



BADANIE CENTRUM MONITOROWANIA RYNKU PRACY (CMRP):

Praca przyszłości: zapewnienie uczenia się przez całe życie i szkolenia pracowników

RAPORT KOŃCOWY



Europejski Komitet
Ekonomiczno-Społeczny

Badanie Centrum Monitorowania Rynku Pracy (CMRP): „Praca przyszłości: zapewnienie uczenia się przez całe życie i szkolenia pracowników”

Z Europejskiego filaru praw socjalnych:

*„1. **Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie.** Każda osoba ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy.*

*4. **Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia.** Każdy ma prawo do terminowego i dostosowanego do potrzeb wsparcia na rzecz poprawy perspektyw zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek. Obejmuje to prawo do otrzymania wsparcia w poszukiwaniu pracy, szkoleniu i zmianie kwalifikacji zawodowych. Każdy ma prawo do przeniesienia uprawnień do ochrony socjalnej i do szkolenia w trakcie przekwalifikowania zawodowego. Młodzi ludzie mają prawo do dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dobrej oferty zatrudnienia w ciągu 4 miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub ukończenia edukacji.*

Osoby bezrobotne mają prawo do ciągłego i konsekwentnego wsparcia dostosowanego do ich indywidualnych potrzeb. Osoby długotrwale bezrobotne mają prawo do dogłębnej indywidualnej oceny najpóźniej do 18. miesiąca bezrobocia.”

Nota wprowadzająca

Zgodnie z procedurą opisaną w dokumencie koncepcyjnym dotyczącym badania – sporządzony przez EKES kwestionariusz otrzymali partnerzy społeczni i przedstawiciele trzeciego sektora (innych organizacji społeczeństwa obywatelskiego) z dwunastu krajów UE, a mianowicie z: Austrii, Bułgarii, Chorwacji, Francji, Włoch, Litwy, Niderlandów, Polski, Portugalii, Republiki Czeskiej, Słowenii i Szwecji. Ponadto z myślą o zgłębieniu dalszych aspektów istotnych dla badania EKES zorganizował również misje krajowe w Chorwacji, Francji, Włoszech, Niderlandach, Polsce i Szwecji.

Należy również przypomnieć, że badanie zostało rozpoczęte przed wybuchem pandemii COVID-19 (pierwsza wizyta studyjna odbyła się w lutym 2020 r. we Francji), lecz większość kwestionariuszy została przekazana w drugiej połowie 2021 r., a wizyty studyjne zakończyły się w marcu tego roku. Jak podkreśla wiele podmiotów, zwłaszcza Komisja Europejska, Cedefop, Eurofound, OECD, MOP i sam EKES, minione dwa lata były istotne pod wieloma względami, gdyż przyniosły znaczące zmiany w wielu dziedzinach, między innymi w uczeniu się przez całe

życie, a ich konsekwencje nie zostały jeszcze w pełni poznane. Istnieje dużo prawdopodobieństwo, że powyższe okoliczności wpłynęły (choć nie w sposób jednoznaczny) na odpowiedzi respondentów, przy czym między stanowiskiem osób, które miały okazję uczestniczyć w badaniu przed pandemią, a tymi, które uczyniły to podczas pandemii, mogą występować różnice.

W związku z tym szczególnie przydatne byłoby powierzenie specjalście analizy metodologicznej zebranych w ten sposób informacji (szczególnie tych uzyskanych za pośrednictwem kwestionariuszy, które składają się z 24 pytań w formie otwartej, bez ograniczeń co do liczby znaków) oraz wynikających z tego prac nad podsumowaniem wyników. Wkład specjalisty analityka zwiększyłby skuteczność analizy zgromadzonej dokumentacji, a w szczególności uwypukliłby specyfikę obiektywnych trudności, z którymi borykają się poszczególne państwa. Są to: niekiedy bardzo odmienne stanowisko uczestniczących w ankiecie grup zainteresowanych stron w sprawie tych samych kwestii; w niektórych przypadkach brak wyjaśnienia akronimów; często brak szczegółowego omówienia dobrych praktyk, które czasami zostały jedynie wymienione, lecz nie opisane.

W świetle powyższych rozważań zdecydowano się wyodrębnić dobre praktyki w tych krajach, w których odbyły się wizyty studyjne, żywiąc przekonanie, że podczas wywiadów prawdopodobnie możliwe było wyjaśnienie i zgłębienie aspektów poruszonych w kwestionariuszach, które są z pewnością istotne, lecz trudne do szybkiego zrozumienia.

Wreszcie biorąc pod uwagę szeroko zakrojoną debatę, która od dwóch lat toczy się w UE i w poszczególnych państwach członkowskich na temat indywidualnych rachunków szkoleniowych (ILA – Individual Learning Accounts) oraz mikropoświadczeń (Microcredentials), a także niedawną opinię samego EKES-u w tej sprawie, postanowiono nie brać pod uwagę tych dwóch instrumentów uczenia się przez całe życie, chociaż mają one również ogromne znaczenie dla szkolenia pracowników.

Uwagi ogólne

Przypomnienie na początku niniejszego badania dwóch zasad Europejskiego filaru praw socjalnych nie było po prostu sposobem na przedstawienie opracowania za pomocą cytatu dla osiągnięcia pewnego efektu, lecz raczej – szczególnie przemyślanym wyborem mającym symbolizować akceptację tych zasad. W tym przypadku zasady te są również celami EKES-u, do których pełnej realizacji stara się on przyczynić za pomocą niniejszego badania.

