To szczególna forma PKU, gdyż okres edukacji jest znacznie dłuższy niż ma to miejsce w przypadku szkoleń, kursów, seminariów czy też warsztatów. Zaangażowanie pracownika jest tu nieporównanie większe, co często łączy się z koniecznością reorganizacji pracy zawodowej. W każdym bądź razie w domyśle uczestnictwo w zajęciach nie powinno kolidować z bieżącymi obowiązkami zawodowymi. Jak wynika z przeprowadzonego badania większość respondentów (62%) stwierdziła, że w ostatnim roku któryś z pracowników rozpoczął lub zakończył studia: podyplomowe, pierwszego, drugiego lub trzeciego stopnia. Zauważyć przy tym należy, że taka forma PKU w większości wypadków dostępna jest dla każdego pracownika, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Jednak jeżeli już ma miejsce zawężanie grupy odbiorców, to częściej studia podejmowane są przez osoby piastujące stanowiska podstawowe (20%), rzadziej kierownicze – jedynie 8%.

¹² Phi 0,167; p=0,018

Wykres 14. Deklaracja rozpoczęcia lub zakończenia studiów przez pracowników firmy



Wskazując na czynniki odpowiedzialne za taki stan rzeczy, wśród wyróżnionych cech przedsiębiorstw kluczowy okazuje się sektor PKD, a w dalszej kolejności wielkość zatrudnienia oraz sektor działalności. Profil działalności przedsiębiorstwa jest istotny w tym sensie, że wpływa nie tyle na zwiększenie odsetka realizacji tej formy PKU, ile na utrzymanie go na poziomie charakterystycznym dla całej populacji firm. Przeciętnie 62% przedsiębiorstw umożliwia pracownikom podjęcie studiów i tak też jest w przypadku firm produkcyjnych oraz zorientowanych na usługi dla społeczeństwa. Jednak w przypadku działalności handlowej i usługowej odsetek ten maleje do poziomu 41%. Szczegóły tego zjawiska prezentuje poniższa tabela.

Tabela 15. Zależność pomiędzy profilem działalności gospodarczej a podejmowaniem studiów przez pracowników

		Obszar działalności gospodarczej			Ogółem
		Produkcja i budownictwo	Handel i usługi	Usługi dla społeczeństwa	
Podejmowanie studiów	realizacja	65,8%	41,4%	65,8%	62,0%
	brak realizacji	34,2%	58,6%	34,2%	38,0%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,183; $p=0,045$

Zależność pomiędzy wielkością zatrudnienia a możliwością podejmowania studiów przez pracowników nie jest intuicyjna. Można byłoby oczekiwać, że wraz ze wzrostem zatrudnienia rośnie odsetek firm realizujących taką formę PKU. W bardzo ogólnym sensie tak jest – różnica pomiędzy firmami najmniejszymi

a największymi wynosi 17 pp. (61% firm zatrudniających pomiędzy 50 a 60 osób, w stosunku do 78% o zatrudnieniu równym bądź większym niż 126 osób). Jednak zauważono, że w przypadku pośrednich wielkości zatrudnienia (61-75 osób oraz 76-125 osób) odsetek firm decydujących się na umożliwienie swoim pracownikom podjęcia studiów spada odpowiednio do 44% i 48%¹³. Zatem prawdopodobnie nie tyle sama wielkość zatrudnienia, ile dodatkowe czynniki odgrywać mogą tu rolę kluczową, których na tym etapie analizy nie zidentyfikowano z uwagi na zbyt małą liczebność próby badawczej. Nadmienić jednak należy, że wśród instytucji publicznych liczba firm stosujących omawianą formę PKU jest większa (72%) niż ma to miejsce w przypadku sektora prywatnego (51%). Jest to różnica znacząca, jednak nie powala na wytłumaczenie związku z wielkością. Dzieje się tak, gdyż spadek podjęcia studiów przez pracowników ze środków przedsiębiorstw wielkości zatrudnienia jest analogiczny w sektorze prywatnym jak i publicznym.

Podsumowując dotychczasowe analizy poświęcone formom realizacji PKU można powiedzieć, że:

- nie wszystkie opisywane formy wykorzystywane są z taką samą częstotliwością – najmniej powszechnymi są szkolenia/kursy „miękkie” oraz studia;
- porównując ze sobą te dwa typy aktywności edukacyjnych okazuje się, że jeżeli następuje zróżnicowanie uczestnictwa w zależności od pozycji w przedsiębiorstwie, to kursy „miękkie” w zasadzie zarezerwowane są dla kadry kierowniczej, „twarde” z kolei dla pracowników podstawowych.
- trudno jednoznacznie wskazać na kluczową cechę strukturalną przedsiębiorstw decydującą o stosowaniu zróżnicowanych form PKU. Stosowanie odmiennych form wiąże się z odmiennymi cechami badanych firm.

Zestawienie powszechności poszczególnych form aktywnej polityki rynku pracy prezentuje poniższa tabela, w której prezentowane jest zróżnicowanie odpowiedzi w zależności od typu stanowiska pracowniczego. Dla większej czytelności zagregowano również odpowiedzi twierdzące.

¹³ V Cramera 0,293 p=0,002

Tabela 16. Skala powszechności form realizacji PKU

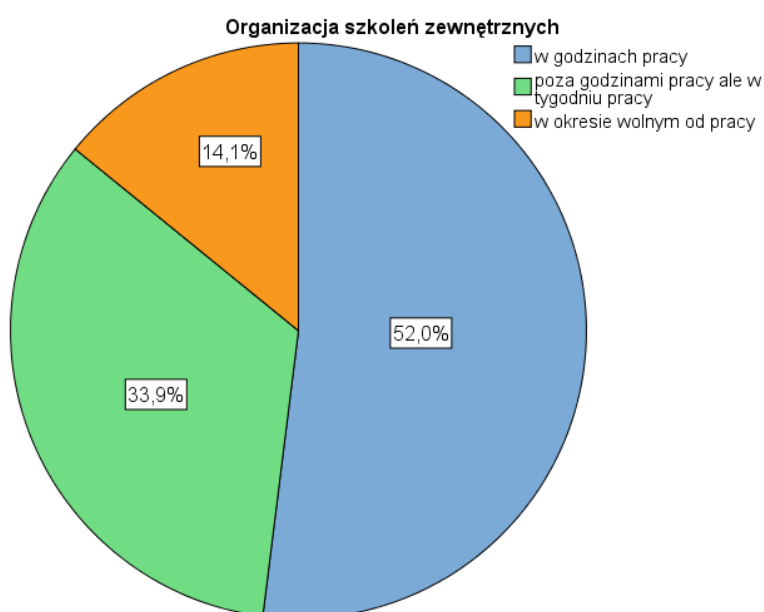
Forma PKU	Tylko kadra zarządzająca	Tylko szeregowi pracownicy	Zarówno kadra kierownicza i podstawowi pracownicy	Suma odpowiedzi TAK	Nikt
Szkolenia / kursy "twarde"	10,1%	16,0%	62,8%	88,8%	11,2%
Szkolenia / kursy "miękkie"	16,7%	2,7%	37,6%	57,0%	43,0%
Szkolenia wewnętrzne	11,5%	22,0%	50,5%	84,0%	16,0%
Szkolenia zewnętrzne	8,0%	21,5%	57,5%	87,0%	13,0%
Rozpoczęcie/zakończenie studiów podyplomowych lub pierwszego, drugiego oraz trzeciego stopnia	8,2%	20,1%	33,7%	62,0%	38,0%

4. Organizacja PKU

Niniejsza część raportu poświęcona jest sposobowi organizacji poszczególnych działań związanych z ponoszeniem kwalifikacji pracowników. W obszarze analizy znajduje się: po pierwsze (1) czas, w którym realizowane są zajęcia edukacyjne, po drugie (2) kwestie finansowe, a więc kto ponosi ciężar inwestycji w kapitał ludzki poszczególnych pracowników, po trzecie (3) zwrócono uwagę na obsługę instytucjonalną, a więc postarano się odpowiedzieć na pytanie, czy organizacja szkoleń/kursów zewnętrznych okazała się trudnym przedsięwzięciem. Analiza materiału empirycznego w zakresie czasu organizacji oraz jej finansowych kosztów dotyczy jedynie wycinka PKU w postaci kursów/szkoleń organizowanych zewnętrznie. Dotyczy zatem 87% wszystkich badanych podmiotów gospodarczych. Pozostałe aspekty dotyczą ogółu firm deklarujących organizację danej formy PKU.

Najbardziej powszechnym sposobem organizacji PKU w postaci szkoleń zewnętrznych jest prowadzenie ich w godzinach pracy – taką deklarację złożyło 52% przedstawicieli badanych firm. W dalszej kolejności jest to organizacja poza godzinami pracy ale w tygodniu pracy (34%). Najrzadziej spotyka się za to organizację w okresie wolnym od pracy (weekend) – 14%, co jednak może nie dotyczyć części przedsiębiorstw działających w trybie zmianowym. W tym wypadku zwykle weekend jako okres wolny od pracy może być okresem pracy dla poszczególnych zmian.

