WSPIERANIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO PRACOWNIKÓW

(Raport z badań przeprowadzonych na zlecenie Departamentu Rynku Pracy MPiPS przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w 2007 roku.)

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE ... **3**

I. ROZWIĄZANIA PRAWNE WSPIERAJĄCE AKTYWNOŚĆ EDUKACYJNĄ ZASOBÓW PRACY ... **6**

1.1. KSZTAŁCENIE USTAWICZNE PRACOWNIKÓW – GŁÓWNE DETERMINANTY ... 6
1.1.1. Kształcenie ustawiczne w dokumentach polskich i Unii Europejskiej ... *6*
1.1.2. Zakaz stosowania praktyk dyskryminujących ... *15*
1.1.3. Szkolenia dyrektywne ... *20*
1.1.4. Istniejące w Polsce system i formy kształcenia ustawicznego pracobiorców oraz należne im z tego tytułu przywileje ... *21*
1.2. ŹRÓDŁA POZYSKIWANIA ŚRODKÓW FINANSOWYCH I DOFINANSOWANIA NA KSZTAŁCENIE USTAWICZNE ... 27
1.2.1. Zakładowy Fundusz Szkoleniowy (ZFS) ... *27*
1.2.2. Fundusz Pracy ... *30*
1.2.3. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) ... *32*
1.2.4. Warunki udzielania przez Unię Europejską pomocy na edukację ustawiczną pracowników ... *33*

II. WYNIKI JAKOŚCIOWYCH BADAŃ SONDAŻOWYCH ... **36**

2.1. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ POPULACJI ... 36
2.1.1. Badanie pracodawców ... *36*
2.1.2. Badanie partnerów społecznych ... *37*
2.1.3. Badanie pracowników ... *38*
2.2. CHARAKTERYSTYKA PROCESU KSZTAŁCENIA W POLSKICH PRZEDSIĘBIORSTWACH ... 38
2.2.1. Badanie pracodawców i partnerów społecznych ... *38*
2.2.2. Badanie pracowników ... *43*
2.3. GŁÓWNE DETERMINANTY SKŁONNOŚCI DO KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO ... 50
2.3.1. Czynniki sprzyjające kształceniu ustawicznemu pracowników ... *50*
2.3.2. Bariery kształcenia ustawicznego pracowników ... *60*
2.3.3. Ocena systemu szkoleniowego pod względem prawnym ... *77*
2.4. FINANSOWANIE DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH ... 85
2.4.1. Rola pracodawców w finansowaniu działań edukacyjnych ... *85*
2.4.2. Rola pracowników w finansowaniu działań edukacyjnych ... *92*
2.4.3. Rola ZFS w finansowaniu działań edukacyjnych ... *94*
2.4.4. Identyfikacja roli środków publicznych we wspieraniu działań edukacyjnych ... *95*
2.5. SPOSOBY ORGANIZACJI PRACY PODCZAS NAUKI W PODMIOTACH GOSPODARCZYCH ... 100
2.5.1. Akceptowane przez pracodawców sposoby łączenia pracy z nauką ... *100*
2.5.2. Rola kształcenia i doskonalenia pracowników w procesach kadrowych ... *102*

III. PREZENTACJA DOBRYCH PRAKTYK W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM ... **107**

IV. WNIOSKI I REKOMENDACJE ... **114**

BIBLIOGRAFIA ... **125**

Wprowadzenie

Jedną z przyczyn występowania nierównowagi na polskim rynku pracy są niedopasowania struktury kwalifikacyjno–zawodowej popytu i podaży pracy. Liczne badania i analizy wskazują, iż niedopasowania te są przede wszystkim efektem braku zgodności ofert instytucji edukacyjnych z potrzebami pracodawców. Do istnienia takiej sytuacji niewątpliwie przyczynił się wzrost zainteresowania ze strony pracodawców zasobami pracy, posiadającymi wysokie kwalifikacje i umiejętności zawodowe, co związane jest z wysokim poziomem aktywności ekonomicznej gospodarki. Przekształcenia zachodzące na współczesnych rynkach produktów wywołane głównie szybkim tempem postępu technicznego i technologicznego powodują, że wiedza, umiejętności i kwalifikacje zawodowe pracobiorców wyniesione ze szkoły bardzo szybko się dezaktualizują. Sytuacja ta wymaga od pracowników i pracodawców kontynuowania aktywności edukacyjnej w ciągu całego życia zawodowego poprzez uczestnictwo w różnych formach kształcenia ustawicznego.

W celu ograniczenia istniejących dysproporcji w strukturze kwalifikacyjno–zawodowej między popytem i podażą pracy na polskim rynku pracy, podejmowany jest cały szereg działań mających na celu zwiększenie zainteresowania pracodawców kształceniem ustawicznym pracowników. Obserwowane w ostatnim czasie zmiany zachodzące w gospodarce polski i pozostałych krajów członkowskich Unii Europejskiej wymagają również intensywnego zachęcania pracowników do uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego.

Raport przedstawia wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców i pracowników oraz przedstawicieli instytucji partnerstwa społecznego (organizacji związkowych i pracodawców). Celem głównym badań była **identyfikacja podstawowych determinant kształcenia ustawicznego osób dorosłych o charakterze systemowym, które mogłyby uruchomić działania/rozwiązania sprzyjające zwiększeniu udziału pracowników i pracodawców w kształceniu ustawicznym.** Osiągnięcie tego celu wymagało:

- oceny rozwiązań prawnych wspierających aktywność edukacyjną zasobów pracy (dotychczasowe rozwiązania kodeksu pracy i innych aktów prawnych obowiązujących w tym zakresie);
- identyfikacji podstawowych czynników determinujących skłonność do kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców;
- rozpoznania roli pracodawców i pracowników w finansowaniu działań edukacyjnych (ze szczególnym uwzględnieniem zakładowego funduszu szkoleniowego);
- identyfikacji roli środków publicznych we wspieraniu pracodawców inwestujących w rozwój pracowników;
- rozpoznania roli środków publicznych we wspieraniu pracowników inwestujących w swój rozwój;
- rozpoznania akceptowanych przez pracodawców sposobów organizacji pracy i nauki w podmiotach gospodarczych;
- oceny roli kształcenia i doskonalenia pracowników w procesach kadrowych w podmiotach gospodarczych;
- identyfikacji barier utrudniających kształcenie ustawiczne;

– identyfikacji tzw. dobrych praktyk w realizacji kształcenia ustawicznego w przedsiębiorstwach.

Badanie miało charakter sondażowy, a metoda zastosowana w celu rozpoznania wyżej wskazanych uwarunkowań, polegała na przeprowadzeniu wywiadów fokusowych (szczegółowy opis badań w załączniku). **Wywiad fokusowy** jest wywiadem ustnym, jawnym, odbywającym się według określonego scenariusza, w którym bierze udział określona wcześniej przez badaczy liczba respondentów. Scenariusz wywiadu jest podporządkowany celom badawczym oraz hipotezom badawczym, określonym na samym wstępie przez zespół badawczy. Celem tej formy wywiadu jest uchwycenie możliwie wszystkich szczegółów, dotyczących wypowiedzi i zachowań respondenta, w związku ze stawianymi pytaniami oraz zebranie takich danych, jakie będzie można porównać z tymi, które uzyskano od innych respondentów na ten sam temat. Wywiad był jedynie częściowo skategoryzowany, czyli wykorzystano w nim wykaz problemów, które przeprowadzający wywiad (moderator) powinien poruszyć w trakcie wywiadu. Uzyskane w ten sposób dane miały przede wszystkim charakter jakościowy, umożliwiający w krótkim czasie zbadanie większej liczby osób. Sposób przeprowadzenia badania sondażowego wskazuje jednocześnie na możliwość uzyskania wiarygodnych danych, ponieważ uczestnicy korygują i uzupełniają nawzajem swoje wypowiedzi. Trzeba jednak zaznaczyć, że uzyskany wynik, tylko w sposób przybliżony informuje o poglądach całej zbiorowości. Tym niemniej badanie miało charakter reprezentatywny statystycznie, czyli było badaniem opartym na odpowiednio dobranej próbie. Pozwolić to powinno na statystycznie uzasadnione generalizacje z próby na uniwersum.

Raport składa się z czterech części.

W części pierwszej zawarta została charakterystyka uwarunkowań prawnych kształcenia ustawicznego, obowiązujących obecnie w Polsce. Opisano w niej podstawowe, funkcjonujące obecnie zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych w ramach kształcenia ustawicznego, a także prawa i ulgi przysługujące pracownikom podnoszącym swoje kwalifikacje oraz źródła i formy finansowania kształcenia ustawicznego pracowników. Analiza została przeprowadzona w oparciu zarówno o dokumenty polskie, jak i Unii Europejskiej.

Część druga poświęcona została zaprezentowaniu wyników badań jakościowych, przeprowadzonych wśród pracodawców, pracowników oraz przedstawicieli partnerów społecznych. W części tej zastosowano podział rozważań na opinie strony podażowej (pracodawcy) i popytowej (pracownicy) rynku pracy. Poglądy pracodawców zaprezentowano łącznie z opiniami partnerów społecznych, które stanowiły istotne uzupełnienie wskazywanych przez nich ocen. Opisane w niej zostały:

– cechy charakterystyczne badanych zbiorowości, z uwzględnieniem głównych cech demograficznych oraz społeczno – zawodowych; podstawą analizy stały się w tym przypadku miniraporty z przeprowadzonych wywiadów fokusowych, opracowane przez jednostkę wykonującą te badania, a mianowicie Biuro Badań Społecznych,

– proces kształcenia ustawicznego w polskich przedsiębiorstwach; ocenie poddane zostały sposoby i formy edukacji permanentnej, stosowane w polskich firmach, kierunki dotychczasowego kształcenia pracowników oraz ich skłonność do podejmowania kształcenia; podstawą przeprowadzonych rozważań w tym przypadku stały się zarówno miniraporty z wywiadów fokusowych, jak i opracowane w wersji elektronicznej wypowiedzi poszczególnych grup respondentów; tego rodzaju analiza badawcza pozwoliła bowiem na szczegółowe udokumentowanie badań wypowiedziami, uzyskanymi w trakcie fokusów,

- główne determinanty skłonności pracowników do kształcenia ustawicznego, zaobserwowane w wypowiedziach respondentów; wskazano przy tym na podstawowe czynniki sprzyjające temu procesowi oraz bariery, przyczyniające się do ograniczenia aktywności edukacyjnej, występujące zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników; przedmiotem rozważań stała się również ocena dotychczasowych rozwiązań prawnych, dotyczących kształcenia ustawicznego w świetle opinii respondentów; podobnie jak wcześniej, w celu zilustrowania prowadzonych rozważań wykorzystane zostały w tym fragmencie wypowiedzi wszystkich uczestników wywiadów fokusowych,
- różne sposoby finansowania aktywności edukacyjnej pracowników, które najczęściej stosowane były w polskich firmach; uwzględniono w tym przypadku oceny prezentowane w tej dziedzinie przez przedstawicieli strony popytowej, jak i podażowej rynku pracy; w sposób szczególny zajęto się prezentacją wykorzystania przez polskich pracodawców środków publicznych, których wykorzystanie jest możliwe dla wspierania kształcenia ustawicznego, jak i głównego ustawowego instrumentu wspomagającego tego typu działania, a mianowicie zakładowego funduszu szkoleniowego,
- opinie respondentów, dotyczące dotychczasowych rozwiązań, związanych z edukacją permanentną pracowników, a w szczególności akceptowane przez pracodawców sposoby łączenia pracy zawodowej pracowników z nauką oraz rola procesów kształcenia w gospodarowaniu kadrami w podmiotach gospodarczych.

W części trzeciej zaprezentowane zostały przykłady „dobrych praktyk", dotyczących kształcenia ustawicznego pracowników, a pojawiających się w wypowiedziach wszystkich grup respondentów.

Raport zakończony jest wnioskami i rekomendacjami, które stanowią czwartą jego część.

I. ROZWIĄZANIA PRAWNE WSPIERAJĄCE AKTYWNOŚĆ EDUKCYJNĄ ZASOBÓW PRACY

1.1. Kształcenie ustawiczne pracowników – główne determinanty

1.1.1. Kształcenie ustawiczne w dokumentach polskich i Unii Europejskiej

W Polsce istnieje wiele różnych sposobów, systemów, form i rodzajów podnoszenia, uzupełniania lub nabywania nowych kwalifikacji zawodowych. Kształcenie ustawiczne może odbywać się w formie różnego rodzaju szkoleń, czy seminariów. Może także mieć miejsce w szkołach wyższych. Dopuszczalne są również różne formy i sposoby finansowania lub dofinansowania kształcenia dorosłych. Koszty związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych mogą być w całości, bądź w części pokryte przez biorącego w nich udział pracownika lub jego pracodawcę. Koszty kształcenia ustawicznego pracowników pracodawca może pokrywać z różnego rodzaju źródeł bądź też ubiegać się o przyznanie na ten cel dofinansowania między innymi u starosty. O refundację kosztów szkoleń u starosty mogą starać się również pracodawcy prowadzący Zakłady Aktywności Zawodowej, ale w tym przypadku środki finansowe dotyczą wyłącznie podnoszenia kwalifikacji zawodowych niepełnosprawnych pracowników. Dodatkowym źródłem uzyskania dofinansowania w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w przypadku pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych pracowników mają również możliwość uzyskania dofinansowania na ich kształcenie z różnego rodzaju programów przygotowywanych i finansowanych przez ten Fundusz.

W Polsce, podobnie jak ma to miejsce w pozostałych krajach członkowskich UE, pracodawcy mogą pozyskiwać środki finansowe na kształcenie ustawiczne pracowników z Funduszy Strukturalnych (głównie Europejskiego Funduszu Społecznego).

Dozwolone formy i systemy kształcenia ustawicznego oraz źródła finansowania są w Polsce regulowane przez prawo. Każde z tych zagadnień regulują osobne dokumenty prawne (tab. 1).

Tabela 1. Najważniejsze dokumenty prawne regulujące zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników

Rok uchwalenia	Tytuł	Czego dotyczy	Podstawa prawna
Zakazujące dyskryminacji			
02.04.1997 r.	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej	• Art. 32. p. 1. Gwarantuje równość wszystkich wobec prawa • Art. 32. p. 2 Zakazuje stosowania dyskryminacji kogokolwiek z jakichkolwiek przyczyn w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym	Dz. U. 1997 r. nr 78, poz. 483
06.06.1974 r.	Kodeks pracy	• Art. 17, 93 i 103 nakłada na pracodawców obowiązek ułatwiania zatrudnionym przez nich pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych • Art. 18 §1 zakazuje dyskryminacji pracowników w dostępie do szkoleń ze względu na następujące kryteria dyskryminogenne: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, wyznanie religijne, narodowość, posiadane poglądy polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, orientację seksualną oraz formę zatrudnienia.	Dz. U. 1974 r., Nr 24, poz. 141 z późniejszymi zmianami
10.04.2004 r.	Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	• Art. 19, pkt. 6, Art. 36, pkt 4.3 i pkt. 5 zakazuje dyskryminacji osób poszukujących zatrudnienia oraz zapewnia wszystkim równy dostęp do pośrednictwa i zobowiązuje pracodawców do składania ofert pracy w sposób niedyskryminujący potencjalnych kandydatów ze względu na kryteria dyskryminujące • Art. 40, pkt. 1 i 6 nakłada na starostę obowiązek równego traktowania bezrobotnych, osób pobierających rentę szkoleniową i żołnierzy rezerwy podczas kierowania ich na szkolenia	Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami
03.05.1996 r.	Europejska Karta Społeczna	• Art. 10 określa zasady i formy działań jakie powinny być odejmowane w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do szkolenia zawodowego.	Dz. U. 1999 r. nr 8, poz. 67
27.11.2000 r.	Dyrektywa Rady w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu (Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)	• Zawiera zbiór przepisów służących wprowadzeniu w państwach członkowskich UE zasady równego traktowania w kwestiach związanych z zatrudnieniem i wykonywaniem zawodu. Zobowiązuje ona wszystkie państwa członkowskie do zaakceptowania i przyjęcia przepisów mówiących o zakazie dyskryminacji na rynku pracy.	2000/78/WE
Regulujące formy i systemy istniejącego kształcenia ustawicznego			
06.06.1974 r.	Kodeks pracy	• Art. 237 §2 zobowiązuje pracodawców do szkolenia nowozatrudnionych	Dz. U. 1974 r., Nr

		osób w zakresie BHP oraz okresowe powtarzanie tych szkoleń dla wszystkich zatrudnionych pracowników.	24, poz. 141 z późniejszymi zmianami
07.09.1991 r.	Ustawa o systemie oświaty	• Art. 68 a określa działające w ramach istniejącego systemu oświaty instytucje edukacyjne zajmujące się prowadzeniem kształcenia ustawicznego (szkoły dla dorosłych, placówki kształcenia ustawicznego i kształcenia praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego) oraz jego formy • Art. 68. b określa zasady na jakich szkoły i placówki prowadzące kształcenie ustawiczne mogą uzyskać akredytację u kuratora oświaty • Art. 83 a ust. 2 określa zasady, na jakich może być prowadzona działalność oświatowa zgodnie obowiązującymi przepisami znajdującymi się w ustawie z dnia 02.07.2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (DZ. U. nr 173, poz. 1807)	DZ. U. 2004 r., nr 256, poz. 2572 z późniejszymi zmianami
12.10.1993 r.	Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kształcenia ogólnego dorosłych	• Określa przysługujące pracownikom prawa i ulgi z tytułu podnoszenia przez nich kwalifikacji zawodowych w ramach kształcenia ustawicznego (bezpłatny urlop szkoleniowy, płatny okres zwolnienia z części dnia pracy, zwrot kosztów związanych z nauką)	Dz. U. 1993 r., nr 103, poz. 472
27.07.2005 r.	Prawo o szkolnictwie wyższym	• Definiuje między innymi studia dyplomowe • Określa zasady, na jakich może odbywać się kształcenie na uczelni między innymi w ramach studiów podyplomowych, kursów dokształcających	Dz. U. 2005 r., nr 164, poz. 1365 z późniejszymi zmianami
03.02.2006 r.	Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych	• Wymienia i definiuje pozaszkolne formy kształcenia, za pomocą, których osoby dorosłe mogą uzyskiwać lub uzupełniać wiedzę ogólną (kursy, kursy zawodowe, seminaria i praktyki zawodowe). • Określa zasady, na jakich może odbywać się uzupełnianie lub podnoszenie kwalifikacji przez osoby dorosłe w pozaszkolnych formach kształcenia, obowiązki organizatorów tych form, rodzaje dokumentów, jakie wydawane są ich uczestnikom po zakończeniu kształcenia oraz ich oficjalny wzór, a także formy ich zakończenia (np. przebieg egzaminy, skład komisji egzaminacyjnej, zasady przygotowania i przechowywania zadań egzaminacyjnych itp.). • §52 tego rozporządzenia znosi ustalenia zawarte w §2, 8, 12-25 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kształcenia ogólnego dorosłych dotyczące istniejących	Dz. U. 2006 r., nr 31, poz. 216

		systemów, form i zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników.	
Regulujące źródła finansowania i dofinansowania kształcenia ustawicznego			
27.08.1997 r.	Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych	• Art. 32 daje pracodawcom prowadzącym zakład pracy chronionej możliwość uzyskania zwrotu kosztów poniesionych na szkolenie zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników w przypadku zaistnienia konieczności przeszkolenia tych pracowników spowodowanego zmiana profilu produkcji • Rozdział 8 określa zasady i formy szkolenia niepełnosprawnych osób. Szczegółowe zasady, na jakich pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą uzyskać refundację kosztów ich szkolenia ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych określa art. 41	Dz. U. 1997 r., nr 123, poz. 776 z późniejszymi zmianami
10.11.2004 r.	Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów szkoleń oraz wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanych wynagrodzeń	• Określa zasady, na jakich starosta ze środków Funduszu Pracy może dokonać refundacji kosztów poniesionych przez pracodawców mających utworzony Zakładowy Fundusz Szkoleniowy na kształcenie ustawiczne pracowników zagrożonych zwolnieniem • Reguluje zasady przyznawania pracodawcom refundacji kosztów szkolenia pracowników, którym udzielono urlopu szkoleniowego w wymiarze 22 dni roboczy • Określa zasady przyznawania pracodawcom refundacji kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne dla osób bezrobotnych zatrudnionych na zastępstwo za pracownika podnoszącego swoje kwalifikacje zawodowe w ramach kształcenia ustawicznego	Dz. U. 2006 r., nr 31, poz. 216
10.04.2004 r.	Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	• Art. 67 i 68 regulują zasady tworzenia, funkcjonowania i likwidacji Zakładowego Funduszu Szkoleniowego przez pracodawców • Art. 69 określa zasady, na jakich pracodawca może uzyskać z Funduszu Pracy refundację kosztów szkoleń, wynagrodzeń i składek odprowadzanych na ubezpieczenie społeczne od refundowanych wynagrodzeń • Art. 70 ust. 5, 6 i 7 daje pracodawcom możliwość finansowania ze środków zakładowego funduszu szkoleniowego świadczeń szkoleniowych dla zwolnionych lub zagrożonych zwolnieniem pracowników • Art. 70 ust. 8 i 9 określa zasady refundacji pracodawcy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz zasady, na jakich pracodawca zwolnionemu pracownikowi odbywającemu szkolenie świadczeń szkoleniowych	Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami

12.01.2001 r.	Rozporządzenie Komisji (WE) nr 68/2001. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy szkoleniowej	• Określa szczegółowe zasady przyznawania pomocy w celu ponoszenia kwalifikacji pracowników i jej intensywności	Dz. U. L/nr 68/2001
17.02.1997 r.	Wnioski Rady na temat rozwoju społeczności lokalnych poprzez edukację i szkolenia (*Council Conclusions on local community development through education and training*)	• W dokumencie tym Rada podkreśla znaczenie, jakie ma rozwój kształcenie i szkoleń na poziomie lokalnym dla rozwoju idei kształcenia ustawicznego. Rozwój społeczności lokalnych poprzez kształcenie i szkolenia wciąga ludzi na poziomie lokalnym do czynienia wysiłku w celu maksymalizacji rozwoju ich potencjału przez udział w planowaniu i wdrażaniu własnych programów kształcenia wewnątrz społeczności lokalnej.	Dz. U. C./nr 70/2001 (97/C 70/02)

Źródło: I. Poliwczak *Uwarunkowania kształcenia ustawicznego w podmiotach gospodarczych* w: Kryńska E. (red.) *Otoczenie małych średnich przedsiębiorstw w Polsce – determinanty wykorzystania kompetencji ICT*, IPiSS, Warszawa 2007 r. s. 203-206

Wymóg uczenia się przez całe życie jest również jedną z podstawowych wytycznych w przygotowanych przez Polskie Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu dwóch dokumentach, a mianowicie *Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*[1] i *Strategii Rozwoju Edukacji na lata 2000 –2013*[2].

W *Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010* rozwój kształcenia ustawicznego uzależniony został od sprawnie działającego systemu edukacji. Głównym jej celem jest podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa w taki sposób, aby co najmniej 70% osób między 25 a 45 rokiem życia w 2013 r. legitymowała się posiadaniem wykształcenia co najmniej średniego. W Strategii zwraca się również uwagę na to, że w wyniku zachodzących zmian na rynku pracy niezbędne stało się podejmowanie działań zmierzających do podnoszenia wiedzy i umiejętności zawodowych osób dorosłych i innych ogólnych uprawnień, które stały się we współczesnym społeczeństwie potrzebne. Za jedno z najważniejszych wyzwań stawianych polskiej edukacji uznane zostało podejmowanie działań zmierzających do zwiększenia udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym.

W *Strategii Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013* kładzie się natomiast duży nacisk na stworzenie mechanizmów umożliwiających pozyskanie środków finansowych na kształcenie ustawiczne z następujących źródeł: budżetu państwa, środków będących w dyspozycji władz lokalnych, pracodawców i samych pracowników. Dokument ten zakłada, że w celu propagowania i rozwoju idei kształcenia przez całe życie, należy podjąć działania zmierzające do ukształtowania się w zasobach pracy postaw proedukacyjnych oraz upowszechnienie kształcenia ustawicznego związanego ze zdobywaniem i podnoszeniem nie tylko kwalifikacji i umiejętności zawodowych, ale również kompetencji ogólnych. Należy również skonstruować zasady uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych poza systemem edukacyjnym np. certyfikaty. Korzyści dla rozwoju idei kształcenia przez całe życie przynieść powinno również zwrócenie szczególnej uwagi na osoby starsze, młodzież (również osoby z wyższym wykształceniem), osoby o niskich kwalifikacjach i umiejętnościach zawodowych oraz na zbudowanie mechanizmów umożliwiających finansowanie kształcenia ustawicznego ze środków publicznych i prywatnych. Pozytywne efekty przyniosłaby integracja tradycyjnego systemu kształcenia, głównie zawodowego, z edukacją przez całe życie, w sposób umożliwiający przechodzenie na wszystkich poziomach kształcenia z jednej formy kształcenia do drugiej. W tym celu zaleca się utworzenie systemu uznawania kwalifikacji i umiejętności zawodowych zdobytych podczas uczestnictwa w nieformalnych formach kształcenia, pozwalającego na sprawne ujednolicenie formalnych i nieformalnych sposobów uznawania kwalifikacji zawodowych. W strategii zaleca się także podjęcie działań polegających na poszerzeniu oferowanych form, rodzajów i kierunków edukacji ustawicznej i ich rozwój. Zwraca się również uwagę na to, że pozytywne efekty przyniosłoby opracowywanie i wdrażanie programów przygotowanych specjalnie dla grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Programy te powinny pozwolić nie tylko na rozwój posiadanych kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz kompetencji społecznych, ale także przyczynić się do znacznego ułatwienia funkcjonowania w społeczeństwie i poprawy konkurencyjności zasobów pracy na rynku pracy.

Według *Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, prawidłowo skonstruowany system edukacji powinien umożliwić aktywne uczestnictwo całego społeczeństwa w procesie uczenia się przez całe życie, a wytyczne znajdujące się w niej powinny stać się podstawą dla tworzonych na poziomie branżowym (resortowym)

[1] *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego w Polsce do 2010 r.*, MENiS, Warszawa 2003

[2] *Strategia rozwoju edukacji lata 2007-2013*, MENiS, Warszawa 2005

programów rozwoju kształcenia ustawicznego. To z kolei, winno przynieść korzyści dla całej gospodarki, w postaci wzmocnienia jej konkurencyjności, budowania społeczeństwa opartego na wiedzy i wzrostu gospodarczego oraz systematycznego podnoszenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych zasobów pracy. Główne założenia tej strategii zostały opracowane na podstawie wyników przeprowadzonych analiz sytuacji demograficznej ze szczególnym uwzględnieniem zachodzących zmian w tym zakresie oraz sytuacji panującej na rynku pracy. Podczas jej tworzenia uwzględnione zostały także inne elementy, takie jak: zasady systemu edukacyjnego, obserwowany wzrost skłonności kapitału ludzkiego do inwestowania w rozwój zawodowy i postępujący w szybkim tempie rozwój techniki i technologii oraz integracja i globalizacja. Głównym celem strategii jest wspieranie rozwoju osobowości człowieka oraz regulowanie jego innowacyjności i kreatywności. W dążeniu do wzrostu konkurencyjności, rozwoju kształcenia ustawicznego i tworzenia społeczeństwa opartego na wiedzy, szczególne znaczenie ma podjęcie działań zmierzających do poprawy dostępności do wszelkich form, poziomów i metod edukacji ustawicznej i jakości poziomu kształcenia. Strategia zaleca również zwiększenie nakładów finansowych na rozwój zawodowy zasobów ludzkich oraz prowadzenie kampanii informacyjnych, promujących kształcenie ustawiczne i usługi z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego. Za korzystne uznane zostało również tworzenie partnerstw i podejmowanie wspólnych działań związanych z rozwojem idei kształcenia przez całe życie poprzez między innymi pracodawców, administrację publiczną, samorządy, instytucje naukowe i oświatowe oraz partnerów społecznych. Te wszystkie wymienione kierunki działań, których podjęcie twórcy strategii uznali za priorytetowe realizowane będą poprzez dalsze wprowadzanie zmian do istniejącego systemu edukacyjnego[3] i dążenie do podniesienia jakości oferowanych osobom dorosłym szkoleń[4].

Znaczenie, jakie ma obecnie rozwój kształcenia ustawicznego dostrzeżone zostało zwłaszcza w Unii Europejskiej. Zostało tam uznane za jeden z najważniejszych elementów rozwoju systemów edukacji. W wielu raportach i dokumentach Unii Europejskiej (UE) zwraca się uwagę na konieczność podejmowania działań zmierzających do promowania tej formy kształcenia. Podkreśla się w nich również konieczność nieustannego dopasowywania kwalifikacji zasobów pracy do ciągle zmieniających się potrzeb rynku pracy. Coraz większą wagę UE przykłada do podejmowania działań zmierzających do rozwoju kształcenia ustawicznego i szkoleń na poziomie lokalnym. W jej ramach występuje znaczne zróżnicowanie stosowanych praktyk i podejść do rozwoju społeczności lokalnych poprzez edukację i szkolenia. Jednak wszystkie państwa członkowskie zgadzają się co do tego, że rozwój społeczności lokalnych poprzez kształcenie i szkolenia zmusza ludzi do podejmowania kroków, zmierzających do rozwoju ich potencjału, dzięki uczestnictwie w planowaniu i wdrażaniu programów kształcenia w ramach społeczności lokalnej.

Podstawowe zasady i działania, których głównym celem jest promowanie kształcenia ustawicznego zawierają następujące dokumenty UE: Wnioski Rady z 17 lutego

[3] Wprowadzane zmiany do systemu edukacji polegać mają na: rozwoju i promocji form kształcenia na odległość, opracowaniu standardów egzaminacyjnych regulujących zasady przeprowadzania egzaminów zewnętrznych, stworzenie i wprowadzenie dokumentów prawnych regulujących w sposób szczegółowy zasady przyznawania akredytacji dla placówek kształcących w formach pozaszkolnych, usprawnienie zasad działania placówek prowadzących kształcenie ustawiczne oraz nabywanie i podnoszenie kwalifikacji przez osoby dorosłe na poziomie ogólnym i zawodowym.

[4] W celu poprawy działania istniejącego systemu szkoleń zaleca się przygotowanie i rozpropagowanie standardów kwalifikacji zawodowych i nowoczesnych zasad szkoleń oraz poprawa czynników motywujących zasoby ludzkie do inwestowania w rozwój zawodowy.

1997 r. na temat rozwoju społeczności lokalnych poprzez edukację i szkolenia[5], Strategia Lizbońska, Deklaracja Kopenhaska[6], Deklaracja Bolońska[7] i „Niebieska Księga". Wszystkie te dokumenty zostały opracowane w celu rozwoju potencjału adaptacyjnego zasobów pracy poprzez propagowanie kształcenia ustawicznego. Znajdują się w nich wytyczne dla prowadzonej przez kraje członkowskie polityki rynku pracy, które powinny skupiać się na:

- identyfikacji rzeczywistych potrzeb szkoleniowych społeczności lokalnych oraz tworzeniu i realizacji zgodnych z tym zapotrzebowaniem programów. (Wnioski Rady z 17 lutego 1997 r. na temat rozwoju społeczności lokalnych poprzez edukację i szkolenia),
- wykorzystaniu nowoczesnej techniki komunikacji i informacji podczas tworzenia programów edukacyjnych i organizacji szkoleń (Wnioski Rady z 17 lutego 1997 r. na temat rozwoju społeczności lokalnych poprzez edukację i szkolenia),
- tworzeniu „Europy Wiedzy", poprzez umocnienie podejmowanej na poziomie europejskim współpracy w ramach kształcenia zawodowego i szkoleń (Deklaracja Kopenhaska, 2002) oraz wymiaru intelektualnego, kulturalnego, społecznego, naukowego i technologicznego (Deklaracja Bolońska, 1999),
- utworzeniu do 2010 r. Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego, polegającego między innymi na podejmowaniu współpracy przez kraje członkowskie, która powinna mieć na celu zapewnienie wysokiej jakości szkolnictwa wyższego, promowanie europejskiego szkolnictwa wyższego, opracowanie i wprowadzenie jasno sprecyzowanych i porównywalnych systemów nadawania stopni zawodowych i naukowych oraz wprowadzenie dwu lub trzy stopniowych studiów (Deklaracja Bolońska, 1999)[8],
- zbudowaniu gospodarki opartej na wiedzy, która zdolna byłby do stałego wzrostu gospodarczego i gwarantowałaby więcej lepszych miejsc pracy w warunkach większej spójności społecznej poprzez wzrost inwestycji w rozwój zasobów ludzkich[9] (Strategia Lizbońska, 2000),
- zagwarantowaniu dostępu do rynku pracy wszystkim grupom społecznym (Deklaracja Kopenhaska, 2002),
- zwiększeniu udziału zasobów ludzkich w kształceniu ustawicznym za pomocą:

[5]Council Conclusions of 17 February 1997 on local community development through education and training, Dz. U. C./nr 70/2001 (97/C 70/02)

[6] Została przyjęta w 2002 r. przez Komisję Europejską i ministrów do spraw edukacji kształcenia zawodowego i szkoleń państw członkowskich Wspólnoty w Kopenhadze.

[7] Deklaracja ta została uchwalona w 1999 r. przez ministrów do spraw kształcenia zawodowego i szkoleń państw członkowskich Wspólnoty i państw kandydujących. Państwa biorące udział w jej uchwaleniu zobowiązały się do ujednolicenia swoich systemów, zakresu i jakości kształcenia ustawicznego.

[8] W 2001 r. podczas konferencji, która miła miejsce w Pradze, obecni na niej Ministrowie Edukacji Państw członkowskich UE i państw kandydujących poszerzyli listę celów zawartych w Deklaracji Bolońskiej o konieczność podjęcia działań mających na celu promowanie idei uczenia się przez całe życie.

[9] Działania te mają polegać na zwiększeniu ilości środków finansowych przeznaczanych na rozwój zawodowy kapitału ludzkiego, przebudowie istniejących szkół i ośrodków szkoleniowych w taki sposób, aby stały się nowoczesnymi, wielofunkcyjnymi, dostępnymi dla wszystkich grup społecznych centrami edukacyjnymi. Ponadto Rada Europy do priorytetów w tej dziedzinie zaliczyła utworzenie i wprowadzenie europejskiego certyfikatu, który stanowić ma potwierdzenie nabycia podstawowych umiejętności z zakresu informatyki, a także wskazanie środków, jakie należy wykorzystać, aby poprawiła się mobilność studentów i kadry pedagogicznej np.: za pomocą usuwania przeszkód utrudniających uznawanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz czasu trwania nauki.

podwyższenia nakładów na edukację (głównie publicznych, a także pochodzących od podmiotów gospodarczych), promowania idei nauki przez całe życie, usuwania przeszkód (o charakterze społecznym, psychologicznym, geograficznym) utrudniających rozwój kształcenia ustawicznego, włączenia do współpracy w propagowaniu edukacji ustawicznej partnerów społecznych, rozwoju pośrednictwa i doradztwa zawodowego, prognozowania popytu na pracę, poprawy jakości oferowanych form i metod kształcenia ustawicznego oraz zwiększenia udziału osób kontynuujących naukę (Niebieska Księga, 2003).

Kolejnym dokumentem mającym na celu rozwój kształcenia ustawicznego w państwach członkowskich UE jest Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r., ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie[10]. Program ten skierowany jest do kadry pedagogicznej, uczniów i studentów, pracowników, osób bezrobotnych, pracodawców, instytucji i organizacji edukacyjnych, podmiotów świadczących usługi z zakresu doradztwa i pośrednictwa zawodowego, ośrodków badawczych, stowarzyszeń i organizacji pozarządowych. Na realizację tego programu UE przeznaczyła 6.970.000.000 euro[11]. Celem tego programu jest dążenie do rozwoju na terenie UE społeczeństwa opartego na wiedzy, zapewnienia stałego rozwoju gospodarczego oraz zwiększenie ilości lepszych miejsc pracy i wzrost spójności społecznej. Do zadań tego programu należy również wspieranie wymiany i podejmowanej współpracy oraz mobilności między systemami edukacji istniejącymi w ramach UE. Do osiągnięcia tych priorytetów posłużyć ma:

- zapewnienie wysokiego poziomu promocji kształcenia ustawicznego i rozpowszechnianie najlepszych przykładów innowacyjnych systemów nauczania oraz wymiany dobrych praktyk,
- popieranie realizacji europejskiego obszaru idei edukacji ustawicznej,
- wspieranie działań skierowanych na poprawę jakości, atrakcyjności i przystępności oferowanych przez państwa należące do UE propozycji w ramach kształcenia ustawicznego,
- wspieranie kreatywności, konkurencyjności, zatrudnienia i przedsiębiorczości,
- podjęcie działań zwiększających zainteresowanie kształceniem prze całe życie grup zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- promocja nauki języków obcych,
- popieranie tworzenia innowacyjnych programów, form i systemów kształcenia ustawicznego,
- podejmowanie współpracy w celu zapewnienia kapitałowi ludzkiemu wysokiej jakości uczenia się przez całe życie.

W ramach „*Programu uczenie się przez całe życie*" w 2007 r. zostały powołane następujące programy szczegółowe: Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci, Grundtvig, Jean Monet oraz program międzysektorowy.

Innym dokumentem wydanym przez UE, który ma istotny wpływ na tworzenie społeczeństwa uczącego się i rozwój gospodarki opartej na wiedzy jest decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004 r., w sprawie jednolitych ram wspólnotowych

[10] Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie, 1720/2006/WE, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L. 327/45/11/2006

[11] Tamże art. 14, p. 1

dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (*Europass*)[12]. Regulacje zawarte w tym dokumencie mają zagwarantować przejrzystość kwalifikacji i umiejętności nabywanych podczas kształcenia. Ma on również przysłużyć się poprawie mobilności na terenie całej Europy, osób mających zamiar się kształcić. *Europass* składa się z kilku dokumentów: Europass CV, Europass – Mobilność, Europass do dyplomu, Portfolio językowe Europass, Suplement Europass do świadectwa. Każde państwo członkowskie UE zobowiązane jest do utworzenia na swoim terenie Krajowego Centrum Europass, którego zadaniem jest między innymi koordynacja działań, związanych z udostępnianiem i wystawianiem tych dokumentów. W celu zapewnienia szybkiej wymiany informacji, administrowanie na poziomie krajowym i ponadnarodowym tymi dokumentami, odbywa się przez Internet.

1.1.2. Zakaz stosowania praktyk dyskryminujących

Prowadzone badania i obserwacje rynku pracy wskazują na występowanie nierównego traktowania pracobiorców w dostępie do różnych form kształcenia ustawicznego. Istnienie postaw dyskryminujących niejednokrotnie prowadzi do wykluczenia z rynku pracy nie tylko jednostek ale niekiedy również całych grup społecznych. Zwalczanie tego rodzaju postaw jest obecnie bardzo ważne, gdyż wprowadzane na rynek nowe technologie i szybkie tempo ich modernizacji wymaga od kapitału ludzkiego posiadania wysokiego, niejednokrotnie specjalistycznego, poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych, co z kolei wymusza częste ich uzupełnianie. Nierówne traktowanie pracowników podczas ich selekcji do udziału w różnych formach kształcenia ustawicznego może prowadzić do dezaktualizacji posiadanych przez nich umiejętności i kwalifikacji zawodowych, konsekwencją czego może być ich przechodzenie do zasobów biernych zawodowo i wykluczenie z rynku pracy. W związku z tym konieczne stało się podjęcie działań ograniczających i zwalczających istniejące nierówności w dostępie do kształcenia ustawicznego. Jednym ze sposobów zwalczania postaw dyskryminujących pracobiorców w tym zakresie jest wprowadzanie zaleceń i przepisów zakazujących ich stosowania oraz zapewniających równy dostęp do kształcenia ustawicznego. Polega to przede wszystkim na nakładaniu na pracodawców obowiązku zapewnienia pracownikom równego dostępu do wszelkich form kształcenia ustawicznego. Pracodawca dokonując selekcji pracowników musi opierać swoją decyzję na obiektywnych i racjonalnych kryteriach. Jest on bowiem zobowiązany do równego traktowania wszystkich pracowników.

W Polsce podstawowymi dokumentami prawnymi zapewniającymi równy dostęp do wszelkich form kształcenia ustawicznego są: Konstytucja Rzeczpospolitej i Kodeks Pracy (tab. 1). Dokumenty te nakładają na pracodawców obowiązek równego traktowania wszystkich zatrudnionych osób w zakresie dostępu do wszelkich form kształcenia, mających na celu uzupełnienie lub zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych. W myśl znajdujących się w nich zapisów, bez względu na przyczynę nie wolno dyskryminować kogokolwiek w życiu politycznym, gospodarczym bądź społecznym.

W Polsce wszyscy pracownicy mają zagwarantowane prawo do udziału w różnych formach kształcenia ustawicznego. Prawo polskie nakłada na pracodawców obowiązek ułatwiania chętnym pracownikom dostępu do uczestnictwa w różnego rodzaju szkoleniach zawodowych. Podczas selekcji pracowników pracodawca nie może brać pod uwagę takich czynników jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, wyznawana religia, narodowość, posiadane przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna i forma zatrudnienia. Odrzucenie lub pominięcie podczas dokonywania

[12] Decyzja Parlamentu Europejskiego z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass), 2241/2004/WE, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L. 390/6/12/2004

naboru któregokolwiek z pracowników z powodu jednego z tych kryteriów jest równoznaczne z nierównym traktowaniem. Polskim pracodawcom nie wolno stosować zarówno pośredniej, jak i bezpośredniej dyskryminacji[13]. Zgodnie z obowiązującym prawem, w Polsce z postawami dyskryminującymi nie mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca jest w stanie udowodnić, że podczas selekcji pracowników kierował się kryteriami obiektywnymi. Nie można również mówić o nierównym traktowaniu pracobiorców, gdy pracodawca podczas doboru pracowników do szkoleń bierze pod uwagę ich staż pracy.

Innym dokumentem prawnym zapewniającym równy dostęp do kształcenia ustawicznego, jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[14]. Zawiera ona między innymi zapis zakazujący urzędom pracy nierównego traktowania osób bezrobotnych podczas kierowania ich na szkolenia, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne, wyznanie religijne bądź też przynależność związkową (art. 40, pkt 6).

Na tworzone na poziomie krajowym regulacje prawne, zakazujące stosowania dyskryminacji i nierównego traktowania w dostępie do różnych form kształcenia ustawicznego, ma wpływ prowadzona przez Radę Europy i Unię Europejską polityka w tym zakresie. Już w latach pięćdziesiątych ubiegłego stulecia państwa członkowskie RE zaczęły dostrzegać konieczność podjęcia kroków zmierzających do zapewnienia wszystkim obywatelom równego dostępu do kształcenia ustawicznego[15]. Jednym z podstawowych dokumentów zawierających zakaz dyskryminacji w dostępie do kształcenia ustawicznego jest Europejska Karta Społeczna. Wśród wymienionych w niej celów, znajduje się dążenie do podejmowania wszelkich działań, zwalczających nierówności w dostępie do ułatwień w zakresie podnoszenia lub nabywania kwalifikacji zawodowych. Artykuł 10 tego dokumentu nakłada na państwa należące do RE obowiązek wspierania zawodowych i technicznych szkoleń, a także zagwarantowania kierowania się podczas doboru do kształcenia w szkołach wyższych, indywidualnymi predyspozycjami kandydatów. Karta zobowiązuje również państwa członkowskie do opracowania lub wspierania różnego rodzaju ułatwień, a w uzasadnionych przypadkach, nawet ułatwień specjalnych (skierowanych do pracowników dorosłych), mających na celu podnoszenie lub nabywanie kwalifikacji zawodowych przez pracobiorców w formie szkoleń. W dokumencie tym znajdują się również zapisy mówiące o konieczności podejmowania działań zachęcających pracodawców do szkolenia zatrudnionych pracowników. W celu promocji kształcenia ustawicznego RE dopuszcza możliwość stosowania przez kraje członkowskie następujących ułatwień: całkowitego zniesienia bądź obniżenia opłat, wliczenia czasu spędzonego przez pracownika na szkoleniach do jego czasu pracy, nadzorowania opracowanego w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników skutecznego systemu przygotowania zawodowego pracowników oraz udzielania pomocy finansowej ale tylko w uzasadnionych przypadkach

Kolejnym dokumentem prawnym mającym wpływ na prowadzoną politykę

---

[13] **Dyskryminacja bezpośrednia** polega na różnicowaniu przez pracodawcę pozycji pracownika lub wybranych pracowników w oparciu o jedno z kryteriów dyskryminujących. **Dyskryminacja pośrednia** polega na występowaniu nierówności w warunkach zatrudniania, które nie są korzystne dla wszystkich lub większości grup społecznych, np. osób niepełnosprawnych, obcokrajowców, itp. Występuje ona wówczas, gdy istniejące przepisy, kryteria lub stosowana praktyka są szkodliwe dla proporcjonalnie większej liczby reprezentantów jednej, istotnej ze społecznego punktu widzenia grupy.

[14] Dz. U. z 2004 r., nr 99, poz. 1001

[15] W Rzymie w 1950 r. została przyjęta przez RE *Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*, którą później rozszerzono o prawa socjalne i ekonomiczne tworząc w ten sposób Europejską Kartę Praw Człowieka.

antydyskryminacyjną jest Dyrektywa Rady Unii Europejskiej z 27 listopada 2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu[16]. Ten akt prawny zawiera zbiór przepisów wprowadzających obowiązek przestrzegania zasady równego traktowania zasobów ludzkich podczas zatrudnienia i wykonywania zawodu, które kraje członkowskie Unii Europejskiej są zobligowane przestrzegać. W dokumencie tym znajduje się zakaz stosowania wszystkich trzech rodzajów dyskryminacji (pośredniej, bezpośredniej i molestowania (szykanowania)). Zgodnie z przepisami zawartymi w tej Dyrektywie pracodawca nie musi zatrudniać, szkolić, awansować czy pozostawiać w zatrudnieniu pracobiorców, którzy nie posiadają kwalifikacji wymaganych do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Może również brać pod uwagę podczas selekcji pracowników takie czynniki, jak płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznawana religia ale tylko wówczas, gdy stanowią one istotny wymóg związany z wywiązywaniem się z obowiązków zawodowych.

Dyrektywa Rady Unii Europejskiej z 27 listopada 2000 r. zobowiązuje kraje należące do Unii Europejskiej do wyznaczenia różnego rodzaju sankcji za nie stosowanie się do obowiązującego w poszczególnych krajach prawa antydyskryminacyjnego. Dokument ten wprowadza nową zasadę dowodową – pozwany (pracodawca) jest zobowiązany do przedstawienia dowodów świadczących o tym, iż nie stosował dyskryminacji. Dyrektywa zaleca, aby ustanowione kary za nieprzestrzeganie prawa antydyskryminacyjnego były proporcjonalne do winy pozwanego i jednocześnie miały charakter prewencyjny – zapobiegały występowaniu na rynku pracy postaw tego rodzaju. Zgodnie z zapisami znajdującymi się w Dyrektywie, sankcje te mogą mieć różną formę np. wypłata odszkodowania osobie dyskryminowanej, itp.

Dokument ten zobowiązuje państwa członkowskie również do respektowania znajdujących się w niej zapisów zakazujących nierównego traktowania kapitału ludzkiego między innymi w dostępie do szkoleń oraz różnych form doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego. Dyrektywa zobowiązuje także pracodawców do przystosowania w uzasadnionych przypadkach stanowisk pracy dla niepełnosprawnych pracowników w sposób dający im możliwość uczestniczenia między innymi w kształceniu ustawicznym. Obowiązek ten nie dotyczy pracodawcy tylko wówczas, gdy koszty związane z przystosowaniem takiego stanowiska pracy byłyby nieproporcjonalnym obciążeniem finansowym[17].

Kraje wchodzące w skład Unii Europejskiej miały obowiązek dostosować swoje ustawodawstwo krajowe do Dyrektywy Rady UE z 27 listopada 2000 r. nie później niż do 2 grudnia 2003 r. Wyjątek stanowiły zapisy odnoszące się do nierównego traktowania ze względu na wiek i niepełnosprawność. W przypadku tych regulacji kraje członkowskie miały możliwość przedłużenia okresu wprowadzania nowych przepisów o 3 lata.

Wśród instrumentów polityki Unii Europejskiej, opracowanych w celu zwalczania przejawów dyskryminacji, znajdują się między innymi tzw. programy wspólnotowe i ponadnarodowe programy pomocy bezzwrotnej zwane inicjatywami wspólnotowymi. Działanie tego rodzaju finansowane są ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Programy wspólnotowe przeznaczone są głównie dla państw członkowskich

[16]Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (2000/78/WE).

[17] Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy poniesione przez pracodawcę nakłady finansowe związane z przystosowaniem stanowiska pracy dla niepełnosprawnego pracownika mogą zostać w sposób wystarczający wyrównane środkami określonymi w ramach prowadzonej przez państwo członkowskie polityki wobec tej grupy społecznej np. wypłacane pracodawcom różnego rodzaju dotacje lub dofinansowania pochodzące z budżetu państwa lub z innych źródeł, np. fundusze celowe itp.

Wspólnoty, ale mogą z nich również korzystać kraje, kandydujące do Unii Europejskiej oraz państwa należące do Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Jednym z nich jest Program Zwalczania Dyskryminacji (*Combating Discrimination*), którego głównym celem jest wspieranie projektów dążących do zwalczania wszelkich form dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. W obszarze zainteresowań tego Programu nie ma dyskryminacji ze względu na płeć. Stanowi ona bowiem osobny przedmiot działań podejmowanych przez Unię Europejską, gdyż zjawisko dyskryminacji posiada podobne cechy, co pozwala na zwalczanie postaw dyskryminacyjnych za pomocą podobnych metod. Zjawisko to różnicują tylko powody jego występowania. Program Zwalczania Dyskryminacji powstał na mocy Decyzji Rady UE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej wspólnotowy program działania w zakresie zwalczania dyskryminacji (*Community action programme to combat discrimination 2001 to 2006*)[18]. Jego głównym zadaniem było wspieranie na poziomie krajowym i Unii Europejskiej inicjatyw zapobiegających i zwalczających dyskryminację, wywołaną jednym lub kilkoma czynnikami. Działania podejmowane w jego ramach polegały na:

- ocenie efektywności prowadzonej polityki i stosowanych praktyk dyskryminacyjnych pozwalającej na rozszerzeniu wiedzy na temat tego zjawiska, co powinno przyczynić się do lepszego zrozumienia mechanizmów jego powstawania i działania;
- poprawie efektywności działań przeciwdziałających pojawieniu się dyskryminacji i związanych z jej zwalczaniem poprzez wzmocnienie środków działania organizacji, wspieranie wymiany informacji i tzw. dobrych praktyk, a także zbudowanie sieci współpracy na poziomie Wspólnoty, uwzględniając przy tym specyfikę cech poszczególnych form i rodzajów dyskryminacji;
- wspieraniu i promowaniu wartości i praktyk, stanowiących podstawę podejmowanej walki z dyskryminacją poprzez wykorzystanie do tego celu kampanii informacyjnych podnoszących poziom wiedzy na temat istniejących problemów w tym zakresie;

Program ten wspiera projekty, w których na podstawie przeprowadzonych badań oraz oceny rzeczywistej skuteczności i wpływu na dyskryminację ustawodawstwa antydyskryminacyjnego, analizowane są czynniki związane ze zjawiskiem dyskryminacji i możliwością upowszechniania uzyskanych w ten sposób wyników. Zadaniem projektodawców było między innymi podjęcie współpracy na poziomie międzynarodowym, której efektem miało być stworzenie sieci współpracy na poziomie europejskim między partnerami biorącymi czynny udział w prewencji i walce z dyskryminacją. Do współpracy włączone są tutaj również organizacje pozarządowe. Walka ze zjawiskiem dyskryminacji w ramach tego programu odbywała się za pomocą: ogłaszanych komunikatów, publikacji oraz organizowanych imprez okolicznościowych i kampanii. Na wdrożenie programu w latach 2001–2006 UE przeznaczyła 98,4 miliona euro.

Jednym z ponadnarodowych programów pomocy bezzwrotnej, która finansuje walkę z dyskryminacją jest Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL (2000–2006), która jest kontynuacją dwóch programów realizowanych w latach 1994–1999: ADAPT[19] i EMPLOYMENT[20].

[18]2000/750/WE, Official Journal L303 02/12/2000, s. 0023 - 0028

[19]Działania podejmowane w ramach tej inicjatywy związane były ze zwalczaniem negatywnych efektów na rynku pracy, będących wynikiem globalizacji i zmian zachodzących w procesie produkcji. Jej podstawowym celem była walka z rosnącym bezrobociem poprzez tworzenie nowych miejsc pracy i zabezpieczanie istniejących oraz wsparcie poradnictwa zawodowego i systemu edukacyjnego. Projekty składane w ramach tej inicjatywy musiały być innowacyjne, przedstawiać nowy sposób i formę rozwiązania problemów i mieć cechy eksperymentu. Ze środków przeznaczonych na realizację inicjatywy ADAPT w 1995 r. finansowano 1400 projektów a w 1997 r. 2300.

Głównym jej celem, jest promocja nowatorskich rozwiązań przyczyniających się do zwalczania wszelkich form nierówności i dyskryminacji na rynku pracy. Jego realizacja odbywa się w ramach współpracy międzynarodowej, a liczba projektów mogących wziąć w nim udział jest ograniczona. W ramach tej inicjatywy podejmowane są działania dotyczące przede wszystkim:

- przeciwdziałania wykluczeniu i dyskryminacji na rynku pracy grup mniejszościowych,
- poszukiwania alternatywnych dla nich form zatrudnienia oraz
- rozpowszechniania wypróbowanych i skutecznych rozwiązań stosowanych przez inne kraje członkowskie.

