

Krzysztof Franciszek Symela



## Europejskie instrumenty polityki wspierające szkolenia finansowane przez pracodawców

Praktyka pokazuje, że wyniki ekonomiczne przedsiębiorstw zależą w głównej mierze od skutecznego wykorzystania umiejętności pracowników, które uzyskiwane są w edukacji formalnej, pozaformalnej (wszelkiego rodzaju szkolenia i kursy) i nieformalnym uczeniu się.

Powołując się na badania Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego – CEDEFOP warto przytoczyć że *pracodawcy odgrywają kluczową rolę we wspieraniu ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. 90% uczestników szkoleń związanych z pracą otrzymało wsparcie od swoich pracodawców, którzy pokryli część kosztów szkolenia albo umożliwili szkolenie w płatnym czasie pracy*<sup>1</sup>.

Mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa (MMŚP) szkolą jednak swoich pracowników w mniejszym zakresie niż większe firmy. Jest to jeden z powodów, dla których Komisja Europejska ogłosiła rok 2023 Europejskim Rokiem Umiejętności. Jego celem jest *propagowanie postawy uczenia się przez całe życie, a tym samym promowanie możliwości rozwoju osobistego, zwiększanie odporności społeczeństw europejskich i konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw*<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Nota Informacyjna CEDEFOP, Kwiecień 2023, ISSN 1977-8007.

<sup>2</sup> Więcej informacji: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_en) [dostęp: 26.06.2023].

CEDEFOP określił dwie główne kategorie instrumentów polityki wspierających proces oferowania szkoleń przez MMŚP. Instrumenty należące do pierwszej kategorii zapewniają ukierunkowane wsparcie dla MMŚP i mają pomóc im zaspokoić potrzeby szkoleniowe wynikające z ich bieżącej działalności, organizacji pracy i wykorzystania umiejętności. Z kolei instrumenty należące do drugiej kategorii zapewniają wsparcie pośrednie i mają na celu zwiększenie umiejętności wykorzystywanych w MMŚP przez zachęcanie ich do wdrażania innowacji, tj. do zwiększenia zakresu ich działalności gospodarczej lub zmiany organizacji pracy. Te instrumenty polityki mogą prowadzić do stworzenia większej liczby miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji, zwiększając potencjał ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, a w ostatecznym rozrachunku mogą prowadzić do pozytywnego sprzężenia zwrotnego między coraz skuteczniejszym szkoleniem, lepszymi miejscami pracy i lepszymi wynikami ekonomicznymi przedsiębiorstwa.

Dostępnych jest wiele instrumentów finansowych wspierających szkolenia w miejscu pracy. Zazwyczaj zapewniają one wspólne finansowanie publiczne w formie dotacji lub bodźców podatkowych lub zakładają głównie podział kosztów – albo między pracodawcami (fundusze szkoleniowe), albo między pracodawcą a pracownikiem. Oprócz wsparcia finansowego kraje UE korzystają z różnych instrumentów polityki zapewniających ukierunkowane wsparcie strukturalne, aby pomóc MMŚP w zapewnianiu szkoleń. Szczególnie popularne są usługi doradcze/doradztwo organizacyjne związane ze szkoleniami, które obejmują wszystkie etapy cyklu szkoleniowego (identyfikacja potrzeb w zakresie umiejętności, projektowanie szkoleń, planowanie i realizacja, wybór organizatorów i ocena wyników szkolenia).

W wielu państwach członkowskich UE udziela się wsparcia przy tworzeniu sieci umożliwiających przedsiębiorstwom należącym do określonego klastra lub łańcucha wartości łączenie sił w celu prowadzenia innowacyjnych działań. Ścisłsza współpraca między przedsiębiorstwami, jak również bliższe kontakty między przedsiębiorstwami, organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uniwersytetami/institutami nauk stosowanych ułatwiają wymianę informacji i wzajemne uczenie się oraz rozwijają zdolności innowacyjne wszystkich uczestniczących podmiotów.

CEDEFOP podkreśla, że potrzebne są dalsze badania nad dostępnością i wzajemnym oddziaływaniem instrumentów wsparcia ukierunkowanego i pośredniego skierowanych do MMŚP, ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego finansowanego po stronie podaży oraz instrumentów wspierających poszczególnych pracowników.

W drugim tomie czasopisma w 2023 r. prezentujemy wyniki badań o interdyscyplinarnym charakterze z obszaru edukacji dorosłych w Polsce i na świecie, edukacji dla innowacyjnej gospodarki i rynku pracy oraz kształcenia ustawicznego i potrzeb edukacyjno-zawodowych dorosłych.

Naszym czytelnikom polecamy w szczególności artykuły: J. Liwińskiego, M. Kerner: *Did work-related training protect the employed from unemployment during the COVID-19 pandemic?*, K. Nowak, M. Zawiszy: *Nauczyciel i uczeń w edukacji zdal-*

*nej w Polsce – postpandemiczne reminiscencje*, K. Jagielskiej; *Kompetencje kluczowe w rozwoju przyszłej kariery zawodowej pokolenia Z a edukacja*, I. Woźniaka; *Model cyfrowego potwierdzania umiejętności i kompetencji zawodowych specjalistów B+R*, M. Grobelaka; *Wdrożenie koncepcji Lean z perspektywy pracowników przedsiębiorstwa usługowego*, M. Rojka; *Uczenie się dorosłych w hybrydowym modelu pracy*.

W rozdziale informacyjnym uwagę czytelników kierujemy na wydarzenia konferencyjne krajowe i międzynarodowe, które miały miejsce oraz odbędą się w bieżącym roku.

## European policy instruments to support employer-funded training

The research conducted by the European Centre for the Development of Vocational Training – CEDEFOP confirm that “employers play a key role in supporting continuing vocational education and training. 90 per cent of participants in work-related training received support from their employers, who either covered part of the training costs or made it possible to train while at work.”

Micro, small and medium-sized enterprises (SMEs) train their employees to a lesser extent than larger companies. This is one of the reasons why the European Commission has declared 2023 as the European Year of Skills, the aim of which is to “foster a lifelong learning attitude, thereby promoting opportunities for personal development, increasing the resilience of European societies and the competitiveness of European businesses, in particular SMEs.”

Many financial instruments are available to support workplace training. These typically provide joint public funding in the form of grants or tax incentives, or involve cost sharing – either between employers (training funds) or between employer and employee. In addition to financial support, EU countries use a variety of policy instruments providing targeted structural support to help SMEs provide training. Particularly popular are training-related advisory services that cover all stages of the training cycle (identification of skills needs, training design, planning and implementation, selection of providers and evaluation of training outcomes).

Many EU Member States provide support for the creation of networks thus creating industry clusters or value chains which join forces to carry out innovative activities. Closer cooperation among enterprises, VET providers, universities and institutes of applied sciences facilitate information exchange and mutual learning to develop the innovative capacity of all participating actors.

CEDEFOP stresses that further research on the availability and interplay of targeted and indirect support instruments for SMEs as well as instruments supporting individual employees is necessary.

The second volume of the Journal in 2023 presents the results of interdisciplinary research in the field of continuing education in Poland and worldwide including education for an innovative economy and labour market.

(Source CEDEFOP: BRIEFING NOTE APRIL 2023 ISSN 1831-2411)