W najnowszym planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych określono trzy ambitne cele Komisji Europejskiej na 2030 r., które są ściśle powiązane nie tylko ze sobą, lecz również z głównym założeniem niniejszego badania. W niniejszym badaniu mają zostać bowiem przedstawione zalecenia i dobre praktyki przyczyniające się do faktycznego egzekwowania prawa pracowników do uczenia się przez całe życie: co najmniej 78% osób w wieku 20–64 lat powinno posiadać zatrudnienie; co najmniej 60% dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach; konieczne jest również zmniejszenie o co najmniej 15 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

Podczas ankiety oraz wizyt studyjnych ujawniły się pewne różnice w opiniach i stanowiskach respondentów, lecz niektóre aspekty cieszą się powszechnym poparciem, na przykład: uczenie się

przez całe życie jako prawo; wysokiej jakości szkolenie; znaczenie przyswojenia sobie umiejętności ekologicznych i cyfrowych; potrzeba pewnego i spójnego finansowania ustawicznego szkolenia zawodowego; trudności MŚP w kierowaniu własnych pracowników na szkolenia; ożywiony i lepszy dialog społeczny również na temat szkolenia w przedsiębiorstwie; poświadczanie kompetencji, zwłaszcza pozaformalnych i nieformalnych; naprawienie szkód spowodowanych przez COVID-19 w dziedzinie szkolenia, również z większym wykorzystaniem szkoleń zdalnych; różnice w zarządzaniu szkoleniami w sektorze publicznym i prywatnym; poboczna – lecz nie mniej ważna – rola trzeciego sektora, zwłaszcza w szkoleniu pozaformalnym.

W szczególności:

- **Aktualne szkolenia wysokiej jakości.** Kluczowe znaczenie mają: poradnictwo zawodowe, przekazywanie informacji, analiza aktualnych potrzeb szkoleniowych oraz wiedza na temat zmian zachodzących w produkcji i na danym terytorium. Oprócz organizacji kursów szkoleniowych odpowiadających potrzebom przedsiębiorstwa oraz rozwojowi osobistemu i zawodowemu pracowników – podmioty działające w tym sektorze, czyli placówki edukacyjne, powinny również zapewniać jakość. Niemniej niezbędnym warunkiem wstępnym sukcesu edukacyjnego jest także wysokiej jakości nauczanie. W tym celu instytucje edukacyjne – zwłaszcza te oferujące wysoko specjalistyczne kształcenie techniczne – muszą być w stanie dotrzymać kroku przede wszystkim innowacji technologicznej, cyfrowej i ekologicznej. Należy w związku z tym przypomnieć, że niezamierzonym skutkiem pandemii COVID-19 w dziedzinie kształcenia i szkolenia był znaczny wzrost zastosowania technologii, a inwestycje w specjalne oprogramowanie przynoszą – i zapewne przynosiły – korzyści szkołom i placówkom edukacyjnym. Nauczyciele i szkoleniowcy nadal muszą jednak sprostać wyzwaniu, którym jest konieczność radzenia sobie ze zbyt wieloma różnymi systemami, co wymaga stworzenia ekosystemów cyfrowych kompatybilnych z kształceniem i szkoleniem. W tym celu – z myślą o interoperacyjności – bardzo istotna byłaby ścisła współpraca między decydentami, nauczycielami, szkoleniowcami, partnerami społecznymi i przedsiębiorstwami.
- **Dwojaka transformacja gospodarcza – ekologiczna i cyfrowa.** Dla wsparcia dwojakej transformacji gospodarczej zasadnicze znaczenie ma prawidłowe wskazanie umiejętności cyfrowych i ekologicznych, co bynajmniej nie jest łatwe, tym bardziej, że niektóre z nich mają charakter zarówno cyfrowy, jak i ekologiczny. Jeżeli transformacja wymaga tak szczególnych umiejętności zawodowych, że posiada je wyłącznie wąskie grono pracowników, to wzrost popytu na te umiejętności może prowadzić do wzrostu wynagrodzenia i stabilności zawodowej tych osób, które są w stanie wykonywać tego rodzaju pracę. To zaś z kolei może stworzyć nierównowagę wobec tych pracowników, którzy nie mają takiego samego przygotowania. Już dzisiaj zielone i cyfrowe zawody zapewniają wyższe wynagrodzenie niż w innych zawodach, lecz wymagają jednocześnie większego przygotowania w zakresie kształcenia i szkolenia. Oznacza to, że dwojaka transformacja ekologiczna i cyfrowa może z pewnością wiązać się z lepszymi warunkami finansowymi zatrudnienia, lecz wymaga

również dalszych inwestycji w zasoby i planowania za pośrednictwem systemu kształcenia i szkolenia adekwatnego do wyzwań związanych z ambitną polityką ochrony środowiska i polityką cyfrową w taki sposób, by wyeliminować niedopasowanie umiejętności do rynku pracy i zapewnić synergię z polityką badań i rozwoju w przemyśle. Mając na uwadze powyższe rozważania, ta transformacja wymaga stałego podnoszenia umiejętności pracowników, również w celu zwiększenia wydajności i konkurencyjności przedsiębiorstw. Ustawiczne szkolenie zawodowe staje się zatem podstawowym narzędziem, w którego stosowaniu kluczową rolę mają do odegrania partnerzy społeczni.