Do zadań EQUAL należy: zwalczanie postaw dyskryminacyjnych istniejących na rynku pracy, stworzenie bazy zawierającej wszystkie projekty, które prowadzone są przez poszczególne kraje UE – ułatwia to przepływ i wymianę informacji oraz upowszechnianie tzw. dobrych praktyk, a także podejmowanie przez Komisję i państwa członkowskie wspólnych projektów promujących zdobyte doświadczenia i priorytety wskazane podczas realizacji tej inicjatywy.

Projekty w ramach EQUAL mogły składać wszystkie instytucje, bez względu na posiadany status prawny np.: instytucje badawcze i edukacyjne, placówki kształcenia, przedsiębiorstwa, partnerzy społeczni itp. Zadaniem beneficjentów końcowych w przypadku tej inicjatywy było utworzenie partnerstwa na poziomie sektorowym (dotyczy określonych sektorów gospodarczych lub przemysłowych) lub geograficznym (działa i znajduje się w określonym regionie geograficznym). Do obowiązków partnerstwa, które powstały w poszczególnych krajach należało stworzenie partnerstw ponadnarodowych[21], co miało służyć efektywniejszej wymianie zdobytych doświadczeń i tzw. dobrych praktyk między partnerami biorącymi udział w projekcie.

Obszary zainteresowania EQUAL powstały w oparciu o podstawowe wytyczne Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Zakres zainteresowania obejmuje podstawowe zasady strategii, aczkolwiek skupia uwagę na poszczególnych grupach społecznych. Wśród pięciu tematów poruszanych przez tę inicjatywę znalazły się między innymi:

- **zdolność do adaptacji** związane z: e) propagowaniem kształcenia przez całe życie i praktyk sprzyjających rekrutacji i utrzymaniu zatrudnienia osób dyskryminowanych i doświadczających nierówności na rynku pracy oraz f) wsparciem predyspozycji pracowników i przedsiębiorstw do przystosowania się do zmian strukturalnych zachodzących w gospodarce, a także wykorzystanie nowoczesnych technologii, głównie technologii informacyjnej,
- **równe szanse dla kobiet i mężczyzn** – w tym przypadku uwaga skupiała się na:

[20]Głównym zadaniem tej inicjatywy było wspieranie grup dyskryminowanych na rynku pracy i z niego wykluczonych. Na jej realizację zaplanowano budżet w wysokości około 3,035 mld ecu. Składała się z trzech podstawowych modułów: NOW, YOUTHSTART i HORIZONT z którego w 1997 r. wydzielono inicjatywę INTEGRA. Cechą charakterystyczną inicjatywy EMPLOYMENT było to, że wszystkie cele zawarte w poszczególnych jej elementach ściśle korespondowały z celami EFS. Podobnie, jak inicjatywa ADAPT posiadała ona również transnarodowy zasięg i była i innowacyjna. Do realizacji w ramach tej inicjatywy w latach 1995 – 1996 wybranych zostało 754 projekty, a w 1997 r. ponad 1500.

[21]Współpraca partnerstw ponadnarodowych może mieć pięć podstawowych form: wymiany informacji i doświadczeń, równoczesne wypracowanie innowacyjnego podejścia a także import, eksport i przystosowanie nowych rozwiązań dla określonej sytuacji oraz wspólny produkt lub system pracy – podział zadań w ramach realizacji wspólnego celu i dodatkowa działalność w formie wymiany nauczycieli, uczniów, głównych aktorów i innych.

g) pogodzeniu życia rodzinnego z zawodowym i reintegracji zawodowej tych kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy poprzez wykorzystanie bardziej elastycznych i przynoszących leprze wyniki form zatrudnienia i organizacji pracy oraz działań wspierających ten rozwój, a także h) zmniejszenie nierówności między płciami na rynku pracy i zapobieganie segregacji zawodowej;

Do zasad wdrażania inicjatywy EQUAL należały również:

- ***empowerment*** (zaangażowanie grup dyskryminowanych), której zadaniem było poprawienie rzeczywistej zdolności grup narażonych na dyskryminację i wykluczenie społeczne na rynku pracy do wpływania na dotyczące ich sprawy i podniesienia w ten sposób efektywności wyników uzyskanych z przeprowadzonych projektów. Osoby zaliczane do grup mających problemy z integracją społeczną i zawodową brały aktywny udział w podejmowanych działaniach i podczas podejmowania decyzji przez partnerstwa. Partnerstwa podczas składania projektów musiały uwzględniać w swoich planach działań potrzeby i problemy określonej grupy docelowej
- ***dissemination*** i ***mainstreaming*** (upowszechnianie uzyskanych wyników i włączenie ich do głównych nurtów polityki). Obowiązkiem wszystkich państw członkowskich UE jest zbudowanie systemu wymiany doświadczeń i najlepszych rozwiązań, jakie zostały stworzone przez beneficjentów końcowych. Są one dostosowywane i włączane do Narodowych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia oraz Narodowych Planów Działań na rzecz Integracji Społecznej. Najlepsze praktyki, które w ramach tej inicjatywy zostały opracowane, wymieniane są także między partnerstwami transnarodowymi. Wypracowana w ten sposób współpraca na poziomie europejskim i Komisji Europejskiej pozwala na adaptowanie najlepszych z nich do Europejskiej Strategii Zatrudnienia. *Dissemination* i *mainstreaming* może mieć charakter horyzontalny (dotyczyć partnerów biorących udział w projekcie) lub wertykalny (informacje kierowane do polityków, ministrów i partnerów społecznych).

Na realizację tej inicjatywy przeznaczono z budżetu EFS na lata 2000–2006 2 847 mln euro[22]. W Polsce na wdrażanie i realizację tej Inicjatywy w tym samym czasie przeznaczono 178 mln euro, przy czym 134 mln euro pochodziło ze środków EFS a pozostałe 44 mln euro pochodziło ze współfinansowania krajowego[23].

1.1.3. Szkolenia dyrektywne

W zakresie obowiązków polskich pracodawców znajduje się wymóg organizowania i/lub kierowania pracowników na tzw. szkolenia obligatoryjne. Są to szkolenia, które każdy pracodawca musi zorganizować dla zatrudnionych przez siebie osób. W przypadku polskich pracodawców zgodnie z art. 237 §2 Kodeksu Pracy (tab. 1) szkoleniem takim jest szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Kodeks nakłada na każdego pracodawcę zatrudniającego nowego pracownika obowiązek zorganizowania dla niego szkolenia BHP, zanim osoba taka zostanie dopuszczona do wykonywania pracy. Wyjątek stanowią pracobiorcy, którzy wykonują swoje obowiązki zawodowe na stanowiskach pracy, na których byli zatrudnieni u pracodawcy przed podpisaniem z nim kolejnej umowy o pracę. Koszty związane z organizacją tego rodzaju szkoleń ponosi pracodawca. Jest on również zobligowany do okresowego powtarzania szkoleń BHP dla wszystkich pracowników.

[22]Komunikat Komisji Europejskiej ustanawiający wytyczne dla I rundy EQUAL cz. VII Finansowanie http://www.equal.mgpips.gov.pl 07.05.2004 r.

[23]EQUAL – Jednolity dokument programowy dla Polski http://www.equal.mgpips.gov.pl 07.05.2004.

Do szkoleń obowiązkowych, organizowanych przez pracodawcę, zalicza się również szkolenia osób niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą. Każdy przyjmowany niepełnosprawny pracownik przed dopuszczeniem do wykonywania obowiązków zawodowych musi odbyć kilkudniowe przeszkolenie na terenie zakładu pracy. Szkolenie takie może mieć również formę instruktażu zawodowego udzielanego w miejscu zamieszkania pracownika.

Różne kierunki kształcenia ustawicznego mogą być również narzucone przez zasady określone w przepisach regulujących zasady prowadzenia działalności gospodarczej oraz w przepisach związanych z wykonywaniem tzw. zawodów regulowanych.

1.1.4. Istniejące w Polsce systemy i formy kształcenia ustawicznego pracobiorców oraz należne im z tego tytułu przywileje

W Polsce kształcenie ustawiczne pracowników może odbywać się w różny sposób[24]. Zarówno pracodawcy kierujący pracowników na szkolenia, jak i sami pracobiorcy chcący podnieść swoje kwalifikacje zawodowe lub nabyć nowe, mają możliwość dokonania wyboru formy i trybu kształcenia. Istnieją dwie podstawowe formy kształcenia pracowników: szkolna i pozaszkolna. Przy czym w ramach każdej z nich istnieje kilka rodzajów dokształcania bądź doskonalenia zawodowego (schemat 1).

Organizatorami kształcenia ustawicznego w formie pozaszkolnej mogą być:

- publiczne i niepubliczne placówki: kształcenia ustawicznego lub praktycznego,
- ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego,
- osoby prawne i fizyczne posiadające akredytację na całość lub część organizowanego kształcenia ustawicznego w ramach prowadzonej działalności oświatowej oraz
- inne instytucje[25].

W Polsce pracownik może podnosić swoje kwalifikacje zawodowe lub nabywać nowe w ramach jednego z sześciu istniejących systemów kształcenia: dziennym, zaocznym, wieczorowym, kształcenia kierowanego oraz eksternistycznym lub mieszanym, przy czym może jednocześnie dokonać wyboru jednej z form kształcenia i doskonalenia zawodowego (schemat 1). Dzięki tak znacznemu zróżnicowaniu systemów i form kształcenia ustawicznego możliwe jest dokonanie wyboru, satysfakcjonującego zarówno pracodawcę, jak i pracownika.

W celu zachęcenia pracobiorców do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, zostały stworzone różnego rodzaju ulgi i zachęty, które połączone są z istniejącymi formami i rodzajami kształcenia (schemat 2). Analiza znajdujących się na tym schemacie informacji

[24]Zagadnienia związane z uprawnieniami i obowiązkami pracowników uczestniczących w szkolnych i pozaszkolnych formach kształcenia reguluje kodeksowa część Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kształcenia ogólnego dorosłych (tab. 1) Z kolei szczegółowe regulacje dotyczące tych kwestii znajdują się w rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (tab. 1).

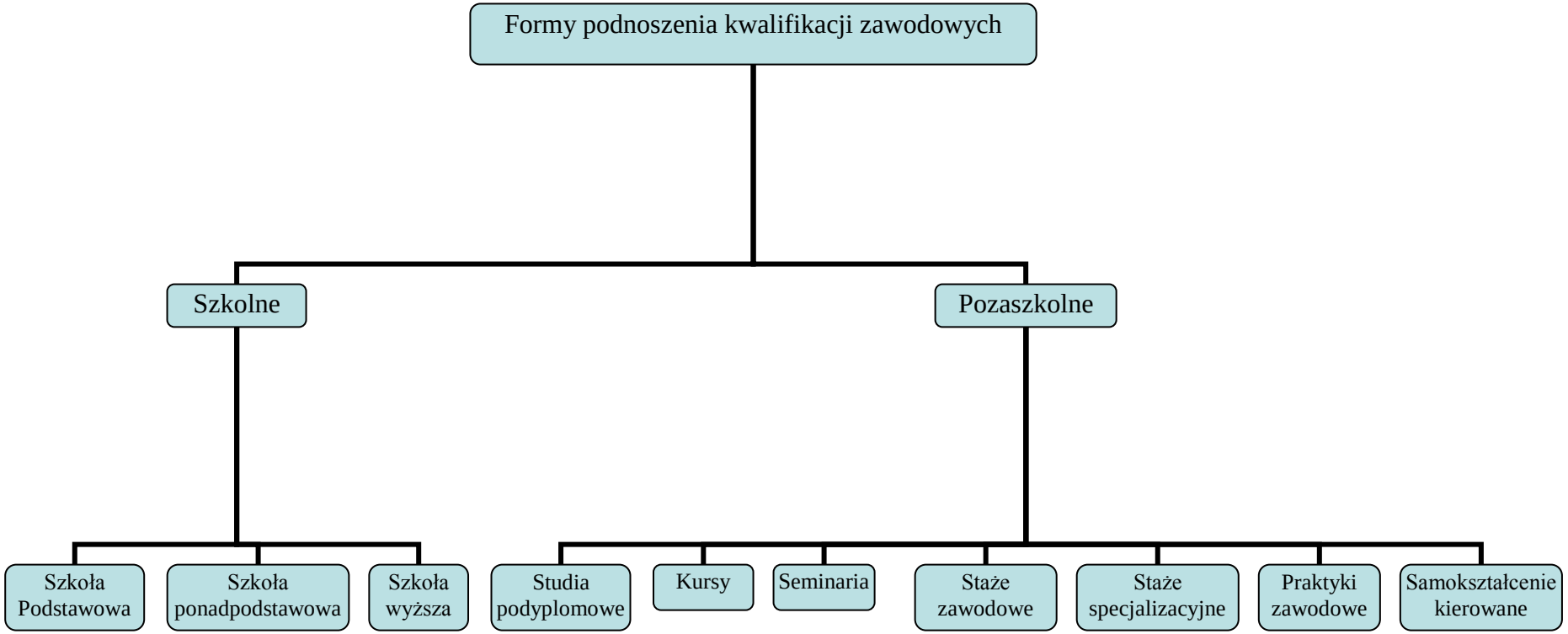
[25] Są to również osoby fizyczne i prawne, które dla działalności oświatowej prowadzonej na zasadach działalności gospodarczej nie uzyskały akredytacji, o której mowa w przepisach oświatowych. Działają one zatem w oparciu o inne przepisy. W tym przypadku warunkiem, który muszą one spełnić jest wzorowanie prowadzonej przez nie działalności szkoleniowej i dokumentacji z tego zakresu na przepisach zawartych w rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych.

pokazuje, że w najlepszej sytuacji znajdują się pracownicy, którzy posiadają skierowanie od pracodawcy. Tylko im przysługuje prawo do płatnego zwolnienia z części dnia pracy i urlopu szkoleniowego[26]. Okres na jaki udzielany jest urlop szkoleniowy oraz wymiar zwolnienia z części dnia pracy jest zróżnicowany. W przypadku pozaszkolnych form kształcenia wymiar tego okresu jest znacznie krótszy (tab. 2). Pracobiorca ma także możliwość uzyskania od pracodawcy dodatkowego urlopu szkoleniowego w wymiarze:

- 6 dni roboczych – ubiegać się o niego mogą osoby kształcące się w szkołach ponadpodstawowych, które zdają egzaminy końcowe lub egzamin dojrzałości, jak również osoby podnoszące kwalifikacje w ramach jednej z pozaszkolnych form kształcenia (np. staż zawodowy lub specjalizacyjny, seminarium) lub samokształcenia kierowanego w celu przygotowania się do zdawania egzaminów końcowych,
- 3 dni robocze – przez cały okres kształcenia przysługuje osobom podnoszącym swoje kwalifikacje w ramach samokształcenia kierowanego na uczestnictwo w konsultacjach,
- 21 dni – otrzymać je mogą pracownicy będący studentami ostatniego roku na napisanie pracy dyplomowej lub magisterskiej oraz przystąpienie do egzaminu dyplomowego lub magisterskiego.

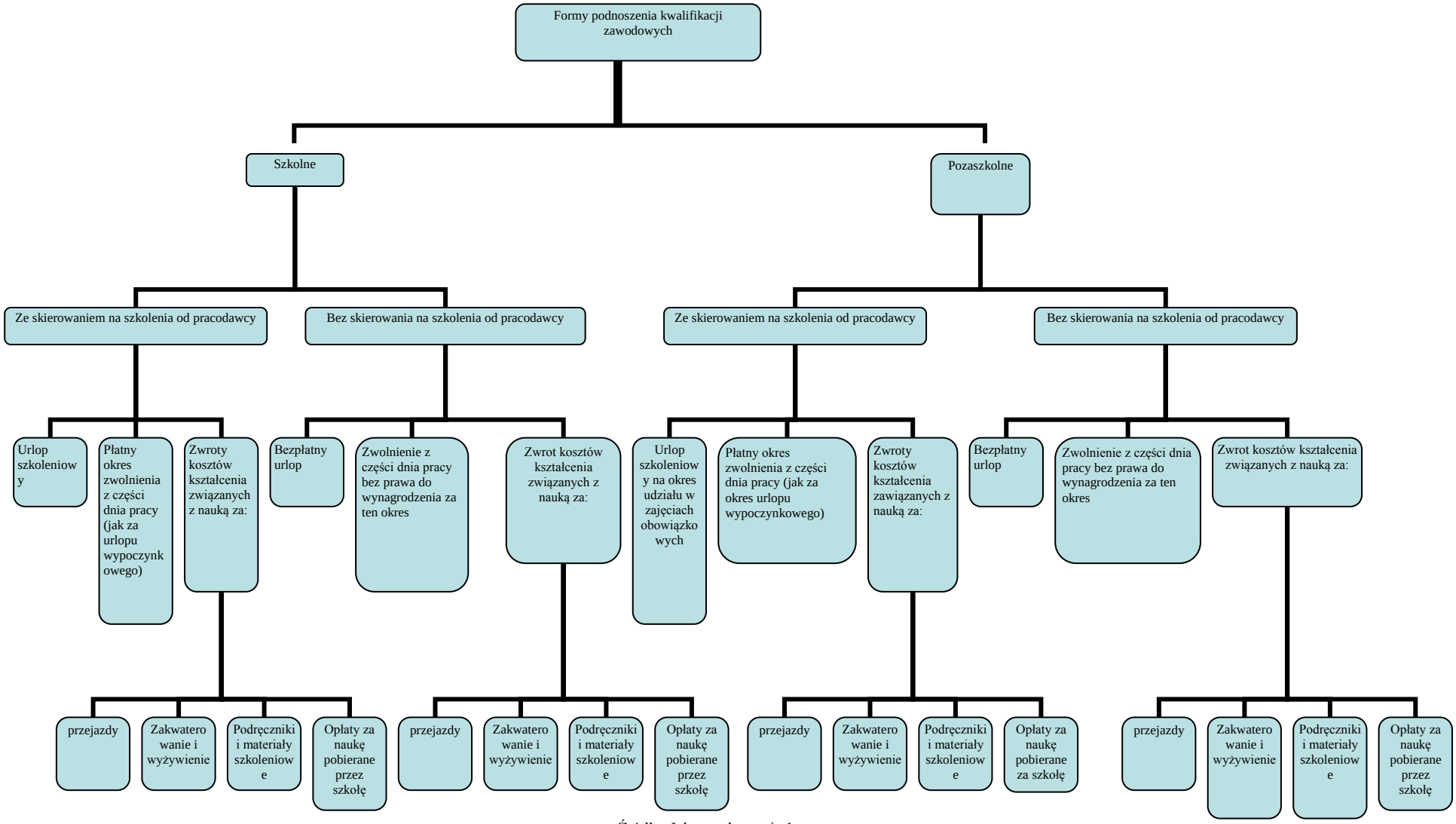
[26] Okres urlopu szkoleniowego zależy w tym przypadku od formy i systemu kształcenia.

Schemat 1. Formy podnoszenia kwalifikacji pracowników



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kształcenia ogólnego dorosłych DZ. U. 1993 r., nr 103, poz. 472 oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych, DZ. U. 2006 r., nr 31, poz. 216.

Schemat 2. Formy podnoszenia kwalifikacji pracowników i przysługujące im z tego tytułu prawa i ulgi



Źródło: Jak na schemacie 1.

Tabela 2. Okres, na jaki może być przyznawany urlop szkoleniowy pracownikom skierowanym przez pracodawcę na kształcenie w systemie zaocznym lub wieczorowym w szkołach ponadpodstawowych, wyższych, na studiach podyplomowych i kursach

Wyszczególnienie		System kształcenia	
		Zaoczny	Wieczorowy
Kształcenie w formie szkolnej	Szkoła ponadpodstawowa	W każdym roku nauki na udział w zajęciach obowiązkowych przysługuje pracownikowi urlop szkoleniowy w wymiarze 12 dni roboczych	----------
	Szkoła wyższa	W każdym roku studiów na udział w zajęciach obowiązkowych lub przygotowanie i przystąpienie do egzaminów pracownikowi przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze do 28 dni roboczych	W każdym roku studiów na udział w zajęciach obowiązkowych lub przygotowanie i przystąpienie do egzaminów przysługuje pracownikowi urlop szkoleniowy w wymiarze 21 dni roboczych
Kształcenie w formie pozaszkolnej	Studia podyplomowe	W każdym roku nauki pracownikowi należy się urlop szkoleniowy w wymiarze 28 dni roboczych Na przygotowanie się do przystąpienia do egzaminów końcowych pracownikowi przysługuje 6 dni roboczych urlopu szkoleniowego	Na przygotowanie się do przystąpienia do egzaminów końcowych pracownik może otrzymać 6 dni roboczych urlopu szkoleniowego
	Kursy	Na obowiązkowe konsultacje pracownikowi przysługuje prawo do urlopu szkoleniowego w wymiarze, co najwyżej 2 dni roboczych w ciągu miesiąca 6 dni roboczych urlopu szkoleniowego może otrzymać pracownik na przygotowanie się do przystąpienia do egzaminów końcowych	6 dni roboczych urlopu szkoleniowego przysługuje pracownikowi na przygotowanie się do przystąpienia do egzaminów końcowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 12 października w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kształcenia ogólnego dorosłych (DZ. U. 1993 r., nr 103, poz. 472).

Ustawodawca dopuszcza również możliwość zwolnienia pracownika uczestniczącego w kształceniu ustawicznym z części godzin pracy, przy czym wymiar czasu tego zwolnienia nie może być dłuższy niż 5 godzin. Prawo do tego rodzaju ułatwienia mają pracownicy podnoszący swoje kwalifikacje w formach szkolnych, systemie wieczorowym oraz słuchacze studiów podyplomowych, uczestnicy kursów i seminariów. Skorzystać z tego udogodnienia mogą jedynie ci pracobiorcy, których czas pracy nie pozwala na punktualne przybycie na zajęcia.

Pracownicy, którzy podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe w systemie mieszanym mogą ubiegać się u swojego pracodawcy o przyznanie urlopu szkoleniowego lub zwolnienie z części dnia pracy na okres trwania zajęć obowiązkowych odbywających się w systemie dziennym. W przypadku gdy ma to miejsce w systemie zaocznym lub wieczorowym okres ten jest proporcjonalny do czasu trwania nauki.

Nieco gorzej wygląda sytuacja w przypadku pracowników, którzy sami decydują się na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych, nie opierając się na skierowaniu od pracodawcy. Osoby takie mają jedynie prawo do uzyskania bezpłatnego urlopu oraz

zwolnienia z części dnia pracy ale bez możliwości otrzymania wynagrodzenia za ten okres. Nie mają również prawa do otrzymania urlopu szkoleniowego. Okres uzyskanego bezpłatnego urlopu w ich przypadku jest jedynie zaliczany do całego okresu zatrudnienia takiego pracownika.

Kolejną zachętą przygotowaną z myślą o pracobiorcach jest możliwość uzyskania przez nich u pracodawcy zwrotu kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (schemat 2). Świadczenia tego rodzaju przyznawane są bez względu na formę kształcenia i to, czy pracownik został na to kształcenie skierowany przez swojego pracodawcę czy też nie. Pracodawca analizując wniosek pracownika o zwrot kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych lub nabywaniem nowych bierze pod uwagę takie kryteria, jak np. odległość między miejscem zamieszkania pracownika i miejscem, w którym odbywało się kształcenie. W przypadku, gdy pracownik uczy się w innej miejscowości niż ta w której mieszka lub pracuje może ubiegać się u pracodawcy o zwrot kosztów poniesionych na przejazdy, a w uzasadnionych przypadkach nawet wydatków związanych z zakwaterowaniem i wyżywieniem. Obliczanie wysokości tych kosztów odbywa się na takich samych zasadach, jak w przypadku podróży służbowych na terenie kraju.

Pracownik pobierający różnego rodzaju świadczenia od pracodawcy musi spełniać określone warunki. W przypadku ich niewypełnienia pracodawca ma prawo do odmowy lub zawieszania wypłacania należnych pracownikowi świadczeń, a w skrajnych przypadkach nawet żądania ich zwrotu (tab. 3).

Pracodawca ma prawo odstąpić od starań o zwrot całości lub części kosztów poniesionych na kształcenie pracownika. Przewidziane zostały również takie sytuacje, w których pracownik pomimo zwolnienia z pracy, nie jest zobowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na jego naukę. Sytuacja taka jest możliwa wówczas, gdy:

- pracownik w wyniku zawarcia związku małżeńskiego lub zmiany miejsca zatrudnienia współmałżonka przeprowadza się do innej miejscowości,
- pracownik w wyniku wykonywania pracy w warunkach szkodliwych utracił zdrowie – doszło do uszkodzenia organizmu w wyniku czego uzyskał on stosowne orzeczenie lekarskie – a pracodawca nie przeniósł go na inne, bardziej odpowiednie (zgodne z posiadanymi kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi, odpowiednie do aktualnego stanu zdrowia) stanowisko pracy
- pracownik w wyniku odniesionego uszczerbku na zdrowiu nie może już dłużej wykonywać swoich obowiązków zawodowych na zajmowanym do tej pory stanowisku pracy.

Tabela 3. Powody odmowy, zawieszania lub żądania zwrotu wypłacanych świadczeń i ich następstwa

Powody odmowy	Konsekwencje
Powtarzanie semestru	Nie wypłacanie świadczeń za okres powtarzania semestru
Przerwanie nauki bez uzasadnionych przyczyn	Całkowity lub częściowy zwrot kosztów poniesionych na kształcenie
Nie podjęcie nauki bez uzasadnionych przyczyn	Całkowity lub częściowy zwrot kosztów poniesionych na kształcenie
Porzucenie pracy przed upływem trzech lat od dnia ukończenia szkoły	Zwrot kosztów poniesionych przez pracodawcę na kształcenie pracownika [27]
Wypowiedzenie z pracy z winy pracownika w ciągu trzech lat od dnia ukończenia szkoły	Zwrot kosztów poniesionych przez pracodawcę na kształcenie pracownika
Rozwiązanie stosunku pracy na drodze wypowiedzenia w ciągu trzech lat od dnia ukończenia szkoły	Zwrot kosztów poniesionych przez pracodawcę na kształcenie pracownika

Źródło: Jak w tabeli 2

W przypadku, gdy pracownik posiada skierowanie od swojego pracodawcy na podnoszenie lub nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych – w szkolnych/pozaszkolnych formach kształcenia – obowiązkiem pracodawcy jest podpisanie z nim umowy. Dokument taki powinien zawierać jasno sprecyzowane prawa i obowiązki obu stron – pracodawcy i pracownika. Jeśli pracownik podnoszący swoje kwalifikacje w formie pozaszkolnej zrezygnuje z ubiegania się o zwrot poniesionych kosztów związanych z kształceniem, wówczas pracodawca umowy takiej zawierać nie musi.

1.2. Źródła pozyskiwania środków finansowych i dofinansowania na kształcenie ustawiczne

W Polsce dopuszczalne są różne sposoby pokrywania całości lub części kosztów związanych z kształceniem pracowników. Wydatki związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych lub nabywaniem nowych mogą być pokrywane:

- w całości przez pracowników,
- w całości przez przedsiębiorstwo (pracodawcę),
- częściowo przez pracowników i częściowo przez pracodawcę,
- w całości lub części z zakładowego funduszu szkoleniowego (ZFS),
- z refundacji[28] oraz dofinansowań[29].

1.2.1. Zakładowy Fundusz Szkoleniowy (ZFS)

Możliwość pokrywania kosztów kształcenia ustawicznego zarówno pracowników, jak i pracodawców w ramach ZFS pojawiła się stosunkowo niedawno, bo w 2004 r. To źródło

[27] Zwrot kosztów poniesionych przez przedsiębiorstwo na kształcenie takiego pracownika jest proporcjonalny do okresu pracy przepracowanego przez tego pracownika po zakończeniu nauki lub jeszcze w podczas jej trwania.

[28] Refundacje wydatków poniesionych na kształcenie pracowników pracodawca może otrzymać z Funduszu Pracy lub Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Aczkolwiek z drugiego źródła skorzystać mogą tylko pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych pracowników.

[29] W tym przypadku środki pochodzą z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej a przede wszystkim z Europejskiego Funduszu Społecznego.

finansowania zostało wprowadzone na mocy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Głównym motywem wprowadzenia takiego rozwiązania było zwiększenie skłonności pracodawców do kształcenia pracowników i inwestowania we własny rozwój zawodowy, poprzez ułatwienie uzyskania środków finansowych na ten cel. Tworzenie ZFS do chwili obecnej, jak i w najbliższej przyszłości nie będzie miało charakteru obowiązkowego[30]. Pracodawcy mogą go tworzyć indywidualnie lub w porozumieniu z innymi pracodawcami. Środki na finansowanie lub współfinansowanie kosztów kształcenia w tym przypadku pochodzą przede wszystkim z wpłat pracodawców. Wysokość tych środków nie może być niższa niż 0,25%[31] funduszu płac. Reguły dotyczące tworzenia, funkcjonowania i likwidacji ZFS znajdują się w Regulaminie Funduszu Szkoleniowego bądź układzie zbiorowym pracy. Zawarte są w nich również informacje na temat wysokości wpłat wnoszonych przez pracodawcę na ZFS. Wydatkowanie środków z tego Funduszu odbywa się w oparciu o zakładowy plan szkoleń, który powinien zawierać informacje na temat rzeczywistych potrzeb szkoleniowych firmy, liczby osób, które wymagają podniesienia lub uzupełniania kwalifikacji zawodowych, zakresu planowanych szkoleń oraz metody kontroli i pomiaru efektywności tych szkoleń, a także wysokość planowanych przez pracodawców wydatków związanych z ich realizacją.

Pracodawca zobowiązany jest do uzgodnienia zawartości planów szkoleń z zakładową organizacją związkową. W przypadku braku związków zawodowych na terenie przedsiębiorstwa, uzgodnienia na ten temat pracodawca powinien przeprowadzić z osobą wybraną przez pracowników do reprezentowania ich interesów. Jeśli plan szkoleniowy nie zostanie zaakceptowany przez obie strony w wyznaczonym do tego celu terminie, nie dłuższym niż 30 dni, pracodawca przystępuje do jego realizacji w takiej formie, jaką wcześniej proponował.

Tabela 4. Rodzaje i wysokość refundacji, o jakie może ubiegać się pracodawca z Funduszu Pracy mając utworzony zakładowy fundusz szkoleniowy

Rodzaj refundacji kosztów szkoleń	**Wysokość refundacji kosztów poniesionych na szkolenia**
Pracownicy zagrożeni zwolnieniem z przyczyn zakładu pracy	Do 50% poniesionych kosztów, ale nie więcej niż wysokość przeciętnego wynagrodzenia przypadającego na jedną osobę
Pracownicy skierowani na szkolenia w pełnym wymiarze czasu pracy, trwające przynajmniej 22 dni robocze, którzy otrzymali od pracodawcy płatny urlop szkoleniowy	Nie więcej niż 80% wartości przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozpoczęcia szkolenia
Za zatrudnienie na zastępstwo za pracownika wysłanego na szkolenie bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy	Co najwyżej 40% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozpoczęcia szkolenia za każdego bezrobotnego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 10 listopada 2004 r. w sprawie refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów szkoleń oraz wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanych wynagrodzeń DZ. U. 2004 r., nr 249, poz. 2496

Pracodawcy, którzy utworzyli w swojej firmie ZFS po spełnieniu określonych

[30] Zgodnie z propozycjami zawartymi w Krajowym Planie na rzecz Zatrudnienia na 2005 r. od 2008 r. utworzenie ZFS miało być obligatoryjne dla wszystkich pracodawców, jednakże taka decyzja nie została na razie podjęta.

[31] Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami Art.68.p.1

warunków mogą ubiegać się u starosty o przyznanie refundacji z Funduszu Pracy (tab. 4). Możliwość taka przewidziana została w dwóch przypadkach, gdy:

- pracodawca zamierza wysłać na szkolenia specjalistyczne pracowników, którym grozi rozwiązanie umowy o pracę z powodów leżących po stronie przedsiębiorstwa lub
- pracodawca oddeleguje pracownika na szkolenie odbywające się w pełnym wymiarze czasu pracy, trwające co najmniej 22 dni robocze i udzieli mu na ten okres płatnego urlopu szkoleniowego oraz zatrudni na ten czas osobę bezrobotną skierowaną przez powiatowy urząd pracy.

W pierwszym przypadku pracodawca może ubiegać się refundację co najwyżej 50% wydatków związanych ze szkoleniem tych pracowników. Wysokość uzyskanych w ten sposób środków finansowych nie może być wyższa od obowiązującego w dniu podpisania umowy, przeciętnego wynagrodzenia przypadającego na osobę. Kolejnym wymogiem, który zobowiązany jest spełniać pracodawca, ubiegający się o taką refundację, jest zatrudnianie tych pracowników przez co najmniej 12 miesięcy na innym stanowisku pracy. Powierzone im obowiązki powinny być zgodne z kwalifikacjami zawodowymi zdobytymi podczas odbytych kursów i szkoleń.

W drugim przypadku pracodawca może uzyskać refundację poniesionych kosztów szkolenia, przy czym wysokość jej nie może przekroczyć 80%[32] przeciętnego wynagrodzenia, przypadającego na jednego pracownika, które obowiązywało w dniu rozpoczęcia szkolenia przez skierowanego na nie pracownika. Dodatkowo pracodawca może ubiegać się o refundację z Funduszu Pracy kosztów wynagrodzenia wraz z obowiązkowymi składkami na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia skierowanego przez powiatowy urząd pracy bezrobotnego na zastępstwo za pracownika wysłanego na szkolenie. Jej wysokość nie może przekroczyć 40%[33] przeciętnego wynagrodzenia przypadającego na jedną osobę, obowiązującego w dniu rozpoczęcia szkolenia przez delegowanego pracownika.

Ustawodawca przewidział również inną możliwość wykorzystania środków finansowych zgromadzonych w ramach ZFS. Jest ona związana z sytuacją, gdy w przedsiębiorstwie dochodzi do tzw. zwolnień monitorowanych[34]. W takim przypadku zwolnieni pracownicy mogą starać się o przyznanie im świadczeń szkoleniowych w ramach środków należących do utworzonego przez ostatniego pracodawcę ZFS. Mogą one być wypłacane co miesiąc, przez cały okres udziału takiej osoby w szkoleniu, który jednakże nie może być dłuższy niż 6 miesięcy. Wysokość tego świadczenia powinna być równowartością wysokości wynagrodzenia wypłacanego za urlop wypoczynkowy ale nie może być wyższa

[32] Tamże p. 2

[33] Tamże

[34] Zwolnienie monitorowane dotyczy pracodawców, którzy planują w ciągu najbliższych trzech miesięcy zwolnić więcej niż 50 pracowników. Obowiązkiem pracodawcy w przypadku zaistnienia takiej sytuacji jest ustalenie z powiatowym urzędem pracy formy i zakresu pomocy jaka może być udzielona zwalnianym pracownikom. Jednym z możliwych sposobów pomocy w tym przypadku są szkolenia. Pracodawca, którego pracownicy znaleźli się w takiej sytuacji jest również zobligowany do zagwarantowania zwalnianym osobom zrealizowania usług rynku pracy w formie programu. Prawo do skorzystania z tego narzędzia mają również pracownicy, których zwolniono w ciągu ostatnich 6 miesięcy a nie tylko ci, których pracodawca planuje zwolnić lub tacy, którzy są w trakcie wypowiedzenia z pracy. Programy tego rodzaju mogą być zlecane do realizacji różnym instytucjom rynku pracy (powiatowym urzędom pracy, agencjom zatrudnienia czy instytucjom szkoleniowym). Z kolei wydatki związane z jego realizacją pokrywane mogą być w całości tylko przez pracodawcę, częściowo przez pracodawcę i częściowo przez jednostki administracji publicznej bądź też na podstawie porozumienia zawartego między organizacjami i osobami prywatnymi z udziałem pracodawcy.

niż 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę[35]. Pracodawca znajdujący się w takiej sytuacji może ubiegać się o przyznanie refundacji z powiatowego urzędu pracy, dotyczących składek wpłacanych z tytułu ubezpieczenia rentowego i emerytalnego.

1.2.2. Fundusz Pracy

Podstawowym warunkiem, jaki zobowiązany jest spełnić pracodawca, aby mógł ubiegać się u starosty o przyznanie refundacji ze środków Funduszu Pracy jest utworzenie w prowadzonej przez siebie firmie zakładowego funduszu szkoleniowego. Ponadto środki finansowe przyznane mogą być pracodawcy jedynie na szkolenia związane z kwalifikacjami i umiejętnościami pracownika, wymaganymi na aktualnie zajmowanym przez niego stanowisku pracy lub takim, na którym ma pracować w przyszłości. Wymaga się również, aby zakres szkoleń, o których refundację ubiega się pracodawca, był związany ze specyfiką prowadzonej przez niego działalności. Zabezpieczenie to ogranicza możliwości pracowników związane z wykorzystaniem zdobytych przez nich kwalifikacji i umiejętności w innym przedsiębiorstwie, natomiast pracodawcom odbiera się możliwość wykorzystania przeszkolonych pracowników w innych dziedzinach prowadzonej działalności gospodarczej. W przypadku tego rodzaju refundacji nie ma znaczenia charakter szkolenia (teoretyczne, praktyczne), o którego refundację kosztów ubiega się pracodawca, ani też to, kto je prowadził.

Kolejnym warunkiem, który musi spełnić pracodawca ubiegający się o przyznanie refundacji kosztów szkolenia pracowników z Funduszu Pracy jest złożenie w powiatowym urzędzie pracy wymaganych dokumentów i wniosku o zawarcie umowy o refundację tych wydatków. Wniosek taki, pracodawca może składać dwa razy w ciągu roku. Gdy wniosek o przyznanie refundacji zostanie rozpatrzony pozytywnie wówczas dochodzi do zawarcia umowy między starostą i pracodawcą. W umowie takiej znajdują się informacje dotyczące wysokości przyznanej refundacji, zasad na jakich ma odbywać się kontrola oraz warunków ewentualnego rozwiązania umowy i zwrotu przyznanych środków[36], a także procedury postępowania na wypadek odkrycia niezgodności w realizacji umowy, jak również sposobów wprowadzania zmian do umowy i rozliczania refundacji. Jeśli starosta rozpatrzy wniosek negatywnie wówczas informuje pracodawcę o tym, co stanowiło przesłankę do podjęcia takiej decyzji[37]. Rodzaje i wysokość refundacji jakie może w ten sposób uzyskać omówione zostały szczegółowo wyżej.

[35] Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami art. 70, p. 9

[36] Ustawodawca dopuszcza możliwość rozwiązania umowy wówczas, gdy pracodawca przeznaczy otrzymaną refundację na działania niezgodne z ich pierwotnym przeznaczeniem bądź też pobierał te środki w sposób przekraczający dopuszczalne granice.

[37]Zasady na jakich przyznawane są refundacje precyzuje w sposób szczegółowy Rozporządzenie Ministra Edukacji Gospodarki i Pracy z dnia 10 listopada 2004 r. w sprawie refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów szkoleń oraz wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanych wynagrodzeń DZ. U. 2004 r., nr 249, poz. 2496.

Tabela 5. Wymagane informacje i obowiązkowe dokumenty, które powinien zawierać wniosek

Informacje	Obowiązkowe dokumenty

• nazwa pracodawcy;
• forma, rodzaj i charakter szkolenia, na które pracodawca planuje wysłać pracowników;
• tematyka szkolenia, miejsce i okres, w którym to szkolenie będzie się odbywać;
• liczba osób, które planuje się przeszkolić;
• przewidywane koszty szkolenia i źródła ich finansowania;
• wysokość pomocy finansowej, o jaką pracodawca się ubiega z Funduszu Pracy;
• powody, które stały się przesłanką do zaplanowania szkolenia;
• oświadczenie o spełnianiu warunków związanych z zasadami udzielania pomocy publicznej.
	• zakładowy plan szkoleń;
	• informacja o uzyskiwanej wcześniej pomocy na szkolenia pracowników objęte składanym wnioskiem:
	  • data otrzymania pomocy,
	  • podstawa prawna na podstawie której pomoc została udzielona,
	  • forma i przeznaczenie uzyskanej pomocy;
	• informacja o uzyskanej w ciągu trzech ostatnich lat pomocy de minimis (za okres liczony od dnia złożenia obecnego wniosku o refundację).

Źródło: Jak w tabeli 4

Jeśli pracodawca podejmuje decyzję o zastąpieniu skierowanego na szkolenie pracownika osobą bezrobotną, to powinien szczegółowo określić kwalifikacje i umiejętności zawodowe, które taka osoba powinna posiadać. Podanie ich pozwala uniknąć nieporozumień i znacznie ułatwia dokonanie właściwego wyboru pracownikom powiatowych urzędów pracy, gdyż to oni w tym przypadku kierują osobę posiadającą status bezrobotnego do pracodawcy.

Jak wcześniej wspomniano, pracodawca starający się o przyznanie refundacji z Funduszu Pracy zobligowany jest do spełnienia określonych wymogów formalnych, między innymi przygotowania i złożenia całego szeregu dokumentów. Wśród nich powinny znajdować się materiały informujące w sposób szczegółowy o kosztach kwalifikowanych poniesionych przez pracodawcę. Wydatki, które podczas rozpatrywania wniosku zostaną uznane za uzasadnione zależą od rodzaju, formy i charakteru szkolenia (tab. 6).

Do kosztów kwalifikowanych zaliczane są także wydatki związane z:

- amortyzacją maszyn i urządzeń - ich wysokość zależy od stopnia ich wykorzystania podczas szkoleń pracowników,
- wynajęciem pomieszczeń, w których odbywać się mają szkolenia,
- zaopatrzeniem szkolonych pracowników w materiały szkoleniowe,
- przeprowadzeniem egzaminów na podstawie których wydawane są dokumenty potwierdzające zdobyte kwalifikacje i umiejętności zawodowe oraz nabyte uprawnienia lub tytuły zawodowe[38],
- innymi wydatkami bieżącymi, związanymi z organizacją i przeprowadzeniem szkolenia np.: koszty przygotowania ekspertyzy, koszty przeprowadzenia badań i analiz, koszty poradnictwa i doradztwa w zakresie organizowanych szkoleń.

[38] Dokumentami tymi najczęściej są świadectwa, dyplomy, zaświadczenia, licencje.

Tabela 6. Kwalifikowane koszty poniesionych przez pracodawcę wydatków według rodzaju i charakteru szkoleń

Rodzaje i charakter szkoleń	Koszty kwalifikowane
• szkolenia zewnętrzne	• wynagrodzenia osób prowadzących szkolenia; • koszty poniesione przez pracodawcę na opracowanie nowego lub przystosowanie istniejącego programu szkoleń;
• szkolenia organizowane poza miejscem zamieszkania szkolonych pracowników i osób je prowadzących	• koszty podróży

Źródło: Jak w tabeli 4

Wielkość pomocy, jaką może uzyskać ubiegający się o nią z Funduszu Pracy na szkolenia specjalistyczne pracodawca zależy od wielkości przedsiębiorstwa, sektora w ramach którego prowadzona jest działalność gospodarcza oraz sytuacji ekonomicznej firmy.

Starosta może również przyznać refundację wydatków poniesionych z tytułu szkolenia pracowników osobom prowadzącym Zakłady Aktywności Zawodowej. W tym przypadku pomoc finansowa może być przeznaczona wyłącznie na podnoszenie kwalifikacji zawodowych zatrudnionych w przedsiębiorstwie osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności.

1.2.3. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)

Kolejnym źródłem uzyskania dofinansowania na kształcenie pracowników jest PFRON. O przyznanie środków finansowych z tego Funduszu nie może starać się każdy pracodawca. Z tej możliwość mogą skorzystać jedynie ci pracodawcy, którzy zatrudniają niepełnosprawnych pracowników. Mają oni możliwość pozyskania w ten sposób:

- dofinansowania na podnoszenie kwalifikacji zatrudnionych osób niepełnosprawnych,
- zwrotu kosztów szkolenia niepełnosprawnych pracowników wymuszony koniecznością zmiany profilu produkcji,
- refundacji nie przekraczającej 75%[39] wszystkich wydatków związanych ze szkoleniem pracowników posiadających orzeczenie o niepełnosprawności, przy czym wysokość jej nie może być wyższa niż dwukrotne wynagrodzenie przypadające na jedną osobę[40].

Pracodawcy prowadzący Zakłady Aktywności Zawodowej mogą uzyskać w PFRON pokrycie kosztów poniesionych w związku z organizacją dla osób niepełnosprawnych szkoleń związanych z przygotowaniem ich do podjęcia pracy w ramach otwartego rynku pracy oraz prowadzoną przez nich działalnością gospodarczą.

Źródłem pozyskania środków finansowych na kształcenie pracowników niepełnosprawnych są również różnego rodzaju programy, jak np. „*Telepraca*”[41]. Program ten

[39] Dz. U. 1997 r., nr 123, poz. 776 z późniejszymi zmianami, art. 41, p. 2

[40] W tym przypadku wymaga się by niepełnosprawni pracownicy po zakończeniu szkolenia zatrudnieni byli zgodnie z nabytymi podczas szkolenia kwalifikacjami i umiejętnościami przez przynajmniej rok na innym niż do tej pory stanowisku pracy.

[41]Głównym celem tego programu było wyrównanie szans 500 osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym lub znacznym na rynku pracy poprzez wspieranie ich w poszukiwaniu pracy i wykonywaniu

finansowany był w całości ze środków Funduszu. Początkowo był realizowany w wybranych województwach: pomorskim, lubelskim, dolnośląskim i wielkopolskim i miał charakter pilotażu. Był adresowany zarówno do osób niepełnosprawnych, jak i do pracodawców wykazujących gotowość do zatrudnienia niepełnosprawnego telepracownika po ukończeniu odpowiedniego szkolenia/kursu. Osoby niepełnosprawne, by stać się uczestnikiem tego programu musiały spełniać następujące wymagania:

- mieć mniej niż 55 lat,
- legitymować się co najmniej wykształceniem średnim
- posiadać orzeczoną niepełnosprawność w stopniu znacznym lub umiarkowanym

W ramach tego programu pracodawcy mogli ubiegać się o przyznanie dofinansowania kosztów poniesionych na szkolenie osób niepełnosprawnych i nakładów finansowych związanych z utworzeniem dla takiego pracownika stanowiska pracy. Realizacja tego programu została zakończona 30 czerwca 2004 r.

1.2.4. Warunki udzielania przez Unię Europejską pomocy na edukację ustawiczną pracowników

Polscy przedsiębiorcy mogą również ubiegać się o przyznanie dofinansowania kosztów kształcenia pracowników z UE. Warunki jej otrzymania są ściśle określone a jej dopuszczalna wielkość nie zależy od tego, czy koszty kształcenia są w całości finansowane przez państwo, czy częściowo przez UE. Zależy natomiast od wielkości przedsiębiorstwa i jego kondycji ekonomicznej, położenia geograficznego oraz rodzaju planowanych szkoleń. Intensywność udzielnej pomocy pracodawcom prowadzącym małe lub średnie przedsiębiorstwa jest wyższa niż w przypadku firm dużych. Podyktowane jest to tym, iż to właśnie małe i średnie firmy ponoszą wyższe względne koszty kształcenia. Wszystkie przedsiębiorstwa, z wyjątkiem dużych mogą ubiegać się o przyznanie refundacji kosztów kształcenia w wysokości nie przekraczającej 45% kosztów poniesionych przez pracodawców na kształcenie pracowników. Jej wielkość w przypadku dużych przedsiębiorstw może wynieść co najwyżej 35% kosztów kwalifikowanych. Wielkość przyznanej dopuszczalnej pomocy może być wyższa o kolejne 10% w przypadku, gdy ubiega się o nią przedsiębiorca, którego pracownicy są zagrożeni zwolnieniem z przyczyn leżących po stronie przedsiębiorstwa. Istnieje również możliwość uzyskania zwrotu wszystkich poniesionych przez pracodawcę kosztów kształcenia pracowników 100%[42], ale z tej możliwości mogą skorzystać tylko przedsiębiorstwa zajmujące się transportem morskim. Uzyskanie takiego dofinansowania jest obwarowane pewnymi warunkami. Szkolenie musi odbywać się na statku pokładowym figurującym w rejestrach UE a osoby w nim uczestniczące nie mogą być etatowymi pracownikami czy aktywnymi członkami załogi.

Wielkość przyznanej dopuszczalnej pomocy jest wyższa dla szkoleń ogólnych niż szczegółowych (tab. 7).

---

zawodów wymagających umiejętności posługiwania się nowoczesnymi technikami teleinformatycznymi. Wprowadzono go na mocy uchwały z dni 6 czerwca 2001 r., nr 33/2001 wydanej przez Radę Nadzorczą PFRON.

[42] Dz. U. 2004 r., nr 249, poz. 2496, §12, p. 1 Rozporządzenie Komisji (WE) nr 68/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy szkoleniowej art. 4, p. 6

Zróżnicowanie intensywności udzielanej pomocy wynika stąd, że uczestnicy szkoleń ogólnych zdobywają bardzo szerokie kwalifikacje i umiejętności zawodowe, co z kolei znacznie poprawia ich sytuację na rynku pracy i zwiększa możliwości znalezienie pracy. Jej zaletą jest również to, że w znacznie mniejszym stopniu zakłóca konkurencję na rynku pracy, niż organizowane przez pracodawców formy kształcenia szczegółowego. Intensywność udzielanej pomocy na kształcenie ustawiczne jest wyższe dla regionów charakteryzujących się wysokim poziomem bezrobocia i niedoinwestowaniem działań edukacyjnych dla osób dorosłych. Jeśli pracodawca organizuje szkolenia dla pracowników należących do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, czyli znajdujących się w gorszym położeniu[43] wówczas maksymalne wielkości intensywności udzielanej pomocy mogą zostać zwiększone o kolejne 10 pkt. proc.

Tabela 7. Czynniki wpływające na intensywność udzielanej pomocy i jej wielkość

Wyszczególnienie		Czynniki wpływające na intensywność pomocy					
		Rodzaj szkoleń		Położenie geograficzne			
				Szkolenia ogólne		Szkolenia szczególne	
		Szkolenia ogólne[44]	Szkolenia szczególne[45]	w regionach kwalifikujących się do uzyskania pomocy regionalnej przewidzianej w art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu	w regionach kwalifikujących się do uzyskania pomocy regionalnej przewidzianej w art. 87 ust. 3 lit. a) Traktatu	w regionach kwalifikujących się do uzyskania pomocy regionalnej przewidzianej w art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu	w regionach kwalifikujących się do uzyskania pomocy regionalnej przewidzianej w art. 87 ust. 3 lit. a) Traktatu
Wielkości przedsiębiorstwa	Duże	Nie więcej niż 50%	Nie więcej niż 25%.	Nie więcej niż 55%.	Nie więcej niż 60%.	Nie więcej niż 35%.	Nie więcej niż 30%.
	Średnie	Nie więcej niż 70%	Nie więcej niż 35%	Nie więcej niż 75%	Nie więcej niż 80%	Nie więcej niż 45%	Nie więcej niż 40%
	Małe	Nie więcej niż 70%	Nie więcej niż 35%	Nie więcej niż 75%	Nie więcej niż 80%	Nie więcej niż 45%	Nie więcej niż 40%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 10 listopada 2004 r. w sprawie refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów szkoleń oraz wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanych wynagrodzeń, Dz. U. 2004 r., nr 249, poz. 2496, Rozporządzenie Komisji (WE) nr 68/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy szkoleniowej, Dz. U. C./nr 70/2001 (97/C 70/02).

Intensywność udzielanej pomocy w przypadku szkoleń mieszanych lub takich, gdzie określenie jego rodzaju nie jest możliwe jest taka sama, jak dla pracodawców organizujących

[43] Dotyczy to inwestowania w rozwój pracowników młodych poniżej 25 roku życia, które wcześniej nigdzie nie pracowały, osób niepełnosprawnych, których stopień uszkodzenia organizmu uniemożliwia wykonywanie pracy zawodowej, migrantów, osób bezrobotnych przez okres co najmniej 3 lat oraz osób starszych powyżej 45 roku życia legitymujących się najniższym wykształceniem średnim lub niższym, a także osób długotrwale bezrobotnych.

[44] **Szkolenia ogólne** – są to szkolenia, których uczestnicy nabywają kwalifikacje i umiejętności zawodowe w niewielkim stopniu przydatne na aktualnie zajmowanym stanowisku pracy lub w przyszłości albo nie są mu do tego wcale potrzebne. Nabyte przez uczestników tych szkoleń kwalifikacje i umiejętności zawodowe mogą być natomiast przydatne u innego pracodawcy lub w innych rodzajach swojej działalności zawodowej, co zwiększa również ich szanse na znalezienie nowej pracy. Organizatorami szkoleń ogólnych może być kilku niezależnych pracodawców. Uczestnikami na tego rodzaju szkoleń mogą być także osoby zatrudnione w różnych przedsiębiorstwach. Osoby, które przeszły szkolenia ogólne powinny otrzymać potwierdzenie nabytych kwalifikacji i umiejętności zawodowych wraz z uzasadnieniem wydanym przez władze lub instytucję publiczną bądź instytucje posiadające wymagane do tego celu kompetencje.

[45] **Szkolenia szczególne** – uczestnicy tych rodzajów kształcenia zdobywają kwalifikacje i umiejętności zawodowe przydatne wyłącznie do wykonywania pracy na aktualnie zajmowanym stanowisku lub w pełni albo częściowo na przyszłym. Zdobyte na tego rodzaju szkoleniach kwalifikacje i umiejętności zawodowe nie mogą być w pełni wykorzystane przez uczestników w innych przedsiębiorstwach lub polach ich działalności zawodowej. Mogą one być wykorzystane jedynie w jakiejś części.

szkolenia szczegółowe. W niektórych przypadkach decyzja o przyznaniu refundacji kosztów kształcenia pracowników musi być konsultowana z Komisją UE. Dotyczy to sytuacji, gdy wysokość pomocy przyznanej temu samemu pracodawcy na ten sam projekt edukacyjny przekracza kwotę 1 mln. euro. Natomiast pomocy finansowej na rozwój zawodowy pracowników z UE nie otrzymają pracodawcy, którzy uzyskali pomoc z różnych źródeł, na sumę wyższą niż maksymalna dopuszczalna intensywność pomocy.

