



Zasadniczym celem tego przedsięwzięcia było zbadanie właściwości ludzi zamieszkujących obszar polskiej części Euroregionu Bug, przede wszystkim pod względem możliwości pełnienia funkcji podmiotu rozwoju regionu. Chodziło o ustalenie – w jakim stopniu kapitał ludzki może stanowić czynnik stymulujący ten rozwój, a w jakim jego cechy mogą oddziaływać negatywnie? Istotne było tu, między innymi, poznanie: stanu wiedzy na temat funkcjonowania instytucji lokalnych i ogólnopaństwowych oraz oceny tych instytucji, stosunku do podejmowanych działań administracyjnych, sposobu postrzegania lokalnych problemów społecznych, oczekiwań związanych z utworzeniem „Euroregionu Bug” itd.<sup>4</sup> Wśród badanych zjawisk znaczące miejsce przypadło problematyce pracy i kształcenia. W opracowaniu tym prezentujemy fragment uzyskanych na ten temat wyników.

#### PRZEDMIOT ANALIZY

Kwalifikacje stanowią jeden z głównych czynników rozwoju społeczno-gospodarczego oraz kulturowego społeczeństw. Są ich swoistym bogactwem. Określić je można mianem potencjału, w znaczeniu możliwości wytwórczych, zdolności (i sprawności) tkwiących w jednostkach i grupach społecznych. Wszelkie niedobory w tej dziedzinie mają niekorzystne skutki nie tylko dla gospodarki, ale także dla społeczeństwa i jego kultury.

W literaturze przedmiotu kwalifikacje umieszczane są w grupie najważniejszych czynników wpływających na wysokość zapotrzebowania na pracę w gospodarce „otwartej”. Wśród cech związanych z uwarunkowaniami gospodarczo-ekonomicznymi, zależnościami międzynarodowymi czy polityką państwa, znajdują się takie aspekty, jak: wydajność pracy, stopień i różnorodność kwalifikacji na terenie danego kraju, mobilność siły roboczej<sup>5</sup>. Do podstawowych składników kwalifikacji zalicza się: cechy osobowościowe, posiadaną wiedzę i umiejętności. Spośród cech osobowościowych, mających znaczenie jako elementy unikatowych kwalifikacji, szczególne znaczenie przypada pracowitości, rzetelności, otwartości na zmiany, odpowiedzialności, odwadze, wytrwałości, niezawodności itd.<sup>6</sup>

Współcześnie wysoką rangę społeczną posiadają rodzaje kwalifikacji rzadkich, określanych mianem deficytowych czy strategicznych. Wysokie kwalifikacje zawodowe, staż pracy, odpowiednie cechy osobowościowe oraz inteligencja stanowią wewnętrzne uwarunkowania umożliwiające zachowanie pewności pracy<sup>7</sup>. Gwarantują one nie tylko stałe zatrudnienie, ale również wysoki poziom dochodów.

<sup>4</sup> L. Dyczewski, *Spoleczno-kulturowe...*, s.40.

<sup>5</sup> P. Unger, *Procesy alokacji w nowoczesnej gospodarce: państwo a rynek*, Katowice 1996, s. 129.

<sup>6</sup> A. Polańska, *Wartość kwalifikacji człowieka*, „Życie i Myśl” 1996, z. 5, s. 38.

<sup>7</sup> H. Jastrzębska-Smolaga, *Praca – pewność czy jej brak? Studium analizy faktów*, Warszawa 1994, s. 93–97.

Celem tego opracowania jest odpowiedź na pytanie – jakie znaczenie mieszkańcy regionu środkowo-wschodniej Polski przypisują kwalifikacjom? Zagadnienie znaczenia rozpatrujemy z perspektywy pełnionych funkcji wobec innych sfer życia i rodzaju celów realizowanych dzięki kwalifikacjom. Należy podkreślić, że chodzi o odtworzenie sposobu, w jaki zjawiska te funkcjonują w świadomości badanych. Interesowały nas zatem przekonania wyrażone w toku wywiadu, z racji założenia, że poznanie tych przekonań stanowi sposób empirycznego badania świadomości. Mieć świadomość jakiegoś przedmiotu czy zjawiska – to zdawać sobie sprawę z tego, że w jakiś sposób istnieje, posiada jakieś znaczenie, jest ważny, a więc że przedstawia określoną wartość<sup>8</sup>. Przy czym istotny jest także element konsekwencyjny – zachowania w dziedzinie kształcenia.

Koncentrujemy się tu na wybranych składnikach kwalifikacji. Zajmiemy się przede wszystkim takimi wartościami, jak: wiedza i mądrość, wykształcenie oraz pracowitość. Analiza przebiegać będzie na dwóch wzajemnie powiązanych płaszczyznach, zgodnie z którymi kwalifikacje traktujemy jako wartość i jako normę społeczną<sup>9</sup>.

- Po pierwsze – zdobywanie wiedzy, wykształcenia, umiejętności zawodowych (kwalifikacji) stanowi cel podejmowanych działań. Jest kryterium oceny innych ludzi i podstawą określenia wartości własnej jako pracownika, a także definiowania miejsca w strukturze społecznej. Wykształcenie, zdobywana wiedza pozwalają człowiekowi lepiej poznać samego siebie oraz otaczający świat, dzięki szerszej perspektywie poznawczej i analitycznej. Poziom i typ wykształcenia wpływają na uznawane wartości, wzory zachowań, formy komunikowania i metody wychowawcze<sup>10</sup>. Czynniki te posiadają treść i znaczenie dla jednostek i grup społecznych, wywołują określone postawy – stanowią wartość.

- Po drugie – kwalifikacje oznaczają zasady realizacji pożądaných celów, przez co można dokonać oceny stopnia ich skuteczności, w zestawieniu z innymi czynnikami życia społecznego. Generalnie więc kwalifikacje oraz wykonywana praca (praktyczne ich wykorzystanie) służą jako środek osiągnięcia wartości, np.: samo-realizacji, nawiązywania więzi społecznych, wartości materialnych itd. Mamy więc do czynienia z funkcjonowaniem norm społecznych.

---

<sup>8</sup> J. Bugiel, M. Burkiewicz, L. H. Haber, W. Pawnik, *Praca jako wartość w świadomości załogi przedsiębiorstwa przemysłowego. Raport z badań*, Kraków 1990, s. 35–39.

<sup>9</sup> Wartość rozumiemy tak, jak przyjęto to w całościowej koncepcji omawianych tu badań. Zatem wartość to „przedmioty oraz stany rzeczy, na które ukierunkowane są dążenia jednostek badanych bądź które zaspokajają ich potrzeby. Albo też [...] ogólne kryterium, na podstawie którego jednostki badane uznają różne obiekty jako godne pozytywnej oceny” – L. Dyczewski, *Społeczno-kulturowe...* s. 148. Normy społeczne funkcjonują na podstawie wartości. Norma to środek do celu, służy realizacji wartości.

