

POLITYKA SPOŁECZNA

MIESIĘCZNIK
POŚWIĘCONY
PRACY
I SPRAWOM
SOCJALNYM.
UKAZUJE SIĘ
OD 1974 ROKU

KSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW

- INWESTYCJE W KAPITAŁ LUDZKI
- KSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW W POLSCE
I W UNII EUROPEJSKIEJ
- KSZTAŁCENIE USTAWICZNE W MIEJSCU PRACY
- INSTRUMENTY WSPIERAJĄCE KSZTAŁCENIE
PRACOWNIKÓW
- BARIERY OGRANICZAJĄCE WYKORZYSTANIE
INSTRUMENTÓW WSPIERAJĄCYCH KSZTAŁCENIE
PRACOWNIKÓW

Publikacja została przygotowana
w ramach projektu badawczego krajowego
nr 2011/01/B/HS4/00508 dla Narodowego Centrum Nauki
pt. „Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy,
jako instrumenty wspierające
podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników”

SPIS TREŚCI

OD REDAKTORA NUMERU – Elżbieta Kryńska	1
INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI – POŻYTKI, POTRZEBY I DYLEMATY – Elżbieta Kryńska	2
INSTRUMENTARIUM WSPIERANIA KSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW W POLSCE I W UNII EUROPEJSKIEJ – Iwona Poliwczak	10
KSZTAŁCENIE USTAWICZNE W MIEJSCU PRACY. WYNIKI BADAŃ – Halina Sobocka-Szczapa	19
WYKORZYSTANIE URLOPU SZKOLENIOWEGO JAKO INSTRUMENTU WSPIERAJĄCEGO KSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW – Łukasz Arendt	26
BARIERY WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW WSPIERANIA KSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW – Iwona Kukulak-Dolata	33

NOTKI O AUTORACH

Spisy treści oraz streszczenia artykułów są zamieszczane na stronie internetowej:
<http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>

CONTENTS

FROM EDITORS – Elżbieta Kryńska	1
INVESTING IN HUMAN CAPITAL – BENEFITS, NEEDS AND DILEMMAS – Elżbieta Kryńska	2
INSTRUMENTS TO SUPPORT EDUCATION OF WORKERS IN POLAND AND EUROPEAN UNION – Iwona Poliwczak	10
EDUCATING ON-THE-JOB. FINDINGS – Halina Sobocka-Szczapa	19
UTILISATION OF TRAINING LEAVE AS AN INSTRUMENT SUPPORTING EMPLOYEES' TRAINING – Łukasz Arendt	26
BARRIERS TO THE USE OF INSTRUMENTS THAT SUPPORT EMPLOYEES' TRAINING – Iwona Kukulak-Dolata	33

ABOUT AUTHORS

Content List and Abstracts are easy to find at the following web page:
<http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>

Od redaktora numeru

W Polsce wszystkie podmioty działające na rynku pracy zdają się dostrzegać korzyści płynące z kształcenia ustawicznego, czy – mówiąc szerzej – inwestycji w kapitał ludzki. Korzyści płynące z tego typu działań przynależne są oczywiście bezpośrednio przede wszystkim podmiotom je podejmującym (czyli każdej osobie inwestującej w siebie) oraz zatrudniającym je pracodawcom, oczekującym np. zwiększenia produktywności i jakości ich pracy. Pośrednio docierają do całej gospodarki, przyczyniając się do poprawy warunków funkcjonowania społeczeństwa *in corpore*. Wynika z tego, iż wszystkie podmioty działające w gospodarce – indywidualnie i zbiorowo – powinny być jednak zainteresowane w zwiększaniu kapitału ludzkiego jednostek.

Badania i obserwacje wskazują, iż zjawisko to jednak nie ma miejsca, a przynajmniej nie w tak powszechnym zakresie, jak można byłoby oczekiwać. Nie zawsze zainteresowane – z różnych zresztą powodów – ponoszeniem nakładów na zwiększenie kapitału ludzkiego są zwłaszcza podmioty gospodarcze, skądinąd zachęcane do tego przez stosowne rozwiązania prawne i instytucjonalne. Taka postawa podmiotów gospodarczych daje się nawet racjonalnie wyjaśnić. Jak stwierdził bowiem L.C. Thurow, właścicielem kapitału ludzkiego jest i pozostanie zawsze pracownik, nigdy zaś zatrudniająca go firma. Należy zatem liczyć się, iż pracodawca niezbyt chętnie będzie inwestował w coś, co nie jest i nie będzie jego własnością*.

Jak w tych warunkach zwiększyć zainteresowanie działaniami na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego w polskich podmiotach gospodarczych? Odpowiedź na to pytanie (i na wiele innych) uzyskano dzięki realizacji projektu badawczego pt. *Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika*, finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki (projekt badawczy krajowy nr 2011/01/B/HS4/00508).

Projekt realizowany był w latach 2012–2013 przez zespół badaczy Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Jego głównym celem była identyfikacja i ocena zakresu wykorzystania urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy, w szczególności po zmianach prawnych z 2010 r., z punktu widzenia potrzeby większego włączania się podmiotów gospodarczych do kształcenia ustawicznego. Osiągnięciu celu głównego podporządkowane zostały następujące cele szczegółowe:

- określenie skłonności pracodawców do udzielania płatnych urlopów szkoleniowych i zwolnienia z części lub całości dnia pracy w związku z uczestniczeniem w kształceniu ustawicznym;
- określenie skłonności pracodawców do współfinansowania kształcenia ustawicznego pracowników;
- określenie dotychczasowej i potencjalnej skłonności do korzystania z urlopów szkoleniowych przez pracowników;
- identyfikacja barier stosowania urlopów szkoleniowych i zwolnienia z dnia pracy w polskich podmiotach;
- wskazanie kierunków zmian pozwalających na wzrost zainteresowania stosowaniem tych narzędzi.

Projekt miał zatem istotne znaczenie dla praktyki gospodarczej i polityki rynku pracy – pozwolił bowiem na identyfikację głównych determinant stosowania i finansowania obu tych instrumentów, ze wskazaniem barier obniżających ich atrakcyjność dla pracodawców i pracowników, sformułowanie rekomendacji zmian, które powinny przysłużyć się większej częstotliwości korzystania i skuteczności urlopu szkoleniowego w połączeniu z udzielaniem zwolnienia z dnia pracy w związku z uczestniczeniem pracowników w kształceniu ustawicznym.

Niniejszy numer „Polityki Społecznej” zawiera niektóre wnioski płynące z badań podjętych w ramach projektu. Zachęcam do jego lektury, jako wstępu do zapoznania się z pełnymi wynikami badań. Wyniki te znajdują się w raporcie syntetycznym, który zostanie opublikowany w drugiej połowie 2013 r.

ELŻBIETA KRYŃSKA
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

* L.C. Thurow, *Przyszłość kapitalizmu. Jak dzisiejsze sity ekonomiczne kształtują świat jutra*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 1999, s. 367.

INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI – POŻYTKI, POTRZEBY I DYLEMATY

Elżbieta Kryńska
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

SŁOWO WSTĘPNE

Od XVII wieku datuje się zainteresowanie kapitałem ludzkim jako kategorią ekonomiczną. Jednostkę ludzką jako element składowy kapitału trwałego wyodrębnił William Petty. Uznał on, iż człowiek sam w sobie stanowi kapitał, a o wartości człowieka decyduje zawód wykonywany, wiek, stan zdrowia i – przede wszystkim – umiejętności. Dla Adama Smitha praca była źródłem powiększenia bogactwa, podstawą zaś zwiększenie jej ilości. Alfred Marshall za najbardziej wartościowy kapitał uważał ten, który włożony jest w istoty ludzkie, zaś nakłady na kształcenie traktował jako istotne inwestycje z punktu widzenia rozwoju gospodarczego.

Twórcy teorii kapitału ludzkiego – uczeni dwudziestowieczni: Theodore William Schultz, Jacob Mincer, Gary Stanley Becker wskazywali na znaczenie człowieka i jego walorów, takich jak wiedza i umiejętności zawodowe w procesach rozwoju społeczno-gospodarczego¹.

Niezależnie od perspektywy badawczej poszczególnych uczonych i reprezentowanych przez nich nurtów, zawsze podkreślana była potrzeba powiększania kapitału ludzkiego przyczyniającego się do poprawy kondycji społeczno-gospodarczej tak w ujęciu makro, jak i mikroekonomicznym. Podejście takie jest w pełni akceptowane i uznawane dziś w dobie tworzenia i rozwijania gospodarki opartej na wiedzy.

Decyzje dotyczące inwestycji w kapitał ludzki podejmuje zawsze jednostka, będąca jego właścicielem. Decyzje te podejmowane są pod wpływem różnorodnych czynników, wśród których ważne miejsce zajmuje indywidualny rachunek kosztów i korzyści przedsięwzięcia inwestycyjnego, uwzględniający nakłady bezpośrednie z nimi związane oraz koszty alternatywne. Ponieważ jednak korzyści z nich płynące nie dotyczą tylko tejże jednostki, w rachunku tym uwzględnione powinno być współuczestnictwo w nakładach środków innych podmiotów czerpiących korzyści zewnętrzne, a przede wszystkim podmiotów zatrudniających.

Celem opracowania jest identyfikacja korzyści, potrzeb i dylematów związanych z nakładami ponoszonymi na powiększenie lub odtworzenie kapitału ludzkiego. Dobór poszczególnych zagadnień ma charakter subiektywny i nie pretenduje do kompletności.

POJĘCIE I ZNACZENIE KAPITAŁU LUDZKIEGO

Definicje kapitału ludzkiego opisują go najczęściej jako pewnego rodzaju zasób ucieleśniony w konkretnej osobie, będącej jego właścicielem. Za niemal klasyczną uznaje się definicję mówiącą, iż kapitał ludzki to zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii vitalnej zawarty w każdym człowieku i w społeczeństwie jako całości, określający zdolności do pracy, do adaptacji do zmian w otoczeniu oraz możliwości kreacji nowych rozwiązań.

Zasób ten nie jest dany przez genetyczne właściwości danej populacji, ale można go powiększać za pomocą inwestycji w człowieka, czyli przez ogół działań wpływających na przyszły pieniężny i fizyczny dochód jednostek. Działania te prowadzą do powiększania zasobów ucieleśnionych w ludziach, a dokonuje się ich poprzez (między innymi) usługi i udogodnienia związane z ochroną zdrowia, poprawą wyżywienia, szkolenie i doskonalenie zawodowe w czasie pracy, kształcenie w systemie edukacji, poszukiwanie oraz gromadzenie informacji o sytuacji firm i perspektywach zawodowych, badania naukowe, czy migracje ludności (Domański 1993, 2006).

Znaczenie kapitału ludzkiego można rozpatrywać z różnych perspektyw badawczych.

Z perspektywy globalnej dostrzega się, iż różnice w wyposażeniu poszczególnych krajów w kapitał ludzki, czyli w stopniu nasycenia kadrami o wysokich kwalifikacjach, stanowią o powstawaniu i utrwalaniu się linii podziału. Duży zasób kapitału ludzkiego daje możliwość krajom wiodącym pod względem rozwoju efektywnego czerpania korzyści z wprowadzania nowych technologii. Mały jego zasób powoduje zepchnięcie niektórych krajów na gorsze obszary podziału pracy, uzależnienie od bezpośrednich inwestycji zagranicznych i wyprzedaży majątku narodowego. Przyczyna tkwi w tym, iż narody nie wiedzą, co z majątkiem tym zrobić i skąd na jego rozwój czerpać środki, nie widząc możliwości wypracowania własnych (Fitz-enz 2001). Na rynku pracy prowadzi to do pogłębienia zjawiska delokalizacji, czyli całkowitego lub częściowego zaprzestanie działalności przedsiębiorstwa w jednym kraju, z równoczesnym otwarciem przedsiębiorstwa za granicą, lub mówiąc inaczej – przesunięcia całości lub części produkcji dóbr i usług z kraju do kraju przez bezpośrednie inwestycje zagraniczne lub *outsourcing (offshoring)*.

Swoboda decyzyjna dotycząca ekspansji w przestrzeni, połączona ze stosunkowo łatwą (dzięki technologiom informacyjnym i komunikacyjnym – ICT) koordynacją i organizacją działalności zakładów należących do jednego przedsiębiorstwa, skutkuje w zasadzie nieograniczonymi możliwościami dyslokacji przemysłu przetwórczego i niektórych rodzajów usług. Łatwość przepływu kapitału stanowi o eliminacji formalnych granic między krajowymi rynkami pracy. Powstaje popyt na pracę o zasięgu ponadnarodowym, wpływający w zasadniczy sposób na wielkość i strukturę popytu na pracę na lokalnych, regionalnych, krajowych i w końcu – kontynentalnych rynkach pracy.

Popyt na pracę nisko kwalifikowaną lokuje się w krajach słabo rozwiniętych, zaś na pracę wysoko kwalifikowaną – w krajach wysoko rozwiniętych. Delokalizacja jest – z jednej strony – najbardziej jaskrawym przejawem globalnego zwrotu w działalności wytwórczej, prowadzącego do nowego międzynarodowego podziału pracy w sferze wytwarzania, zaś z drugiej prowadzi do utrwalania podziału świata na obszary o dużym i małym popycie na kapitał ludzki.

We wszystkich krajach wysoko rozwiniętych obserwuje się obecnie wysokie zapotrzebowanie na kadry kwalifikowane, dysponujące walorami potrzebnymi do stawiania czoła wyzwaniom współczesnych gospodarek. Jest to związane z wyraźnym przyspieszeniem tempa rozwoju postępu technicznego i technologicznego, opartego przede wszystkim na rozszerzaniu komputeryzacji w przesyłaniu informacji i w technologiach produkcyjnych. Wymaga to zmiany profili kwalifikacyjnych pracobiorców: nowe technologie wymagają wyższego poziomu kwalifikacji oraz kwalifikacji ogólnych, niezwiązanych z pojedynczym zakładem. Szybki postęp i dyfuzja nowych rozwiązań technologicznych, którym towarzyszą nowe formy organizacji pracy, prowadzą do wyraźnego spadku zapotrzebowania na kadry nisko i niewykwalifikowane.

Również badania przeprowadzone w Polsce pozwoliły na zidentyfikowanie przesłanek sukcesu na rynku pracy, rozumianego jako stabilność i pewność zatrudnienia oraz względnie wysokie dochody. Przesłanką podstawową okazało się posiadanie przez pracobiorcę wysokich kwalifikacji zawodowych, które w znacznym stopniu wpływają na poczucie pewności zatrudnienia, niskie ryzyko bezrobocia oraz stosunkowo wysokie dochody z pracy (Golinowska i in. 2000; Kryńska 2004; *Bilans...* 2011).

Z perspektywy mikroekonomicznej dostrzega się, iż znaczenie kapitału ludzkiego we współczesnych firmach jest obecnie nieporównanie większe niż w tradycyjnych, hierarchicznie skonstruowanych wewnętrznych rynkach pracy przedsiębiorstw. „Pracownicy wiedzy”, a więc ludzie, których zawód wymaga formalnego i wysokiego poziomu wykształcenia oraz umiejętności zawodowych, w przeciwieństwie do każdej innej kategorii pracowników najemnych, są właścicielami środków produkcji, czyli swojej wiedzy i swoich umiejętności, ponieważ te, którymi dysponują, są integralną częścią ich osobowości i nie można ich jej pozbawić. Opuszczając firmę, zabierają swoją wiedzę, pozbawiając tym samym właściciela firmy najważniejszego czynnika produkcji.

W Stanach Zjednoczonych „pracownicy wiedzy” są najszybciej rosnącą kategorią zatrudnionych. Na przełomie stuleci stanowili oni jedną trzecią amerykańskiej siły roboczej, przewyższając dwukrotnie liczbę robotników, a w ciągu kolejnych 20 lat mają stanowić już dwie piąte zasobów pracy krajów wysoko rozwiniętych (Drucker 2001).

Warto jednak zwrócić uwagę, że podmioty gospodarcze, które chętnie przyswoiły koncepcję kapitału ludzkiego, definiują go zazwyczaj wężiej, postrzegając głównie jako umiejętności i talenty zatrudnionych, bezpośrednio przyczyniające się do sukcesów firmy lub konkretnej branży.