- **Małe i średnie przedsiębiorstwa.** Największe trudności wiążą się z nieobecnością pracowników w przedsiębiorstwie podczas szkoleń, z rozpoznaniem swych potrzeb szkoleniowych przez pracodawców, a także z tendencją do uznawania szkoleń za wydatek, a nie inwestycję. W celu przewyższenia trudności pracodawców w MŚP w korzystaniu ze szkoleń, konieczne jest zapewnienie im wsparcia finansowego i pozafinansowego, tak by mogli nie tylko oferować pracownikom wysokiej jakości szkolenia, lecz także, by sami zaczęli w nich odgrywać główną rolę i byli ich odbiorcami.
- **Poświadczenie umiejętności.** Dla wszystkich duże znaczenie ma proces określania, walidacji i poświadczania umiejętności nabytych w warunkach formalnych, pozaformalnych (zwłaszcza w miejscu pracy) i nieformalnych (szczególnie wykorzystywanych do wykonywania własnej pracy). Szczególnie dla pracowników może to stanowić wartość dodaną pod względem przydatności w miejscu pracy, rozwoju kariery, mobilności, lepszego wynagrodzenia oraz większej samoświadomości, co może mieć istotne znaczenie dla konkurencyjności przedsiębiorstw.
- **Rola trzeciego sektora.** Choć trzeci sektor rzadko uczestniczy w dynamice przedsiębiorstwa, odgrywa pierwszoplanową i świadomą rolę we wspieraniu uczenia się. Organizacje tego sektora podkreśliły zwłaszcza, że należy poprawić uczenie się przez całe życie nie tylko z myślą o pracownikach, ale również o wszystkich innych osobach, inwestując środki w to, by każdy obywatel mógł korzystać z prawa podmiotowego do szkolenia. Zwróciły uwagę, że lepiej wyszkoleni pracownicy powinni odnieść korzyści z pozytywnych skutków dla poziomu płac, co ma korzystny wpływ na dochody gospodarstwa domowego. Przedsiębiorstwa posiadające wysoko wykwalifikowaną i wyszkoloną siłę roboczą są z pewnością bardziej konkurencyjne na rynku. Dlatego też trzeci sektor podkreśla, że szczególną uwagę trzeba poświęcić następującym zaleceniom: zwiększeniu wykwalifikowanego kapitału ludzkiego przynajmniej w sektorach obecnie najbardziej zaangażowanych, takich jak opieka zdrowotna i ochrona ludności; zagwarantowaniu lepszej koordynacji uczenia się przez całe życie między sektorem publicznym i prywatnym; wprowadzeniu odstępstw sprzyjających korzystaniu ze szkoleń; ustanowieniu specjalnych krajowych organów ds. uczenia się dorosłych; promowaniu wszystkich instrumentów, które mogą uwypuklać nabyte umiejętności; stworzeniu systemów umożliwiających rozpoznanie słabego zapotrzebowania w celu uniknięcia wykluczenia z procesów uczenia się osób

niemogących wziąć w nich bezpośrednio udziału, lecz – właśnie z tego powodu – prawdopodobnie bardziej ich potrzebujących.

Dobre praktyki.

W **Chorwacji** ustawa o pracy stanowi, że pracodawca musi zapewnić pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony takie same szkolenia jak pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy na czas nieokreślony, i ustanawia powiązane z tym prawa i obowiązki. Ponadto poprzez aktywne instrumenty polityki państwo współfinansuje koszty ponoszone przez pracodawcę kierującego na szkolenia tych pracowników, którzy muszą zdobyć dodatkowe – oprócz obecnie posiadanych – umiejętności w celu wykonywania pracy. Takie wsparcie może zostać przyznane pracownikom zatrudnionym zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze godzin, którzy pracują niemniej dłużej niż 20 godzin tygodniowo, lecz nie można go przyznać osobom świadczącym pracę w mniejszym wymiarze godzin.

We **Francji** w ustawie o reformie z 2018 r. wprowadzono przekwalifikowanie lub awans w formach naprzemiennych, tzw. Pro-A. Jest to instrument, który umożliwia pracownikom, zwłaszcza niewystarczająco wykwalifikowanym z powodu zmian technologicznych lub organizacji pracy, rozwój bądź awans zawodowy i utrzymanie miejsca pracy. Program Pro-A – uruchomiony z inicjatywy pracownika lub przedsiębiorstwa – może być wykorzystywany do rozwoju kariery, reorientacji zawodowej lub współtworzenia kwalifikujących się projektów między pracownikami a pracodawcami. Jego celem jest ułatwienie zmiany zawodu lub zatrudnienia oraz awansu społecznego lub zawodowego dzięki uzyskaniu uznanych kwalifikacji. System Pro-A umożliwia pracownikowi zdobycie kwalifikacji, ponieważ odbywane przez niego kursy szkoleniowe muszą umożliwiać uzyskanie dyplomu lub tytułu zawodowego czy też świadectwa kwalifikacji zawodowych lub kwalifikacji uznanych przez krajowy układ zbiorowy pracy dla danego sektora. Program Pro-A trwa od sześciu do dwunastu miesięcy i jest przeznaczony dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub posiadających jedną umowę integracyjną na czas nieokreślony, dla zawodowych sportowców lub trenerów i – wreszcie – pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Szkolenia mogą odbywać się w całości lub częściowo w godzinach pracy, przy stałym wynagrodzeniu. Jeżeli organizowane są poza godzinami pracy, pracownik musi udzielić na to pisemnej zgody i nie mogą one przekroczyć limitu określonego w układzie zbiorowym pracy lub – w przypadku jego braku – 30 godzin rocznie na pracownika.

Ponadto, niezależnie od formy i czasu trwania umowy o pracę, pracownik może odbywać szkolenie w całości lub części w godzinach pracy i zachować prawo do wynagrodzenia. Status pracownika podczas szkolenia – czyli wynagrodzenie, ochrona socjalna, zobowiązania wobec pracodawcy lub sposób pokrycia kosztów szkolenia – jest zależny od obowiązujących ram prawnych i finansowania przeznaczonego na ten cel: planu rozwoju umiejętności, projektów przekwalifikowania zawodowego, uznawania dotychczasowych efektów uczenia się i nabytych umiejętności (*VAE – Validation des Acquis de l'Expérience*), programu Pro-A, zmiany kwalifikacji lub awansu za pomocą programów łączących naukę z pracą itd. W wyjątkowych sytuacjach

w przypadku nieobowiązkowego szkolenia układy zbiorowe przedsiębiorstwa lub sektora mogą przewidywać organizację jego części poza godzinami pracy. Układy mogą przewidywać rekompensatę dla pracownika w wypadku, gdy ponosi on koszty związane z opieką nad dzieckiem.