<sup>10</sup> L. Dyczewski, *Kultura polska w procesie przemian*, Lublin 1993, s. 287–289.

CECHY SPOŁECZNO-ZAWODOWE BADANYCH<sup>11</sup>

Obie badane grupy – podstawowa i liderów, różniły się zdecydowanie pod względem struktury demograficznej i społeczno-zawodowej. Była to konsekwencja przyjętych założeń badawczych oraz odmiennego sposobu doboru tych prób. Dlatego też przeprowadzono rozłączną analizę przekonań respondentów w ramach każdej z wyodrębnionych grup. Porównanie rozkładów odpowiedzi pomiędzy tymi grupami ma jednak szczególne znaczenie, ponieważ pozwala zestawić poglądy osób zajmujących najwyższe pozycje społeczno-zawodowe z opinią losowo wybranych członków zbiorowości lokalnych.

W grupie podstawowej 56,2% badanych stanowią kobiety, natomiast 43,8% mężczyźni. Grupę liderów tworzą głównie mężczyźni – 78,4%. Liderzy zdecydowanie częściej reprezentowali starsze kategorie wiekowe – ponad połowa z nich (55,9%) to osoby powyżej 45 roku życia. Dla porównania dodajmy, że analogiczna wielkość w grupie podstawowej wyniosła – 32,8%. Ludzie młodzi, liczący mniej niż 35 lat to 9,8% grupy liderów, natomiast 32,6% – grupy podstawowej.

Jednym z podstawowych czynników decydujących o specyfice grupy liderów był poziom wykształcenia. Co drugi lider to absolwent uczelni wyższej (w grupie podstawowej – 15,5%), a co piąta osoba posiadała świadectwo dojrzałości<sup>12</sup>.

Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł w grupie podstawowej 77,5%, w grupie zaś liderów – 91,2%<sup>13</sup>. W pierwszej z badanych grup pracujący zawodowo stanowili 62,0%, bezrobotni – 15,4%, renciści i emeryci – 15,6%, a 7,0% – osoby pozostające w innej niż wymienione sytuacjach (najczęściej nie zatrudnione gospodynie domowe, osoby przebywające na urloпах, np. wychowawczym, zdrowotnym)<sup>14</sup>. Zdecydowana większość liderów pełniła funkcje kierownicze (77,3%). Przy czym 53,5% osób pracujących zawodowo w tej grupie to wyższa kadra kierownicza, a więc na przykład kierownicy całych jednostek organizacyj-

<sup>11</sup> W opracowaniu tym omawiane są tylko te przypadki, gdy między zmiennymi wystąpiła istotna statystycznie zależność. Z uwagi na wymogi wydawnicze ograniczające wielkość artykułu, wyjątkowo informujemy o wielkości współczynnika korelacji V Cramera (w tekście oznaczenie – VC) lub Phi (Fi). Dane podajemy bez kategorii „brak odpowiedzi”.

<sup>12</sup> Wykształcenie podstawowe posiadało 15,5% badanych w grupie podstawowej i 5,4% w grupie liderów; zasadnicze zawodowe odpowiednio 35,0% i 16,2%; średnie, pomaturalne i niepełne wyższe 39,2% i 21,6%; wyższe – odpowiednio 10,3% i 56,8%. Istotna statystycznie różnica między grupami [VC = 0,47; p < 0,001].

<sup>13</sup> Współczynnik aktywności zawodowej to udział osób aktywnych zawodowo (aktualnie pracujących lub poszukujących pracy i gotowych podjąć ją w najbliższym czasie) w ogólnej liczbie ludności powyżej 15 roku życia – *Aktywność zawodowa i bezrobocie w Polsce w maju 1995 r. Raport przygotowany na podstawie „Badania aktywności ekonomicznej ludności” przeprowadzonego w maju 1995 r.*, GUS, Warszawa 1995, s. 12.

<sup>14</sup> W grupie liderów jedna kobieta to osoba bezrobotna, współczynnik zatrudnienia wyniósł tu więc 99,5%. Nie wystąpiły inne, poza przebywaniem na rencie czy emeryturze, przypadki bierności zawodowej. Renciści i emeryci stanowili 8,3% tej grupy.

nych w administracji terenowej, dyrektorzy zakładów pracy, proboszczowie parafii itp. W grupie podstawowej natomiast stanowiska kierownicze zajmowało 14,1% aktualnie zatrudnionych (wyższa kadra kierownicza – 3,4%), samodzielne – 29,2%, a 56,7% osób pracowało na stanowiskach niesamodzielnych.

Ponad połowa liderów zadeklarowała przynależność do stowarzyszeń, organizacji społecznych czy politycznych. Dodajmy, że co trzeci z tych „aktywistów” pełnił znaczącą funkcję, np. prezesa, przewodniczącego, naczelnika, członka rady itp.<sup>15</sup>

#### KWALIFIKACJE JAKO WARTOŚĆ

W celu uzyskania informacji o znaczeniu kwalifikacji należało przede wszystkim ustalić – jakie miejsce zajmują poszczególne składniki kwalifikacji wśród innych wartości? Do respondentów skierowano pytanie: „Jak Pan(i) widzi swoje dziecko, jakie ono powinno być? Proszę odpowiedzieć, nawet jeżeli Pan(i) nie ma dzieci” i poproszono o wybór maksymalnie trzech, spośród siedemnastu, przedstawionych na standardowej liście kategorii.

Metoda badania systemu wartości poprzez odtwarzanie zestawu cech, które rodzice najbardziej chcieliby widzieć jako charakteryzujące własne dzieci, jest dość często stosowanym przez badaczy zabiegiem<sup>16</sup>. L. Dyczewski wysuwa tezę, że wartości preferowane przez dorosłe osoby w odniesieniu do dzieci są wartościami już sprawdzonymi, poddano je weryfikacji, oceniono ich znaczenie w życiu, stanowią zasadnicze wartości życiowe<sup>17</sup>. Zakładamy, że umownym co prawda, ale wspólnym mianownikiem porównywania wartości między sobą jest przekonanie badanego o tym, że są to wartości rzeczywiście ważne. W zaproponowanym zestawieniu cech – wartości znalazły się dwa zasadnicze składniki kwalifikacji: mądrość, wiedza oraz pracowitość i rzetelność w pracy.