Wykres 15. Czas w którym realizowana jest PKU – szkolenia zewnętrzne



Związki pomiędzy terminem organizacji a cechami poszczególnych firm są raczej trudne do uchwycenia, nie są jednoznaczne. W przypadku wielkości zatrudnienia uwidoczni się bardzo ogólna tendencja do wzrostu liczby firm realizujących szkolenia czy też kursy poza godzinami pracy (ale w tygodniu pracy) wraz ze wzrostem przedsiębiorstwa – z 23% w przypadku firm zatrudniających do 60 osób, do 42% w przypadku przedsiębiorstw największych. Przy okazji jednak liczba ta spada w odniesieniu do pośredniej wielkości zatrudnienia. Z kolei organizacja szkoleń w całkowicie wolne dni od pracy przybiera charakter skokowy - wyraźnie widoczna jest w przypadku firm średniej wielkości (75-125 osób), podczas gdy spada do około 10-15% w przypadku firm najmniejszych i największych. Trudno jest wyjaśnić tę zależność, gdyż wielkość próby uniemożliwia bardziej wnikliwą analizę, jednak hipotetycznie można założyć pewną kwestię. Traktując szkolenie zewnętrzne nie jako faktyczną formę kształcenia, a jako formę dodatkowej gratyfikacji dla pracowników, może być tak, że firmy mniejsze z reguły nie stać na takie zachowanie, podczas gdy w stosunku do firm największych byłoby to nieopłacalne, gdyby formę tę zastosować do większej liczby pracowników jednocześnie. Z uwagi jednak na brak dostatecznych informacji, wyjaśnienie to pozostaje czysto hipotetyczne.

Tabela 17. Związek pomiędzy wielkością zatrudnienia a czasem organizacji szkoleń/kursów zewnętrznych

		Wielkość zatrudnienia				Ogółem
		50-60	61-75	76-125	126+	
Organizacja szkoleń zewnętrznych	W godzinach pracy	62,5%	52,5%	41,4%	49,1%	51,8%
	Poza godzinami pracy ale w tygodniu pracy	27,5%	32,5%	24,1%	41,8%	32,9%
	W okresie wolnym od pracy	10,0%	15,0%	34,5%	9,1%	15,2%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,200; p=0,042

Pewne znaczenie, jednak na granicy istotności statycznej, ma również profil działalności gospodarczej poszczególnych przedsiębiorstw. Objawia się on przede wszystkim w przypadku kursów/szkoleń realizowanych po godzinach pracy (ale w tygodniu pracy) oraz w dni wolne od pracy. Po godzinach pracy PKU realizowana jest przede wszystkim w przypadku przedsiębiorstw lokujących się w branży produkcyjnej oraz budowlanej (42%). Na tym tle przedsiębiorstwa handlowe i usługowe oraz świadczące usługi dla społeczeństwa wypadają znacznie lepiej – odpowiednio 26% oraz 29%. Zgoła odmienna sytuacja występuje w przypadku realizacji szkoleń/kursów w dni wolne, co do których wcześniej zaznaczono, że mogą dotyczyć gratyfikacji dla pracowników a nie być związane bezpośrednio z przekazem wiedzy. W tej sytuacji wybija się branża handlowo-usługowa (30% deklaracji respondentów). Pozostałe branże oscylują w granicach 10-13%, a więc wartości charakterystycznej dla całej próby badawczej. Szczegółowe zestawienie prezentuje

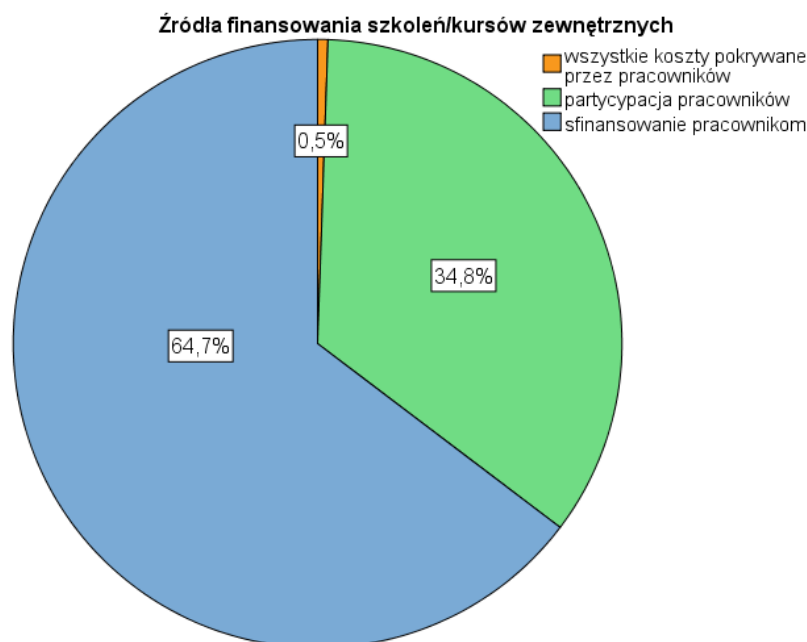
poniższa tabela. Pozostałe czynniki, takie jak typ kapitału zakładowego oraz sektor działalności, nie odgrywają większej roli

Tabela 18. Związek pomiędzy profilem gospodarczym firmy a terminem organizacji szkoleń/kursów zewnętrznych

		Obszar działalności gospodarczej			Ogółem
		Produkcja i budownictwo	Handel i usługi	Usługi dla społeczeństwa	
Organizacja szkoleń zewnętrznych	W godzinach pracy	48,6%	44,4%	57,9%	52,0%
	Poza godzinami pracy ale w tygodniu pracy	41,9%	25,9%	28,9%	33,9%
	W okresie wolnym od pracy	9,5%	29,6%	13,2%	14,1%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kolejnym obszarem analizy związanym ze sposobem organizacji PKU jest kwestia finansowania uczestnictwa w zajęciach edukacyjnych. Jest to ważny aspekt, gdyż pokazuje sposób w jaki poszczególne firmy postrzegają zasoby pracownicze. Z jednej strony wyobrazić sobie można, że ciężar finansowy przesuwany jest na pracowników, z drugiej strony prawdopodobne jest również, że to pracodawca pokrywa koszty związane z podnoszeniem kwalifikacji swoich pracowników. W celu zbadania tego zagadnienia zdecydowano się na zadanie pytania o partycypację w kosztach. Teoretycznie możliwe odpowiedzi na to zagadnienie odwołują do trzech modelowych sytuacji – całkowitym pokryciu kosztu ze źródeł innych niż pracownika, częściowej partycypacji pracowników oraz całkowitym finansowaniu przez pracownika.

Wykres 16. Źródła finansowania szkoleń/kursów zewnętrznych



Zdecydowana większość respondentów stwierdziła, że kursy czy też szkolenia oraz inne formy PKU realizowane zewnętrznie w znakomitej większości są finansowane pracownikom (65%) – bez wskazania na źródło finansowania. Z kolei 34% respondentów stwierdziła, że część kosztów pokrywali sami pracownicy. Przypadki wyłącznego pokrywania kosztów PKU przez samych pracowników są marginalne. Dotyczą zaledwie 1% respondentów. W związku z zaistniałą sytuacją dalsza analiza łączyć ze sobą będzie częściowe i zupełne finansowanie.

W toku analizy ustalono tylko dwa czynniki wpływające na to czy PKU jest finansowana pracownikowi, czy też współfinansowana. Są to wielkość zatrudnienia przedsiębiorstwa oraz typ kapitału zakładowego. Jak można było się spodziewać, im większe przedsiębiorstwo, tym większy odsetek firm, wśród których szkolenia/kursy zewnętrzne są finansowane pracownikom. Tendencja w tym zakresie jest dość wyraźna. Około 46-48% przedsiębiorstw zatrudniających do 75 pracowników deklaruje, że udział w omawianych zajęciach jest finansowany pracownikom. Wartość ta wzrasta w przypadku firm pośrednich do 61%, a osiąga 80% w przypadku przedsiębiorstw największych. Ilustracją tego zjawiska jest poniższa tabela.

Tabela 19. Związek wielkości zatrudnienia firmy oraz finansowania udziału w PKU – kursy zewnętrzne

		Wielkość zatrudnienia				Ogółem
		50-60	61-75	76-125	126+	
Forma finansowania	częściowy/zupełny udział pracowników	53,7%	51,4%	38,7%	20,0%	38,5%
	brak udziału pracowników	46,3%	48,6%	61,3%	80,0%	61,5%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,300; p=0,002

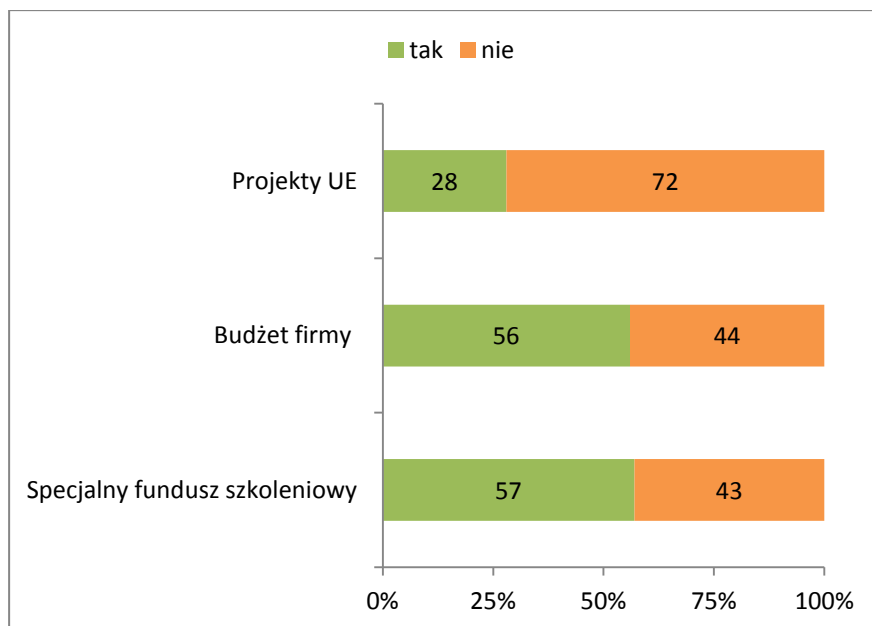
Z kolei związek pomiędzy typem kapitału zakładowego a formą finansowania wskazuje jednoznacznie na firmy posiadające kapitał zagraniczny (częściowy lub całkowity) jako na te, w których częściej następuje sfinansowanie kosztów szkoleń zewnętrznych. Jest to około 81% wobec 61% w przypadku firm posiadających jedynie kapitał polski¹⁴. Okazuje się zatem, że jeżeli już przedsiębiorstwa z kapitałem zagranicznym decydują się na organizację PKU to wydają się być „hojniejsze” niż przedsiębiorstwa krajowe.