INWESTYCJE W KAPITAŁ LUDZKI

Istniejący na rynku pracy kapitał ludzki nie jest zasobem stałym, można go powiększać za pomocą inwestycji w człowieka, czyli ogółu działań wpływających na jego przyszły dochód pieniężny. Inwestycje w kapitał ludzki obejmują na ogół nakłady ponoszone na wykształcenie ogólne i zawodowe, nabywanie i ćwiczenie umiejętności praktycznych, ich doskonalenie, zmianę, rozwijanie itp. oraz koszty niewykorzystanych możliwości zarobkowania (utrata wy-

nagrodzenia) w czasie przeznaczonym na kształcenie i przygotowanie zawodowe.

Obok konkretnych (choć oczywiście niegwarantowanych) korzyści inwestycji w kapitał ludzki dla poszczególnych jednostek, nakłady te skutkują efektami dla zatrudniającej je organizacji. Zalicza się do nich efekty wewnętrzne w postaci wzrostu wydajności pracy oraz efekty zewnętrzne w postaci wzrostu kapitału rzeczowego. Zjawisko to jest podstawą hipotezy mówiącej, iż wiedza i umiejętności, którymi dysponuje człowiek, w sposób bezpośredni przekładają się na wzrost produktywności oraz zdolność do adaptacji nowych technologii (Przybyszewski 2007: 50).

Inwestycje w kapitał ludzki mają charakter strategiczny. Ich brak bądź ograniczony zakres w skali makroekonomicznej grozi m.in. powstawaniem luki cywilizacyjnej i edukacyjnej, stagnacją gospodarczą, emigracją kapitału ludzkiego do innych krajów, pogorszeniem odczuwanej jakości życia, czy upadkiem publicznej sfery społecznej. W skali organizacji gospodarczych (mikroekonomicznej) prowadzi zaś do wzrostu kosztów alternatywnych lub nawet strat na skutek malejącej wydajności pracy, rezygnacji pracowników czy utraty reputacji przez firmę (Król, Ludwicyński 2006).

Istnieje wiele form inwestowania w kapitał ludzki: nauka w szkole, szkolenie i doszkalanie się w miejscu pracy, zdobywanie wiedzy w sposób niezinstytucjonalizowany (na własną rękę poprzez obserwację, lekturę, dyskusje itp.), a nawet działania w zakresie poprawy stanu zdrowia. Różnią się one pod względem wielkości ponoszonych nakładów i uzyskiwanych efektów oraz stopnia zależności między nakładami a efektami. Pomimo wszystkich tych różnic inwestycje w kapitał ludzki, podnosząc kwalifikacje, wzbogacając wiedzę lub poprawiając stan zdrowia i samopoczucie, podnoszą produktywność jednostek, a następnie ich pieniężne lub psychiczne korzyści².

Inwestycje w kapitał ludzki mają różny charakter w każdej fazie życia człowieka. Zakładając trzy główne fazy, w fazie pierwszej są to środki przeznaczone na rozwój dziecka (ponoszone głównie przez rodziców) do momentu osiągnięcia wieku szkolnego. W fazie drugiej są to przede wszystkim wydatki na kształcenie – od poziomu podstawowego do studiów wyższych. W fazie trzeciej obejmują zaś środki wydatkowane w okresie życia zawodowego, związane z wyborem miejsca pracy, mobilnością, szkoleniami zawodowymi, czy edukacją ustawiczną.

Rozstrzygające w kształtowaniu kapitału ludzkiego są lata formalnej edukacji, a szkoła jest najbardziej znaczącym ogniwem inwestowania w kapitał ludzki. Na tym etapie niezbędne jest niwelowanie barier dostępu do edukacji na wszystkich poziomach kształcenia (finansowych, instytucjonalnych czy mentalnych) oraz ograniczanie zjawiska wczesnego wypadania z systemu edukacji. Istotnym problemem jest również wysoka jakość i struktura kształcenia, której integralnym elementem – z punktu widzenia rynku pracy – jest dostosowanie przekazywanej wiedzy i umiejętności zawodowych do jakościowych charakterystyk popytu na pracę. Brak dostosowania między strukturą kwalifikacyjno-zawodową zasobów siły roboczej i zapotrzebowania na pracę grozi bowiem wysokim ryzykiem pozostawania poza zatrudnieniem. Edukacja szkolna uwzględniać powinna również wykształcanie u młodych ludzi takich cech, jak

kreatywność i zmysł inicjatywy, niezbędnych do promowania przedsiębiorczości. Wymaga to uwzględnienia w treściach nauczania zagadnień dotyczących życia gospodarczego i aktywnego wejścia na rynek pracy.

Odnawianiu, poszerzaniu i pogłębianiu kwalifikacji zarówno zawodowych, jak i ogólnych służyć powinna aktywność edukacyjna trwająca całe życie, czyli kształcenie ustawiczne. Kształcenie ustawiczne to kompleks procesów oświatowych (formalnych, nieformalnych i incydentalnych), które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnianie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalać kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, czy zmieniają swoje postawy³.

Niezależnie od innych funkcji, kształcenie ustawiczne we współczesnym świecie staje się z jednej strony instrumentem przywracania i utrzymywania równowagi na rynku pracy, a z drugiej – sposobem zmniejszenia ryzyka jednostek pozostania bezrobotnymi lub biernymi zawodowo. Wymaga tego dynamiczny rozwój nauki, technik i technologii wytwarzania oraz rosnące wymagania rynku pracy. Wiedza i umiejętności nabyte w szkole szybko się starzeją. Niezbędne zatem staje się kontynuowanie kształcenia przez całe życie.

Inwestycje w kapitał ludzki, niezależnie od tego, w jakiej fazie życia są podejmowane i jaką przybierają formę, zawsze wymagają rezygnacji z części bieżącej konsumpcji w czasie, kiedy są realizowane, przy czym rezygnacja ta następuje pod wpływem oczekiwanych w przyszłości korzyści. Inwestycje te zawsze wiążą się z ryzykiem, ponieważ oczekiwane w przyszłości korzyści mogą nie wystąpić w ogóle lub ich poziom nie będzie satysfakcjonujący dla inwestującego.

INWESTYCJE W KAPITAŁ LUDZKI – DYLEMATY PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH

Kapitał ludzki w działalności gospodarczej obejmuje ogół predyspozycji, wiedzy, zdolności i umiejętności pracowników oraz możliwości ich spożytkowania w postaci kompetencji w trakcie realizowania określonych zadań. Jest to zatem ujęcie nieco węższe, ponieważ uwzględnia jedynie te elementy kapitału ludzkiego uczestników procesów gospodarczych, które bezpośrednio przyczyniają się do sukcesów pojedynczej firmy lub całej branży. Ujęcie to – obok kapitału indywidualnego poszczególnych osób – bierze pod uwagę jednocześnie dodatkowo zasoby będące efektem organizowania i występowania pracy zespołowej w obszarze realizacji zadań (Bal-Woźniak 2006: 77).

Należy przy tym podkreślić, iż właścicielem kapitału ludzkiego jest i pozostanie zawsze pracownik, nigdy zaś zatrudniająca go firma, co wiąże się ze specyficznymi cechami pracy jako przedmiotu transakcji kupna-sprzedaży na rynku pracy. Dzieje się tak niezależnie od tego, że kapitał ludzki, ze względu na wagę i wymierną wartość umiejętności i doświadczenia pracowników, traktowany jest jako dobro konkretnej firmy⁴.

W odniesieniu do działalności gospodarczej uważa się, iż kapitał ludzki obdarzony jest wewnętrzną mocą wytwarzania wartości. Inne czynniki ekonomiczne,

takie jak pieniądź, materiały, maszyny i wyposażenie czy energia, są z tego punktu widzenia tylko bezwładnym potencjałem. Z samej swej natury nie dodają bowiem niczego i nie mogą dodać, dopóki jakaś istota ludzka – wszystko jedno, czy to będzie robotnik, czy menedżer – nie wykorzysta ich potencjału.

Kapitał ludzki jest więc najważniejszym składnikiem procesów gospodarczych, bo o ile maszyny i produkty są zastępowalne, o tyle człowiek jako jedyny może sam w sobie i przez siebie powiększać wartość, przez co staje się najważniejszą dźwignią wytwarzania wartości ekonomicznej (Domański 2001). Stanowi on przy tym podstawowy element składowy kapitału intelektualnego każdej organizacji, czyli jej niematerialnych aktywów, takich jak doświadczenie, wiedza, procesy, relacje z klientami, sieci, lojalność wobec marki itp., określających różnicę między jej wartością rynkową a wartością księgową (Edvinsson, Malone 2001).

Ważnym ogniwem w udostępnianiu kształcenia ustawicznego są zatem podmioty gospodarcze, które w znaczącym stopniu wyznaczają możliwości edukacyjne swych pracowników. Istnieją bowiem trzy główne powody, dla których inwestowanie w kapitał ludzki w organizacji jest ekonomicznie opłacalne (Grodzicki 2003):

- pracownik wykształcony jest bardziej wydajny, potrafi szybciej adaptować się do zmian;

- lepsze kwalifikacje pozwalają pracownikom na szybsze uczenie się i lepsze wykorzystanie nowej wiedzy;

- wykształceni pracownicy są bardziej chłonni na innowacje, a w społeczeństwach wykształconych wprowadzanie zmian zachodzi szybciej.

Przy tak szybkim jak obecnie rozwoju technologii, wprowadzaniu nowych metod pracy oraz funkcjonowaniu przedsiębiorstw na rynkach międzynarodowych, konieczne jest ciągłe aktualizowanie posiadanych przez pracowników kwalifikacji oraz nabywanie nowych, tak aby mogli oni sprostać zmieniającemu się zapotrzebowaniu na kwalifikacje na rynku pracy.

Inwestycje w kapitał ludzki dokonywane przez podmioty gospodarcze wymagają poniesienia nakładów finansowych. Do nakładów tych zalicza się koszty bezpośrednie (opłaty za udział pracownika w szkoleniu, koszty materiałów szkoleniowych, dojazdów itp. oraz koszty pośrednie, jakimi są koszty utraczonych możliwości (zwłaszcza, jeżeli są to działania edukacyjne wymagające oderwania pracownika od pracy).

Korzyścią („zyskiem”) odnoszonym przez uczestniczącego w kształceniu pracownika są na ogół wyższe płace związane z awansem pionowym lub poziomym bądź stworzeniem szansy na atrakcyjne zatrudnienie poza organizacją. Dla pracodawcy oczekiwaną korzyścią jest wzrost produktywności pracownika, przy czym korzyść ta pojawić się może w przyszłości, a więc koszty nabywania/zwiększania kwalifikacji przez pracowników mogą być traktowane jako inwestycja o określonej stopie zwrotu (Arendt 2009: 1–5).

W świetle wszystkich przytoczonych wcześniej argumentów potrzeba podejmowania przez podmioty gospodarcze wysiłku inwestycyjnego mającego na celu zwiększenie kapitału ludzkiego pracowników jest bezsporna. A jednak stają one przed trudnym wyborem – czy podejmować ten wysiłek, czy nie? Wybór ten uzależniony jest od rozstrzygnięcia dwóch

zasadniczych dylematów – jednego związanego z ryzykiem wynikającym z kształcenia pracowników, drugiego zaś z przyjęcia określonego modelu polityki personalnej.

Każda organizacja podejmująca działania edukacyjne wobec pracowników, czyli „inwestor” ponoszący nakłady na powiększenie kapitału ludzkiego, zagrożona jest szczególnym ryzykiem.

Po pierwsze – nigdy nie ma pewności, iż nakłady te wpłyną na oczekiwany wzrost produktywności personelu. Efekt taki może nie wystąpić wówczas, kiedy nakłady zostały np. nieodpowiednio wydatkowane z punktu widzenia profilu działalności i rzeczywistych potrzeb szkoleniowych na skutek niewłaściwego przebiegu procesu poprzedzającego szkolenia.

Po drugie – pracownik po zakończeniu edukacji inicjowanej przez organizację może podjąć decyzję o zmianie pracodawcy. Jakkolwiek w Polsce istnieją rozwiązania prawne ograniczające ten proceder⁵, w praktyce nie da się go wykluczyć.

Po trzecie wreszcie – szybkie zmiany w technologiach wytwarzania i dystrybucji, sposobach przepływu informacji, dyfuzja innowacji w obszarze organizacji i wiele innych czynników determinujących współczesne procesy gospodarcze wywołują niepewność co do struktury jakościowej przyszłego zapotrzebowania na pracę w organizacji, a tym samym precyzji doboru szkoleń i ich uczestników. To wszystko powoduje, iż – jak w przypadku każdego procesu inwestycyjnego – zakładana (pożądana) stopa zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki ponoszonych przez organizację nigdy nie jest zagwarantowana.

Podmioty gospodarcze mogą w swej polityce personalnej kierować się dwoma modelami: kapitału ludzkiego i sita (Kostera 1999). Model kapitału ludzkiego oparty jest na lojalności, zaangażowaniu i współdziałaniu pracowników. Jednym ze sposobów wywoływania właściwych postaw pracowników w jego ramach jest motywowanie go za pomocą (między innymi) szkoleń. Charakterystyczna jest w nim zbieżność interesów pracodawców i pracowników – i jedni, i drudzy są na równi zainteresowani uczestnictwem w szkoleniach, które przynoszą indywidualne i wspólne korzyści.

Natomiast model sita opiera się na założeniu, iż każdy dorosły człowiek jest ukształtowany i nie można liczyć na zmiany. Oparty jest on na rywalizacji i konkurencji między pracownikami od początku zatrudnienia, a więc począwszy od rekrutacji, a na dalszym rozwoju kariery zawodowej skończywszy. W procesie rekrutacji pracowników dokonuje się zatem selekcji kandydatów pod kątem zatrudnienia osób już odpowiednio przygotowanych do wykonywania obowiązków, nie przewiduje się natomiast kształcenia pracowników, którzy „gotowi” są zaangażowani do pracy.

Rozstrzygnięcie dylematu, który model w polityce personalnej będzie zastosowany zależy od wielu czynników, między innymi od rentowności podmiotu gospodarczego, jego wielkości, a także otoczenia rynkowego i prawnego. Korzystny dla modelu sita jest rynek pracy pracodawcy, tzn. gdy poszukujących pracy jest nadmiar w stosunku do istniejących miejsc pracy (otoczenie rynkowe) oraz system prawny zapewniający swobodę dysponowania personelem poprzez niską ochronę zatrudnienia (otoczenie prawne). Nie ulega wątpliwości, iż sytuacja na polskim rynku pracy i – wbrew pozorom – stosunkowo niski stopień

ochrony zatrudnienia w polskim prawie pracy sprzyjają wykorzystywaniu właśnie modelu sita.

W tej sytuacji, jakkolwiek istnieją poważne przesłanki merytoryczne wskazujące na potrzebę inwestycji w kapitał ludzki w organizacjach, są okoliczności, które mogą wpłynąć na pewną wstrzeźliwość pracodawców w podejmowaniu decyzji o powiększaniu/odnawianiu wiedzy i kwalifikacji zawodowych pracowników.

INWESTYCJE W KAPITAŁ LUDZKI – DYLEMATY INDYWIDUALNE

Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego Garego S. Beckera (Becker 1964) inwestycje w kapitał ludzki, podnosząc kwalifikacje, wzbogacając wiedzę lub poprawiając stan zdrowia i samopoczucie, poprawiają produktywność jednostek, a następnie ich pieniężne lub psychiczne korzyści, ale warunki inwestowania w siebie, a zatem kształtowania stanu kapitału ludzkiego, nie są identyczne dla wszystkich. Znajdują się pod wpływem przede wszystkim indywidualnych uzdolnień jednostek i związanym z nimi zapotrzebowaniem na wykształcenie i wiedzę. Znajdują się jednak również pod silnym wpływem czynników egzogenicznych (najczęściej środowiskowych), a więc dostępności i wysokości dysponowanych środków finansowych, skłonności otoczenia (rodziny) do ponoszenia nakładów, tradycji, obyczaju itp.