Mądrość, zdobywanie wiedzy w ciągu całego życia to najczęściej wskazywana odpowiedź. Kategoria ta znalazła uznanie w opinii 47,7% respondentów w grupie podstawowej i 55,2% w grupie liderów. Natomiast pracowitość i rzetelność w pracy, jako cechę upragnioną dla swojego dziecka, wybrało zaledwie 12,6% respondentów w pierwszej grupie (dziewiąta ranga) i 8,0% liderów (trzynasta ran-

<sup>15</sup> W grupie podstawowej przynależność organizacyjną zadeklarowało 14,8% respondentów (co ósmy w tej podgrupie pełnił funkcję przewodniczącego).

<sup>16</sup> Por.: L. Dyczewski, *Polacy w Bawarii. Tożsamość etniczno-kulturowa. Wchodzenie w społeczeństwo niemieckie*, Lublin 1993, s. 177 i n.; L. Dyczewski, *Diaspora czy integracja Polaków w Górnej Austrii*, „Studia Polonijne” 1992, t. 14, s. 7–52; M. Słomczyński, M. L. Kohn, *Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje. Polsko-amerykańskie analizy porównawcze*, Wrocław 1988, s. 26 i n.

<sup>17</sup> L. Dyczewski, *Polacy...*, s. 182.

ga). Warto podkreślić, że nie stwierdzono wpływu zmiennych społeczno-demograficznych na częstotliwość wyboru tych wartości.

Fakt, iż wysokie kwalifikacje stanowią cenione elementy rzeczywistości społecznej, potwierdzają również inne wskaźniki. Dla przykładu, 19,8% respondentów w grupie podstawowej i 28,4% liderów – charakteryzował co najmniej średni stopień orientacji na wartości wiedzy, wykształcenia<sup>18</sup>. Ponadto rozwój szkolnictwa i ogólne podniesienie świadomości społeczeństwa wskazano jako najbardziej istotny czynnik dla rozwoju regionu<sup>19</sup>. Wyboru tego faktora zmian dokonała ponad połowa badanych w obu grupach. Przy tym przekonanie o stymulującej roli wykształcenia wyraźnie częściej cechowało kobiety niż mężczyzn, a także respondentów w młodszych kategoriach wiekowych (wśród dwudziestolatków odsetek wskazań wyniósł 78,0%). Częstotliwość podkreślania potrzeby edukacji w społeczeństwie zwiększała się też wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia badanych<sup>20</sup>. Jednocześnie jednak co drugi respondent był przekonany o tym, że wysokie kwalifikacje występują w tym regionie rzadziej niż w innych częściach Polski. Tylko co dwudziesta osoba była zdania, że zjawisko to jest częstsze.

Zatem w świadomości respondentów wiedza i wykształcenie to cenne dobro społeczne, ale stosunkowo rzadkie. Odwrotnie natomiast przedstawia się kwestia pracowitości. Wydaje się, że tu z kolei dobro to uznano za powszechne, ale nie dość się je ceni.

W wypowiedziach badanych na temat cech charakterystycznych Polaków w ogóle oraz cech specyficznych mieszkańców regionu środkowo-wschodniej Polski – pracowitość pojawia się stosunkowo często<sup>21</sup>. Spośród respondentów, którzy wskazali najważniejsze, ich zdaniem, cechy Polaków – 28,8% wymieniło „pracowitość”. Cecha ta zyskała drugą, po gościnności, rangę na liście frekwencji (róż-

<sup>18</sup> Indeks „orientacja na wartości wiedzy i wykształcenia” tworzyły następujące kategorie z wybranych pytań kafeteryjnych: odpowiednio wysokie wykształcenie daje większe szanse na zatrudnienie; dzięki pracy powinno się osiągać wiedzę i nowe umiejętności; dobra praca powinna dawać możliwość podnoszenia kwalifikacji; wygraną pieniądze przeznaczone by na kształcenie własne lub kogoś z rodziny; chciano by, aby dziecko było mądre, zdobywało wiedzę przez całe życie; posiadanie wysokich kwalifikacji zawodowych decyduje o osiągnięciu wysokiej pozycji materialnej. Za wybór każdej z kategorii respondent otrzymywał 1 punkt. Nie wystąpiła wartość 6, z powodu niskiej liczebności wartości 5 włączono ją do wartości 4. Indeks przyjął wartości: 0 – orientacja nie występuje, 1 i 2 – słaba orientacja; 3 – średnia; 4 – wysoka.

<sup>19</sup> Postawiono pytanie zamknięte: „Poniżej wymienione są różne czynniki potrzebne dla rozwoju regionu. Proszę wybrać trzy, które zdaniem Pana(i) są najważniejsze”. Na kolejnych miejscach, wśród jedenastu kategorii, znalazły się czynniki: rozwój rolnictwa, przemysłu, turystyki, większa samodzielność i aktywność samorządów.

<sup>20</sup> Dane dotyczą podstawowej grupy badanych.

<sup>21</sup> Postawiono pytania: „Czy może Pan(i) podać typowe, zdaniem Pana(i), cechy mieszkańców Pana(i) regionu?” oraz „Jakie najważniejsze cechy według Pana(i) posiadają Polacy?”. W odpowiedzi na pierwsze pytanie 556 respondentów wymieniło cechy typowe; na drugie – 845. Liczebności te stanowiły podstawę procentowania.



nica 3 procent). Pozostałe kategorie nie osiągnęły nawet 5-procentowej reprezentacji. Z kolei w opisie mieszkańców własnego regionu „pracowitość” za typową cechę uznało aż 46,6% respondentów. Stanowiło to jedyną tak licznie pojawiającą się odpowiedź. Inne posiadały niższą niż 2-procentową frekwencję.

Konkludując, należy stwierdzić, iż w opinii badanych osób pracowitość stanowi w zasadzie podstawowy wymiar charakterystyki zarówno mieszkańców tej części Polski, jak i Polaków w ogóle. Co ważne, respondenci posiadający odmienne cechy społeczno-demograficzne, zamieszkujący różne środowiska, w podobnym stopniu dostrzegali jej obecność. Powstaje zatem pytanie – dlaczego cecha ta nie znalazła się w grupie najbardziej upragnionych? Należy bowiem podkreślić, że według badań ogólnopolskich, zrealizowanych i powtórzonych w latach dziewięćdziesiątych przez OBOP, pracowitość wciąż stanowi główną cechę, którą w opinii respondentów, rodzice powinni wpoić swoim dzieciom<sup>22</sup>. Z badań CBOS przeprowadzonych w 1997 roku wynika, że w świadomości Polaków tkwi przekonanie, iż warto być pracowitym w życiu i jest to ten rodzaj przesłania, które chcieliby przekazać swojemu dziecku czy wnukowi. Tego zdania było 79,0% respondentów, podczas gdy 18,0% uważało, że pracowitość nie jest koniecznym warunkiem sukcesów<sup>23</sup>.