Ważne jest jednak gdzie leży źródło finansowania – czy jest to budżet firmy, czy też jakiś zewnętrzny budżet zarówno wobec pracownika jak i pracodawcy. Podejmując próbę odpowiedzi na tę kwestię zadano respondentom dokładne pytania o to, z jakich źródeł finansowano szkolenia zewnętrzne. Zgromadzone odpowiedzi

¹⁴ Phi 0,159; p=0,031

wskazują, że w większości wypadków jest to budżet firmy – albo specjalny fundusz szkoleniowy wyodrębniony z budżetu właściwego (57%), lub koszty pokrywane są (prawdopodobnie ad hoc) z niego samego (56%). Ma to istotne znaczenie bo jak wskazywano wyżej, tworzenie odrębnego budżetu szkoleniowego charakterystyczne jest dla 58% ogółu badanych firm. Na tym tle dość marginalnym zasobem są projekty współfinansowane przez Unię Europejską. Na to źródło wskazuje 28% respondentów.

Wykres 17. Źródła finansowania PKU – szkolenia zewnętrzne



Z uwagi na rolę środków finansowych jako stymulatora rozwoju lokalnego, w tym rozwoju jakości kapitału ludzkiego, warto sprawdzić jakie firmy najczęściej korzystają z tego typu źródła finansowania. Okazuje się, że:

- wielkość zatrudnienia odrywa tu bardzo dużą rolę – tendencja jest taka, że im firma jest mniejsza tym odsetek deklaracji o wykorzystaniu tego źródła ulega wzrostowi. Dla przykładu wśród przedsiębiorstw zatrudniających pomiędzy 50 a 75 pracowników odsetek twierdzących odpowiedzi sięga 39-42%. W przypadku firm średnich (76-125 osób) jest to 28%, podczas gdy wśród największych (126 i więcej) jest to zaledwie 13%¹⁵;
- istotne znaczenie ma typ kapitału zakładowego – przedsiębiorstwa wyłącznie polskie korzystają z projektów unijnych znacznie częściej (34%) niż firmy z kapitałem zagranicznym (częściowym lub całkowitym) – 6%¹⁶;
- w przypadku sektora w jakim ulokowana jest działalność gospodarcza zauważa się, że zdecydowanie częściej uczestnictwo deklarują

¹⁵ V Cramera 0,270; p=0,01

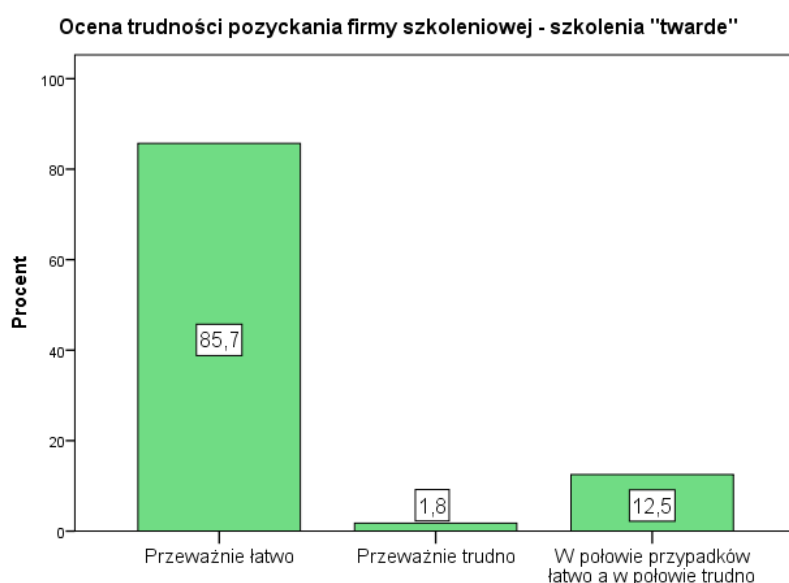
¹⁶ Phi 0,263; p=0,001

przedstawiciele przedsiębiorstw dostarczających usług dla społeczeństwa (48%). Firmy produkcyjne oraz handlowe lokują się poniżej wartości charakterystycznej dla próby badawczej – w pierwszym przypadku 16%, w drugim do 5%¹⁷

Powyżej sporządzony został opis pewnego aspektu organizacyjnego PKU, który bezpośrednio odnosił się z jednej strony do czasu, w jakim organizowane są zajęcia podnoszące kwalifikacje pracowników, z drugiej natomiast do aspektu finansowania inwestycji w kapitał ludzki. W dalszej kolejności uwaga zostanie skoncentrowana na instytucjonalnej obsłudze realizacji PKU. Zawiera się w niej ocena trudności organizacji poszczególnych kursów/szkoleń wraz ze wskazaniem ich tematyki. Jest to również miejsce, w którym znajdzie się odpowiedź na pytanie skąd pochodzą firmy, które realizują szkolenia zewnętrzne – czy są to firmy z lokalnego rynku, czy też spoza Opolszczyzny?

Respondenci w zasadzie byli zgodni co do tego, że w większości przypadków nie ma problemu z pozyskaniem stosownej firmy, która mogłaby zapewnić przekazanie odpowiedniej wiedzy z zakresu dodatkowych kwalifikacji zawodowych. Takiego zdania jest 86% badanych przedstawicieli firm. Jedynie około 2% respondentów stwierdziło, że było to zadanie trudne, a kolejna część tylko w połowie przypadków miała problem z pozyskaniem stosownej firmy. Tak znaczne odsetki wskazujące na względną łatwość w pozyskaniu odpowiedniej instytucji wskazują na pewne nasycenie na rynku firm świadczących usługi szkoleniowe.

Wykres 18. Ocena trudności pozyskania firmy realizującej szkolenia „twarde”



¹⁷ V Cramera 0,416; p<0,001

Jednak skoro dla pewnej części przedsiębiorstw pozyskanie stosownej firmy okazało się zadaniem utrudnionym, dobrze jest poznać obszary tematyczne szkoleń, które wymagały większego nakładu pracy przy poszukiwaniu wykonawcy. Z uwagi na fakt, że dotyczy to niewielkiej grupy firm, a dodatkowo jest to kwestia istotna, zdecydowano się na przedstawienie pełnej listy zagadnień. Kategoryzacja w grupy tematyczne nie wniosłaby pożądaną precyzji. Tak więc najtrudniejsze do zorganizowania kursy/szkolenia o charakterze twardym dotyczyły:

- Administracji w służbie zdrowia;
- Kursów komputerowych potwierdzanych Europejskim Certyfikatem Umiejętności Komputerowych;
- Zarządzania zasobami ludzkimi;
- Z zakresu mechaniki oraz obsługi maszyn ciężkich;
- Obsługi zbiorników gazów technicznych;
- Pozyskiwania funduszy europejskich;
- Obsługi turbin parowych;
- Interpretacji przepisów pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Równie istotną kwestią jest sprawdzenie skąd pochodzi większość instytucji odpowiedzialnych za podnoszenie kapitału ludzkiego w województwie opolskim. Dla respondentów w zasadzie nie ma znaczenia, czy jest to firma opolska czy też spoza Opolszczyzny. Wyraża się to przede wszystkim tym, że większość respondentów (36%) pozyskiwała do szkoleń „twardych” zarówno firmy lokalne jak również te ulokowane poza województwem. Wrażenie to potęguje fakt, że $\frac{1}{4}$ z badanych nie potrafiła określić skąd najczęściej pochodzi firma wykonawcza. Z całą jednak pewnością należy podkreślić, że jeżeli już jasno jest określony obszar pochodzenia firmy, to częściej jest to Opolszczyzna (25%) niż inny region (14%). Graficzną ilustrację tego zjawiska prezentuje poniższy wykres.