Wszystkie podmioty gospodarcze mogą ubiegać się o przyznanie pomocy w formie tzw. środków ogólnych, do których zalicza się:

- preferencyjne systemy podatkowe np. ulgi podatkowe przyznawane automatycznie pracodawcom organizującym szkolenia/kursy dla zatrudnionych u siebie osób,
- kształcenie i szkolenie początkowe np. praktyki,
- szkolenia podnoszące kwalifikacje osób bezrobotnych lub je przekwalifikowujące,
- szkolenia organizowane na terenie przedsiębiorstwa.

Stosowanie tych środków jest sposobem wspierania dążeń pracodawców do inwestowania w rozwój zawodowy pracowników akceptowanym przez UE.

Innym źródłem finansowania inicjowanych i organizowanych przez polskich pracodawców działań edukacyjnych na rzecz pracowników są Fundusze Strukturalne UE, a głównie Europejski Fundusz Społeczny (EFS). Ze środków tego funduszu finansowane lub dofinansowane są następujące działania:

- zwalczanie postaw dyskryminacyjnych na rynku pracy,
- wspieranie grup zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- zmniejszenie poziomu bezrobocia,
- inicjowanie i organizowanie szkoleń zawodowych,
- inicjowanie i organizowanie międzynarodowych centrów kształcenia.

Zadaniem EFS jest również finansowanie rozwoju regionów opóźnionych gospodarczo oraz zasobów ludzkich i zatrudnienia, a także pomocy regionom przechodzącym restrukturyzację gospodarczą. Unia Europejska na sfinansowanie tych wszystkich działań w latach 2000–2006 w ramach EFS przeznaczyła około 60 miliardów euro.

Wspomaganie finansowe przez Unię Europejską działań w zakresie promocji idei kształcenia przez całe życie stanowi integralny element obszarów wsparcia w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki na lata 2007–2013[46].

Podstawowym celem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) jest promocja działań zmierzających do zmniejszenia poziomu bezrobocia i zwiększenia spójności społecznej. Realizacja tego celu będzie polegała na:

- pobudzaniu aktywności zawodowej,
- rozwoju zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracobiorców,
- podniesieniu poziomy wykształcenia zasobów ludzkich,
- wyrównywaniu szans grup zagrożonych wykluczeniem społecznym,

[46] *Szczegółowy opis priorytetów programu operacyjnego kapitał ludzki 2007-2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007

– wspomaganiu mechanizmów efektywnego zarządzania w administracji państwowej.

Ze środków tego programu finansowane będą między innymi działania podejmowane w obszarze edukacji. W ramach tego programu operacyjnego wyodrębniono dwie grupy priorytetów:

– pierwsza – obejmuje zagadnienia realizowane na szczeblu centralnym (zatrudnienie i integracja społeczna, rozwój zasobów ludzkich i zdolności przystosowawczych, poprawa stanu zdrowia pracowników, wysoka jakość systemu oświaty; szkolnictwo wyższe i nauka; dobre rządzenie),
– druga – dotyczy problemów realizowanych na poziomie regionalnym (rynek pracy otwarty dla wszystkich; promowanie integracji społecznej; regionalne kadry gospodarki; rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.

W ramach PO KL realizowany będzie również priorytet związany ze świadczeniem pomocy technicznej w celu zagwarantowania prawidłowego zarządzania promocją i wprowadzaniem EFS. Na sfinansowanie tych wszystkich działań w latach 2007-2013 przeznaczono w sumie około 11 420 207 059 euro. przy czym 9 707 176 000 euro będzie pochodziło z budżetu EFS. Projekt ten współfinansowany jest przez budżet państwa, jednostki samorządu terytorialnego oraz PFRON, Fundusz Pracy i Narodowy Fundusz Zdrowia.

II. Wyniki jakościowych badań sondażowych

2.1. Charakterystyka badanej populacji

2.1.1. Badanie pracodawców

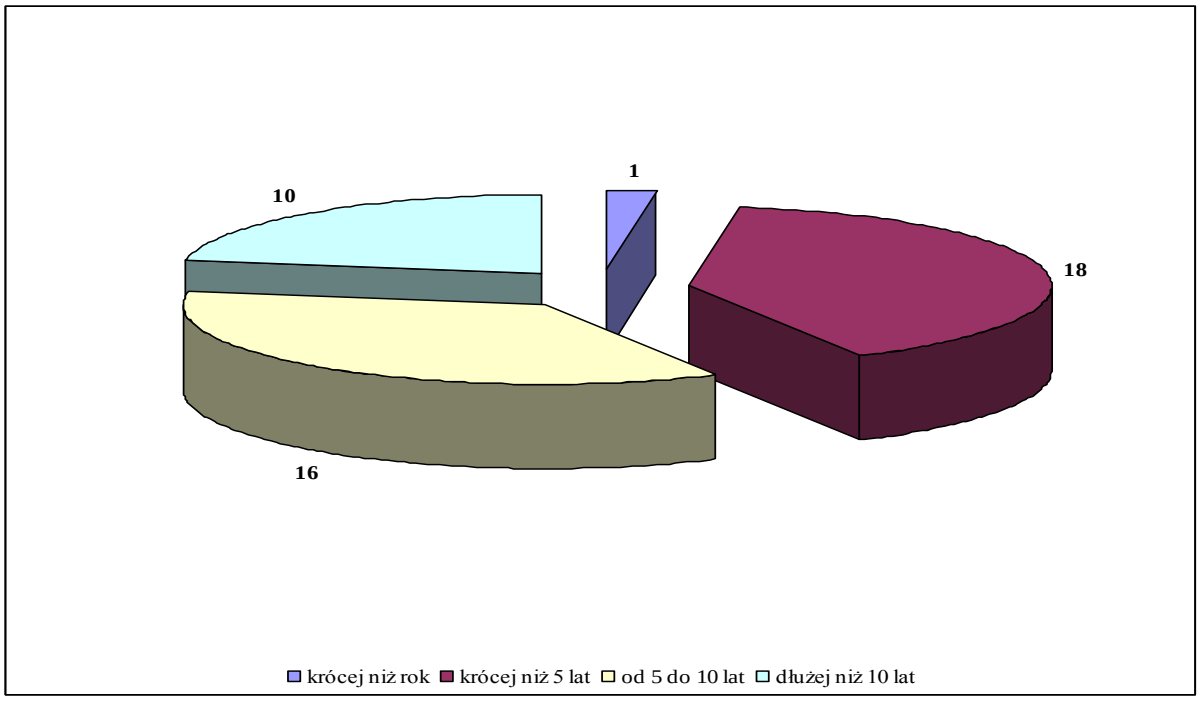
Badaniem sondażowym objętych zostało 45 pracodawców, z których zdecydowaną większość stanowili właściciele firm (37 respondentów). Ponadto uczestnikami wywiadów fokusowych byli: dyrektorzy firm (4 osoby) oraz kierownicy działów (4 osoby). Reprezentowali oni wyłącznie firmy małe (do 49 pracujących), przy czym przeważali ci, którzy zatrudniali do 9 pracowników (mikropodmioty, 30 badanych). Szczegółowa struktura firm pod względem wielkości liczby zatrudnionych przedstawiała się następująco:

– 4 badanych reprezentowało formę samozatrudnienia,
– 5 badanych zatrudniało 1 pracownika,
– 25 badanych zatrudniało od 2 do 9 pracowników,
– 8 badanych zatrudniało od 10 do 30 pracowników, a
– 3 badanych zatrudniało od 31 do 49 osób.

Badane podmioty reprezentowały różne branże. Wyróżniono 29 rodzajów działalności przez nie prowadzonej, przy czym była to zarówno działalność o charakterze produkcyjnym, jak i usługowym. Pojawiły się tu również nowoczesne branże takie, jak informatyczna, które w szczególności wydają się wymagać kształtowania umiejętności pracowników pod kątem zmieniających się potrzeb, związanych z postępem technologicznym i technicznym.

Wśród populacji badanych dominowali mężczyźni, którzy stanowili 53,3%, tj. 24 osoby. Charakteryzowana grupa reprezentowała różne kategorie wieku, przy czym większość stanowiły osoby w wieku 33–44 lata (42,2%, tj. 19 respondentów). Po 13 badanych pochodziło z grup wieku 20–32 lata oraz wyżej 44 roku życia. Można zatem stwierdzić, że badani byli przedstawicielami przede wszystkim tych kategorii wieku, które można określić, jako grupy najwyższej aktywności zawodowej. Niewielki udział osób wyżej 44 roku życia, a więc tych, którzy – jak wynika z innych badań[47] – w sposób ograniczony uczestniczą w kształceniu ustawicznym, może wpłynąć na zwiększenie możliwości wnioskowania, mającego na celu identyfikację podstawowych determinant kształcenia ustawicznego w polskich przedsiębiorstwach.

Ponadto bez mała wszyscy badani prowadzili firmy dłużej niż rok. Tylko jeden z nich określił czas prowadzenia działalności, jako krótszy. Struktura pozostałych odpowiedzi, deklarujących okres działalności firmy była dość zróżnicowana (wykres 1).



Wykres 1. Czas działania firmy w opiniach pracodawców

Źródło: W. Zając, *Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników. Miniraport z badań pracodawców*, Biuro Badan Społecznych, Warszawa, sierpień 2007, s. 2.

Były to więc w większości firmy o w zasadzie ustabilizowanej pozycji na rynku, co może również świadczyć o prawidłowo prowadzonej polityce kadrowej tych podmiotów, która może mieć jednocześnie związek z uwzględnianiem w tych działaniach procesów kształcenia ustawicznego, wpływającego na dostosowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb firmy. Stabilność załogi wydaje się bowiem stanowić jeden z wyznaczników pozycji firmy na rynku towarów i usług.

2.1.2. Badanie partnerów społecznych

W wywiadzie fokusowym dotyczącym opinii partnerów społecznych na temat kształcenia ustawicznego pracowników uczestniczyło 18 osób reprezentujących organizacje

[47] Por. wyniki badania przeprowadzonego w województwie mazowieckim w 2006 r. w ramach projektu „*Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego PRACA – ZATRUDNIENIE – SZKOLENIE*", współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz z budżetu państwa.

związkowe (10) oraz organizacje pracodawców (5). W badaniu wzięło udział 8 kobiet i 10 mężczyzn, którzy legitymowali się najczęściej wykształceniem wyższym (8 respondentów)[48]. Były to – w przeciwieństwie do grupy pracodawców – przede wszystkim osoby w starszych rocznikach wieku produkcyjnego (10 respondentów), które wykazywały się – jak wynika z badań – dość dużą aktywnością edukacyjną. W większości bowiem w ostatnim roku uczestniczyły w szkoleniach (12 osób).

2.1.3. Badanie pracowników

W ramach badań przeprowadzone zostały również cztery wywiady zogniskowane (*focus group*) z osobami zatrudnionymi w przedsiębiorstwach prywatnych. W badaniu wzięło udział 60 pracowników. Wśród nich większość (44) stanowiły osoby mieszkające w miastach wojewódzkich, 11 badanych podało, jako miejsce zamieszkania inne, mniejsze miasto, a 5 respondentów mieszkało na wsi. W badaniu udział wzięło 40 kobiet i 20 mężczyzn.

Większość badanych legitymowała się wykształceniem średnim technicznym (17) i wyższym (16). Najmniej osób miało wykształcenie średnie ogólnokształcące (13) i zasadnicze zawodowe (14). Niewielkie różnice w proporcjach respondentów pod względem poziomu wykształcenia potwierdza rozkład ich struktury rozpatrywany z punktu widzenia zajmowanego w firmie stanowiska. Wśród uczestników badania 19 osób stanowili pracownicy produkcyjni, 16 – pracownicy pomocniczy, zaś 13 zajmowało stanowiska kierownicze, a 12 badanych wykonywało prace administracyjno – biurowe.

W przebadanej zbiorowości pracowników dominowały osoby w wieku średnim, to znaczy osoby między 33 a 44 rokiem życia (24 respondentów). W badaniach uczestniczyło ponadto 19 osób młodych, w wieku 20–32 lata, a 17 osób miało więcej niż 44 lata.

2.2. Charakterystyka procesu kształcenia w polskich przedsiębiorstwach

2.2.1. Badanie pracodawców i partnerów społecznych

Potrzeba kształcenia w polskich firmach wywoływana jest głównie przez procesy przekształceń strukturalnych mających w nich miejsce, a także postęp techniczny i technologiczny, wpływające na potrzebę permanentnego dostosowywania kwalifikacji i umiejętności pracowników do oczekiwań pracodawców. Kształcenie to jest integralną częścią pedagogiki pracy, która składa się z następujących elementów (Jeruszka, 2002, s. 145):

- kształcenia przedzawodowego,
- kształcenia prozawodowego,
- kształcenia zawodowego oraz
- kształcenia, dokształcania i doskonalenia zawodowego dorosłych, realizowanego w znacznym stopniu poza systemem szkolnym.

Elementy te mogą stanowić kolejne etapy kształcenia ustawicznego, przy czym ten ostatni – jest w sposób istotny związany z sytuacją na rynku pracy, dostępnością zasobów pracy oraz przydatnością ich kwalifikacji dla procesów, przebiegających w poszczególnych podmiotach. Wzajemne dopasowywanie się strony popytowej i podażowej na rynku pracy

[48] Pozostali posiadali wykształcenie średnie techniczne (6 badanych), ogólnokształcące (3 osoby) oraz zasadnicze zawodowe (1 osoba).

wymaga działań polegających na umożliwieniu zasobom pracy nabywania takiego rodzaju umiejętności, które gwarantowałyby realizowanie zadań firm, jak również wpływałyby na skłonność do większej akceptacji ciągłego ich dostosowywania do oczekiwań pracodawców. Postępowanie tego typu może być inicjowane zarówno przez pracodawców, jak i przez pracowników. Duże znaczenie w związku z tym może mieć organizacja szkoleń, które merytorycznie dotyczyłyby tych zagadnień.

W świetle tych uwag istotne znaczenie mają informacje, dotyczące sposobu, trybu oraz kierunku organizowanych w firmach szkoleń.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, organizacja procesu kształcenia w firmach przebiega w sposób różnorodny. Nieco ponad połowa badanych pracodawców, którzy zatrudniali pracowników zadeklarowała, że w ich firmach pracownicy są szkoleni w sposób zorganizowany, przy czym 8 badanych wskazało, że są to szkolenia zewnętrzne, czterech – że są to szkolenia wewnętrzne, a 10 podało, że w ich firmach są organizowane szkolenia zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Ponadto 4 badanych wybrało odpowiedź, że pracownicy w ich firmach systematycznie dokształcają się sami, mając wręcz taki obowiązek.

Przy organizacji szkoleń zewnętrznych dla pracowników pracodawcy współpracowali z:

- **wyspecjalizowanymi firmami szkoleniowymi**,
- **przedstawicielami producentów** *(„Ja najczęściej przy organizacji szkoleń współpracuję z przedstawicielami producentów i to jest właściwie wszystko; praktycznie nie korzystamy z usług profesjonalnych firm”*[49]),
- **przedstawicielami dużych koncernów** (koncern paliwowy, sieci handlowe, firmy ubezpieczeniowe) oraz
- **uczelniami i szkołami** (około 1/3 wszystkich pracodawców wybrała tę możliwość, jako formę doskonalenia, w której uczestniczą pracownicy), a także
- **urzędami i instytucjami** (Urząd Miasta, SANEPID).

Natomiast szkolenia wewnętrzne, prowadzone są w dwojaki sposób:

- przez **samych pracodawców** *(„Ja staram się sam pozyskiwać wiedzę, głównie jest to poprzez kontakty z innymi firmami z mojej branży, jest to wymiana doświadczeń przy jakichś nowych zagadnieniach i tę wiedzę staram się przekazywać pracownikom”*) oraz
- przez **wybranych pracowników**, którzy wcześniej zostali skierowani na szkolenia przez pracodawcę *(„Te szkolenia przebiegają najczęściej w ten sposób, że jedna osoba nabywa umiejętności obsługi nowego sprzętu medycznego i szkoli pozostałe osoby, przekazuje wiedzę. To jest najtańsza forma”, „Kilku naszych pracowników jeździ na te szkolenia po całej Polsce i później ich zadaniem jest przeszkolenie pozostałych osób z mojej firmy tu na miejscu w Bydgoszczy. I widzę, że te szkolenia przynoszą pożądane efekty”*).

O ile zatem organizacja szkoleń zewnętrznych opiera się w zasadzie na standardowych formach zlecania wyspecjalizowanym instytucjom, o tyle szkolenia wewnętrzne prowadzone są przy uwzględnieniu kryterium obniżenia kosztów. Na podkreślenie jednocześnie zasługuje, że istotne znaczenie mają szkolenia związane z kształtowaniem umiejętności specyficznych dla rodzaju działalności prowadzonej przez firmę, bowiem wśród szkoleń zewnętrznych są takie, które prowadzone są przez

[49] Sformułowania zapisane czcionką pochyloną (kursywą) są cytatami z wypowiedzi respondentów udzielonych w trakcie badań.

przedstawicieli wielkich koncernów (możliwość skorzystania z ich doświadczeń) oraz przedstawicieli producentów (doskonalenie obsługi serwisowej, lepsze rozpoznanie asortymentu).

O przydatności prowadzonych procesów kształcenia dla działań prowadzonych w firmach świadczy to, że 18 respondentów podało, iż w ich firmach szkolonych jest ponad 70% wszystkich pracowników, przy czym 15 badanych zadeklarowało, że w ich firmach szkoleni są wszyscy pracownicy. Jednocześnie 2 osoby wskazały na to, że w szkoleniach bierze udział 40–50% załogi, a kolejne trzy – określiły odsetek uczestniczących w szkoleniach na poziomie 20–30% pracujących. Pracownicy uczestniczyli przede wszystkim w następujących szkoleniach:

- techniki sprzedaży, techniki obsługi klienta, techniki negocjacji,
- szkolenia produktowe,
- szkolenia typowo zawodowe, związane z nabyciem konkretnych uprawnień, licencji,
- szkolenia dotyczące zagadnień prawnych,
- szkolenia obowiązkowe; BHP, PPOŻ, HACAP.

Potwierdzają się więc wnioski z analizy sposobu kształcenia pracowników (szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne), które wskazują na zainteresowanie pracodawców jedynie takimi procesami kształcenia, które w sposób istotny poprawiają jakość i organizację prowadzonej przez nich działalności. Może o tym świadczyć również to, że tylko dwóch pracodawców podało że ich pracownicy uczestniczą w szkoleniach podnoszących umiejętności językowe. Jednocześnie tylko 5 badanych zadeklarowało, że pracownicy w ich firmach otrzymują skierowania na szkolenia i formy szkolne.

W żadnej z firm prowadzonych przez respondentów nie przygotowuje się planów szkoleniowych. Tylko w 4 przypadkach funkcjonowały pewne elementy planów szkoleniowych. Należały do nich:

- **roczne plany techniczno – ekonomiczne**, w których uwzględnione są szkolenia (*„Może nie są to plany szkoleniowe, ale w mojej firmie są takie roczne plany techniczno – ekonomiczne i tam są uwzględniane szkolenia, po to aby nie przekroczyć ich kosztów w danym roku. I tam próbujemy sobie zaplanować ile w danym roku będzie szkoleń, ile pieniędzy przeznaczymy na dofinansowanie studiów. I te środki muszą być rozliczone w każdym kwartale”*),
- **analiza oferty produktowej i określenie tematyki szkoleń** (*„Sprawdzam jakie produkty są dostępne na rynku, analizuję jakie szkolenie jest najbardziej potrzebne dla moich pracowników w danym momencie; staram się po prostu dopasować tematykę szkolenia do zapotrzebowania”*),
- **plany szkoleń obowiązkowych bez uwzględnienia pozostałych kierunków kształcenia** (*„W mojej firmie są sporządzane plany szkoleniowe dotyczące tych obowiązkowych; natomiast pozostałe szkolenia nie są ujęte w żadnych planach”*),
- **występujące w umowie o pracę zobowiązanie pracownika do podnoszenia kwalifikacji** (*„U mnie nie ma planów szkoleniowych, ale w umowach o pracę o pracę z pracownikami jest zapis, który zobowiązuje pracowników do podnoszenia kwalifikacji; jeśli pracownik tego nie dotrzymuje, to może być zwolniony z pracy a najlepszym wypadku musi się liczyć ze zmniejszeniem pensji”)*.

Wydaje się, że dla większości badanych pracodawców charakterystyczna jest

wypowiedź jednego z nich:

- *„W związku z tym że firmę prowadzę od 15 lat, mam wiele zaprzyjaźnionych firm szkoleniowych i jeżeli jakaś firma organizuje ciekawe szkolenie, to ad hoc wysyłam pracowników na to szkolenie”.*

Z dotychczasowych analiz wynika, że pracodawcy wyraźnie dość dużą wagę przykładają do procesów kształcenia pracowników. W rzeczywistości jednak są to bardziej deklaracje, aniżeli faktyczne zainteresowanie tym problemem. Zarówno bowiem z formalnego punktu widzenia (wydawanie skierowań), jak i planowania doskonalenia pracowników, większość działań pozostawiona jest w gestii tych ostatnich. Zatem pracownicy są w szczególnie trudnej sytuacji, mając za zadanie określić rodzaj kursu, czas jego trwania, a także sposób finansowania formy kształcenia. Może to wpływać na ich zniechęcenie i bierność w kształceniu ustawicznym. Podejmowane w sposób bieżący przez pracodawców decyzje o uczestnictwie pracowników w szkoleniach, mogą wpływać na ich samopoczucie w pracy i odczuwany brak stabilności zawodowej.

Podobnie widzieli ten problem przedstawiciele partnerów społecznych, chociaż zdania w tym względzie były bardziej podzielone. Zwrócono jednak uwagę na to, że plany szkoleniowe nie są opracowywane, szczególnie w małych i średnich przedsiębiorstwach. Jak wykazały inne badania[50], plany szkoleniowe są przede wszystkim tworzone w jednostkach sektora publicznego, natomiast zdecydowanie rzadziej – w sektorze prywatnym. Jest to związane ze skłonnością pracodawców do tworzenia zakładowego funduszu szkoleniowego, który przede wszystkim tworzony jest właśnie w podmiotach sektora publicznego. Zatem z uwagi na to, że w opisywanym badaniu brały udział tylko małe firmy, będące reprezentantami sektora prywatnego, opracowywanie planów szkoleń mogło nie pojawić się w opiniach badanych. Tym niemniej nie należałoby tego postępowania usprawiedliwiać wyłącznie wielkością podmiotu lub formą jego własności. Wydaje się bowiem, że opracowywanie planów szkoleń może być przesłanką racjonalnego gospodarowania kadrami, a tym samym przyczyniać się do osiągania przez firmę sukcesu w gospodarce rynkowej. Usprawiedliwiać braku sporządzania planów szkoleniowych nie może również to, że w przypadku małych firm, znacznie większą rolę w tym procesie może odgrywać większe rozpoznanie przez pracodawcę pracowników pod kątem ich umiejętności i kwalifikacji, co może być konsekwencją niewielkiej ich liczby.

Jednak – jak wynika z przeprowadzonych wywiadów z partnerami społecznymi – sporadycznie w małych firmach przygotowywane były plany szkoleniowe, które przede wszystkim znajdowały odzwierciedlenie w planach finansowych:

- *„Jestem przedstawicielem pracodawców; sama prowadzę małe przedsiębiorstwo i na początku każdego roku staram się w budżecie firmy przeznaczyć określoną kwotę na szkolenie pracowników. Staram się wypracować w firmie pewnego rodzaju kulturę szkoleń i podnoszenia kwalifikacji”.*

Jednocześnie respondenci zwracali uwagę na konieczność ich sporządzania, niezależnie od wielkości firmy, chociaż zdawali sobie sprawę, że nie jest to powszechna praktyka:

---

[50] Ocena skłonności pracodawców do sporządzania planów szkoleń została przeprowadzona przez zespół badawczy Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w ramach badań podjętych na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2006 r., realizowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 (DWF_1.1._8A-2005) współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Por. E. Kryńska i inni, 2006, s. 62

- *„Niewątpliwie szkolenia powinny być wpisane w budżet i powinny stanowić ważny element prowadzenia polityki kadrowej w każdej firmie. Ale oczywiście w praktyce to wszystko zależy od sytuacji i polityki poszczególnej firmy. Małe i średnie przedsiębiorstwa też dysponują budżetami, które pozwalają takie szkolenia organizować. Natomiast te firmy które ja osobiście znam, zwłaszcza to dotyczy zakładów pracy chronionej, to przypadków, kiedy w firmie opracowuje się plany szkoleniowe wcale nie jest tak dużo”.*

Może to, ich zdaniem, wynikać z braku wystarczającej wiedzy o konstruowaniu planów szkoleń, a następnie ich realizacji:

- *„Widzę też, że wielu przedsiębiorców nie ma wystarczającej wiedzy na temat konstruowania planu szkoleń, a później wiedzy na temat jego realizacji. Oni tych planów szkoleniowych nie korygują i nie weryfikują w trakcie danego roku”.*

Brak polityki edukacyjnej w firmach, czego przejawem mogłoby być opracowywanie planów szkoleniowych, utrudnia podejmowanie edukacji ustawicznej przez pracowników. Takiej opinii nie zmienia obserwowana dość wysoka skłonność pracodawców do organizowania procesów edukacyjnych oraz to, że w większości deklarują oni uczestniczenie w szkoleniach wszystkich kategorii pracowników i trudno jest im wyróżnić jakąś grupę, która uczestniczyłaby w szkoleniach częściej, aniżeli pozostałe:

- *„W mojej firmie właściwie wszyscy korzystają ze szkoleń; fakt że ktoś (...) nie wziął udziału w szkoleniu zdarza się niezwykle rzadko i wynika to z jakichś kłopotów rodzinnych”,*
- *„Znam osoby, które uczestniczą w mojej firmie w szkoleniach z wykształceniem zarówno podstawowym jak i wyższym. Przy wysyłaniu na szkolenia nie liczy się wiek, stanowisko tylko potrzeba”.*

Tylko kilku badanych podało, że w ich firmach w szkoleniach częściej uczestniczą pracownicy administracyjni aniżeli produkcyjni:

- *„Ja nie będę wysyłała kierowców na studia, bo mi nie jest potrzebny kierowca ze studiami do pracy w firmie. Także pracownicy biurowi częściej uczestniczą w szkoleniach ze względu na charakter pracy”,*
- *„Pracownicy administracyjni częściej korzystają ze szkoleń, z uwagi na to że w obszarze ich pracy częściej zmieniają się przepisy; przepisy podatkowe, ZUS, prawo pracy. Pracownicy produkcyjni rzadziej korzystają ze szkoleń”.*

Dwóch respondentów uznało natomiast, że w ich firmach najczęściej uczestniczą pracownicy działu handlowego

- *„Z moich obserwacji wynika, że najczęściej w szkoleniach biorą udział pracownicy zatrudnieni na stanowiskach handlowych i managerskich. I nie ma znaczenia w jakim wieku są te osoby, czy jaki mają stan cywilny czy jakiej są płci”.*

Podobne deklaracje były przedmiotem wypowiedzi przedstawicieli partnerów społecznych. Praktycznie wszyscy badani zgodzili się, że żadna z kategorii pracowników nie jest pomijana przy udziale w szkoleniach i trudno jest im wyróżnić jakąś grupę, która uczestniczyłaby w szkoleniach częściej aniżeli pozostałe:

- *„Miałam do czynienia z bardzo wieloma pracownikami, którzy byli wysyłali przez pracodawców na szkolenia i z pracownikami, którzy na te szkolenia przychodzili z*

własnej inicjatywy. I muszę powiedzieć, że nie potrafię odpowiedzieć na pytanie czy jakieś grupy są preferowane, a jakie dyskryminowane przez pracodawców przy wysyłaniu na szkolenie. Tego się nie da jednoznacznie określić. Spotykam się z takim osobami, które są na szkoleniu drugi raz a mają za sobą ponad dwadzieścia lat pracy, a z drugiej strony są pracownicy, którzy w takich szkoleniach brali już udział wielokrotnie. Moja organizacja zrzesza pracodawców, którzy zatrudniają od 2 osób do kilku tysięcy i naprawdę to są różne sytuacje",

- *„Z takimi dyskryminacjami przy wyborze pracowników na szkolenia nikt się chyba z nas nie spotkał; one po prostu nie mają raczej miejsca, a my reprezentujemy właściwie cały przegląd wszystkich branż".*

Tylko jeden z badanych był odmiennego zdania:

- *„Jeden z kolegów z organizacji zakładowej opowiadał mi, że jego pracodawca na okrągło szkoli obecnie wyłącznie kadrę kierowniczą; natomiast absolutnie nie organizuje żadnych szkoleń dla szeregowych pracowników".*

Ponadto o poziomie aktywności edukacyjnej pracowników – zdaniem czterech pracodawców – decyduje wiek. W szkoleniach częściej uczestniczą pracownicy młodsi. Decyduje o tym przede wszystkim potrzeba oraz to, że właśnie oni generalnie chętniej uczestniczą w szkoleniach. Starsi pracownicy, z uregulowanym życiem rodzinnym, niezbyt chętnie biorą udział w szkoleniach, szczególnie wyjazdowych:

- *„Przy braniu udziału w szkoleniach jest też ważny stan cywilny. Z moich obserwacji wynika, że jednak na szkolenia chętniej wyjeżdżają osoby nieżonate".*

Na tym tle dość ciekawa wydaje się skłonność samych pracodawców do podejmowania procesów kształcenia. Tylko 11 badanych pracodawców w ostatnim roku nie uczestniczyło w żadnym szkoleniu, a dwóch – nie brało udziału w zorganizowanych szkoleniach, tym niemniej - jak zadeklarowali – sami się intensywnie kształcili. Aż 32 respondentów brało udział w szkoleniach lub studiowało. Kierunki kształcenia były bardzo zróżnicowane. Należały do nich:

- szkolenia produktowe (7 wskazań),
- szkolenia zawodowe (5 wskazań),
- szkolenie BHP (4 wskazania),
- szkolenia z prawa pracy (2 wskazania),
- kurs językowy (2 wskazania) oraz
- zagraniczne szkolenia zawodowe (2 wskazania).

Ponadto po jednym wskazaniu dotyczyło takich szkoleń, jak: przepisy finansowe, psychologia sprzedaży, z zakresu komunikacji, komputerowe, z dobrych praktyk higieny, prowadzenie działalności gospodarczej, dotyczące gospodarki magazynowej, kurs prawa jazdy, zarządzanie czasem. Pracodawcy również studiowali oraz kończyli studia podyplomowe (1 z badanych studiuje psychotronikę, a 2 ukończyło studia podyplomowe w zakresie księgowości i biznesu).

2.2.2. Badanie pracowników

Opinie pracodawców i partnerów społecznych, odnoszące się do dotychczasowej aktywności edukacyjnej w małych podmiotach, nie znalazły w zasadzie odzwierciedlenia w poglądach, wypowiadanych przez pracowników. Potwierdzają się jedynie te deklaracje, które

odnoszą się do form kształcenia. Podnoszenie bowiem kwalifikacji i umiejętności zawodowych – zdaniem badanej kategorii respondentów – przede wszystkim odbywa się w pozaszkolnych formach kształcenia, głównie różnego rodzaju kursach i szkoleniach. Niezwykle rzadko w ich opiniach pojawiają się te formy kształcenia ustawicznego, które polegały na udziale w różnego rodzaju warsztatach, seminariach, stażach zagranicznych i praktykach specjalizacyjnych. Szkolenia/kursy dla pracowników były najczęściej organizowane na terenie przedsiębiorstwa,

- *„(...) To szkolenie było zorganizowane na terenie naszego zakładu"*

a prowadziły je z reguły firmy zewnętrzne. Zdarzało się również, że szkolenie odbywało się na stanowisku pracy, a osobą prowadzącą był pracownik z długoletnim doświadczeniem

- *„(...) Jeśli firma przyjmie niewykwalifikowanego pracownika, to trafia on po skrzydła doświadczonego pracownika, który ma za zadanie go porządnie nauczyć pracy na danym stanowisku. I ten doświadczony pracownik, który wyszkoli swojego podopiecznego otrzymuje pieniądze, nagrodę pieniężną (...)",*
- *„Pracuję w stolarni. Miałam szkolenie BHP. Jeśli chodzi o obsługę maszyn jak np. stolarki, to przyszła osoba i pokazała jak to się robi*".

Ponad 2/3 respondentów (43) w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczyło w różnego rodzaju szkoleniach/kursach. Jednakże wynik taki nie oznacza, że sytuacja w polskich przedsiębiorstwach w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników jest dobra. Znacznie mniej optymistycznie przedstawia się bowiem sytuacja w momencie, gdy dokonamy analizy tego zjawiska od strony rodzajów szkoleń, w których respondenci w ciągu ostatniego roku uczestniczyli. Wyniki badań wskazują, że najczęściej organizowanie przez pracodawców różnego rodzaju kursów/szkoleń dla pracowników jest wymuszone przez przepisy (szkolenia obowiązkowe) oraz sytuację i potrzeby przedsiębiorstwa, co z kolei związane jest również z rodzajem i charakterem prowadzonej działalności. Innymi słowy - pracodawcy stają się inicjatorami różnych form kształcenia ustawicznego tylko wówczas, gdy są do tego zmuszeni lub gdy wymaga tego dobro przedsiębiorstwa.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, większość pracowników (22) w ciągu ostatniego roku uczestniczyła głównie w szkoleniach z zakresu BHP (tab. 8)[51]. Jednocześnie ocena tych szkoleń była niska, co dotyczyło czasu ich trwania:

- *„(...) powinien trwać 8 godzin o ile się orientuję to trwa 2, 3 godziny maksymalnie (...)",*
- *„(...) miałem tylko kurs BHP, który trwał dosłownie 20 minut (...)",*
- *(...) szkolenie BHP to trwa godzinę, dwie (...)",*

oraz ich jakości i efektywności.

- *„(...) a szkolenia typu BHP, PPOŻ to po prostu się odbywają, bo trzeba złożyć podpis, że było się przeszkolonym i to jest na zasadzie obecności podpisanej (...)",*
- *„(...) proszę podpisać, że uczestniczyłeś w szkoleniu, dziękujemy i jesteś wolny, i to już*

[51] W Polsce, zgodnie z art. 237 §2 Kodeksu Pracy obowiązkiem pracodawcy jest organizowanie i/lub kierowanie pracowników na tzw. szkolenia obligatoryjne (każdy pracodawca musi je zorganizować dla swoich pracowników). Szkoleniem takim, jest szkolenie BHP. Musi je odbyć każdy nowy pracownik przed dopuszczeniem do wykonywania pracy. Wyjątkiem są pracownicy, którzy wykonują swoje obowiązki zawodowe na stanowiskach pracy, na których byli zatrudnieni u tego pracodawcy przed podpisaniem z nim kolejnej umowy o pracę. Obowiązkiem pracodawcy jest w tym przypadku pokrycie kosztów takiego szkolenia i okresowe powtarzanie go dla wszystkich zatrudnionych.

wszystko (...)”,

- *„(...) tylko przychodzi ten behapowiec, odbębni swoje zadanie, nagada trochę bzdur, najważniejsze aby mu podpisać i to już wszystko”.*

Niekiedy było to uzasadniane trudną sytuacją ekonomiczną firmy lub chęcią obniżenia kosztów, związanych z organizacją szkoleń BHP, co wywoływało konieczność ich prowadzenia przez pracowników firmy, posiadających wymagane uprawnienia:

- *„Sytuacja przedsiębiorstwa zmusiła nas do tego, żeby zorganizować szkolenie BHP prowadzone przez naszych własnych pracowników, ponieważ takie szkolenie prowadzone przez firmy zewnętrzne są drogie (...) ja takie uprawnienia do przeprowadzania szkoleń BHP zdobyłem (...)”.*

Tabela 8. Liczba osób zatrudnionych w prywatnych przedsiębiorstwach, które w ciągu ostatniego roku uczestniczyły w kształceniu ustawicznym według kierunków kształcenia

Szkolenia/kursy/studia	Liczba respondentów
BHP	22
Specjalistyczne szkolenia zawodowe	18
Kursy komputerowe, szkolenia informatyczne	9
Obsługa klienta	4
Kursy językowe	4
Obsługa kasy fiskalnej	3
Obsługa wózków widłowych	3
Ochrona danych osobowych	2
ABC przedsiębiorczości	2
Asertywność	1
Organizacja czasu pracy	1
Zmiany w podatkach	1
Studia podyplomowe na kierunku pedagogika	1

Uwaga: Niektórzy respondenci wskazywali więcej niż jedno szkolenie, zatem odpowiedzi nie sumują się do 43.

Źródło: W. Zając, *Miniraport z badań pracowników*, BBS, Warszawa 2007, badania przeprowadzone na potrzeby tego raportu.

Jak wynika z danych, zawartych w tabeli 8, dość często badani pracownicy uczestniczyli również w innych szkoleniach, niejednokrotnie inicjowanych i organizowanych przez pracodawców. Zdecydowanie najczęściej były to zawodowe kursy specjalistyczne (18) oraz te, które wiązały się z koniecznością poszerzenia wiedzy i umiejętności wymaganych do pracy na określonym stanowisku:

- *„pracuję w branży gastronomicznej. Jestem kelnerką i kucharką odbyłam szkolenie (...) HACAP (...)”,*
- *„ja ostatnio byłem na kilku szkoleniach związanych głównie z tym, że pracuję w sklepie, począwszy od obsługi klienta a skończywszy na obsłudze technicznej sprzętu, który sprzedajemy”,*
- *„ja miałam kurs związany z pracą: finansowo-księgowy z wdrażaniem tego programu i musieliśmy mieć przeszkolenie”,*
- *„(...) w tym roku przeszłam już 3 szkolenia na temat zmian w podatkach. Miałam oprócz tego szkolenie dotyczące obsługi nowego programu komputerowego, który wejdzie za parę miesięcy”,*
- *„(...) ja jestem aktualnie w trakcie szkolenia związanego z wprowadzaniem nowego programu komputerowego (...) uczestniczyłam też w takich szkoleniach (...) gdzie są*

omawiane nowe produkty (...),

- *„w zeszłym roku uczestniczyłam w takich krótkich kursach obsługi kasy fiskalnej(...)”,*
- *„to były testy energetyczne, ponieważ pracuję w firmie informatycznej”,*
- *„(...) szkolenia w mojej firmie dobywają się – są regularne szkolenia dotyczące (...) sortowania śmieci na terenie zamkniętym, (...) Jak również typowo zawodowe, jak obsługiwanie specjalistycznego sprzętu (...)”,*
- *„(...) odbyłam szkolenie w zakresie HACAP (...) szkolenia HACAP od niedawna wchodzi do branży gastronomicznej, jednak musi to być i to też mieliśmy właśnie dopiero teraz (...)”,*
- *„ja robiłem kurs na gazy wiertnicze, to była inicjatywa pracodawcy bo taki kurs trzeba robić co 5 lat i w zeszłym roku był taki przymus”,*
- *„w moim przypadku były to szkolenia czysto zawodowe, w momencie kiedy zakupiono nam nowe komputery, zakupiono nam nowe programy w firmie trzeba było się nauczyć obsługiwać te programy. I to były kilkakrotne szkolenia (...)”,*
- *„(...) jest to praca w obsłudze maszyn. I te szkolenia w których uczestniczę, dotyczą właśnie obsługi maszyn, tworzyw, robotyki (...)”*

Pracownicy na tego rodzaju szkolenia/kursy byli kierowani głownie przez swoich pracodawców:

- *„ja miałem szkolenie dotyczące ochrony danych osobowych (...) Na to szkolenie dostałem skierowanie od pracodawcy do ośrodka szkoleniowego (...)”*

Niekiedy po ukończeniu takich kursów, pracownicy kierowani na nie szkolili pozostałych pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwie:

- *„akurat mamy dwóch technologów, i to oni gdzieś jadą na szkolenie, wtedy jak przyjeżdżają i mają jakiś nowy towar to nam to wszystko pokazują i wtedy my to wszystko przerabiamy”*

Czas trwania tego rodzaju szkoleń/kursów był – zdaniem pytanych pracowników – bardzo różny. Najczęściej trwały one 1 do 3 dni:

- *„ja miałem szkolenie dotyczące ochrony danych osobowych (...) trwało ono 1 dzień”, (...) organizują takie szkolenia 2 dniowe wyjazdowe (...)”,*
- *„(...) byliśmy trzy dni w ośrodku wczasowym (...)”, „(...) to szkolenie trwało 2 dni (...)”, „(...) to było szkolenie jednodniowe”*

Niektóre z nich trwały jednak dłużej, np. tydzień, miesiąc lub kilka miesięcy:

- *„tydzień. Od poniedziałku do piątku”,*
- *„... część komputerowa trwała 3 miesiące, część językowa 9 miesięcy”*

W przeciwieństwie do szkoleń obowiązkowych, organizacja i prowadzenie specjalistycznych kursów zawodowych, na które pracodawcy wysyłali swoich pracowników została generalnie oceniona pozytywnie. Najczęściej uważane były one za potrzebne, a wiedza, którą nabyli pracownicy w ich trakcie, była wykorzystywana przez nich podczas wykonywania własnych obowiązków zawodowych:

- *„(...) Byłoby mi bardzo ciężko rozmawiać z klientem na tematy nie mając o tym wiedzy. Takie szkolenia, gdzie się jechało do fabryki, w której ona robi ten produkt i*

wtedy od podstaw przechodząc przez wszystkie działy skończywszy na konferencji w Sali wykładowej, pozostaje to na długo i ta wiedza jest głębsza niż ktoś poczyta z katalogu (...)",

- *„(...) ja byłem i jeszcze dwóch kolegów z pracy ułatwił nam jakby szukanie"*

Wiedza ta również przydawała się podczas zastępowania nieobecnego pracownika:

- *„(...) bardzo się przydaje ten mój kurs na wózki widłowe, ponieważ jeżeli ktoś z różnych powodów nie przyjdzie do pracy to ja mogę go zastąpić i nie ma przestojów",*
- *„(...) czego się nauczymy na takim szkoleniu to w praktyce jest potrzebne, czy obsługa, czy jakaś awaria, czy trzeba uważać by czegoś nie popsuć (...)"*

Zgodnie z opiniami pracowników, zaletą tego rodzaju kształcenia była również możliwość wykorzystania doświadczeń podpatrzonych w innych przedsiębiorstwach:

- *„(...) jeśli wyjeżdżam do jakiejś innej firmy na szkolenie, czy też na szkolenie do centrali to zawsze można wiele rozwiązań tam podpatrzeć i zastosować je w swojej firmie"*

W wywiadach pojawiały się jednak również poglądy, które wskazywały na istnienie pewnych niedoskonałości i błędów w formie i sposobie prowadzenia tego rodzaju kursów. Należały do nich:

- **zbyt wąski zakres przekazywanej wiedzy teoretycznej** (*„na przeszkoleniach technicznych gdzie trzeba przekazać pewną wiedze na pewno potrzebny jest wykład, żeby zaznajomić ludzi z pewnymi dany*mi*, ale potem można zrobić jakieś ćwiczenia"*),
- **zbyt wąski zakres przekazywanej wiedzy praktycznej** (*„większość firm przyjeżdża i zaprezentuje z katalogów, godzinę czy półtorej wykładów, ale takie techniczne to już raczej nie"*),
- **generalnie zbyt wąski zakres wiedzy** (*„czy się czegoś nauczyłem, to nie specjalnie. Bardziej owocne były rozmowy kuluarowe z innymi sprzedawcami innych sklepów niż to, co rzeczywiście prowadzący nam przekazali. Tam były dość lakoniczne wyjaśnienia, odpowiedzi"*),
- **niedociągnięcia organizacyjne** np. brak tłumaczenia na język ojczysty uczestników kursu (*„tutaj przeszkadzało to, że była to francuska firma i całe szkolenie było po francusku. Nie było tłumacza na konkretne języki"*),
- **niekompetencja osób obsługujących szkolenie** np. tłumaczy (*„ja miałem tłumacza angielskiego co akurat nie jest problemem, ale w momencie gdy były jakieś dyskusje tłumacz angielski nie potrafił wyłapać tych dyskusji i powiedzieć po angielsku co było mówione"*),
- **niedogodności związane z dojazdem** (*„ja uczestniczyłem w tym szkoleniu we Wrocławiu, to jest bardzo daleko. Pierwszego dnia musiałem dojechać, cały dzień w pociągu, zmęczenie, kompletnie zmarnowany dzień. Drugiego dnia szkolenie – dobrze, ale trzeciego dnia powrót i ponownie cały dzień w pociągu"*).

Zaledwie około 1/4 badanych (14) uczestniczyła w ciągu ostatniego roku w kursach, na które zgłosili się z własnej inicjatywy:

- *„ukończyłam kurs komputerowy i językowy (...) to była moja inicjatywa, za te kursy płaciłam swoimi pieniędzmi",*
- *„Z własnej inicjatywy uczestniczę w całej masie szkoleń, w 90% finansowanych przeze*

mnie (...)”,

- *„(...) brałam udział w kursach językowych oraz kurs komputerowy, ale to już za własne pieniądze i z własnej inicjatywy”,*
- *„ja uczestniczyłam w szkoleniu na kasę fiskalna, to była moja inicjatywa (...)”*

Wśród nich znalazły się pojedyncze osoby, które podjęły naukę na:

- **studiach podyplomowych** (*„wszystko co skończyłam musiałam opłacić sama, a więc studia podyplomowe. Jeśli chodzi o kierunek to kształcenie pedagogiczne”*),
- **kontynuowały naukę zaocznie w szkole średniej** („*ale uczę się dalej zaocznie”*)
- **kontynuowały naukę na wyższej uczelni** (*„jak skończyłam szkołę średnią, to poszłam na studia i korzystałam z tego, co mi potrzebne w czasie studiów”*).

Jak z tego wynika, potwierdzone zostały opinie pracodawców, którzy nie są generalnie zainteresowani formami kształcenia szkolnego i pozostawiają tę kwestię do uznania samym pracownikom.

Jednocześnie z przeprowadzonych wywiadów wynika, że pracownicy podejmując decyzje o kierunku i formie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych w ramach kształcenia ustawicznego, nie korzystali z usług poradnictwa zawodowego. Tylko jedna osoba korzystała z tego rodzaju usług:

- *„Ja dzwonię często do stowarzyszeń księgowych i się dowiaduję czy są jakieś szkolenia, które by mnie interesowały”*

Pracownicy dokonując wyboru kierunku kształcenia kierowali się głównie własnym doświadczeniem, zainteresowaniami, potrzebami pracodawcy oraz sytuacją na rynku pracy.

Należy zatem podkreślić, że zainteresowanie kształceniem ustawicznym niewątpliwie wzrosłoby, gdyby był prowadzony przez powołane do tego celu instytucje lub przedsiębiorstwa stały monitoring lokalnych rynków pracy pod kątem zawodów deficytowych. Pozwoliłoby to na organizację takich kierunków szkoleń/kursów, które gwarantowałyby znalezienie zatrudnienia po ich ukończeniu. Zdaniem respondentów tego rodzaju praktyki nie mają charakteru powszechnego, a wielu przypadkach w ogóle nie znają oni takich opracowań:

- *„A nie ma takich firm, które badają np. rynek bydgoski, czy tam wrocławski i np. mówią sobie „O, w tym regionie brakuje spawaczy”i np. dają ogłoszenie, że w tym regionie brakuje 200–300 spawaczy i jakaś firma szkoleniowa organizuje kursy tylko dla spawacza, a teraz mamy szkolenia na zawody, na które nie ma zapotrzebowania. Brakuje takiego monitorowania rynku pracy. I nie ma takiej firmy, która badałaby rynek dla danego okręg*u *i mówiłaby np., że brakuje spawaczy, murarzy, kelnerek czy kucharzy”.*

Podobnie zatem, jak pracodawcy uważali oni, że usługi poradnictwa zawodowego mogłyby cieszyć się zainteresowaniem:

- *„ja się zastanawiałam czy się nie przekwalifikować, potrzebuję doradcy, który by mi powiedział, gdzie się najlepiej zarabia, np. myślałam aby zająć się ubezpieczeniami, spróbować czegoś nowego”*

Pracownicy prywatnych przedsiębiorstw podnosili również kwalifikacje i umiejętności zawodowe oraz wzbogacali zasób posiadanej wiedzy w drodze samokształcenia, poprzez korzystanie z takich źródeł, jak:

- **Internet** (*„Faktycznie taką olbrzymią kopalnią wiedzy jest teraz Internet. Ja z tego obficie korzystam i znajduję to co mi jest potrzebne do pracy. Bez tego nie wyobrażam sobie skutecznego wykonywania pracy”, „(...) Jeśli chcemy skorzystać z jakiejś interpretacji przepisu to najszybciej to mogę znaleźć w Internecie (...)”, „Ja w swojej firmie szukam nowości, ponieważ prowadzę sprawy kadrowo-ksiegowo-zaopatrzeniowo i jeszcze tam dalej, tak że siedzę w Internecie i obserwuję te wszystkie nowości, jest to czasochłonne ale nieraz się przydaje”, „Jeżeli chodzi o Internet to przede wszystkim mamy wgląd do tego co pracodawca może wymagać, a czego nie może wymagać od nas w pracy. Uważam, że pomimo szkolenia przez pracodawcę, korzystanie z wiedzy dodatkowej z Internetu, przyczynia się do tego, że mogę się dowiedzieć jakie mam jakieś prawo; mogę się wypowiedzieć, że jest tak, a nie inaczej. Jaki zakres obowiązków wchodzi w danym szkoleniu i nie może być coś dodatkowo przez pracodawcę narzuconego; jeżeli ja sprawdzam w Internecie absolutnie tego narzucania nie ma. Jesteśmy po prostu bogatsi czytając coś, gdzieś szukając”, ”Raczej z Internetu, bo nie ma za bardzo publikacji czy książek o sprzęcie sportowym”*.),
- **prasa codzienna i specjalistyczna** (*„Teraz są takie rzeczy, że np. Gazeta Prawna wydaje bardzo ciekawe płyty które mi wpadły w ręce i zaczynam je zbierać i w ten sposób tworzy mi się mała wirtualna biblioteka, która okazuje się bardzo przydatna”, „Z uwagi na wykonywany zawód księgowej to muszę być na bieżąco i w miarę możliwości bo w całej firmie gazety prawne są kupowane i Rzeczpospolita, a tam są te nowości”*),
- **masowe środki przekazu (radio, telewizja),**
- **specjalistyczną literaturę** (*„zawsze czytam sobie książeczki dotyczące obsługi tych maszyn na których pracuję. To nie jest powszechne, rzadko kto z tego korzysta, ale tam są zawarte wszystkie informacje”, „Są książki, wydawnictwa dotyczące przetwórstwa tworzyw sztucznych- w tej chwili na przykład korzystam z ksiązki profesora Zięby z Warszawy, która dotyczy jakie działania korygujące należy podjąć w przypadku wad powierzchni”, „zdarza się od czasu do czasu że coś sobie jeszcze dodatkowo przejrzę w książce”, „(...) tak dla siebie czytuję książki związane z techniką kontaktów międzyludzkich - traktuję to jako ciekawostkę (...)”*),
- **szkolenia e-learningowe** (*„...korzystałem z rewelacyjnego szkolenia e-learningowego (...) naprawdę świetna sprawa”*).

Szkolenia e-learningowe są stosowane sporadycznie i pracownicy raczej nie chcą się w ten sposób kształcić, nawet w przypadku, jeśli organizatorem i inicjatorem tej formy kształcenia jest pracodawca:

- *„Ja miałem okazję, ale nie skorzystałem z tego (...) nie mogłem się do tego zmobilizować, nie chciałem dodatkowo siedzieć po pracy przed komputerem, wolałem po pracy się trochę zrelaksować, pobiegać, pograć w piłkę”*
- *„w naszej firmie próbowano zorganizować kurs angielskiego pod kątem naszej profesji. To miał być kurs internetowy, bez żadnego lektora, czyli pracownik wraca po pracy do domu, wchodzi do Internetu i może tego angielskiego się uczyć. Ale okazało się że nikt nie chciał z tego skorzystać. Zdawaliśmy sobie sprawę, że nikt nie będzie po pracy w stanie zmobilizować się jeszcze do nauki języka obcego (...) Przerażała mnie ta perspektywa dodatkowego – dwugodzinnego siedzenia przed komputerem. W pracy ja cały dzień siedzę przed komputerem”*.

Pracownicy wielokrotnie wykorzystują kilka źródeł i dróg samokształcenia:

- *„U mnie Internet jest na końcu; na pierwszym miejscu jest prasa specjalistyczna a na*

drugim książki. Muszę ze wszystkim być na bieżąco”,

- *„(...) muszę sama na bieżąco czytać prasę, śledzić telewizję; muszę przeglądać czasopisma branżowe- są to miesięczniki, które na szczęście zamawia pracodawca (...)*”, *„(...) ucząc w szkole trzeba przede wszystkim poznawać nowości, jak najbardziej w Internecie tego poszukuję i w książkach”,*
- *„Tak ja dużo musiałam czytać, żeby pracować w tej branży co teraz, pracuję dużo z Internetem, mogę wejść poczytać dużo co producent o takim wyrobie pisze i tak dalej, no i dużo z takich katalogów z tych produktów które sprzedajemy”,*
- *„Przede wszystkim książki, czytanie ustaw czy korzystanie z Internetu. Wiedza musi być aktualizowana”*.

Badania wykazały, że osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach prywatnych generalnie charakteryzują się dość dużą skłonnością do aktywnego uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego. Większość badanych (49) planowała w przyszłości podjęcie działań w celu podniesienia lub zmiany posiadanych kwalifikacji zawodowych. Najczęściej związane było to z zamiarem podjęcia nauki **jednego lub więcej języków obcych**, przy czym dominowała potrzeba nauki języka angielskiego:

- *„chciałbym perfekt poznać co najmniej 2 języki (...)”,*
- *„(...) myślałam o jakimś języku (...)”,*
- *„(...)chciałabym się jednego lub dwóch języków nauczyć (...)”,*
- *„Na pewno przydałyby mi się kursy językowe (...)”,*
- *„(...)Również kurs językowy”,*
- *„(..) jak by czas pozwolił to może angielski”,*
- *„Kurs języka angielskiego (...)”,*
- *„Moim marzeniem byłoby ukończenie kursu języka obcego np. angielskiego”*

Dotychczasowa aktywność edukacyjna pracowników w polskich firmach może stanowić przesłankę dla oceny istotnych czynników, które stanowiłyby determinanty podejmowania przez nich kształcenia ustawicznego. Przyjrzyjmy się zatem, w jaki sposób można byłoby je ocenić.