Można oczywiście przypuszczać, że na stosunkowo niską lokatę uzyskaną w naszych badaniach przez kategorię „pracowitość i rzetelność w pracy” wpłynął w pewnym stopniu fakt, iż pojawiła się ona w bogatym treściowo i zakresowo zbiorze wartości. Mamy tu także do czynienia z poziomem wartości deklarowanych, a w ich przypadku nie ma pewności, w jakim stopniu są one zgodne z wartościami realizowanymi. Ponieważ jednak respondenci wyrazili przekonanie, że pracowitość jest typową cechą mieszkańców regionu, przemawia to za wnioskiem, że praca stanowi wartość realizowaną. Być może, skoro pracowitość uznano za oczywisty element życia społecznego, jako dobro powszechnie obecne (i dostępne?), nie zwraca się na nią uwagi, w sytuacji wskazywania dóbr pożądanых.

Analiza wypowiedzi respondentów wykazała ujemną korelację między wyborem preferowanych dla potomstwa cech: „dobre, dostatnie urządzenie się w życiu” a „pracowitość i rzetelność w pracy” (2,9% respondentów w grupie podstawowej dokonało łącznego wyboru obu tych wartości)<sup>24</sup>. Podobnie też wybór mądrości i wiedzy koreluje ujemnie ze wskazaniem pracowitości jako upragnionej wartości (łączny wybór obu cech – 4,8% badanych)<sup>25</sup>. Co więcej, nawet te spośród badanych osób, które postrzegały pracę w kategoriach źródła satysfakcji, radości,

<sup>22</sup> B. Rogulska, *Rodzina polska – wzory i wartości* [w:] *Wartości, praca, zakupy... O stylach życia Polaków*, red. M. Falkowska, CBOS, Warszawa 1997, s. 64–67.

<sup>23</sup> K. Pankowski, *O sensie życia, wartościach życiowych, cnotach i występkach* [w:] *Wartości, praca, zakupy...*, s. 40.

<sup>24</sup> Grupa podstawowa [Fi = -0,11; p = 0,002].

<sup>25</sup> Grupa podstawowa [Fi = -0,07; p = 0,04].

wartości nadającej życiu sens, rzadko podkreślały pracowitość jako cechę szczególnie preferowaną w odniesieniu do pokolenia dzieci (odpowiednio 16,8% oraz 12,6%). Nasuwa się przypuszczenie, że istnieje jakaś zasadnicza przyczyna „wyłączenia” pracowitości z systemu najważniejszych wartości życiowych, w których tak mocno osadzone są wartość mądrości, wiedzy oraz wartości materialne<sup>26</sup>. Po pierwsze, proces zdobywania wiedzy wymaga zaangażowania i pracy; po drugie, praca pozwala na wyrażenie posiadanej wiedzy i kwalifikacji; po trzecie, dla wielu badanych praca stanowi źródło satysfakcji, samorealizacji. W przekonaniach respondentów tkwi zatem wiele kontrastów. Niespójności mogą być jednak pozorne, jeżeli przyjmiemy, że wysoka ranga mądrości i wiedzy stanowi wyraz uznania dla wartości samej w sobie, a stosunkowo niska ranga pracowitości – wyraz uznania jej za nieskuteczną normę społeczną. Ostatecznie pozwala to na sformułowanie hipotezy, że znaczenie przypisywane mądrości, wiedzy, wykształceniu i pracowitości koreluje z oceną tych składników kwalifikacji – jako środków służących osiągnięciu pożądanego celu.

#### KWALIFIKACJE JAKO CZYNNIKI SUKCESU

W celu weryfikacji powyższej hipotezy dokonano pomiaru czynników decydujących o uzyskaniu dobrego miejsca pracy, wyznaczających atrakcyjność pracownika na rynku pracy oraz uwarunkowań wysokiej pozycji materialnej ludzi w Polsce. Współcześnie jest to dość znaczący obszar definiujący sukces i powodzenie w życiu. Interesowała nas przede wszystkim ocena skuteczności pracy i kwalifikacji zawodowych jako norm społecznych, zwłaszcza w konfrontacji z zewnętrznymi względem jednostki determinantami. Problem jest istotny z uwagi na zmiany spowodowane transformacją gospodarki i wynikającą stąd koniecznością przystosowania społeczeństwa do nowych warunków życia i pracy. Powstaje pytanie o kierunki tej adaptacji. Jako wskaźniki można wykorzystać przypisywanie roli sprawczej różnym czynnikom: wewnętrznym (np. indywidualne zaangażowanie i rozwój, samorealizacja), sprzyjającym postawom innowacyjnym oraz czynnikom zewnętrznym, z tradycyjnie akcentowanym podporządkowaniem autorytetom, co wiąże się na ogół z postawami zachowawczymi.

Źródłem informacji na temat zasad rekrutacji do pracy, tak jak funkcjonuje to w świadomości mieszkańców regionu środkowo-wschodniej Polski, były odpowiedzi na pytanie: „Co według Pana(i) pomaga w otrzymaniu dobrego miejsca pracy, daje większe szanse na zatrudnienie?”.

---

<sup>26</sup> Wartości materialne, jako najbardziej upragnione, wskazało 36,9% respondentów w grupie podstawowej (N=800) i 17,9% liderów (N=201).



Tabela 1. Warunki sprzyjające otrzymaniu dobrego miejsca pracy<sup>27</sup>

Kategorie odpowiedzi	Grupa podstawowa N=801		Liderzy N=204	
	% respondentów	ranga	% respondentów	ranga
posiadanie potrzebnego zawodu	51,7	1	49,5	2
wykorzystywanie układów, znajomości	49,3	2	40,7	3
odpowiednio wysokie wykształcenie	43,3	3	54,4	1
duże doświadczenie zawodowe	30,1	4	32,3	4
odpowiednio młody wiek	18,2	5	15,7	6
odpowiednie pozytywne cechy charakteru	10,2	6	18,1	5
dyspozycyjność	9,5	7	14,7	7
atrakcyjny wygląd fizyczny	7,0	8	6,4	10,5
przynależność do odpowiedniej partii	5,7	9	8,2	9
przypadek	5,6	10	6,4	10,5
inne sprawy	4,9	11	10,8	8
brak dzieci lub odchowane dzieci	4,6	12	1,5	13
to, że jest się mężczyzną	3,5	13	2,9	12
to, że jest się kobietą	1,0	14	0	-

Elementy związane z wewnętrznymi uwarunkowaniami sukcesu na rynku pracy, a więc kwalifikacjami zawodowymi potencjalnych kandydatów do zatrudnienia, uzyskały najwyższe rangi na liście frekwencji (w obu badanych grupach). Liderzy najczęściej wskazywali wykształcenie i posiadanie potrzebnego zawodu. W następnej kolejności pojawiły się: protekcja, praktyczne doświadczenie w zawodzie oraz pozytywne cechy charakteru. Wśród tych ostatnich dominowały pracowitość i rzetelność, otwartość na innych, obowiązkowość, odpowiedzialność, uczciwość. Jest to równoznaczne ze wskazaniem strategicznych kwalifikacji, które są niezbędne do osiągnięcia wysokiej pozycji zawodowej. Wyższa pozycja liderów na rynku pracy wymaga zaangażowania wiedzy i umiejętności, ale też i poświęcenia, czego dowodem jest częste wskazywanie w tej kategorii respondentów na dyspozycyjność.