Do inwestycji w kapitał ludzki dojdzie tylko wtedy, gdy oczekiwany zdyskontowany zwrot z tej inwestycji nie będzie ujemny. Bieżąca zdyskontowana wartość przyrostu zarobków (w efekcie wzrostu kapitału ludzkiego) nie może być zatem mniejsza od bieżącej zdyskontowanej wielkości kosztów poniesionych w związku z kształceniem. W warunkach doskonałej konkurencji na rynku pracy inwestycje w kapitał ludzki ustalą się na poziomie zapewniającym zerowy zysk krańcowy. Jeśli po osiągnięciu takiej równowagi dojdzie do wzrostu oczekiwanego zysku (np. poprzez obniżenie czesnego), to znów opłacalne staną się inwestycje w kapitał ludzki, w wyniku których jego zasób wzrośnie.

Jednostki podejmujące wysiłek edukacyjny oczekują więc, iż przyniesie on im określone korzyści tak materialne, jak i pozamaterialne. Ponieważ kapitał ludzki, aby był wykorzystany, musi pojawić się na rynku pracy, jedną ze znaczących korzyści jest uzyskanie i utrzymanie gwarantującego pozycję konkurencyjną miejsca pracy, adekwatnego do aspiracji zawodowych inwestującego. Potwierdzają to wyniki różnych badań.

W świetle wyników badań przeprowadzonych w 2009 r. Polacy powszechnie uważają, że warto się kształcić, a ich aspiracje edukacyjne znacznie wzrosły w ciągu ostatnich lat. Wyższego wykształcenia pragnęłoby w 2009 r. dla córki 86% (od 1993 r. wzrost o 22 pkt. proc.), a dla syna 84% badanych (odpowiednio wzrost o 19 pkt. proc.). Głównym motywem skłaniającym ludzi do zdobywania wykształcenia są, zdaniem badanych, wysokie zarobki (64%), a w dalszej kolejności – interesujący zawód (39%), łatwiejsze życie (35%), niezależność, samodzielność (30%), rozwój intelektualny, samodoskonalenie (27%) oraz możliwość uniknięcia bezrobocia (21%). Mniejsze znaczenie ma dla respondentów uzyskanie lekkiej pracy (18%), zdobycia prestiżu społecznego (16%), podjęcia pracy na swoim (13%) lub za granicą (11%), czy udziału we władzy (3%) (CBOS 2009).

Jednak, podobnie jak w przypadku podmiotów gospodarczych, poszczególne jednostki stoją również przed dylematem – inwestować w powiększenie własnego kapitału ludzkiego, czy nie? Przy konieczności poniesienia nakładów w formie kosztów bezpośrednich i alternatywnych, i w tym przypadku istnieje ryzyko, iż oczekiwane w przyszłości korzyści mogą nie wystąpić w ogóle lub ich poziom nie będzie satysfakcjonujący dla inwestującego. Wystarczy obserwacja polskiego rynku pracy, na którym w ostatnim okresie sytuacja osób intensywnie inwestujących we własne kształcenie, zwłaszcza w zakresie wykształcenia wyższego, uległa relatywnemu pogorszeniu (zob. np. Kryńska 2011).

W odniesieniu do współczesnych rynków pracy mówi się już o tzw. nadwyżce wykształcenia, czy nadwyżce kwalifikacji (*overeducation*), przejawiającej się (między innymi) coraz częstszym występowaniem zatrudnienia osób wysoko kwalifikowanych na stanowiskach niewymagających wysokich kwalifikacji, czyli zjawisku, które w krajach wysoko rozwiniętych obserwowane jest od około 30 lat (McGuinness 2006: 387–418). Zjawisko to ma być spowodowane wzrostem liczby absolwentów szkół, zwłaszcza wyższych uczelni. Zauważono, iż wzrost wykształcenia i kwalifikacji zawodowych jednostek nie zawsze przynosi oczekiwaną przez nich poprawę szans na rynku pracy, czyli w istocie nie przynosi korzyści materialnych, ograniczając się jedynie (choć i to nie zawsze) do korzyści pozamaterialnych.

Wyniki analiz przeprowadzanych dla polskiego rynku pracy również prowadzą do wysuwania wniosków o istnieniu takiej nadwyżki (Kiersztyn 2011: 7–14; Poławski 2012: 16–23). Czy jej istnienie może istotnie zdeterminować decyzje jednostek o rezygnacji z inwestowania w siebie?

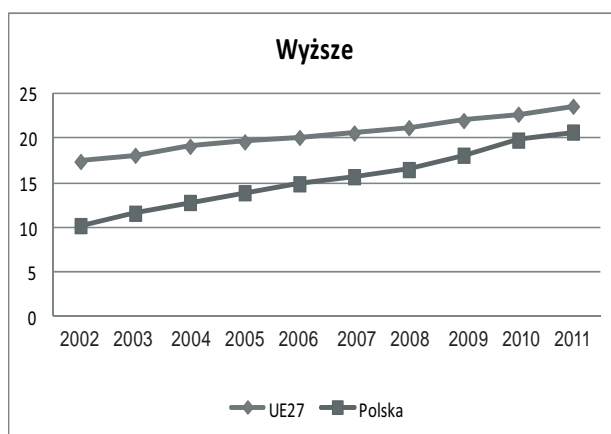
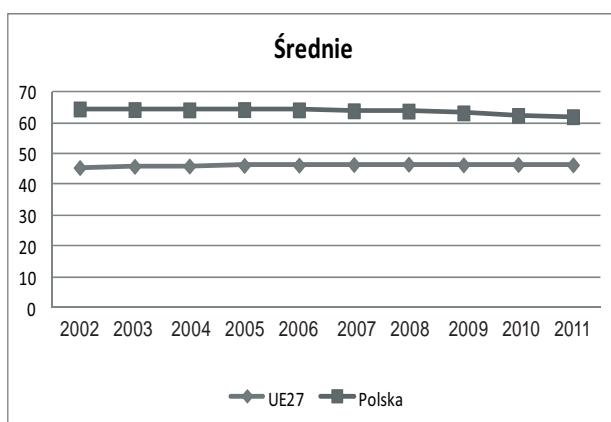
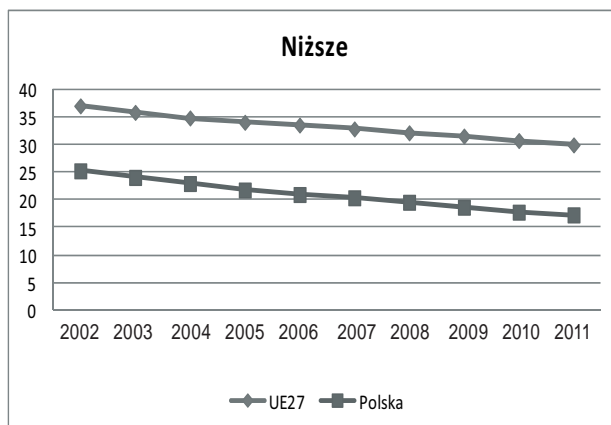
KAPITAŁ LUDZKI – POLSKA I INNI

Nie wchodząc w dyskusję, a jedynie godząc się z ogólną opinią, iż pomiar kapitału ludzkiego jest niezwykle trudny, spróbujmy teraz porównać ten zasób w Polsce i w innych krajach. Dokonamy tego za pomocą miar najprostszych: w pierwszej kolejności za pomocą miar (jakościowych), jakimi są zmiany udziałów osób o poszczególnych poziomach wykształcenia oraz skłonności do inwestowania w siebie, a w drugiej – poprzez usytuowanie Polski w rankingu krajów według wartości indeksu gospodarki opartej na wiedzy.

Potrzeba inwestycji w kapitał ludzki i zwiększania tą drogą potencjału wiedzy i umiejętności społeczeństw jest dostrzegana tak w Polsce, jak i w pozostałych krajach Unii Europejskiej. W latach 2002–2011 w obu obszarach malał udział w populacji potencjalnych zasobów pracy (osób w wieku 15–64 lata) z wykształceniem niższym (*lower secondary*, czyli wykształceniem niepełnym podstawowym, podstawowym i gimnazjalnym), wzrastał zaś udział osób legitymujących się wykształceniem wyższym (*tertiary*). Tempo spadku odsetka osób najniżej wykształconych w Polsce (z 25,3% do 17,3%) było nieco szybsze niż średnio w Unii Europejskiej (z 37,1% do 30%), a znacznie szybsze było tempo wzrostu odsetka osób z wykształceniem wyższym (Polska z 10,2% do 20,7%, a UE z 17,4% do 23,6%). Na niemal niezmiennym poziomie kształtował się w tym okresie odsetek osób w wieku 15–64 lata posiadających wykształcenie średnie (*upper secondary*). W Polsce

wynosiło ono w 2002 r. 64,5%, a w 2011 r. 62%, zaś średnio w Unii Europejskiej odpowiednio 45,5% oraz 46,4% (wykres 1).

Wykres 1. Odsetek osób w wieku 15–64 lata posiadających wykształcenie niższe, średnie i wyższe w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2002–2011

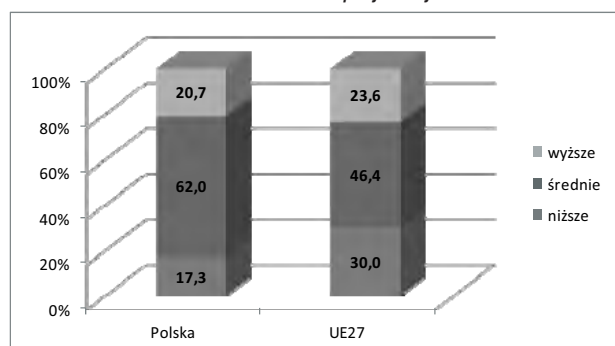


Źródło: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database [dostęp 13.02.2013].

W całym okresie 2002–2011 odsetek osób z wykształceniem niższym w Polsce był mniejszy niż średnio w Unii Europejskiej, podobnie było w przypadku osób z wykształceniem wyższym. Natomiast w Polsce większy niż w Unii Europejskiej był odsetek osób z wykształceniem średnim. Można więc mówić o znacznej różnicy struktury według wykształcenia potencjalnych zasobów pracy w obu badanych obszarach. W 2011 r. udział osób z wykształceniem niższym w Polsce był mniejszy o 12,7 pkt. proc. niż w UE, z wykształceniem średnim większy o 15,6 pkt. proc., zaś z wykształceniem wyższym mniejszy o 2,9 pkt. proc. (wykres 2).

Porównanie obu tych struktur pozwala na sformułowanie wniosku, iż z punktu widzenia poziomu wykształcenia potencjalne zasoby pracy w Polsce dysponują większym kapitałem ludzkim, niż średnio w Unii Europejskiej.

Wykres 2. Struktura zbiorowości osób w wieku 15–64 lata według poziomu wykształcenia w Polsce i w Unii Europejskiej w 2011 r.



Źródło: jak w wykresie 1.

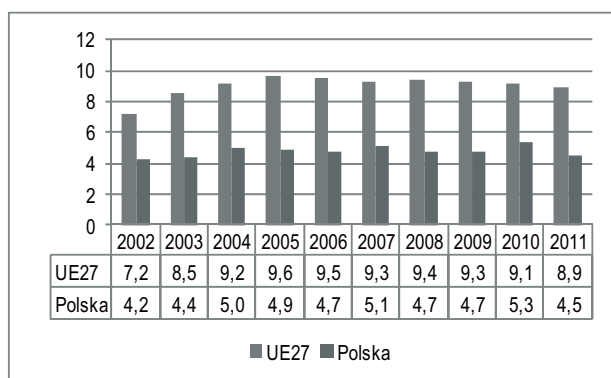
Ten stan należy zawdzięczać przede wszystkim temu, iż w ostatnich dwudziestu latach obserwowano w Polsce wyraźny wzrost skłonności do podnoszenia poziomu kwalifikacji, czego przejawem było głównie upowszechnienie kształcenia na poziomie wyższym. Zjawisko to wystąpiło zwłaszcza wśród ludzi młodych, o czym świadczył wzrost współczynnika skolaryzacji. Na przykład współczynnik skolaryzacji netto⁶ młodzieży w wieku 19–24 lata w szkolnictwie wyższym w roku akademickim 1990/1991 kształtował się na poziomie 9,8%, zaś w roku akademickim 2010/2011 osiągnął poziom 40,6%. Dla tej samej grupy współczynnik skolaryzacji brutto⁷ wzrósł odpowiednio z 12,9% do 53,1%

Kształcenie stało się sposobem dostosowania przez młodzież do obserwowanych zmian na rynku pracy i przewidywanego rodzaju przyszłego zapotrzebowania na pracowników. Podnoszenie poziomu wykształcenia było również inspirowane przez działania podmiotów polityki edukacyjnej w dziedzinie szkolnictwa publicznego oraz stałe poszerzanie oferty, zwłaszcza ze strony szkolnictwa niepublicznego.

Nieco inaczej przedstawiała się sytuacja w odniesieniu do kształcenia osób dorosłych. Kształcenie ustawiczne podejmowane było w 2011 r. jedynie przez 4,5% dorosłych Polaków, podczas gdy średnio w Unii Europejskiej kształcenia takie podejmowało 8,9% dorosłych. Dodać trzeba, iż odsetek ten w Polsce wzrósł w latach 2002–2011 jedynie o 0,3 pkt. proc., a w UE zwiększył się o 1,7 pkt. proc. (wykres 3).

Definicję gospodarki opartej na wiedzy (GOW), uważaną obecnie za klasyczną, zamieszczono w jednym z opracowań OECD. Przyjęto w nim, iż GOW to gospodarka bazująca bezpośrednio na produkcji, dystrybucji i użyciu wiedzy oraz informacji (OECD 1996). Zasadniczym jej składnikiem jest kapitał ludzki, a obok niego – kapitały: kulturowy, intelektualny i społeczny. Pomiar GOW nie jest zagadnieniem prostym z dwóch co najmniej powodów. Po pierwsze, ograniczona jest dostępność danych statystycznych, które rozwój ten ilustrowałoby w sposób wyczerpujący. Po drugie zaś, mamy tu do czynienia ze zjawiskami często niepoddającymi się kwantyfikacji, czyli niemierzalnymi.

Wykres 3. Odsetek osób w wieku 25–64 lata uczestniczących w kształceniu ustawicznym w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2002–2011



Źródło: jak w wykresie 1.

Próbę zmierzania się z problemem pomiaru gospodarki opartej na wiedzy podjął Bank Światowy, który opracował syntetyczny indeks gospodarki wiedzy (*Knowledge Economy Index* – KEI). KEI bierze pod uwagę przede wszystkim stopień wpływu otoczenia na skuteczne wykorzystanie wiedzy w rozwoju gospodarczym. Indeks ten powstaje na podstawie kilkudziesięciu zmiennych, podzielonych na cztery grupy (filary) dotyczące⁸:

1) zachęt ekonomicznych i porządku instytucjonalnego – w tej grupie wyodrębnia się takie zmienne, jak: bariery taryfowe i pozataryfowe, jakość regulacji oraz praworządność;

2) edukacji i zasobów ludzkich – w tej grupie wyodrębnia się następujące zmienne: przeciętną długość kształcenia w systemie szkolnym, uczestniczący w kształceniu na poziomie średnim oraz uczący się na poziomie wyższym;

3) systemu innowacji obejmującego takie zmienne, jak: opłaty licencyjne, patenty przyznane przez amerykański urząd patentowy i urząd znaków towarowych oraz publikowane artykuły naukowe i techniczne;

4) technologii informacyjno-komunikacyjnych, gdzie uwzględniono następujące zmienne: liczba telefonów na 1000 mieszkańców, liczba komputerów na 1000 mieszkańców oraz liczba użytkowników Internetu na 10 000 mieszkańców.

Na podstawie indeksu gospodarki wiedzy (KEI) wyprowadzany jest indeks wiedzy (*Knowledge Index* – KI), będący zwykłą średnią wyników osiągniętych w grupach 2–3, czyli edukacji, innowacji oraz ICT. Oba indeksy i ich składowe zawierają się w przedziale wartości od 0 (wartość najniższa) do 10 (wartość najwyższa).