2.3. Główne determinanty skłonności do kształcenia ustawicznego

2.3.1. Czynniki sprzyjające kształceniu ustawicznemu pracowników

Jednym z postępowań, które powinno wzmacniać pozycję pracowników na rynku pracy jest doskonalenie umiejętności w różnych dziedzinach, związanych z funkcjonowaniem firm. Konsekwencją tych działań powinno być zwiększenie bezpieczeństwa pracy, rozumianej jako możliwość jej otrzymania i utrzymania. Dla podmiotów gospodarczych podstawową korzyścią zwiększania wiedzy i umiejętności pracowników jest umożliwienie wykorzystania nowych technologii i rozwiązań innowacyjnych, służących zwiększeniu efektywności pracy i podnoszących ich konkurencyjność na rynkach produktów.

2.3.1.1. Badanie pracodawców i partnerów społecznych

Jak wynika z przeprowadzonych badań, idea kształcenia ustawicznego pracowników jest w pełni akceptowana przez pracodawców. Zdecydowana bowiem ich większość ma świadomość korzyści wynikających ze szkolenia pracowników i uważa, że warto szkolić

pracowników. Zgodnie z opiniami pracodawców, podstawowymi **korzyściami** kształcenia ustawicznego pracowników są:

- **zwiększenie efektywności prowadzonej w firmach działalności** (*„Warto szkolić pracowników, bo to się przekłada na zwiększenie obrotów; po prostu firma dzięki szkoleniom może mieć lepsze wyniki."*),
- **większe zadowolenie pracowników** (*„Ponadto szkolenia pozytywnie wpływają na poczucie pracowników, na ich samoocenę"*),
- **zwiększenie kreatywności pracowników** (*„Warto szkolić, ponieważ pracownicy po szkoleniach są bardziej samodzielni w wykonywaniu pracy, potrafią samodzielnie rozwiązać jakiś problem"*),
- **zwiększenie możliwości wykorzystania umiejętności pracowników we wprowadzanych w firmach procesach postępu technicznego i technologicznego** (*„Szkolenia to podstawa niezbędna do rozwoju każdego pracownika, bez względu na to gdzie pracuje, dzisiaj tak się wszystko zmienia, że szkolenia są nieodzowne"*),
- **zwiększenie szans na dostosowanie kwalifikacji pracowników do wymogów stanowisk pracy** (*„Ja bym chciała dodać, że szkolenie to nie tylko podnoszenie swoich kwalifikacji, ale także możliwość przekwalifikowania się. W tej chwili jest tak ogromne tempo zmian, że bez szkoleń firma stoi w miejscu"*),
- **zwiększenie szans na zatrudnienie pracownika oraz stabilizacja załogi** (*„Obecnie pracownicy stali się najdroższym i najbardziej poszukiwanym elementem w funkcjonowaniu małych zakładów pracy. Także teraz poprzez atrakcyjne szkolenia możemy łatwiej zatrzymać pracownika w firmie"*),
- **zwiększenie zadowolenia pracodawców z poszczególnych pracowników** (*„Uważam, że szkolenia pracowników są bardzo potrzebne, dlatego że pracownik powinien mieć taką świadomość, że pracodawca stawia przed nim konkretne cele a po drugie szkolenia w pewnym sensie mogą chronić pracowników przed wypaleniem zawodowym"*).

Opinie pracodawców generalnie wskazywały na przydatność procesów kształcenia w działalności firm. Natomiast kilku respondentów uważało, że szkolić pracowników można, ale pod pewnymi warunkami. Zwrócili uwagę przede wszystkim na **rodzaj wykonywanej pracy** (*„Szkolenia powinny mieć bezpośrednie przełożenie na to co pracownicy robią w firmie"*), a także na potrzeby szkoleniowe samego pracownika (*„Należy dokładnie poznać danego pracownika, porozmawiać z tym pracownikiem jakie szkolenie byłoby mu potrzebne i pomóc mu w wyborze szkolenia."*). Pracodawcy uważają, że nie wolno narzucać pracownikowi szkoleń. Ponoszone koszty szkolenia stanowić bowiem mogą stratę dla firmy, a dodatkowo zniechęcić pracowników do udziału kursach. Ważnym argumentem wydaje się również to, że często w takich sytuacjach **po przeszkoleniu pracownicy nie wykorzystują swojej wiedzy w pracy**. Ponadto w odpowiedziach pojawiły się argumenty o **niskiej jakości szkoleń**, w przypadku gdy kształcenie nie dostarcza wiedzy teoretycznej i praktycznej.

Generalnie więc pracodawcy są pozytywnie nastawieni do kształcenia. Może to również wynikać z pozytywnej oceny szkoleń, w których indywidualnie uczestniczyli. Przyniosły one bowiem nie tylko korzyści dla firmy, ale również dla nich samych. Podkreślali oni następujące pozytywne efekty przebytego procesu kształcenia:

- **podniesienie kwalifikacji** (*„Szkolenie oceniam pozytywnie; na pewno podniosło moje kwalifikacje; dla firmy to też to jest korzyść; ponieważ wcześniej w naszej firmie nie było nikogo, kto by się w tym specjalizował. Także teraz możemy mieć większą kontrolę nad*

pewnymi sprawami w firmie”),

- **poszerzenie wiedzy o elementach składowych działalności firmy** (*„Na pewno jest to taka przydatna wiedza o danym produkcie; potrafię po takim szkoleniu zastosować w odpowiednim miejscu i wydaje mi się, że to przyniosło wymierne efekty”*),
- **możliwość poszerzenia profilu firmy** (*„Te szkolenia w których uczestniczę są bardzo przydatne i pod ich wpływem noszę się z zamiarem rozszerzenia działalności”*),
- **wypracowanie innego punktu widzenia na przepisy** (*„To szkolenie okazało się bardzo ciekawe, pozwoliło mi spojrzeć na pewne przepisy prawne od innej strony; zwróciło mi uwagę na sprawy, na które w takim codziennym zabieganiu nie zwracałam uwagi”*).

Podobnych argumentów, które wskazywały na korzyści dla pracodawców płynące z kształcenia pracowników, używali przedstawiciele partnerów społecznych. Badani wskazali na następujące motywacje, którymi kierują się pracodawcy, wysyłając swoich pracowników na szkolenia:

- **lepsze utożsamienie się pracowników z firmą** (*„Pracodawcy boją się też podkupywania im dobrych pracowników przez te firmy i szkolenia są dobrą okazją do tego, aby bardziej związać pracownika z firmą, szkolenia coraz częściej służą do tego aby pracownicy bardziej utożsamiali się z firmą; temu celowi służą przede wszystkim tzw. szkolenia wyjazdowe”*),
- **wydajniejsze wykonywanie obowiązków zawodowych przez pracowników**,
- **uzyskanie przez pracowników niezbędnych uprawnień, licencji, systemów jakości**,
- **rozwój firmy, utrzymanie firmy na rynku, podniesienie konkurencyjności firmy w porównaniu do innych podmiotów** (*„Pracodawca szkoli część pracowników aby osiągnąć konkretne korzyści; utrzymać się na rynku, móc rozwijać firmę”, „Ważnym motywem organizowania szkoleń jest to aby się utrzymać na rynku, obronić się przed konkurencją firm zagranicznych.”*),
- **przygotowanie pracownika do pracy na samodzielnym stanowisku pracy** (*„Z korzyści w krótkim okresie czasu to: zapełnienie wakatu na jakimś stanowisku, zastępstwo, przygotowanie pracownika do pracy na samodzielnym stanowisku. Nie jest to altruizm – bo szkolenia kosztują – tylko spodziewane konkretne korzyści dla firmy w przyszłości”*),
- **konkretne korzyści finansowe** (*„Pracodawca inwestując w szkolenia oczekuje zwrotu poniesionych nakładów, spodziewa się, że wyszkolony pracownik przyniesie mu większy dochód. To jest główny motyw.”*).

Zwracali oni ponadto uwagę na **częstotliwość zmian przepisów prawnych**, które wymagają ciągłego śledzenia i w związku z tym nabywania przez poszczególnych pracowników coraz nowych umiejętności.

Nie bez znaczenia w tym przypadku są również czynniki – podkreślane przez przedstawicieli partnerów społecznych – związane z **postrzeganiem firmy przez pracowników** (*„To są bardzo wymierne korzyści; firma, która organizuje szkolenia cieszy się bardzo wysokim uznaniem, wyrabia po prostu sobie bardzo dobrą markę. Ponadto organizowanie częstych szkoleń na wysokim poziomie w sposób niesamowity przyczynia się do podniesienia jakości oferowanych usług czy produktów, po prostu robi się mniej usterek. Tu nie ma żadnych wątpliwości”, „Żeby się utrzymać na rynku i być dobra firmą, dobrze postrzeganą to trzeba koniecznie szkolić pracowników bo wszystko się nieustannie wokół nas zmienia: zmieniają się przepisy, zmieniają się technologie, zmieniają się struktury*

organizacyjne”), **wdrażaniem nowych technologii** (*„Szkolenia służą do wprowadzania nowych technologii, wprowadzania zmian organizacyjnych i jeśli przedsiębiorstwo tego nie robi to po prostu wypada z rynku”*), a także **stabilizacją kadry** (*„Myślę, że pracodawca może w ten sposób zatrzymać dobrych pracowników”*).

Partnerów społecznych zapytano również o to, co może stanowić istotne motywy aktywności edukacyjnej pracowników. Są to – ich zdaniem – następujące czynniki:

- **uzyskanie lepszej płacy** (*„Podejmując szkolenia chcą, żeby było im w życiu lepiej, żeby lepiej wykonywać swoje obowiązki zawodowe i nie oszukujmy się – żeby móc więcej zarabiać. Jest też część ludzi, którzy nie są do końca pewni co chcieliby w życiu robić i podejmując różne szkolenia, szukają w jakiej dziedzinie czuliby się najlepiej”*),
- **osobista satysfakcja** (*„Mam w tej chwili 40 lat i kończę studia inżynierskie na Politechnice Śląskiej. Jednym z powodów dlaczego poszłam na te studia, było to aby nie być ignorantką w rozmowach z innymi ludźmi w mojej firmie”*),
- **efektywniejsze wykonywanie swoich obowiązków zawodowych** (*„Moim zdaniem ludzie się szkolą po to aby móc wykazać, w stosunku do swoich kolegów, przełożonych, że oni coś potrafią, że mogą być wartościowymi pracownikami”, „Ja spotykam się z takimi sytuacjami, że pracownicy sami chcą zdobyć konkretne uprawnienia przed podjęciem pracy, aby mieć lepszy punkt startu w nowym miejscu pracy. I na przykład chcą zdobyć uprawnienia elektryka; takie uprawnienia można byłoby zdobyć z czasem w zakładzie pracy, ale pracownik już na starcie chce się takimi uprawnieniami przed pracodawcą wykazać”*),
- **obawa przed utratą pracy, chęć utrzymania pracy** (*„Strach przed utratą pracy; ten strach jest potężnym motywatorem zwłaszcza dla pracowników, którzy doświadczyli wcześniej bezrobocia. Oni podejmując różne szkolenia, chcą pokazać pracodawcy, że są gotowi do zmian i nawet jeżeli pracodawca niczego od nich nie wymaga to oni na wszelki wypadek uczestniczą w różnych szkoleniach”*),
- **potwierdzenie swoich kwalifikacji zawodowych** (*„Według mnie te motywacje pracowników podejmujących szkolenie są bardzo różnicowane; dla jednych będzie niezwykle istotny aspekt finansowy, dla drugich osobista satysfakcja wynikająca z faktu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”*),
- **pozytywne przykłady szkoleń ze strony środowiska zawodowego i rodzinnego** (*„To zależy od sytuacji osobistej, od środowiska w jakim ta osoba żyje i pracuje; jeżeli przebywa w środowisku, w którym jej znajomi się uczą, dokształcają to też jest to bardzo zachęcające”*),
- **konieczność dostosowania się do wymogów postępu technicznego** (*„W wielu przypadkach te motywacje wynikają z konieczności, postępu technicznego. Wyobraźmy sobie panią z administracji, której informatycy w firmie przynoszą na biurko sprzęt komputerowy i ona musi iść na kurs komputerowy aby umieć obsługiwać ten komputer”*).

Pracownicy generalnie zdają sobie sprawę z konieczności dostosowywania kwalifikacji do oczekiwań pracodawców, uznając przy tym, że nienadążanie za postępującym rozwojem może wiązać się z ograniczeniem ich szans na coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy, a także wpływać na kształtowanie możliwości aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym oraz konsumpcję wytworów cywilizacyjnych (Sztumski, 2002, s. 23).

Wyniki dotychczasowych analiz wskazują na to, że pracodawcy upatrują istotnych korzyści związanych z procesem kształcenia pracowników, przy czym jednocześnie zdają

sobie sprawę z trudności, z jakimi mogą spotkać się w jego organizacji. Może to stanowić przesłankę dla usystematyzowania czynników o charakterze mikro– i makroekonomicznym, które sprawiłyby, że edukacja ustawiczna byłaby przez nich promowana.

Po pierwsze – czynnikiem, który wydaje się mieć znaczenie podstawowe jest pozycja konkurencyjna firm na rynku, odzwierciedlająca się w zapotrzebowaniu na ich produkty. Ma to niewątpliwy związek z aktywnością ekonomiczną całej gospodarki. Tym niemniej niemałą rolę odgrywają tu kwalifikacje pracowników, a proces kształcenia – co podkreślali respondenci – oddziałuje pozytywnie na ich wydajność pracy, kreatywność oraz zadowolenie z pracy.

Po drugie – czynnikiem pozytywnie oddziałującym na zachowania pracodawców pod względem skłonności do podejmowania decyzji o kształceniu pracowników mogą być procesy wdrażania w firmach postępu technicznego i technologicznego, które wymuszają dostosowywanie umiejętności pracowników do nowych, pojawiających się zadań. Zasadniczym zatem problemem – jak się wydaje – jest dostęp polskich firm do nowych technologii i rozwiązań oraz skłonność do ich wprowadzania w sektorze małych podmiotów[52].

Po trzecie – czynnikiem pozytywnie wpływającym na skłonność pracodawców do kształtowania aktywności edukacyjnej pracowników jest sytuacja na rynku pracy. Wskazywana przez nich trudność w znalezieniu odpowiednich pracowników, wymaga podjęcia działań edukacyjnych w ramach firm. Nakładający się na to element stabilizacji kadr powinien stanowić dodatkowy stymulator dla zwiększenia aktywności edukacyjnej ukierunkowanej na pracowników.

W związku z powyższym ważne byłoby ograniczenie podstawowych barier kształcenia pracowników, na które wskazywali respondenci, a przede wszystkim ich niepewności, co do dalszych decyzji pracowników odnoszących się do kontynuacji zatrudnienia w macierzystej firmie.

2.3.1.2. Badanie pracowników

Podobnie, jak w przypadku pracodawców i partnerów społecznych, jednym z problemów podejmowanych podczas wywiadów, było rozpoznanie i wskazanie czynników mających wpływ na skłonność pracowników do aktywnego uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, a pracodawców do inicjowania i finansowania tego rodzaju działań. Zagadnieniem, które interesowało badaczy była również ocena regulacji prawnych określających zasady i warunki na jakich edukacja pracowników może się odbywać.

Jedynie 11 respondentów nie miała zamiaru podejmować w przyszłości żadnych działań, związanych z dostosowywaniem swoich umiejętności do oczekiwań pracodawców. Może to świadczyć o dużym zainteresowaniu pracowników kształceniem ustawicznym, a deklarowane motywy – w tym przypadku – mogą mieć charakter czynników sprzyjających podejmowaniu różnych kierunków edukacji.

Plany związane z dalszym kształceniem posiadały przede wszystkim te osoby, które chciały **podnieść swoje dotychczasowe kwalifikacje zawodowe**:

- *„Chciałabym poszerzyć wiedzę z psychologii, bo to się przydaje w przekazywaniu wiedzy i po prostu pracy nauczyciela i poszerzenie wiedzy w kierunku najnowszych metod nauczania chociaż staram się wykorzystywać w praktyce jak najwięcej, ale*

[52] Szerzej na ten temat pisała I. Janiak–Rejno (Por. Janiak – Rejno, 2001, s. 35)

myślę, że tutaj ciągle coś nowego się pojawia.(...)”,

- *„Ja bym bardzo chciał uczestniczyć w szkoleniach zawodowych; tego nigdy nie ma za wiele; na pewno przydałby mi się kurs komputerowy (...)”,*
- *„Moja branża jest bardzo specyficzna, ale bardzo by mi się przydał kurs z kosmetologii pośmiertnej; są to niestety bardzo drogie kursy, obecnie z reguły organizowane tylko zagranicą (...)”,*
- *„(...) chciałabym, żeby pracodawca wysłał mnie na kurs fotografii (...)”,*
- *„Ja bym chciała zrobić dwa kursy: kurs implantologii, (...) i chciałabym też pójść na kurs komputerowy, bo mam naprawdę wielkie problemy z komputerem”*

Nieznacznie mniejsza była populacja tych, którzy zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach motywowali **zdobywaniem nowych umiejętności i możliwością zmiany pracy na lepszą**:

- *„(...) chciałabym skończyć kurs projektowania i wystroju wnętrz. Bo to lubię a nie mam niestety żadnych uprawnień żebym mogła to robić. Dla przyjemności i dla zarobku trzeba niestety mieć jakieś papiery”,*
- *„chciałabym się jednego lub dwóch języków nauczyć. Jest taka firma w której był przymus znajomości języków i będę mogła tam pracować jeśli je opanuję. (...)”,*
- *„Szczególnie przydałby mi się kurs językowy; bo prawdę mówiąc najbardziej interesuje mnie handel zagraniczny i w tej dziedzinie chciałaby m w przyszłości pracować (...)”*

W pojedynczych przypadkach motywem był również **wyjazd za granicę**:

- *„(...) przydałby mi się jeszcze jakiś kurs językowy aby w przyszłości wyjechać zagranicę”,*
- *„Kurs językowy i szkolenie w zakresie ustawiania roboty; programowanie roboty i wtedy będę już przygotowany na wyjazd zagranicę”*

Podejmować działania edukacyjne w przyszłości miały również zamiar osoby, które chciały **rozwijać swoje zainteresowania i spełniać marzenia**. Niektóre z tych planów były mało realne,

- *„(...) prywatnie zawsze chciałem być pilotem. Pilotować samoloty. Może kiedyś jeśli oczywiście warunki zdrowotne spełnię i dam radę to myślę, że na coś takiego się zdecyduję.”,*
- *„(...)może przejechałbym się samochodem Formuły I na przykład. Nie wiem, może zrobiłbym kurs pilotażu samolotem”,*
- *„Mnie się marzy właśnie zrobienie kursu spadochroniarskiego, mam nadzieję, że kiedyś mi się uda”,*
- *„Ja pilotażu, chciałabym prowadzić samoloty”*

ale inne miały charakter praktyczny, zatem ich realizacja w przyszłości jest bardziej prawdopodobna:

- *„(...) chciałbym perfekt poznać co najmniej 2 języki i marzy mi się kurs na prawo jazdy na autobus i ewentualnie spróbować pracy w turystyce. To jest moje marzenie i*

mam nadzieję, że się spełni”,

- *„(...) mam takie hobby fryzjerstwo, jestem samoukiem, myślę, że jakbym poszła na jakiś taki kurs żebym mogła koleżankom swoim jakiś serwis zrobić to byłoby mi bardzo miło”,*
- *„chciałabym zrobić kurs fryzjerski, który całe życie mnie interesuje”*
- *„(...) myślałam o kursie związanym z medycyną naturalną, jakieś masaże, żeby się móc na starość samemu leczyć”*

Jeszcze inne dotyczyły wyłącznie **rozwijania indywidualnych zainteresowań**, czy posiadanego hobby:

- *„(...)zainteresowań poza pracą zabytki i poszerzenie wiedzy z dziedziny sztuki”,*
- *„(...) przydałby mi się może dla własnej przyjemności kurs dobrego żywienia, gotowania”,*
- *„Kurs plastyczny – florystyczny, układanie kwiatów”*,
- *„(...) chciałabym zrobić kurs bukieciarstwa, bo lubię układać kwiaty, ale nie umiem robić profesjonalnie„*

Plany tego rodzaju nie dotyczyły podejmowania kształcenia w formach szkolnych takich, jak np. studia w szkołach wyższych. Tylko jeden respondent miał taki zamiar:

- *„Ja bym chciała jeszcze ukończyć studia podyplomowe jeśli chodzi o zarządzanie zasobami ludzkimi, doradztwo personalne (...)”*

Niektórzy respondenci deklarowali zamiar uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego, ale nie potrafili określić rodzaju i kierunku kształcenia, w którym chcieliby uczestniczyć:

- *„Na pewno coś nowego, jeśli coś by mnie zainteresowało to chciałbym to poznać. Ale w tej chwili tak konkretnie powiedzieć (...)”,*
- *„Nie wiem, chyba nie potrafię na tę chwile powiedzieć, czego bym się jeszcze chciał nauczyć (...)”,Nie wiem; na dzień dzisiejszy jest mi dobrze tak jak jest (...)”,*
- *„No jakiś kurs chciałabym w przyszłości zrobić, ale nie wiem jeszcze dokładnie jaki, nie jestem zdecydowana. Dużo rzeczy po prostu mnie interesuje”,*
- „*Coś co dawałoby mi satysfakcję i później miałabym z tego zysk, ale tak dokładnie nie myślałam o tym*”.

Jak z tego wynika, istnieje wiele indywidualnych preferencji mających istotny wpływ na skłonność pracowników do inicjowania kształcenia w formie podnoszenia lub uzupełniania posiadanych kwalifikacji i umiejętności. Jednakże skłonność ta w dużym stopniu uwarunkowana jest również postawami i poglądami pracodawców. Można zatem z dużą pewnością twierdzić, że czynników decydujących o skłonności do kształcenia ustawicznego pracowników jest wiele i znajdują się one po obu stronach – zarówno pracodawców, jak i pracowników. Opinie pracowników stały się głównie przedmiotem analizy w obecnym fragmencie raportu.

W opinii respondentów, jednym z istotniejszych elementów, który jest dość prozaiczny, ale niewątpliwie bardzo ważny z punktu widzenia wzrostu zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych lub nabywaniem nowych – zarówno wśród pracodawców, jak i pracobiorców – jest **posiadanie środków finansowych**, które na

ten cel można przeznaczyć:

- *„(...) oczywiście pieniądze, bo nie ukrywajmy że to kosztuje i albo pieniądze znajdzie pracodawca albo sam pracownik.”,*
- *„(...) kasa (...)”.*

Wzrost skłonności do uczestnictwa w różnych formach edukacji ustawicznej uzależniona jest także – zdaniem pracowników – od nakładów finansowych, jakie należy na ten cel ponieść, dlatego też czynnikiem sprzyjającym jego rozwojowi są **niskie koszty kształcenia:**

- *„(...) tańsze szkolenia”.*

Ale kwestie finansowe to nie wszystko. Równie ważnym czynnikiem determinującym skłonność obu stron, pracodawców i pracobiorców, do kształcenia ustawicznego są ich **chęci i postawy wobec procesu kształcenia i poprawy jakości zasobów pracy**:

- *„Najważniejsze aby była chęć podnoszenia swoich kwalifikacji (...)”,*
- *„(...) jest dużo pracowników którzy nie chcą się szkolić; przed szkoleniami po prostu się bronią jak mogą a jak już muszą, to chcą tylko dosiedzieć”*
- *„(...) Także zależy to też chyba od takiego indywidualnego podejścia do szkolenia danego pracownika”*
- *„(...)Jeżeli pracodawca jest odpowiedzialny to jemu zależy na wyszkolonych pracownikach, inwestuje w ludzi* (…)”

Kolejnym bodźcem motywującym pracowników do podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub nabywania nowych, była **aktualna sytuacja na rynku pracy.** Wysoki nadal poziom bezrobocia i znaczne niedopasowania kwalifikacyjno–zawodowe struktury podaży i popytu na pracę oraz szybkie tempo zmian technicznych i technologicznych spowodowały, że osoby chcące znaleźć zatrudnienie, zmienić pracę lub też utrzymać się na zajmowanym do tej pory stanowisku zmuszone są do aktywności edukacyjnej, polegającej na uzupełnieniu brakujących kwalifikacji zawodowych albo też na zdobyciu nowych:

- *„(...) Mając kurs obsługi komputera i wózka widłowego łatwiej jest znaleźć pracę”*
- *„(...) musiałam zrobić kurs komputerowy za swoje pieniądze, z własnej inicjatywy, żeby moc utrzymać się na rynku zgodnie z wymogami jakie pracodawca stawia”,*
- *„(...) jeżeli ja mam już papiery na to, to jak nawet tu z tą pracą nie wyjdzie to już mam dodatkowy jeden zawód bo mogę przewozić wszystko co się wiąże z wybuchami, różne butle, bomby, granaty mogę przewozić i już mam ten papier w kieszeni, także*
- *„Wydaje mi się, że każdy powinien mieć taki impuls, bo dzisiejszy rynek jest nieporównywalny z tym z lat 80-tych, wówczas jak się człowiek zasiedział w jednej firmie tak siedział, a w tej chwili nie wiadomo jakie będą wymagania za rok, za 2, za 3, żeby w ogóle dotrwać jakoś w godnych warunkach do tej emerytury, to niestety trzeba samemu szkolić się, być otwartym na wszystko co nowe, nowe technologie, i cały czas myśleć, że jeśli czegoś się nauczę to mogę sobie poprawić warunki, w zawiązku z tym mogę sobie zmienić firmę, mam ten komfort wyboru”.*

Istotne znaczenie w tym przypadku miało również wejście Polski w struktury unijne i otwarcie granic dla polskich pracowników przez pozostałe kraje członkowskie. Spowodowało to odpływ specjalistów z polskiego rynku pracy:

- *„W mojej firmie wymusza to rynek pracy; brak pracowników, brak kierowców zmusi pracodawców, że i mechaników zaczną wysyłać na prawo jazdy. Było zapytanie kto ma prawo jazdy tej najniższej kategorii, zgłosiło się 3 mechaników; zaproponowano im zrobienie prawa jazdy na ciężarówki; pracodawca mówi; zróbcie to - ja zapłacę, bo nie było komu jeździć. Są dwa wyjścia albo wyszkolić ludzi, albo więcej kierowcom zapłacić, aby nie odchodzili z firmy, nie wyjeżdżali zagranicę. Widocznie taniej było wyszkolić ludzi."*

Należałoby również podkreślić świadomość pracowników odnoszącą się do wpływu na ich aktywność edukacyjną **tempa zmian technicznych i technologicznych**, szczególnie w przedsiębiorstwach innowacyjnych, gdzie charakter i rodzaj prowadzonej działalności oraz sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa związana jest z szybkim wdrażaniem nowych rozwiązań. Uważali oni bowiem, że procesy te wpłynęły na zwiększenie zapotrzebowania na wysoko wyspecjalizowanych pracowników i wymusiło systematyczne podnoszenie przez nich kwalifikacji zawodowych:

- *„(...) w momencie kiedy zakupiono nam nowe komputery, zakupiono nam nowe programy w firmie trzeba było się nauczyć obsługiwać te programy. I to były kilkakrotne szkolenia. Ponadto pracodawca regularnie organizuje szkolenia związane bezpośrednio z pracą na moim stanowisku",*
- *„(...) To jest w tym fachu nieuniknione, bo często się zmieniają nowe formy, nowe tworzywa i jeśli chce się dobrze wykonywać swoją pracę to trzeba być z tym na bieżąco (...)",*
- *„(...) Pracuję w branży elektronicznej w 12 osobowej firmie i sytuacja praktycznie wymaga, żeby się doskonalić (...)"*.

Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, szczególnie ostatnie dwa wskazane argumenty są głównymi czynnikami odpowiedzialnymi za obecną sytuację. Pracodawcy mając coraz większe trudności ze znalezieniem pracowników, spełniających ich oczekiwania pod względem posiadanych kwalifikacji i umiejętności zawodowych, coraz częściej inwestują w rozwój pracowników:

- *„(...) jeżeli nie będzie inwestował w ludzi to wcześniej czy później przegra na rynku. Bo teraz przecież coraz więcej ludzi wyjeżdża do pracy zagranicę",*
- *„większość pracodawców jednak zdają sobie sprawę z wagi szkoleń pracowników; wiedzą że aby firma mogła być na topie, to pracownicy musza być na bieżąco z przepisami",*
- *„Po prostu firma się zorientowała, że w ogólnym bilansie taka taktyka się nie opłaca; chyba zrozumieli że lepiej jest dobrze wyszkolić pracownika i związać go z firmą aniżeli dokonywać ciągłej rotacji załogi (...)"*

Wpływają również na to – zdaniem pracowników – plany rozszerzenia zasięgu prowadzonej działalności na nowe rynki:

- *„(...) zrozumieli że lepiej jest dobrze wyszkolić pracownika i związać go z firmą (...) To jest związane z tym, że firma zdobyła nowe rynki w Ameryce, Niemczech"*.

Wyniki badań wykazały ponadto, że elementem motywującym pracowników i pracodawców do podnoszenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych lub nabywania nowych jest konieczność **przestrzegania przepisów** odnoszących się do dziedziny funkcjonowania firmy**:**

- *„Ja robiłem kurs na gazy wiertnicze; to była inicjatywa pracodawcy bo taki kurs trzeba robić co 5 lat i w zeszłym roku był taki przymus"*
- *„Ja pracuję w służbie zdrowia i jest obowiązek odbycia kilku szkoleń w ciągu roku, które opłacamy sami (...) Jest to wymóg wprowadzony przez izby lekarskie, musimy zdobyć 200 punktów w ciągu 4 lat a jeden taki kurs płatny ok. 200 zł to 3 punkty"*
- *„Ja od 8 lat pracuję w zawodzie ustawiacz maszyn, czyli jest to praca w obsłudze maszyn. I te szkolenia w których uczestniczę, dotyczą właśnie obsługi maszyn, tworzyw, robotyki (...)"*
- *„Tak, ja uczestniczyłam w takich szkoleniach zawodowych, które są charakterystyczne dla mojej branży; to jest branża pogrzebowa i po prostu te szkolenia są nam po prostu niezbędne aby dobrze wykonywać swój zawód (...)"*
- *„Specyfika mojej pracy nie wymaga ciągłego dokształcania"*
- *„(...) My na bieżąco musimy się znać na wszystkich przepisach obowiązujących w naszej branży. To jest po prostu nam niezbędne aby pracować w tej branży."*
- *„(...) Czego się nauczymy na takim szkoleniu to w praktyce jest potrzebne, czy obsługa czy jakaś awaria, czy trzeba uważać by czegoś nie popsuć (...)"*
- *„(...) pracuję w branży ciepłowniczej i było to szkolenie techniczne, związane z pracą-obsługa urządzeń"*
- *„(...) po zmianie branży pracuję dalej w administracji w firmie prywatnej, no ale umiejętności z poprzedniego zakładu pracy były niewystarczające do tych wymogów, które postawił przede mną nowy pracodawca.(...)"*

Poza tym czynnikiem mającym bardzo duży wpływ na skłonność pracowników do uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego jest **powiązanie tego rodzaju działań z nagrodą** (podwyższeniem wynagrodzenia, jednorazową dodatkową wypłatą, awansem itp.). Zdaniem pracowników, nie ma bowiem bardziej motywujących ich bodźców, jak powiązanie aktywności edukacyjnej z wyższym wynagrodzeniem:

- *„(...)czym lepszą tę sprzedaż mam, to tym więcej pieniędzy zarabiam i jakbym był zielony z tego powodu, bym się nie szkolił no to bym nie pracował, a co za tym idzie zarabiał"*
- *„Pieniądze, większe płace"*
- *„Motywacją mogą być wyższe zarobki"*
- *„(...) jeżeli ktoś swoje kwalifikacje podnosi to automatycznie pensja też powinna być podnoszona, bo jak np. u nas szkolenia nie są za darmo, trzeba samemu płacić i nie ma gwarancji, że jak ja skończę studia to pracodawca mi za nie zapłaci, nawet nie liczę na to, że za miesiąc on mi coś dołoży",*
- *„To też zależy od uczciwości pracodawcy; co z tego że pracodawca będzie szkolił pracowników jak będzie płacił wykwalifikowanemu pracownikowi najniższą stawkę. To jest nieuczciwe, bo wyszkolony pracownik jest o wiele wydajniejszy aniżeli niewyszkolony"*
- *„Awans w pracy (....)",*
- *„(...) wyższe wykształcenie zawodowe, ukończenie jakiegoś kursu, jakieś stanowisko coraz bardziej odpowiedzialne, wiążące się z większą odpowiedzialnością, (...)"*

- *„Ja myślę, że sam fakt odbycia szkolenia raczej niczego nie zmienia w sytuacji pracownika. On musi się jeszcze czymś wykazać, musi udowodnić że to szkolenie przyczyniło się do lepszego, skuteczniejszego wykonywania pracy. Teoretycznie to się powinno przekładać na awanse czy podwyżkę."*
- *„(...) pracownik nie widzi tego przełożenia między podnoszeniem kwalifikacji a jego sytuacją w firmie; w małych firmach zazwyczaj nie ma gdzie awansować i pracownicy nie chcą tracić czasu, bo nic za tym nie idzie, nie idzie za tym żadna gratyfikacja finansowa"*

Niemałe znaczenie dla aktywności edukacyjnej ma również – w świetle opinii pracowników – **sposób organizacji pracy i możliwość pogodzenia podejmowanych działań edukacyjnych z wykonywaniem pracy zawodowej i wypoczynkiem:**

- *„Mój kolega, człowiek jeszcze stosunkowo młody, w moim wieku stwierdził- kiedy mu zaproponowano szkolenie na wózki widłowe- że jemu takie szkolenie nie jest potrzebne, a takie szkolenie odrywa go tylko od roboty. Ja mam do tego inne podejście, skorzystałem z tego szkolenia i nie żałuję (...)"*
- *„U nas ktoś „mądry" z biura wymyślił, aby przeszkolić operatorki z obsługi suwnic, ale te dziewczyny się zbuntowały, bo tam nakrętka wychodzi co 30 sekund i maszyna nie będzie czekać a później to będzie już nie do nadrobienia"*
- *„(...) jeśli chodzi w grę taki czas jak np. wieczory, soboty to znowu pracownicy się buntują bo nie chcą swego prywatnego czasu poświęcać na szkolenie"*

Czynnikiem sprzyjającym wzrostowi zainteresowania podejmowaniem działań edukacyjnych są również plany związane z **rozpoczęciem prowadzenia w przyszłości własnej działalności gospodarczej**:

- *„Chciałabym swój zakład otworzyć i właśnie dlatego bym chciała iść na ten kurs"*

Elementem, który zachęca pracowników do podnoszenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych lub zdobywaniem nowych jest także **jakość i zakres prowadzonego kształcenia** oraz **kompetencje osób prowadzących**. Nudne, prowadzone przez niekompetentne osoby i źle przygotowane od strony formalnej i merytorycznej szkolenia/kursy mogą zniechęcić nawet takie osoby, które bardzo chciały podejmować różne działania edukacyjne:

- *„Tak, ale nie wszystkie, pomimo że jest jakaś kontrola, ale do niektórych to.. na niektóre kursy się poszło, bo było tanio, odsiedziało się i właściwie wyszło z takim uczuciem, że nic się z tego nie zyskało. Przyszedł wykładowca, opowiadał o rzeczach w ogóle nieznanych, tak żeby po prostu odbębnić ten kurs, żeby się nazywało, że kurs był, punkty rozdano - tam te 3 punkty uczestnikom; naprawdę pomimo, że to były kursy wyjazdowe- kosztował i dojazd, niektóre były dwudniowe to żal było tych pieniędzy no ale te 3 punkty były najważniejsze."*

Ten właśnie powód może stanowić jedną z barier kształcenia ustawicznego pracowników. Przyjrzyjmy się zatem bliżej, w jaki sposób oceniali ten problem wszyscy respondenci.

2.3.2. Bariery kształcenia ustawicznego pracowników

2.3.2.1. Badanie pracodawców i partnerów społecznych

Tylko kilku respondentów nie widziało korzyści ze szkoleń pracowników. Wypowiadane przez nich poglądy mogą wskazywać na bariery kształcenia ustawicznego,

związane zarówno z czynnikami organizacyjnymi, obecnym sposobem funkcjonowania firmy, jak i jakością procesów kształcenia. Do głównych bowiem powodów braku korzyści z aktywności edukacyjnej pracowników należały następujące:

- **duża rotacja pracowników** (*„Przy takiej rotacji pracowników, jaka jest obecnie to finansowanie szkoleń pracowników z punktu widzenia pracodawcy to nie jest dobra inwestycja", „Jeżeli by się opierać na przykładzie mojej firmy to nie warto. Ja bardzo intensywnie szkoliłem swoich pracowników, a oni po pewnym czasie odeszli z mojej firmy i założyli firmy konkurencyjne"*),
- **odpowiednie kwalifikacje zatrudnionych** (*„Prowadzę sklep spożywczy; wszystkie osoby które zatrudniam są dobrze przygotowane do wykonywania pracy; wszystkie są po szkołach handlowych. One same z siebie nie przejawiają większych chęci do podnoszenia swoich kwalifikacji. Mam takie przeczucie, że gdyby te kwalifikacje podniosły, to przestałyby u mnie pracować"*),
- **nieodpowiedni poziom merytoryczny szkoleń** (*„Pracuję w branży ubezpieczeniowej i wiele z tych szkoleń jest bez sensu; są prowadzone na żenującym poziomie"*),

Szczególnie ważnym powodem wydaje się pierwszy, bowiem – jak wynika z innych badań – pracodawcy bardzo często zwracali uwagę na to, że powszechnie występującym w polskich firmach zjawiskiem jest odchodzenie z nich pracowników po odbytych szkoleniach[53]. Pozostałe opinie mają raczej charakter subiektywny i mogą ulec zmianie wraz ze zmianami jakości procesów kształcenia. Tym niemniej dobrze byłoby zwrócić uwagę na poziom oferowanych szkoleń oraz instytucje, które je prowadzą. Wydaje się jednak, że rozpoznanie w tej dziedzinie powinni prowadzić przede wszystkim pracodawcy, którzy mogą po obserwacji rynku edukacyjnego, określić ranking placówek i instytucji, identyfikując najbardziej kompetentne dla prowadzenia szkoleń swoich pracowników. Nie wydaje się to być problemem złożonym, ponieważ tylko 2 pracodawców było niezadowolonych ze szkoleń, w których uczestniczyli w poprzednim roku i jednocześnie zwracali uwagę na niski ich poziom. Podkreślić trzeba, iż również oni zwracali uwagę na konieczność kształcenia się ze względu na wymóg dostosowania działań firmy do konkurencji rynkowej.

- *„Natomiast gdybym nie uczestniczył w tych szkoleniach to nie mógłbym funkcjonować na rynku"*

Pracodawcy sformułowali oceny postaw pracowników wobec szkoleń. Można je uznać głównie za bariery kształcenia ustawicznego, bowiem tylko około ¼ badanych zadeklarowała, że pracownicy mają bardzo pozytywny stosunek do szkoleń, chętnie biorą w nich udział. Ci właśnie respondenci podkreślali głównie, że wszyscy pracownicy chcieliby uczestniczyć w szkoleniach,

- *„Wydaje mi się, że w szkoleniach generalnie chcą brać udział wszyscy pracownicy i to jest niezależne od wieku i obserwuję, że pracownicy chętnie by się szkolili."*

chociaż głównym powodem aktywności edukacyjnej zawsze był poziom merytoryczny szkoleń oraz ich przydatność dla wykonywanej pracy.

[53] Pracodawcy poważnie obawiają się przechodzenia pracowników do firm konkurencyjnych. Wielokrotnie proponowali wprowadzenie obowiązku „odpracowania" szkolenia lub innych alternatywnych rozwiązań, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w przepisach prawa pracy. Świadczy to jednak o nieznajomości przez pracodawców aktów prawnych, mogących zapobiegać tego typu sytuacjom, jak, np. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz. U. 1993 r., nr 103, poz. 472), które podpowiada pracodawcom, iż mogą podpisać umowę z pracownikiem, którego szkolenie finansują, określającą wzajemne zobowiązania.

- *„Moim zdaniem pracownicy chcą się obecnie szkolić, ponieważ te szkolenia które są obecne w mojej branży są bardzo konkretne, praktyczne i na dobrym poziomie”*

Ci właśnie respondenci zwracali również uwagę na wiek, jako determinantę skłonności pracowników do podejmowania procesów kształcenia.

- *„Zauważyłem, że zwłaszcza młodzi ludzie chętnie się szkolą. To jest o tyle ciekawe, że jeśli chodzi o produkty, to młodzi ludzie są już znakomicie wyszkoleni. Bardzo chętnie pracownicy się szkolą z technik sprzedaży, technik negocjacji, technik prezentacji, a jeśli się to jeszcze wiąże z jakimś wyjazdem, to tym chętniej chcą na takie szkolenie pojechać”*

Jednocześnie co piąty pracodawca uważał, że pracownicy zazwyczaj mają negatywny i obojętny stosunek do organizowanych szkoleń,

- *„Obserwuję, że jednak większość pracowników ma negatywny stosunek do organizowanych szkoleń; dominuje lenistwo.”*

przy czym sytuacja ta występowała również w odniesieniu do szkoleń obowiązkowych.

- *„U mnie pracownicy nie chcą chodzić na szkolenia obowiązkowe – bhp; przychodzą do mnie i mówią: weź mi załatw wpis, ja ci wszystko podpiszę, że brałem udział w tym szkoleniu; nie chcą po prosu marnować na to czasu”*

Pozostali badani pracodawcy, to znaczy ponad połowa uznali, że stosunek pracowników jest uzależniony od różnych czynników, takich jak:

- **wiek pracownika** (*„Wydaje mi się że młodsi pracownicy chętniej uczestniczą w szkoleniach aniżeli starsi. Starsi mają taki stosunek obojętny – no, jak jest szkolenie to trzeba iść i go zaliczyć; i taka postawa jest u nich przeważająca niezależnie od tego czego dane szkolenie dotyczy”*),
- **posiadane kwalifikacje i staż pracy w firmie** (*„Doświadczeni pracownicy niechętnie biorą udział w szkoleniu; być może ma na to wpływ, że bardzo mocno są zaangażowani w życie rodzinne”*),
- **formy finansowania** (*„Z moich obserwacji wynika, że pracownicy chcą uczestniczyć w szkoleniach zawodowych pod warunkiem że zapłaci za nie pracodawca”*),
- **indywidualne postawy pracowników** (*„Jeżeli pracownik identyfikuje się z firmą, jest zaangażowany i zainteresowany w to co robi, to myślę że taki pracownik będzie się chętnie szkolił. Jeżeli szkolenie, które skończy da mu uprawnienia, konkretne umiejętności to bardzo chętnie weźmie udział w szkoleniu”*),
- **tematyka szkolenia** (*„To zależy od tematyki szkolenia”*),
- **formy przekazywania wiedzy na szkoleniu** (*„To wszystko zależy od konkretnego szkolenia; jeżeli szkolenie jest przydatne i ciekawe to pracownicy chcą w nim uczestniczyć (...) Pracownicy chętnie uczestniczą w szkoleniach praktycznych, mniej chętnie w szkoleniach teoretycznych”*),
- **tego, czy szkolenie połączone jest z atrakcyjnym wyjazdem** (*„Po drugie pracownicy chcą aby szkolenia odbywały się w godzinach pracy; dobrze aby to było szkolenie w atrakcyjnej miejscowości, aby pracodawca opłacił im hotel i żeby były fajne imprezy wieczorami”*),
- **tego czy udział w szkoleniu wiąże się z konkretnymi korzyściami dla pracownika** (podwyżka, awans, otrzymanie certyfikatu, licencji itp.) (*„U nas właśnie jest ten problem,*

kiedy ludzie wracają do firmy po szkoleniu i nie znajdują tam żadnego wsparcia do rozwijania tych umiejętności, które nabyli na kursie, nie dostają żadnych bodźców do tego, aby wykorzystać swoją wiedzę, więc są zrezygnowani i za którymś razem jak ktoś wysłany na szkolenie to nastawia się tylko na imprezę. I to jest podstawowy problem związany ze szkoleniami").

Można zatem wnioskować, że czynnikami powodującymi ograniczoną skłonność pracowników do aktywności edukacyjnej są ich indywidualne preferencje, związane z wyborem kierunków i sposobów kształcenia. Stanowią one najważniejszą barierę w działaniach pracodawców, wiążących z edukacją pracowników dość duże nadzieje, przede wszystkim związane z usprawnieniem funkcjonowania firmy i poprawą jej konkurencyjności. Jak wynika bowiem z przeprowadzonych badań, niewielka liczebnie populacja przedstawicieli podmiotów oceniła skłonność swoich pracowników do kształcenia ustawicznego, jako całkowitą i bezwarunkową. Pozostali uważali, że nie ma jej w ogóle, a najwięcej – określiło ją jako uzależnioną od wielu czynników.

Zupełnie odmiennego zdania w kwestii zainteresowania pracowników procesami kształcenia byli partnerzy społeczni. Uznali oni, że główną barierą kształcenia ustawicznego w polskich małych podmiotach gospodarczych jest **negatywny stosunek właścicieli firm lub kadry zarządzającej do tego procesu**.

Większość badanych jednoznacznie wypowiedziała się, że pracownicy chcą się szkolić i wykazują w tym kierunku dużą aktywność:

- *„Moim zdaniem jest ogromne zainteresowanie szkoleniami przez pracowników, czy to szkoleniami prawnymi, zawodowymi czy też ekonomicznymi",*
- *„Na podstawie moich obserwacji generalnie wynika, że pracownicy chcą się szkolić. Po pierwsze moja organizacja pracodawców organizuje szkolenia dofinansowywane z EFS i proszę i wierzyć, że nie mamy najmniejszych kłopotów z naborem pracowników. Zajęcia odbywają się także w weekendy, także do późnych godzin wieczornych i jest 100% frekwencja (...) Drugie źródło mojej wiedzy to anonimowe ankiety z których (...) wynika jednoznacznie, że chcą się szkolić i w jakich obszarach chcą się szkolić",*
- *„Moim zdaniem w ostatnim okresie jest zwiększone zainteresowanie pracowników szkoleniami. Szkoleń na rynku mamy bardzo dużo (....) szkolenia stają się trochę tańsze i zainteresowanie nimi wzrosło. Do wzrostu zainteresowania szkoleń przyczyniła się też forma samych szkoleń; przed kilkunastoma laty tak naprawdę to były imprezy towarzysko – integracyjne, a dzisiaj są to już szkolenia z prawdziwego zdarzenia"*).

Byli to głownie przedstawiciele organizacji związkowych. W tej grupie znalazł się tylko jeden przedstawiciel organizacji pracodawców, co wskazywałoby jednak na dość istotne znaczenie barier w kształceniu ustawicznym, reprezentowane przez tę grupę osób.

Wysoki stopień zmotywowania pracowników do podejmowania kształcenia ustawicznego jest jednak często, jak wynika z wypowiedzi przedstawicieli partnerów społecznych, ograniczany poprzez:

- brak korelacji między odbyciem szkolenia, a podwyżką wynagrodzenia czy premii,
- brak powiązania między odbyciem szkolenia, a awansem,
- brak w polskich firmach klarownych ścieżek awansowania,
- zmuszanie pracowników do udziału w szkoleniach, brak dialogu z pracownikami w kwestii przydatności danego szkolenia,

- nieatrakcyjną, nudną formę prowadzenia zajęć,
- odbywanie szkoleń poza godzinami pracy,
- zbyt duże bezpieczeństwo pracy, stabilizację, pewność pracy na danym stanowisku,
- przerzucanie kosztów kształcenia i organizacji toku nauki na pracowników (*„Zaobserwowałam, że sporo ludzi studiuje i niestety sami muszą sobie te studia opłacać, nie mają nawet urlopów szkolnych ale pomimo tego, to widać że pracownicy chcą się dokształcać”*).

Jak wynika z wypowiedzi respondentów, najczęstsze powody braku zainteresowania podejmowaniem kształcenia przez pracowników, wynikają z nieodpowiednich zachowań pracodawców. Dlatego też, należałoby przede wszystkim do nich skierować działania, które zwiększyłyby skłonność do kierowania pracowników na szkolenia. Opisane wcześniej postawy pracodawców należałoby - w świetle opinii sformułowanych przez partnerów społecznych - ocenić raczej jako deklaratywne, a nie rzeczywiste.

Ograniczona rola pracodawców w kształtowaniu aktywności edukacyjnej pracowników znalazła również potwierdzenie w wypowiedziach partnerów społecznych, odnoszących się do kwestii oceny postaw właścicieli firm lub zarządzających podmiotami wobec szkoleń i kształcenia pracowników. Jedynie 5 badanych, w większości przedstawicieli związków zawodowych, oceniło te postawy pozytywnie:

- *„Sądzę, że stosunek pracodawców w stosunku do szkoleń pracowników pozostaje od lat na niezmienionym poziomie. Jeżeli pracownik w sposób wiarygodny udowodni pracodawcy że jakieś szkolenie jest mu niezbędne do lepszej, wydajniejszej pracy to zazwyczaj pracodawca zgadza się na wysłanie pracownika na to szkolenie”,*
- *„Moim zdaniem rośnie świadomość pracodawców odnośnie konieczności organizowania szkoleń… (….) cieszy że coraz częściej pracodawcy myślą o budżecie na szkolenia (…) dla tych pracowników którzy podejmują własną inicjatywę podniesienia swoich kwalifikacji, podejmują próbę sfinansowania tych szkoleń. Ponadto z uwagi na to, że jest wiele szkoleń na rynku darmowych i półdarmowych to pracodawca ma duże pole wyboru szkolenia i chętnie wyśle na takie szkolenie pracowników, bo wie że oni będą później efektywniej pracować”,*
- *„Na co dzień pracuję w dużej firmie, z kapitałem zagranicznym, w której są permanentne szkolenia właściwie wszystkich pracowników w zakresie jakości pracy, organizacji pracy, jest nauka języków; włoski, angielski. I każdy kto chce uczestniczyć w szkoleniu, to bierze po prostu w nim udział”*).

Poglądy te zdają się potwierdzać pozytywne nastawienie do procesów kształcenia, występujące w deklaracjach pracodawców. Tym niemniej jednak porównywalna liczba badanych uznała, że większość pracodawców ma negatywny stosunek do szkoleń pracowników w swoich firmach:

- *”Głównie pracodawcy małych prywatnych firm nie wykazują jakiegoś dużego entuzjazmu jeśli idzie o szkolenia pracowników; bo oni są nastawieni na osiągnięcie konkretnego zysku i nie będą szkolić pracowników w trakcie godzin pracy”,*
- *„Moja organizacja zrzesza ponad 70 zakładowych organizacji związkowych i widzę, że zakłady pracy nie za bardzo chcą pokrywać koszty szkoleń”,*
- *„Ja reprezentuję związek górniczy i wiem że w górnictwie pracodawcy traktują szkolenia, jako zło konieczne… czyli są przepisy i trzeba te szkolenia zorganizować, bo*

nie da się tego w żaden sposób ominąć”,

- *„Nie chciałbym być niesprawiedliwy, ale większość pracodawców szkolenia traktuje jako pewnego rodzaju przymus i dopust boży, czyli zaliczyć, odfajkować szkolenie i mieć go z głowy. (….) Jak później pracodawca z takim podejściem może wymagać od pracownika innowacyjności, umiejętności rozwiązywania problemów. Ponadto pracodawcy powinni sami dawać przykład swoim pracownikom i brać udział w różnych szkoleniach; muszę powiedzieć, że takie postawy są obecnie niezbyt częste”*

Pozostali badani uznali, że stosunek pracodawców do szkoleń pracowników jest zróżnicowany i niejednoznaczny. Ich zdaniem pracodawcy mają pozytywny stosunek do szkoleń pracowników pod warunkiem że:

- **szkolenie będzie się odbywać poza godzinami pracy** (*„Moim zdaniem te postawy są bardzo niejednorodne. Z jednej strony pracodawca chce aby pracownik uczestniczył w szkoleniach, ale najchętniej aby te szkolenia odbywały się poza godzinami pracy”*),
- **szkolenie będzie bezpłatne** (*„Zauważyłam, że jeżeli szkolenia pracowników są bezpłatne albo w dużym stopniu dofinansowywane to pracodawcy chętnie wysyłają swoich pracowników na takie szkolenia. Jeśli muszą płacić z własnych środków to wysyłają już mniej chętnie. I obecnie mamy taką- chyba niedobrą tendencję- że pracodawcy wysyłają pracowników na maksymalną liczbę szkoleń dofinansowywanych z EFS, które nie są dopasowane do potrzeb edukacyjnych pracowników”*),
- **pracownik po zakończonym szkoleniu może się wylegitymować odpowiednimi uprawnieniami, licencją itp.** (*„Należy tu rozróżnić szkolenia obowiązkowe i pozostałe szkolenia. Na szkolenia obowiązkowe pracownicy muszą iść i pracodawcy zdają sobie sprawę, że to szkolenie pracownik musi odbyć, ponieważ oni będą ponosić konsekwencje tego, że pracownicy nie uczestniczą w takich szkoleniach. Ponadto to się wiąże z tym, że nie będzie uprawnień, licencji, certyfikatów a to spowoduje komplikacje w funkcjonowanie danej firmy. Natomiast jeśli chodzi o szkolenia wynikające z chęci samego pracownika, to pracodawca zaraz na starcie zadaje pracownikowi pytanie: A po co ci to? A drugie pytanie brzmi: czy ja za to muszę płacić?”*),
- **szkolenie przyniesie wymierne efekty dla firmy, tematyka szkolenia/studiów koresponduje z wykonywanym zawodem** (*„Ja chętnie szkolę swoich pracowników, wydaję na to także swoje pieniądze; ale staram się dokładnie przeanalizować czy te pieniądze które wydam na szkolenia przyniosą coś pozytywnego dla firmy jak i dla pracownika. Jeżeli na przykład pracownik wymyśli sobie że chce uczestniczyć w godzinach pracy w szkoleniu na temat kontaktu z mediami to na takie szkolenie ja się nie zgadzam. Zawsze się zgadzam jeżeli pracownik chce uczestniczyć w szkoleniu, które jest uzasadnione i przyniesie korzyść zarówno firmie jak i jemu samemu”, „Pracodawca nie chce wysyłać swoich pracowników na inny rodzaj studiów, czy szkoleń które nie korespondują z wykonywanym zawodem; pracodawca nie jest zainteresowany tym że pracownik robi studia humanistyczne a pracuje w firmie na stanowisku technicznym. Ale jak widzi, że pracownik chce się kształcić w kierunku który jest przydatny w firmie, to mu to umożliwia, dopasowuje mu godziny pracy do godzin szkoleń, stara się je pracownikowi dofinansować”„Obserwuję, że postawy pracodawców wobec szkoleń są od wielu lat takie same; wysyłamy na szkolenia obowiązkowe a na pozostałe szkolenia wysyłamy tylko w koniecznych i uzasadnionych przypadkach”*).