W grupie podstawowej priorytet przypadł czynniki „odpowiedni zawód” oraz „wykorzystywanie układów i znajomości” jako środków do otrzymania dobrego miejsca pracy. Dalej zaś wymieniano wykształcenie i duże doświadczenie zawodowe.

Dysponowanie zawodem, na który istnieje zapotrzebowanie, stanowi niekwestionowany warunek powodzenia na rynku pracy. Respondenci z różnych kategorii społeczno-demograficznych w podobnym stopniu dostrzegali jego znaczenie. Natomiast ranga „odpowiednio wysokiego wykształcenia” wzrastała wraz z po-

<sup>27</sup> Wśród „innych spraw” znalazły się m.in. negatywne cechy: chamstwo, brak skrupułów. Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybierać do trzech kategorii.

ziomem wykształcenia samych badanych<sup>28</sup>. Wśród osób posiadających wyższe wykształcenie – 65,5% dokonało wyboru tej wartości, podczas gdy tylko 27,3% w grupie respondentów z wykształceniem podstawowym. Ważę tego elementu podkreślały wyraźnie częściej kobiety (w grupie podstawowej – 1/2 mężczyzn i 1/3 mężczyzn, w grupie liderów – 2/3 kobiet i 1/2 mężczyzn) oraz respondenci ze starszych kategorii wiekowych.

Z punktu widzenia interesu społecznego godny podkreślenia jest fakt, że największe znaczenie przypisano składnikom kwalifikacji – przygotowaniu zawodowemu uzyskanemu formalnie i odpowiednio wysokiemu poziomowi wykształcenia. Jakość tych cech w znacznym stopniu zależy od samych zainteresowanych – ich osobistych predyspozycji, wysiłku włożonego w kształcenie się czy od mobilności zawodowej. Świadczy to o dostrzeganiu funkcji sprawczej elementów samostereowności w rekonstruowanym obrazie mechanizmów kształtujących rynek pracy. Jednakże wysokiej ocenie tych czynników towarzyszy warunek wykorzystywania protekcji. Niemal co drugi respondent uważa funkcjonowanie układów i znajomości za decydujące w systemie zatrudnienia (w obu badanych grupach). W tym kontekście własne działania mogą być postrzegane jako nieskuteczne, co z kolei może wpływać negatywnie na aspiracje zawodowe wielu ludzi i hamować ich inicjatywę. Jeżeli zaś ta subiektywna ocena odzwierciedla rzeczywistą skalę zjawiska, dowodzi to istnienia głębokich zaburzeń w funkcjonowaniu rynku pracy w Polsce. W ten sposób bowiem statystycznie dominujący typ kandydata do pracy to osoba dysponująca zawodem, na który istnieje duże zapotrzebowanie, wykształceniem wyższym niż przeciętne i atutem młodości, popartym dużym doświadczeniem zawodowym. Co niezbędne jednak, powinna też posiadać rozległe wpływy i znajomości, na wypadek gdyby wymienione cechy okazały się, mimo wszystko, niewystarczające.

Innym wymiarem sukcesu, poza omówionymi uwarunkowaniami otrzymania dobrego miejsca pracy, jest osiągnięcie powodzenia materialnego w życiu. W związku z tym postawiono pytanie: „Co najczęściej, Pana(i) zdaniem, decyduje o tym, że w Polsce osiąga się wysoką pozycję materialną?”

Społeczna ranga kryteriów powodzenia materialnego w życiu została odmiennie oceniona w każdej z badanych grup, jakkolwiek w obu przypadkach najwyższą lokatę uzyskała kwestia istniejących luk prawnych, które pozwalają osobom posiadającym odpowiednie informacje na szybkie bogacenie się.

W grupie podstawowej druga lokata przypadła zjawisku wykorzystywania układów i znajomości, w następnej kolejności sklasyfikowane zostało cwaniactwo życiowe oraz wysokie kwalifikacje zawodowe. Dopiero na czwartym miejscu znalazła się rzetelna, uczciwa praca, dalej zaś posiadanie talentu w jakiejś dziedzinie, w połączeniu z umiejętnością wykorzystania go. Co piąty respondent uznał,

<sup>28</sup> Zależność istotna statystycznie w grupie liderów [VC = 0,27; p < 0,05].

Tabela 2. Czynniki decydujące o osiągnięciu wysokiej pozycji materialnej w Polsce<sup>29</sup>

Czynniki	Grupa podstawowa N=803	Liderzy N=204
	% respondentów	
dziurawe prawo pozwalające na szybkie bogacenie się	39,7	44,6
układy, pomoc wpływowych osób	32,5	25,5
cwaniactwo	28,9	25,0
wysokie kwalifikacje zawodowe	27,4	36,3
rzetelna, uczciwa praca	23,8	23,5
zdolności, talent w jakiejś dziedzinie i umiejętność wykorzystania ich	22,3	34,3
prowadzenie własnej działalności gospodarczej	19,9	16,2
przebojowe dochodzenie do celu	19,6	22,6
uzyskanie, „złapanie” wysokiego stanowiska państwowo-rządowego	14,3	10,3
posiadanie nowoczesnego gospodarstwa rolnego	6,0	4,9
poparcie organizacji społecznych i politycznych	5,1	7,4
praca jak największej liczby domowników	5,0	2,9
inne sprawy	3,6	5,9
inne sprawy: np. kradzież, nieuczciwość	3,0	2,0
inne sprawy: umiejętność zaryzykowania	0,4	2,0

że gwarancję może dawać prowadzenie własnej działalności gospodarczej albo też przebojowość w dochodzeniu do wyznaczonych celów.