W tabeli 1 przedstawiono indeks gospodarki wiedzy (KEI) i indeks wiedzy (KI) obliczone dla krajów znajdujących się w pierwszej piętnastce rankingu sporządzonego w 2012 r. i dla Polski.

Spośród 146 ocenianych krajów pierwsze miejsce w rankingu gospodarki wiedzy w 2012 r. (podobnie zresztą jak w 2000 r.) zajęła Szwecja (KEI równy 9,43; KI 9,38), drugie Finlandia (odpowiednio: 9,33 i 9,22), trzecie zaś Dania (9,16 i 9,00), czyli trzy położone w Europie kraje skandynawskie. Spośród czterech branych pod uwagę wskaźników zachęty ekonomiczne i porządek instytucjonalny najlepiej oceniono w Finlandii (9,65) i w Danii (9,63), innowacje w Szwajcarii (9,86) i w Szwecji (9,74), edukację w Nowej Zelandii (9,81) i w Australii (9,71), a ICT w Szwecji (9,49) oraz w Niderlandach i w Wielkiej Brytanii (po 9,45).

Tabela 1. Ranking krajów według wartości indeksu gospodarki wiedzy (2012)

Miejsce	Zmiana w stosunku do 2000 r.	Kraj	KEI	KI	Zachęty ekonomiczne i porządek instytucjonalny	Innowacje	Edukacja	ICT
1	0	Szwecja	9,43	9,38	9,58	9,74	8,92	9,49
2	6	Finlandia	9,33	9,22	9,65	9,66	8,77	9,22
3	0	Dania	9,16	9,00	9,63	9,49	8,63	8,88
4	-2	Niderlandy	9,11	9,22	8,79	9,46	8,75	9,45
5	2	Norwegia	9,11	8,99	9,47	9,01	9,43	8,53
6	3	Nowa Zelandia	8,97	8,93	9,09	8,66	9,81	8,30
7	3	Kanada	8,92	8,72	9,52	9,32	8,61	8,23
8	7	Niemcy	8,90	8,83	9,10	9,11	8,20	9,17
9	-3	Australia	8,88	8,98	8,56	8,92	9,71	8,32
10	-5	Szwajcaria	8,87	8,65	9,54	9,86	6,90	9,20
11	0	Irlandia	8,86	8,73	9,26	9,11	8,87	8,21
12	-8	USA	8,77	8,89	8,41	9,46	8,70	8,51
13	3	Taiwan	8,77	9,10	7,77	9,38	8,87	9,06
14	-2	Wielka Brytania	8,76	8,61	9,20	9,12	7,27	9,45
15	-1	Belgia	8,71	8,68	8,79	9,06	8,57	8,42
...
...
38	-3	Polska	7,41	7,20	8,01	7,16	7,76	6,70

Źródło: The World Bank, *KEI and KI Indexes* (KAM 2012), http://info.worldbank.org/etools/kam2/KAM_page5.asp [dostęp 15.02.2013].

Polska uzyskała w rankingu gospodarki wiedzy **38** miejsce, spadając o trzy pozycje w stosunku do 2000 r. Indeks KEI obliczono na 7,41, zaś indeks KI na 7,20. Spośród czterech branych pod uwagę grup wskaźników najwyższą ocenioną zostały zachęty ekonomiczne i porządek instytucjonalny (8,01), zaś najniższy rozwój ICT (6,70). Dodać trzeba, iż w rankingu tym Polskę wyprzedziły takie kraje należące do Unii Europejskiej (nie wymienione w tab. 1), jak np. Estonia (miejsce 19), Republika Czeska (26), Węgry (27), Słowenia (28), Litwa (32), Słowacja (33) czy Łotwa (37). Niżej niż Polska w rankingu spośród krajów UE znalazły się tylko Rumunia (44) i Bułgaria (45).

Pozycja Polski w rankingu gospodarki wiedzy nie może zatem satysfakcjonować, ponieważ według Petera Druckera (2000: 9) tylko ci [...] *którzy już obecnie pracują nad wyzwaniem dnia dzisiejszego i jednocześnie przygotowują się do nowych doświadczeń, jakie niesie ze sobą przyszłość, zostaną liderami i będą dominować na rynku*. Każda zwłoka w działaniu jest wielkim zagrożeniem, gdyż może przynieść straty i porażkę. Potrzeba dalszych inwestycji w kapitał ludzki w Polsce wydaje się zatem niewątpliwa.

KONKLUZJE

Konieczność zwiększania zasobu kapitału ludzkiego w Polsce – w świetle wyzwań cywilizacyjnych, a zwłaszcza dokonującego się podziału świata gospodarczego i globalnego (przynajmniej od strony popytowej) rynku pracy – jest bezsporna. Konkurencyjne na międzynarodowych rynkach produktów muszą stać się polskie przedsiębiorstwa, konkurencyjna powinna stać się cała gospodarka, konkurencyjni także muszą być polscy pracownicy. Na rynku pracy dokonuje się jedynie transfer kapitału ludzkiego do zastosowań w każdej działalności, ale dzięki temu rynek ten doskonale odzwierciedla jego rzeczywistą wartość.

Zwiększanie ilościowe i wartościowe (jakościowe) kapitału ludzkiego wymaga ścisłego współdziałania

trzech podmiotów rynku pracy – pracodawców, pracobiorców oraz władzy publicznej. Tej ostatniej przypada rola podmiotu wspierającego instytucjonalnie i finansowo proces inwestowania w kapitał ludzki, podejmowany przez jednostki i organizacje gospodarcze.

Stale rosnące znaczenie kapitału ludzkiego dla efektywności funkcjonowania organizacji gospodarczych skłania do poszukiwania sposobów zwiększenia skłonności pracodawców do inwestowania w wiedzę i umiejętności zawodowe pracowników. Wynika to również z dokumentów OECD, w których zwraca się uwagę, iż efektywne szkolenia w miejscu pracy powinny stać się czynnikiem podnoszącym ogólny poziom uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej. Przyjmuje się w nich, iż na jej poprawę wpływa zaangażowanie ze strony przedstawicieli pracowników oraz dobrze zorganizowany dialog między przedsiębiorcami i pracownikami dotyczący zagadnień edukacji i szkoleń (OECD 2005).

Zaangażowanie pracodawców w szkolenia pracowników stymuluje przede wszystkim rozwiązania wymagające wykorzystania środków publicznych, takich jak zachęty podatkowe i finansowe czy specjalne nagrody dla pracodawców szkolących kadry, a także włączanie partnerów społecznych w procesy edukacyjne w organizacjach.

Podkreślić trzeba, iż w państwach „starej” Unii Europejskiej podstawowym instrumentem zachęcającym pracodawców do szkoleń pracowników jest zagwarantowanie odliczenia od podstawy opodatkowania kosztu szkolenia do jego pełnej wysokości. W niektórych krajach (w Holandii i Austrii) suma odejmowana od podstawy opodatkowania może być nawet większa (od 9% do 40%) niż poniesione nakłady na realizację programu edukacyjnego, jeżeli dotyczy on wybranych grup pracowników (np. osób starszych lub z niskimi kwalifikacjami zawodowymi) (Kwiatkiewicz 2009: 38). Zmniejszenie obciążeń finansowych podmiotów gospodarczych podejmujących wysiłki edukacyjny wobec pracowników może pomóc w do-

konaniu wyboru w ramach dylematu – podjąć ten wysiłek, czy raczej nie.

Będące w gestii władzy publicznej rozwiązania instytucjonalne i finansowe mogą również wpływać na skłonność jednostek do podejmowania inwestycji w kapitał ludzki. Wymaga to przede wszystkim promowania idei kształcenia ustawicznego, opracowania i wdrożenia programów finansowych mających na celu wspieranie uczestnictwa i zwiększanie efektywności kształcenia dorosłych oraz rozwoju placówek kształcenia ustawicznego. Najistotniejsze wydaje się być w tym przypadku wsparcie finansowe, adresowane szczególnie do grup o niskich dochodach i osób w starszych grupach wieku poprzez np. indywidualne konta szkoleniowe czy talony szkoleniowe. Zaangażowanie pracowników w szkolenia z kolei wymaga takich instrumentów, jak np. płatne urlopy szkoleniowe. Ograniczaniu zjawiska *overeducation* sprzyjać powinno dodatkowo inspirowanie i nadzorowanie dostosowania kierunków edukacji szkolnej i pozaszkolnej do potrzeb rynku pracy.

Generalnie przyszła gospodarka – tak polska, jak i europejska – będzie oparta na rzetelnej wiedzy. By sprostać światowej konkurencji, potrzebne jest ścisłe współdziałanie wszystkich aktorów rynku pracy.

¹ Przegląd ujęć teoretycznych odnoszących się do gospodarowania kapitałem ludzkim znaleźć można w: (Jarecki i in. 2010).

² W niektórych krajach OECD, takich jak Dania i Nowa Zelandia, zarobki osób z wyższym wykształceniem są o mniej więcej 1/4 wyższe od zarobków osób, które ukończyły tylko szkołę średnią. W innych państwach to różnicowanie jest jeszcze bardziej zauważalne i wzrasta nawet do 120%. Jednocześnie w gospodarce można zauważyć po jakimś czasie wzrost produkcji o 3–6% za każdy dodatkowy rok, który jednostka spędza na kształceniu się (OECD 2007).

³ Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, *Serwis Oświatowy*, http://www.wsipnet.pl/oswiata/os_sloownik.php?literka=K&haslo=221.

⁴ Zob. hasło „kapitał ludzki” w: (*Słownik... 2007*: 137).

⁵ 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 (DzU 1993, nr 103, poz. 472) przewiduje, iż pracodawca może podpisać umowę z pracownikiem, którego szkolenie finansuje, określającą wzajemne zobowiązania. W jej ramach może znaleźć się zapis o długości okresu (nie dłużej niż 3 lata), w którym pracownik zobowiązany jest świadczyć pracę na rzecz pracodawcy z zastrzeżeniem, że rozwiązanie stosunku pracy będzie rodzić obowiązek zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na finansowanie nauki (podobne konsekwencje mogą wiązać się również z niepodjęciem lub nieuzasadnionym przerwaniem nauki).

⁶ Współczynnik skolaryzacji netto jest to relacja liczby osób uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia (w danej grupie wieku) do liczby ludności (stan w dniu 31 XII) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania. Źródło: *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012*, GUS, Warszawa 2012.

⁷ Współczynnik skolaryzacji brutto to relacja liczby osób uczących się (stan na początek roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia (niezależnie od wieku) do liczby ludności (stan w dniu 31 XII) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania (tamże).

⁸ The World Bank, *KI and KEI Indexes*, <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/WBI/WBIPROGRAMS/KFDLP/>

LITERATURA

- Arendt Ł. (2009), *Koszty szkolenia – kto ma za to płacić? Wnioski z teorii kapitału ludzkiego*, „Polityka Społeczna” nr 1.
- Bal-Woźniak T. (2006), *Kapitał intelektualny w gospodarce opartej na wiedzy*, w: D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki w gospodarce opartej na wiedzy*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.
- Becker G.S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago.
- Bilans kapitału ludzkiego w Polsce* (2011), Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- CBOS (2009), *Aspiracje i motywacje edukacyjne Polaków w latach 1993–2009*, Komunikat z badań BS/70/2009, Warszawa.
- Domański S.R. (1993), *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa.
- Domański S.R. (2001), *Kapitał ludzki, podział pracy i konkurencyjność*, w: J. Bossak, W. Bieńkowski (red.), *Konkurencyjność gospodarki Polski w dobie integracji z Unią Europejską i globalizacja*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- Domański S.R. (2006), *Kapitał ludzki*, hasło [w:] *Encyklopedia PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, Warszawa.
- Drucker P.F. (2000), *Zarządzanie w XXI wieku*, Muza S.A., Warszawa.
- Drucker P.F. (2001), *Survey of the near future. The next society*, „The Economist” (3 November).
- Edvinsson L., Malone M.S. (2001), *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Fitz-enz J. (2001), *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
- Golinowska S., Bednarski M., Morecka Z., Nieciński W., Rysz-Kowalczyk B., Supińska J., Żukowski T., *Dekada polskiej polityki społecznej. Od przełomu do końca wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Grodzicki J. (2003), *Rola kapitału ludzkiego w gospodarce globalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Jarecki W., Kunasz M., Mazur-Wierzbicka E., Zwiech P., 2010, *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, ECONOMICUS, Szczecin
- Kiersztyn A., *Racjonalne inwestycje czy złudne nadzieje: nadwyżka wykształcenia na polskim rynku pracy*, Polityka Społeczna 2011 Nr 1.
- Kostera M. (1999) *Zarządzanie personelem*, PWE, Warszawa.
- Król H., Ludwicyński A. (2006), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kryńska E. (2004), *Kapitał ludzki na polskim rynku pracy*, w: L. Frąckiewicz, A. Rączaszek (red.), *Kapitał społeczny*, Prace naukowe Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego w Katowicach, Katowice.
- Kryńska E. (2011), *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy. Oczekiwania i rzeczywistość*, w: K. Jędralska, J. Bernais (red.), *Kompetencje absolwentów studiów ekonomicznych. Perspektywa nauki i biznesu*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Kwiatkiewicz A. (2009), *Tworzenie elastycznego i bezpiecznego rynku pracy – doświadczenia europejskie*, „Dialog” nr 1–2.
- Leuven E., Oosterbeek H. (2011), *Overeducation and Mismatch in the Labor Market*, Institute for the Study of Labor, IZA Discussion Paper No. 5523, February.
- McGuinness S. (2006), *Overeducation in the Labour Market*, „Journal of Economic Surveys”, Wiley Blackwell, vol. 20(3).
- OECD (1996), *The Knowledge-based Economy*, Paris.
- OECD (2005) *Promoting Adult Learning*, Paris.

OECD (2007), *Human Capital: How what you know shapes your life*, Paris.

Poławski P. (2012), *Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” nr 9.

Przybyszewski R. (2007), *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, DIFIN, Warszawa.

Słownik pojęć ekonomicznych (2007), Biznes tom 9, PWN, Warszawa.

SUMMARY

The objective of the paper is to identify needs, benefits and dilemmas related to the investment made to enhance or restore human capital. The article is built up of two main parts. The first part is a review of literature related to the subject. It aims at presenting a synthesis of knowledge of the term and meaning of human capital and human capital investment. The key dilemmas related to investing in human capital from the perspective of two main players in the labour market (employers and employees) were formulated in the second part. In that second part the need to enhance the resource in Poland was also substantiated. The paper ends with conclusions from the analyses.

INSTRUMENTARIUM WSPIERANIA KSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW W POLSCE I W UNII EUROPEJSKIEJ

Iwona Poliwczyk
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WSTĘP

Dla współczesnego rynku pracy niezwykle istotne znaczenie ma inicjowanie, organizowanie i podejmowanie aktywności edukacyjnej przez pracodawców i pracobiorców. Ze względu na obserwowane szybkie tempo rozwoju technologii produkcji i technik telekomunikacyjnych, starzenie się społeczeństw oraz globalizację zmienił się sposób podejścia do problematyki związanej z kształceniem zawodowym. Obecnie stawia się na wielozawodowość i uniwersalne kwalifikacje zawodowe. Systematyczne podnoszenie jakości kapitału ludzkiego oraz gotowość do nabywania nowych kompetencji zawodowych stało się działaniem koniecznym. Tylko posiadanie aktualnych i zgodnych z potrzebami rynku pracy kwalifikacji i umiejętności zawodowych pozwala uzyskać satysfakcjonujące zatrudnienie pracobiorcom, a pracodawcom posiadanie spełniających ich oczekiwania i gwarantujących rozwój firmy pracowników.

Również kraje członkowskie Unii Europejskiej uznały kształcenie ustawiczne za jeden z najważniejszych elementów rozwoju systemów edukacyjnych, wymagający podejmowania działań promujących i wspierających rozwój potencjału adaptacyjnego zasobów pracy poprzez kształcenie ustawiczne oraz systematyczne dopasowywanie ich kwalifikacji zawodowych do ciągle zmieniających się potrzeb rynku pracy. Znaczenie podejmowania działań w tym zakresie podkreślane jest w wielu raportach i dokumentach UE.