Ponadto duża grupa przedstawicieli partnerów społecznych uznała jednak, że postawy pracowników wobec szkoleń są zróżnicowane i są między innymi uzależnione od konkretnej firmy, od tego w jaki sposób jest zarządzana, od jej sytuacji ekonomicznej, od tego

czy pracodawca finansuje szkolenia, czy ono odbywa się w godzinach pracy czy też na przykład w weekendy:

- *„To jest różnie; moim zdaniem te postawy pracowników w stosunku do szkoleń w dużej mierze zależy od konkretnego zakładu pracy i sposobu w jaki jest ta firma zarządzana. W pewnym sensie w niektórych firmach pracownicy są przymuszani do szkoleń; i niekiedy ta ich postawa nie jest wobec szkoleń do końca szczera. Ludzie się zachowują różnie, jeżeli jest groźba utraty pracy i trafiają się szkolenia, które dają szansę na utrzymanie tej pracy bądź znalezienia nowej to nie ma problemu”,*
- *„My szkolimy dużo osób młodocianych, które odbywają praktyczną naukę zawodu. I z tymi szkoleniami jest ciężko; młodzież nie jest nimi zainteresowana; nie jest zainteresowana zdobywaniem wiedzy, czy też zdobyciem odpowiednich uprawnień, świadectwa czeladniczego. Natomiast jeżeli chodzi o osoby dorosłe, to oni wykazują spore zainteresowanie szkoleniami, starają się przekwalifikowywać”,*
- *„Jeżeli są organizowane szkolenia zawodowe przez pracodawcę to one muszą spełniać kilka warunków; po pierwsze one muszą się odbywać w godzinach pracy, druga sprawa to kwestia oddelegowań i odpłatności i kiedy te kryteria są spełnione to wtedy zazwyczaj ilość miejsc jest znikoma w stosunku do chętnych na to szkolenie. Natomiast jeżeli to szkolenie w ramach poszerzania kwalifikacji trzeba odbywać w wolnym czasie, po godzinach pracy to wtedy jest brak chętnych”,*
- *„Jest zainteresowanie pracowników szkoleniami, pod warunkiem że jest ono bezpłatne; jak trzeba coś opłacić z własnej kieszeni to wtedy to zainteresowanie jest minimalne”,*
- *„Te postawy pracowników są uzależnione od sytuacji rynkowej konkretnej firmy (....) W firmach z dobrymi perspektywami generalnie pracownicy szkolą się chętniej. W firmach słabszych ekonomicznie – a jest ich na rynku bardzo dużo- pracownik myśli przede wszystkim o zmianie pracy a nie o szkoleniu”,*
- *„Pracownicy przekonali się, że dajemy im narzędzia do podnoszenia kwalifikacji i traktują je bardziej jako przywilej a nie pewnego rodzaju konieczność i dolegliwość. Czasami te szkolenia, odbywają się w weekendy i wtedy mamy pewien problem, kiedy odbywają się w godzinach pracy to wtedy jest wszystko OK.”*

Populacja tych, którzy wypowiadali tego rodzaju poglądy była znacznie mniej zdywersyfikowana, co oznacza większą zgodność pod tym względem organizacji partnerów społecznych. Na podkreślenie zasługuje jednak to, że w analizowanych wypowiedziach duże znaczenie miały postawy pracowników wobec procesu kształcenia, na co również zwracali uwagę pracodawcy.

Tylko jeden przedstawiciel organizacji związkowej uważał, że pracownicy w ogóle nie są zainteresowani szkoleniami, umożliwiającymi im nabycie dodatkowych kwalifikacji lub przekwalifikowanie

- *„Tych ludzi z administracji nikt nie zwalnia a z drugiej strony część z nich jest bezproduktywna. I pracodawcy napotykają silny opór tych ludzi, jeżeli proponują im przekwalifikowanie się na inne zawody, typowo produkcyjne i to pomimo tego, że oni finansowo to nawet mogą na tym zyskać to nie chcą pracować na tych proponowanych stanowiskach”*

Przedstawiciele organizacji związkowych poruszyli również kwestię szkoleń obowiązkowych, których zaliczenie jest konsekwencją wdrażania nowych technologii lub

wprost – wykonywania obowiązków na określonym stanowisku:

- *„Są to szkolenia wynikające z procesów technologicznych (....) jeżeli się otrzymuje certyfikaty jakościowe, certyfikaty ISO to cała grupa musi przejść jedno czy drugie szkolenia, aby dana firma mogła się danym certyfikatem legitymować. W takiej sytuacji, pracownik zdaje sobie sprawę, że jak nie zaliczy tego szkolenia to on nie będzie w danej grupie zawodowej,.utraci możliwość awansu, utraci możliwość gratyfikacji finansowej”,*
- *„Często jest tak, że pracownik musi się poddać obowiązkowi szkolenia czy mu się to podoba czy też nie. Nowy pracownik przychodzi do pracy i jego pierwsza dniówka, to jest szkoleniowa”.*

Opinie przedstawicieli partnerów społecznych, podkreślające często nikły udział pracodawców w organizowaniu procesu kształcenia pracowników znalazły również odzwierciedlenie w deklaracjach pracodawców, dotyczących stosowania przez nich zachęt dla pracowników.

Niewielka liczba pracodawców (zaledwie 7 badanych) zadeklarowała, że zachęca swoich pracowników do udziału w szkoleniach, przy czym żaden z nich nie wymienił takich działań, jak oferowanie urlopów szkoleniowych, czy refinansowanie dojazdów, kosztów zakwaterowania i pomocy dydaktycznych. Zaniechanie tego rodzaju działań może być również traktowane, jako bariera kształcenia ustawicznego. Dotyczy ona jednak w głównej mierze możliwości dofinansowywania aktywności edukacyjnej pracowników. Tylko bowiem jeden z respondentów wymienił dofinansowanie szkoleń, a inny – że szkolenia odbywają się za granicą i pracownicy mają płacone za czas trwania szkolenia. Pozostali zachęcali swoich pracowników do kształcenia, powołując się na racjonalne argumenty, że szkolenie przyniesie korzyści zarówno pracownikowi, jak i firmie oraz na to, że po szkoleniu będzie miała miejsce impreza towarzysko – integracyjna:

- *„Zachęcam w ten sposób że jest to dobre szkolenie, prowadzone przez fachowców, które się przydaje w codziennej pracy”,*
- *„Jeśli chodzi o szkolenia wyjazdowe to jest tak, że jak czegoś wymagamy to w zamian też coś dajemy. W związku z tym proponujemy pracownikom dodatkowe atrakcje rozrywkowe po odbyciu szkolenia i to zdaje egzamin. (...) to są głównie imprezy integracyjno- towarzyskie z dobrym jedzeniem, piwem, tańcami itp.”,*
- *„Tak, zachęcam, rozmawiam z pracownikami, przekonuję ich za pomocą racjonalnych argumentów że dane szkolenie byłoby korzystne zarówno dla nich jak i dla firmy”*

Generalnie jednak badani pracodawcy nie zachęcali swoich pracowników, aby uczestniczyli w szkoleniach, uważając że:

- **takie szkolenia w ich firmach są niepotrzebne** (*„Ja nie muszę zachęcać; ja te szkolenia robię sam i ja tego nie nadużywam bo nie mam czasu; szkolenia robie tylko wtedy kiedy to jest konieczne; kiedy wchodzi nowe tworzywo i bez udziału w takim szkoleniu pracownik nie jest w stanie wykonać swojej pracy.”*),
- **dobrze wyszkolony pracownik może odejść z firmy** (*„Nie zabiegam o to aby pracownicy uczestniczyli w szkoleniach. Prawdę mówiąc, robię to świadomie, bo trochę się boję o utratę pracowników”*),
- **pracownicy chętnie uczestniczą w szkoleniach i nie ma sensu stosowania dodatkowych zachęt** (*„Moi pracownicy sami z siebie chętnie się szkolą, nie mam problemu aby ich do tego w jakiś szczególny sposób zachęcać”, „Część pracowników*

bardzo chętnie jeździ na szkolenia i to wcale nie ze względu na swój rozwój zawodowy czy podnoszenie kwalifikacji ale ze względów towarzyskich"),

- **udział w szkoleniach jest obowiązkiem pracowników** (*„Udział w szkoleniu jest traktowany przez pracowników tak jak przyjście do pracy; jest lista obecności i nie muszę stosować dodatkowych bodźców. Szkolenia odbywają się w godzinach pracy i muszą być tak zorganizowane aby nie dezorganizować pracy firmy","Udział pracownika w szkoleniu to jest jego obowiązek; oni mają w trakcie szkolenia coś się nauczyć (...) i są pod tym względem sprawdzani; jakie są efekty szkoleń w których uczestniczyli. Zresztą w umowie o pracę jest jasno napisane, że pracownicy będą uczestniczyć w szkoleniach i będą wykonywać swoją pracę zgodnie z tym czego się na tych szkoleniach uczą"*),
- **nie mają odpowiednich możliwości finansowych** (*„Myślę, że takich firm, jak nasze nie stać jest na takie motywowanie pracowników do szkoleń, poprzez oferowanie urlopów czy refinansowanie kosztów szkoleń"*).

Jak wynika z powyższych opinii, nie tylko postawy pracowników wobec kształcenia ustawicznego stanowią wyłączną barierę podejmowania przez nich działań edukacyjnych. Na ograniczenie ich aktywności kształceniowej mają również wpływ postawy samych pracodawców, którzy nie tylko, że nie stosują odpowiednich zachęt, ale również w znaczącej grupie przypadków w ogóle nie szkolą pracowników. Głównymi argumentami zgłaszanymi przez pracodawców w odniesieniu to tego zjawiska były:

- **brak konieczności dokształcania na danym stanowisku pracy** (*„Wydaje mi się, że szkolenia nie są specjalnie potrzebne sprzedawcy odzieży. Moje pracownice są to osoby już po trzydziestce i nie zauważyłam aby one jakoś szczególnie chciały się szkolić; w ogóle nie podejmują tego tematu"*),
- **obowiązek samokształcenia pracowników** (*„W mojej firmie nie ma szkoleń; jest to mała firma usługowa – zatrudniam tylko 2 osoby; aczkolwiek muszę powiedzieć, że pracownicy są zobowiązani we własnym zakresie do samodzielnego podnoszenia swoich kwalifikacji. Takich zorganizowanych form szkolenia ja im nie proponuję, bo to co oni potrafią to na razie wystarcza"*),
- **wyłączne zatrudnianie pracowników o wysokich kwalifikacjach** (*„Ja zatrudniam wyłącznie pracowników wysoko wykwalifikowanych, więc wychodzę z założenia że są to osoby, które znają się na wykonywaniu swojej pracy. Po drugie w naszej branży wydawniczej nikt nie oferuje takich szkoleń", „Troje z moich pięciorga pracowników ma bardzo wysokie kwalifikacje zawodowe i z mojej strony byłoby nietaktem, aby proponować im udział w jakimkolwiek szkoleniu"*).

Ponadto w jednym przypadku zaniechanie procesów kształcenia pracowników miało charakter przejściowy i spowodowane było złym doświadczeniem pracodawcy, u którego zaistniała sytuacja, że wyszkoleni pracownicy odeszli z pracy i założyli konkurencyjne firmy:

- *„Obecnie nie szkolę pracowników, natomiast wcześniej moja firma współfinansowała w bardzo dużym zakresie szkolenia zawodowe pracowników, którzy później odeszli i założyli swoje firmy"*

Reasumując, w opiniach pracodawców pojawiło się wiele barier, które ich zdaniem mogą wpływać na ograniczenie ich skłonności do kierowania pracowników na szkolenia. Deklaracje te można uporządkować. Jak wynika bowiem z odpowiedzi uzyskanych na pytanie o znaczenie dla respondentów poszczególnych czynników, kształtujących aktywność edukacyjną pracowników, większość z nich podkreślała przede wszystkim wagę **braku środków finansowych**, przeznaczonych na ich organizowanie:

- *„Przede wszystkim barierą są koszty; poza tym ja nie widzę większych barier”,*
- *„Wydatki na szkolenia dla małych firm są poważnym problemem i ja mam dylemat czy wyłożyć pieniądze na szkolenie czy też zainwestować je w coś innego”,*
- *„Problem jest z dofinansowaniem kursów wysoce specjalistycznych; bo na tych kursach firmy szkoleniowe robią ogromne pieniądze kosztem drobnych pracodawców, bo wiedzą że bez tych kursów pracodawca zniknie z rynku. A instytucje państwowe tego nie widzą albo nie chcą widzieć; dofinansowują kursy ogólne, bez których można się obejść”*

Ponadto duża grupa badanych za istotną barierę uznała **brak czasu na wyszukiwanie odpowiednich szkoleń** i **brak pomocy odpowiednich instytucji** w wyszukiwaniu odpowiednich dla ich firm szkoleń:

- *„Wyszukiwaniem szkoleń powinna zająć się specjalne instytucja; pracodawca powinien otrzymywać informacje o możliwości szkoleń w momencie kiedy zakłada działalność gospodarczą i później cyklicznie pracodawca powinien otrzymywać od tej instytucji cały wachlarz szkoleń i sposoby, możliwości ich sfinansowania”,*
- *„Brak jakiejkolwiek pomocy w wyszukiwaniu szkoleń i ich finansowaniu. Jeżeli pracodawca sam nie znajdzie szkoleń i ich nie sfinansuje to nikt go w tym nie wyręczy”.*

Kilku badanych jako istotną barierę w organizowaniu szkoleń wskazało **bariery biurokratyczne** i **skomplikowane procedury** przy pozyskiwania środków zewnętrznych na szkolenia:

- *„Konieczność gromadzenia dużej ilości dokumentacji; to należy ograniczyć. Jeśli ja muszę wypełniać tony dokumentów, to po prostu rezygnuję z tego dofinansowania i bardzo często z tego szkolenia; ja rezygnuję wtedy z tego szkolenia nawet jeśli ono miałoby być bezpłatne”*

Zwrócono także uwagę na niską jakość niektórych szkoleń*:*

- *„Brak instytucji, która by zorganizowała szkolenie na takim poziomie, który mnie satysfakcjonował; dlatego że obecnie w naszej branży są oferowane szkolenia od strony teoretycznej i nam takie szkolenia jako praktykom niewiele dają”*

Zatem te właśnie czynniki należałoby uznać za główne bariery kształcenia ustawicznego pracowników, występujące na obszarze małych przedsiębiorstw w Polsce.

Przedstawiciele partnerów społecznych zwrócili uwagę na podobne czynniki ograniczające skłonność pracodawców do skierowania pracowników na szkolenia. Najczęściej podkreślali oni występowanie **bariery finansowej:**

- *„Najpoważniejsza moim zdaniem jest bariera finansowa; i to chyba dotyczy każdej branży”,*
- *„Po pierwsze bariera finansowa, po drugie – bariera finansowa”.*

Kilku badanych uważało, że najpoważniejszą barierą w organizowaniu szkoleń jest **brak świadomości jakie korzyści mogą one przynieść zarówno pracodawcom jak i pracownikom:**

- *„Polemizowałabym z tym, że kwestie finansowe stanowią najważniejszą barierę w podnoszeniu kwalifikacji czy organizowaniu szkoleń. To można byłoby postawić na trzecim może czwartym miejscu. Na przykład moja organizacja od 2 lat prowadzi*

bezpłatne szkolenia, są one świetnie rozreklamowane na terenie całej Polski, bo mamy 9 oddziałów i przekonuję się, że najważniejszą barierą jest brak świadomości dużej części pracodawców, że człowiek, intelekt ludzki jest zasobem niewyczerpanym w przeciwieństwie na przykład do węgla. I pracodawcy po prostu muszą najzwyczajniej w świecie nauczyć się inwestować w ludzi",

- *„Powinno być (...) uświadamianie zarówno pracodawcom jak i pracownikom jakie konkretne korzyści mogą one im przynieść. (...) Powinniśmy pokazywać nawet przykłady zza granicy, że szkolenia przynoszą wymierne korzyści, tak aby zarówno dla pracodawcy jak i pracowników szkolenia nie były koniecznością ale nagrodą, tak jak to jest na przykład w Niemczech".*

Zwracano ponadto uwagę na **nie zawsze wysoką jakość szkoleń czy kształcenia:**

- *„W ostatnim okresie powstało wiele firm szkoleniowych, które tak naprawdę psują ten rynek usług. Część z nich powstało tak naprawdę tylko po to, aby móc skorzystać z tego dofinansowania z EFS",*
- *„Zmieniły się przepisy dotyczące przeprowadzania szkoleń; w tej chwili jest to praktycznie domena firm szkoleniowych i wybór firmy szkoleniowej w wielu przypadkach jest uzależniony od wyniku przetargu, w którym główną rolę odgrywa cena szkolenia. I te firmy najchętniej szkolą w takich ogólnych tematach; brakuje natomiast szkoleń wysoce specjalistycznych, tak jak to było wcześniej. Kolejna kwestia; każde szkolenie powinno się kończyć egzaminem aby sprawdzić wiedzę danego uczestnika szkolenia"*

Występowanie tej bariery – zdaniem badanej kategorii respondentów – jest dość często konsekwencją braku zamierzonego przez pracowników przepływu informacji między nimi a pracodawcami o podjętej aktywności edukacyjnej

- *„Całkiem spora grupa uczestników naszych szkoleń, za które płacą sami płacą i które odbywają się poza godzinami pracy przychodzi do nas i prosi aby o ich uczestnictwie w tym szkoleniu nie dowiedział się ich pracodawca. Ja tego zupełnie nie rozumiem!"*

Kolejną barierą, na którą wskazali respondenci, był **brak** w firmach odpowiednich **badań potrzeb edukacyjnych:**

- *„Na poziomie zakładu pracy nie ma badań potrzeb edukacyjnych, nie ma chyba też rozmów na ten temat; plany szkoleniowe nie odpowiadają potrzebom zarówno pracodawców jak i pracowników. I w takiej sytuacji może pojawić się problem, kiedy pracodawca wysyła pracownika na szkolenie, które go nie interesuje. I niestety te potrzeby szkoleniowe pracowników nie są absolutnie skorelowane z tymi, które wskazują przedsiębiorcy",*
- *„Brakuje mi monitorowania potrzeb pracodawców w zakresie zapotrzebowania na szkolenia i zapotrzebowania na konkretne zawody w danym miejscu przez właściwy urząd pracy"*

O znaczeniu wymienionych wyżej barier kształcenia ustawicznego w małych przedsiębiorstwach może świadczyć to, że tylko jeden przedstawiciel organizacji związkowej był zdania, że w chwili obecnej nie występują w tej dziedzinie żadne ograniczenia:

- *„Moim zdaniem barier już nie ma, po prostu barier już nie ma. To rynek decyduje o tym czy korzystamy z tego czy innego szkolenia. Jest dużo ofert firm szkoleniowych i czy pracodawca będzie chciał z nich skorzystać czy też nie to już jest będzie jego wola. Natomiast jeżeli firma nie ma strategii rozwoju firmy, nie ma planów szkoleniowych,*

nie szkoli pracowników to po prostu nie utrzyma się długo na rynku”

W świetle przedstawionych uwag, istotne wydaje się rozpoznanie opinii zarówno przedsiębiorców, jak i przedstawicieli partnerów społecznych o tym, co mogłoby zachęcić pracodawców do częstszego inicjowania, organizowania i finansowania szkoleń pracowników. Jak wynika z badań, czynnikami tymi byłyby:

- **możliwość pozyskiwania środków publicznych i unijnych na szkolenia** (*„Do mnie przychodzi wiele maili dotyczących ofert szkoleń; ja z nich nie korzystam, ale gdyby mi napisali, że jest możliwość refundacji kosztów (...) to ja bym się zastanowiła czy nie wziąć w nim udziału, a tak jak ja mam płacić 5000 zł za szkolenie, które trwa 3 dni to nie mam najmniejszego zamiaru z niego korzystać”*),
- **wprowadzenie ulgi podatkowej dla tych firm i pracodawców, które organizują szkolenia dla swoich pracowników** (*„Ulga podatkowa byłaby tu genialnym rozwiązaniem …… tu chodzi o jeden przepis, który by to dobrze regulował; czyli firma ma możliwość część podatku przeznaczyć na szkolenie pracowników i jestem pewny, że każda mądra firma z tego skorzysta”*),
- **wprowadzenie systemu zintegrowanego systemu informacji na temat szkoleń** (*„Dla osób bezrobotnych ta informacja o szkoleniach jest bardziej zintegrowana, w urzędach pracy są zatrudnieni specjaliści, którzy są doskonale zorientowani gdzie tych szkoleń szukać. A jeśli chodzi o pracodawców to nie ma takiego zintegrowanego systemu; każdy z nas informacji o szkoleniach musi szukać na własną rękę”, „Brak informacji dla pracodawców z jakich szkoleń możemy skorzystać”, „Informacje na temat szkoleń są bardzo rozproszone, jest trochę dobrych szkoleń, które są bezpłatne ale ich znalezienie nie jest łatwe a jeszcze dopasowanie odpowiedniego terminu, miejsca szkolenia, tematu to jest już niesamowicie trudne”, „Moim zdaniem powinna istnieć strona internetowa dla małych firm, gdzie pracodawca mógłby uzyskiwać informacje w jaki sposób prowadzić firmę, w jaki sposób rozwiązywać problemy, w jaki sposób znaleźć szkolenia”, „Idealna byłaby taka sytuacja jaka jest teraz z kredytami: jest jeden pośrednik kredytowy który współpracuje powiedzmy z 20 bankami. I ja bym chciała aby był ktoś taki od organizowania szkoleń, organizowania funduszy na szkolenie i żeby znajdował chętnych na szkolenie (...) I to będzie dofinansowanie z jakichś środków publicznych, może unijnych a może zapłaci sam pracodawca. I taki człowiek jest tu potrzebny; on nie może być urzędnikiem, który będzie siedział za biurkiem”, „Jest Gazeta Prawna; dlaczego nie może powstać Gazeta dla Małych Przedsiębiorstw i tam mogłyby być zamieszczane propozycje szkoleń zamieszczane przez firmy szkoleniowe”*),
- **zmniejszenie biurokracji, uproszczenie dokumentacji** (*„Ingerencja państwa w proces szkoleń (...) powoduje że jak chcę skorzystać z jakiegoś szkolenia unijnego to muszę wypełniać tony dokumentów i moim zdaniem zminimalizowanie ingerencji państwa w ten proces przyniesie zwiększenie ilości szkoleń”, „Teraz jak staramy się o jakąś pomoc finansową to musimy gromadzić tony papierów, różnego rodzaju zaświadczeń od różnych instytucji. Czyli trzeba uprościć procedury”*),
- **podwyższenie jakości szkoleń, uatrakcyjnienie szkoleń** (*„Obecne szkolenia to budowanie takiej otoczki teoretycznej a nie koncentrowanie się na zajęciach praktycznych”, „Czasem po szkoleniu czuje się niesmak, że płaci się spore pieniądze i ma się wrażenie że ono nic nie dało”, „Szkolenia powinny być dopasowane do potrzeb pracodawców a nie szkolących”*),
- **nawiązanie współpracy małych firm ze szkołami i uczelniami** (*„Moim zdaniem powinna być ścisła współpracy takich firm jak nasze z ośrodkami naukowymi i*

uczelniami, żeby właśnie tam prowadzić te szkolenia i to właśnie te szkoły powinny zdobywać środki zewnętrzne na szkolenia", „Szkolenia powinny być organizowane nie przez przypadkowe firmy ale przez takie uczelnie jak na przykład Politechnika").

Zapytani o tę samą kwestię przedstawiciele partnerów społecznych wskazali natomiast na następujące czynniki, które mogłoby skłonić pracodawców do częstszego organizowania szkoleń pracowników:

- większy dostęp do szkoleń bezpłatnych i dofinansowywanych ze środków publicznych i unijnych,
- podniesienie jakości szkoleń,
- intensywność zmian technologicznych, zachodzących w firmach, wymuszających podwyższanie lub uzupełnienie kwalifikacji pracowników,
- zwiększenie wymogów w zakresie bhp,
- istnienie w firmach silnych intelektualnie związków zawodowych.

Jak z tego wynika, czynniki wpływające na zwiększenie skłonności pracodawców do kierowania pracowników firm na szkolenia, mają przede wszystkim wymiar finansowy. Niemałe znaczenie ogrywają jednak również w tym przypadku ich oczekiwania, co do merytorycznego poziomu szkoleń. Należałoby jednocześnie podkreślić, że pracodawcy wskazali na znacznie większą liczbę czynników, które zwiększyłyby ich zainteresowanie szkoleniami, co może oznaczać to, że dostrzegają oni więcej niedoskonałości obecnie funkcjonującego systemu, związanego z kształceniem ustawicznym. Przedstawiciele partnerów społecznych wskazywali raczej na uwarunkowania ogólne, aniżeli w sposób szczegółowy rozwiązujące problemy edukacji permanentnej w firmach.

2.3.2.2. Badanie pracowników

Wcześniej zostały przedstawione, występujące w opiniach pracowników, czynniki motywujące ich do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Teraz przyjrzyjmy się elementom ograniczającym podejmowanie tego rodzaju działań. Najważniejszymi barierami w znacznym stopniu utrudniającymi, a nawet uniemożliwiającymi pracodawcom inicjowanie i organizowanie kształcenia pracowników, a pracobiorcom uczestnictwo w różnego rodzaju formach kształcenia ustawicznego jest **brak środków finansowych i chęci**:

- *„Najważniejsze aby była chęć podnoszenia swoich kwalifikacji no i oczywiście pieniądze, bo nie ukrywajmy że to kosztuje i albo pieniądze znajdzie pracodawca albo sam pracownik"*
- *„(...) zdarza się – ostatnio właśnie szef powiedział, że na razie nie ma takiej możliwości, zobaczymy co będzie później. Tutaj barierą są finanse"*
- *„(...)chęci i kasa (...)"*
- *„(...) od sytuacji finansowej ich firm; bo raczej taką świadomość że szkolenia są potrzebne to ma zdecydowana większość pracodawców. Ale nie ma co ukrywać, że są ograniczeni właśnie przez finanse (...)"*
- *„Pracodawca nie jest zainteresowany poszukiwaniem dodatkowych funduszy na szkolenie swoich pracowników, tylko myśli żeby jak najwięcej mieć dla siebie?"*
- *„Bo są tacy ludzie, właściwie firmy, które kombinują jak najmniej wydać środków na szkolenia pracowników; ich ten temat nie interesuje (...)"*

- *„(...) zależy od tego czy dany pracodawca jest dobrym managerem i czy ma taką świadomość, że danego pracownika trzeba wyszkolić, bo może być też taka sytuacja jak tu słyszymy, że niektórzy pracodawcy uważają, że pracownicy powinni być tylko ich parobkami"*

Szczególnie niebezpieczna z punktu widzenia pracowników jest niechęć pracodawców do kształcenia ustawicznego pracowników, wynikająca z ich dążenia do maksymalizacji osiąganych zysków przy ciągłym ograniczaniu inwestowania w rozwój zawodowy pracowników. Przyjmowanie takiej postawy może być wynikiem niewiedzy pracodawcy i nieznajomości podstawowych zasad dobrego zarządzania firmą:

- „(…) *Pracodawca nie zdaje sobie sprawy w jaki sposób nakłady na szkolenia im się zwrócą; w jakim czasie i oni po prostu nie chcą inwestować w szkolenia"*
- *„(...) zależy dużo od danego pracodawcy, od jego skąpstwa, czy krótkowzrocznego postrzegania interesów własnej firmy. Bo wiadomo powszechnie, że czym lepszy pracownik, tym lepsze perspektywy rozwoju jego firmy. Pracownik przecież nie pracuje dla siebie, tylko pracuje przede wszystkim dla danego pracodawcy. I jeżeli tego pracodawca nie widzi że czym lepszy pracownik tym lepsza firma to nie będzie miał sukcesu (...) po prostu większość pracodawców chce tego swojego pracownika wycisnąć jak gąbkę Jest mało takich pracodawców jak mój szef i w tym tkwi problem"*.

Czynniki te stanowią to istotną przeszkodę w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności zawodowych lub nabywaniu nowych:

- *„(...)Zazwyczaj wartościowe szkolenia są dosyć drogie", „zarobki limitują rozwój pracownika, bo większość szkoleń jest płatnych, w związku z tym podzielić zarobek na utrzymanie i jeszcze kształcenie jest po prostu ponad siły".*

Barierą może być również **postawa samych pracowników**, którzy nie chcą się kształcić, a każde skierowanie od pracodawcy do udziału w kursach/szkoleniach traktują jako karę, nie dostrzegają zalet podejmowania tego rodzaju działań:

- *„(...) jest dużo pracowników którzy nie chcą się szkolić; przed szkoleniami po prostu się bronią jak mogą a jak już muszą, to chcą tylko dosiedzieć.(...)"*
- *„Nie mogłem się do tego zmobilizować; nie chciałem dodatkowo siedzieć po pracy przed komputerem, wolałem po pracy się trochę zrelaksować, pobiegać, pograć w piłkę"*
- *„(...) nie było tej motywacji (...)"*
- *„(...) nie miałem tyle silnej woli aby pójść na niemiecki. (...)"*
- *„myślę, że to jest zupełnie normalne w przypadku osób, którym już niewiele brakuje do emerytury czy do tych zasiłków pomostowych. I ich postawa jest taka: a niech jedzie ktoś młody, on więcej zapamięta, bardziej mu się to przyda aniżeli mnie"*

Kolejnym elementem ograniczającym skłonność do kształcenia pracowników jest ich **niechęć do pokrywania kosztów z tym związanych**. Gdy pojawia się konieczność zainwestowania we własny rozwój zawodowy, nie chcą finansować tego z własnych środków:

- *„Jeżeli są kursy jakieś zawodowe, podnoszenie naszych kwalifikacji, to się każdy zgłasza, każdy chętnie by poszedł, a jeżeli jest to szkolenie płatne przez pracownika to nie ma chętnego"*

- *„Jeżeli to byłby bodziec finansowy od strony pracodawcy to na pewno bym poszedł, lub jeżeli to byłoby finansowane przez pracodawcę niekoniecznie związane z podniesieniem mojej pensji, to też bym skorzystał, ale sam z siebie to raczej nie (...)”*

Ponadto pracowników zniechęcać może krótkowzroczność pracodawcy i jego **niechęć do wprowadzania wszelkiego rodzaju udogodnień i nowości technicznych**:

- *„(...)wymyśliłem takie nowe rodzaje szalunków, które można byłoby z powodzeniem zastosować, poszedłem z tym do szefa a on mi mówi: Jurek, ty nie bądź za mądry, lepiej się skup na robocie, a nie na wymyślaniu, ja tu zatrudniam doradców od wymyślania nowych rozwiązań i to nie jest twoja rola. No i zrozumiałem wtedy, że nie ma sensu coś udoskonalać, szkolić się jak to nie jest w smak szefowi.(...)”*

Wyniki badań wykazały, że pracodawcy podczas doboru pracowników do udziału w różnych formach kształcenia ustawicznego przyjmują **kryteria dyskryminacyjne**. Formy i przejawy postaw dyskryminacyjnych mogą mieć różny charakter i najczęściej związane są z cechami społeczno – demograficznymi kandydatów takimi, jak wiek, Pracodawcy dokonując selekcji pracowników wybierają przede wszystkim osoby młode:

- *„(...) bariera wiekowa, ponieważ młodszy umysł jest w stanie wchłonąć więcej wiedzy”*
- *„(...)bariera wieku; ja mam prawo jazdy kategorii A, B, C, ale jak się dowiedzieli że mam 56 lat to już nie chcieli ze mną rozmawiać….nie chcieli ze mną rozmawiać, bo ja chciałem się przeszkolić na kierowcę autobusy na MPK. Powiedzieli mi, że jest to możliwe tylko do 30 lat (...)”*
- *„Moim zdaniem pracodawcy najchętniej szkolą młode osoby, które są jeszcze niedoświadczone w pracy”*
- *„(...) Powiedzieli, że na to szkolenie nie chcą dawać młodych bo oni na tym nie potrafiliby skorzystać. Ponadto pracodawcy nie chcą wysyłać na szkolenia ludzi, których nie znają, których nie są pewni czy na przykład miesiąc, dwa po odbytym szkoleniu nie zwolnią się z pracy i pójdą do innego pracodawcy albo wyjadą za granicę”*
- *„(...) osoby młodsze częściej są wysyłane na kursy niż osoby starsze bo pracodawca zakłada, że ten młody pracownik dłużej u niego popracuje i płacą za niego”*.

Również kierowanie się przez pracodawców podczas doboru pracowników na szkolenia/kursy wyłącznie poziomem i kierunkiem wykształcenia oraz zajmowanym stanowiskiem, zniechęca pozostałych pracowników:

- *„W mojej firmie pracodawcy chętniej na szkolenia wysyłają pracowników po szkołach technicznych; firma kiedyś próbowała zatrudniać pracowników po studiach, ale to się nie sprawdziło.”*
- *„Z moich obserwacji wynika, że najczęściej na szkolenia są wysyłani pracownicy administracyjni”*
- *„U mnie w firmie najczęściej szkoleni są jednak pracownicy produkcyjni; odbywa się to tak że przyjeżdża serwisman z zagranicy i w towarzystwie dwóch dobrych tłumaczy, którzy biegle posługują się językiem technicznym organizują nam te szkolenia”*
- *„(...)najczęściej wysyłają wykształconych na średnim poziomie. W ten sposób (...), ci którzy są naprawdę wykształceni dobrze, oni już mają tych kursów, tego przygotowania więcej niż osoby, które są na tym średnim poziomie wykształcone”*

Barierą edukacyjną pracowników jest również stosowanie podczas doboru pracowników na szkolenia innych nieformalnych kryteriów. Stosowanie tego rodzaju praktyk powoduje, że na szkolenia nie zawsze kierowane są osoby, które powinny podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności zawodowe:

- *„(...) jeżeli ktoś lepiej zna kierownika wydziału to wtedy on jest kierowany na szkolenie; to ten kierownik decyduje o tym czy danego pracownika wysłać na dane szkolenie i je sfinansować. Oczywiście nie można tego też nazwać dyskryminacją"*
- *„Moim zdaniem, jeżeli ktoś został przyjęty do pracy z polecenia szefa, czyli zaczął pracować po znajomości to zapewne on szybciej zostanie skierowany na szkolenie aniżeli osoba która przyszła do pracy do tej firmy na przykład z urzędu zatrudnienia"*

W podobnej sytuacji znajdują się pracownicy firm, gdzie na szkolenia wysyłani są wyłącznie nowozatrudnieni pracownicy:

- *„(...) pracodawca stawiał na szkolenia ludzi nowo przyjętych którzy mieli mniejszą wiedzę i oni byli właśnie szkoleni. Niż ci co zajmują kierownicze stanowiska (...)".*

Jednym z elementów znacznie ograniczających skłonność pracowników i pracodawców do kształcenia ustawicznego jest **zła organizacja pracy i zbyt duże obciążenie obowiązkami zawodowymi**:

- *„Dodatkową barierą jest właśnie zbyt dużo bieżącej pracy w firmie; po prostu nie ma na to czasu. To jest smutne, ale tak właśnie jest."*
- *„(...) czasu nie było (...)"*

Powód ten jest szczególnie istotny w przypadku małych przedsiębiorstw, gdzie nie ma możliwości przesunięcia innego pracowniana na zastępstwo, a wysłanie pracownika na szkolenia prawie zawsze wiąże się z powstaniem przestojów:

- *„(...) generalnie pracodawcy boją się osób które się często szkolą w godzinach pracy; bo to pociąga za tym to, że nie ma komu pracować, bo widzą, że osoba która studiuje to ma dużo urlopu i nie ma kim go zastąpić, a praca musi być wykonana. W małych firmach nie ma tu możliwości większych przesunięć, zazwyczaj jest za mało osób zatrudnionych ze względu na koszty. Pracodawcy nie lubią jak pracownicy wyjeżdżają na szkolenia, no bo jest taka sytuacja, że jak zabraknie tego pracownika to się wszystko wali."*
- *„Ciężko jest wysłać pracownika, ponieważ w tych małych firmach, jak np. w tej w której ja pracuję, są dwie osoby i bardzo dużo obowiązków i trudno jest wysłać pracownika na szkolenie, bo wtedy nie miałby kto pracować i pracodawca nie może sobie na to pozwolić. (...)"*
- *„(...) taki kurs na który pracodawca musiałby mnie wysłać trwa półtora miesiąca i przez ten czas nie byłoby mnie w pracy."*

Kolejnym argumentem zniechęcającym pracodawców – w opinii pracowników – do inwestowania w edukację swoich pracowników, jest obserwowany w ostatnim czasie **wzrost emigracji zarobkowych Polaków** do pozostałych krajów członkowskich UE. Pracodawcy obawiają się, że poniesione nakłady finansowe nie zwrócą się, bo pracownik po zakończeniu kształcenia zmieni pracodawcę lub wyjedzie do pracy za granicę:

- *„(...) skrzyknęliśmy się z kolegami i zapytaliśmy się kierownictwa czy byłoby możliwe zorganizowanie dla nas przez firmę kursu języka angielskiego. Odpowiedź była krótka - nie! A dlaczego nie? No bo wszyscy uciekniecie do Anglii"*

- *„Ile jest takich teraz sytuacji, że pracodawca wyśle na takie szkolenie, a później taki pracownik znajdzie lepszą prace i sobie wyjedzie np. do Anglii”*
- *„Na pewno. Np. mój szwagier się przeszkolił, wyjechał do Anglii i nie ma zamiaru wracać. Ja mu się z drugiej strony nie dziwie. Lepsze pieniądze tam są”*
- *„(...) jeżeli się idzie na jakieś szkolenie, no to wiadomo, że pracodawca chciałby takiego pracownika mieć dla siebie, a nie żeby odszedł np. do innej firmy. I to może też jest przeszkodą, że pracodawca nie chce wkładać pieniędzy w te szkolenia i nie organizuje żadnych szkoleń”*

Prawdą jest jednak, że pracodawcy próbują ustrzec się przed tego rodzaju sytuacjami, podsuwając pracownikom umowy, w których zobowiązują się oni do przepracowania jakiegoś okresu na rzecz przedsiębiorstwa, które zainwestowało w jego kształcenie:

- *„(...) a miałam taką sytuację, że chciałam zmienić pracę, trafiłam do jednej firmy i rozmawiałam z bardzo miłą szefową, która mi powiedziała, że warunkiem rozpoczęcia pracy jest przejście szkolenia, które kosztuje 3 tysiące złotych, które ona sfinansuje, ale ja muszę podpisać zobowiązanie że będę u niej pracować co najmniej 2 lata”*

Takie działanie jednak z kolei bardzo **zniechęca pracobiorców do korzystania z tego rodzaju dwustronnych zobowiązań i podnoszenia kwalifikacji** zawodowych lub nabywania nowych.

Z przeprowadzonych badań wynika, że czynnikiem zniechęcającym pracowników do uczestnictwa w różnych formach i rodzajach kształcenia ustawicznego jest **brak związku między zakończeniem nauki, a wysokością płacy czy możliwością awansu zawodowego:**

- *„(...) co z tego że pracodawca będzie szkolił pracowników jak będzie płacił wykwalifikowanemu pracownikowi najniższą stawkę. To jest nieuczciwe, bo wyszkolony pracownik jest o wiele wydajniejszy aniżeli niewyszkolony”*
- *„(...) A tu w tej firmie raczej nie, mam zawód i nie ma możliwości awansowania, jest księgowa, jest szef administrator i nie ma wyższego stanowiska, i koniec”*

Obawa pracodawcy przed ubieganiem się o wyższe wynagrodzenie przez pracownika po zakończeniu kształcenia może też wpływać niekorzystnie na skłonność pracodawców do inicjowania i finansowania kształcenia swoich pracowników:

- *„... sam fakt odbycia szkolenia raczej niczego nie zmienia w sytuacji pracownika. On musi się jeszcze czymś wykazać, musi udowodnić że to szkolenie przyczyniło się do lepszego, skuteczniejszego wykonywania pracy. Teoretycznie to się powinno przekładać na awanse czy podwyżkę”*
- *„...pracownik po odbyciu szkolenia może zażądać większej płacy. Więcej umiem, więcej potrafię, więcej dla Pana zarobię, chciałbym też więcej zarabiać i tego też pracodawcy mogą się obawiać”*

Do barier utrudniających rozwój kształcenia ustawicznego w Polsce respondenci zaliczyli również **wysokie podatki oraz charakter działalności prowadzonej przez firmę:**

- *„Myślę ogólnie, że problem w Polsce polega na tym, że po pierwsze są za wysokie podatki (...)”*
- *„W budownictwie to nie ma potrzeby takiego samokształcenia (...)”*

Ponadto elementem zniechęcającym jest zapewne **zła organizacja szkoleń od**

strony merytorycznej i praktycznej. Rozmówcy podczas wywiadów wskazywali na niedostosowanie zawartości programów edukacyjnych do rzeczywistych potrzeb:

- *„(...) na szkoleniach, uczą nas czego innego, a co innego wymaga od nas inspekcja. Oni po prostu chcą nam wlepić jak najwięcej kar. Ponadto te wymagania, interpretacje przepisów przez inspekcję drogową są inne u nas na Podlasiu a zupełnie inne w województwie mazowieckim"*
- *„(...)Dla mnie szkolenie jest wartościowe, kiedy ma swój wymiar praktyczny; jeżeli jest praktyka to wtedy można powiedzieć, że to szkolenie jest pożyteczne"*

Jak z tego wynika, opinie pracowników oraz wcześniej zaprezentowane poglądy pracodawców i partnerów społecznych w znacznej mierze pokrywają się.

2.3.3. Ocena systemu szkoleniowego pod względem prawnym

W dotychczasowej treści raportu pojawiły się już pewne elementy, związane z oceną funkcjonującego w Polsce systemu prawnego. Szczególnie podkreślali znaczenie tego elementu przedstawiciele partnerów społecznych, zwracając uwagę na niestabilność przepisów prawa w odniesieniu do sposobu działania podmiotów gospodarczych. Traktowali oni jednak ten czynnik, jako jedną z determinant, które ograniczają skłonność pracodawców do kształtowania aktywności edukacyjnej pracowników. Natomiast w tym fragmencie, chcielibyśmy przedstawić opinie respondentów odnoszące się wyłącznie do obowiązujących uwarunkowań prawnych systemu kształcenia.

2.3.3.1. Badanie pracodawców i partnerów społecznych

Większość badanych pracodawców nie potrafiła ocenić systemu szkoleniowego pod względem prawnym. Dotyczyło to zarówno form szkolnych, jak i pozaszkolnych. Symptomatyczna w tym względzie była wypowiedź jednego z uczestników badania, który zadeklarował wprost, że **znajomość przepisów, odnoszących się do kształcenia ustawicznego wśród pracodawców jest znikoma bądź żadna:**

- *„My tak naprawdę to nie znamy tych przepisów co my możemy w zakresie szkoleń czego nie możemy, co nam się należy (..) i tak naprawdę głównymi beneficjentami szkoleń są urzędnicy, którzy zajmują się rozdzielaniem pieniędzy na szkolenia"*)

Pracodawcy usprawiedliwiali swoją nieznajomość przepisów prawa, przy czym zwracali przede wszystkim uwagę na aspekty finansowe lub organizacyjne uznając, że właściciele małych firm nie mogą pozwolić sobie na dofinansowywanie studiów, szkoleń czy udzielanie płatnych urlopów szkoleniowych dla swoich pracowników:

- *„Prawda jest taka, że rzadko kogo z nas – małych pracodawców stać na to aby naszych pracowników wysyłać na studia, ze względu na dofinansowanie i brak czasu pracowników. Bo celem prywatnego pracodawcy nie jest zapewnienie pracownikowi odpowiedniego wykształcenia, tylko żeby jego firma przynosiła zyski (..) Nie możemy sobie pozwolić na ciągłe doszkalanie pracowników, bo ten pracownik potrzebny jest nam na produkcji aby wykonywał konkretną pracę"*

Podkreślili, że dotychczasowe rozwiązania prawne dotyczą tylko dużych firm:

- *„Te rozwiązania prawne w kwestii organizacji szkoleń, jak prawo do urlopu, zwolnienie z części dnia pracy itp. (....) tak naprawdę dotyczą dużych firm czy instytucji państwowych czy samorządowych"*

Można w związku z powyższym uznać, że w celu przezwyciężenia niechęci do bardziej aktywnego uczestnictwa pracodawców w kształcenie ustawicznym pracowników,

niezbędne jest dostosowanie funkcjonujących w tej dziedzinie przepisów do potrzeb, zwłaszcza małych firm. Wydaje się, że dobrym rozwiązaniem byłoby fakultatywne ich traktowanie, szczególnie w odniesieniu do urlopów szkoleniowych, czy opłacania nauki:

- *„Te przepisy dotyczące udzielania urlopów szkoleniowych czy opłacania za studia powinny pozostać fakultatywne. Ja obecnie czasami daję pracownikowi skierowanie na szkolenie, ale nie jest tak, że on z tego tytułu czegoś ode mnie żąda. On wie że ma do czegoś prawo, ale mnie jako pracodawcy na to nie stać. Pracownik wie, że ja mu chcę jakoś pomóc, ale mnie nie jest stać aby wypełnić w stosunku do niego te wszystkie zobowiązania, które wynikają z kodeksu pracy"*

Należy podkreślić, że wypowiedzi pracodawców świadczą o tym, że radzą oni sobie z tymi przepisami, bowiem korzystają z nich w miarę swoich możliwości. Tym niemniej zwraca uwagę pogląd, że większość uprawnień, wynikających z uregulowań prawnych dotyczy pracowników, a nie pracodawców:

- *„Moim zdaniem błędny jest zapis w ustawie dotyczący skierowania; jeśli masz skierowanie to masz to i to… to ci się należy. I nasi pracownicy nie dostają skierowań na szkolenia, chociaż opłacamy studia naszych pracowników"*

Najwięcej emocji wśród badanych wzbudziła konieczność realizowania pewnych świadczeń wobec pracowników kształcących się w sytuacji, kiedy pracownik odchodzi z firmy po odbyciu drogiego szkolenia, opłaconego przez pracodawcę:

- *„Moim zdaniem powinny wejść w życie jasne przepisy, które by jasno określały, że pracownik, którego pracodawca skieruje na szkolenie i sfinansuje mu to szkolenie powinien zwrócić koszt tego szkolenia w przypadku odejścia z firmy i to powinno być automatyczne; nie powinno być dopuszczanie jakichś wyjątków (…) to powinno być jasne i czytelne; odchodzisz z firmy, uczestniczyłeś w drogim szkoleniu za które zapłacił pracodawca to zwróć pieniądze",*
- *„My kosztem naszego czasu i pieniędzy musimy takiego człowieka po szkole przygotować do wykonywania pracy na określonym stanowisku a potem jak on się już wszystkiego nauczy to odchodzi do konkurencji albo zakłada własną firmę albo po prostu wyjeżdża do pracy zagranicą a my musimy znowu szkolić nowe osoby"*

Podobnie zatem, jak w badaniu dotyczącym stosowania przez polskie firmy zakładowego funduszu szkoleniowego, jako instrumentu wspomagającego kształcenie ustawiczne pracowników, był to jeden z najważniejszych czynników, ograniczający skłonność pracodawców do tworzenia tego funduszu oraz kierowania pracowników na szkolenia[54]. Zatem szkolenia powinny być skierowane przede wszystkim do tych pracowników, którzy po ich odbyciu zachowają się lojalnie wobec pracodawcy

- *„Te dofinansowania są skierowane do osób, z którymi firma wiąże pewne nadzieje, chce ich u siebie zatrzymać i w takim przypadku umowa lojalnościowa powinna zostać utrzymana; natomiast przy szkoleniach produktowych realizowanych na co dzień nie ma takiej potrzeby"*

Badani przedstawili również kilka konkretnych propozycji rozwiązań prawnych,

[54] Ocena taka była przedmiotem deklaracji pracodawców uczestniczących w badaniach przeprowadzonych przez zespół badawczy Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w ramach badań podjętych na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2006 r., realizowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 (DWF_1.1._8A-2005) współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Por. E. Kryńska i inni, 2006, s. 62.

które – ich zdaniem – mogłyby w znaczący sposób przyczynić się do zwiększenia liczby organizowanych przez nich szkoleń, co mogłoby oznaczać zmniejszenie barier kształcenia ustawicznego pracowników. Należały do nich:

- **opracowanie i wprowadzenie do systemu prawnego regulacji, związanych z nagradzaniem pracowników, podnoszących swoje kwalifikacje** (*„Myślę, że należałoby wprowadzić do systemu prawnego możliwość przydzielania nagród dla pracowników, którzy podnoszą swoje kwalifikacje”*),
- **stosowanie odliczeń kosztów kształcenia od kosztów pracy, obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku finansowania kształcenia pracowników** (*„Może warto się zastanowić nad rozwiązaniem, aby koszty szkoleń były odejmowane od kosztów pracy; nie mam pomysłu jak to powinno wyglądać; może pracodawca powinien odprowadzać mniejsze składki na ZUS jeśli ponosi koszta związane ze szkoleniem pracowników”*),
- **wprowadzenie odliczeń (ulg) podatkowych dla firm, które organizują szkolenia dla swoich pracowników** (*„Należy wprowadzić ulgi podatkowe dla firm, które organizują szkolenia dla swoich pracowników. To jest proste rozwiązanie, a zarazem skuteczne”*),
- **rozszerzenie możliwości korzystania z dofinansowania, które powinno obejmować nie tylko koszty szkoleń, ale również dojazdu na nie, wyżywienia, noclegu** (*„Jeżeli uda się nam zdobyć jakieś środki na dofinansowanie szkolenia to jest to tylko i wyłącznie na samo szkolenie. Nie ma możliwości aby uzyskać dofinansowanie na inne świadczenia, które są związane ze szkoleniem, a więc dojazd, a więc koszty wyżywienia czy nocleg (..). I trzeba w tym względzie wziąć przykład z PFRON, z programu STUDENT, gdzie oni dofinansowują studia osobom niepełnosprawnym, ale także płacą za dojazdy i gdyby ten system został wprowadzony przy szkoleniach, to wtedy pracodawcy byłoby łatwiej. Obecnie mały pracodawca nie może sobie pozwolić na zwolnienie pracownika z dnia pracy z powodów egzaminów czy pisania pracy magisterskiej.”*).

Propozycje rozwiązań prawnych, zadeklarowane przez pracodawców odnosiły się zatem w głównej mierze do kwestii finansowych. Oznacza to, że dla małych firm szkolenia pracowników są zbyt kosztowne. Motyw ten pojawiał się zresztą w wielu poprzednio wskazywanych wypowiedziach.

Kliku badanych pracodawców było natomiast absolutnie przeciwnych zapisywaniu w przepisach prawnych ustaleń dotyczących urlopów szkoleniowych, czy też możliwości dofinansowywania procesu kształcenia pracowników. Ich zdaniem to powinno być regulowane tylko i wyłącznie na podstawie umowy cywilno–prawnej między pracodawcą, a pracownikiem. Uważali oni bowiem, że tego rodzaju zapisy stanowią istotne ograniczenie swobody działalności gospodarczej i ingerują w sposób zarządzania firmą:

- *„Moim zdaniem nie powinno być w prawie żadnych przepisów, które by cokolwiek firmie narzucały w stosunku do pracownika. Takie zobowiązanie lojalnościowe, czy jego brak bądź inne kwestie na przykład urlopy albo dofinansowanie do studiów powinno być tylko i wyłącznie wynikiem negocjacji między pracodawcą, a pracownikiem. Państwo absolutnie nie powinno się do tego wtrącać”*

Zupełnie inne opinie, odnoszące się do uregulowań prawnych, związanych z kształceniem pracowników wyrazili przedstawiciele partnerów społecznych. Uważali oni, że ponieważ znaczna część pracodawców nie chce ponosić kosztów szkoleń swoich pracowników, to należy ich do tego zobligować poprzez odpowiednie zapisy prawne. Szczególnie zwracali na to uwagę przedstawiciele organizacji związkowych. Podkreślali oni

przy tym to, że pracodawcy w większości przypadków przerzucają koszty kształcenia na pracowników, a pokrywają jedynie koszty szkoleń obowiązkowych:

- *„W tych firmach, które ja znam to pracodawca może ale niczego nie musi; więc w związku z tym pracownicy nie mają udzielanych urlopów szkoleniowych i generalnie pracodawca płaci tylko za te szkolenia, które są obowiązkowe. Jak pracownik chce podnosić swoje kwalifikacje, to musi sam płacić za szkolenia"*

Wskazywali także na konieczność wprowadzenia obligatoryjnego obowiązku kształcenia pracowników:

- *„Na pewno trzeba to zrobić mądrze, ale ja bym wprowadziła na pracodawców obowiązek szkolenia zawodowego pracowników. A obecnie mamy do czynienia z taka sytuacją, że jak pracodawca nie musi, to zazwyczaj nikogo nie wysyła na szkolenia, nie musi- to nikomu nie udziela urlopu szkoleniowego, nie musi to nikomu nie dofinansuje nauki itd."*

Takim poglądom, szczególnie temu ostatniemu, stanowczo sprzeciwili się przedstawiciele organizacji pracodawców, którzy uważali, że świadczenia przysługujące pracownikowi kształcącemu się powinny jedynie przysługiwać w następujących przypadkach:

- **jeśli umiejętności nabywane w trakcie kształcenia będą przydatne w firmie** (*„Ja sobie nie wyobrażam takiej sytuacji, gdzie mój pracownik studiuje tę przysłowiową filozofię a ja miałabym obowiązek udzielenia mu 15 dni dodatkowego, płatnego urlopu. Dlaczego miałabym mu finansować te studia, jak te umiejętności nie będą u mnie w firmie wykorzystywane"*),
- **jeśli pracownik jest w stanie wykorzystać nabyte umiejętności w pracy zawodowej** (*„To jest sprzeczne z zasadą wolnego rynku; pracodawca generalnie wyśle na szkolenie takiego pracownika, który wykazuje pewne umiejętności i który rokuje to, że jak się jeszcze więcej w niego zainwestuje to on będzie generował zyski dla firmy"*).