5. Ułatwienia dla pracowników podnoszących kwalifikacje

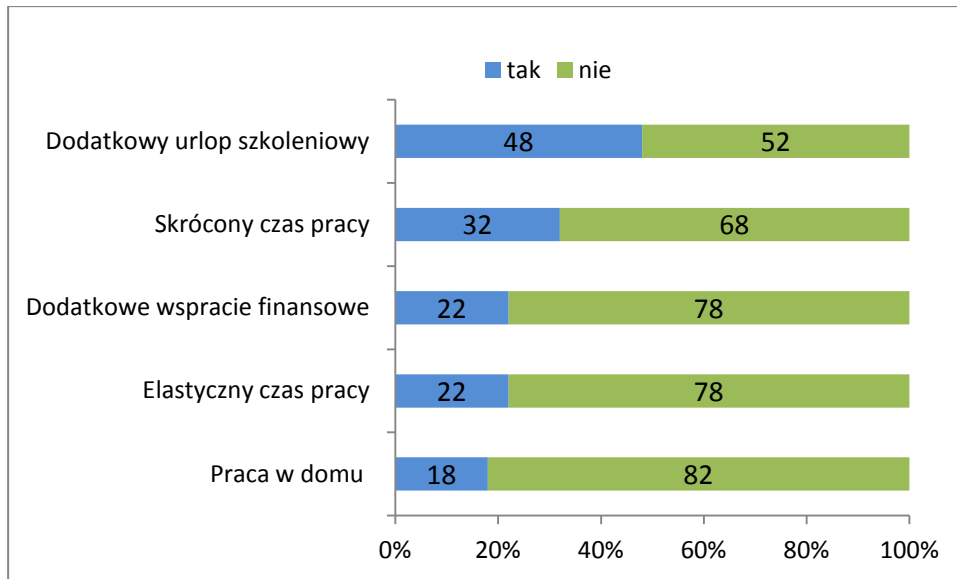
Realizacja polityki kształcenia ustawicznego wymaga zaangażowania zarówno pracodawców jak i pracowników. Przedsiębiorstwa alokują czas jak również inne dobra wyrażając zgodę na podjęcie dodatkowego kształcenia lub delegując pracowników na zajęcia. Pracownicy, jak można wnioskować z powyższych analiz również poświęcają na to swój czas, w tym czas wolny, oraz bywa, własne środki finansowe.

Niniejsza część raportu poświęcona jest wskazaniu ewentualnych ułatwień przy realizacji PKU, jakie mogą być stosowane przez przedsiębiorstwa. Kafeteria działań, które mogą być uznane za pomocne przy realizacji PKU jest szeroka, tym niemniej dla potrzeb sondażu zdecydowano się na zadanie pytania o najpowszechniejsze formy jakie pracodawca może zaoferować swoim pracownikom. W tym celu respondentom zadano pytania o to, czy w związku z podnoszeniem kwalifikacji przez pracowników: (1) udzielono im dodatkowego urlopu szkoleniowego, (2) skrócono czas pracy, (3) wprowadzono elastyczne godziny pracy, (4) umożliwiono wykonywanie pracy w całości lub części w domu, czy też (6) udzielono dodatkowego wsparcia finansowego.

Jak się okazuje, kwestia ułatwień dla pracowników przy realizacji PKU jest dość problematyczna. Generalnie spośród wyróżnionych form żadna nie była wykorzystana przez większość badanych firm. Jeżeli już następuje ich wykorzystanie, to najczęściej pracownikom udziela się dodatkowego urlopu szkoleniowego – taką deklarację złożyło 48% respondentów.

W dalszej kolejności, ale już zdecydowanie rzadziej następuje skrócenie czasu pracy. Takie rozwiązanie stosuje około 1/3 badanych przedsiębiorstw. Wydaje się, że może być to związane z postrzeganiem nakładów jakie musi ponieść pracodawca w przypadku stosowania takiej formy wsparcia. Skrócony czas pracy może oznaczać mniejszą „produktywność” pracownika, co może być postrzegane jako zbyt duży koszt. Podobnie rozpatrywane może być dodatkowe wsparcie finansowe. Inwestycja w postaci np. finansowania materiałów edukacyjnych (książek), czy też zwrot kosztów przejazdu do centrum szkoleniowego, jak również przykładowe dodatki do pensji mogą okazywać się zbyt dużym nakładem w stosunku do oczekiwanych rezultatów podnoszenia kwalifikacji. Jednakże mogą też być efektem oszczędności lub przedmiotem partycypacji pracownika. Niezależnie od źródła takiego stanu rzeczy obserwuje się, że taka forma wsparcia dotyczy około 22% badanych przedsiębiorstw.

Wykres 20. Stosowanie wybranych ułatwień dla pracowników przy realizacji PKU



Pozostałe dwie formy wsparcia, wprowadzenie elastycznego czasu pracy oraz umożliwienie wykonywania pracy w domu dotyczy odpowiednio 22% oraz 18% badanych firm. Wydaje się, że przy takich formach wsparcia kluczową rolę odgrywać może profil przedsiębiorstw, organizacja działalności gospodarczej. Wówczas gdy przedsiębiorstwo działa np. w branży produkcyjnej rzeczą niemożliwą jest wykonywanie części pracy przez pracowników liniowych w domu.

W toku dalszej analizy doszukiwano się czynników, od których zależy stosowanie poszczególnych form wsparcia. Rezultaty zawarte zostały w poniższych zestawieniach. Umieszczono w nich jedynie te informacje, które faktycznie w sposób istotny statystycznie różnicowały odpowiedzi respondentów.

Forma wsparcia	Skala	Główne cechy firm stosujących daną formę wsparcia	
Dodatkowy urlop szkoleniowy	48%	Wielkość zatrudnienia	Generalnie można powiedzieć, że większe firmy częściej stosują tę formę wsparcia. Około 35% z tych zatrudniających do 125 pracowników oraz 73% zatrudniających 126 i więcej osób.
		Profil działalności	Instytucje świadczące usługi dla społeczeństwa znacząco rzadziej stosują dodatkowy urlop szkoleniowy (37%) niż te z branży produkcyjnej i budowlanej (56%) oraz handlowej i usługowej (60%).
		Sektor działalności	To czy firma lokuje się w sektorze publicznym czy też prywatnym nie wpływa w sposób istotny statystycznie na decyzję o udzieleniu dodatkowego urlopu szkoleniowego.
		Kapitał zagraniczny	Typ kapitału zagranicznego nie wpływa na powszechność stosowania wsparcia jakim jest dodatkowy urlop.
<p><i>Dodatkowego urlopu szkoleniowego udzielają najczęściej firmy największe oraz te prowadzące działalność handlową lub usługową.</i></p>			

Forma wsparcia	Skala	Główne cechy firm stosujących daną formę wsparcia	
Skrócony czas pracy	32%	Wielkość zatrudnienia	Liczba zatrudnionych osób w przedsiębiorstwie nie wpływa na to czy dana firma stosuje skrócony czas pracy jako formę wsparcia PKU.
		Profil działalności	Obszar działalności gospodarczej nie różnicuje odsetka firm stosujących skrócony czas pracy.
		Sektor działalności	To czy firma lokuje się w sektorze publicznym czy też prywatny nie wpływa na decyzję o skracaniu czasu pracy przy realizacji PKU.
		Kapitał zagraniczny	Przedsiębiorstwa wyłącznie polskie częściej (35%) niż zagraniczne (18%) skłonne są skracać czas pracy.
<p><i>Jedynie typ kapitału przedsiębiorstwa wpływa na powszechność stosowania skróconego czasu pracy – głównie stosują go firmy polskie.</i></p>			

Forma wsparcia	Skala	Główne cechy firm stosujących daną formę wsparcia	
Dodatkowe wsparcie finansowe	22%	Wielkość zatrudnienia	Zauważono, że znacznie częściej dodatkowego wsparcia finansowego udzielają firmy największe, zatrudniające 126 pracowników i więcej (35%) niż firmy mniejsze (ok.15%).
		Profil działalności	Obszar działalności gospodarczej ma istotne znaczenie. Najczęściej wsparcia finansowego udzielają firmy produkcyjne i budowlane (31%), dalej świadczące usługi dla społeczeństwa (19%), a na końcu lokujące się w obszarze handlowo-usługowym (10%).
		Sektor działalności	Nie ustalono statystycznie istotnych różnic pomiędzy działalnością w sektorze prywatnym a publicznym
		Kapitał zagraniczny	Typ kapitału nie różnicuje powszechności stosowania dodatkowego wsparcia finansowego przy realizacji PKU

Dodatkowe wsparcie finansowe najbardziej charakterystyczne jest dla firm największych oraz prowadzących działalność produkcyjną.

Forma wsparcia	Skala	Główne cechy firm stosujących daną formę wsparcia	
Elastyczny czas pracy	22%	Wielkość zatrudnienia	Stosowanie elastycznego czasu pracy przy realizacji PKU nie jest uzależnione od wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie
		Profil działalności	Firmy o charakterze produkcyjnym i budowlanym (30%) oraz handlowo-usługowe (28%) częściej niż te świadczące usługi społeczne stosują elastyczny czas pracy (12%).
		Sektor działalności	Nie ustalono statystycznie istotnych różnic pomiędzy działalnością w sektorze prywatnym a publicznym.
		Kapitał zagraniczny	Typ kapitału nie wpływa na powszechność stosowania elastycznego czasu pracy przy realizacji PKU.

Elastyczny czas pracy najczęściej wykorzystywany jest przez przedsiębiorstwa o charakterze produkcyjnym i budowlanym oraz handlowo-usługowe.

Forma wsparcia	Skala	Główne cechy firm stosujących daną formę wsparcia	
Praca w domu	18%	Wielkość zatrudnienia	Nie ustalono związku pomiędzy wielkością firmy a możliwością pracy w domu w związku z podnoszeniem kwalifikacji.
		Profil działalności	Lokalizacja w poszczególnych profilach działalności nie wpływa na częstsze stosowanie ułatwienia jakim jest praca w domu przy realizacji PKU.
		Sektor działalności	Zarówno przedsiębiorstwa o charakterze publicznym jak i prywatnym tak samo często umożliwiają pracę w domu jako efekt towarzyszący podnoszeniu kwalifikacji.
		Kapitał zagraniczny	Ustalono, że przedsiębiorstwa z kapitałem zagranicznym znacznie częściej (47%) niż te z wyłącznie polskim kapitałem (10%) umożliwiają wykonywanie pracy w domu w trakcie realizacji PKU.