Już w latach 50. ubiegłego stulecia na konieczność podejmowania działań gwarantujących wszystkim obywatelom równy dostęp do kształcenia ustawicznego wskazywały państwa członkowskie Rady Europy. Jednym z podstawowych dokumentów poruszających tę problematykę jest Europejska karta społeczna¹. Jej zapisy zobowiązywały państwa członkowskie RE m.in. do opracowania instrumentów ułatwiających podnoszenie lub nabywanie kwalifikacji zawodowych przez pracobiorców w formie szkoleń oraz działań zachęcających pracodawców do inicjowania i organizowania szkoleń dla swoich pracowników.

Dokument ten pozwalał krajom członkowskim RE na opracowywanie i stosowanie w uzasadnionych przypadkach ułatwień specjalnych skierowanych do dorosłych pracowników, a także nakładał na nie obowiązki wspierania organizacji zawodowych i technicznych szkoleń oraz uwzględniania podczas selekcji kandydatów do kształcenia w szkołach wyższych ich indywidualnych predyspozycji.

W kolejnych dokumentach podkreślano wagę kształcenia ustawicznego i jego wpływ na rozwój społeczeństwa i prowadzoną politykę oraz propozycje rozwiązań, których zastosowanie może przyczynić się do poprawy jakości zasobów ludzkich². Co prawda, rodzaj i zakres stosowanych w poszczególnych krajach członkowskich UE instrumentów stymulujących aktywność edukacyjną zasobów ludzkich, uwarunkowania prawne oraz siła nacisku na społeczny wymiar prowadzonej w tym zakresie polityki są zróżnicowane na poziomie krajowym, jednakże działania te muszą być zgodne z kierunkiem prowadzonej przez UE polityki dotyczącej uczenia się przez całe życie.

W Polsce zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników zostały zmienione w 2010 r. w konsekwencji wyroku wydanego przez Trybunał Konstytucyjny 31 marca 2009 r.³. W wyroku tym uznano, że zapis znajdujący się w art. 103 kodeksu pracy jest niezgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej⁴, zabrakło bowiem w kodeksie wytycznych dotyczących treści aktu wykonawczego. Wyrok ten spowodował, że w dniu 10 kwietnia 2010 r. straciły moc prawną dwa 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 wykształcenia ogólnego dorosłych⁵ oraz Ministra Edukacji i Nauki w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych⁶.

Konieczne stało się więc uzupełnienie tych braków poprzez wprowadzenie do kodeksu pracy zgodnych z Konstytucją zapisów regulujących za-

sady podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników. Zmiany te zostały wprowadzone ustawą z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych⁷, której zapisy weszły w życie 16 lipca 2010 r.

Ustawodawca zmienił również zasady realizowania przez pracowników aktywności edukacyjnej, w tym również przyznawania urlopów szkoleniowych oraz zwolnienia z całości lub części dnia pracy. Regulacje zagadnień dotyczących uzupełniania lub nabywania kwalifikacji zawodowych wprowadzone zostały bezpośrednio do kodeksu pracy. Ponadto wprowadzone zmiany w kodeksie pracy uwzględniają zapisy znajdujące się w dwóch konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy: nr 140 z 1974 r. dotyczącej płatnego urlopu szkoleniowego⁸ oraz nr 142 z 1975 r. dotyczącej roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich⁹.

Celem artykułu jest identyfikacja instrumentów stymulujących aktywność edukacyjną pracowników w Polsce i pozostałych krajach UE, ze szczególnym uwzględnieniem dwóch narzędzi, tj. urlopów szkoleniowych oraz zwolnień z całości lub części dnia pracy.

INSTRUMENTY STYMULUJĄCE AKTYWNOŚĆ EDUKACYJNĄ W KRAJACH UE

Kraje członkowskie UE dysponują wieloma instrumentami, których zadaniem jest stymulowanie aktywności edukacyjnej pracowników. W większości z nich, w tym również w Polsce, zapisy prawne regulujące kwestie związane z kształceniem ustawicznym dorosłych są rozproszone, a za tworzenie polityki dotyczącej kształcenia dorosłych i jego organizację współodpowiedzialnych jest kilka ministerstw. Najczęściej są to resorty: edukacji, spraw pracy oraz odpowiedzialne za sprawy socjalne.

W celu przeciwdziałania rozproszeniu prowadzonych działań i powielania funkcji utworzone zostały międzyresortowe struktury i mechanizmy, których zadaniem jest koordynacja prowadzonych działań i maksymalizacja nakładów ponoszonych na aktywność edukacyjną dorosłych.

Coraz więcej uwagi poświęca się również zasadzie subsydiarności, zgodnie z którą większą efektywność podejmowanych działań z zakresu stymulowania kształcenia ustawicznego dorosłych przynosi delegowanie uprawnień do podejmowania decyzji w tym zakresie poniżej szczebla centralnego, czyli ich decentralizacja. W krajach członkowskich UE występują najczęściej dwie formy decentralizacji tego typu działań (*Niezawodowe...* 2008: 12):

- współodpowiedzialność za tworzenie i realizację polityki władz centralnych, regionalnych i lokalnych (np. Bułgaria, Republika Czeska, Dania, Holandia, Portugalia, Rumunia, Szwecja, Finlandia),

- federacyjna – odpowiedzialne za tworzenie i realizację polityki w zakresie kształcenia dorosłych są federacje, jednakże kierunki działań i prowadzona na tym poziomie polityka muszą być zgodne z celami wyznaczonymi na poziomie centralnym (np. Belgia, Niemcy, Austria).

W niektórych krajach członkowskich UE (np. Hiszpanii, Wielkiej Brytanii) wprowadzone zostały rozwiązania pośrednie lub też wykraczające poza te dwa modele.

W krajach członkowskich UE stosowane są różne instrumenty stymulujące proces kształcenia ustawicznego pracobiorców. Narzędzia motywujące poszczególne jednostki do podejmowania aktywności edukacyjnej dzielą się na pasywne i aktywne.

Metody pasywne polegają na uznawaniu i refundowaniu poniesionych kosztów związanych z kształceniem, są to np. ulgi podatkowe (Ziemniewicz 2012). Zadaniem metod aktywnych jest stymulowanie popytu na usługi z zakresu kształcenia ustawicznego za pomocą np. świadczeń socjalnych (są to różnego rodzaju świadczenia pozwalające uczestnikom kształcenia ustawicznego mającym niskie dochody na podjęcie nauki, czyli zasiłki na dziecko, zasiłki rodzinne, dodatki na opiekę nad dzieckiem, mieszkaniowe, refundacje kosztów przejazdu) lub udzielania pomocy materialnej umożliwiającej pokrycie kosztów nauki (pożyczki, dotacje, dodatki szkoleniowe, stypendia na kształcenie, bony szkoleniowe, programy indywidualnych kont edukacyjnych) (*Niezawodowe...* 2008: 20).

Socjalne świadczenia finansowe w formie zasiłku szkoleniowego obliczanego na podstawie zasiłku dla bezrobotnych przyznawane są na okres kształcenia w Irlandii. Ta forma wsparcia oferowana jest w ramach realizowanego w Irlandii programu szkoleń zawodowych *Vocational Training Opportunities Scheme* (VTOS). Jego adresatami są osoby mające ukończone 21 lat, które pobierają przez okres co najmniej pół roku zasiłek lub zapomogę dla osoby szukającej pracy lub zasiłki z opieki społecznej. Uczestnicy programu otrzymują dodatek szkoleniowy. Często wraz z tym świadczeniem uczestnicy kształcenia otrzymują również dodatki na pokrycie kosztów wyżywienia czy przejazdu.

Beneficjenci tego programu mogą uczestniczyć w kursach w pełnym wymiarze godzin, trwających co najwyżej dwa lata, obejmujących swym zakresem przedmioty z programu nauki w szkole podstawowej i średniej (*Junior/Leaving Certificate*) lub z kursów pozwalających na uzyskanie certyfikatów wydawanych przez Radę ds. Szkolnictwa Pomaturalnego (*The Further Education and Training Awards Council – FETAC*) na poziomie od 1 do 3. Mogą z niego również korzystać studenci na kursach adresowanych do osób posiadających świadectwo ukończenia szkoły średniej (*Post-Leaving Certificate courses – PLC*) (*Zatrudnienie...* 2008)¹⁰.

Indywidualne stypendia i dodatki szkoleniowe są przyznawane w Niemczech, Irlandii, Hiszpanii, Holandii, Austrii, Finlandii, Szwecji, Zjednoczonym Królestwie, we Włoszech i na Węgrzech. **Bony szkoleniowe** są instrumentem stosowanym w Belgii, Niemczech, Austrii i we Włoszech. Mogą zostać wykorzystane do pokrycia opłaty za uczestnictwo w kursie i zachowują często ważność przez cały okres życia osoby, która je otrzymała. Kwota określona w bonie jest przekazywana organizatorowi kształcenia ze środków znajdujących się w specjalnym funduszu finansowanym przez władze publiczne i/lub partnerów społecznych (*Niezawodowe...* 2008).

Programy indywidualnych kont edukacyjnych (*individual learning accounts – ILA*) przygotowane zostały w celu ułatwienia kształcenia osób dorosłych o niskich kwalifikacjach. Warunkiem poprawnego funkcjonowania tego narzędzia jest prawidłowe określenie grupy docelowej. Doświadczenia krajów stosujących ILA wskazują, że jest ono efektywne

w przypadku osób znajdujących się w niekorzystnym położeniu, gdyż może być adresowane do konkretnej grupy. Pozwala także na stymulowanie konkurencji między firmami szkoleniowymi (*Promoting...* 2005).

Środki na finansowanie indywidualnych kont edukacyjnych pochodzą z różnych źródeł: od pracodawców, państwa oraz wpłat indywidualnych przyszłych beneficjentów i gromadzone są na koncie bankowym. Narzędzie to funkcjonuje w Szwecji, Holandii, Zjednoczonym Królestwie i Austrii. Warunkiem skorzystania ze środków znajdujących się na indywidualnym koncie edukacyjnym jest wpłacenie określonej kwoty przez pracownika. Środki z takiego konta mogą przez pracownika zostać wykorzystane jedynie w celu pokrycia kosztów programu dowolnie wybranego spośród katalogu akredytowanych ofert szkoleniowych (Kwiatkiewicz 2006).

W krajach członkowskich UE większość środków finansowych przeznacza się na kształcenie dorosłych bezpośrednio związane z rynkiem pracy. Koszty takiego kształcenia pokrywane są przez władze publiczne, przedsiębiorstwa, organizacje pozarządowe i osoby indywidualne. Kształcenie formalne dorosłych finansowane jest poprzez trzy rodzaje transferów (*Niezawodowe...* 2008: 17):

- z budżetu władz centralnych do władz na niższym poziomie, np. władz regionalnych lub lokalnych, które przekazują następnie środki do organizatorów kształcenia (np. Niemcy, Polska),
- z budżetu władz centralnych do organizatorów kształcenia (np. Irlandia, Malta, Portugalia, Słowenia, Słowacja, Islandia, Lichtenstein, Cypr),
- bezpośrednio lub pośrednio przekazanie środków dla poszczególnych osób za pomocą różnych mechanizmów (np. Dania, Finlandia, Szwecja).

Nieco inaczej wygląda sytuacja w przypadku pozaformalnego kształcenia dorosłych. Większość uczestników tego kształcenia samodzielnie pokrywa częściowo lub w całości związane z tym koszty. Jedynie osoby zaliczane do grup społecznie lub ekonomicznie upośledzonych mogą liczyć na wsparcie w tym

zakresie ze strony państwa, fundacji lub organizacji charytatywnych.

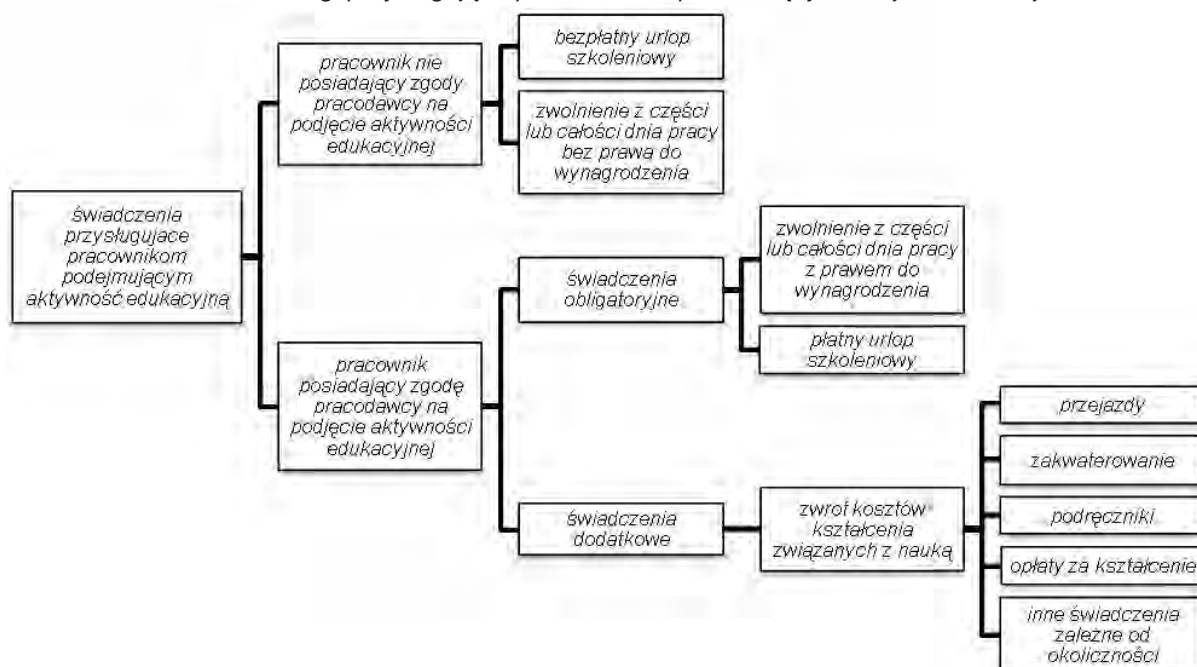
We wszystkich krajach UE w ramach prowadzonej polityki kształcenia ustawicznego pracowników stosuje się rozwiązania finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Funkcjonują również rozwiązania stosowane jedynie na poziomie krajowym, np. indywidualne konta edukacyjne (np. Wielka Brytania) czy obowiązkowe finansowanie przez pracodawcę funduszu szkoleniowego (np. Francja). Stosowane mogą być również różnego rodzaju zachęty fiskalne, np. w Holandii czy w Austrii pracodawcy mogą odliczyć od podstawy opodatkowania koszty programu szkoleniowego (szerzej Kwiatkiewicz 2006).

INSTRUMENTY I FORMY KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO STOSOWANE W POLSCE

W Polsce pracownicy podejmujący aktywność edukacyjną mogą korzystać z różnego rodzaju ulg i zachęt. Są wśród nich zarówno świadczenia obowiązkowe, jak i fakultatywne (schemat 1). Rodzaj i ilość przyznanych świadczeń zależy wyłącznie od woli pracodawcy i uznania przez niego formy i trybu kształcenia za podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz dokonanych uzgodnień między nim a pracownikiem. Polscy pracodawcy nie mają bowiem obowiązku wyrażania zgody na każdą aktywność edukacyjną inicjowaną przez pracownika¹¹. Obowiązkiem pracodawcy jest natomiast ułatwienie pracownikom dostępu do uczestnictwa w różnego rodzaju szkoleniach zawodowych¹² oraz zagwarantowanie wszystkim równego dostępu do wszelkich form kształcenia, mających na celu uzupełnienie lub zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych¹³.