We **Włoszech** postanowiono w 2000 r. przenieść zarządzanie wkładem na finansowanie szkoleń dla pracowników z regionów do międzybranżowych funduszy ustawicznego kształcenia zawodowego, uruchamianych w drodze porozumienia między partnerami społecznymi i zarządzanych dwustronnie. Obecnie istnieje dziewiętnaście funduszy międzybranżowych, a składkę na ustawiczne kształcenie zawodowe określa się jako „0,30” w odniesieniu do odsetka, który stanowi część obowiązkowych składek na wypadek bezrobocia przymusowego i jest obliczany na podstawie wynagrodzenia pracowników i wypłacany przez pracodawców na rzecz państwowych organów zabezpieczenia społecznego (INPS). Zarządzanie funduszami międzybranżowymi pozostaje pod kontrolą krajowych organów instytucjonalnych. Fundusze te zarządzają obecnie 70% środków przeznaczonych na ustawiczne kształcenie zawodowe. Nastąpił wzrost zarówno liczby przedsiębiorstw korzystających ze szkoleń dla własnych pracowników, jak i pracowników mających dostęp do ustawicznego kształcenia zawodowego. Pracownicy tymczasowi lub praktykanci mogą mieć dostęp do szkoleń finansowanych z funduszy międzybranżowych, lecz krótkoterminowy charakter ich zatrudnienia utrudnia przedsiębiorstwom inwestowanie w ich szkolenia. Ponieważ najłatwiejszy dostęp do szkoleń mają głównie pracownicy posiadający już wysoki poziom wykształcenia, wiele krajowych układów zbiorowych miało na celu wprowadzenie podmiotowego prawa do ustawicznego kształcenia zawodowego w celu rozwiązania tego problemu. Wreszcie należy zasygnalizować, że szczególnie system organizacji funduszy międzybranżowych sprawia niestety, że są one włączone do europejskiego systemu pomocy państwa, a nie – z niego wyłączone. Ze względu na to, że inne państwa członkowskie mogą dysponować podobnymi narzędziami, nie powinno to mieć miejsca, gdyż chodzi nie tylko o wsparcie na rzecz podniesienia konkurencyjności przedsiębiorstw, lecz również o większą umiejętność przystosowania zawodowego pracowników.

Ponadto krajowy układ zbiorowy pracy (CCNL) dla sektora obróbki metali i przemysłu inżynierii mechanicznej przewiduje podmiotowe prawo do szkolenia, polegające na zapewnieniu co najmniej 24 godzin szkoleń dla każdego pracownika w każdym okresie obowiązywania umowy. Aby umożliwić korzystanie w praktyce z tego prawa, partnerzy społeczni zobowiązali się, w ramach krajowego układu zbiorowego z 2021 r., do utworzenia platformy na rzecz świadczenia dostosowanych do potrzeb usług szkoleniowych. Celem jest pomoc przedsiębiorstwom w organizowaniu szkoleń dla wszystkich pracowników zajmujących się obróbką metali, dzięki czemu proces szkolenia stanie się jeszcze bardziej dostępny, elastyczny i przede wszystkim przystępny cenowo. By rozwinąć podejście oparte na usługach szkoleniowych, w krajowym układzie zbiorowym z 2021 r. przewidziano, że przedsiębiorstwa uiszczają jednorazową składkę w wysokości 1,50 EUR na pracownika, rejestrując się na platformie www.metapprendo.it Aby zwiększyć skuteczność tej inicjatywy, utworzono pozbawione osobowości prawnej stowarzyszenie MetApprendo o charakterze niezarobkowym, zarządzane dwustronnie przez partnerów społecznych, którzy podpisali krajowy układ zbiorowy: przedsiębiorstwa będą wpłacać nań jednorazową składkę, a ono będzie świadczyć usługi na rzecz członków.

W **Niderlandach** partnerzy społeczni mają do odegrania kluczową rolę w szkoleniu pracowników. Została ona uznana na płaszczyźnie instytucjonalnej poprzez ich włączenie do Rady Społeczno-Gospodarczej (SER – *Sociaal Economische Raad*). W 2017 r. organ ten wydał opinię w sprawie rozwoju uczenia się przez całe życie. Partnerzy społeczni są również członkami Organizacji Pracy (STAR – *Stichting van de Arbeid*), która ma za zadanie doradzać władzom publicznym oraz lokalnym i regionalnym partnerom społecznym. Częścią STAR jest grupa robocza ds. edukacji. Od 1990 r. STAR wydaje również szereg opinii na temat rozwoju uczenia się przez całe życie. Rolę związków zawodowych w ustawicznym kształceniu zawodowym obrazuje również funkcja ambasadorów ds. uczenia się: są to pracownicy przeszkoleni przez związki zawodowe, których zadaniem jest zachęcanie kolegów do rozwoju osobistego i zawodowego poprzez szkolenie w miejscu pracy. Dzięki tej funkcji ambasadorowie gromadzą również informacje na temat potrzeb szkoleniowych pracowników.

W **Polsce** bardzo trudno jest doświadczonym pracownikom przekazywać wiedzę młodszym kolegom, gdyż w niektórych sektorach pracownicy ci osiągnęli już wiek emerytalny, a liczba nowo zatrudnionych jest wciąż niewystarczająca do ich zastąpienia. Niemniej programy szkoleniowe wykorzystujące umiejętności i doświadczenie starszych pracowników jako mentorów dla młodszych kolegów stają się coraz bardziej powszechne i znane, zwłaszcza w dużych przedsiębiorstwach. W tej kwestii partnerzy społeczni zgadzają się, że szczególnie ważne byłoby uregulowanie współfinansowania tej funkcji z wykorzystaniem środków Funduszu Pracy, i przewidują nawet zawarcie swego rodzaju umowy o mentoringu, która umożliwiałaby przyznawanie starszym pracownikom pewnych ulatwień pod względem czasu pracy oraz wynagrodzenia.

W **Szwecji** partnerzy społeczni opracowali porozumienie przejściowe przewidujące ustanowienie rad ds. bezpieczeństwa pracy, finansowanych wspólnie przez pracodawców i pracowników. Celem tych rad jest wspieranie przejścia z jednego miejsca pracy do drugiego w przypadku utraty zatrudnienia i zapewnienie: indywidualnego wsparcia ze strony specjalnego pracownika; wsparcia finansowego w przechodzeniu do nowych miejsc pracy; wsparcia stanowiącego uzupełnienie tego udzielanego przez publiczne służby zatrudnienia; poradnictwa w rozwijaniu umiejętności, zanim nastąpi zwolnienie, a tym samym utrata pracy; oraz wreszcie wsparcie za pomocą ukierunkowanych działań skierowanych zarówno do pracodawców, jak i do przedstawicieli związków zawodowych. Rady ds. bezpieczeństwa pracy mają charakter dwustronny i obejmują wszelkie sektory szwedzkiej gospodarki. Zostały powołane przez partnerów społecznych w celu zarządzania usługami dla pracowników zwolnionych z przyczyn ekonomicznych, a także świadczenia tychże usług. Są to organizacje nienastawione na zysk i wolne od udziału państwa i regulacji ich działalności. Ułatwiają zwolnionym pracownikom przechodzenie do nowych miejsc pracy.