Praca w domu (częściowa lub całkowita) jako ułatwienie przy podnoszeniu kwalifikacji najczęściej stosowana jest przez firmy z kapitałem zagranicznym.

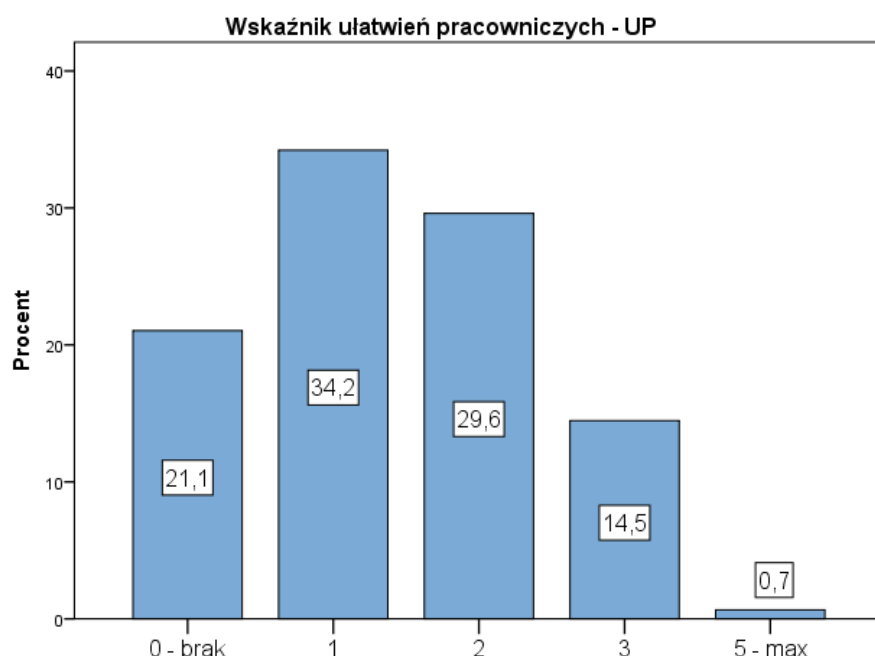
Jak widać, poszczególne przedsiębiorstwa angażują się w ułatwienia dla pracowników w różnym stopniu, co jest pochodną ich cech charakterystycznych (strukturalnych) oraz pewnego modelu organizacyjnego czy też inaczej kultury przedsiębiorstwa. O ile pierwszy czynnik został określony, o tyle drugi nie był przedmiotem analizy, dlatego też jego istotność przy realizacji PKU na tym etapie prac pozostaje czysto hipotetyczna. Zbadać jednak można jak poszczególne firmy wpływają na jakość swojego kapitału ludzkiego nie tylko poprzez wskazanie typów ułatwień, ale także określając ich liczbę łącznie. Można przyjąć, że przedsiębiorstwa, które stosują większą ich ilość charakteryzują się większą otwartością, co może wynikać z pewnego spójnego podejścia do konieczności inwestycji w pracowników. Tak więc sumując poszczególne odpowiedzi twierdzące o występowaniu poszczególnych form ułatwień przy podnoszeniu kwalifikacji stworzono sumaryczny wskaźnik ułatwień pracowniczych, w skrócie UP. Przybierać on może wartość od zera (0), w sytuacji kiedy dana firma żadnych ułatwień nie stosowała w ostatnim roku, do 5, kiedy wszystkie opisywane wyżej formy zostały wykorzystane.

Na podstawie zgromadzonego materiału można powiedzieć, że 21% badanych przedsiębiorstw w żaden sposób (spośród wymienionych) nie ułatwiło pracownikom podnoszenia kwalifikacji. Trudno jednoznacznie negatywnie ocenić to zjawisko, gdyż stosowane formy podnoszenia kwalifikacji niekoniecznie wymagały dodatkowej inicjatywy ze strony pracodawców. Szkolenia wewnętrzne czy też zewnętrzne realizowane w godzinach pracy nie wymagają takich ułatwień jak urlop szkoleniowy. Naczelną zasadą w takiej sytuacji jest optymalizacja i racjonalizacja. Dlatego też zerowa wartość wskaźnika nie może być utożsamiana z krytyką polityki

poszczególnych przedsiębiorstw w ogólności. Nadmienić również należy, że wewnętrznego zróżnicowania form wsparcia nie można interpretować w kategorii równoważnych czynników – waga dodatkowego wsparcia finansowego jest inna niż np. udzielenie dodatkowego urlopu szkoleniowego.

Największa część pracodawców stwierdziła, że w ostatnim roku zastosowała jedną formę wsparcia – łącznie dotyczyło to 34% przedsiębiorstw. Z kolei dwie formy zadeklarowało około 30% firm. Zauważa się przy tym tendencję malejącą. Łącznie trzy ułatwienia wykorzystywało około 15% przedsiębiorstw, a największą liczbę około 1%; wartości równej cztery nie uzyskało żadne przedsiębiorstwo. Uogólniając, wartość przeciętna wskaźnika wynosi 1,4 ułatwienia w każdej firmie.

Wykres 21. Wskaźnik natężenia ułatwień pracowniczych przy realizacji PKU



Spośród cech strukturalnych istotną rolę przy liczbie stosowanych ułatwień pracowniczych odgrywa wielkość przedsiębiorstwa. W sensie ogólnym im jest ono większe, tym większa liczba stosowanych ułatwień, jednak rzecz nie jest aż tak prosta. Wydaje się raczej, że istnieje znacząca bariera wielkości zatrudnienia, po przekroczeniu której następuje znaczna dywersyfikacja form wsparcia pracowników. W analizowanym przypadku 3 i więcej ułatwień dla pracowników stosuje się w firmach największych, a więc zatrudniających 126 osób i więcej – 22% badanych przedsiębiorstw. W mniejszych kategoriach zatrudnienia odsetek jest marginalny (+do 5% w przypadku firm zatrudniających 50-60 pracowników), lub niewielki (11%)

w odniesieniu do przedsiębiorstw zatrudniających 61-75 osób oraz 76-125 osób¹⁸. Pozostałe cechy, takie jak sektor działalności, profil gospodarczy czy też źródło kapitału zakładowego praktycznie nie różnicują natężenia ułatwień pracowniczych. Za to bardzo istotny jest stopień formalizacji PKU. Ustalono, że im bardziej sformalizowana polityka w zakresie podnoszenia kwalifikacji, tym większa liczba stosowanych ułatwień dla pracowników¹⁹. Zjawisko to obrazuje poniższa tabela.

Tabela 20. Związek formalizacji PKU z natężeniem stosowanych ułatwień dla pracowników

		Model PKU			Ogółem
		Model nieformalny	model częściowo sformalizowany	model sformalizowany	
Liczba stosowanych ułatwień	brak	33,3%	24,1%	13,4%	21,1%
	1-2	63,0%	63,8%	64,2%	63,8%
	3 i więcej	3,7%	12,1%	22,4%	15,1%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Gamma 0,381; $p < 0,001$

Ewidentnie widać, że wraz z postępującą formalizacją odsetek firm stosujących co najmniej 3 ułatwienia wzrasta z poziomu 3% w przypadku modelu nieustrukturalizowanego, poprzez 12% w odniesieniu do modelu częściowo formalnego, aż do 22% przy modelu całkowicie formalnym. Wydaje się zatem, że konsekwencją ściśle sprecyzowanej wizji PKU jest różnorodność form wsparcia dla pracowników w trakcie podnoszenia ich kwalifikacji.

¹⁸ Gamma 0,433; $p < 0,001$

¹⁹ Na temat formalizacji PKU patrz część III.2

6. Korzyści dla pracowników podnoszących kwalifikacje

Tuż obok ułatwień dla pracowników przy realizacji polityki kształcenia ustawicznego stoją korzyści zarówno dla pracodawców jak i osób zatrudnionych. Korzyści dla przedsiębiorstw w studium tym zostały pominięte, jednak milcząco zakłada się, że inwestycja w kwalifikacje pracowników jest fundamentem trwałego istnienia na rynku pracy poszczególnych podmiotów gospodarczych. Z kolei bezpośrednio korzyści dla pracowników wynikające z uczestnictwa w kształceniu ustawicznym zostały przedstawione głównie w postaci korzyści materialnych, lub sytuacji prowadzących do nich. Należy jednak po raz kolejny podkreślić, że badanie było realizowane wśród przedstawicieli firm, osób zajmujących się obsługą zasobów pracowniczych. Tak więc pytano o to, czy w danej firmie miał miejsce konkretny fakt, bez określenia jego natężenia, a więc liczby osób których on dotyczył. Wprawdzie jest to pewne ograniczenie, jednak jest ono podyktowane charakterem badania.

Tak jak miało to miejsce przypadku ułatwień dla pracowników przy realizacji PKU, tak i w tym wypadku lista ewentualnych korzyści wynikających z podnoszenia kwalifikacji była zamknięta. Nie wyczerpuje ona całego spektrum bezpośrednich korzyści jakie może osiągnąć pracownik, jednak jest to lista najbardziej powszechnych, intuicyjnych gratyfikacji. Wyróżniono zatem: (1) awans na wyższe stanowisko, (2) pieniężną nagrodę okolicznościową, (3) zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego oraz (4) przedłużenie umowy.