O zakresie kompetencji zawodowych, które powinien posiadać pracownik, decyduje pracodawca. To on ocenia, czy poziom umiejętności i kwalifikacji zawodowych pracownika jest wystarczający, czy też może wymaga uzupełnienia na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych lub szczegółowych¹⁴. Kieru-

Schemat 1. Ulgi przysługujące pracownikom podnoszącym swoje kwalifikacje



Źródło: opracowanie własne na podstawie art. 103¹-103⁶ kodeksu pracy (DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

nek kształcenia może być związany wyłącznie z wykonywaną pracą zawodową, czy zajmowanym stanowiskiem pracy bądź też dotyczyć zakresu wiedzy i umiejętności potrzebnych na innym stanowisku pracy lub do wykonywania innego niż dotychczas zawodu. Inicjatorem kształcenia może być pracodawca lub też może on jedynie wyrazić zgodę na podjęcie aktywności edukacyjnej wybranej przez pracownika.

W Polsce kwalifikacje zawodowe dorosłych mogą być podnoszone w ramach następujących form kształcenia¹⁵:

1) szkolnych – prowadzonych w szkołach podstawowych, gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych dla dorosłych i szkołach wyższych;

2) pozaszkolnych – wyróżniamy tutaj trzy rodzaje kursów:

a) kursy prowadzone zgodnie z podstawą programową kształcenia w zawodach (kwalifikacyjny kurs zawodowy¹⁶, kursy umiejętności zawodowych¹⁷ oraz turnusy doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników¹⁸),

b) kursy kompetencji ogólnych¹⁹,

c) kursy z zakresu zawodów ujętych w polskiej klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy²⁰.

Tryb i forma kształcenia ustawicznego może być wybierana w zależności od potrzeb i upodobań zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Od formy kształcenia zależy natomiast to, kto będzie jego organizatorem²¹.

Kształcenie ustawiczne osób dorosłych prowadzi mogą:

– publiczne i niepubliczne szkoły posiadające uprawnienia szkół publicznych prowadzące kształcenie zawodowe dla dorosłych w zakresie zawodów, w których kształcą,

– publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego (publicznymi placówkami kształcenia ustawicznego są centra kształcenia ustawicznego),

– placówki kształcenia praktycznego (publicznymi placówkami kształcenia praktycznego są centra kształcenia praktycznego),

– ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego,

– instytucje rynku pracy prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową,

– osoby prawne i fizyczne prowadzące działalność oświatową.

Kształcenie ustawiczne w przypadku większości pozaszkolnych form kształcenia może być prowadzone stacjonarnie lub zaocznie. Do prowadzenia zajęć w tych formach wykorzystane mogą być nowoczesne technologie telekomunikacyjne oraz metody i techniki kształcenia na odległość. Wyjątek stanowią turnusy doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników oraz zajęcia praktyczne i laboratoryjne realizowane w ramach pozostałych pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego. W tych przypadkach kształcenie może odbywać się jedynie jako stacjonarne i nie można wykorzystywać metod i technik kształcenia na odległość.

Polskim pracownikom przysługuje prawo do uczestnictwa w tzw. szkoleniach obowiązkowych. Obowiązek organizacji tego rodzaju szkoleń i kierowania na nie pracowników spoczywa na pracodawcach. Pracodawcom nie wolno dopuszczać do wykonywania pracy osób nieposiadających wymaganych kompetencji zawodowych oraz niezających w stop-

niu dostatecznym przepisów i zasad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Zgodnie z art. 237³ ust. 2 kodeksu pracy²² pracodawca ma obowiązek zorganizować szkolenia BHP dla każdego nowo zatrudnionego pracownika przed dopuszczeniem go do wykonywania obowiązków zawodowych, chyba że zatrudniana przez niego osoba pracuje na tym samym stanowisku, na którym była zatrudniona u pracodawcy przed podpisaniem z nim kolejnej umowy o pracę. Koszty związane z organizacją szkoleń w tym zakresie ponosi pracodawca, a zajęcia powinny odbywać się w godzinach pracy. Pracodawcy są również zobligowani do okresowego powtarzania szkoleń BHP dla wszystkich zatrudnionych w firmie osób. Każdy pracodawca przed dopuszczeniem nowego pracownika do pracy powinien również zapoznać go z przepisami i zasadami BHP dotyczącymi wykonywanej przez niego pracy. Uczestnik takiego wewnętrznego szkolenia powinien potwierdzić jego odbycie w formie pisemnej.

Szkoleniami dyrektywnymi są również kierunki kształcenia narzucone przez zasady określone w przepisach regulujących prowadzenie działalności gospodarczej oraz związanych z wykonywaniem tzw. zawodów regulowanych.

Zgoda pracodawcy może mieć formę pisemnie zawartej umowy szkoleniowej, zawierającej wyszczególnione prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy w tym zakresie lub też może wynikać z jego zachowania. Zgodą jest bowiem *każde zachowanie pracodawcy, które ujawnia jego wolę w sposób dostateczny* (Kłosińska 2011). Formą wyrażenia zgody może więc być udzielenie pracownikowi, z którym pracodawca nie podpisał umowy szkoleniowej, urlopu szkoleniowego albo zwolnienia z całości lub części dnia pracy na czas potrzebny do punktualnego przybycia na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania czy pokrycie opłat za przejazd bądź kosztów kształcenia, czy też udzielenie innych świadczeń związanych z kształceniem mających charakter fakultatywny²³.

Wartość świadczeń fakultatywnych przyznanych pracownikowi przez pracodawcę podnoszącemu swoje kwalifikacje jest zwolniona z podatku²⁴. Osobom nieposiadającym zgody pracodawcy na kształcenie nie przysługują płatne świadczenia obowiązkowe oraz prawo do uzyskania świadczeń dodatkowych. Ponadto okres bezpłatnego urlopu szkoleniowego nie jest im wliczany do stażu pracy.

Jeśli pracodawca decyduje się na pokrycie kosztów kształcenia, pracownik powinien z nim dokładnie uzgodnić (Kasprzak, Lenart 2012: 7):

a) sposób pokrywania kosztów – czy pracodawca będzie oddawał pieniądze pracownikowi, a jeśli tak, to po jakim czasie i na jakiej postawie dokona zwrotu; koszty te może pokrywać też bezpośrednio pracodawca;

b) rodzaj pokrywanych kosztów – które koszty związane z kształceniem będzie pokrywał pracodawca;

c) poziom partycypacji pracodawcy w kosztach kształcenia – czy koszty związane z kształceniem będzie pokrywał pracodawca w całości, czy tylko w jakiejś części i których kosztów fakultatywnych będzie to dotyczyło.

Umowa szkoleniowa nie powinna zawierać postanowień ograniczających pracownikowi korzystanie z przysługujących mu świadczeń obowiązkowych i dodatkowych, czy wpisywania dłuższego niż 3 lata

okresu odpracowania przez pracownika kosztów poniesionych przez pracodawcę na jego kształcenie. Pracodawca może natomiast w przypadku długiego okresu nauki umieścić w umowie zapis uzależniający możliwość dalszego dofinansowania kształcenia od wyników kształcenia, np. zdania wszystkich egzaminów. Umowa szkoleniowa może również zawierać korzystniejsze dla kształcącego się pracownika postanowienia niż te, które zostały wpisane do kodeksu pracy. Pracodawca może np.:

- odstąpić na wniosek pracownika od wymogu odpracowania kosztów poniesionych na kształcenie pracownika, który z różnych przyczyn nie uczestniczył w kształceniu,
- wydłużyć okres urlopu szkoleniowego,
- zwiększyć wymiar przyznanych świadczeń dodatkowych.

Umowa szkoleniowa może zostać podpisana przed podjęciem aktywności edukacyjnej pracownika lub też w jej trakcie, ale przed rozpoczęciem korzystania z przyznanych przez ustawodawcę świadczeń dla kształcących się pracowników. Powinna być zawarta na cały okres szkolenia, gdyż tylko wówczas pracownik będzie mógł uzupełnić potrzebne kwalifikacje i umiejętności lub też uzyskać nowe kompetencje na oczekiwanym poziomie. Pracodawca nie musi zawierać z pracownikiem umowy szkoleniowej wówczas, gdy nie planuje zobligować pracownika do kontynuowania zatrudnienia w swoim przedsiębiorstwie po zakończeniu procesu kształcenia.

Korzystnym rozwiązaniem dla obu stron jest szczegółowe opisanie rodzajów i warunków przyznawania świadczeń dodatkowych oraz zasad ich odpracowania w umowie szkoleniowej. Pracodawca, który przyznał pracownikowi świadczenia dodatkowe, może wymagać ich odpracowania²⁵. Może również zażądać ich zwrotu wówczas, gdy²⁶:

- pracownik bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie aktywności edukacyjnej lub też przerwie kształcenie,
- pracodawca zwolni pracownika podnoszącego swoje kwalifikacje zawodowe bez wypowiedzenia z jego winy podczas uczestnictwa w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych lub po zakończeniu kształcenia w terminie wpisanym w umowie szkoleniowej. Okres ten nie może być jednak dłuższy niż 3 lata (w okresie odpracowania),
- pracodawca rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem podnoszącym swoje kwalifikacje zawodowe lub po jego zakończeniu w okresie nie dłuższym niż 3 lata (w okresie odpracowania) z wyjątkiem sytuacji, gdy powodem rozwiązania umowy jest mobbing,
- pracodawca z własnej winy lub z powodu mobbingu rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z pracownikiem będącym w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego zakończeniu w okresie nie dłuższym niż 3 lata (w okresie odpracowania), mimo braku przyczyn zaistnienia takiej sytuacji.

Wysokość świadczeń, które powinien zwrócić pracownik, powinna być proporcjonalna do okresu zatrudnienia w czasie jego aktywności edukacyjnej lub też po jej zakończeniu.

Pracownik nie ma obowiązku zwracania kosztów poniesionych przez pracodawcę w ramach przyznanych świadczeń fakultatywnych, jeśli stosunek pracy zostanie rozwiązany podczas uzgodnionego w umo-

wie szkoleniowej terminu odpracowania okresu aktywności edukacyjnej (Nowe... 2012):

- za porozumieniem stron,
- na podstawie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracownika, której rzeczywistym powodem był mobbing w miejscu pracy,
- bez wypowiedzenia z winy pracodawcy,
- przez pracownika bez wypowiedzenia za uprzedzeniem,
- w związku ze zmianą pracodawcy w wyniku przejścia firmy przez innego pracodawcę,
- gdy pracodawca zwolni pracownika bez jego winy z powodu choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące, jeśli jego staż pracy u danego pracodawcy był krótszy niż pół roku, lub też choroby trwającej dłużej niż suma okresu pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące w przypadku pracownika zatrudnionego u danego pracodawcy dłużej niż pół roku, lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,
- w związku z otrzymaniem wypowiedzenia umowy o pracę od pracodawcy,
- z powodu wygaśnięcia umowy o pracę, np. w związku z aresztowaniem tymczasowym pracownika trwającym dłużej niż 3 miesiące lub śmiercią pracodawcy,
- z powodu wygaśnięcia umowy na czas określony.

Uzgodnienia te nie mogą być zmieniane w sposób niekorzystny dla pracownika.

W Polsce koszty związane z aktywnością edukacyjną pracowników mogą być pokrywane w całości lub części przez: pracowników, pracodawcę czy zakładowy fundusz pracy²⁷. Środki na ten cel pozyskiwane mogą być również z różnego rodzaju refundacji uzyskiwanych z Funduszu Pracy. W przypadku niepełnosprawnych pracowników koszty związane z inwestowaniem w ich rozwój zawodowy mogą być refundowane pracodawcy przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych²⁸. Pracodawcy inicjujący aktywność edukacyjną swoich pracowników mogą również ubiegać się o przyznanie dofinansowań na ten cel, pochodzących z funduszy Unii Europejskiej, głównie z Europejskiego Funduszu Społecznego²⁹.

URLOPY SZKOLENIOWE I ZWOLNIENIA Z CAŁOŚCI LUB CZĘŚCI DNIA PRACY W UE

Jednym ze stosowanych w wielu krajach członkowskich UE i w Polsce narzędzi motywujących do podejmowania aktywności edukacyjnej są urlopy szkoleniowe i zwolnienia z całości lub części dnia pracy. W większości krajów członkowskich UE możliwość korzystania z urlopów szkoleniowych istnieje od wielu lat. Sposób i okres, na jaki przyznawany jest urlop szkoleniowy, regulują dokumenty prawne na poziomie krajowym.

Prawo do płatnego urlopu szkoleniowego gwarantują odpowiednie przepisy (np.: Szwecja, Dania, Austria, Francja, Belgia, Portugalia, Finlandia i Niemcy), umowy zbiorowe (np. Holandia, Hiszpania, Włochy, Francja) lub oba rodzaje dokumentów. Są też kraje, w których decyzja o przyznaniu tego świadczenia zależy wyłącznie od pracodawcy (Training... 2012).

Powszechne prawo do uzyskania płatnego urlopu szkoleniowego istnieje jedynie w niektórych krajach. W większości krajów członkowskich zasady korzystania z urlopu szkoleniowego są zróżnicowane. Regulacje krajowe różnią się (*Niezawodowe...* 2008: 21):

- podstawą uprawnień,
- beneficjentami,
- warunkami zatrudnienia uprawniającymi do ubiegania się o to świadczenie,
- warunkami zachowania prawa do wynagrodzenia i/lub świadczeń finansowych przyznawanych na czas urlopu szkoleniowego,
- zakresem uprawnień pracodawcy związanych z przyznawaniem tego świadczenia, wstrzymywaniem i odraczaniem podejmowanych decyzji w tym zakresie,
- maksymalnym okresem trwania urlopu,
- zakresem uprawniającym do uczestnictwa i jego powiązaniem z wynikami kształcenia,
- stopniem zabezpieczenia prawa pracownika do powrotu na zajmowane przed urlopem szkoleniowym stanowisko pracy,
- mechanizmami refundowania pracodawcom kosztów związanych z przyznaniem pracownikowi urlopem szkoleniowym,
- zakresem powiązań kierunku kształcenia z pracą zawodową.

Na przykład w Belgii (Walonia) kształtujący się pracownicy prywatnych i publicznych podmiotów gospodarczych mogą ubiegać się o przyznanie kilkudniowego, płatnego urlopu szkoleniowego. Warunkiem uzyskania tego świadczenia jest udowodnienie, że okres ten zostanie przeznaczony na kształcenie, a kierunek kształcenia i jego zakres jest zgodny z wymogami określonymi w ustawodawstwie. Prawo do uzyskania tego świadczenia mają jedynie osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach prywatnych (we wszystkich trzech wspólnotach). Wymiar urlopu wynieść może od 32 do 120 godzin w ciągu całego roku i zależy od rodzaju programu. Zakres kształcenia nie musi być bezpośrednio związany z pracą wykonywaną przez pracownika.

Wynagrodzenie wypłacane pracownikom w czasie urlopu refundowane jest pracodawcom przez Federalne Ministerstwo Pracy. Nazwa świadczenia zależy od sektora, w którym zatrudniony jest uczestnik kształcenia. Osoby pracujące w sektorze prywatnym mogą ubiegać się o przyznanie „płatnego urlopu edukacyjnego” (*congé-éducation payé*), a pracownicy z sektora państwowego o „urlop na doskonalenie” (*congé-formation*). (Górniak, Worek 2008; *Niezawodowe...* 2008; *Dorośli...* 2011).

W Austrii wymiar urlopu może być uzgadniany przez pracowników i pracodawców i wynosi od 3 do 12 miesięcy. Okres urlopu związanego z kształceniem lub nauką w szkole wyższej można podzielić i rozłożyć na cztery lata; może być on płatny tylko przez rok. W tym okresie pracownik przebywający na urlopie edukacyjnym otrzymuje dodatek na kształcenie ustawiczne wypłacany przez służby zatrudnienia (*Employment Service*), będący równoważnością zasiłku dla bezrobotnych, co pozwala pracownikom uczestniczyć w kształceniu trwającym przynajmniej 20 godzin tygodniowo (*Dorośli...* 2011).

We Francji pracownicy mogą ubiegać się o przyznanie częściowo lub całkowicie płatnego indywi-

dualnego urlopu szkoleniowego. Wymiar tego świadczenia nie może przekroczyć roku. Środki na pokrycie kosztów związanych z przyznaniem „indywidualnych urlopów szkoleniowych” pochodzą z organizacji uprawnionych do zbierania obowiązkowych opłat wnoszonych częściowo lub w całości przez pracodawców (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé – OPCA*). Kierunek kształcenia nie musi mieć bezpośredniego związku z wykonywaną pracą (*Dorośli...* 2011).