Ponadto w 2020 r. partnerzy społeczni z sektora prywatnego zawarli umowę w sprawie nowego dodatkowego systemu – zarezerwowanego dla zatrudnionych – służącego finansowaniu podnoszenia i zmiany kwalifikacji w ramach szerszego porozumienia w sprawie ochrony

zatrudnienia i zmiany pracy. Nowy system obejmuje zarówno uzgodnione wspólnie korzyści, do których należy również płatny urlop szkoleniowy, jak i nowy publiczny mechanizm wsparcia szkoleniowego. Uprawnienie do korzystania z nowego systemu zależne jest od długości doświadczenia zawodowego danego pracownika (co najmniej 8 lat) oraz od tematu wybranych przez niego szkoleń, które powinny przyczynić się do poprawy jego pozycji na rynku pracy. Państwo podejmuje działania wspierające ustawiczne kształcenie zawodowe w okresie aktywności zawodowej również za pośrednictwem kanałów uniwersyteckich.

Rząd przygotowuje obecnie reformę, która ma zostać wprowadzona jeszcze w tym roku.

Zalecenia

- Korzystanie ze szkoleń powinno być uznawane za prawo indywidualne, w związku z czym trzeba znaleźć rozwiązania pozwalające na zastosowanie go w praktyce. Dlatego też istotne byłoby zapewnienie – w drodze przepisów lub umowy – minimalnej liczby godzin szkolenia rocznie dla wszystkich pracowników.
- Gdy istnieją służby publiczne kierujące szkoleniami, ważne jest skuteczne zarządzanie systemem, czyli w oparciu o uczestnictwo, współpracę i koordynację między właściwymi organami, partnerami społecznymi, placówkami edukacyjnymi i innymi zainteresowanymi stronami (np. przedstawicielami trzeciego sektora).
- Sprawą pierwszorzędnej wagi jest pogłębienie dialogu społecznego poprzez powierzenie partnerom społecznym bardziej strategicznej roli w mechanizmach finansowania szkoleń, a także w ich planowaniu w przedsiębiorstwach w sposób zapewniający wszystkim pracownikom taką samą możliwość korzystania z nich. Jedną z metod mogłoby być utworzenie wspólnych komitetów składających się z przedstawicieli związków zawodowych i stowarzyszeń pracodawców, być może również z udziałem placówek szkoleniowych, oraz wykorzystanie bilansu umiejętności w celu jak najlepszego rozpoznania potrzeb szkoleniowych pracowników i – tym samym – opracowania ścieżek kształcenia w celu poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw oraz utrzymania miejsc pracy pracowników.
- Należy przewidzieć środki zachęcające zarówno pracowników, jak i pracodawców do aktywnego udziału w okresowym doskonaleniu zawodowym i zmianie kwalifikacji w przedsiębiorstwie: zachęty podatkowe lub wsparcie finansowe mogłyby ułatwić dostęp do szkoleń większej liczbie pracowników, zwłaszcza zatrudnionych w MŚP.
- Partnerzy społeczni odgrywają również ważną rolę, gdyż potrafią ukierunkować MŚP oraz pomagają im w zmianie sposobu myślenia o szkoleniach, pielęgnując świadomość kulturową na ten temat oraz angażując pracowników i pracodawców w kursy szkoleniowe adekwatne do danej roli i zakresu obowiązków. Trzeba zwłaszcza pomóc pracodawcom zrozumieć, że szkolenia są inwestycją – a nie kosztem – i mają na celu przekazanie umiejętności w celu zwiększenia

konkurencyjności przedsiębiorstw. Ponadto by rozwiązać problem utrzymania poziomu produkcji w czasie nieobecności pracowników uczestniczących w szkoleniach, niezbędne jest wsparcie pracodawców w opracowaniu instrumentów ad hoc, również za pomocą środków wsparcia finansowego, tak by stworzyć warunki umożliwiające udział w kursach szkoleniowych.

- Stworzenie bazy danych umożliwiającej również pracodawcom, przede wszystkim w MŚP, monitorowanie zapotrzebowania na rozwój umiejętności w ich obszarze działalności mogłoby również znacznie przyczynić się do rozpoznania potrzeb szkoleniowych.
- Ożywiony dialog społeczny, a także zindywidualizowane szkolenia połączone z poradnictwem i doradztwem są nieodzowne dla zwiększenia poczucia odpowiedzialności pracownika za własny rozwój edukacyjny, tak by miał on możliwość (być może za pośrednictwem przedstawicieli związków zawodowych) proponować pracodawcy kursy doskonalenia zawodowego zgodnie z wykonywanymi zadaniami. Zachęty lub ulgi podatkowe mogą również zachęcać bardziej niechętnych pracowników do szkolenia, na przykład za pomocą pakietów dobrostanu w miejscu pracy obejmującego ścieżki kształcenia, które – oprócz szkoleń mających wzbudzić osobiste zainteresowanie – przewidywałyby również szkolenia związane z doskonaleniem zawodowym. Niemniej zasadniczą wagę ma zastosowanie strategii pomagających im zrozumieć, jak istotne jest szkolenie z punktu widzenia życia osobistego i zawodowego. W tym względzie decydujące znaczenie mogą mieć zaangażowanie i informacje przekazywane w miejscu pracy, przede wszystkim przez związki zawodowe.
- Kolejnym priorytetem jest uproszczenie procedur administracyjnych w celu uzyskania dostępu do ewentualnych funduszy: jasność procedur może ułatwić korzystanie ze środków przeznaczonych na szkolenie i zwiększyć ich dostępność; MŚP uskarżają się, że często nie posiadają struktur niezbędnych do optymalnego wykorzystania wszystkich dostępnych możliwości.
- Trzeba podjąć działania w kwestii polityki organizacji pracy, tak aby starsi pracownicy mogli odgrywać pewną rolę w szkoleniu młodych ludzi i przekazywaniu im swego doświadczenia. Umożliwić to może stworzenie stanowiska opiekuna, mentora itd. Młody pracownik mógłby wymieniać się wiedzą, na przykład ułatwiając osobom starszym nabywanie umiejętności informatycznych w ramach swego rodzaju partnerskiego uczenia się. Wymiana międzypokoleniowa prowadziłaby do zamiany potencjalnego konfliktu i rywalizacji we współpracę, tak by młodszy pracownicy mogli liczyć na zaufanych mentorów, którzy pomagaliby im w integracji w miejscu pracy, a starsi pracownicy czuliby się docenieni za zdobyte z biegiem czasu doświadczenie i zdolność jego przekazywania. Można by również zastanowić się nad opieką indywidualnego doradcy w celu stopniowego przygotowania do emerytury, równoległe do równie stopniowej integracji młodego pracownika.