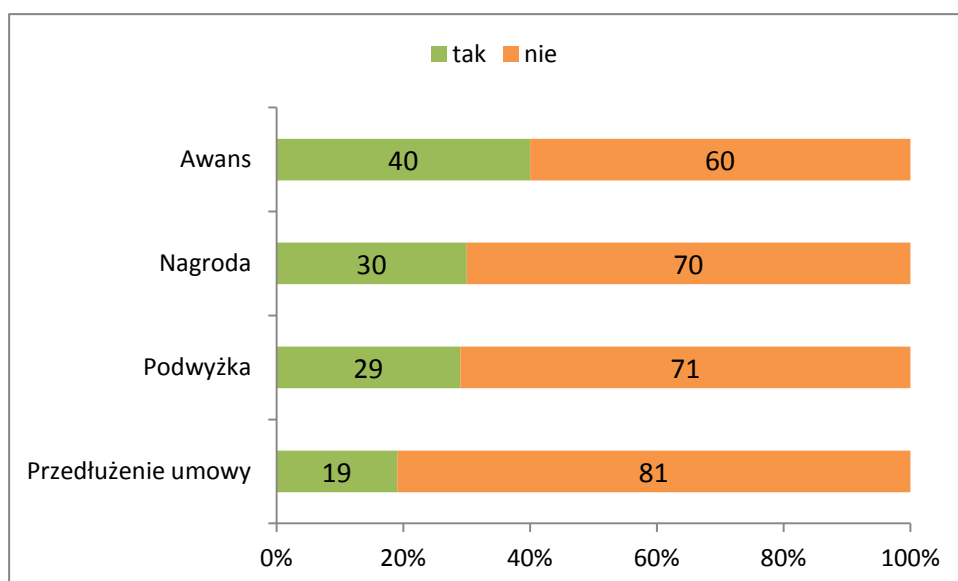
Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można powiedzieć, że żaden element z wyróżnionej kafeterii nie był stosowany przez większość przedsiębiorstw. Innymi słowy natężenie gratyfikacji wynikającej z realizacji PKU wydaje się być umiarkowane, a zatem postrzegane w kategoriach obowiązku. Jeżeli już następuje jakaś gratyfikacja to najczęściej jest ona związana z awansem na wyższe stanowisko. Taka sytuacja dotyczyła 40% badanych przedsiębiorstw. W dalszej kolejności występuje bezpośrednia gratyfikacja finansowa, a więc faktyczne zwiększenie uposażenia oraz jednorazowa nagroda okolicznościowa, charakterystyczna dla około 30% badanych firm.

Warto przy tym zaznaczyć, że awans na wyższe stanowisko niekoniecznie łączy się bezpośrednio ze zwiększonym wynagrodzeniem. W takiej sytuacji jest to raczej kwestia prestiżu, który de facto w dalszej perspektywie czasu może okazać się finansowo wymierny. W tym miejscu należy mieć na uwadze, że związek pomiędzy awansem na wyższe stanowisko a zwiększeniem wynagrodzenia nie ma charakteru bezwarunkowego. Spośród wszystkich przedsiębiorstw, które stwierdziły, że w ostatnim roku w wyniku realizacji PKU uczestnicy otrzymali awans, 47% stwierdziło

również, że w firmie miało miejsce zwiększenie wynagrodzenia²⁰. W przypadku nagrody okolicznościowej takiej zależności już nie rozpoznano.

Ostatni aspekt dotyczy przedłużenia umowy o pracę – zjawisko to dotyczy 19% respondentów biorących udział w badaniu. Jest najmniej powszechne, jednak związane może być z tendencją do wyłączenia z polityki kształcenia ustawicznego osób o niepewnym statusie w przedsiębiorstwie. Gdyby taka sytuacja miała miejsce, to faktyczna inwestycja w pracownika rozpoczęłaby się w momencie uzyskania bardziej stabilnego zatrudnienia.

Wykres 22. Powszechność wybranych gratyfikacji dla pracowników uczestniczących w PKU



Próbując odpowiedzieć na pytanie w jakich przedsiębiorstwach spodziewać się można poszczególnych form gratyfikacji, przeprowadzono odrębną analizę, efekty której zaprezentowano w poniższych zestawieniach.

²⁰ Phi 0,306 p<0,001

Forma wsparcia	Skala	Główne cechy firm stosujących daną formę wsparcia	
Awans na wyższe stanowisko	40%	Wielkość zatrudnienia	Generalnie jest tak, że im większa firma, tym częściej występuje awans na wyższe stanowisko – 24% w przypadku firm zatrudniających 50-60 osób, do 61% wśród firm ze 126 i więcej pracownikami.
		Profil działalności	Korzyść w postaci awansu najczęściej dotyczy firm produkcyjnych (53%), handlowo-usługowych (43%) oraz świadczących usługi dla społeczeństwa (26%).
		Sektor działalności	Lokalizacja działalności w sektorze publicznym lub prywatnym nie odgrywa znaczącej roli.
		Kapitał zagraniczny	Znacząco częściej awans jako rezultat PKU występuje wśród firm z kapitałem zagranicznym (56%) niż krajowym (35%).
<i>Awans na wyższe stanowisko jako rezultat PKU najczęściej dotyczy firm największych, lokujących się w branży produkcyjnej oraz tych z udziałem kapitału zagranicznego.</i>			

Forma wsparcia	Skala	Główne cechy firm stosujących daną formę wsparcia	
Jednorazowa pieniężna nagroda	30%	Wielkość zatrudnienia	Nie ustalono związku między wielkością zatrudnienia a otrzymaniem nagrody okolicznościowej w wyniku realizacji PKU.
		Profil działalności	Profil działalności gospodarczej nie różnicuje częstotliwości poznawania nagrody okolicznościowej.
		Sektor działalności	Podział na sektor prywatny i publiczny nie odgrywa roli.
		Kapitał zagraniczny	Istotnie częściej przedsiębiorstwa zagraniczne udzielają jednorazowej nagrody po ukończeniu kształcenia (47%) niż ma to miejsce w przypadku firm wyłącznie polskich (26%)
<i>Jednorazowa nagroda okolicznościowa najczęściej stanowi formę gratyfikacji w firmach o kapitale zagranicznym.</i>			

Forma wsparcia	Skala	Główne cechy firm stosujących daną formę gratyfikacji	
Podniesienie pensji	29%	Wielkość zatrudnienia	Wzrost wynagrodzenia jako rezultat podniesienia kwalifikacji nie jest bezpośrednio związany z wielkością przedsiębiorstwa.
		Profil działalności	Branża w jakiej działa przedsiębiorstwo nie ma bezpośredniego przełożenia na podniesienie pensji.
		Sektor działalności	Nie ustalono związku pomiędzy sektorem działalności a podniesieniem wynagrodzenia w efekcie realizacji PKU.
		Kapitał zagraniczny	Źródło kapitału zakładowego nie różnicuje powszechności wzrostu wynagrodzenia.

Żadna z cech strukturalnych nie wpływa bezpośrednio na wzrost pensji po zakończeniu kształcenia ustawicznego.

Forma wsparcia	Skala	Główne cechy firm stosujących daną formę wsparcia	
Przedłużenie umowy o pracę	19%	Wielkość zatrudnienia	Brak związku między wielkością zatrudnienia a przedłużeniem umowy o pracę.
		Profil działalności	Zauważono, że przedłużenie umowy o pracę dotyczy przede wszystkim przedsiębiorstw z sektora produkcyjnego (30%) – firmy handlowe czy też świadczące usługi społeczne wykorzystują taką formę wsparcia marginalnie (11%).
		Sektor działalności	Podział na sektor prywatny i publiczny nie odgrywa roli.
		Kapitał zagraniczny	Źródło kapitału zakładowego nie różnicuje powszechności przedłużania umowy o pracę jako rezultatu uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.

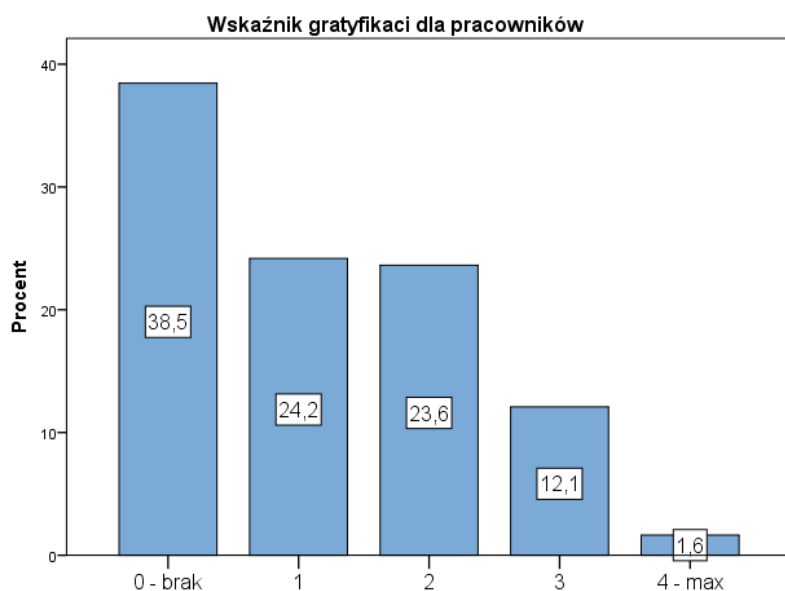
Przedłużenie umowy o pracę jako rezultat PKU najczęściej dotyczy przedsiębiorstw produkcyjnych.