Wśród liderów za najważniejsze warunki sukcesu materialnego (po nieprawidłowościach w funkcjonowaniu systemu prawnego) uznano cechy związane z indywidualnymi umiejętnościami, wiedzą i predyspozycjami jednostki: wysokie kwalifikacje zawodowe oraz talent i szczególne zdolności. Jednakże dla niemal połowy liderów czynnikiem równie skutecznym, jak osobiste cechy, są układy i cwaniactwo<sup>30</sup>.

Szczególnie zastanawia fakt, że w tym typowo rolniczym regionie tak małe szanse na osiągnięcie dobrej pozycji materialnej łączono z prowadzeniem nowoczesnego gospodarstwa rolnego.

Generalnie rzecz biorąc, należy stwierdzić, iż ocena mechanizmów zewnętrznych decydujących o sytuacji materialnej nie podlegała międzypokoleniowemu zróżnicowaniu. Odmiennie natomiast postrzegano rangę czynników wewnętrznych. W grupie podstawowej najwyższe odsetki osób przyznających znaczenie zarówno kwalifikacjom zawodowym, jak i pracy, wystąpiły w najmłodszej kategorii respondentów. Najniższe zaś dotyczą najstarszej grupy badanych. Przy czym, o ile przeświadczenie o roli wysokich kwalifikacji zawodowych było typowe generalnie dla ludzi młodych, o tyle przekonanie o sile sprawczej rzetelnej pracy osiągnęło minimalną wartość wśród respondentów w przedziale wiekowym od 25 do 34 lat. Pierw-

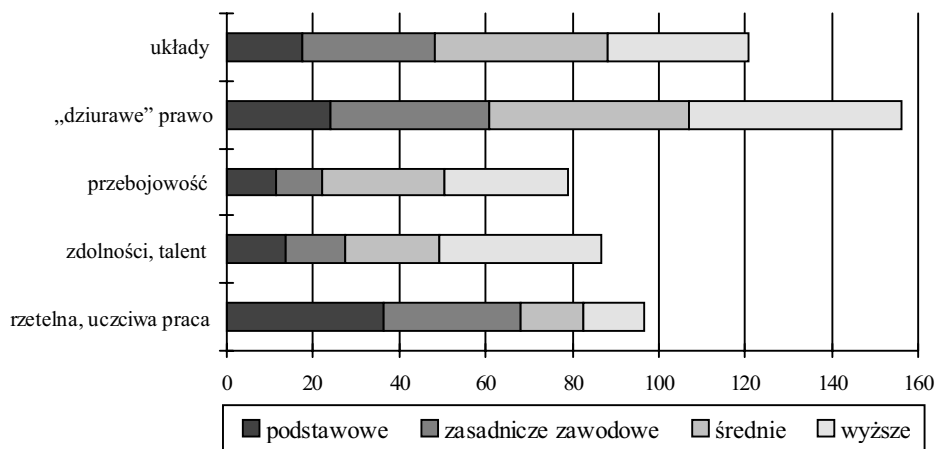
<sup>29</sup> Procenty nie sumują się do 100,0, ponieważ respondenci mogli wybrać do trzech kategorii. Kolejność kategorii w tabeli według częstotliwości wyborów w grupie podstawowej.

<sup>30</sup> Przynajmniej jedną z tych dwóch kategorii wskazało 49,9% liderów (42,6% osób w grupie podstawowej).

sza prawidłowość oznaczałaby odejście w młodym pokoleniu od mentalności człowieka socjalizmu, a więc wzrost poczucia podmiotowości i możliwości wpływu na wydarzenia. Stanowi to optymistyczną prognozę na przyszłość i z pewnością zaowocuje większym inwestowaniem „w siebie”. Wykształcenie staje się wymogiem współczesnych czasów. Zarazem jednak ten optymistyczny wariant może ulec weryfikacji poprzez zderzenie z rzeczywistością społeczną. Wskaźnikiem tego rozczarowania byłyby wypowiedzi trzydziestolatków. Są to bowiem osoby wchodzące w okres największej aktywności zawodowej, lokujące się na rynku pracy, określające docelowo swoje w nim miejsce, jednocześnie kontrolujące skuteczność zaangażowania w pracy. Sprawa pozostaje tu otwarta, ponieważ mamy dopiero do czynienia z kształtowaniem się nowych wzorów karier życiowych w Polsce.

Znaczenie kwalifikacji zawodowych oraz przebojowości jako czynników sprzyjających powodzeniu materialnemu podkreślały przede wszystkim kobiety. Bezrobotni respondenci znacznie częściej niż osoby aktualnie pracujące zawodowo byli przekonani o możliwości dorobienia się, jeżeli dysponuje się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi.

Różnice w postawach wobec uwarunkowań sukcesu i obierane strategie przystosowawcze – są w dużej mierze funkcją wykształcenia.



Rysunek 1. Wykształcenie a warunki sukcesu materialnego – grupa podstawowa (dane w %) <sup>31</sup>

Przedstawiony rysunek wykazuje interesujące prawidłowości. Po pierwsze, w wypowiedziach respondentów wyraźnie dominują negatywne uwarunkowania powodzenia materialnego (układy, luki prawne). Po drugie, osoby z wyższym i średnim wykształceniem, częściej niż pozostałe, podkreślały siłę sprawczą tych wła-

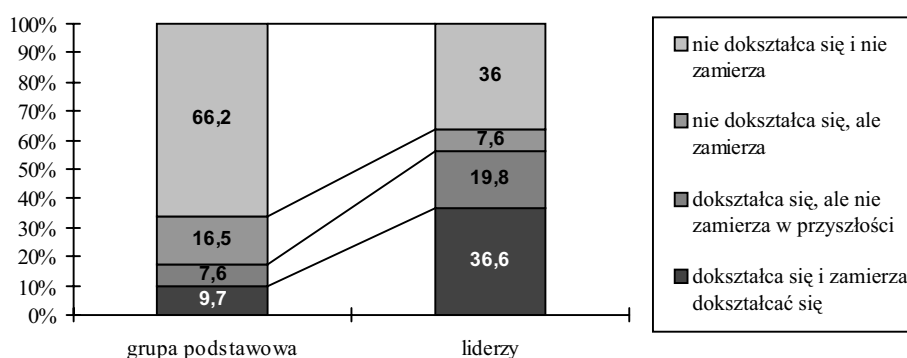
<sup>31</sup> Rysunek zawiera tylko czynniki, na których wybór miało wpływ wykształcenie. Wielkości liczbowe oznaczają odsetek osób w danej kategorii wykształcenia. Procenty nie sumują się do 100,0, ponieważ respondenci mogli wybierać do trzech kategorii.