Zatem o możliwościach kierowania pracowników na szkolenia doskonalące ich umiejętności powinien decydować sam pracodawca, a nie obligatoryjne przepisy. Niezgodność poglądów przedstawicieli organizacji związkowych i pracodawców wydaje się być konsekwencją wcześniejszych stanowisk tych grup w odniesieniu do dotychczasowego przebiegu procesów kształcenia ustawicznego w polskich firmach. Reprezentanci organizacji związkowych bowiem głównej bariery upatrywali w niechęci pracodawców do kierowania pracowników na szkolenia, a przedstawiciele pracodawców – w niechętnych postawach pracowników. Należałoby więc przeprowadzić dodatkowe konsultacje, które umożliwiłyby dokonanie wyboru rozwiązań satysfakcjonujących obie grupy partnerów społecznych.

Jednocześnie na podkreślenie zasługuje, że w jednej kwestii wszyscy respondenci byli zgodni. Dotyczyło to ulg podatkowych dla firm, które można byłoby wprowadzić i traktować, jako element zachęcający pracodawców do kształcenia pracowników:

- *„Moim zdaniem powinno się wprowadzić, takie rozwiązania prawne że jeżeli pracodawca organizuje szkolenie to powinien być zwolniony z płacenia jakiejś części podatku i wtedy to zainteresowanie pracodawców szkoleniami na pewno by wzrosło"*

Rozwiązania w tej dziedzinie powinny być podobne do tych, które uzależnione są od zatrudnienia osoby niepełnosprawnej:

- *„Pracodawca powinien mieć ulgi podatkowe z tytułu organizacji szkoleń dokładnie w ten sam sposób jak to jest rozwiązane z przypadku ulgi z tytułu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Proszę bardzo, można było znaleźć rozwiązanie? Można! I*

szkolenia też powinny w ten sposób być rozwiązane"

Ulgi te jednocześnie mogłyby zostać powiązane z systemem funkcjonowania lokalnego rynku pracy. Pracownik, który po szkoleniu zwolniłby się z pracy, nie musiałby być szkolony przez powiatowy urząd pracy w ramach aktywnych programów, co stanowiłoby istotną oszczędność środków publicznych:

- *„I jeżeli pracownik zostałby wyszkolony w zakładzie pracy; nawet w przypadku zwolnienia nie musiałby już być szkolony przez urząd pracy, także część tych środków przeznaczonych na szkolenia w urzędach pracy można byłoby zaoszczędzić"*

Ten ostatni argument wydaje się jednak dość problematyczny, bowiem nigdy nie ma pewności, jak będzie przebiegała ścieżka kariery zawodowej zwalnianego pracownika.

Deklaracje złożone przez przedstawicieli partnerów społecznych zdają się potwierdzać istotność oczekiwanych przez pracodawców rozwiązań, dotyczących systemu podatkowego. W pojedynczych wypowiedziach pojawiła się również opinia o tym, że zmiany w tej dziedzinie powinny również dotyczyć pracowników:

- *„Ja bym wrócił do pewnych rozwiązań, które się wcześniej sprawdziły; ulgi podatkowe dla tych pracowników, którzy chcą się uczyć i ponoszą z tego tytułu określone wydatki; ponadto powrót do urlopów szkoleniowych, to nie powinno być uznaniowe, tylko ustawowe."*

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami prawnymi, dotyczącymi podatku dochodowego od osób fizycznych i prawnych[55], tego rodzaju ulgi zarówno w odniesieniu do pracodawców, jak i pracowników nie występują.

Badana kategoria respondentów była również zgodna co do tego, że pracownicy powinni mieć obowiązek odpracowania szkolenia lub zwrócenia jego kosztów. Zależeć to jednak powinno – ich zdaniem – od **wartości sfinansowanego przez pracodawcę szkolenia:**

- *„To powinno być uzależnione od wartości danego szkolenia; jeśli pracownik idzie na jednodniowe szkolenie, bo mu się skończyły uprawnienia na wózek czy suwnicę to oczywiście nie, natomiast jeśli jest to drogie szkolenie, dzięki któremu może samodzielnie wykonywać jakiś zawód i z tego powodu na przykład został podkupiony przez konkurencję to oczywiście tak",*
- *„Jeśli pracownik poszedł na kurs za 15 000 zł. opłacony przez pracodawcę, to jak nie chce pracować w tej firmie jeszcze 2 lata to niech odda pieniądze i może odejść. Sytuacja jest klarowna i nie ma dyskusji"*

Ponadto w większości, badana grupa przedstawicieli partnerów społecznych z niepokojem przyjęła informację reprezentanta organizacji pracodawców – uczestnika badania – o tym, że niektóre rodzaje szkoleń mają być opodatkowane, choć nie ma w tej sprawie ostatecznej decyzji:

- *„Tu chodzi o to, że jeżeli pracownik uczestniczył w szkoleniu organizowanym przez jednostkę akredytowaną przez kuratorium oświaty to zakład pracy ma obowiązek odprowadzić od takiego szkolenia podatek i w związku z tym pracownicy przestaną się szkolić bo nie będą chcieli sami płacić za szkolenie 20% ich wartości; szkolenia dzisiaj kosztują od kilkuset do kilkunastu tysięcy złotych. Na ten temat nie chciało wypowiedzieć ani Ministerstwo Edukacji, ani Kuratorium, odesłano nas do Urzędu*

[55] Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, stan prawny na 24 września 2007 r., Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, stan prawny z 7 lipca 2006 r.

Skarbowego i czekamy na ich decyzję”.

Przedstawiciele partnerów społecznych, w świetle przeprowadzonych badań, wskazali również w końcowej fazie wywiadów fokusowych na najistotniejsze elementy przyszłego modelu kształcenia ustawicznego pracowników. Proponowali oni, aby:

- **wprowadzić w Polsce obowiązek doprecyzowania w przypadku ludzi młodych ścieżek kariery zawodowej**, które w znacznym stopniu mogłyby ograniczyć uzyskiwanie kwalifikacji modnych, ale nieprzydatnych z punktu widzenia oczekiwań pracodawców (*„My jesteśmy społeczeństwem niewyedukowanym, jeśli chodzi o planowanie ścieżki zawodowej. We Francji, czy w Niemczech uczy się uczniów i ich rodziców, w jaki sposób oceniać swoje zdolności i predyspozycje i nie kształcić się według modnych trendów, tylko kształcić się według swoich możliwości. U nas jest z kolei taka tendencja, że osoby które ukończą studia wcale nie tak rzadko idą na kurs spawacza i mamy magistra zarządzania który zostaje świetnym spawaczem”, „W Polsce przy wyborze kształcenia decydująca jest moda, trendy. Jest tak, że młody człowiek w gimnazjum czy jego rodzice nie zadaje sobie pytania, co ja chcę w życiu robić, tylko gdzie do szkoły pójdą moi koledzy”, „Ja bym przychyliła się do opinii Pana Krzysztofa, że już na poziomie szkoły średniej należy bardzo poważnie myśleć o wyborze drogi zawodowej. To jest znacznie szerszy problem aniżeli dokształcanie pracowników przez pracodawców w zakładach pracy, to szkolenie powinno się zaczynać już dużo wcześniej.”*),
- **opracować i wprowadzić system kształcenia zawodowego**, którego likwidacja spowodowała zwiększenie trudności w pozyskiwaniu odpowiednich do oferowanych stanowisk pracy kadr (*„Ostrzegano nas, abyśmy nie likwidowali tego systemu szkół zawodowych, bo nasi robotnicy wyjeżdżający do firm zachodnich świetnie sobie tam dawali radę. Oczywiście tego nie słuchaliśmy, wprowadziliśmy licea profilowane które zupełnie nie zdały egzaminu”, „Zlikwidowano także szkoły przyzakładowe i uniemożliwiono firmom dofinansowanie szkół zakładowych…. polikwidowano wiele warsztatów szkolnych”*),
- **wprowadzić skuteczniejszy, bardziej powszechny aniżeli obecnie system stypendialny** dla osób które chcą się uczyć; obecnie wiele osób pracuje tylko dlatego aby moc opłacić swoje studia (*„Chciałem zwrócić uwagę, że wiele młodych ludzi podejmuje pracę po to aby zarobić na studia. I często jest tak, że oni pracują na stanowisku technicznym, a studiują filozofię czy coś z humanistyki i czują niechęć, wręcz mają alergię do pracy na swoim stanowisku pracy. A nie mają podpisanego porozumienia z pracodawcą aby ten umożliwił im kształcenie, bo nie ma żadnego zapotrzebowania w firmie na pracę filozofa”*),
- **zagwarantować pracownikom poprzez zapisy prawne możliwość kształcenia** (*„Należy dążyć do zagwarantowania tym ludziom tego, aby pracodawca nie utrudniał im nauki. Dzisiaj pracodawca nie ma obowiązku zwalniania pracownika na studia, ani udzielania bezpłatnego urlopu; w obecnych przepisach jest tam użyte słowo: może…. Pracodawca może...”*),
- **wprowadzić monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych** (*„Trzeba bardzo uważnie monitorować popyt na zawody deficytowe i nadwyżkowe w każdym powiecie w perspektywie kilku lat, tak aby nie trzeba było ponosić dwa razu kosztów; raz na naukę a później na przekwalifikowanie. I nie warto chyba na tym monitorowaniu oszczędzać, bo te środki nam się zwrócą z nawiązką. Tego lokalnego monitoringu nam bardzo brakuje”*),
- **zlikwidować biurokratyczne bariery**, które uniemożliwiają pracodawcom pozyskiwanie środków zewnętrznych na szkolenia (*„Po drugie należałoby pozbyć się nonsensownych*

przepisów, biurokracji w kwestii dofinansowania szkoleń, pozyskiwania środków publicznych na szkolenia czy staże. To jest droga przez mękę, która wielu po prostu skutecznie odstrasza, to zbieranie NIP-ów, regonów, wyciągów z KRS, przy każdej nowej sytuacji trzeba to powtarzać. To trzeba koniecznie uprościć, uprościć tę procedurę").

Te oczekiwania mają dość duży związek z obecnymi regulacjami prawnymi, które – jak wskazują zaprezentowane opinie – nie zawsze są zgodne z oczekiwaniami adresatów. Ich analiza wskazuje także na pewną nieznajomość istniejących rozwiązań. W świetle obowiązujących przepisów, monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych jest narzędziem stosowanym już przez wszystkie powiatowe urzędy pracy. Postulat ten zatem jest już zrealizowany. Wskazanie go w zestawie działań modelowych świadczy jednak o braku informacji w tej dziedzinie.

Jak wynika z dotychczasowych analiz, rozwiązania prawne dotyczące kształcenia ustawicznego pracowników w polskich małych firmach, są oceniane przez badane grupy respondentów generalnie jako nieodpowiednie. Mimo nieznacznych niezgodności w deklarowanych kierunkach zmian przepisów prawnych, wszyscy są raczej zgodni co do kwestii konieczności obniżenia zobowiązań finansowych pracodawców, związanych z kształceniem pracowników. Powszechna jest również opinia o tym, że pracowników uczestniczących w kształceniu, a następnie odchodzących z pracy, powinno zobowiązać się do ich odpracowania lub zwrotu jego kosztów.

Należy zwrócić uwagę, iż w wypowiedziach nie pojawiła się w ogóle kwestia tworzenia i korzystania z zakładowego funduszu szkoleniowego, co wskazuje na to, że badani pracodawcy nie znali tego instrumentu, wspomagającego kształcenie ustawiczne.

2.3.3.2. Badanie pracowników

Skłonność pracowników i pracodawców do kształcenia ustawicznego zależy od wielu czynników. W Polsce został stworzony system szkoleniowy, którego zadaniem jest zachęcenie ich do uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego. System ten składa się z zapisów prawnych regulujących formy i systemy kształcenia ustawicznego oraz zasady uczestnictwa w nich. Jednocześnie znajdują się w nim liczne wymogi i warunki, które musi spełnić pracodawca i pracownik, jeśli chce otrzymać przysługujące mu z tego tytułu różnego rodzaju ulgi i zachęty.

Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że informacje na temat istniejących regulacji dotyczących ponoszenia lub zmiany kwalifikacji i umiejętności zawodowych nie są znane pracobiorcom. Większość respondentów nie potrafiła dokonać oceny istniejącego systemu szkoleniowego pod względem prawnym:

- *„Raczej się nie orientujemy (...)"*

Ponadto uważali oni, że również pracodawcy nie znają tych regulacji prawnych, a szczególnie przepisów zawartych w Kodeksie Pracy:

- *„Znajomość Kodeksu Pracy przez pracodawców nie jest powszechna i przepisy dotyczące szkoleń nie są przez nich wykorzystywane"*
- *„Często pracodawca nie jest świadomy tego jakie obowiązki ma jego pracownik. I vice versa"*
- *„(...) Szef tylko jest na papierku. On zajmuje się, że tak powiem zbieraniem pieniędzy, my wykonujemy tą czarną robotę. Zarządzanie, administrowanie to tak a tu jest taka typowa księgowość. Szef nie ma zielonego pojęcia o tym… i dlatego ma do nas pełne zaufanie (...) szef powinien sam się doszkolić, bo jest całkowicie jest zależny od*

pracowników”

Badani uważali również, że przepisy dotyczące systemu szkoleniowego znajdują się jedynie w Kodeksie pracy, czyli najprawdopodobniej nie wiedzieli o istnieniu innych dokumentów prawnych, regulujących jego funkcjonowanie:

- *„(...) teraz nie ma nic oprócz Kodeksu Pracy który musi być jakoś tam przestrzegany i trudno narzucić pracodawcy dodatkowe obowiązki jak szkolenia”*

Część badanych podkreślała, że przepisy zawarte w Kodeksie pracy są przestrzegane:

- *„Myślę, że pracodawcy przestrzegają Kodeks Pracy w tym względzie szkoleń; oni się boją kar”*
- *„Jeżeli u nas jest szkolenie po godzinach, to na drugi dzień my sobie odbieramy te dodatkowe godziny, pracujemy po prostu krócej. A jak się tego zbierze więcej to czasami jest to nawet spory urlop”*
- *„U nas zawsze szkolenia są w godzinach pracy; nie ma tak, że będziemy mieli mniej zapłacone jak jesteśmy na szkoleniu. Nigdy się nie zdarzyło, żeby za szkolenie nie było nam zapłacone”.*

Tylko nieliczni byli natomiast w stanie wymienić niektóre z istniejących ulg i ułatwień, odnoszących się do pracowników, uczestniczących w procesach kształcenia. Najczęściej wskazywali na możliwość uzyskania:

- **urlopu szkoleniowego** (*„Na dokształcanie typu szkoła jest dodatkowy urlop chyba”*),
- **skierowania od pracodawcy na podjęcie nauki w szkole wyższej** (*„Ale to jest na takiej zasadzie, że pracodawca kieruje na studia”*).

Pozytywnie została natomiast oceniona oferta szkoleniowa firm i instytucji zajmujących się prowadzeniem i organizacją szkoleń/kursów:

- *„Jeśli chodzi o rynek szkoleń to obecnie jest on bardzo bogaty, jest tu olbrzymie nasycenie firm, które zajmują się organizacją szkoleń i jeśli chodzi o podniesienie kwalifikacji czy zmianę tych kwalifikacji to nie ma z tym żadnych problemów”*

Rozmówcy wskazywali również na występowanie istotnych trudności z przestrzeganiem zasad narzuconych przez istniejący system szkoleniowy, przy czym zwracali uwagę na to, że dotyczy to głównie małych przedsiębiorstw, dla których niekiedy wysłanie pracownika na szkolenie/kurs oznacza przestój w produkcji czy świadczonych usługach:

- *„(...) U nas jest bardzo mała firma, tak że, gdyby chciano tego wszystkiego przestrzegać to firma by nie istniała”*
- *„Nie, bo to jest taki obowiązek, który powoduje pewną lukę w wykonywaniu obowiązków służbowych, czyli pracownik wiadomo, że musi być zastąpiony i to wszystko zależy od branży, bo np. panią w sklepie, jakby poszła na szkolenie, musi ktoś zastąpić, inaczej to się odbywa w administracji, gdzie jest np. 2-3 osoby to zawsze jakoś można to pogodzić, ale są pewne branże, gdzie to jest rzeczywiście bardzo trudne i pracodawca woli mieć pracownika mniej wyszkolonego z takimi kwalifikacjami z jakimi został przyjęty, niż robić sobie kłopot.”*

Ponadto respondenci sugerowali podjęcie działań mających na celu zmianę sposobu myślenia i zarządzania przedsiębiorstwem przez pracodawców. Powinni oni bowiem zacząć dostrzegać siłę związku między posiadaniem dobrze wykształconej kadry a sytuacją ekonomiczną i rozwojem przedsiębiorstwa:

- *„Zmienić mentalność pracodawców; oni muszą mieć świadomość, że jeżeli chcą rozwijać firmę, to muszą nieustannie szkolić ludzi; bo to wykwalifikowani pracownicy decydują o tym w głównej mierze czy firma odniesie sukces czy też nie”.*

2.4. Finansowanie działań edukacyjnych

Dotychczasowa analiza wypowiedzi uczestników wywiadów fokusowych, będących przedstawicielami pracodawców, partnerów społecznych oraz pracowników, wskazała na pojawiające się problemy, związane głównie z finansowaniem procesów kształcenia pracowników. Przyjrzyjmy się w związku z tym bliżej ich poglądom, które dotyczyły wyłącznie tej kwestii.

2.4.1. Rola pracodawców w finansowaniu działań edukacyjnych

2.4.1.1. Badanie pracodawców i partnerów społecznych

Większość badanych pracodawców szkolenia pracowników finansuje wyłącznie ze środków własnych firmy:

- *„Myślę, że w kwestii szkoleń pracowników tacy pracodawcy, jak my powinni przede wszystkim liczyć na siebie”*

Natomiast 5 badanych korzystało ze szkoleń finansowanych przez producentów, z którymi ich firmy współpracują:

- *„Mnie interesowały tylko szkolenia opłacane przez producentów; mojej firmy nie byłoby stać na opłacanie szkoleń”,*
- *„Przede wszystkim koszty szkoleń ponoszą producenci”*

Ponadto 4 badanych korzysta ze szkoleń organizowanych przez duże koncerny: ubezpieczeniowe, sieci handlowe, paliwowe z którymi bardzo blisko kooperują:

- *„Środki na szkolenia pochodzą z dużych firm ubezpieczeniowych, one finansują te szkolenia w których biorą udział moi pracownicy. Moja firma zapewnia tylko koszty dojazdu na szkolenia, ale nie są to duże koszty”*

Podobne wypowiedzi zaobserwowano w przypadku finansowania szkoleń dla pracodawców. Były one w większości opłacane przez firmy lub z prywatnej kieszeni pracodawców. Ponadto 6 badanych pracodawców korzystało z dofinansowania szkolenia przez producentów, z którymi ich firmy współpracują; a 3 – z dofinansowania przez duże centrale, z którymi ich firmy bardzo blisko kooperują.

Jak z tego wynika, głównym źródłem finansowania aktywności edukacyjnej pracowników są przede wszystkim środki własne firm. Porównywalnie niewielką rolę w tej dziedzinie odgrywa korzystanie ze środków finansowych producentów (central), z którymi firmy powiązane się kooperacyjnie. W wyjątkowych przypadkach pracodawcy nie pokrywają kosztów kształcenia pracowników. Podstawowym wyznacznikiem jest tu dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb firmy.

W wypowiedziach tych nie znalazło odzwierciedlenia prezentowane wcześniej – głównie przez przedstawicieli związków zawodowych – stanowisko, wskazujące na przerzucanie na pracowników kosztów ich aktywności edukacyjnej. W przypadku jeśli konieczne jest kształcenie, pracodawca sam ponosi obciążenia finansowe.

Jednocześnie zdecydowana większość badanych pracodawców nie potrafiła ocenić obecnego systemu finansowania szkoleń i w związku z tym nie proponowali oni konkretnych rozwiązań:

- *„W kwestii finansowania szkoleń nie chciałabym się wypowiadać bo nie czuję się tu kompetentna", „Prawdę mówiąc ja nie jestem dokładnie zorientowany jak to finansowanie obecnie wygląda. Z tego co się słyszy to jest możliwość przynajmniej teoretyczna pozyskiwania tych środków z funduszy unijnych. Trudno mi się wypowiadać jak to wygląda w praktyce".*

Oznacza to, że prawdopodobnie nie znają oni ustawowego instrumentu wspomagania kształcenia ustawicznego, jakim jest zakładowy fundusz szkoleniowy. Nie tworzą również w większości przypadków jakiegokolwiek funduszu z przeznaczeniem na szkolenia.

Pracodawcy rzadko finansują szkolne formy kształcenia swoich pracowników. (jedynie dwóch uczestników badania). Środki te pochodziły:

- **z funduszy unijnych dla małych i średnich przedsiębiorstw** *(„W przypadku pracowników administracyjnych tak się składa, że właściwie wszystkie panie robią studia i są one opłacane z dotacji unijnych dla małych i średnich przedsiębiorstw."*), jak i
- **ze środków własnych firm** (*„Nasza firma dofinansowuje formy szkolne takie jak studia czy studia podyplomowe. (...) jak ktoś chce uczestniczyć w studiach to zarząd firmy finansuje te studia. Oczywiście nikt z pracowników nie jest zmuszany do studiowania; (...) zdarza się, że to finansowanie studiów jest odmawiane, jeśli firmie specjalnie nie zależy aby utrzymać konkretnego pracownika, jeżeli nie jest perspektywiczny, nie pracuje najlepiej"*).

Pozostali badani w większości deklarowali, że jest to prywatna sprawa pracowników. Jeżeli chcą się uczyć czy studiować to muszą na to wyłożyć swoje prywatne pieniądze. Postawy te były uzasadniane przede wszystkim:

- **odpowiednią umową z pracownikiem** (**„***Ja mam tak skonstruowaną umowę z pracownikami, że ta nauka nie będzie kolidowała z ich pracą zawodową. I fakt, że oni chcą kończyć te szkoły to jest tylko ich dobra wola i motywacja. Natomiast jak już ukończą tę szkołę, zdobędą odpowiednie uprawnienia to mają już w pracy wyższe stawki z tytułu nabycia konkretnego uprawnienia"*),
- **brakiem środków na tego rodzaju świadczenia** (*„Jest kilka osób, które studiują, ale firma jest za biedna aby partycypować w kosztach tej nauki. Natomiast sami pracownicy się doszkalają (...) bo są teraz takie czasy, że trzeba mocno pracować aby być wydajnym"*),
- **brakiem zainteresowania pracodawcy** (*„W studiach zaocznych, studiach podyplomowych uczestniczy ok. 70% moich pracowników. To są ich prywatne sprawy, ja tylko tak ustawiam pracę aby to nie kolidowało im z nauką"*),
- **brakiem odpowiednich dla działania firmy szkoleń branżowych** (*„W naszej branży recyclingu tworzyw sztucznych w zasadzie nie ma dobrych studiów, które byłyby nastawione na zagadnienia praktyczne"*)[56].

Szczególnie ważnym argumentem pozbawienia pracowników przez pracodawcę świadczeń finansowych wydaje się być brak zainteresowania pracodawcy kształceniem podejmowanym przez pracowników. Może to bowiem świadczyć o tym, że trudno będzie w odniesieniu do tej kategorii pracodawców znaleźć odpowiednie stymulanty, które wpłynęłyby

[56] Szerzej na temat kryteriów oceny firmy szkoleniowej, a tym samym dokonywania wyboru przez pracodawców zarówno szkoleń, jak i firm edukacyjnych pisała W. Kopertyńska (Kopertyńska, 2001, s. 72 i nast.).

na ich większą skłonność do kierowania pracowników na kształcenie szkolne. W tym kontekście pozytywnie należałoby ocenić działania tych pracodawców, którzy wprawdzie nie finansują aktywności edukacyjnej swoich pracowników, ale organizują szkolenia praktykantów. W ten sposób wypowiedziało się jednak tylko dwóch badanych:

- *„Mamy dosyć dużo praktykantów i oni się uczą w szkołach zawodowych, szkołach średnich i wyższych. U nas się uczą; nabywają praktyki przez 1-2 miesiące"*
- *„Współpracujemy ze szkołą średnią, szkolimy na praktykach uczniów a wykładowcy tej szkoły organizują dla naszych pracowników szkolenia zawodowe. To jest korzystne dla obydwu stron"*

Ponoszenie w głównej mierze kosztów edukacji ustawicznej przez pracodawców znalazło również odzwierciedlenie w ich opiniach, związanych z korzyściami widzianymi przez badanych, poniesionych z tytułu nakładów na szkolenia. Większość bowiem z nich upatruje w tym wymiernych korzyści. Dotyczą one:

- **wydajniejszej pracy zatrudnionych** (*„Tak widzę korzyści z tytułu wysyłania pracowników na szkolenia, jeżeli pracownicy po szkoleniu lepiej, wydajniej pracują to na pewno warto wysyłać ich na szkolenia"*),
- **obiektywnej weryfikacji posiadanych przez pracownika umiejętności** (*„Wielu pracownikom się wydaje, że oni są znakomici, a uczestnicząc w szkoleniu mogą się przekonać, że nie jest tak do końca, że sposób wykonywania pewnych czynności jest już tak naprawdę przestarzały i uświadomienie tego pracownikowi podczas szkolenia jest bardzo istotne i bardzo korzystne dla firmy"*),
- **większego zaufania klientów** (*„Tak, zwłaszcza te szkolenia, które kończą się jakimś certyfikatem, zaświadczeniem bo my to możemy to umieścić w siedzibie firmy i klient który do nas przychodzi widzi to i ma do nas większe zaufanie, widzi że pracują tu ludzie którzy mają odpowiednie uprawnienia i nie zrobią jakiegoś bubla", „O wymierności szkolenia można też mówić w sytuacji, kiedy pracownik po szkoleniu otrzymuje jakiś certyfikat, dokument, licencję. Przed kilkunastoma laty więcej było takich szkoleń, które przynosiły natychmiastowe wymierne efekty dla firmy"*),
- **ograniczenia strat firmy** (*„W przypadku mojej firmy organizowanie tych szkoleń jest wręcz moim obowiązkiem; jeśli pracownik nie przechodzi tych szkoleń to jest to strata dla firmy i tego nie da się tak szybko odrobić"*),
- **nawiązania i rozszerzenia kontaktów** (*„W mojej branży liczy się przede wszystkim doświadczenie oraz znajomości i szkolenia to umożliwiają. Nie ma co ukrywać, że szkolenia wiążą się z kontaktami towarzyskimi i te znajomości są potrzebne nie tylko w kraju ale i zagranicą"*),
- **znajomości przepisów i możliwości podejmowania w związku z tym prawidłowych decyzji** (*„W mojej firmie takim wskaźnikiem, że pracownicy dobrze pracują, dobrze się szkolą jest to, że nasi klienci od nas nie odchodzą; ponadto pracownicy, którzy się szkolą znają na bieżąco przepisy, są bardziej pewni swoich decyzji i mają większy komfort pracy"*),
- **poprawy kondycji ekonomicznej firmy** (*„Tych korzyści można się spodziewać w sposób pośredni, ja wyszkolę pracownika, pociągnie to za sobą wzrost jakości usług, a to z kolei przyciągnie więcej klientów i przyczyni się do zwiększenia sprzedaży"*).

Jeden z badanych skonstatował natomiast, że generalnie szkolenia pracowników przynoszą wymierne efekty dla firmy, ale są bardzo drogie, i w związku z tym małych firm po

prostu na nie nie stać.

Kilku respondentów zwróciło uwagę na to, że jeśli tych korzyści nie widać bezpośrednio po zakończeniu szkolenia, to na pewno pojawią się w dłuższej perspektywie:

- *„Jeżeli firma nakreśli sobie długofalowe cele strategiczne, określi do jakiego udziału w rynku chcę dążyć to zdecydowanie warto stawiać na szkolenia pracowników (...)inwestycja w szkolenie pracowników jest opłacalna, ale efektów niech nikt nie oczekuje natychmiast. Na efekty trzeba czekać 5-10 lat"*

Ponadto wskazywane przez pracodawców korzyści z nakładów poniesionych na szkolenie pracowników muszą mieć istotny związek z rodzajem wykonywanej przez zatrudnionego pracy:

- *„Moim zdaniem opłaca się pracodawcy finansować szkolenia pracownikom, ale żeby te efekty szkolenia widoczne to tematyka szkolenia powinna być powiązana ze stanowiskiem na którym dany pracownik pracuje"*

Stąd większa porównywalnie przydatność dla firmy – zdaniem badanych – szkoleń pracowników produkcyjnych:

- *„Moim zdaniem konkretnych efektów szkoleń powinniśmy dopatrywać się w przypadku pracowników produkcyjnych, rzadziej jest to widoczne w przypadku pracowników administracyjnych"*

Tylko 4 respondentów nie dostrzegało korzyści dla firmy z tytułu organizowania szkoleń, a 2 – nie potrafiło ich doprecyzować:

- *„Nie potrafię na to pytanie odpowiedzieć; na pewno przynoszą jakieś pozytywne korzyści, ale nie potrafię wskazać, jakie konkretnie – ta trudność polega także na tym, że w mojej firmie większość tych szkoleń to są szkolenia produktowe, informujące o nowych technologiach"*

Główną przyczyną takiej sytuacji, deklarowaną przez badanych jest brak odzwierciedlenia w zyskach firmy:

- *„W krótkim okresie czasu to jakoś specjalnie nie widać takiego przełożenia odbycia szkolenia na wymierne zyski dla firmy",*
- *„Ja nie widzę bezpośredniego związku między wysłaniem pracownika na szkolenie a późniejszymi efektami, przynajmniej tak jest w mojej branży"*

Zaobserwowano również takie wypowiedzi, które wskazywały na to, że szkolenia – szczególnie obowiązkowe – niczego nie zmieniają, a tylko trzeba je zaliczyć:

- *„Na pewno nie ma wymiernych korzyści w przypadku szkoleń obowiązkowych, one niczego nie zmieniają, trzeba je zaliczyć i koniec"*

Świadczy to o poziomie szkoleń obowiązkowych, w których uczestnictwo często jest powiązane z podjęciem zatrudnienia lub wynika z okresowej weryfikacji posiadanych przez pracownika umiejętności.

Podobny do stanowisk pracodawców charakter, miały wypowiedzi przedstawicieli partnerów społecznych. Większość badanych uznała bowiem, że firmy finansują szkolenia głównie z własnych środków:

- *„Sądzę, jednak że przeważają środki własne"*

Zauważono jednak również, że sposób finansowania jest uzależniony od wielkości

firmy, przy czym małe podmioty są skuteczniejsze w poszukiwaniu na szkolenia środków zewnętrznych:

- *„Im większa firma tym bardziej wykorzystuje na szkolenia własne środki; mniejsze firmy są skuteczniejsze w poszukiwaniu na szkolenia środków zewnętrznych. To jest tak generalnie”*

Jednocześnie badani nie potrafili ocenić systemu finansowania kształcenia ustawicznego i szkoleń w Polsce. Nie podali też, jakich zmian należałoby dokonać, aby ten system lepiej funkcjonował. Natomiast generalnie wyrażali się źle o:

- **poziomie kwalifikacji, jakie posiadają pracujący**, co tłumaczyli łatwym dostępem do kształcenia, przede wszystkim na poziomie wyższym (*„Ja myślę, że obecnie w Polsce mamy do czynienia z taką dziwną tendencją, że mamy coraz więcej ludzi z wyższym wykształceniem ale coraz mniej ludzi z wyższymi kwalifikacjami. To się wiąże z tym, że obecnie dużo łatwiej jest zdobyć wyższe wykształcenie aniżeli wyższe kwalifikacje”*),
- **systemie kształcenia** (*„Tak naprawdę, ten system został zbudowany pod potrzeby szkolących a nie szkolonych. Przede wszystkim liczy się interes osób prowadzących szkolenia czy szkoły. W wielu tych szkołach poziom jest po prostu żenujący, wszyscy zdają egzaminy bo szkoda właścicielowi stracić nawet 2000 zł”*),
- **systemie budżetowania szkoleń w przedsiębiorstwach** (*„Ten system budżetowania szkoleń w poszczególnych zakładach pracy też nie jest do końca dobry; bo przecież w ciągu roku dochodzą jakieś zupełnie nieprzewidziane sytuacje, pojawiają się jakieś nowe konieczności szkoleń i uruchomienie jakichś dodatkowych pieniędzy jest niesamowicie trudne, a czasami wręcz niemożliwe. To są głównie trudności natury biurokratycznej”*),
- **dostosowaniu jakości i poziomu merytorycznego szkoleń do potrzeb lokalnego rynku pracy** (*„Powinniśmy dostosować szkolenia do specyfiki lokalnych rynków pracy. Obecnie tak naprawdę nikt nie monitoruje tych potrzeb szkoleniowych; nie robią tego urzędy pracy, nie robią tego zakłady pracy”*).

Wypowiedziane przez respondentów uwagi, mimo ogólniejszego w porównaniu do sformułowanego problemu charakteru powinny stanowić przesłankę dla podjęcia prób udoskonalenia funkcjonującego obecnie systemu kształcenia. Niezbędne są jednak działania zarówno o charakterze mikroekonomicznym (w podmiotach gospodarczych), jak i makroekonomicznym (w skali całego kraju).

2.4.1.2. Badanie pracowników

W Polsce istnieje wiele różnych form i sposobów finansowania lub dofinansowania kształcenia dorosłych. Koszty związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych mogą być w całości bądź w części pokryte przez biorącego w nich udział pracownika lub jego pracodawcę czy też ze środków zakładowego funduszu szkoleniowego (pod warunkiem, że fundusz taki został w przedsiębiorstwie utworzony). Ponadto pracodawca może ubiegać się o przyznanie na ten cel refundacji (Fundusz Pracy, PFRON) lub dofinansowania (fundusze strukturalne UE, głównie Europejski Fundusz Społeczny). W celu zachęcenia pracowników do uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego zostały także stworzone różnego rodzaju ulgi i zachęty o charakterze finansowym. Pracownicy mają możliwość uzyskania u pracodawcy zwrotu kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (za podręczniki i materiały szkoleniowe, opłaty za naukę pobierane przez szkołę, a w uzasadnionych przypadkach koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia).

Przyjrzyjmy się teraz, w jaki sposób finansowane jest kształcenie ustawiczne w praktyce. Z przeprowadzonych badań wynika, że pracodawcy nie uchylają się przed pokrywaniem kosztów związanych z podnoszeniem lub uzupełnianiem kwalifikacji zawodowych swoich pracowników. Zdecydowana większość rozmówców uczestniczyła w ciągu ostatnich 12 miesięcy w szkoleniach/kursach sfinansowanych w całości przez pracodawców:

- *„(...) To szkolenie, w którym uczestniczę co 5 lat jest bardzo drogie i koszty jego sfinansowania ponosi pracodawca"*
- *„pracodawca nam całkowicie opłacał ten kurs. Koszty dojazdu również (...)"*
- *„(...) zostałem skierowany na szkolenie przez szefa produkcji i wszelkie koszta z tytułu tego szkolenia poniósł pracodawca (...)"*
- *„(...)Jutro mamy np. szkolenie o 8 rano i w pracy, i jest wszystko opłacone"*
- *„Pracodawca bardzo niechętnie wysyła pracowników na szkolenia i płaci za to"*
- *„(...) w 100% finansowane przez pracodawcę (...)".*

Jednakże sytuacja taka nie jest wynikiem tylko i wyłącznie dobrej woli pracodawców i dostrzegania przez nich przyszłych korzyści wynikających z posiadania wysoko wykwalifikowanych pracowników. Najczęściej jest to wymuszone przez istniejące przepisy, zobowiązujące pracodawców do organizowania i pokrywania kosztów szkoleń obowiązkowych (np. z zakresu BHP).

Skłonność pracodawców do zwrotu kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (za podręczniki i materiały szkoleniowe, opłaty za naukę pobierane przez szkołę a w uzasadnionych przypadkach koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia) zależy od kilku czynników.

Czynnikiem mającym niewątpliwy wpływ na skłonność pracodawców do inicjowania i pokrywania kosztów kształcenia pracowników są **aktualne potrzeby przedsiębiorstwa oraz rodzaj i charakter prowadzonej działalności.** Pracodawcy chętnie pokrywają koszty różnego rodzaju szkoleń/kursów specjalistycznych, związanych np. z wprowadzaniem nowego sprzętu lub technologii, uaktualnieniem uprawnień do wykonywania określonej pracy, czy też koniecznością poszerzenia zakresu wiedzy i umiejętności wymaganych do pracy na określonym stanowisku:

- *„ja ostatnio byłem na kilku szkoleniach związanych głównie z tym, że pracuję w sklepie, począwszy od obsługi klienta a skończywszy na obsłudze technicznej sprzętu, który sprzedajemy"*
- *„ja miałam kurs związany z pracą: finansowo-księgowy z wdrażaniem tego programu i musieliśmy mieć przeszkolenie"*
- *„(...) w tym roku przeszłam już 3 szkolenia na temat zmian w podatkach. Miałam oprócz tego szkolenie dotyczące obsługi nowego programu komputerowego, który wejdzie za parę miesięcy"*
- *„(...) ja jestem aktualnie w trakcie szkolenia związanego z wprowadzaniem nowego programu komputerowego (...) uczestniczyłam też w takich szkoleniach (...) gdzie są omawiane nowe produkty (...)"*
- *„w zeszłym roku uczestniczyłam w takich krótkich kursach obsługi kasy fiskalnej(...)"*
- *„to były testy energetyczne, ponieważ pracuję w firmie informatycznej"*

- *„(...) szkolenia w mojej firmie dobywają się – są regularne szkolenia dotyczące (...) sortowania śmieci na terenie zamkniętym, (...) Jak również typowo zawodowe, jak obsługiwanie specjalistycznego sprzętu (...)"*
- *„(...) odbyłam szkolenie w zakresie HACAP (...) szkolenia HACAP od niedawna wchodzi do branży gastronomicznej, jednak musi to być i to też mieliśmy właśnie dopiero teraz (...)"*
- *„ja robiłem kurs na gazy wiertnicze, to była inicjatywa pracodawcy bo taki kurs trzeba robić co 5 lat i w zeszłym roku był taki przymus"*
- *„w moim przypadku były to szkolenia czysto zawodowe, w momencie kiedy zakupiono nam nowe komputery, zakupiono nam nowe programy w firmie trzeba było się nauczyć obsługiwać te programy. I to były kilkakrotne szkolenia (...)"*
- *„(...) jest to praca w obsłudze maszyn. I te szkolenia w których uczestniczę, dotyczą właśnie obsługi maszyn, tworzyw, robotyki (...)"*

Jest to również zależne od **przewidywanych w przyszłości korzyści**, jakie przedsiębiorstwo może mieć z tytułu pracy wykonywanej przez tę osobę:

- *„To zależy czy mu się opłaca tą osobę sponsorować, dopłacać do nauczania jeśli on po prostu tak jak pani mówiła poszedł na jakieś studia które nie były związane z firmą no to po prostu dla mnie to nie ma sensu. Jeśli to są studia w danym kierunku i ten ktoś się wykształci i zostanie w firmie to on przyniesie na dłuższą metę zysk tej firmie*"

Kolejnymi ważnymi czynnikami, określającymi możliwości finansowania procesu kształcenia przez pracodawców, zgłaszanymi przez respondentów była **sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa oraz dobra wola pracodawcy:**

- *„Ze środków pracodawcy, w zasadzie wszystko jest z woli pracodawcy. Wszystko czego nie wyda, nie włoży w koszty"*
- *„(...) A ci pracodawcy co teraz pracuję to.., nawet gdyby była możliwość to ze względów finansowych - to im szkoda pieniędzy"*
- *„(...)Jeśli sama bym wyszła z propozycją to na pewno by mi ich nie sfinansowano a w związku z tym wszystko co kończyłam musiałam opłacić sama, a więc studia podyplomowe"*

W przeprowadzonym badaniu odnotowano również przypadki pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z dojazdem pracownika na szkolenie/kurs:

- *„(...) pracodawca nam całkowicie opłacał ten kurs. Koszty przejazdu również (...)"*
- *„(...) nasza firma organizowała to szkolenie i pokrywała jego koszty"*
- *„(...) w 100% finansowane przez pracodawcę (...)".*

Z przeprowadzonych wywiadów wynika również, że dość często pracodawcy nie chcieli pokrywać kosztów kształcenia pracownika. Dotyczyło to przede wszystkim edukacji w formach szkolnych. Tylko niewielka liczba badanych (3) zatrudniona była w przedsiębiorstwach, które zwracały swoim pracownikom koszty związane z kontynuowaniem nauki w szkołach wyższych:

- *„(...) Nasza firma dofinansowuje studia pracownikom, kto pracuje w pracowni i poszerza swoja wiedzę (...) Tak to raczej zgodnie ze stanowiskiem pracy są dofinansowane podjęcia jakiś tam studiów"*

- *„Ja mam 2 koleżanki, które muszą zdobyć odpowiednie wykształcenie, najlepiej studia wyższe, te które są w trakcje studiów mają dofinansowane (...)”*
- *„(...) pracownicy sami zgłaszają się na studia, a potem piszą podanie o dofinansowanie gdzie procedura jest taka, że zakład kieruje na te studia (...) Pracownik się zgłasza z prośbą do pracodawcy o dofinansowanie i z reguły pracodawca się zgadza. I wtedy jest procedura taka, że występuje pracodawca z takim wnioskiem o skierowanie pracownika na te studia mimo, że już pracownik sam zaczął te studia, ma tam jakiś semestr zaliczony, jakiś miesiąc (...)”*

Przeprowadzone badanie pokazało ponadto, że pracownicy znacznie chętniej podnoszą swoje kwalifikacje i umiejętności lub nabywają nowe wówczas, gdy działania z tym związane są finansowane przez pracodawców:

- *„Jeżeli są kursy jakieś zawodowe, podnoszenie naszych kwalifikacji, to się każdy zgłasza, każdy chętnie by poszedł, a jeżeli jest to szkolenie płatne przez pracownika to nie ma chętnego”*

Generalnie jednak pracodawcy dążą do ograniczenia kosztów związanych z kształceniem pracowników. Są niechętni podejmowaniu tego rodzaju inwestycji wówczas, gdy związane to może być z ponoszeniem przez firmę strat. Szczególnie małe przedsiębiorstwa obawiają się przestojów. Dla większości z nich kształcenie pracowników w godzinach pracy wiąże się z niewykonywaniem obowiązków zawodowych przez takiego pracownika. W ich bowiem przypadku najczęściej mamy do czynienia z sytuacją, w której nie ma możliwości zastąpienia tego pracownika przez inną osobę:

- *„(...) kurs na który pracodawca musiałby mnie wysłać trwa półtora miesiąca i przez ten czas nie byłoby mnie w pracy”,*
- *„Tak często się zdarza, że człowiek ma bardzo dużo pracy a tu jeszcze go wysyłają na szkolenie, a tej pracy w tym czasie się tylko nawarstwi a w perspektywie może zwiększy się jeszcze zakres obowiązków a za tym nie pójdą zwiększone pieniądze”*
- *„U nas ktoś „mądry” z biura wymyślił, aby przeszkolić operatorki z obsługi suwnic, ale te dziewczyny się zbuntowały, bo tam nakrętka wychodzi co 30 sekund i maszyna nie będzie czekać a później to będzie już nie do nadrobienia”*

2.4.2. Rola pracowników w finansowaniu działań edukacyjnych

2.4.2.1. Badanie pracodawców i partnerów społecznych

Zgodnie z deklaracjami pracodawców, finansowanie szkoleń przez pracowników ma niewielkie znaczenie. Tylko 4 respondentów wskazało na występowanie tego typu sytuacji, uzasadniając to jednocześnie tym, że kursy te są mało przydatne dla firmy:

- *„Tak, opłacają sobie kursy językowe, ale nasza firma nie wymaga od nich aby szkolili się w tym kierunku”*

lub są bardzo kosztowne:

- *„Te szkolenia, w których biorą udział pracownicy biorą udział aby zdobyć licencję są bardzo drogie, ale pracownicy płacą za to sami (...) jeśli pracownik ma trudną sytuację rodzinną czy finansową to firma partycypuje w ponoszeniu kosztów tych szkoleń. Tylko samo przystąpienie do egzaminu kosztuje 1800 zł; a trzeba wziąć pod uwagę to, że przeciętnie taki egzamin licencjacki udaje się zdać za 3 – 4 razem”*

Jak wynika jednak z wcześniej opisanych poglądów partnerów społecznych, a

przede wszystkim przedstawicieli organizacji związkowych, jest to sytuacja spotykana w polskich przedsiębiorstwach powszechnie.

2.4.2.2. Badanie pracowników

Bardzo ważnym elementem pozwalającym pracobiorcom na utrzymanie pracy, bądź też szybkie znalezienie nowego, satysfakcjonującego ich zatrudnienia i zapobiegającym ich wykluczeniu z rynku pracy, jest skłonność do inicjowania i finansowania z własnych środków uczestnictwa w różnych formach i kierunkach kształcenia ustawicznego.

Badania wykazały, że aktywność pracobiorców pod tym względem jest ograniczona. W populacji, która wzięła udział w wywiadach, tylko 14 osób w ciągu ostatnich 12 miesięcy sfinansowało swoje kształcenie. Najczęściej bodźcem skłaniającym pracowników do inwestowania własnych środków finansowych w swoją edukację była **chęć podniesienia lub uzupełnienia kwalifikacji pozwalających na bardziej efektywne wywiązywanie się ze swoich obowiązków zawodowych**:

- *„Ja uczestniczyłam w szkoleniu na kasę fiskalną; to była moja inicjatywa i to było szkolenie za moje pieniądze”*
- *„(...) kurs komputerowy, ale to już za własne pieniądze i z własnej inicjatywy”*

Istotnym czynnikiem, wpływającym na podejmowanie tego rodzaju decyzji była także **chęć posiadania kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na rynku pracy przez pracodawców**:

- *„(...) żeby nadążyć z duchem czasu musiałam zrobić kurs komputerowy za swoje pieniądze, z własnej inicjatywy, żeby moc utrzymać się na rynku zgodnie z wymogami jakie pracodawca stawia”*
- *„Ja ukończyłam kurs komputerowy, kurs językowy (...) co prawda przed tym szkoleniem umiałam obsługiwać komputer, ale chciałam się doszkolić w programach, w których muszę się poruszać w firmie. To była moja inicjatywa, za te kursy płaciłam swoimi pieniędzmi”*
- *„(...) z własnej inicjatywy uczestniczę w całej masie szkoleń, w 90% finansowanych przeze mnie (...)”*

Inną pobudką, motywującą pracobiorców do finansowania szkoleń były **wymogi formalne związane z wykonywanym zawodem**, przy czym dotyczyło to tylko osób pracujących w określonych branżach np. służba zdrowia (głównie lekarze, pielęgniarki), szkoły podstawowe, średnie i wyższe itp.:

- *„Ja pracuję w służbie zdrowia i jest obowiązek odbycia kilku szkoleń w ciągu roku, które opłacamy sami, wybieramy takie szkolenia, które są tańsze, bo nie każdego z nas stać, chyba że ktoś ma swój gabinet. Szukamy też szkoleń przez Internet, które nie są częste, ale są one bezpłatne. Jest to wymóg wprowadzony przez izby lekarskie, musimy zdobyć 200 punktów w ciągu 4 lat a jeden taki kurs płatny ok. 200 zł to 3 punkty*”
- *„(...) w ramach szkolnego systemu takie kursy prowadzone za darmo. Jeśli chodzi o szkołę prywatną to po prostu trzeba zapłacić”*

W związku z powyższym bodźcem niewątpliwie zniechęcającym pracowników do inwestowania w swój rozwój zawodowy jest brak posiadania potrzebnych do tego celu zasobów finansowych:

- *„(...) Mnie w jednej firmie, w której pracowałam powiedziano że jeśli chcę uczestniczyć w szkoleniach to muszę je sama opłacić, że powinnam sobie na to sama zaoszczędzić pieniądze, a ja tam zarabiałam 800 zł i z czego ja miałam coś zaoszczędzić (...)"*

Duże znaczenie może mieć w tym przypadku również bierność pracobiorców i przyjmowanie przez nich postaw roszczeniowych:

- *„No chciałabym, żeby pracodawca wysłał mnie na kurs fotografii, to jest drogi kurs i samej mnie nie stać bo to kosztuje 2000 zł także liczę na to, że pracodawca wyśle mnie z własnej inicjatywy (...) jak tylko pracodawca zapłaci, wykorzystam to oczywiście"*
- *„(...) Jeżeli to byłby bodziec finansowy od strony pracodawcy to na pewno bym poszedł, lub jeżeli to byłoby finansowane przez pracodawcę niekoniecznie związane z podniesieniem mojej pensji, to też bym skorzystał, ale sam z siebie to raczej nie. Wydaje mi się, że jak pracodawca chce to i tak nas zwolni, czy przyjmie, jeżeli jest potrzebny człowiek właśnie taki; jest dużo ludzi i kursy nie mają większego znaczenia"*

Zdarza się w związku z tym, że pracodawca i pracownik dzielą się kosztami związanymi z uczestnictwem w jakimś kursie lub szkoleniu:

- *„podzieliliśmy się kosztami, bo zarówno w interesie firmy, jak i w moim interesie leży, żeby się szkolić"*
- *„(...) jeździliśmy do Warszawy na bezpłatne kursy (...) ale musieliśmy częściowo pokryć nocleg. Finansowane było częściowo przez Allianz a częściowo z naszym zakresie (...)"*

Współfinansowanie aktywności edukacyjnej pracowników jest jednak przede wszystkim możliwe wtedy, kiedy pracodawca potrzebuje określonych kwalifikacji i umiejętności, albo szkolenie jest niezbędne z punktu widzenia realizowanych przez pracownika zadań.

2.4.3. Rola ZFS w finansowaniu działań edukacyjnych

Jak wynika z przeprowadzonych analiz, żaden z pracodawców w swoich opiniach, związanych z uregulowaniami prawnymi procesów kształcenia pracowników oraz dostępnymi sposobami finansowania tych procesów nie wspomniał o możliwości skorzystania w tym zakresie z zakładowego funduszu szkoleniowego. Inne wypowiedzi badanych wskazują jednak na to, że korzystanie z tego instrumentu, wspomagającego kształcenie ustawiczne pracowników w większości przypadków nie jest możliwe, przede wszystkim ze względu na niedostosowanie przepisów prawnych do wielkości firm, a także z uwagi na ograniczone możliwości sfinansowania aktywności edukacyjnej pracowników przez małych przedsiębiorców. Z podobną sytuacją mieliśmy do czynienia w przypadku przeprowadzania wywiadów z partnerami społecznymi. Natomiast w badaniu pracowników, jedynie 4 osoby zatrudnione były w przedsiębiorstwach, w których został utworzony Zakładowy Fundusz Szkoleniowy. W związku z tym w celu scharakteryzowania potencjalnych możliwości korzystania z tego ustawowego instrumentu w małych podmiotach, posłużymy się wynikami innych badań[57].

Główną przyczyną braku tworzenia i wykorzystania zakładowego funduszu

[57] Por. badania pojęte na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2006 r., realizowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 (DWF_1.1._8A-2005) współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Por. E. Kryńska i inni, 2006, s. 25 i nast.

szkoleniowego przez uczestników przeprowadzonych wywiadów fokusowych, była wielkość badanych podmiotów. Były to bowiem wyłącznie firmy małe. Jak wynika z wcześniejszych badań, właśnie te firmy w najmniejszym stopniu wykorzystywały wówczas badany fundusz, co generalnie nie było związane z trudnościami zarówno w jego tworzeniu, jak i wykorzystaniu. Jedynie bowiem co czwarty pracodawca z sektora małych przedsiębiorstw mówił wtedy o trudnościach nie do przezwyciężenia, jakie występują w stosowaniu tego funduszu. Zdecydowana natomiast większość, zarówno wśród pracodawców z mikropodmiotów, jak firm małych była zdania, że takie trudności w ogóle nie występują (odpowiednio 43,8%, 42,3%). Podobnie było w przypadku deklaracji, związanych z wykorzystaniem zakładowego funduszu szkoleniowego. Odpowiednio 38,1% i 42,9% firm zadeklarowało wtedy, że nie mają żadnych trudności z wykorzystaniem tego funduszu. Dlaczego zatem nie korzystają z niego? Wydaje się, że w pełni zasadne są wszystkie wnioski, które były przedmiotem wspomnianego badania. Szczególne znaczenie może mieć w tym przypadku brak wystarczającej ilości środków na jego utworzenie, niejasne przepisy prawne i procedury, dotyczące tworzenia funduszu, trudności w określaniu i przewidywaniu potrzeb szkoleniowych, wynikające z traktowania szkoleń, jako doraźnego czynnika wpływającego na funkcjonowanie podmiotów oraz brak wyspecjalizowanej jednostki organizacyjnej, odpowiedzialnej za tworzenie i działanie ZFS. Ponadto znaczenie może mieć to, że pracodawcy nie chcą być kontrolowani.