W Islandii prawo do płatnego urlopu na naukę mają nauczyciele szkół podstawowych i średnich oraz pracownicy i urzędnicy państwowi posiadający stosowne klauzule w umowach o pracę. W ciągu całej aktywności zawodowej przysługuje im maksymalnie rok urlopu. Natomiast w Norwegii prawo do urlopu na naukę w pełnym lub niepełnym wymiarze na okres do trzech lat mają pracownicy, których cały staż pracy wynosi ponad trzy lata. Uprawnienia te przysługują również osobom, które zatrudnione są w tej samej firmie przez ponad dwa lata. Świadczenie to dotyczy jedynie osób uczestniczących w programach kształcenia formalnego.

Z kolei w Finlandii w ciągu pięciu lat pracy pracownicy mogą z powodu aktywności edukacyjnej zwalniać się z pracy na okres maksymalnie 2 lat. Prawo do ubiegania się o urlop na naukę mają jedynie ci pracownicy, którzy w tej samej firmie zatrudnieni są w pełnym wymiarze czasu pracy przez co najmniej rok. Pracodawca może jednak odmówić przyznania pracownikowi tego świadczenia w wybranym przez niego terminie, jeśli jest to sprzeczne z interesami firmy.

W Estonii natomiast wymiar urlopu na naukę wynosi w ciągu całego roku maksymalnie 30 dni i przysługuje pracownikom uczestniczącym w programach formalnego kształcenia i szkoleń. Wymiar urlopu może być wydłużony o dodatkowe 15 dni, ale tylko w przypadku osób kończących naukę. Uczestnikom kształcenia formalnego wypłacane jest przez 20 dni średnie wynagrodzenie, bez względu na okres przyznanego urlopu na naukę (*Dorośli...* 2011).

URLOPY SZKOLENIOWE I ZWOLNIENIA Z CAŁOŚCI LUB CZĘŚCI DNIA PRACY W POLSCE

W Polsce wymiar przyznawanego urlopu zależy od rodzaju zdawanego egzaminu (tab. 1). Świadczenie to powinno być udzielane w dni, które zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu i organizacją pracy są dla pracownika dniami pracy lub też w dni bezpośrednio poprzedzające dzień egzaminu.

Tabela 1. Wymiary urlopów szkoleniowych przysługujących kształcącym się pracownikom

Wymiar urlopu	Rodzaj egzaminu
6	Egzamin eksternistyczny
6	Egzamin maturalny
6	Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe
21	Przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego na ostatnim roku studiów

Źródło: opracowanie własne na podstawie art. 103² Kodeksu pracy (DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94).

O przyznaniu urlopu szkoleniowego decyduje pracodawca, jednakże powinien on przyznać pracownikowi to świadczenie w dniu lub też dniach, w których

pracownik zdaje egzaminy bądź też w okresie, o który się ubiega. Urlop szkoleniowy może zostać wykorzystany w sposób ciągły lub też w częściach, a sposób jego wykorzystania powinien zostać uzgodniony z pracodawcą. Na wszelkie przesunięcia lub odwołanie pracownika z urlopu szkoleniowego pracodawca musi uzyskać zgodę pracownika. Najdłuższy wymiar urlopu szkoleniowego przysługuje na ostatnim roku studiów każdemu pracownikowi, którego kształcenie pracodawca uznał za podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wymaga złożenia na zakończenie nauki pracy dyplomowej, egzaminu dyplomowego lub też spełnienia obu warunków. Urlop ten przysługuje z racji ukończenia studiów pierwszego, drugiego lub trzeciego stopnia oraz studiów podyplomowych.

Pracownikowi kończącemu kilka rodzajów studiów za każdym razem przysługuje prawo do uzyskania urlopu szkoleniowego³⁰, nie ma on natomiast prawa do korzystania z urlopów szkoleniowych na złożenie egzaminów kończących naukę na poszczególnych latach studiów. Urlop taki może pracodawca przyznać pracownikowi jedynie dobrowolnie. Urlop szkoleniowy nie przysługuje również osobom kształcącym się w formach, których ukończenie nie wymaga od uczestników kształcenia potwierdzenia uzyskanych kompetencji zawodowych egzaminem.

Powyższym zasadom dotyczącym wymiaru przyznanego pracownikowi urlopu szkoleniowego nie podlegają studenci studiów doktoranckich oraz osoby przygotowujące rozprawę doktorską lub habilitacyjną, niebędące nauczycielami akademickimi, ani też pracownikami naukowymi. Osoby te mają bowiem prawo do uzyskania urlopu w wymiarze 28 dni roboczych na przygotowanie obrony rozprawy doktorskiej lub kolokwium habilitacyjnego³¹.

Identyfikacji rodzaju egzaminu uprawniającego do uzyskania określonego wymiaru urlopu szkoleniowego pracodawca dokonywać powinien zgodnie z regulacjami znajdującymi się w ustawie o systemie oświaty³² oraz rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych³³.

Wymiar zwolnienia z części lub całości dnia pracy w celu umożliwienia pracownikowi punktualnego przybycia na zajęcia oraz udział w nich w Polsce nie jest określony w kodeksie pracy. Wprowadzony został jedynie zapis zobowiązujący pracodawcę do przyznania tego świadczenia wówczas, gdy zajęcia odbywają się w dniach i godzinach pracy pracownika. Pracodawca może wymagać od pracownika dostarczenia grafiku zajęć. Dysponowanie informacjami z tego zakresu ułatwia bowiem organizację pracy w przedsiębiorstwie i wywiązywanie się pracodawcy z obowiązku udzielania kształcącemu się pracownikowi zwolnienia z całości lub części dnia pracy.

Każdy pracownik, nawet wówczas, gdy posiada zgodę pracodawcy na kształcenie, musi bowiem uzyskać zgodę pracodawcy na opuszczenie miejsca pracy o określonej godzinie lub też niestawienie się w określonych dniach czy godzinach, czy też na doraźne zwolnienia z pracy. W przypadku odwołania zajęć obowiązkiem pracownika jest stawienie się w pracy. Pracownik musi również pojawić się w miejscu pracy wówczas, gdy pracodawca domagać się będzie tego w dniu lub w czasie zajęć edukacyjnych. Aczkolwiek żądanie takie może być jedynie incyden-

talne. Pracodawca nie może wymagać od pracownika, aby w każdym terminie, w którym odbywają się zajęcia, stawił się w pracy (Kasprzak, Lenart 2010).

Za czas urlopu szkoleniowego oraz zwolnienia z całości lub części dnia pracy należnego pracownikowi odbywającemu kształcenie za zgodą pracodawcy, przysługuje prawo do wynagrodzenia ustalonego na tych samych zasadach, jak w przypadku urlopu wypoczynkowego³⁴.

PODSUMOWANIE

Istnieje wiele instrumentów, których zadaniem jest stymulowanie aktywności edukacyjnej pracobiorców. Liczba, rodzaj i zakres tych instrumentów jest zróżnicowany nie tylko na poziomie krajów członkowskich UE, ale również w przypadku niektórych państw na poziomie regionalnym (federacyjny model decentralizacji). Ponadto w większości krajów członkowskich UE zasady stosowania instrumentów stymulujących aktywność edukacyjną pracowników są rozproszone i znajdują się w wielu różnych dokumentach prawnych. Często również odpowiedzialność za tworzenie i prowadzoną politykę dotyczącą kształcenia ustawicznego rozłożona jest na kilka ministerstw.

Zainteresowanie płatnym urlopem szkoleniowym w większości krajów członkowskich UE jest niewielkie ze względu na niejasne i zbyt ogólne uregulowania prawne, niechęć pracodawców do przyznawania tych świadczeń oraz obawy pracowników związane z przerwaniami pracy zawodowej (*Dorośli... 2011*).

Zarzuty te dotyczą również polskich rozwiązań. Znajdujące się w polskich dokumentach zapisy określają jedynie podstawowe uprawnienia pracownika dotyczące nabywania lub uzupełniania kwalifikacji zawodowych. Istnienie ogólnych regulacji pozwala obu stronom – pracownikom i pracodawcom – na większą swobodę określania wzajemnych praw i obowiązków w tym zakresie. Niestety, tak duży zakres swobody może powodować pojawienie się wielu wątpliwości i nieścisłości, co stanowi raczej czynnik demotywujący nie tylko pracowników, ale również pracodawców do stosowania tych instrumentów oraz inicjowania i podejmowania aktywności edukacyjnej.

Ponadto obowiązujące przepisy dotyczące zasad kształcenia pracowników nie dotyczą wszystkich grup zawodowych. Nie obejmują one tych kategorii pracowników, których zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych regulują przepisy szczegółowe. Dlatego też wspólnych zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie mają m.in.: pracownicy samorządowi, członkowie korpusu służby cywilnej, pracownicy urzędów państwowych, nauczyciele, pracownicy odbywający aplikację radcowską czy doktoranci.

¹ Europejska karta społeczna została ratyfikowana przez państwa członkowskie Rady Europy w 1961 r. w Turynie. W październiku 1991 r. zapisy znajdujące się w tym akcie zostały zastąpione przygotowanym w Turynie Protokołem zmieniającym. Polska ratyfikowała ten dokument 10 czerwca 1997 r. Zapisy Karty tworzą podstawowe ramy europejskiego systemu ochrony praw człowieka i stanowią uzupełnienie zapisów znajdujących się w Konwencji praw politycznych i obywatelskich o prawa społeczne. Karta określa cele polityki społecznej, podstawowe prawa społeczne i ekonomiczne człowieka oraz zobowiązania państw w sferze prowadzonej polityki społecznej. Europejska karta społeczna nakłada na państwa członkowskie UE obowiązek dążenia do pełnego zatrudnienia

- i spójności społecznej oraz zapewnienia wysokiego poziomu ochrony praw pracowniczych i socjalnych. Część zapisów znajdujących się w tym dokumencie ma charakter obligatoryjny, inne pozwalają państwu członkowskim na podejmowanie działań zmierzających do stopniowego zaspokajania praw dzięki maksymalnemu wykorzystaniu dostępnych zasobów bądź też wymagają podjęcia działań pozwalających na stworzenie warunków realizacji tych praw. W celu promocji kształcenia ustawicznego RE dopuszcza: całkowite zniesienie bądź obniżenie opłat, wliczanie czasu spędzonego przez pracownika na szkoleniach do jego czasu pracy, nadzorowanie opracowanego w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników skutecznego systemu przygotowania zawodowego pracowników oraz udzielanie pomocy finansowej, ale jedynie w uzasadnionych przypadkach. *Europejska karta społeczna* (DzU z 1999 r., nr 8, poz. 67)
- ² Do najważniejszych dokumentów należą: Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (DzU UE 2012 C 326/01); Council Conclusions of 17 February 1997 on local community development through education and training (DzU C 70/2001 (97/C 70/02)); *Strategia lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, UKIE, Warszawa 2002 r.; Communication from the Commission of 21 November 2001 on Making a European Area of Lifelong Learning a Reality (COM(2001) 678); Decyzja nr 2241/2004/WE Parlamentu Europejskiego z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass) (Dz. Urz. UE L 390 z 6.12.2004); Komunikat Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – *Plan działań na rzecz kształcenia dorosłych – Na naukę zawsze jest odpowiednia pora* (COM/2007/0558); Rada Unii Europejskiej, Komitet Zatrudnienia, Komitet Ochrony Socjalnej, *Elastyczność i pewność zatrudnienia – Wspólna opinia Komitetu Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej*, Bruksela, 19 maja 2006 r., <http://register.consilium.europa.eu/pdf/pl/06/st09/st09633.pl06.pdf> [dostęp 22.11.2012 r.]; Decyzja nr 1720/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie (Dz. Urz. UE L 327/45/11/2006); Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram Europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”) (Dz. Urz. E. z 2009 r. C 119/02); Komunikat Komisji z 3.03.2010 r. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* (COM (2010) 2020), wersja ostateczna ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf [dostęp 23.11.2012]; Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu* (COM(2012) 173 final), ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7619&langId=pl [dostęp 23.11.2012].
- ³ Sygn. akt K 28/08 (DzU nr 58, poz. 485).
- ⁴ Zgodnie z tym zapisem wszystkie rozporządzenia powinny być wydawane jedynie przez organy wymienione w Konstytucji na podstawie szczegółowych upoważnień znajdujących się w ustawie oraz w celu jej wykonania. Upoważnienie z kolei powinno wskazywać organ, którego zadaniem będzie wydanie rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu (art. 92 ust. 1 – DzU z 1997 r., nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
- ⁵ DzU z 1993 r., nr 103, poz. 472 z późn. zm.
- ⁶ DzU z 2006 r., nr 31, poz. 216.
- ⁷ DzU z 2010 r., nr 105, poz. 655.
- ⁸ DzU z 1979 r., nr 16, poz. 100.
- ⁹ DzU z 1979 r., nr 29, poz. 164.
- ¹⁰ Szerzej na stronach: www.vtos.ie [dostęp 4.03.2013]; www.corkvec.ie/community_education/vocational_training.shtml [dostęp 4.03.2013].
- ¹¹ Zgodnie z zapisami znajdującymi się w kodeksie pracy „podnoszenie kwalifikacji” to – zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą (DzU z 1974 r., nr 24, poz. 141 – art. 103¹ § 1).
- ¹² Obowiązek ten nakłada na pracodawców art. 17 kodeksu pracy (DzU z 1974 r., nr 24, poz. 141 z późn. zm.).
- ¹³ Kierowania się dyskryminacyjnymi przesłankami podczas selekcji pracowników na szkolenia zakazują zapisy znajdujące się w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej (DzU z 1997 r. nr 78, poz. 483) oraz rozdział IIa i art. 67¹⁵ kodeksu pracy (DzU z 1974 r., nr 24, poz. 141 z późn. zm.).
- ¹⁴ Art. 102 kodeksu pracy.
- ¹⁵ Szczegółowe regulacje dotyczące form i zasad kształcenia ustawicznego w formach szkolnych znajdują się w ustawie z dnia 7 września 1991 o systemie oświaty (DzU z 2004 r., nr 256, poz. 2572 z późn. zm.). Rodzaje form pozaszkolnych oraz warunki, organizację i tryb prowadzenia w nich kształcenia ustawicznego reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (DzU z 2012 r., nr 0, poz. 186).
- ¹⁶ Kursy te prowadzone są według przygotowanego programu nauczania, zgodnego z obowiązującą podstawą programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej kwalifikacji zawodowej. Wymiar czasu trwania takiego kursu zależy od czasu, jaki przewidziany został na kształcenie w podstawie programowej w zawodach dla poszczególnych kwalifikacji i powinien wynosić co najmniej minimum czasu, który przewidziany został w podstawie programowej kształcenia dla danej kwalifikacji zawodowej. Uczestnicy tej formy kształcenia po zakończeniu nauki mogą przystąpić do egzaminu potwierdzającego uzyskane kwalifikacje zawodowe. Dokumentem potwierdzającym uzyskane kompetencje jest zaświadczenie potwierdzające ukończenie kursu. W przypadku tej formy kształcenia osoby posiadające: dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe lub dokument równorzędny, świadectwo potwierdzające uzyskanie tytułu zawodowego, dyplom uprawniający do posiadania tytułu mistrza lub inny równorzędny dokument, świadectwo czeladnicze, dyplom mistrzowski lub świadectwo ukończenia szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, liceum profilowanego lub potwierdzające kwalifikacje zawodowe bądź też zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego zwolnione są z uczestnictwa w zajęciach, które miały na poprzednim etapie kształcenia. Kursy te dają możliwość uzyskania dorosłym osobom 251 kwalifikacji wyszczególnionych w zawodach znajdujących się w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (art. 4–9 rozporządzenia MEN w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych).
- ¹⁷ Prowadzone są zgodnie z przygotowanym programem nauczania uwzględniającym podstawę programową w poszczególnych zawodach, ale zakres przekazywanych informacji może dotyczyć tylko części efektów kształcenia wymaganych w ramach danej kwalifikacji, bądź też zbioru efektów uniwersalnych dla wszystkich zawodów lub wspólnych dla jednego zawodu lub grupy zawodów. Czas trwania kursu zależy od zakresu prowadzonego kształcenia. Formę zaliczenia tego rodzaju kursów ustalają ich organizatorzy (art. 10–11 rozporządzenia MEN w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych).
- ¹⁸ Uczestniczyć w nich mogą tylko osoby młode, skierowane przez pracodawcę lub szkołę, która nie może we własnym zakresie zrealizować teoretycznego kształcenia zawodowego. Doksztalcanie teoretyczne młodocianych pracowników może odbywać się również w formie konsultacji indywidualnych. Zgodę na podnoszenie kwalifikacji w ten sposób wydaje dyrektor ośrodka prowadzącego kształcenie. Możliwość ta dotyczy jednak wyłącznie osób, które ze względu na szczególną sytuację lub okoliczności nie mogły uczestniczyć w zajęciach prowadzonych w ośrodku. Po zakończeniu turnusu uczestnicy otrzymują zaświadczenia o ukończeniu doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników (art. 14–17 rozporządzenia MEN w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych).
- ¹⁹ Zakres tych kursów dotyczy dowolnie wybranej części podstawy programowej kształcenia ogólnego. Minimal-