śnie elementów w funkcjonowaniu systemu społecznego. Równocześnie jednak to one także wskazywały na szczególne cechy osobiste (uzdolnienia, dynamiczna osobowość). Natomiast uznanie roli pracy pojawiało się dwukrotnie częściej wśród badanych posiadających podstawowe i zasadnicze wykształcenie niż u absolwentów szkół średnich i wyższych. Jeżeli przyjmiemy założenie, że osoby wyżej wykształcone są wnikliwymi obserwatorami i z szerszej perspektywy analizują mechanizmy rządzące życiem społecznym, ich wypowiedzi dowodzą istnienia niepokojących kontrastów w polskiej rzeczywistości.

Wydaje się zatem, że respondenci ostatecznie uznali rzetelną, uczciwą pracę za mało skuteczny sposób radzenia sobie z realiami życia społecznego. Brakuje być może satysfakcjonującego związku pomiędzy wnoszonym wysiłkiem i zaangażowaniem a efektami pracy. Szczególnie destrukcyjnie wpływa świadomość, że czynniki zewnętrzne, a zwłaszcza te, które posiadają wybitnie pejoratywny społecznie wydźwięk, są postrzegane jako bardziej skuteczne czynniki powodzenia w życiu.

#### DOKSZTAŁCANIE ZAWODOWE

Analiza wypowiedzi respondentów na temat roli wiedzy, mądrości, wykształcenia i odpowiednich kwalifikacji zawodowych jako czynników życia społecznego dowodzi, że panuje dość powszechne przekonanie o ich kluczowym znaczeniu i skuteczności w zdobywaniu wysokiej pozycji zawodowej. Jest to na tyle widoczne, że logicznie rzecz biorąc, powinno pełnić funkcje mechanizmów motywacyjnych. Okazuje się jednak, że nie znajduje to adekwatnego przełożenia na podejmowane działania.



Rysunek 2. Dokształcanie zawodowe (aktualne i planowane w przyszłości)<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Wykres zawiera wyniki połączenia odpowiedzi na pytania: „Czy obecnie dokształca się Pan(i) zawodowo?” oraz „Czy zamierza się Pan(i) w najbliższym czasie dokształcać zawodowo, podnieść kwalifikacje?”. Współczynniki korelacji między cechami „obecnie dokształca się” i „zamierza dokształcać się” w grupie podstawowej VC = 0,30, w grupie liderów VC = 0,43.

Grupę liderów charakteryzowało zdecydowanie większe zaangażowanie w dziedzinie dokształcania zawodowego niż respondentów z grupy podstawowej. Aktualne uczestniczenie w różnych typach kształcenia i doskonalenia umiejętności zadeklarowało 57,6% badanych w grupie liderów i 18,2% w grupie podstawowej. Z kolei zamiar podjęcia takich działań wskazało odpowiednio 44,2% liderów i 26,3% osób w drugiej grupie.

Najwyższy stopień aktywności w zakresie kierowania własnym rozwojem zawodowym przejawiało zaledwie 9,7% respondentów w grupie podstawowej oraz 36,6% liderów (obecnie dokształcają się i mają to zamiar zrobić w najbliższej przyszłości). Natomiast absolutny brak działań w tym zakresie stwierdzono w przypadku niemal 2/3 osób w grupie podstawowej i nieco ponad 1/3 liderów. Ma to szczególną wymowę wobec faktu, że wśród form dalszego kształcenia zawodowego respondenci mogli uwzględnić również samokształcenie.

Poziom aktywności w sferze dokształcania zawodowego w kategorii kobiet i mężczyzn był zbliżony. Podnoszenie kwalifikacji korelowało natomiast dodatnio z poziomem wykształcenia. Im wyższe wykształcenie posiadali badani, tym więcej spośród nich deklarowało udział w kursach, szkoleniach czy samokształcenie bądź też zamiar podjęcia takich działań. Prawidłowość tę wzmocniało pełnienie funkcji lidera.

Wśród wyższej kadry kierowniczej umiejętności zawodowe doskonaliło 52,9% badanych w grupie podstawowej i 69,5% w grupie liderów. Zwłaszcza w grupie podstawowej oznaczało to ponad dwukrotnie większe zaangażowanie w proces dokształcania się, w porównaniu do pozostałych kategorii<sup>33</sup>.

W grupie podstawowej istotne znaczenie miała tu generalnie sytuacja zawodowa respondentów. Osoby aktualnie zatrudnione dwukrotnie częściej niż bezrobotni doskonalili umiejętności zawodowe. Fakt aktualnego dokształcania deklarował zaledwie co dziesiąty bezrobotny. Znacznie wyższy był już odsetek bezrobotnych, którzy zamierzali podjąć takie działania (46,0%). Co szósty bezrobotny gotów był podjąć ewentualną naukę lub dokształcanie zawodowe, w sytuacji gdyby łączyło się to z podjęciem (i prawdopodobnie zapewnieniem) miejsca pracy.

Analiza dokształcania zawodowego wśród osób zatrudnionych wykazała istnienie pewnych prawidłowości. Stwierdzono istotną statystycznie zależność między warunkami pracy a podejmowanym doskonaleniem umiejętności zawodowych<sup>34</sup>. Największa aktywność w tym zakresie dotyczyła respondentów, którzy ocenili aktualne miejsce pracy jako sprzyjające pod względem możliwości awansu, szans osobistego rozwoju i podnoszenia kwalifikacji. W ten sposób dystans zatrudnieni – bezrobotni ulega wyostrzeniu.

<sup>33</sup> Grupa podstawowa – [VC = 0,17; p < 0,01]; grupa liderów – [VC = 0,23; p = 0,01].

<sup>34</sup> Analiza dotyczy tylko tych cech pracy zawodowej, w przypadku których wystąpiła zależność między stopniem ich zaspokojenia w miejscu pracy respondenta a faktem podejmowania przez niego dokształcania zawodowego.



Kolejne spostrzeżenie to fakt, iż bardzo wcześnie dochodzi do zamykania tej fazy rozwoju zawodowego, która prowadzi poprzez dłuższe kształcenie, doskonalenie i nabywanie doświadczenia – do mistrzostwa w zawodzie. Z naszych badań wynika, że doksztalają się głównie osoby młodsze, które nie ukończyły 35 roku życia. Największy odsetek absolwentów uczelni wyższych przypada na kategorię wiekową 25–34 lat. Podgrupa ta, nazywana niekiedy „młodym średnim wiekiem”, współcześnie oznacza fazę życia, w której następuje kumulacja zdarzeń zawodowych, niejednokrotnie ukierunkowanych na intensywne osiągnięcie maksymalnie wysokiego pułapu kariery zawodowej<sup>35</sup>. Ta kategoria charakteryzuje się najwyższym wskaźnikiem procentowym osób doksztalających się zawodowo (24,4%) i dość wysokim – zamierzających się dalej kształcić (39,6%). Natomiast wśród respondentów z grupy wiekowej 35–44 lat – 65,1% stanowili ci, którzy ani w czasie realizacji wywiadów, ani nawet w sferze planów na najbliższą przyszłość nie przejawiali jakiegokolwiek aktywności prowadzącej do podnoszenia kwalifikacji. Po 45 roku życia współczynnik bierności wzrósł do 81,6%.