- Należy rozważyć różne możliwości organizacji szkoleń zdalnych w synchronicznym lub asynchronicznym trybie transmisji, w czasie godzin pracy, ustalając jasno ich zakres tematyczny, treść i czas organizacji.
- Co się tyczy umiejętności ekologicznych i cyfrowych, należy je postrzegać jako dodatkową szansę na szkolenie i zmianę kwalifikacji również w wypadku słabo wykwalifikowanych pracowników, tak by pomóc im w utrzymaniu miejsca pracy (a także w zapewnieniu aktywności obywatelskiej), gdyż dwójaka transformacja gospodarcza – ekologiczna i cyfrowa – wymaga wysoko wykwalifikowanych pracowników o wyższym poziomie umiejętności technicznych i specjalistycznych. W krajowych ramach inicjatyw uczenia się dorosłych należy przewidzieć specjalne linie budżetowe. Ponadto ścieżki kształcenia poświęcone nabywaniu tych umiejętności powinny również obejmować umiejętności miękkie, przydatne do zrozumienia coraz szybciej zmieniającego się świata pracy (i nie tylko) i do radzenia sobie z nim.
- Istotne jest wprowadzenie urlopu szkoleniowego, dzięki któremu pracownicy posiadający minimalny staż pracy w tym samym przedsiębiorstwie mogliby ubiegać się o zawieszenie stosunku pracy na określony czas szkolenia – w trybie ciągłym lub przerywanym – w całym okresie życia zawodowego. Byłby on wykorzystywany do wypełnienia obowiązku szkolnego, zdobycia dyplomu szkoły średniej II stopnia lub licencjatu bądź do udziału w innych szkoleniach niż te, które organizuje lub finansuje pracodawca. W okresie urlopu szkoleniowego pracownik zachowywałby swoje miejsce pracy. W niektórych krajach, gdy urlop jest wykorzystywany do uzyskania dyplomu studiów wyższych, pracownik może otrzymać wsparcie finansowe od państwa mające na celu wynagrodzenie. Układy zbiorowe pracy mogą regulować sposób korzystania z urlopu, maksymalny odsetek pracowników mogących z niego skorzystać, sytuację odroczenia lub odmowy skorzystania z tej możliwości, a także wszystkie inne powiązane z tym aspekty.
- Równie istotne jest wprowadzenie urlopów na ustawiczne kształcenie zawodowe, dzięki którym pracownicy – zatrudnieni bądź nie – mogliby korzystać z prawa do dalszego szkolenia przez całe życie w celu zwiększenia wiedzy i umiejętności zawodowych za pomocą oferty szkoleń umożliwiającej indywidualizację, certyfikację i uznanie na szczeblu krajowym i europejskim. Szkolenie może zostać wybrane samodzielnie przez pracownika bądź przygotowane przez przedsiębiorstwo za pomocą jego planów szkoleniowych lub terytorialnych uzgodnionych między partnerami społecznymi. Liczbę godzin przeznaczonych na urlop, kryteria typowania pracowników oraz warunki dotyczące godzin pracy i wynagrodzenia związanego z uczestnictwem w kursach szkoleniowych można by określać w drodze rokowań zbiorowych.
- Biorąc pod uwagę, że w niektórych przypadkach stowarzyszenia z trzeciego sektora są zorganizowane w taki sposób, aby prowadzić kursy szkoleniowe, czasem nawet zapewniając ich więcej niż organizacje nastawione na zysk (w szczególności dla młodych bezrobotnych), UE powinna również znaleźć środki i zasoby na wsparcie ich w tej działalności.

- W niektórych krajach powołanie komisji branżowych złożonych z przedstawicieli przedsiębiorstw oraz placówek edukacyjnych i szkoleniowych przyczyniło się znacznie do zmniejszenia niedopasowania między ofertami pracy a poszukującymi zatrudnienia. Doświadczenia te należy jeszcze bardziej rozpowszechnić i wypróbować, gdyż mogą być szczególnie przydatne (zwłaszcza dla MŚP) w szybkiej organizacji kursów odpowiadających potrzebom szkoleniowym przedsiębiorstw.
- Należy zwrócić szczególną uwagę na grupy często wykluczone z kształcenia i – tym samym – jeszcze bardziej go potrzebujące: istotnym zasobem – pod warunkiem odpowiedniego przeszkolenia i przekwalifikowania – mogłyby być osoby nisko wykwalifikowane, osoby powyżej 45 roku życia, osoby z niepełnosprawnościami, kobiety powracające do pracy po długim okresie nieobecności z powodu obowiązków rodzinnych, migranci oraz uchodźcy. W tym kontekście (i nie tylko) wskazane jest przypomnienie trzech etapów wymienionych w zaleceniu UE z 2016 r. „Ścieżki poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych”: oceny umiejętności, zapewnienia dostosowanej do potrzeb oferty edukacyjnej oraz walidacji i uznawania nabytych umiejętności. Co się tyczy uchodźczyń i uchodźców, w świetle toczącego się obecnie konfliktu rosyjsko-ukraińskiego należy przypomnieć niedawne zalecenie UE z dnia 5 kwietnia w sprawie uznawania kwalifikacji osób uciekających z Ukrainy przed rosyjską inwazją, które ma na celu zachęcić państwa członkowskie do wprowadzenia sprawnych procedur umożliwiających osobom korzystającym z tymczasowej ochrony zdobywanie brakujących umiejętności i szybką integrację na rynku pracy.