Analogicznie jak w przypadku ułatwień dla pracowników w trakcie realizacji kształcenia ustawicznego, tak też w tym wypadku utworzono sumaryczny wskaźnik obrazujący częstotliwość występowania poszczególnych gratyfikacji dla pracowników. Przybiera on wartość od zera (0) do czterech (4). Wartość najniższa identyfikuje firmy, które w żaden sposób nie udzieliły pracownikom dodatkowej gratyfikacji, wartość najwyższa z kolei oznacza, że dana firma w swoim repertuarze gratyfikacji w ostatnim roku wykorzystwała każdą z wymienionych.

Jak wynika z analizy około 39% badanych przedsiębiorstw w żaden sposób nie wynagrodziło pracownika za uczestnictwo w podnoszeniu kwalifikacji. Jedna lub dwie formy korzyści pracowniczych charakterystyczne były dla 24% firm. Kolejne 12% to firmy, które stosowały 3 formy wsparcia, a jedynie 2% zostało uznanych za te, które wykorzystuje całą gamę gratyfikacji – łącznie 4.

Po raz kolejny należy zwrócić uwagę, że taki typ wskaźnika sumarycznego nie powinien być interpretowany w kategoriach „im więcej tym lepiej”. Dzieje się tak, gdyż elementy składowe wskaźnika posiadają różną wagę. Trudno jest jednoznacznie wskazać, że podniesienie wynagrodzenia jest tak samo istotne jak jednorazowa gratyfikacja finansowa. Wskaźnik ten opisuje raczej pewną elastyczność polityki kształcenia ustawicznego, lub inaczej: wewnętrzne zróżnicowanie.

Wykres 23. Częstotliwość gratyfikacji dla pracowników realizujących PKU



Spośród uwzględnianych czynników, które mogłyby mieć wpływ na liczbę wykorzystywanych gratyfikacji, kluczowa okazuje się wielkość zatrudnienia oraz typ kapitału zakładowego. Jak można było się spodziewać na podstawie wcześniejszych ustaleń, firmy które chociażby częściowo posiadają kapitał zagraniczny, znacznie

częściej wykorzystują większą liczbę gratyfikacji (3 i więcej) - 30% niż przedsiębiorstwa wyłącznie polskie (10%). Dysproporcja w tym zakresie jest znaczna, przedsiębiorstwa zagraniczne wydają się posiadać bogatszą gamę gratyfikacji.

W przypadku wielkości zatrudnienia obserwuje się ogólną tendencję wskazującą na to, że im większe przedsiębiorstwo tym większa liczba stosowanych gratyfikacji. W istocie jednak granicą zatrudnienia jest liczba 126 osób – tak więc firmy największe znacząco częściej stosują zróżnicowane formy gratyfikacji (24%) niż firmy mniejsze (około 12%). Zjawisko to ilustruje poniższa tabela.

Tabela 21. Związek pomiędzy wielkością zatrudnienia a liczbą gratyfikacji dla pracowników realizujących PKU

		Wielkość zatrudnienia				Ogółem
		50-60	61-75	76-125	126+	
Liczba gratyfikacji dla pracowników	brak	53,5%	52,8%	48,4%	20,7%	41,1%
	1-2	34,9%	47,2%	38,7%	55,2%	45,2%
	3 i więcej	11,6%	0,0%	12,9%	24,1%	13,7%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

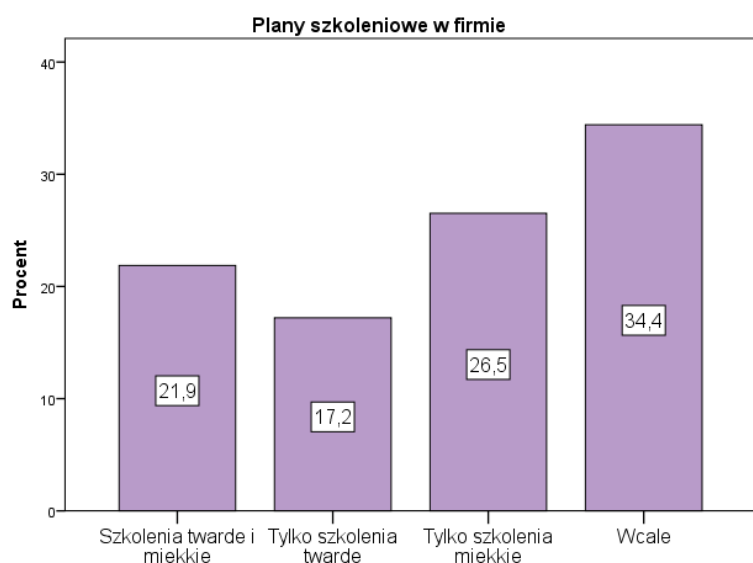
IV – PLANY ZWIĄZANE Z REALIZACJĄ PKU

Ostatnim zagadnieniem poruszonym w ramach raportu z badania traktującego o kształceniu ustawicznym są pewnego rodzaju plany związane z dalszą realizacją PKU. Istotne jest tu, czy przedsiębiorstwa w najbliższej perspektywie czasu tj. w najbliższym kwartale przewidują uczestnictwo swoich pracowników w różnych formach podnoszenia kwalifikacji. Innymi słowy mówiąc, na podstawie wcześniejszych doświadczeń w realizacji PKU oraz najbliższych planów wnosić można o tym, czy inwestycja w kapitał ludzki jest incydentalna czy raczej stanowi proces.

Zgromadzone informacje wskazują, że większość badanych przedsiębiorstw w najbliższych 3 miesiącach zorganizuje szkolenia/kursy dla swoich pracowników. Takiego zdania jest łącznie 66% respondentów. Znamienne, że w większości wypadków planuje się raczej szkolenia „miękkie” – ok. 27%. Tym niemniej 22% przedsiębiorstw zadeklarowało, że organizacja kursów dotyczyć będzie zarówno szkoleń „twardych” jak i „miękkich”. Pozostała część respondentów wskazuje jedynie na kursy przynoszące konkretne kwalifikacje oraz umiejętności – 17%.

Próbując ocenić skalę zjawiska prognozowanej polityki kształcenia ustawicznego w odniesieniu do tych respondentów, którzy nie przewidują realizacji kursów/szkoleń, należy powstrzymać się przez radykalną krytyką. Brak planów w zakresie PKU w najbliższych trzech miesiącach nie jest tożsamy z orientacją pasywną, nie dostrzeganiem braku konieczności podnoszenia kwalifikacji przez pracowników. Być może w chwili badania nie zaistniały możliwości realizacji, bądź też pewne formy kształcenia ustawicznego już zostały zrealizowane.

Wykres 24. Plany szkoleniowe w przedsiębiorstwach



Dane sugerują właśnie takie zjawisko. Spośród wszystkich firm aktywnych²¹, tj. tych w których w ostatnim roku ktoś został delegowany do szkolenia oraz ktoś samodzielnie zgłosił chęć podniesienia własnych kwalifikacji, 25% nie planuje realizacji PKU w najbliższym kwartale. Jednakże ważniejsze jest to, że im bardziej aktywne firmy w realizacji PKU, tym większe prawdopodobieństwo planów związanych z podnoszeniem kwalifikacji pracowników. Odsetek przedsiębiorstw deklarujących takie plany wzrasta skokowo z 19% w przypadku firm pasywnych do aż 75% w odniesieniu do firm aktywnych. Dodatkowo należy odnotować pewien optymistyczny fakt – wśród firm, które w ostatnim roku realizowały PKU, jest 19% formułujących plany związane z inwestycją w pracowników.

Tabela 22. Związek dotychczasowej realizacji PKU z dalszymi jej planami

		Dotychczasowa realizacja PKU			Ogółem
		firmy pasywne	firmy angażujące się	firmy aktywne	
Plany szkoleniowe	brak planów	80,6%	40,7%	24,9%	34,4%
	palny	19,4%	59,3%	75,1%	65,6%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,369; $p < 0,001$

Innymi słowy można powiedzieć, że dotychczasowe zaangażowanie przedsiębiorstw skutkuje prawdopodobną przyszłą aktywnością w zakresie PKU. Tendencja w tym zakresie jest bardzo wyraźna. Obserwowana spójność jest efektem podejścia przedsiębiorstwa do potrzeby inwestycji w pracowników. Wcześniej została ona

²¹ Na temat aktywności firm w zakresie realizacji PKU patrz część III.1

wyrażona za pomocą formalizacji PKU i jej związku z faktycznym zaangażowaniem przedsiębiorstw. Tu widoczne jest to w związku pomiędzy formalizacją a planami organizacji kursów oraz szkoleń. Spośród wszystkich firm, które uznane zostały za posiadające całkowicie sformalizowany model PKU, 82% deklaruje działania w kierunku podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników w najbliższym kwartale. Taka sama sytuacja dotyczy 72% przedsiębiorstw posiadających model częściowo sformalizowany i jedynie 31% firm o nieustrukturalizowanej PKU.

Tak silny związek jest zrozumiały, gdyż w ramach formalizacji zwarta jest obecność planu szkoleniowego dla pracowników. Jak widać, w tym wypadku oznacza to prognozę wdrożenia wcześniej sformułowanych zamiarów. Szczegółowo zjawisko zostało zilustrowane w poniższej tabeli.

Tabela 23. Związek między formalizacją PKU a planami szkoleniowymi w przedsiębiorstwach

		Model PKU			Ogółem
		model nieformalny	model częściowo formalny	model formalny	
Plany szkoleniowe	brak planów	69,1%	28,2%	17,8%	34,4%
	palny	30,9%	71,8%	82,2%	65,6%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera= 0,425; $p < 0,001$

W tym kontekście nie dziwi również tendencja do częstszego występowania planów szkoleniowych wśród przedsiębiorstw z sektora publicznego (72%) niż prywatnego (60%). Jak wcześniej ustalono, formalizacja PKU, która wpływa na posiadanie planów, w większym stopniu dotyczy sektora publicznego.