Tym niemniej zdecydowana większość przedstawicieli firm (odpowiednio 86,1% mikropodmiotów i 69,0% małych firm) uważało wówczas, że tworzenie zakładowego funduszu szkoleniowego w tych podmiotach jest konieczne.

Jak z tego wynika, trudno jest w sposób jednoznaczny ocenić, dlaczego nikłe jest zainteresowanie wśród respondentów uczestniczących w tym badaniu wykorzystywaniem tego funduszu dla wspomagania kształcenia ustawicznego pracowników. Generalnie wydaje się, że podstawową barierą jest wskazywane już wcześniej niedostosowanie przepisów prawa do specyfiki funkcjonowania małych podmiotów gospodarczych, chociaż należałoby jednocześnie podkreślić, że większość działających w Polsce podmiotów w ogóle nie korzysta z żadnego funduszu szkoleniowego.

2.4.4. Identyfikacja roli środków publicznych we wspieraniu działań edukacyjnych

2.4.4.1. Badanie pracodawców i partnerów społecznych

Niewielka liczba pracodawców korzysta w chwili obecnej i korzystała w przeszłości ze środków publicznych. Były to głównie środki pochodzące z funduszy strukturalnych oraz otrzymane z Urzędu Miasta lub Urzędu Pracy. Jednocześnie żaden z badanych nie zadeklarował, że korzystał do tej pory ze środków Funduszu Pracy. Odmiennego zdania pod tym względem byli przedstawiciele partnerów społecznych, którzy uważali, że znaczna część pracodawców korzysta z refundacji szkoleń z Funduszu Pracy. Część z nich uznała nawet, że ta forma jest przez pracodawców nadużywana:

- *„Z tego co się orientuję, to niektórzy pracodawcy nadużywają wręcz tej formy, ponieważ w ramach szkoleń zatrudniają pracowników na dany okres a później ich zwalniają i występują o nowych”*

Przedstawiciele organizacji związkowych i organizacji pracodawców podkreślali również brak podporządkowania wydawania środków publicznych potrzebom lokalnego rynku pracy, a przede wszystkim – brak monitorowania potrzeb pracodawców:

- *„Tak, tam jeszcze w grę wchodzą staże; nikt tego tak naprawdę nie monitoruje, urzędy*

pracy cieszą się, że te pieniądze są wydawane na te cele, ale jednak te pieniądze publiczne chyba jednak nie powinny być wydawane w ten sposób"

Problem ten dotyczy w głównej mierze gospodarowania środkami publicznymi przez instytucje rynku pracy, a głównie powiatowe urzędy pracy. Tym niemniej partnerzy społeczni zdają sobie sprawę z konieczności prowadzenia przez te instytucje działalności, związanej z kształtowaniem aktywności edukacyjnej. Podkreślają jednak jej znaczenie głównie dla osób poszukujących pracy, mając również świadomość specyfiki gospodarki działającej w oparciu o mechanizmy rynkowe:

- *„Jeśli urząd pracy nie będzie wysyłał bezrobotnych, często młodych ludzi na szkolenia czy staże, to oni po kilku latach na pewno nie będą chcieli pracować, po prostu sami się wykluczą z rynku pracy. Jeżeli żyjemy w kraju kapitalistycznym, to nie liczmy na to, że państwo będzie nam generowało miejsca pracy czy będzie nam szkoliło super wykwalifikowanych pracowników"*

Generalnie opinie pracodawców potwierdzały wnioski, wynikające z poprzedniego badania, przeprowadzonego wśród pracodawców, a dotyczące tworzenia i wykorzystywania przez nich zakładowego funduszu szkoleniowego, jako instrumentu wspomagającego kształcenie ustawiczne pracowników. Ocenili oni wówczas pomoc otrzymywaną od różnych instytucji publicznych, jako zdecydowanie niewystarczającą[58].

W analizie deklaracji złożonych przez pracodawców w obecnym badaniu sondażowym tylko 7 respondentów czerpało środki na szkolenie pracowników z funduszy Unii Europejskiej albo korzystało z usług firm szkoleniowych, które organizują szkolenia dla pracowników małych i średnich firm, korzystając z funduszy strukturalnych:

- *„Po prostu dostałem maila, że jest takie szkolenie; tematyka wydała mi się ciekawa, szkolenie we Wrocławiu, szkolenie bezpłatne; postanowiłem że spróbujemy i okazało się to strzałem w dziesiątkę",*
- *„Dowiedzieliśmy się, że Unia dofinansuje szkolenia i po prostu z nich skorzystaliśmy. I 80% środków na szkolenia pochodziło z Unii Europejskiej"*

Jednocześnie jedynie 2 badanych korzystało ze środków publicznych pochodzących z Urzędu Miasta i Urzędu Pracy.

W świetle sformułowanych opinii, podstawowymi przyczynami słabego wykorzystywania funduszy strukturalnych i innych środków publicznych w działalności edukacyjnej są:

- **brak informacji o możliwości pozyskania takich środków** (*„W trakcie tego spotkania dowiaduję się, że jest dofinansowanie szkoleń z Unii czy środków publicznych i właśnie może nasza niewiedza powoduje to, że po prostu nie wykorzystujemy tych środków"*, *„Ja nie słyszałem o takich szkoleniach, które można byłoby sfinansować ze środków zewnętrznych"*),
- **brak wiary w to, że uda się pozyskać te środki** (*„Ja nie widzę większego sposobu aby wyrwać jakieś pieniądze na szkolenia ze środków publicznych czy środków unijnych"*),
- **bariery biurokratyczne**, które wydają się nie do pokonania dla małych firm (*„Ja*

[58] Por. badania pojęte na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2006 r., realizowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006 (DWF_1.1._8A-2005) współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Por. E. Kryńska i inni, 2006, s. 55 i nast.

próbowałem skorzystać z tych środków publicznych ale ta biurokracja wszystko zabija. Musiałem zgromadzić strasznie dużo dokumentów; ganiałem po biurach w ZUS, w Urzędzie Skarbowym; musiałem się ich prosić o jakieś dziwne zaświadczenia. To powodowało, że nie mogłem wykonywać swojej pracy (...) najgorsze jest to, że na te zaświadczenia trzeba czekać a one muszą być aktualne").

Badani podkreślali niedostosowanie do ich oczekiwań procedur związanych ze składaniem wniosków o dofinansowanie szkoleń. Były to np. niewielkie przekroczenia kosztorysu projektu:

- *„Jeśli chodzi o finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych to jeden raz ubiegaliśmy się o sfinansowanie szkoleń z funduszy unijnych. Niestety nasz wniosek został odrzucony z powodów formalnych, ponieważ we wniosku wpisaliśmy kwotę bodajże o 20 groszy wyższą niż mogliśmy i nasz wniosek został zakwalifikowany jako błędny"*

lub nieistotne – zdaniem respondentów – zmiany w sposobie ich prezentacji:

- *„Podano nam termin na składanie wniosków i 4 dni przed zakończeniem składania wniosków zmieniły się dyrektywy co do sposobu prezentacji tych wniosków; to znaczy dokumenty nie mogły być spięte, powinny być w segregatorach. Wszystkich nas wezwano, musieliśmy się do tego dostosować, przyjść i oddzielnie wpinać każdy wniosek w segregator. Proszę sobie wyobrazić, że kto tego nie zrobił to jego wniosek został odrzucony"*

Jak z tego wynika, pracodawcy oczekują przede wszystkim zwiększenia jasności procedur, związanych z otrzymywaniem pomocy publicznej oraz poszerzenia informacji o ich dostępności.

Kilku respondentów uznało, że brak jest w ogóle jakiegokolwiek systemu współfinansowania ze środków publicznych szkoleń w małych i średnich firmach:

- *„Moim zdaniem nie ma żadnego systemu finansowania szkoleń dla małych i średnich firm; środki publiczne są tylko na papierze; gdyby nie Unia to ja bym nie widział żadnych szans dla prywatnej firmy na pozyskanie środków na szkolenia. Tak naprawdę organizowanie szkoleń, finansowanie szkoleń odbywa się w ramach prywatnego biznesu"*

Wypowiedź ta wskazuje, że w ostatnim okresie poprawiła się dostępność do informacji o szkoleniach, finansowanych ze środków unijnych. Pracodawcy w coraz większym stopniu korzystają z tych dofinansowań. Zgodziła się z tą opinią większość partnerów społecznych:

- *„Na pewno coraz więcej pracodawców ma możliwości skorzystania z dofinansowania szkoleń ze źródeł unijnych",*
- *„Moim zdaniem przeważają środki własne, chociaż małe a zwłaszcza średnie firmy są aktywne w korzystaniu ze szkoleń dofinansowanych z EFS"*).

Jednak ocena wykorzystania tych funduszy w opiniach tej samej subpopulacji badanych była dość zróżnicowana. Podkreślano mianowicie zarówno niewielką wagę efektów realizowanych szkoleń dla pracodawców,

- *„Ja chciałabym powiedzieć o systemie szkoleń dofinansowywanych z Unii Europejskiej. Odnoszę wrażenie, że czasem jest takie nastawienie firm, które prowadzą te projekty, że trzeba zrobić jakieś szkolenie, wydać pieniądze a sam efekt tego szkolenia jest już dla nich mniej ważny"*

jak i większą dostępność różnego rodzaju dofinansowań.

- *„Ja wbrew niektórych głosom postawiłabym także na barierę finansową; w tej chwili korzystam ze szkoleń dla małych i średnich przedsiębiorstw; jeszcze kilka lat temu przeszkolenie działu handlowego było dla mojej firmy naprawdę bardzo dużym obciążeniem finansowym a obecnie można sobie już na nie pozwolić korzystając z tych dofinansowań, które się pojawiły. Ale nie wszystkie szkolenia można w ten sposób sfinansować, a ponadto nie wszystkie firmy mają dostęp do tego typu szkoleń i muszą je finansować z własnych zasobów”*

Daje się przy tym zauważyć pogląd – podkreślany już niejednokrotnie wcześniej – że pracodawcy w celu przeszkolenia pracowników korzystają najczęściej ze środków własnych firmy.

Skłonność do finansowania szkoleń ze źródeł zewnętrznych jest ponadto znacznie większa wśród pracodawców, którzy sami szkolili się na przestrzeni ostatniego roku. Siedmiu z nich skorzystało z tej formy, przy czym 5 respondentów skorzystało ze środków unijnych, a 2 badanych skorzystało z dofinansowania organizowanego przez organizacje pracodawców.

Podsumowując tę część rozważań, należałoby jednak jako niewielką ocenić aktywność pracodawców w poszukiwaniu zewnętrznych źródeł finansowania kształcenia ustawicznego pracowników. Dlatego też istotne wydaje się poznanie zarówno przyczyn tego status quo, jak i proponowanych przez samych zainteresowanych kierunków zmian w dotychczasowym systemie finansowania aktywności edukacyjnej. Kilku bowiem badanych przedstawiając swoje propozycje, zwróciło uwagę przede wszystkim na:

- **zasady współfinansowania** (*„Ja chcę powiedzieć, że na szkolenia pracowników 50% środków powinno pochodzić z Unii, 25% ze strony państwa i 25% ze strony pracowników”*),
- **zasady odliczeń podatkowych z tytułu kształcenia pracowników** (*„Mnie się wydaje że naszego państwa nie stać na szkolenia pracowników zatrudnionych w prywatnych firmach. Naszego państwa nie stać nawet na to aby dać ludziom godne zasiłki czy przyzwoite emerytury, a co dopiero mówić o pomocy dla prywatnego biznesu. (….) trzeba wprowadzić jasny, czytelny, jednoznaczny przepis że na przykład można odpisać 0,5% podatku od wypracowanego zysku w przypadku organizowania szkoleń dla pracowników. (…) w krajach najbardziej rozwiniętych przeznaczają ogromne kwoty na szkolenia; u nas tego brakuje i to jest pewnego rodzaju kulą u nogi naszego biznesu”*).

Istnieje zatem potrzeba wprowadzenia zmian w przepisach prawnych, które dotyczyłyby sposobów pozyskiwania środków zewnętrznych na szkolenia, a także poszerzenia informacji o dostępie do nich. Mogłoby to wpłynąć na większą skłonność pracodawców do kształcenia ustawicznego pracowników, a także ich samych.

2.4.4.2. Badanie pracowników

Ważnym elementem wspomagającym i propagującym kształcenie ustawiczne, szczególnie wśród osób bezrobotnych są instytucje rynku pracy i prowadzona przez nich działalność edukacyjna. W odniesieniu do pracowników – jak się wydaje – procedura ta ma charakter dość ograniczony. Powodem tego może być niewielka efektywność prowadzonych działań. Tylko bowiem 4 respondentów uczestniczyło w szkoleniach/kursach organizowanych przez tego rodzaju instytucje, a konkretnie przez powiatowe urzędy pracy:

- *„Ja uczestniczyłam w kursie ABC przedsiębiorczości (…) To była moja inicjatywa, bo wtedy akurat byłam bezrobotna; dowiedziałam się że mam szansę zrobić taki kurs, poszłam do Szkoły Biznesu i taki kurs zrobiłam (….) Za ten kurs płacił Urząd Pracy”*

- *„No nie wiem; moja żona korzystała ze szkolenia z urzędu pracy. Kasy fiskalne zaliczyła dzięki urzędowi”*
- *„Mój mąż zapisał się na szkolenie i urząd pracy stwierdził, że jest za mało chętnych i nie przeprowadził szkolenia. (…) Ja z wykształcenia jestem zupełnie kim innym i dzięki temu, że zakład został zlikwidowany dostałam się do urzędu pracy i trochę było niewygodnie, bo to akurat były inne czasy- 2 lata się wtedy kuroniówkę dostawało, jak się koniec tego okresu już zbliżał to urząd pracy próbował coś ze mną zrobić i skierowano mnie na kurs obsługi komputera, była to księgowość typowo komputerowa. Był jeden szkopuł, musiałam sobie znaleźć zakład pracy, który wystawiłby mi zaświadczenie, że przyjmie mnie do pracy po ukończonym kursie. No to był warunek, bo jeżeli nie- to powinnam zapłacić 900 zł z własnej kieszeni. W końcu znalazłam, pracuję właśnie w tej obecnej firmie. Firma się rozwija i dzięki temu, że wtedy skończyłam kurs u obecnego pracodawcy nie musiałam za niego płacić 900 zł.”*
- *„Trzy, cztery lata temu….. kurs komputerowy i obsługa wózka widłowego (…) Nie, to był kurs z Urzędu Pracy, kurs był opłacone było przez Urząd”.*

Niewielki jest również udział środków pochodzących z funduszy Unii Europejskiej w finansowaniu kształcenia ustawicznego. Zaledwie 2 respondentów uczestniczyło w finansowanych w ten sposób szkoleniach/kursach:

- *„(…) z własnej inicjatywy uczestniczę w całej masie szkoleń, w 90% finansowanych przeze mnie. To były kursy językowe, granty unijne, fundusze strukturalne”*
- *„(…) w tej chwili uczestniczę w takim większym kursie dwu członowym: komputerowo - językowym. Z tym, że on jest finansowany częściowo przez pracodawcę, częściowo przez Unię Europejską. To było zaproszenie z Centrum Planowania Kariery i Rozwoju… tak to się chyba nazywa i dostaliśmy zaproszenie. Z tym, że to było dobrowolne”*

Sytuacja taka jest przede wszystkim konsekwencją niewielkiej liczby szkoleń. W rezultacie, zapotrzebowanie na tego rodzaju szkolenia/kursy znacznie przewyższa ich liczbę:

- *„Raczej nie ma szans na skorzystanie z takich szkoleń finansowanych przez Unię Europejską; jak się tam ktoś zgłosi to zawsze się okazuje że jest już za późno. Ostatnio słyszałam, że było na takie szkolenie 3000 chętnych a miejsc było 500”*

Ponadto pomimo podejmowanych działań, informacja na ich temat nie dociera na czas do wszystkich zainteresowanych osób:

- *„(…) ja też chciałam skorzystać z takich szkoleń finansowanych przez Unię, ciotka do mnie zadzwoniła czy ja się zgłosiłam, ale było już za późno”*
- *„Gdyby z zewnątrz było jakieś dofinansowanie np. z Unii Europejskiej to z miłą chęcią.”*
- *„(…) poprzez pocztę pantoflową, dowiedziałam się o takich szkoleniach (…)”.*

Ponadto respondenci wskazali na jeszcze jeden problem. Jest nim porównywalnie rzadko stosowane współfinansowanie procesu kształcenia przez pracodawcę i ze środków unijnych. Tylko jeden pracownik wskazał na tę możliwość:

- *„(…) w tej chwili uczestniczę w takim większym kursie dwu członowym: komputerowo-językowym. Z tym, że on jest finansowany częściowo przez pracodawcę, częściowo przez UE (…)”.*

Świadczy to przede wszystkim o niedoskonałym przebiegu informacji w tej

dziedzinie.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy wypowiedzi pracowników, dość rzadko korzystali oni ze środków publicznych, jako możliwości dofinansowania aktywności edukacyjnej. Uważali oni również, że skłonność do organizowania i uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego jest większa wówczas, gdy istnieje możliwość uzyskania dofinansowania na ten cel:

- *„Moim zdaniem należałoby pomóc pracodawcom w dofinansowaniu tych szkoleń; tak aby nie musieli opłacać wszystkich szkoleń z własnej kieszeni”*

2.5. Sposoby organizacji pracy podczas nauki w podmiotach gospodarczych

W wypowiedziach uzyskiwanych od przedstawicieli firm, partnerów społecznych oraz pracowników w ramach wywiadu fokusowego, pojawiła się również kwestia łączenia pracy z nauką.

W Polsce, w celu zachęcenia pracowników do uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego i pracodawców do podnoszenia kwalifikacji zatrudnionych przez siebie osób zostały również stworzone inne, pozafinansowe formy zachęt. Pracownicy uczestniczący w różnych formach kształcenia ustawicznego mogą zostać zwolnieni z części dnia pracy lub otrzymać urlop szkoleniowy. Ponadto szkolenia pracowników mogą odbywać się w godzinach pracy lub później, w miejscu pracy, poza nim, np. w centrali przedsiębiorstwa lub też mogą być zlecane na zewnątrz. Ponieważ dopuszczalne sposoby łączenia pracy z nauką są określone przez prawo, korzystanie z niektórych rodzajów udogodnień jest ograniczone określonymi warunkami np. zwolnieni z części dnia pracy mogą być tylko ci pracownicy, których czas pracy nie pozwala na punktualne przybycie na zajęcia.

Istniejące regulacje prawne dokładnie określają dopuszczalne formy i metody łączenia przez pracownika wykonywania obowiązków zawodowych z nauką.

2.5.1. Akceptowane przez pracodawców sposoby łączenia pracy z nauką

2.5.1.1. Badanie pracodawców i partnerów społecznych

Generalnie pracodawcy rozróżnili dwa sposoby łączenia pracy z nauką. Było to organizowanie szkoleń w godzinach pracy lub po jej zakończeniu. Zdecydowana większość badanych pracodawców, którzy szkolą swoich pracowników przyznała, że szkolenia odbywają się w godzinach pracy. Można zatem uznać, że akceptowaną formą kształcenia ustawicznego pracowników jest ta, która nie powoduje zwiększenia wymiaru czasu, który pracownik musi poświęcić na wykonywanie obowiązków zawodowych. Prawdopodobnie pracodawcy wybrali tę formę głównie ze względu na to, że po godzinach pracy niewielu pracowników zgodziłoby się na uczestniczenie w doskonaleniu zawodowym.

Zaledwie kliku badanych organizowało szkolenia po godzinach pracy:

- *„Szkolenia wewnętrzne są u nas robione najczęściej po godzinach pracy, więc ludzie są już trochę zmęczeni i tak naprawdę chcą te szkolenia zaliczyć i pójść do domu”*

Pracodawcy zdają sobie sprawę z tego, że szkolenia „po godzinach” są mało efektywne i w zasadzie nie przynoszą korzyści ani pracownikowi ani firmie. Jeśli już, to powinny być organizowane poza miejscem pracy i połączone z częścią integracyjną:

- *„Natomiast przy szkoleniach wyjazdowych szkolenia są dłuższe; czasami nawet i osiem godzin i ludzie mają później jeszcze czas i ochotę na zabawę. Takie szkolenia są*

bardziej efektywne; bo można się lepiej skoncentrować na temacie szkolenia, nie ma telefonów, nie ma klientów"

Pracownicy muszą wówczas skoncentrować się na zawartości merytorycznej szkoleń. Podobny charakter mają szkolenia zagraniczne, na które wskazało 4 respondentów. Generalnie - pracodawcy, którzy kształcili swoich pracowników, jeśli widzieli konieczność tego rodzaju postępowania, to najczęściej zwracali uwagę przy wyborze szkoleń na ich atrakcyjność dla pracowników.

2.5.1.2. Badanie pracowników

Z wywiadów przeprowadzonych z pracownikami wynika, że szkolenia często odbywają się w godzinach pracy (dotyczy to głównie szkoleń obligatoryjnych i specjalistycznych szkoleń/kursów zawodowych):

- *„(...) U nas np. zawsze są szkolenia w godzinach pracy, nie ma nigdy problemu, że przyjdziecie dzisiaj na szkolenie po pracy. Jutro mamy np. szkolenie o 8 rano i w pracy, i jest wszystko opłacone. Tak jak praca. Nie ma nic, że tu mniej będziemy mieli zapłacone, albo będziemy się szkolić po godzinach. Nigdy się nie zdarzyło żeby za szkolenie nie było zapłacone"*

Znacznie częściej respondenci wskazywali jednak na odbywanie się szkoleń nieobowiązkowych po godzinach pracy:

- *„(...) Te szkolenia odbywają się czasami poza godzinami pracy (....)"*
- *„Jeżeli u nas jest szkolenie po godzinach, to na drugi dzień my sobie to odbieramy te dodatkowe godziny, pracujemy po prostu krócej. A jak się tego zbierze więcej to czasami jest to nawet spory urlop"*

Szkolenia mogą być organizowane zarówno na terenie przedsiębiorstwa, jak i mogą być połączone z wyjazdem do innej miejscowości, w której znajduje się instytucja lub firma prowadząca szkolenia, bądź też centrala przedsiębiorstwa, w którym uczestnik takiego szkolenia/kursu jest zatrudniony.

W celu ograniczenia kosztów kształcenia pracowników, pracodawcy stosują różne metody kształcenia swoich pracowników. Zdarzają się sytuacje, kiedy pracodawca finansuje szkolenie/kurs dla jednego lub dwóch pracowników, których zadaniem – po ich ukończeniu i zdobyciu potrzebnych uprawnień – jest przeszkolenie pozostałej części załogi. Zachowanie takie często podyktowane jest trudną sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstwa lub wyłącznie chęcią obniżenia kosztów, związanych z kształceniem pracowników:

- *„Sytuacja przedsiębiorstwa zmusiła nas do tego, żeby zorganizować szkolenie BHP prowadzone przez naszych własnych pracowników, ponieważ takie szkolenie prowadzone przez firmy zewnętrzne są drogie (...) ja takie uprawnienia do przeprowadzania szkoleń BHP zdobyłem (...)"*
- *„(...) Jeżeli firma zakupi zupełnie nowy sprzęt, wówczas jeden lub dwóch naszych pracowników jedzie na szkolenie centralne, a po powrocie oni szkolą pozostałych pracowników"*

Inną metodą mającą na celu obniżenie kosztów kształcenia, ponoszonych przez pracodawcę jest organizowanie szkoleń na stanowisku pracy, najczęściej przez doświadczonego pracownika wykonującego taką samą lub podobną pracę:

- *„Pracuję w stolarni (...)Jeśli chodzi o obsługę maszyn jak np. stolarki, to przyszła osoba i pokazała jak to się robi (...)"*

- *„(...) Jeśli firma przyjmie niewykwalifikowanego pracownika, to trafia on pod skrzydła doświadczonego pracownika, który ma za zadanie go porządnie nauczyć pracy na danym stanowisku. I ten doświadczony pracownik, który wyszkoli swojego podopiecznego otrzymuje pieniądze, nagrodę pieniężną (...)”.*

Osoby udzielające wywiadów zwróciły również uwagę na występowanie przypadków uczestnictwa w szkoleniach/kursach pracodawców, którzy po ich odbyciu szkolą zatrudnione u siebie osoby:

- *„(...) Szkolenia robią pracodawcy, którzy są przeszkoleni, i którzy są już do tego upoważnieni, żeby pracowników po prostu przeszkalać. (...) Tak, za każdym razem kiedy wchodzi coś nowego, jest to związane z obowiązkiem pracodawcy, i my wtedy mamy jakieś szkolenie (...)”*

2.5.2. Rola kształcenia i doskonalenia pracowników w procesach kadrowych

2.5.2.1. Badanie pracodawców i partnerów społecznych

Duża część badanych pracodawców organizujących szkolenia dla swoich pracowników uważała, że rola szkoleń w gospodarowaniu kadrami w ich firmach jest bardzo istotna. Procesy kształcenia pracowników wpływały – zdaniem respondentów – na następujące dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi w firmach:

- **motywowanie pracowników** (*„Jeżeli dany pracownik po szkoleniu ma większą sprzedaż to jest natychmiast motywowany poprzez premie”*),
- **nabór i selekcję pracowników** (*„Jeżeli ja mam do wyboru dwie osoby na jakieś stanowisku, to zawsze wybieram tę osobę która przejawia większą ochotę na uczestniczeniu w szkoleniach”*),
- **utrzymanie pracy przez pracowników** (*„Szkolenia odgrywają bardzo ważną rolę w gospodarowaniu kadrami w mojej firmie; my musimy być na bieżąco z przepisami; jeśli ja widzę że pracownik dopytuje się ciągle pewnych rzeczy u innych pracowników, nie jest pewny swoich decyzji, swoich działań w pracy to (....) trzeba takiego pracownika wysłać na dodatkowe kursy. Jeśli to się często zdarza, to za te kursy pracownik musi płacić z własnej kieszeni. A jeśli mimo przebytych szkoleń w dalszym ciągu sobie nie radzi to niestety musimy się pożegnać”*),
- **dostosowanie posiadanych przez pracowników kwalifikacji do oczekiwań pracodawcy** (*„Szkolenia w mojej firmie odgrywają dosyć znaczącą rolę w gospodarowaniu kadrami (...) w mojej firmie trzeba się szkolić aby utrzymać licencję albo ją zdobyć. A to jest istotne dla całej firmy czy dany pracownik ma licencję czy nie”*).

Niejednokrotnie podkreślali oni również znaczenie procesów kształcenia pracowników dla możliwości rozwoju firmy:

- *„Powiedziałbym, że jest to kluczowa rola, ponieważ szkolenia przyczyniają się do utrzymania pewnego pułapu rozwoju firmy. My pracujemy na systemie (...), w którym istotną rolą jest podnoszenie kwalifikacji przez pracowników”*

Można w związku z tym uznać, że wcześniejsze deklaracje pracodawców o wysokiej przydatności działań edukacyjnych, znajdują również odzwierciedlenie w polityce kadrowej podmiotów, co wskazuje na rzeczywiste, a nie tylko deklaratywne zainteresowanie kształceniem ustawicznym reprezentantów strony popytowej rynku pracy. Bowiem tylko kilku badanych uważało, że szkolenia odgrywają marginalną rolę w gospodarowaniu kadrami

w ich firmach, przy czym szczególnie podkreślali oni znaczenie posiadanych przez pracowników kwalifikacji

- *„Jak jesteś dobrym fachowcem to dostajesz większą płacę, a nie za to że uczestniczyłeś w szkoleniu”*

oraz wymóg kształcenia się pracowników, wywołany charakterem działalności firmy:

- *„Pracownik po odbyciu szkolenia nie może oczekiwać żadnych dodatkowych korzyści; większość tych szkoleń jest prowadzona w czasie pracy i tak naprawdę uczestnictwa w tych szkoleniach domaga się rynek. To nie jest jakieś ekstra doszkalanie się, ale są takie podstawy aby po prostu skutecznie funkcjonować w swoim zawodzie”*

Porównywalna liczba respondentów uzależniała znaczenie procesów kształcenia dla polityki kadrowej, prowadzonej w ich firmach od rodzaju szkolenia:

- *„To zależy już od konkretnego szkolenia; jeżeli firma spodziewa się że z tytułu przeszkolenia jakiegoś pracownika będzie miała konkretne zyski to bierze pod uwagę jego awans czy podwyżkę”*

Ci właśnie pracodawcy w sposób istotny wiązali stawkę zaszeregowania pracownika z przydatnością kierunku wykształcenia dla funkcjonowania podmiotu oraz jakością wykonywanych przez pracownika zadań:

- *„W przypadku mojej firmy szkolenia nie odgrywają pod tym względem większej roli; liczy się przede wszystkim jakość wykonywanej pracy…. (…) podobnie nie widzę większych korzyści dla firmy jak ktoś z moich pracowników pracujących na produkcji skończy studia z zakresu filologii; to nie ma żadnego znaczenia; to jest jego prywatna sprawa”*

Podobne stanowisko do pracodawców uważających, że aktywność edukacyjna ma niewielki wpływ na politykę kadrową firm mieli przedstawiciele partnerów społecznych. Wszyscy zgodzili się co do tego, że szkolenia, a szerzej – aktywność edukacyjna pracowników, nie ma zbyt dużego wpływu na politykę kadrową, prowadzoną w małych podmiotach. Znacznie większą rolę w tym przypadku – ich zdaniem – odgrywają:

- **charakter działalności firmy** (*„Chyba tak nie jest do końca; polityka kadrowa jest przede wszystkim określana przez charakter działalności firmy. Przy przyjęciu pracownika przede wszystkim analizuje się to, czy on się nadaje do wykonywania pracy na określonym stanowisku”*),
- **predyspozycje zawodowe pracowników** (*„Zdarza się też tak, że przyjmujemy pracownika do pracy na określone stanowisko, ale jego predyspozycje kwalifikują go do pracy na zupełnie na innym stanowisku, najczęściej w grę wchodzi tu jakieś stanowisko kierownicze i wtedy staramy się go w tym kierunku dokształcić. I w tym znaczeniu szkolenia stanowią pewien element prowadzenia przez firmę polityki kadrowej.”*),
- **liczba zatrudnionych** (*„Moja organizacja zrzesza pracodawców, którzy zatrudniają niewielkie ilości pracowników. Wydaje się, że ta grupa pracodawców koncentruje się na organizowaniu dwojakiego rodzaju szkoleń: po pierwsze szkoleń obowiązkowych, a po drugie szkoleń zawodowych, bardzo ściśle specjalistycznych charakterystycznych dla danej branży”*),
- **oferta szkoleniowa** (*„Jak kontaktuję się z osobami odpowiedzialnymi w poszczególnych firmach to nie otrzymuję od nich informacji, o tym jakie oni mają potrzeby szkoleniowe, tylko proszą mnie aby im przedstawić plan, jakie szkolenia my organizujemy, a oni już się do tego dopasują. Nie potrafią zrozumieć, że powinno być dokładnie odwrotnie. Należy*

włożyć chyba dużo pracy to aby pracodawcy czy też ich wyspecjalizowane komórki potrafili badać potrzeby edukacyjne swoich pracowników”).

Stanowisko partnerów społecznych, odnoszące się do roli aktywności edukacyjnej pracowników, stoi zatem w sprzeczności z większością opinii w tej dziedzinie, wypowiadanych przez pracodawców. Należy przy tym podkreślić, że wyżej przytaczane deklaracje były głównie poglądami przedstawicieli organizacji pracodawców. Być może jest to wynik zbyt rzadkich bezpośrednich kontaktów tego typu organizacji z pracodawcami. Może to jednocześnie świadczyć o dość dużej dywersyfikacji stanowisk w tej dziedzinie i bardzo indywidualnym podchodzeniu do tego zagadnienia przez poszczególne firmy.

2.5.2.2. Badanie pracowników

Jak wykazały badania, rodzaj prowadzonej przez przedsiębiorstwa polityki personalnej ma znaczny wpływ na podejście pracowników do kształcenia ustawicznego. Jasno określone zasady awansu lub otrzymania wyższego wynagrodzenia, ściśle związane i uzależnione od jakości posiadanych kwalifikacji zawodowych, na pewno są czynnikami motywującymi pracowników do ich podnoszenia:

- *”osobiście się bardzo podoba doskonalenie zawodowe w sferze edukacyjnej; moja znajoma jest nauczycielem i kiedyś zrobiła staż, potem nauczyciela mianowanego, potem dyplomowanego i zarabiała coraz więcej, adekwatnie do swoich kwalifikacji, ale tak jest tylko w budżetówkach, natomiast w prywatnych firmach kwalifikacje zwykle nie przekładają się na zarobki (...)”*
- *„W momencie, gdy tylko zdobywam nowe uprawnienie to wiąże się to z podwyżką.; po prostu zmiana uprawnień z niższych na wyższe”*
- *„Zdarza się często, że ktoś się stara o wyższe stanowisko w innej firmie, gdzie wykształcenie jest priorytetem. Obecnie taki pracownik ma średnie i jak skończy studia wyższe to ma większe szanse awansowania na stanowisko kierownicze w innej firmie”*
- *„Ja też poprzednio, pracowałam w służbie zdrowia i w momencie kiedy przechodziliśmy różnego rodzaju szkolenia, zmieniała się grupa, bo to wtedy akurat jak skończyłam tam pracę to były grupy i zależało to też przede wszystkim od wykształcenia (....)”*
- *„Ja myślę, że sam fakt odbycia szkolenia raczej niczego nie zmienia w sytuacji pracownika. On musi się jeszcze czymś wykazać, musi udowodnić że to szkolenie przyczyniło się do lepszego, skuteczniejszego wykonywania pracy. Teoretycznie to się powinno przekładać na awanse czy podwyżkę”*

Brak tego rodzaju bodźców jest niewątpliwie czynnikiem zniechęcającym pracowników do podejmowania tego rodzaju działań:

- *„(...) pracownik nie widzi tego przełożenia między podnoszeniem kwalifikacji a jego sytuacją w firmie; w małych firmach zazwyczaj nie ma gdzie awansować i pracownicy nie chcą tracić czasu, bo nic za tym nie idzie, nie idzie za tym żadna gratyfikacja finansowa”*
- *„A tu w tej firmie raczej nie, mam zawód i nie ma możliwości awansowania, jest księgowa, jest szef administrator i nie ma wyższego stanowiska, i koniec”.*

Kształcenie ustawiczne nie ma żadnego znaczenia w firmach, które nie są nastawione na inwestowanie w rozwój zawodowy swoich pracowników. Kadrę posiadającą wymagane

kwalifikacje i umiejętności zawodowe zdobywają dzięki zatrudnianiu osób już je posiadających i usuwaniu tych, których kwalifikacje w międzyczasie się zdewaluowały i nie są w stanie spełnić oczekiwań pracodawcy:

- *„Ja nie przechodziłem żadnego szkolenia, pracuję w prywatnej firmie budowlanej, zajmuję się remontowaniem szkół, mieszkań prywatnych, jest to kafelkowanie, malowanie, zabudowy. Do firmy przyjmowane są osoby już potrafiące wykonywać powyższe zadania, inaczej taka osoba musiałaby odejść”*
- *„(...)moja szkoła z reguły zatrudnia tych najlepszych- są to tak dobrzy specjaliści, że szkolić ich nie potrzeba (...)”*

Wskazuje to, że przedsiębiorstwa takie często stosują jeden z modeli polityki personalnej – model sita (Kostera, 2000). Polega on na tym, że pracodawca dokonując naboru pracowników poddaje kandydatów ostrej selekcji opartej na takich kryteriach, jak wiedza i umiejętności zawodowe. W jej wyniku do pracy przyjmowani są tylko najlepsi. W tym modelu pracodawca dokonuje również okresowej oceny wiedzy i umiejętności zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników. Osoby, których praca została oceniona pozytywnie są awansowane, z kolei pracownicy, którzy nie spełniają pokładanych w nich oczekiwań są zwalniani.

Procesy kadrowe i rodzaj prowadzonej przez pracodawcę polityki personalnej zależy również od tego – zdaniem badanej grupy respondentów – czy na terenie firmy funkcjonuje idealny model tzw. „dobrego pracownika”. To, w jaki sposób pracownik zachowuje się podczas wykonywania pracy, poddawane jest stałej ocenie. Przez cały czas porównywana jest zgodność jego zachowania w pracy z obowiązującą moralnością i etyką zawodową. W myśl tych zasad idealnym pracownikiem jest więc osoba: "(…) uczciwa, solidna, koleżeńska, zaangażowana, która przyswoiła sobie zasady dobrej roboty, a więc postępowania sprawnego, skutecznego i wydajnego” (Januszek, 2000, s. 11). Z przeprowadzonych badań wynika, że pracodawcy najchętniej inwestują w rozwój zawodowy pracowników dobrze wywiązujących się ze swoich obowiązków zawodowych, którzy są silnie związani z firmą. Nie są natomiast zainteresowani ponoszeniem kosztów związanych z kształceniem pracowników, których zachowania i poglądy są niezgodne z wzorcem osobowym dobrego pracownika:

- *„Pracodawca raczej dobrze wie, który pracownik rokuje jakieś nadzieje, że będzie dłużej pracował, że jest dobry, a widzi też na pewno tych pracowników którzy przychodzą do pracy powiedzmy za karę. I mój pracodawca przede wszystkim najchętniej szkoli najlepszych ludzi”*.

Pracodawcy, dokonując selekcji pracowników, w których rozwój zawodowy zainwestują kierują się takimi kryteriami, jak:

- **rodzaj wykonywanej pracy w przedsiębiorstwie i zakres obowiązków pracownika** (*„Myślę, że nie, to zależy od specyfikacji co kto ma robić. Np. jak u nas każdy ma swoje wywieszone zadanie, czy tam jakieś ramy co wykonuje i niektórych pracowników nie wysyła się na szkolenia bo nie jest im to potrzebne. Po prostu robią coś stale, ciągle, powiedzmy od dwóch, pięciu czy lat, co się nie zmienia i nie potrzebują szkoleń, jakichś nowości co wchodzą, ponieważ ich praca polega ciągle na tym samym, a są ludzie którzy potrzebują szkolenia i to niezależnie czy to jest kobieta czy mężczyzna, nie ma to żadnego wpływu, ani znaczenia”*),
- **wiek** (*„Moim zdaniem pracodawcy najchętniej szkolą młode osoby, które są jeszcze niedoświadczone w pracy”, „(...) Powiedzieli, że na to szkolenie nie chcą dawać młodych bo oni na tym nie potrafiliby skorzystać. Ponadto pracodawcy nie chcą wysyłać na szkolenia ludzi, których nie znają, których nie są pewni czy na przykład miesiąc, dwa po*

odbytym szkoleniu nie zwolnią się z pracy i pójdą do innego pracodawcy albo wyjadą zagranicę”),

- **okres zatrudnienia i poziom posiadanych kwalifikacji i umiejętności zawodowych pracownika** (*„pracodawca stawiał na szkolenia ludzi nowo przyjętych którzy mieli mniejszą wiedzę i oni byli właśnie szkoleni. Niż ci co zajmują kierownicze stanowiska”*),
- **stopień znajomości z pracodawcą** (*„jeżeli ktoś lepiej zna kierownika wydziału to wtedy on jest kierowany na szkolenie; to ten kierownik decyduje o tym czy danego pracownika wysłać na dane szkolenie i je sfinansować”, „Moim zdaniem, jeżeli ktoś został przyjęty do pracy z polecenia szefa, czyli zaczął pracować po znajomości to zapewne on szybciej zostanie skierowany na szkolenie aniżeli osoba która przyszła do pracy do tej firmy na przykład z urzędu zatrudnienia”*).

Dla pracodawcy sfinansowanie edukacji pracowników – zdaniem tych ostatnich – jest inwestycją, która musi przynieść mu wymierne korzyści, a nie straty. Wyniki badań wskazują, iż pracodawcy stosują praktyki mające na celu formalne związanie z przedsiębiorstwem pracowników, w których rozwój zawodowy zainwestowali. Pracodawcy starają się w ten sposób zabezpieczyć, podsuwając takim pracownikom do podpisu umowy, w których zobowiązują się po ukończeniu kształcenia przepracować u pracodawcy pewien okres:

- *„(...) Ja się wcale pracodawcom nie dziwię, że zaczynają żądać od pracowników podpisywania lojalek w razie sfinansowania przez firmę szkolenia. Wiem, że teraz bardzo dużo młodych ludzi zatrudnia się w różnych zakładach pracy, głównie po to aby odbyć darmowe szkolenia, popracować króciutko i wyjechać do pracy zagranicę. I są przeszkoleni ze swojego punktu widzenia za darmo, a pracodawca musi szukać następnych osób do pracy.”*
- *„Zawsze po odbyciu szkolenia można w zakładzie pracownika zatrzymać tym, że przez 2 lata nie może się zwolnić po takim szkoleniu. U nas jak na prawo jazdy wysyłają na podwyższenie kategorii, jest zastrzeżenie, że jeżeli w ciągu 2 lat się zwolni to będzie musiał zwrócić koszty szkolenia”*
- *„Znam takie przypadki, że po prostu się zabezpieczają w ten sposób, że po rozwiązaniu umowy nie można pracować w tej samej branży. Żeby nie zdradzić tajemnicy firmy”*

III. Prezentacja dobrych praktyk w kształceniu ustawicznym

Zgodnie z opracowanymi założeniami badawczymi, możemy odnieść się do przykładów tzw. dobrych praktyk, które pojawiły się podczas przeprowadzania wywiadów. Dokonanie dokładnej ich prezentacji jest jednak znacznie utrudnione ponieważ rozmówcy nie udzielali wystarczająco szczegółowych informacji na ten temat.

Przeprowadzone wywiady wykazały, że decyzję o uczestnictwie w różnych formach kształcenia ustawicznego były podejmowane nie tylko przez pracodawców ale również indywidualnie przez pracowników. Różne również były motywy podjęcia tego rodzaju decyzji.

Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że najczęściej bodźcem do inwestowania w rozwój zawodowy pracowników są wymogi formalne, narzucone pracodawcom przez ustawodawcę oraz potrzeby przedsiębiorstwa związane z rodzajem i charakterem prowadzonej działalności gospodarczej. Różne są również źródła ich finansowania. Wyboru case study stosowanych tzw. praktyk inicjowania, organizowania i finansowania kształcenia ustawicznego pracowników dokonano na podstawie informacji uzyskanych z wywiadów fokusowych przeprowadzonych z 60 osobami zatrudnionymi w przedsiębiorstwach prywatnych.

1. Pracodawcy z przedsiębiorstw produkcyjno-usługowych (budownictwo).

Decyzję o kierowaniu pracowników na szkolenia podejmuje pracodawca a nie inni przełożeni czy pracownicy. Dzięki temu pracodawca przyczynia się do zwiększenia efektywności zatrudnionych osób, gdyż to oni znają nie tylko możliwości swoich pracowników, ale również przydatność nowo zdobytej wiedzy i umiejętności do świadczenia pracy. Decydując się na inwestowanie w rozwój zawodowy pracowników dysponuje najlepszym zasobem informacji na temat pożądanych kierunków kształcenia i wyboru pracownika, który zostanie na nie wysłany. Szkolenia odbywają się w godzinach pracy. Przeprowadzane są przez firmy zewnętrzne lub pracowników, którzy je wcześniej ukończyli.

- *„Pracuję w firmie prywatnej budowlanej w administracji, ostatni pracodawca mnie wysłał na szkolenie wysokościowe, które skończyłem i po prostu i tam trzeba wejść zobaczyć co tam robią na tych żurawiach (...) On kieruje wszystkich na szkolenia, ja pracuje w administracji i także mnie na to wysłał"*
- *„(...) jestem przedstawicielem handlowym branży budowlanej, zajmuję się sprzedażą przede wszystkim parapetów okien dachowych, brałem udział w takich szkoleniach związanych z dystrybucją z wiedzy o parapetach, o oknach dachowych. Pierwszy raz na szkoleniu byłem w firmie niemieckiej współpracującej z nami, mającej przedstawicielstwo we Włocławku. Byliśmy tam zobaczyć jak te okna się robi z czego, a później pojechaliśmy w inne miejsce i przeprowadzono z nami rozmowy dotyczące wytrzymałości tych parapetów, jak najlepiej polecać je klientom, gdzie to sprzedawać. To szkolenie trwało dwa dni. Później byłem też na szkoleniu związanym z niemieckimi oknami dachowymi przeprowadzanym w Niemczech. Na drugi dzień przyjechaliśmy do Torunia, gdzie były praktyczne pokazy montażu tych okien, jak się powinno je montować a jak nie, z czego te okna są wykonane (...)*
- *„(...) Mój szef zawsze mówi: cała siła firmy polega na jego pracownikach, a nie na tym co ona sprzedaje. Czym ma lepszych, bardziej wykształconych ludzi, tym lepiej zarabia.*

I to praktycznie znajduje odzwierciedlenie w naszej firmie, bo pracuję w tej firmie, widzę jak ta firma się rozwija",

- *„Usługi budowlane, firma wykonuje usługi od sprzątania miasta poprzez odśnieżanie wywozu nieczystości wszelkiego typu, firma posiada również polewaczki, zamiatarki, spychacze i inne. Szkolenia w mojej firmie odbywają się – są regularne szkolenia dotyczące BHP, sortowania śmieci na terenie zamkniętym. Są to szkolenia dwudniowe, jak również typowo zawodowe jak obsługiwanie specjalistycznego sprzętu. Jeżeli firma zakupi zupełnie nowy sprzęt, wówczas jeden lub dwóch naszych pracowników jedzie na szkolenie centralne, a po powrocie oni szkolą pozostałych pracowników", „.(...) zawsze są szkolenia w godzinach pracy, nie ma nigdy problemu, że przyjdziecie dzisiaj na szkolenie po pracy. Jutro mamy np. szkolenie o 8 rano i w pracy, i jest wszystko opłacone. Tak jak praca. Nie ma nic, że tu mniej będziemy mieli zapłacone, albo będziemy się szkolić po godzinach. Nigdy się nie zdarzyło żeby za szkolenie nie było zapłacone"*

2. Pracodawcy z przedsiębiorstw usługowych.

Pracodawcy wykorzystują różne rodzaje i formy kształcenia ustawicznego. Wybór miejsca szkolenia/kursu i instytucji edukacyjnej zależy od preferencji pracodawców, charakteru ich zapotrzebowania oraz środków finansowych, które na ten cel mogą przeznaczyć. Często inwestycje w rozwój zawodowy pracowników są wynikiem zobowiązań nałożonych przez ustawodawcę na osoby zajmujące określone stanowisko pracy i wówczas koszty takiego szkolenia/kursu pokrywa w całości pracodawca. Działania inicjujące i organizujące kształcenie pracowników są przez pracodawców podejmowana również wówczas, gdy wprowadzane są zmiany w procesie produkcji lub nowe technologie. Niejednokrotnie pracownicy są wysyłani do firm matek.

- *„Ja robiłem kurs na gazy wiertnicze; to była inicjatywa pracodawcy bo taki kurs trzeba robić co 5 lat i w zeszłym roku był taki przymus", „pracuję w firmie przewozowej, która świadczy usługi dla większych firm i jeżeli szef wywalczy lepsze warunki to ja też natychmiast dostaję jakąś premię. To szkolenie, w którym uczestniczę co 5 lat jest bardzo drogie i koszty jego sfinansowania ponosi pracodawca"*
- *„Pracuję w firmie lakierniczej. Przeprowadzane są standardowe szkolenia jak BHP, oprócz tego organizowane są szkolenia u producenta lakierów, gdzie wysyłani są pracownicy, ale ja jeszcze na takim szkoleniu nie byłem", „W mojej firmie jest bardzo dużo szkoleń z zakresu technologii, które wchodzą np. kwestia lakierów wodnych, lakiery czarne. To coś nowego dla większości ludzi i te szkolenia muszą być, każdy musi przejść, inaczej nie poradzi sobie z tym dokładnie. No to już jest siła wyższa w tym momencie"*
- *„Pracuję w branży gastronomicznej. Jestem kelnerką i kucharką. Odbyłam szkolenie w zakresie BHP w HACAP i to wszystko. Szkolenia HACAP od niedawna wchodzi do branży gastronomicznej, jednak musi to być i to też mieliśmy właśnie dopiero teraz, a w innych miastach, miejscowościach to szkolenie HACAP jest prowadzone od 2, 3 lat. Więc teraz dopiero to u nas wchodzi. Szkolenia robią pracodawcy, którzy są przeszkoleni, i którzy są już do tego upoważnieni, żeby pracowników po prostu przeszkalać (...) za każdym razem kiedy wchodzi coś nowego, jest to związane z obowiązkiem pracodawcy, i my wtedy mamy jakieś szkolenie. Nie jest to szkolenie gdzieś tam na bok odkładane"*
- *„Ja pracuję w cukierni (...) mamy dwóch technologów, i to oni gdzieś jadą na szkolenie, wtedy jak przyjeżdżają i mają jakiś nowy towar to nam to wszystko pokazują i wtedy my*

to wszystko przerabiamy”

- *„(…) pracuję w serwisie AGD, na stanowisku koordynatora i ostatnie szkolenie mieliśmy w styczniu; dotyczyło typowo wdrożenia programu rozliczenia kart napraw”*
- *„Ja pracuję w doradztwie personalnym, w outsourcingu i ostatnio uczestniczyłem w szkoleniu, które generalnie można nazwać znajomością przepisów; czyli co może moja firma, do czego prawo ma klient; w jaki sposób kontaktować się z klientem, jak negocjować z klientem. Ponadto to były takie warsztaty asertywności, organizacji czasu pracy. To szkolenie odbywało się w centrali firmy we Wrocławiu*
- *„uczestniczyłam w takich szkoleniach zawodowych, które są charakterystyczne dla mojej branży; to jest branża pogrzebowa i po prostu te szkolenia są nam po prostu niezbędne aby dobrze wykonywać swój zawód. I te szkolenia są organizowane przez moją firmę”*
- *„ostatnio byłem na kilku szkoleniach związanych głównie z tym, że pracuję w sklepie [sportowym] począwszy od obsługi klienta a skończywszy na obsłudze technicznej sprzętu który sprzedajemy (…) to było szkolenie z obsługi klienta i takie szkolenie techniczne, które miało miejsce we Francji”*
- *„Ja pracuję w księgowości i zmieniają się przepisy dotyczące podatku Vat i rachunkowości. Z wiadomych powodów. W tym roku przeszłam już 3 takie szkolenia na temat zmian w podatkach. Miałam oprócz tego szkolenie dotyczące obsługi nowego programu komputerowego, który wejdzie za parę miesięcy (…)Poza terenem pracy były wynajmowane jakieś pomieszczenia i pracownicy innych firm prowadzili te szkolenia. Nasza firma organizowała to szkolenie i pokrywała jego koszty”*
- *„jestem aktualnie w trakcje szkolenia związanego z wprowadzaniem nowego programu komputerowego. Szkolenie to prowadzą firmy zewnętrzne, odbywa się w godzinach pracy, pracodawca płaci. Aczkolwiek ja jeszcze pracuję w branży handlowej i uczestniczyłam też w takich szkoleniach, ale organizowanych przez takie firmy które sprzedają swoje produkty u nas. I właśnie organizują takie szkolenia 2 dniowe wyjazdowe gdzie są omawiane te produkty, albo są spotkania u nas w firmie, gdzie tak samo to się odbywa w godzinach pracy albo po pracy”*
- *„W zeszłym roku uczestniczyłam w takich krótkich kursach obsługi kasy fiskalnej i BHP; i to było w godzinach pracy w 100% finansowane przez pracodawcę a w tej chwili uczestniczę w takim większym kursie dwu członowym: komputerowo - językowym. Z tym, że on jest finansowany częściowo przez pracodawcę, częściowo przez Unię Europejską. To było zaproszenie z Centrum Planowania Kariery i Rozwoju… tak to się chyba nazywa i dostaliśmy zaproszenie. Z tym, że to było dobrowolne. Ale to już odbywa się wieczorami po godzinach pracy (…) W zasadzie ta jedna część była do pokrycia przez nas ale pracodawca wspaniałomyślnie ją pokrywa. Bo to jest tak, że część pokrywa Unia Europejska, a część pracownik bądź pracodawca”.*
- *„Ja byłam miesiąc temu na kursie. Wyjechałyśmy z koleżankami do innego miasta. Pracodawca nam całkowicie opłacał ten kurs. Koszty przejazdu również, a traktowane było to jak byśmy były w pracy (…) To były testy energetyczne, ponieważ ja pracuję w firmie informatycznej”*
- *„Ja mam porównanie bo przez kilkanaście lat pracowałem w telekomunikacji, jest to potężna firma. Tam też w zasadzie od początku kiedy zaczęła się komputeryzacja procesów biurowych, to na sporo takich kursów się załapałem. Trzeba było walczyć o to, ale nie było już problemów czy jeden albo drugi się zaliczyło aby potem na*

kontynuację pracodawca wysłał i za wszystko płacił. Komunikacja miała ładne ośrodki i to było przyjemne z pożytecznym. Mówię przez porównanie tam gdzie faktycznie było pełne zaplecze. Jeżeli kurs komputerowy to trudno powiedzieć, to było na zasadzie podręcznika, rzucania slajdów na ekran było pełne zabezpieczenie a ponieważ to było przez Microsoft wspomagane więc materiały były oryginalne. Czy powiedzmy przez kopie oryginalne materiały. Natomiast ten tu to kurs na którym byłem zimą był bardziej taki przekrojowy. Pokazanie pewnych możliwości przez takie jakby ukierunkowania w którąś stronę tzn. o tyle ułatwił, ja jestem zadowolony, że ja byłem i jeszcze 2 kolegów z pracy ułatwił nam jakby szukanie (...)to oprogramowanie było w wersji demonstracyjnej, okrojone z pewnych rzeczy. Ci prowadzący mówili, co może nas dalej czekać jeżeli zakupimy ten czy ten pakiet co już mamy'

3. Pracodawcy z instytucji systemu edukacji;

Obserwuje się zrozumienie dla idei kształcenia ustawicznego i jego znaczenia dla prawidłowego i wydajnego funkcjonowania tego rodzaju instytucji. Niewątpliwe takie podejście jest wynikiem wysokiego stopnia formalizacji – istnieją przepisy regulujące w sposób szczegółowy zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników i zasady ich awansowania (zwłaszcza nauczycieli), zdobywaniem kolejnych szczebli w ramach kariery zawodowej. W przypadku osób zatrudnionych w tego rodzaju instytucjach inwestycje w rozwój zawodowy mają swoje odzwierciedlenie w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia.