Wykaz organizacji i ekspertów zaangażowanych w przygotowanie badania:

Chorwacja

Organizacje:

Chorwacka Izba Gospodarcza (HGK)

Chorwacka Izba Rzemieślnicza (HOK)

Autonomiczny związek zawodowy pracowników usług użyteczności publicznej i usług mieszkaniowych w Chorwacji (SSKH)

ODRAZ – Zrównoważony Rozwój Społeczności

Instytut Rozwoju Zawodowego Młodzieży

Osoby:

Mirela Bojić – Stowarzyszenie Chorwackich Związków Zawodowych

Cinzia Del Rio, Grupa II, IT, Włoska Unia Pracy (UIL)

Tanja Herceg, Stowarzyszenie IMPRESS na rzecz promowania pozytywnej afirmacji młodzieży w społeczeństwie – „Impress” Daruvar

Martin Makarun, Instytut Rozwoju Zawodowego Młodzieży

Svjetlana Marijon, członkini EKES-u, Grupa III, HR, Stowarzyszenie na rzecz promowania wysokiej jakości edukacji młodych ludzi z niepełnosprawnością (ZAMISLI)

Antonio Matković, Instytut Rozwoju Rynku Pracy

Anica Miličević-Pezelj, członkini Grupy II EKES-u, HR, Unia Autonomicznych Związków Zawodowych Chorwacji

Danko Relić, członek Grupy III EKES-u, HR, Stowarzyszenie Zdrowia Ludowego „Andrija Štampar”



Dolores Sammut Bonnici, członkini EKES-u, Grupa I, MT, Maltańskie Stowarzyszenie Pracodawców

Ivana Šepak-Robić – Stowarzyszenie Chorwackich Związków Zawodowych

Darko Šeperić, Unia Autonomicznych Związków Zawodowych Chorwacji

Ivana Sučić, Chorwacka Izba Handlowa

Zoran Varga Chorwacka Izba Rzemieślnicza

Włochy

Organizacje:

Włoska Konfederacja Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych (CIU)

Włoska Konfederacja Związków Zawodowych (CISL)

Centrum Analityczne Fundacji Studiów Konsultantów Zatrudnienia

Stowarzyszenie Banków Włoskich (ABI)

Włoski Związek Pracy (UIL)

Stowarzyszenie na rzecz Aktywności Osób Starszych (AUSER)

Włoska Powszechna Konfederacja Pracy (CGIL)

Krajowa Rada Konsultantów Pracy

Instytut szkoleniowy INIPA, Włoskie Stowarzyszenie Rolników (INIPA – COLDIRETTI)

Włoska Konfederacja Małych i Średnich Przedsiębiorstw (CONFAPI)

Powszechna Konfederacja Włoskiego Rolnictwa (Confagricoltura)

Osoby:

Dr Mauro Abate, federacja krajowa, która reprezentuje, chroni i promuje spółdzielnie lekarzy, farmaceutów, pracowników służby zdrowia i opieki społecznej (Confcooperative Sanità)

Pietro Vittorio Barbieri, członek EKES-u, Grupa III, IT, Forum Trzeciego Sektora, Centrum Autonomii (Forum terzo settore, Centro per l'autonomia)

Stefano Bottino, Włoskie Stowarzyszenie Banków (ABI)

Marina Elvira Calderone, członkini EKES-u, Grupa III, IT, Krajowa Rada Konsultantów Pracy

Milena Cannizzaro, Krajowa Federacja Spółdzielni Produkcji i Pracy, Rzemiosła i Usług (Confcooperative – Lavoro e Servizi)

Claudio Cappellini, Krajowa Konfederacja Rzemiosła i Małych i Średnich Przedsiębiorstw (CNA)

Andrea Carbone, włoska konfederacja dyrektorów i starszych specjalistów (CIDA)

Paolo Carcassi, Włoska Unia Pracy (UIL)

Maurizio Casasco, Włoska Konfederacja Małych i Średnich Przedsiębiorstw (CONFAPI)

Vittorio Cianchi, Włoskie Stowarzyszenie Banków (ABI)

Ornella Cilona, Włoska Powszechna Konfederacja Pracy (CGIL)

Angelo Colombini, Włoska Konfederacja Związków Zawodowych (CISL)

Fabrizio Dacrema, trzeci sektor/Stowarzyszenie na rzecz Aktywności Osób Starszych (Terzo settore/AUSER)

Cinzia Del Rio, Grupa II, IT, Włoska Unia Pracy (UIL)

Ester Dini, Obserwatorium Statystyczne, Fundacja Studiów Konsularnych ds. Zatrudnienia (Fondazione Studi Consulenti del Lavoro)

Gianna Fracassi, Włoska Powszechna Konfederacja Pracy (CGIL)



Riccardo Mazzarella, Krajowy Instytut Analiz Polityki Publicznej (INAPP)

Maurizio Mensi, członek EKES-u, Grupa III, IT, Włoska Konfederacja Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych (CIU)

Erika Merlone, Włoska Konfederacja Związków Zawodowych (CISL)

Milena Micheletti, Włoska Unia Pracy (UIL)

Simonetta Ponzi, Włoska Powszechna Konfederacja Pracy (CGIL)

Luca Sanlorenzo, Fundusz Szkoleniowy MŚP (FAPI)