Do grona czynników podstawowych, wpływających na deklaracje realizacji PKU w najbliższym kwartale, należy dołączyć również profil gospodarczy przedsiębiorstwa. Ustalono, że deklaracja planów inwestycji w pracowników w największym stopniu charakterystyczna jest dla instytucji działających w obszarze usług dla społeczeństwa (76%), a w dalszej kolejności dla firm o charakterze produkcyjnym lub budowlanym (62%) oraz z sektora usługowego lub handlowego (54%)²².

Deklaracje respondentów nie są jednak aż tak skryształizowane jak mogłoby się wydawać. Dzieje się tak, gdyż na pytanie otwarte sondujące konkretne obszary szkoleń, które mają być realizowane, nie odpowiedział żaden uczestnik badania. Zatem niemożliwe okazuje się formułowanie kierunku inwestycji w kapitał ludzki.

²² Chi-2: 9,374, df=2; $p = 0,009$

V – PODSUMOWANIE

Jak oceniani są absolwenci oraz instytucje odpowiedzialne za edukację?

- Większości respondentów trudno jest określić czy absolwenci poszczególnych typów szkół (zawodowa, średnia, wyższa) są odpowiednio przygotowani do pełnienia ról zawodowych (ok.40%). Zauważa się jednak, że w przypadku ocen skrajnie pozytywnych w pierwszej kolejności przedsiębiorcy wymieniają absolwentów szkół wyższych (12%).
- Również ocena szkół pod kątem zgodności kształcenia z aktualnymi potrzebami rynku pracy w większości przypadków jest nieokreślona (ok.45%), jednak jeżeli jest ona pozytywna, to najczęściej dotyczy zasadniczych szkół zawodowych (12%).
- Zdecydowana większość respondentów zgadza się, że w chwili obecnej warunkiem posiadania dobrego pracownika jest jego samodzielne wyszkolenie (55%).

Czy opolscy przedsiębiorcy inwestują w swoich pracowników?

- Kształcenie ustawiczne pracowników jest powszechnym zjawiskiem. W ostatnim roku poprzedzającym badanie w 85% badanych firm pracownicy byli delegowani do uczestnictwa w kursach/szkoleniach.
- W 71% przedsiębiorstwach pracownicy samodzielnie zgłosili prośbę o umożliwienie im podniesienia kwalifikacji z czego w 93% przypadków prośbę rozpatrzono pozytywnie.
- Łącznie rozpoznano 68% firm aktywnych tj. takich, w których delegowaniu pracowników wystąpiła również ich samodzielna inicjatywa.

Czy można mówić o modelu polityki kształcenia ustawicznego?

- 44% uczestników badania deklaruje, że w ich przedsiębiorstwach występuje dokument, który reguluje zasady podnoszenia kwalifikacji pracowników; zdecydowana większość firm posiada również plan szkoleniowy dla swoich pracowników (75%), a 68% uczestników badania wskazuje, że w ich przedsiębiorstwie istnieje specjalny „fundusz szkoleniowy”.
- Wszystkie trzy elementy formalizacji PKU wystąpiły wśród 36% przedsiębiorstw, podczas gdy żaden z nich nie był obecny w przypadku 24% badanych firm.
- Zauważono, że wraz ze wzrostem stopnia formalizacji zwiększa się odsetek firm aktywnie inwestujących w pracowników z poziomu 49% w przypadku braku formalizacji PKU, do 77% wśród firm o wyraźnie sformalizowanym charakterze PKU.

Jak wygląda organizacja systemu podnoszenia kwalifikacji?

- Zdecydowana większość przedsiębiorstw (89%) w ostatnim roku zorganizowała dla pracowników tzn. „kursy twarde” tj. dające konkretne kwalifikacje lub umiejętności; „szkolenia miękkie”, a więc np. te związane z pracą w grupie lub zapobiegające wypaleniu zawodowemu charakterystyczne były dla 57% badanych przedsiębiorstw.
- Z podobną częstotliwością przedsiębiorstwa organizowały szkolenia zewnętrzne (wynajęcie firmy szkoleniowej – 87% przypadków), jak i wewnętrzne (szkolenia pracowników danej firmy przez innych pracowników tej samej firmy – 84%).
- Źródło finansowania uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w większości wypadków jest zewnętrzne wobec pracownika – spośród firm inwestujących w kapitał pracowników w 65% nastąpiło sfinansowanie pracownikowi uczestnictwa w kursie/szkoleniu. W 35% przypadków zauważono częściową partycypację kosztową pracowników.

- Spośród firm, które inwestowały w pracowników, 28% przedsiębiorstw skorzystało z uczestnictwa w projektach współfinansowanych przez Unię Europejską, w 56% przedsiębiorstw wykorzystano własny „fundusz szkoleniowy”; 57% badanych przedsiębiorstw wskazało również na budżet własny, ale inny niż ten przeznaczony na realizację PKU.

Czy firmy wspierają pracowników w podnoszeniu kwalifikacji?

- Na podstawie badania stwierdzić należy, że opolscy przedsiębiorcy w znacznym stopniu przyczyniają się do inwestycji w kwalifikacje swoich pracowników. Nie jest to związane jedynie z aspektem finansowym.
- Ustalono, że 48% przedsiębiorstw udziela pracownikom dodatkowego urlopu szkoleniowego; 32% skracając im czas pracy; 22% udziela dodatkowego wsparcia finansowego, 22% zgadza się na elastyczny czas pracy a 18% na wykonywanie całości lub części pracy w domu.

Jakie korzyści mają pracownicy z podnoszenia kwalifikacji?

- Inwestycja w kapitał ludzki rozpatrywana może być w aspekcie korzyści bezpośrednich oraz perspektywicznych. Biorąc pod uwagę fakt, że większa wiedza i doświadczenie w pracy zawodowej w dalszej perspektywie czasu przekłada się na lepszą pozycję na rynku pracy, uczestnictwo w kształceniu ustawicznym jest korzyścią długofalową.
- W przypadku korzyści bezpośrednich zauważono, że w wyniku ukończenia kursów/szkoleń w 40% badanych firm pracownicy awansowali na wyższe stanowisko, 30% badanych przedsiębiorstw przyznało jednorazową nagrodę finansową, w 29% przypadków nastąpiło podniesienie wynagrodzenia, a w 19% przypadków przedłużono umowę o pracę.

Czy firmy w najbliższym czasie przewidują inwestycję w pracowników?

- Większość respondentów stwierdziła (66%), że w perspektywie najbliższego kwartału w ich przedsiębiorstwach planuje się realizację jakiegokolwiek formy kształcenia ustawicznego pracowników.

- ➔ *27% badanych firm wskazuje, że w tym okresie interesować je będą przede wszystkim „szkolenia miękkie”, a 22% „szkolenia twarde”.*
- ➔ *Ustalono, że plany szkoleniowe częściej posiadają te firmy, które już wcześniej angażowały się w inwestycję w pracowników (75%) niż te, które tego nie robiły (19%)*

VI – CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

Tabela 24. Charakterystyka próby badawczej – wielkość zatrudnienia

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	50-60	73	26,2	27,7	27,7
	61-75	74	26,5	28,0	55,7
	76-125	54	19,4	20,5	76,1
	126+	63	22,6	23,9	100,0
	Ogółem	264	94,6	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	15	5,4		
Ogółem		279	100,0		

Tabela 25. Charakterystyka próby badawczej – sekcja PKD

Seksja PKD		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	sekcja a	8	2,9	2,9	2,9
	sekcja b	2	,7	,7	3,6
	sekcja c	72	25,8	25,8	29,4
	sekcja d	3	1,1	1,1	30,5
	sekcja e	10	3,6	3,6	34,1
	sekcja f	17	6,1	6,1	40,1
	sekcja g	19	6,8	6,8	47,0
	sekcja h	12	4,3	4,3	51,3
	sekcja k	3	1,1	1,1	52,3
	sekcja l	5	1,8	1,8	54,1
	sekcja m	4	1,4	1,4	55,6
	sekcja n	11	3,9	3,9	59,5
	sekcja o	25	9,0	9,0	68,5
	sekcja p	56	20,1	20,1	88,5
	sekcja q	23	8,2	8,2	96,8
	sekcja r	7	2,5	2,5	99,3
	sekcja s	2	,7	,7	100,0
	Ogółem		279	100,0	100,0

Tabela 26. Charakterystyka próby badawczej – sektor działalności

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Prywatny	141	50,5	50,5	50,5
	Publiczny	138	49,5	49,5	100,0
	Ogółem	279	100,0	100,0	

Tabela 27. Charakterystyka próby badawczej – kapitał firmy

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Całkowicie polski	232	83,2	83,2	83,2
	Całkowicie zagraniczny	12	4,3	4,3	87,5
	Zarówno polski jak i zagraniczny	35	12,5	12,5	100,0
	Ogółem	279	100,0	100,0	

Tabela 28. Charakterystyka próby badawczej – szacowany odsetek zatrudnionych kobiet

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	mniej niż 25%	99	35,5	35,5	35,5
	25% do 50 %	101	36,2	36,2	71,7
	51% do 75%	55	19,7	19,7	91,4
	powyżej 75 %	24	8,6	8,6	100,0
	Ogółem	279	100,0	100,0	