- *„Mnie osobiście się bardzo podoba doskonalenie zawodowe w sferze edukacyjnej; moja znajoma jest nauczycielem i kiedyś zrobiła staż, potem nauczyciela mianowanego, potem dyplomowanego i zarabiała coraz więcej, adekwatnie do swoich kwalifikacji, ale tak jest tylko w budżetówkach, natomiast w prywatnych firmach kwalifikacje zwykle nie przekładają się na zarobki. Powiedzmy, że ja jestem pracodawcą i mój pracownik skończył jakąś formę szkolenia zawodowego ale ja nie mogę mu mniej zapłacić. Byłoby dobrze, gdyby w stosunku do firm prywatnych również były podobne zarządzenia administracyjne, ale to jest niemożliwe"*

4. Pracodawcy – służba zdrowia.

Podobnie, jak w przypadku instytucji edukacyjnych również pracownicy służby zdrowia należą do tych grup zawodowych, w przypadku których podejmowane działania edukacyjne jest dokładnie sprecyzowane w regulacjach prawnych. Inwestycje w rozwój zawodowy tych pracowników związane są ze zdobywaniem kolejnych szczebli kariery i wysokością wynagrodzenia.

- *„(...) poprzednio, pracowałam w służbie zdrowia i w momencie kiedy przechodziliśmy różnego rodzaju szkolenia, zmieniała się grupa, bo to wtedy akurat jak skończyłam tam pracę to były grupy i zależało to też przede wszystkim od wykształcenia (...)"*
- *„Ja mam 2 koleżanki, które muszą zdobyć odpowiednie wykształcenie, najlepiej studia wyższe, te które są w trakcje studiów mają dofinansowane. Oczywiście im więcej kursów tym lepiej a te koleżanki które nie mają to firma opłaca i je wysyła. Jest to firma medyczna"*

5. Pracodawcy z przedsiębiorstw produkcyjnych.

Decyzje o kierowaniu pracowników na szkolenia/kursy podejmowane są przez pracodawców. Oni też pokrywają w całości koszty z tym związane. Odbywać się mogą w przedsiębiorstwie lub poza nim, prowadzone są przez instytucje szkolące, lub pracowników przedsiębiorstwa, którzy zostali przeszkoleni wcześniej. Bodźcem motywującym pracodawców do podejmowanie tego rodzaju działań są wprowadzane

zmiany: techniczne, technologiczne, przepisów prawnych czy systemów komputerowych itp. Zatem pracodawca wybierając kierunek kształcenia pracowników bierze pod uwagę przydatność nowo nabytych umiejętności do wykonywania powierzonych im obowiązków zawodowych.

- *„Ja w swojej pracy skorzystałem z okazji, bo moja firma organizowała kurs na wózki widłowe; początkowo nie udało mi się załapać na ten kurs, ale jedna osoba zrezygnowała z tego kursu a ja sobie pomyślałem, że warto z tej szansy skorzystać. Wcześniej podejmując pracę w mojej obecnej firmie zostałem przeszkolony na określone stanowisko pracy, na którym pracuję do dzisiaj"*
- *„Tak, w moim przypadku to były szkolenia czysto zawodowe; w momencie kiedy zakupiono nam nowe komputery, zakupiono nam nowe programy w firmie trzeba było się nauczyć obsługiwać te programy. I to były kilkakrotne szkolenia. Ponadto pracodawca regularnie organizuje szkolenia związane bezpośrednio z pracą na moim stanowisku"*
- *„Ja od 8 lat pracuję w zawodzie ustawiacz maszyn, czyli jest to praca w obsłudze maszyn. I te szkolenia w których uczestniczę, dotyczą właśnie obsługi maszyn, tworzyw, robotyki. Te szkolenia odbywają się czasami poza godzinami pracy. To jest w tym fachu nieuniknione, bo często się zmieniają nowe formy, nowe tworzywa i jeśli chce się dobrze wykonywać swoją pracę to trzeba być z tym na bieżąco", „Jeżeli u nas jest szkolenie po godzinach, to na drugi dzień my sobie to odbieramy te dodatkowe godziny, pracujemy po prostu krócej. A jak się tego zbierze więcej to czasami jest to nawet spory urlop", „U mnie w firmie najczęściej szkoleni są jednak pracownicy produkcyjni; odbywa się to tak że przyjeżdża serwisman z zagranicy i w towarzystwie dwóch dobrych tłumaczy, którzy biegle posługują się językiem technicznym organizują nam te szkolenia"*
- *Jeśli firma przyjmie niewykwalifikowanego pracownika, to trafia on po skrzydła doświadczonego pracownika, który ma za zadanie go porządnie nauczyć pracy na danym stanowisku. I ten doświadczony pracownik, który wyszkoli swojego podopiecznego otrzymuje pieniądze, nagrodę pieniężną. I oczywiście to jest z korzyścią dla wszystkich (...)Ja obecnie pracuję na pile; dokładnie to się nazywa formatyzerka; jestem już wyszkolony, teraz ja dostałem pracownika do przeszkolenia i jeśli on pomyślnie zostanie przeszkolony do dostanie wyższą pensję a ja dostanę nagrodę (...)", „, ja zostałem skierowany na szkolenie przez szefa produkcji i wszelkie koszta z tytułu tego szkolenia poniósł pracodawca. To szkolenie było zorganizowane na terenie naszego zakładu"*
- *„Ja zetknęłam się z taką opinią, że są tacy pracodawcy małych firm jak nap firma elektroniczna czy jakaś związana z postępem technicznym, że w momencie kiedy pracodawca nie wyszkoli pracownika to właściwie wypada z rynku (...) Ale to dotyczy być może bardzo specyficznego działu gospodarki, gdzie rzeczywiście ten postęp jest szalony, to może być elektronika, ale to jest wąski zakres w tej ogólnej masie pracy, bo jeśli nie nadążam technicznie to wypadam z rynku"*

Poniżej zaprezentowano przykłady „dobrych praktyk", występujące w opiniach pracodawców i partnerów społecznych..

Pracodawcy, z którymi przeprowadzone zostały rozmowy, wskazywali najczęściej na to, że zdecydowana większość pracowników uczestniczyła w dotychczas organizowanych szkoleniach. W jednej z firm odbywały się np. szkolenia związane z kształtowaniem umiejętności pilotów wycieczek:

- *„W naszej firmie szkolenia są tego typu, że my przede wszystkim szkolimy pilotów wycieczek; praktycznie dobrze jest jak pracownik biura podróży jest jednocześnie pilotem; ponieważ może wykonywać pracę techniczną i jednocześnie może sprawdzić się w praktyce, sprawdzić to co niejednokrotnie sam przygotowuje. Obecnie jest tych szkoleń mniej ale były szkolenia z zakresu informacji turystycznej. Organizujemy też wiele szkoleń komputerowych, umiejętności sprzedaży. Jeśli chodzi o organizację szkoleń to współpracuję z kilkoma firmami; i te szkolenia pracowników u mnie odbywają na okrągło…”.*

W innym przypadku szkolenia dotyczyły branży poligraficznej, czy innych jeszcze dziedzin działalności. Istotnie przy tym proces kształcenia pracowników był powiązany z rodzajem działalności firmy:

- *„W mojej firmie muszę kształcić pracowników; ja się zajmuję produkcją materiałów eksploatacyjnych do drukarek. I te szkolenia produktowe są potrzebne ze względu na dobre wykonywanie pracy- chodzi o jakość świadczonych usług….W tych szkoleniach bierze udział 3 pracowników. Są to szkolenia zewnętrzne, ja kieruję tych pracowników na te szkolenia; są po prostu delegowani na 2-3 dni. Te szkolenia odbywają się stosunkowo daleko, bo w Zambrowie.”*
- *„U mnie podnoszą kwalifikacje zawodowe kierowcy i sanitariusze, po to aby zostać ratownikami medycznymi. To są szkoły zaoczne; mam z nimi tak skonstruowaną umowę, że ta nauka nie będzie kolidowała z pracą zawodową. I fakt, że oni chcą skończyć te szkoły to jest to tylko ich dobra wola i motywacja. Natomiast jak już ukończą tę szkołę, zdobędą odpowiednie uprawnienia to mają już w pracy wyższe stawki z tytułu nabycia konkretnego uprawnienia.”*
- *„To są generalnie szkolenia z ortopedyki; pracowników z tego zakresu szkolimy zazwyczaj w firmach zagranicznych, chociaż zaczynają się też już na rynku pojawiać firmy polskie.”*
- *„W mojej firmie generalnie szkolenia są pozytywnie odbierane, ponieważ dotyczą technik obsługi klienta i takie szkolenia bardzo są moim pracownikom potrzebne.”*

W kształceniu pracowników wykorzystywane były zarówno szkolenia wewnętrzne, jak i zewnętrzne:

- *„Ja powadzę firmę wspólnie z mężem i szkolimy się tylko we własnym zakresie. Jest to czytanie fachowej literatury, Internetu. Także potrafimy sobie zdobyć informacje, które są nam potrzebne do wykonywania pracy…. Oczywiście bardzo chętnie byśmy korzystali z różnego rodzaju szkoleń, ale po pierwsze nie mamy na to czasu a po drugie ciekawe, wartościowe szkolenia są bardzo drogie….”*
- *„Ja prowadzę z mężem firmę dwuosobową i moje szkolenia wyglądają w ten sposób, że jeździmy z reguły na szkolenia obydwoje.”*
- *„Natomiast w firmie mamy szkolenia wewnętrzne, które dotyczą obsługi konkretnego sprzętu. I te szkolenia wewnętrzne przechodzi 100% pracowników produkcyjnych. Te szkolenia są organizowane w godzinach pracy, trwają kilka godzin i w tym wypadku nie kończą się żadnym certyfikatem; najważniejsza jest tu jakość szkolenia…. Te szkolenia przebiegają najczęściej w ten sposób, że jedna osoba nabywa umiejętności obsługi nowego sprzętu medycznego i szkoli pozostałe osoby, przekazuje wiedzę…. To jest najtańsza forma….”*
- *„Te szkolenia zawodowe odbywają się non stop; kilku naszych pracowników jeździ na*

te szkolenia po całej Polsce i później ich zadaniem jest przeszkolenie pozostałych osób z mojej firmy tu na miejscu w Bydgoszczy."

- *„Są też takie szkolenia typowo zawodowe, wewnętrzne. I te szkolenia sam prowadzę, bo mam kilkunastoletnie doświadczenie w swojej branży i nie znalazłem nigdy odpowiedniego szkolenia."*

Niejednokrotnie były to szkolenia wyjazdowe, na które pracownik otrzymywał skierowanie od pracodawcy:

- *„W niektórych przypadkach tak, jeśli są to szkolenia wyjazdowe; bardzo często jest tak, w przypadku nawiązania współpracy z jakąś firmą i my po prostu delegujemy pracowników na to szkolenie."*

Szkolenia organizowane przez firmę dość często dotyczyły kształcenia praktykantów, kształcących się na różnych poziomach w formach szkolnych:

- *„Natomiast szkolimy praktykantów; mamy dosyć dużo tych praktykantów i oni się uczą w szkołach zawodowych, szkołach średnich i szkołach wyższych. U nas się uczą, nabywają praktyki – te praktyki trwają 1-2 miesiące…".*
- *„U mnie w firmie są zarówno szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników, jak też i formy szkolne…."*

Różne były formy finansowania dotychczas organizowanych szkoleń:

- *„Połowa firma a połowa pracownicy; te koszty są więc podzielone; pracownicy też mają w tym swój interes bo jak więcej sprzedajemy tych tonerów to odbija się to na ich pensji."*
- *„Za wszystkie szkolenia płaci nasza firma; natomiast pracownik musi podpisać zobowiązanie że przez pewien okres czasu nie może odejść z firmy, jeśli chce odejść to musi zwrócić pieniądze za szkolenie...."*
- *„Ta nauka jest finansowana przez pracowników."*
- *„I na te szkolenia i studia są dotacje unijne dla małych i średnich przedsiębiorstw; oczywiście część musi dopłacić pracodawca i my z tego korzystamy; ponadto korzystamy ze szkoleń w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, w zakresie księgowości, organizacji transportu. No i my dosyć śmiało korzystamy z tych dotacji unijnych na szkolenia naszych pracowników. Patrzymy bardzo uważnie na to, czy uda się wyciągnąć pieniądze ze środków zewnętrznych na te szkolenia…."*
- *„Płacimy 30% kosztów nauki, bo to jest warunek aby otrzymać dotację unijną. Ale to można wrzucić w koszty…"*
- *„Są to tylko i wyłącznie środki własne firmy; nigdy nie korzystaliśmy ze środków publicznych na szkolenia…."*
- *„Są to środki własne firmy i środki z EFS, oraz środki pracowników."*
- *„Ja korzystam z dofinansowania ze środków z Urzędu Pracy"*

W badaniu fokusowym przedstawicieli partnerów społecznych dał się zaobserwować dość duży poziom uogólnień w prezentowanych opiniach, co wskazuje na to, że respondenci bardziej utożsamiali się z funkcjonowaniem strukturach instytucjonalnych aniżeli z firmami, w ramach których prowadzili działalność lub byli zatrudniani. Dlatego też ich opinie o dotychczasowych „dobrych praktykach" mogą stanowić przesłankę dla tych pracodawców, którzy dotychczas rzadko bądź wcale nie kształcili pracowników w celu

zwiększenia ich skłonności do korzystania z edukacji permanentnej.

Badani podkreślali przede wszystkim znaczenie dotychczasowych procesów kształcenia dla stabilizacji załogi w poszczególnych firmach:

- *„Zmiany w firmach, które się odbywały polegały nie na wymianie załogi, ale na szkoleniu pracowników od najniższych stanowisk do kadry managerskiej."*
- *„Ja do niedawna obserwowałem, że do niedawna tylko pracowników planowo zwalniano a nie ich szkolono. Ostatnio do świadomości wielu osób dociera fakt, że robi się coraz większa luka pokoleniowa, jest coraz bardziej widoczny brak fachowców i rzeczywiście jest na szkolenia kładziony coraz większy nacisk. Pytanie jest, czy to aby nie za późno?"*

Może to mieć związek z trudną sytuacją na rynku pracy, gdzie w coraz większym stopniu pracodawcy zwracają uwagę na brak odpowiednio wykwalifikowanych kadr. Równocześnie podkreślenie znaczenia procesu kształcenia dla stabilizacji załogi może mieć istotne znaczenie dla efektów osiąganych przez podmioty, dla kształtowania ich pozycji konkurencyjnej.

Przykładem „dobrej praktyki", na którą zwrócił uwagę jeden z przedstawicieli organizacji związkowych może być motywowanie pracowników, odnoszące do ich rodzin. Wydaje się jednak, że znaczenie tego czynnika finansowego może być w znacznym stopniu pochodną sytuacji finansowej firmy, zatem możliwość jego powszechnego wykorzystania wydaje się niewielka:

- *„Chciałbym powiedzieć, że firma w której pracuję na co dzień bardzo wspiera podstawowe kształcenie pracowników; powiem, że jeżeli dziecko pracownika co najmniej na czwórkę ukończy szkołę średnią, to pracownik dostaje 8000 nagrody; podobnie jest w przypadku licencjatu, ukończenia studiów, uzyskania stopnia inżyniera, lekarza itp. Firma wysyła dzieci pracowników na studia zagraniczne, wspiera nasze politechniki, bo liczy że część tych osób przyjdzie po prostu do tego zakładu pracować…."*

W procesach kształcenia respondenci zwracali również uwagę na rolę związków zawodowych i organizacji pracodawców:

- *„Tak, prowadzimy szkolenia na terenie całego naszego kraju i trzeba powiedzieć, że potrzeby pracowników w zakresie szkoleń są niesamowicie zróżnicowane."*
- *„Na podstawie tylko tego roku widać, że jest bardzo duże zapotrzebowanie na szkolenia…".*

IV. Wnioski i rekomendacje

Z uwagi na to, że część rozważań o charakterze wniosków szczegółowych znalazła się w treści raportu, w niniejszej jego części zostaną zaprezentowane jedynie wnioski ogólne, mogące mieć wpływ na ocenę skłonności polskich pracodawców do kształcenia ustawicznego pracowników oraz umożliwiające wskazanie kierunków zmian w systemie tego kształcenia. Wszystkie wnioski oparte zostały na analizach wyników badań przeprowadzonych wśród pracodawców, pracowników oraz przedstawicieli partnerów społecznych.

1. Kształcenie w polskich firmach jest głównie wywoływany przez procesy

przekształceń strukturalnych mających w nich miejsce, a także postęp techniczny i technologiczny, wpływające na potrzebę permanentnego dostosowywania kwalifikacji i umiejętności pracowników do oczekiwań pracodawców. Poglądy takie prezentowali wszyscy uczestnicy badań.

2. Organizacja kształcenia w firmach przebiega w sposób różnorodny. Pracownicy są szkoleni zarówno w sposób zorganizowany, jak i mogą uczestniczyć w szkoleniach indywidualnie (samokształcenie). Szkolenia miały charakter zarówno zewnętrzny, jak i wewnętrzny. Te ostatnie w szczególności były organizowane ze względu na konieczność obniżenia kosztów kształcenia pracowników i prowadzone były przez właścicieli firm, specjalnie w tym celu przeszkolonych lub bardziej doświadczonych pracowników. Natomiast przy organizacji szkoleń zewnętrznych – pracodawcy współpracowali najczęściej z wyspecjalizowanymi firmami szkoleniowymi, przedstawicielami producentów, dużych koncernów oraz uczelniami i szkołami, a także urzędami i instytucjami.

3. Idea kształcenia ustawicznego pracowników jest w pełni akceptowana przez pracodawców, ale głównie na poziomie deklaracji. Zdecydowana bowiem ich większość ma świadomość korzyści wynikających ze szkolenia pracowników i uważa, że warto szkolić pracowników. Podstawowymi **korzyściami kształcenia ustawicznego** pracowników jest – zdaniem respondentów – zwiększenie efektywności prowadzonej w firmach działalności, zwiększenie zadowolenia pracowników, zwiększenie kreatywności pracowników, zwiększenie możliwości wykorzystania umiejętności pracowników we wprowadzanych w firmach procesach postępu technicznego i technologicznego, zwiększenie szans na dostosowanie kwalifikacji pracowników do wymogów stanowisk pracy, zwiększenie szans na zatrudnienie pracownika oraz stabilizacja załogi, zwiększenie zadowolenia pracodawców z poszczególnych pracowników. Duża część badanych pracodawców organizujących szkolenia dla swoich pracowników uważała, że rola szkoleń w gospodarowaniu kadrami w ich firmach jest bardzo istotna. Procesy kształcenia pracowników wpływają bowiem na: motywowanie pracowników, nabór i selekcję pracowników, utrzymanie pracy przez pracowników oraz dostosowanie posiadanych przez pracowników kwalifikacji do oczekiwań pracodawcy. Na tego rodzaju korzyści wskazywali również pracownicy.

4. Tylko kilku respondentów nie widziało specjalnych korzyści, wynikających ze szkoleń pracowników, które można zakwalifikować do **barier kształcenia ustawicznego**. Należały do nich przede wszystkim opinie wskazujące na dużą rotację pracowników, posiadanie przez pracowników odpowiednich kwalifikacji oraz nieodpowiedni poziom merytoryczny szkoleń. W opiniach respondentów barierą był również generalnie negatywny stosunek pracowników wobec szkoleń, a także uzależnianie przez nich aktywności edukacyjnej od pewnych okoliczności, takich jak wiek, posiadane kwalifikacje i staż pracy w firmie, formy finansowania, tematyka szkolenia, formy przekazywania wiedzy na szkoleniu, połączenia szkolenia z atrakcyjnym wyjazdem, powiązanie szkolenia z konkretnymi korzyściami dla pracownika. Zatem pracodawcy głównej bariery upatrywali w indywidualnych preferencjach pracowników, związanych wyborem kierunków i sposobów kształcenia. Ponadto zgodnie z opiniami pracodawców, a także partnerów społecznych i pracowników istotnymi **barierami aktywności edukacyjnej** pracowników w badanych firmach są: brak środków finansowych, przeznaczonych na ich organizowanie, brak czasu na wyszukiwanie odpowiednich szkoleń i brak pomocy odpowiednich instytucji w wyszukiwaniu odpowiednich dla ich firm szkoleń. Jako przeszkodę w organizowaniu szkoleń wskazano również bariery biurokratyczne i skomplikowane procedury przy pozyskiwania środków zewnętrznych na szkolenia. Zwrócono także uwagę na niską jakość niektórych szkoleń, brak świadomości, jakie korzyści mogą one przynieść zarówno pracodawcom jak i pracownikom, także brak w firmach odpowiednich badań potrzeb edukacyjnych.

5. Poziom aktywności edukacyjnej pracowników uzależniony jest od pewnych warunków. Badani zaliczyli do nich przede wszystkim rodzaj wykonywanej pracy, a także potrzeby szkoleniowe samego pracownika. Kilku respondentów wskazało również na niską jakość szkoleń, chociaż generalnie oceniają je oni pozytywnie. Oceny te występowały zarówno w wypowiedziach pracodawców, jak i pracowników. Zupełnie odmiennego zdania w kwestii postrzegania zainteresowania pracowników procesami kształcenia, jako bariery kształcenia ustawicznego byli partnerzy społeczni. Uznali oni, że główną barierą kształcenia ustawicznego w polskich małych podmiotach gospodarczych jest negatywny stosunek właścicieli firm lub kadry zarządzającej do tego procesu, polegający na braku stosowania korzyści finansowych z tytułu odbytego szkolenia, awansu, braku zrealizowania oczekiwań pracownika, co do kierunku kształcenia, przerzucaniu kosztów kształcenia na pracownika, organizowaniu szkoleń poza godzinami pracy. Uznali oni jednocześnie, że pracownicy chcą się szkolić i wykazują w tym kierunku dużą aktywność. W ich ocenie istotnymi motywami aktywności edukacyjnej pracowników są motywy finansowe (uzyskanie lepszej płacy), osobista satysfakcja, efektywniejsze wykonywanie swoich obowiązków zawodowych, obawa przed utratą pracy, chęć utrzymania pracy, potwierdzenie swoich kwalifikacji zawodowych, pozytywne przykłady szkoleń ze strony środowiska zawodowego i rodzinnego oraz konieczność dostosowania się do wymogów postępu technicznego.

6. O przydatności procesów kształcenia dla działań prowadzonych w firmach świadczy to, że w większości firm szkoliło się ponad 40% wszystkich pracowników (niezależnie od stanowiska, na jakim pracowali), przy czym uczestniczyli oni głównie w kursach, związanych z czynnościami realizowanymi na danym stanowisku pracy. Wskazuje to na zainteresowanie pracodawców jedynie takimi procesami kształcenia, które w sposób istotny poprawiają jakość i organizację prowadzonej przez nich działalności. Takie same powody przyczyniały się do podejmowania kształcenia ustawicznego przez samych pracodawców, którzy również szkolili się dość często. Opinie w tej dziedzinie były w zasadzie podobne wśród wszystkich uczestników badań, jednak pracownicy zwracali częściej uwagę na to, że pracodawcy przede wszystkim koncentrowali swoją skłonność do kształcenia ustawicznego pracowników na szkoleniach obowiązkowych (BHP). Ponadto właśnie przede wszystkim oni zwracali uwagę na występowanie praktyk dyskryminacyjnych, ograniczających lub uniemożliwiających aktywne uczestnictwo w procesach kształcenia niektórych kategorii pracowników. Były one wynikiem tego, że pracodawcy stosowali w kierowaniu na szkolenia sobie tylko znane kryteria doboru pracowników, które – ich zdaniem – nie miały istotnego związku z potrzebami firmy.

7. W żadnej z firm prowadzonych przez respondentów nie przygotowywano planów wyłącznie odnoszących się do szkoleń ponadobowiązkowych. Tylko w nielicznych przypadkach pewne elementy związane z planowaniem kształcenia pracowników znalazły się w: rocznych planach techniczno – ekonomicznych, analizach oferty produktowej i adekwatnego do niej określenia tematyki szkoleń, planach szkoleń obowiązkowych, występującego w umowie o pracę zobowiązania pracownika do podnoszenia kwalifikacji. Decyzje odnoszące się do skierowania pracowników na szkolenia były podejmowane przede wszystkim na bieżąco, co może oznaczać brak czytelnej polityki edukacyjnej.

8. Generalnie pracodawcy nie stosują zachęt dla pracowników w celu zwiększenia ich aktywności edukacyjnej. Zaledwie pojedynczy pracodawcy zdeklarowali się w tej dziedzinie pozytywnie, przy czym żaden z nich nie wymienił takich działań, jak oferowanie urlopów szkoleniowych, czy refinansowanie dojazdów, kosztów zakwaterowania i pomocy dydaktycznych. Zachęta w ich przypadku polegała głównie na powoływaniu się na racjonalne argumenty, że szkolenie przyniesie korzyści zarówno pracownikowi, jak i firmie oraz na to, że po szkoleniu będzie miała miejsce impreza towarzysko – integracyjna. Sytuacja ta

wynikała głownie z braku odpowiednich możliwości finansowych.

9. Działaniami, które mogłyby zachęcić pracodawców do częstszego inicjowania, organizowania i finansowania szkoleń pracowników – w świetle opinii respondentów są: możliwość pozyskiwania środków publicznych i unijnych na szkolenia, wprowadzenie ulgi podatkowej dla tych firm i pracodawców, które organizują szkolenia dla swoich pracowników, wprowadzenie systemu zintegrowanego systemu informacji na temat szkoleń, zmniejszenie biurokracji, uproszczenie dokumentacji, podwyższenie jakości szkoleń, uatrakcyjnienie szkoleń, nawiązanie współpracy małych firm ze szkołami i uczelniami, a także większy dostęp do szkoleń bezpłatnych i dofinansowywanych ze środków publicznych i unijnych oraz istnienie w firmach silnych intelektualnie związków zawodowych.

10. Większość badanych pracodawców, także pracowników nie potrafiła ocenić systemu szkoleniowego pod względem prawnym. Dotyczyło to zarówno form szkolnych, jak i pozaszkolnych. Podkreślili oni przy tym, że dotychczasowe rozwiązania prawne dotyczą tylko dużych firm. Można w związku z powyższym uznać, że w najbliższej przyszłości – w celu przezwyciężenia niechęci do bardziej aktywnego uczestnictwa pracodawców w kierowaniu pracowników na kształcenie ustawiczne, mimo potencjalnego zainteresowania takimi działaniami – niezbędne wydaje się dostosowanie funkcjonujących w tej dziedzinie przepisów do ich potrzeb. Respondenci wprost zwracali uwagę na konieczność szerszego informowania o możliwościach korzystania ze środków publicznych oraz niezbędność pomocy pracodawcom w kształtowaniu aktywności edukacyjnej pracowników. Niemałe znaczenie – szczególnie zdaniem pracowników – ma monitoring rynku pracy i powołanie instytucji zajmujących się szeroką informacją o zawodach nadwyżkowych i deficytowych. Z ich punktu widzenia dobrym rozwiązaniem byłoby również fakultatywne traktowanie przepisów, szczególnie w odniesieniu do urlopów szkoleniowych, czy opłacania nauki.

11. Najwięcej emocji wśród badanych wzbudziła konieczność realizowania pewnych świadczeń wobec pracowników kształcących się w sytuacji, kiedy pracownik odchodzi z firmy po odbyciu drogiego szkolenia, opłaconego przez pracodawcę. Zatem szkolenia powinny być skierowane przede wszystkim do tych pracowników, którzy po ich odbyciu zachowają się lojalnie wobec pracodawcy. Pracownicy zwracali ponadto uwagę na to, że pracodawcy zabezpieczają się przed tego rodzaju praktykami za pomocą odpowiednio sformułowanych umów, poprzedzających skierowanie pracownika na szkolenie.

12. Badani przedstawili również kilka konkretnych propozycji rozwiązań prawnych, które – ich zdaniem – mogłyby w znaczący sposób przyczynić się do zwiększenia liczby organizowanych przez nich szkoleń. Należały do nich: opracowanie i wprowadzenie do systemu prawnego regulacji, związanych z nagradzaniem pracowników, podnoszących swoje kwalifikacje, stosowanie odliczeń kosztów kształcenia od kosztów pracy, obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku finansowania kształcenia pracowników, wprowadzenie odliczeń (ulg) podatkowych dla firm, które organizują szkolenia dla swoich pracowników, rozszerzenie możliwości korzystania z dofinansowania, które powinno obejmować nie tylko koszty szkoleń, ale również dojazdu na nie, wyżywienia, noclegu. Zupełnie inne odczucia, odnoszące się do uregulowań prawnych, związanych z kształceniem pracowników mieli przedstawiciele partnerów społecznych. Uważali oni, że ponieważ znaczna część pracodawców nie chce ponosić kosztów szkoleń swoich pracowników to należy ich do tego zobligować poprzez odpowiednie zapisy prawne. Szczególnie zwracali na to uwagę przedstawiciele organizacji związkowych. Należałoby jednocześnie podkreślić, że w jednej kwestii wszyscy respondenci byli zgodni. Dotyczyło to ulg podatkowych dla firm, które można byłoby wprowadzić, jako element zachęcający pracodawców do kształcenia pracowników. Rozwiązania w tej dziedzinie powinny mieć podobny charakter do tych, które

związane są z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej. Ulgi te jednocześnie mogłyby zostać powiązane z systemem funkcjonowania lokalnego rynku pracy. Pracownik, który po szkoleniu zwolniłby się z pracy, nie musiałby być szkolony przez powiatowy urząd pracy w ramach aktywnych programów, co stanowiłoby istotną oszczędność środków publicznych.

13. Przedstawiciele partnerów społecznych, wskazali również na najistotniejsze uwarunkowania przyszłego modelu kształcenia ustawicznego pracowników. Proponowali oni, aby wprowadzić w Polsce obowiązek doprecyzowania, w przypadku ludzi młodych, ścieżek kariery zawodowej, które w znacznym stopniu mogłyby ograniczyć uzyskiwanie kwalifikacji modnych, ale nieprzydatnych z punktu widzenia oczekiwań pracodawców, opracować i wprowadzić system kształcenia zawodowego, którego likwidacja spowodowała zwiększenie trudności w pozyskiwaniu odpowiednich do oferowanych stanowisk pracy kadr, wprowadzić skuteczniejszy, bardziej powszechny aniżeli obecnie system stypendialny dla osób które chcą się uczyć; zagwarantować pracownikom poprzez zapisy prawne możliwość kształcenia, wprowadzić monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych oraz zlikwidować biurokratyczne bariery, które uniemożliwiają pracodawcom pozyskiwanie środków zewnętrznych na szkolenia.

14. Większość badanych pracodawców, zgodnie z ich opiniami, a także poglądami partnerów społecznych i pracowników, szkolenia pracowników finansuje wyłącznie ze środków własnych firmy, przy czym było to zawsze powiązane z deklarowanymi przez respondentów korzyściami z tego tytułu. W niewielu przypadkach koszty dokształcania finansowane są przez producentów lub duże koncerny. Pracownicy zwrócili również uwagę na to, że dość często współfinansowali swój proces kształcenia. Tym niemniej w zaprezentowanych poglądach nie znalazło odzwierciedlenia stanowisko przedstawicieli związków zawodowych, wskazujące na przerzucanie na pracowników całości kosztów ich aktywności edukacyjnej. Niewielka liczba pracodawców korzysta w chwili obecnej i korzystała w przeszłości ze środków publicznych. Były to głównie środki pochodzące z funduszy strukturalnych oraz otrzymane z Urzędu Miasta lub Urzędu Pracy. Jednocześnie żaden z badanych nie zadeklarował, że korzystał do tej pory ze środków Funduszu Pracy. Odmiennego zdania pod tym względem byli przedstawiciele partnerów społecznych, którzy uważali, że znaczna część pracodawców korzysta z refundacji szkoleń z Funduszu Pracy. Część z nich uznała nawet, że ta forma jest przez pracodawców nadużywana. Wydaje się, że podstawowymi przyczynami tego zjawiska są: brak informacji o możliwościach skorzystania z tych środków, brak wiary w to, że uda się pozyskać te środki, bariery biurokratyczne, które wydają się nie do pokonania dla małych firm. Konsekwencją tego rodzaju opinii jest również to, że kilku respondentów wskazało na brak wypracowanego systemu finansowania szkoleń w małych i średnich firmach, szczególnie ze środków publicznych. Jednocześnie zdecydowana większość badanych pracodawców i pracowników nie potrafiła ocenić obecnego systemu finansowania szkoleń i w związku z tym nie proponowali oni konkretnych rozwiązań. Pracodawcy ponadto bardzo niechętnie przyznawali się do tego, że finansują formy szkolne swoich pracowników, chociaż zdaniem pracowników było to praktykowane w kilku firmach, szczególnie wtedy, gdy studia lub nauka w szkole średniej są przydatne z punktu widzenia potrzeb firmy.

15. Żaden z pracodawców oraz przedstawicieli partnerów społecznych w swoich opiniach, związanych z uregulowaniami prawnymi procesów kształcenia pracowników oraz dostępnymi sposobami finansowania tych procesów nie wspomniał o możliwości skorzystania w tym zakresie z zakładowego funduszu szkoleniowego. Podobna sytuacja wystąpiła w badaniach pracowników, gdzie zaobserwowano jedynie pojedyncze deklaracje uznające, że taki fundusz w firmie działał. Inne wypowiedzi badanych wskazują jednak na to, że korzystanie z tego instrumentu, wspomagającego kształcenie ustawiczne pracowników w

większości przypadków nie jest możliwe, przede wszystkim ze względu na niedostosowanie przepisów prawnych do wielkości firm, a także z uwagi na ograniczone możliwości finansowania aktywności edukacyjnej pracowników przez małych przedsiębiorców.

16. Generalnie pracodawcy rozróżnili dwa sposoby łączenia pracy z nauką. Było to organizowanie szkoleń w godzinach pracy lub po jej zakończeniu. Zdecydowana większość badanych pracodawców, którzy szkolą swoich pracowników przyznała, że szkolenia odbywają się w godzinach pracy. Można zatem uznać, że akceptowaną formą kształcenia ustawicznego pracowników jest ta, która nie powoduje zwiększenia wymiaru czasu, który pracownik musi poświęcić na wykonywanie obowiązków zawodowych. Wydaje się jednak, że jest to forma, którą pracodawcy wybrali głównie ze względu na to, że po godzinach pracy niewielu pracowników zgodziłoby się na uczestniczenie w doskonaleniu zawodowym. Problem ten znalazł odzwierciedlenie w wypowiedziach pracowników, którzy preferowali odbywanie szkoleń w godzinach pracy.

Kształcenie ustawiczne jest procesem niezbędnym. Edukacja dorosłych w tym systemie stanowi jego czwarty, podstawowy filar, obok edukacji początkowej, wyższej i szkolenia zawodowego (Toth, 2007, s. 9). Integralną częścią tego filaru wydaje się być kształcenie pracowników, które powinno uwzględniać konieczność dopasowywania ich umiejętności do ciągle zmieniających się oczekiwań pracodawców. Niezbędne jest zatem dokonanie takich zmian w funkcjonowaniu edukacji permanentnej, które w znacznie większym stopniu uwzględniały oczekiwania zarówno strony popytowej, jak i podażowej rynku pracy. Dotychczasowe bowiem doświadczenia wskazują na istotne niedociągnięcia w tej dziedzinie, wpływające na ograniczenie aktywności edukacyjnej pracowników, wynikającej zarówno z braku większego zainteresowania pracodawców, jak i nich samych. Niebagatelne znaczenie w tym przypadku powinna również mieć praktyka upowszechniania idei kształcenia ustawicznego, która podniosłaby poziom świadomości ciągłości kształcenia, rozpoznawałaby potrzeby pracodawców oraz umożliwiłaby znaczne zacieśnienie współpracy między partnerami instytucjonalnymi i społecznymi (Karwowski, 2001, s. 51 i nast.).

Wyniki badania przeprowadzonego wśród przedstawicieli pracodawców i pracowników małych firm oraz partnerów społecznych pozwalają na sformułowanie ostatecznych rekomendacji dotyczących zwiększenia uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym. Przed ich przedstawieniem należy sformułować jeszcze jedną uwagę. Otóż do zwiększania działalności i nakładów na kształcenie ustawiczne skłonić może pracodawców zmiana sytuacji na rynku pracy wyrażająca się obniżeniem poziomu bezrobocia, a ściślej mówiąc – przekształcenie się rynku pracy „pracodawcy" w rynek pracy „pracownika". Czyli stan, w którym dobrem rzadkim na rynku pracy będzie pracownik, a nie miejsce pracy. W świetle prognoz demograficznych, *ceteris paribus*, w średnim i długim okresie takiego rozwoju wypadków na polskim rynku pracy należy oczekiwać[59]. A zatem – pracodawcy z konieczności w większym zakresie będą skłonni lub wręcz zmuszeni do intensyfikacji kształcenia pracowników. Zmiana sytuacji na polskim rynku pracy dokonuje się jednak powoli, zwłaszcza w segmentach, grupujących podmioty silnie uzależnione od stanu koniunktury gospodarczej, nisko rentowne, nie dysponujące wystarczającymi zasobami finansowymi. Chodzi tu głównie o firmy małe i średnie, które – co wynika z wielu badań – we współczesnych gospodarkach tworzą największą liczbę miejsc pracy. A zatem – potrzeba znalezienia sposobów zwiększania działalności i nakładów na kształcenie ustawiczne przez pracodawców wymaga podjęcia działań systemowych.

[59] Symptomy wzmożonego poszukiwania pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach zawodowych pojawiły się już zresztą w ostatnim okresie ze względu na nasilenie emigracji zarobkowej kadr kwalifikowanych.

Wynikające z przeprowadzonego badania rekomendacje dotyczące zwiększenia uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym podzielone zostały na trzy grupy: finansowe, prawne i organizacyjne. Zawiera je poniższe zestawienie.

Grupa	Rekomendowane działanie
FINANSOWA	**Zmniejszenie kosztów działalności edukacyjnej** poprzez: – powiązanie działalności edukacyjnej w odniesieniu do pracowników z systemem podatkowym poprzez wprowadzenie systemowych ulg podatkowych w podatku dochodowym (CIT), – obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne w podmiotach finansujących kształcenie pracowników.
	Pomoc finansowa dla osób podnoszących kwalifikacje, w szczególności adresowana do grup o niskich dochodach i niskokwalifikowanych (np. talony szkoleniowe, stypendia, ulgi podatkowe w podatku dochodowym PIT).
	Zwiększenie zakresu pomocy finansowej na działalność edukacyjną przewidywanej dla pracodawców tworzących i wykorzystujących zakładowe fundusze szkoleniowe. Równolegle trzeba postulować rozszerzenie grupy beneficjentów dodatkowych środków finansowych oferowanych podmiotom wykorzystującym zakładowy fundusz szkoleniowy. Obecnie są to tylko pracownicy zagrożeni zwolnieniami i bezrobotni.
	Obniżenie cen szkoleń oferowanych przez instytucje edukacyjne. Jednym ze sposobów jest obniżenie kosztów działalności edukacyjnej poprzez umożliwienie instytucjom świadczącym usługi edukacyjne odliczania podatku VAT (nie mogą tego robić obecnie, ponieważ usługi edukacyjne są zwolnione z opodatkowania VAT).
PRAWNA	**Wprowadzenie odrębnych przepisów regulujących system szkolenia pracowników w odniesieniu do sektora małych i średnich przedsiębiorstw**. Pożądane byłoby fakultatywne ich traktowanie, szczególnie w odniesieniu do urlopów szkoleniowych, czy opłacania kształcenia pracowników.
	Opracowanie i wprowadzenie do systemu prawnego **regulacji związanych ze specjalnym systemem wynagradzania pracowników podnoszących swoje kwalifikacje**.

	Wprowadzenie umocowania prawnego w odniesieniu do niektórych form podwyższania lub zmiany kwalifikacji, a zwłaszcza **staży i praktyk zawodowych**. Formy te w kształceniu ustawicznym w Polsce występują szczątkowo, także z braku uregulowań prawnych - nie ma systemu kształcenia wyłącznie w formie staży czy praktyk, opartego o uznawane przez państwo czy branże programy, kończące się świadectwem potwierdzającym kwalifikacje (wyjątkiem są programy specjalizacji z zawodach medycznych) – zatem trudno oczekiwać, że pracodawcy i pracownicy będą z tych form korzystać. Jeśli zaś pojęcia „staży i praktyk" rozumieć szeroko - jako kształcenie na stanowisku pracy – to trudno rozliczać koszty takiego szkolenia, a często także definiować jego zakres, co mogłoby wpłynąć na wybory pracodawców.
	Budowanie **systemu potwierdzania kwalifikacji uzyskanych** w systemie kształcenia nieformalnego i incydentalnego.
ORGANIZACYJNA	**Rozwój publicznych instytucji doradztwa personalnego**: – dostępnego powszechnie poradnictwa zawodowego dla kandydatów do pracy i pracowników, – usług konsultacyjnych w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych dla pracodawców, – doradztwa personalnego dla pracodawców w zakresie selekcji osób kierowanych na szkolenie oraz kierunków szkolenia.
	Rozwój współpracy podmiotów gospodarczych (zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw) **z instytucjami rynku pracy,** przede wszystkim z publicznymi służbami zatrudnienia i agencjami zatrudnienia w dziedzinie doradztwa zawodowego i szkoleniowego.
	Rozwój trójstronnych umów szkoleniowych, zawieranych przez pracodawcę, który zgłasza wolne miejsce pracy dla osoby o określonych kwalifikacjach, jednostkę szkolącą świadcząca usługę szkoleniową oraz urząd pracy kierujący kandydata na pracownika na szkolenie i ponoszący koszty tego szkolenia. Korzyści pracodawcy to uczestnictwo w doborze kandydatów na szkolenie, będących jednocześnie potencjalnymi pracownikami, wpływ na dobór jednostki szkolącej, której zostanie powierzone szkolenie oraz dostosowanie programu i warunków przeprowadzenia szkolenia do jego wymagań. Możliwe jest także uczestnictwo przedstawiciela pracodawcy w egzaminie końcowym.

	Szeroka **promocja kształcenia ustawicznego** i jego rozwój, obejmujący przede wszystkim tworzenie i rozbudowę instytucji edukacji ustawicznej, oferujących programy i formy nauczania adekwatne do potrzeb rynku pracy. **Upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie**, a zwłaszcza przełamywanie barier świadomości osób niskokwalifikowanych, pokazywanie efektywności nakładów na edukację, kształtowanie postrzegania kształcenia w kategoriach inwestycji, a nie kosztów, propagowanie dobrych praktyk inwestowania w edukację. Usunięcie wszelkich przeszkód - o charakterze społecznym, psychologicznym, geograficznym, przy włączeniu do współpracy w propagowaniu edukacji ustawicznej partnerów społecznych. **Promocja wśród pracodawców informacji o możliwościach i korzyściach kształcenia ustawic**znego pracowników, łącznie z szerokim propagowaniem tzw. „dobrych praktyk".
	Zmniejszenie uciążliwości związanych z wykorzystywanie przez pracodawców zewnętrznych środków na działalność edukacyjną poprzez: – **uproszczenie procedur** pozyskiwania środków zewnętrznych na szkolenia poprzez zwiększenie przejrzystości procedur związanych z otrzymywaniem pomocy publicznej oraz poszerzenie informacji o ich dostępności; – **ograniczenie kontroli** wydatkowania środków zewnętrznych na szkolenia – pomoc w doborze kierunków rozdysponowania środków zewnętrznych.
	Upowszechnianie wśród pracodawców wiedzy o sytuacji na lokalnych rynkach pracy (wyników monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych oraz wyników innych badań w tym zakresie). Pozwoliłoby to na organizację takich kierunków szkoleń/kursów, które gwarantowałyby znalezienie zatrudnienia po ich ukończeniu.
	Rozwój informacji o rynku usług edukacyjnych i instytucjach szkoleniowych. Informacje o ofertach szkoleniowych autoryzowane powinny być przez instytucję wskazaną przez władze samorządowe szczebla wojewódzkiego lub powiatowego, najlepiej przez publiczne służby zatrudnienia. Alternatywnie - **poszerzenie istniejącego, ogólnie dostępnego rejestru wszystkich instytucji szkoleniowych o dodatkowe informacje.** Rejestr taki zawierać powinien – obok informacji podstawowych o firmie edukacyjnej, również informacje na temat posiadanych przez nie certyfikatów jakości w zakresie działalności szkoleniowej oraz referencje np. powiatowych urzędów pracy, zawierających ocenę dotychczasowego zakresu działalności edukacyjnej.

	Stworzenie **systemu oceny jakości i wzmocnienie nadzoru nad jakością kształcenia ustawicznego** oraz wypracowanie **systemu promowania jakości w kształceniu ustawicznym**. Istotne dla pracodawców jest poręczenie, że dana instytucja edukacyjna dobrze kształci oraz posiada uprawnienia do nadawania odpowiednich certyfikatów uczestnikom szkoleń.
	Rozwój informacji o możliwościach współfinansowania szkoleń. Pracodawcom, zwłaszcza z małych i średnich przedsiębiorstw powinny być bezpośrednio dostarczane informacje na temat szkoleń, a zwłaszcza możliwości ich dofinansowania. Informacja taka powinna być jasna i przejrzysta, żeby pracodawca wiedział, jakie z tego tytułu korzyści może osiągnąć oraz jakie mogą pojawić się zagrożenia dla realizacji takiego przedsięwzięcia. Opracowaniem takich informacji powinny zajmować się powiatowe urzędy pracy lub inne jednostki organizacyjne starostwa, najlepiej zorientowanego w specyfice lokalnego rynku pracy i w kierunkach rozwoju powiatu. Jest to bardzo istotne szczególnie dziś, kiedy istnieje możliwość realizacji wielu przedsięwzięć z funduszy strukturalnych UE i uzyskiwania tą drogą środków na współfinansowanie kształcenia ustawicznego.

Bibliografia

Budzyńska M. (2003) *Koncepcja kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej jako jeden ze sposobów realizacji Strategii Lizbońskiej, ze szczególnym uwzględnieniem Polski* Urząd Komitetu Integracji Europejskiej http://scholaris.pl/Portal?seclol=1283TJ7X8405G7G2227MV6JA

Ciepucha E. (2007) *Edukacja ustawiczna w Polsce* w: Kryńska E. (red.) *Otoczenie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce – determinanty wykorzystania kompetencji ICT* IPiSS, Warszawa

Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie, 1720/2006/WE, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L. 327/45/11/2006

Decyzja Parlamentu Europejskiego z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass), 2241/2004/WE, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L. 390/6/12/2004

Decyzja Rady Unii Europejskiej z 27 listopada 2000 r. "ustanawiającej wspólnotowy program działania w zakresie zwalczania dyskryminacji"(Community action programme to combat discrimination (2001 to 2006) 2000/750/WE, Official Journal L303 02/12/2000

Deklaracja kopenhaska – *Deklaracja Europejskich Ministrów do spraw Kształcenia Zawodowego i Szkoleń oraz Komisji Europejskiej w sprawie zwiększonej współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia zawodowego i szkoleń,* (2002), Kopenhaga 29-30.11.2002

Dyrektywa Rady z dnia 27 listopada 2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu (Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation) (2000/78/WE)

EQUAL – Jednolity dokument programowy dla Polski http://www.equal.mgpips.gov.pl 07.05.2004.

Europejska Karta Społeczna uchwalona 2 maja 1996 r. (Dz. U. 1999 r. nr 8, poz. 67)

Europpass – jednolite ramy wspólnotowe dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (2004) http://www.menis.gov.pl/oswiata/istotne/europass.php

Fundusz szkoleniowy (2005) http://www.wup.tychy.pl/pup_tychy.php?fundusz_szkoleniowy

Gadomska M. (2004) *Refundacja na bezrobotnego i kursanta,* „Rzeczpospolita"11.08.2006 r. http://www.wup.pl/index.php?navi=ja&id=146&p=1

Informacja ogólna o Procesie Bolońskim

http://www.nauka.gov.pl/mein/print.jsp?place=Lead08&news_cat_id=953&news_id=...

Janiak–Rejno I., (2001), Wybrane formy kształcenia i doskonalenia zawodowego w kontekście obecnej sytuacji na rynku pracy, (w:) Kształcenie ustawiczne w procesie przemian rynku pracy, pod. red. Z. Hasińskiej, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania, Wrocław

Januszek H., (2000), *Socjologia pracy jako nauka*, (w:) Januszek H, Sikora J. (red.), *Socjologia pracy*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań

Jaworska B. (2006) *Szkolenia. Podnoszenie kwalifikacji pracowników. Dobra firma dba o swoje kadry,* „Gazeta Prawna" nr 117 (1735), 19.06.2006 r.

Jeruszka U., (2002), *Kształcenie zawodowe wobec integracji z Unią Europejską*, (w:) *Kształcenie prozawodowe i zawodowe w kontekście integracji Europy*, pod red. R. Gerlacha, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz

Karwowski L., (2001), *Kształcenie ustawiczne, jako element rynku pracy*, (w:) *Kształcenie ustawiczne w procesie przemian rynku pracy*, pod. red. Z. Hasińskiej, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania, Wrocław

Kodeks Pracy z 6 czerwca 1974 r. (Dz. U. 1974 r., Nr 24, poz. 141 z późniejszymi zmianami)

Komunikat Komisji Europejskiej ustanawiający wytyczne dla I rundy EQUAL cz. VII Finansowanie http://www.equal.mgpips.gov.pl 07.05.2004 r.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. nr 78, poz. 483)

Kopertyńska W., (2001), *Doskonalenie i rozwój pracowników w praktyce przedsiębiorstw*, (w:) *Kształcenie ustawiczne w procesie przemian rynku pracy*, pod. red. Z. Hasińskiej, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania, Wrocław

Kostera M., (2000), *Zarządzanie personelem*, PWE, Warszawa

Kryńska E., Kukulak–Dolata I., Sobocka–Szczapa H., Poliwczak I., (2006), *Analiza efektywności funduszu szkoleniowego – instrumentu ustawowego wspierającego kształcenie ustawiczne*. Raport z badań podjętych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 (DWF_1.1._8A-2005) współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, maszynopis, IPiSS, Warszawa

Kształcenie ustawiczne jednym z priorytetów (2006) http://www.wsipnet.pl/arts.php?dz=5&nid=667&r=22

Kształcenie ustawiczne w Polsce (2006) http://www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&nid=2165&r=22

Marczuk B., Zalewski T. (2006) *Bezrobocie. Nowa ustawa resortu pracy. Szkolenia i ulgi dadzą zatrudnienie*, „Gazeta Prawna"nr 85 (1703), 02.05.2006 r.

Matysiak A. (2003) *Kształcenie ustawiczne w Polsce. Korzyści i bariery rozwoju*, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Niebieskie Księgi 2003, nr 8, Gdańsk

Neczaj R. (2004) *Uczenie się jako jedno z życiowych wyzwań współczesnego człowieka*, Mentor 5/2004

Poliwczak I. (2007) *Uwarunkowania kształcenia ustawicznego w podmiotach gospodarczych* w Kryńska E. (red.) *Otoczenie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce – determinanty wykorzystania kompetencji ICT* IPiSS, Warszawa

Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. (Dz. U. 2005 r., nr 164, poz. 1365 z późniejszymi zmianami)

Rakowska–Boroń I. (2006) *Rynek pracy. Założenia do projektu nowej ustawy. Będą ulgi za tworzenie miejsc pracy*, „Gazeta Prawna"nr 78 (1696), 20.04.2006 6.

Rotkiewicz M. (2006) *Fundusz pracy. Pomoc na podnoszenie kwalifikacji. Szkolenia pracowników sfinansuje starosta*, „Gazeta Prawna" nr 47 (1665) 07.03.2006 r.

Rozporządzenie Komisji (WE) nr 68/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania

art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy szkoleniowej (Dz. U. L nr 68/2001)

Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz. U. 2006 r., nr 31, poz. 216)

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz. U. 1993 r., nr 103, poz. 472)

Rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 10 listopada 2004 r. w sprawie refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów szkoleń oraz wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń (Dz. U. 2004 r., nr 249, poz. 2496)

Stolarczyk-Ambroziak E. (2003) *Kształcenie ustawiczne w procesie tworzeni społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy*, Mentor 2/2003

Strategia lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy (2002) UKIE

Strategia rozwoju edukacji lata 2007-2013 (2005) MENiS, Warszawa

Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego w Polsce do 2010 r. (2003) MENiS, Warszawa

Szczegółowy opis priorytetów programu operacyjnego kapitał ludzki 2007-2013 (2007) Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa

Sztumski J., (2002), *Kształcenie ukierunkowane ku przyszłości*, (w:) *Kształcenie prozawodowe i zawodowe w kontekście integracji Europy*, pod red. R. Gerlacha, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz

Toth J. Sz. (2007), *Uczenie się i kształcenie dorosłych w Europie dzisiaj* (część III), (w:) *Problemy oświaty dorosłych w Polsce i na świecie*, Edukacja Ustawiczna Dorosłych, nr 1(56)

Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, stan prawny z 7 lipca 2006 r., www.mf.gov.pl

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, stan prawny na 24 września 2007 r., www.pskp.pl

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 1997 r., nr 123, poz. 776 z późniejszymi zmianami)

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (DZ. U. 2004 r., nr 256, poz. 2572 z późniejszymi zmianami)

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami)

Wnioski Rady z 17 lutego 1997 r. na temat rozwoju społeczności lokalnych poprzez edukację i szkolenia (Council Conclusions on local community development through education and training) (Dz. U. C./ nr 70/2001 (97/C 70/02)

Zwrot kosztów za przekwalifikowanie pracownika (2004) http://gospodarka.gazeta.pl/firma/2029020,31558,2576599.html