Margherita Sartorio Mengotti, Instytut szkoleniowy INIPA, Włoskie Stowarzyszenie Rolników (INIPA – COLDIRETTI)

Andrea Simoncini, Krajowa Agencja Aktywnej Polityki Zatrudnienia (ANPAL)

Silvia Spadaro, Krajowa Federacja Spółdzielni Produkcji i Pracy, Rzemiosła i Usług (Confcooperative – Lavoro e Servizi)

Pietro Tagliatesta, Ministerstwo Pracy

Camilla Tomao, Powszechna Konfederacja Włoskiego Rolnictwa (Confagricoltura)

Ivana Veronese, Włoska Unia Pracy (UIL)

Claudio Vitali, Krajowy Instytut Analiz Polityki Publicznej (INAPP)

Marie Zvolska, członkini EKES-u, Grupa I, CZ, Konfederacja Związków Pracodawców i Przedsiębiorstw (KZPS)

Niderlandy

Organizacje:

Niderlandzka federacja pracodawców VNO-NCW MKB-Nederland

Niderlandzka Federacja Związków Zawodowych FNV



Techniczne przedsiębiorstwo społeczne InnAut

Instytut Gak

Osoby:

René Blijlevens, członek EKES-u, Grupa I, NL, członek zarządu regionalnego Veilig Verkeer Nederland VVN (bezpieczeństwo ruchu drogowego NL)

Isabel Coenen, Edukacja i rynek pracy, związek zawodowy FNV

Steve Fok, Organizacja Rolnictwa i Ogrodnictwa (LTO Nederland)

Dorota Gardias, członkini EKES-u, Grupa II, PL, Forum Związków Zawodowych

Norbert Geisen, członek EKES-u, Grupa III, LU, Federacja Rzemiosła

Peter van Putten, techniczne przedsiębiorstwo społeczne InnAut

Gerard van Santen, Chrześcijańska Krajowa Federacja Związków Zawodowych

Tomasz Wróblewski, członek EKES-u, Grupa I, PL, Związek Przedsiębiorczości i Pracodawców

Polska

Organizacje:

Konfederacja Lewiatan

Związek Rzemiosła Polskiego

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Solidarność

Spółeczeństwo na rzecz Edukacji Antydyskryminacyjnej



Osoby:

Andrés Barceló Delgado, członek EKES-u, Grupa I, ES, Unia Przedsiębiorstw Stalowych

Maria del Carmen Barrera Chamorro, członkini EKES-u, Grupa II, ES, Powszechny Związek Pracowników (UGT)

Monika Fedorczyk, Konfederacja Lewiatan

Katarzyna Lorenc, Zarząd Business Centre Club BCC

Marcin Nowacki, członek EKES-u, Grupa I, PL, Związek Przedsiębiorczości i Pracodawców

Krzysztof Pater, członek EKES-u, Grupa III, PL, Związek Harcerstwa Polskiego

Kamila Płowiec, Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych WRZOS

Jan Polaczek, Forum Związków Zawodowych [FZZ](#)

Barbara Surdykowska, ekspertka Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Solidarność

Magdalena Świder, kierownik, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej

Aleksandra Wąsik, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ ZNP)

Luiza Różycka-Wiśniewska, [Her Impact](#)

Tomasz Wróblewski, członek EKES-u, Grupa I, PL, Związek Przedsiębiorczości i Pracodawców

Szwecja

Organizacje:

Konfederacja Szwedzkich Przedsiębiorstw

Teknikföretagen

Szwedzka Federacja Budowlana



Szwedzka Federacja Przemysłu Drzewno-Meblarskiego

Szwedzka Organizacja Pracodawców Przemysłowych

Szwedzka Konfederacja Związków Zawodowych (LO)

Konfederacja Związków Zawodowych Pracowników o Wysokich Kwalifikacjach (TCO)

Szwedzka Organizacja Krajowa Emerytów

Osoby:

Jan Andersson, członek EKES-u, Grupa III, SE, Szwedzka Krajowa Organizacja Emerytów

Mats Andersson, Stowarzyszenie Szwedzkich Gałęzi Przemysłu Inżynieryjnego

Cinzia Del Rio, Grupa II, IT, Włoska Unia Pracy (UIL)

Ingegerd Green, Szwedzkie Stowarzyszenie na rzecz Komponentów Obrabianych Maszynowo

Fredrik Gunnarsson, Pracodawcy w Przemysle

Sofia Hylander, Konfederacja Związków Zawodowych Pracowników o Wysokich Kwalifikacjach (TCO)

Patrick Karlsson, Swedish Enterprise (Szwedzkie Przedsiębiorstwo)

Hannah Kroksson, Krajowa Rada Szwedzkich Organizacji Młodzieży

Pär Lundström, Szwedzka Federacja Instalacji

Mia Nikali, Szwedzka Konfederacja Związków Zawodowych (LO)

Jean-Michel Pottier, członek EKES-u, Grupa I, FR, Konfederacja Małych i Średnich Przedsiębiorstw

Henrik Smedmark, Szwedzka Federacja Przemysłu Drzewno-Meblarskiego

Lars Tullstedt, Szwedzka Federacja Budowlana

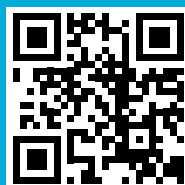
Sprawozdania krajowe są dostępne na żądanie.



Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny

Rue Belliard/Belliardstraat 99
1040 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

Dział odpowiedzialny za publikację: Dział Wizyt i Publikacji
EESC-2022-34-PL
www.eesc.europa.eu



© Unia Europejska, 2022

Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.

W celu wykorzystania lub reprodukcji zdjęć / ilustracji, należy uzyskać pozwolenie bezpośrednio od posiadacza/posiadaczy praw autorskich: © Shutterstock: elenabsl



Urząd Publikacji
Unii Europejskiej



Print
QE-08-22-143-PL-C
ISBN 978-92-830-5653-9
doi:10.2864/031882

Online
QE-08-22-143-PL-N
ISBN 978-92-830-5660-7
doi:10.2864/828713

PL