Trzeci wniosek dotyczy respondentów, którzy nie mają zamiaru doksztalać się zawodowo. Jako główne przyczyny podali: zbyt późny wiek na naukę i zmiany (grupa podstawowa – 32,3%; liderzy – 44,4%), brak motywacji zawodowej – uznanie, że posiada się już wystarczające kwalifikacje i zawód (27,4% i 32,4%), brak czasu (14,7% i 13,9%), ze względu na przebywanie na rencie, z uwagi na problemy zdrowotne (9,1% i 4,6%), konieczność opiekowania się dziećmi (6,8% i 1,0%)<sup>36</sup>. Należy podkreślić, że 23,9% respondentów, którzy późnym wiekiem usprawiedliwiają fakt bierności, to osoby, które nie ukończyły jeszcze 45 roku życia<sup>37</sup>.

Nie ma w zasadzie, w opinii respondentów, obiektywnych, zewnętrznych barier utrudniających doksztalanie się. Zaledwie jeden na piętnastu stwierdza, że w jego miejscu zamieszkania nie organizuje się żadnych kursów, szkoleń. Tylko co szesnasty badany stwierdził, że przeszkodą nie pozwalającą mu na udział w takich formach kształcenia jest własna trudna sytuacja materialna.

Z powyższej analizy wynika szczególnie paradoks. Otóż po pierwsze, pewne formy pożądanej mobilności zawodowej typowe są dla kategorii osób, których status społeczno-zawodowy jest i tak stosunkowo wysoki, uzyskane zaś kwalifikacje dość dobrze lokują je na rynku pracy. Po drugie, posiadanie wysokich kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, stanowi w opinii mieszkańców regionu środkowo-wschodniej Polski dość skuteczną normę społeczną. Powinno to zatem motywować do bardziej otwartego i świadomego kierowania własnym rozwojem zawodowym. Jakkolwiek naukę zawodu, zdobywanie nowych umiejętności może

<sup>35</sup> Por. H. Worach-Kordas, *Fazy życia zawodowego i rodzinnego*, Warszawa 1988, s. 104.

<sup>36</sup> Podstawy procentowania: grupa podstawowa n = 570; grupa liderów n = 108.

<sup>37</sup> Dane dla obu grup łącznie; N = 678.

utrudniać wiele przyczyn niezależnych bezpośrednio od respondenta, dane te jednak dowodzą braku konsekwencji między składanymi w toku wywiadu deklaracjami a faktycznymi zachowaniami.

\* \* \*

Podsumowując powyższe zagadnienia, można stwierdzić, iż mamy do czynienia z rozwarstwieniem przekonań i zachowań ludzi. Istotne elementy kwalifikacji wchodzi do zbioru cenionych wartości, zyskując dość wysoką ocenę jako czynniki sukcesu na rynku pracy, nie wpływa to jednak w widoczny sposób na działania. Istnieje być może pewien opór przed przebudową własnej mentalności, zwłaszcza wśród osób średniego i starszego pokolenia. W sytuacji zmian społecznych część osób reaguje swoistą obroną, której efektem jest „usztynienie” dotychczasowych zasad percepcji świata i zarazem form podejmowanych działań. W konsekwencji może to oznaczać brak umiejętności przystosowania się<sup>38</sup>. Zarazem jednak postawy te mają zapewne związek z dysfunkcjonalnością samego systemu społeczno-gospodarczego. Na poziomie jednostkowym najbardziej odczuwane są negatywne skutki globalnych przemian i procesów, a więc brak pracy, nieudolność reform (np. w służbie zdrowia, oświacie), bariery prawne i instytucjonalne, pauperyzacja społeczeństwa, wzrastająca niepewność jutra. Ostatecznie budzi to lęki i poczucie zagubienia. Brak aktywności może wynikać z założenia, że działania nie mają szans na powodzenie.

Sprzeczności pojawiające się w wypowiedziach respondentów nasuwają wniosek, że nastąpiła swoista dezorientacja wobec zjawisk społecznych. Obowiązujące dotychczas reguły, nawet jeśli oceniano je negatywnie, stanowiły system rozpoznawanych znaczeń. W nowych warunkach brak jest regulatorów, a uzyskanie nowych doświadczeń wymaga czasu. Zdobywając kwalifikacje, pracując – jednostka wyraża swój stosunek wobec powinności doskonalenia się, samorozwoju. Jednocześnie społeczeństwo, oczekując realizacji tych powinności, winno motywować swoich członków do podejmowania tego wysiłku. Co oznacza, że wymienione tu elementy nie tylko muszą być postrzegane jako cenne, ale też powinny stanowić skuteczne zasady życia społecznego. Na podstawie uzyskanych wyników wydaje się, że czynnikiem zmian jest zdecydowanie edukacja, której pozytywne rezultaty najbardziej będą odczuwane w działaniu obecnego młodego pokolenia.

---

<sup>38</sup> Por. M. Miszańska, *Reakcje społeczne na przemiany ustrojowe. Postawy, zachowania i samopoczucie Polaków w początkach lat dziewięćdziesiątych*, Łódź 1996, s. 17.

## SUMMARY

The paper presents a fragment of the analysis of empirical studies called 'Human Resources as a Development Factor of the Bug Euroregion', conducted in 1996. The research material was obtained on the basis of a questionnaire survey carried out among 1007 adult residents of five provinces: Lublin, Biała Podlaska, Chełm, Tarnobrzeg and Zamość. The purpose of the study was to present the opinions of the respondents on the importance of job qualifications. Selected elements of qualifications were studied: knowledge and education, and work (hard work/diligence). The analysis was made on two levels: qualifications were treated as a value and as a social norm. It was found that knowledge and education are the most highly regarded values that are perceived as effective factors conditioning success on the job market. At the same time respondents maintained that it was a rare social commodity. Work, however, ranked comparatively low on the scale of values. This was essentially due to the fact that work is regarded as an ineffective means for reaching the desired ends. The factors that divided opinions most clearly were education and age. The younger the age and the higher the education of respondents, the more often they emphasized the importance of knowledge and education, and less often of diligence or hard work. Persons covered by these categories were also characterized by greater activity in upgrading their occupational education or retraining.