- ny czas trwania kształcenia w tej formie powinien wynosić 30 godzin. Formę zaliczenia ustala podmiot prowadzący kurs. Dokumentem potwierdzającym zaliczenie kursu jest zaświadczenie o ukończeniu kursu (art. 12–13 rozporządzenia MEN w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych).
- ²⁰ Potwierdzeniem ukończenia tego rodzaju kursów jest uzyskanie zaświadczenia o jego ukończeniu. Kursy te prowadzić mogą wspólnie z urzędami pracy publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego (rozporządzenie MEN w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych).
- ²¹ Kursy kompetencji ogólnych oraz kursy umiejętności zawodowych prowadzić mogą publiczne i niepubliczne placówki kształcenia zawodowego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego. Z kolei kwalifikacyjne kursy zawodowe oraz kursy z zakresu zawodów ujętych w polskiej klasyfikacji zawodów i specjalności opracowanej na potrzeby rynku pracy poza wymienionymi powyżej podmiotami, kształcenie w tych formach prowadzi mogą także publiczne instytucje rynku pracy. Natomiast organizatorem turnusów dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników mogą być wyłącznie ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego.
- ²² DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.
- ²³ Na taką formę interpretacji sformułowania „za zgodą pracodawcy” pozwalają zapisy znajdujące się w art. 300 kodeksu pracy, zgodnie z którym do wszystkich nieuregulowanych w tej ustawie zasad prawa pracy należy stosować odpowiednio przepisy prawa cywilnego. Zapis dopuszczający możliwość wyrażenia zgody na uczestnictwo w kształceniu pracownika poprzez zachowanie ujawniające w sposób dostateczny tę zgodę znajduje się w art. 60 kodeksu cywilnego.
- ²⁴ Art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 1991 r., nr 80, poz. 350 z późn. zm.).
- ²⁵ Okres odpracowania powinien rozpocząć się po zakończeniu konkretnego procesu kształcenia i nie może przekraczać 3 lat. Jeśli pracownik podnosi swoje kompetencje wielokrotnie, wówczas koszty poniesione przez pracodawcę na zakończony proces kształcenia może odpracować w okresie uczestniczenia w kolejnych formach kształcenia, a cały okres odpracowania przypadający na tego pracownika może w sumie przekraczać 3 lata.
- ²⁶ Art. 103³ kodeksu pracy (DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- ²⁷ Zasady tworzenia ZFS reguluje art. 68 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.).
- ²⁸ Zasady ubiegania się i wysokość przyznawania środków reguluje rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (DzU z 2009 r., nr 57, poz. 472).
- ²⁹ Zasady funkcjonowania EFS określone zostały dokładnie w rozporządzeniu (WE) nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1784/1999 (DzU UE L 210 z 31.07.2006).
- ³⁰ Uprawnienia te wynikają z zapisów znajdujących się w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo

o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

- ³¹ Art. 23 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki (DzU z 2003 r., nr 65, poz. 595 z późn. zm.).
- ³² DzU z 2004 r., nr 256, poz. 2572 z późn. zm.
- ³³ DzU z 2012 r., nr 0, poz. 186.
- ³⁴ Zasady naliczania wysokości wynagrodzenia reguluje § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych kodeksem pracy (DzU z 1996 r., nr 62, poz. 289 z późn. zm.).

LITERATURA

- Dorośli w systemie edukacji formalnej: polityka i praktyka w Europie* (2011), Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa.
- Frączek M. (2010) *O podnoszeniu kwalifikacji zawodowych – w kodeksie pracy*, „Służba Pracownicza” nr 11.
- Górniak J., Worek B. (2008), *Kształcenie przez całe życie: Perspektywy Małopolski*, WUP, Kraków.
- Kasprzak M., Lenart B. (2010), *Podnoszenie kwalifikacji oraz urlop szkoleniowy*, „Rady”, sierpień, http://www.skl.ep.beckinfobiznes.pl/images/pdf/195/Grupa_4-3.pdf [dostęp 07.11.2012].
- Kłosińska D. (2011), *Kierowanie pracownika na szkolenia – nowe zasady dla pracodawców*, „Biuletyn prawno-podatkowy” luty.
- Kwiatkiewicz A. (2006), *Ustawiczne kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej* SGH, Warszawa.
- Niezawodowe kształcenie dorosłych w Europie. Analiza porównawcza na podstawie raportów krajowych opublikowanych w bazie danych Eurymbase* (2008), Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa.
- Nowe zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników*, www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/zmiany-kodeksu-pracy/zmia... [dostęp 05.11.2012].
- Promoting Adult Learning* (2005), OECD, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oeed/education/promoting-adult-learning_9789264010932-en [dostęp 05.03.2013].
- Training Leave. Policies and practice in Europe* (2012), CEDEFOP, Research Paper nr 28.
- Zatrudnienie, edukacja i rozwój przedsiębiorczości: Przewodnik dla imigrantów w Cork* (2008), The Irish Immigrant Support Centre, NASC <http://www.d1022887-27.cp.blacknight.com/wp-content/uploads/2012/02/Guide-for-Migrants-in-Cork-Polish.pdf> [dostęp 04.03.2013].
- Ziemińciewicz B., *Uczenie się dorosłych*, <http://bozena.ziemińciewicz.pl/pliki/LLartykul.pdf> [dostęp 16.11.2012].

STRONY INTERNETOWE

- <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8425&acro=living&mode=text&recordLang=en&lang=pl&parentId=7768&countryId=AT®ionId=> [dostęp 23.11.2012]
- <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8434&acro=living&mode=text&recordLang=en&lang=pl&parentId=7777&countryId=FR®ionId=> [dostęp 23.11.2012]
- www.vtos.ie [dostęp 04.03.2013]
- www.corkvec.ie/community_education/vocational_training.shtml [dostęp 04.03.2013]

SUMMARY

The article presented the instruments aimed at promoting lifelong learning for workers in the countries of the European Union and Poland and stimulating activities to take in this regard. There is a whole range of instruments, whose task is to facilitate access for workers to the various forms of lifelong learning that allows the systematic complementing or acquiring new skills. This diversity stems from the fact that the types of instruments that are used in different countries, and the extent of their use regulated by national legislation. The EU requires only that the actions taken in this regard in the individual Member States comply with the direction of the EU policy on lifelong learning. This solution allows for the adjustment of existing instruments not only to the needs of a particular country, but also in the region. In the paper, special attention was devoted to two instruments: training leaves and exemption from all or part the day's work.

WPROWADZENIE

Permanenne kształcenie, oprócz oczywistych korzyści w postaci większych szans na rynku pracy, stałego poszerzania kompetencji oraz umiejętności i związanych z tym wyższych zarobków, daje również szansę na uniknięcie różnych rodzajów wykluczenia, w tym wykluczenia cyfrowego sprawiającego, że pozycja konkurencyjna zasobów pracy jest niższa i ogranicza uczestnictwo w procesach gospodarowania. W szerszym aspekcie, edukacja społeczeństwa to klucz do silnej gospodarki, opartej na wiedzy i innowacjach. Dlatego też niezwykle ważna jest zarówno skłonność zasobów pracy do podejmowania kształcenia przez całe życie, jak również wspieranie tego procesu przez instytucje, a przede wszystkim podmioty gospodarcze.

Koncepcja *Long Life Learning* pojawiła się już na początku XX wieku¹. Ukształtowała się jednak dopiero w latach 70. dzięki inicjatywie UNESCO², zaś proces wprowadzania jej w życie nastąpił w latach 90. ubiegłego wieku. Istota tej idei polega na podniesieniu rangi uczenia się, zwiększeniu inwestycji w naukę, zatrudnieniu doradców edukacyjnych oraz podwyższeniu poziomu dostępu do informacji edukacyjnej. Niezwykle ważne jest także zapewnienie odpowiednich możliwości zdobywania wykształcenia dla wszystkich, bez względu na wiek i status społeczny³.

Kształcenie ustawiczne jest procesem stałego odnawiania, doskonalenia i rozwijania kwalifikacji ogólnych i zawodowych jednostki, trwającym w ciągu całego jej życia. Może się ono odbywać poprzez uczestnictwo w różnego rodzaju formach kształcenia (szkolenia, kursy, studia podyplomowe, wyjazdy studyjne, konferencje, seminaria, oglądanie lub słuchanie audycji edukacyjnych, czytanie czasopism edukacyjnych, naukę za pomocą Internetu) lub być organizowane przez różne instytucje (uczelnie, szkoły i inne podmioty systemu kształcenia, jak również powołane w tym celu Centra Kształcenia Ustawicznego). Kształcenie ustawiczne może być sprawą indywidualną jednostki, podnoszącej swoje kwalifikacje z własnej inicjatywy i na własny koszt, bądź też może być projektowane, organizowane i finansowane przez pracodawcę. W takim przypadku kształcenie ustawiczne pracowników jest elementem kształtowania jakości kapitału ludzkiego, będącego zasobem organizacji⁴.

Rozwój kształcenia ustawicznego w Europie jest także jednym z celów Europejskiego Funduszu Społecznego. Obecny okres programowania (lata 2007–2013), przebiegający pod hasłem „Inwestycje w kapitał ludzki”, pochłonie blisko 10% budżetu UE. Unijne środki finansowe przeznaczone będą na realizację sześciu priorytetów umożliwiających⁵:

- samodzielne finansowanie kształcenia osobom znajdującym się w trudnej sytuacji,
- przedsiębiorstwom sfinansowanie procesu doskonalenia pracowników,
- instytucjom, które rozwijają ofertę kształcenia ustawicznego i promują w społeczeństwie postawy związane z uczeniem się przez całe życie, rozszerzanie takiej działalności.

W 2012 r. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych podjął w ramach przyznanego przez Narodowe Centrum Nauki grantu badania jakościowe⁶, mające na celu zidentyfikowanie i dokonanie oceny zakresu wykorzystania urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy przez pracodawców z całej Polski, jako instrumentów ważnych z punktu widzenia potrzeby większego włączania się podmiotów gospodarczych do kształcenia ustawicznego. Analiza miała charakter wszechstronny. Obejmowała m.in. problemy skłonności do podejmowania nauki przez pracowników i skłonności do wspierania takich działań przez pracodawców.

Celem niniejszego opracowania jest przede wszystkim prezentacja wyników przeprowadzonych badań w zakresie diagnozy aktywności edukacyjnej pracowników oraz wskazanie głównych barier, które wpływają na ograniczenie podejmowania takich działań. Podstawą przeprowadzonej analizy były wypowiedzi udzielone przez pracodawców, pracowników oraz przedstawicieli różnych instytucji i organizacji zrzeszających pracodawców i pracowników, udzielone w trakcie wywiadów IDI (*Individual In-Depth Interviews* – pogłębiony wywiad indywidualny) oraz FGI (*Focus group interview* – zogniskowany wywiad grupowy).

Należy podkreślić, że w zrealizowanych badaniach problem kształcenia ustawicznego kadry polskich przedsiębiorstw był rozpoznany zarówno w przedsiębiorstwach działających od niedawna, jak i działających już od pewnego czasu podmiotach gospodarczych, co może wpływać na możliwość dokonywania uogólnień w badanej kwestii⁷.

DETERMINANTY AKTYWNOŚCI EDUKACYJNEJ PRACOWNIKÓW

Skłonność do kształcenia pracowników w badanych firmach uwarunkowana była głównie następującymi czynnikami:

- tym, czy pracownik zostanie w firmie po zakończeniu edukacji,
- tym, jaką branżę reprezentowali badani,
- sytuacją na rynku pracy,
- kondycją ekonomiczną firmy,
- korzyściami wynikającymi ze skierowania pracownika do procesu kształcenia lub samodzielnego podjęcia przez niego nauki (zwiększenie zysków w firmie).

Sporadycznym powodem kształcenia pracowników były nieprawidłowości, które obserwowano w realizowanych przez nich działaniach na stanowisku pracy, co w większości przypadków było konsekwencją niezgodności posiadanych przez pracowników kwalifikacji i umiejętności z wykonywanym zawodem. Niektórzy z badanych zadeklarowali, że możliwość uczestnictwa pracownika w procesach kształcenia może być także ważnym instrumentem pozapłacowym, motywującym do bardziej wydajnej pracy.

W wielu przypadkach tego rodzaju podejście pracodawcy skutkowało nawet określonymi konsekwencjami.

cjami o charakterze płacowym (podwyżka wynagrodzenia). Sytuacja ta wiązała się zazwyczaj z koniecznością docenienia wysiłku pracownika lub wynikała z prowadzonej polityki kształcenia, polegającej na podejmowaniu działań motywujących pracowników do podwyższania kwalifikacji. Powody te pojawiały się zarówno w opiniach samych pracodawców, jak również przedstawicieli instytucji rynku pracy i organizacji zrzeszających pracowników i pracodawców.

W badanych podmiotach gospodarczych, niezależnie od okresu, w którym firma działała, kształcenie pracowników odbywało się głównie w formie szkoleń, przy czym generalnie – jak sami przyznali – nie badają i nie badali oni tych oczekiwań ani w sposób systematyczny, ani w wyrywkowy. Sporadycznym powodem rozpoznawania potrzeb szkoleniowych było rozszerzenie działań firmy, przy czym głównie chodziło o przekwalifikowanie pracowników lub poszerzenie ich kwalifikacji.

Specyfika działalności prowadzonej przez firmę powodowała również, że w indywidualnych przypadkach pracodawcy w ogóle nie korzystali z żadnych form kształcenia pracowników. Rolę tę przejmowały bezpośrednie kontakty ze zleceniodawcami, bowiem ich wymagania stanowiły podstawę do konieczności uzupełnienia przez pracownika posiadanej wiedzy.

Równocześnie skłonność pracodawców do kształcenia pracowników była w dużym stopniu pochodną chęci tych ostatnich do podejmowania działań edukacyjnych, związanych z podwyższaniem lub uzupełnianiem kwalifikacji. Dlatego też większość badanych deklarowała, że z reguły czekali na inicjatywę ze strony pracowników. Pracodawcy co najwyżej bardziej przychylnie odnosili się do prośby pracownika z tym związanej wówczas, jeśli jego postawa w procesie pracy była zgodna z oczekiwaniami pracodawcy. Z tego powodu umożliwiali oni częściej kształcenie pracownikom, których postawy świadczą o zaangażowaniu w proces funkcjonowania firmy, jak również tym, którzy mogą w tej firmie pracować jeszcze przez wiele lat.

Ponadto niektórzy spośród badanych byli zdania, że lepiej jest kształcić pracownika, którego się zna, aniżeli przyjąć do pracy nowego pracownika, który nawet posiadając adekwatne do oczekiwań pracodawcy kwalifikacje, może jednak nie do końca spełniać jego oczekiwania wiążące się z jego przydatnością dla firmy. Dlatego też uczestnicy badań podkreślali znaczenie „dobrej praktyki”, zaobserwowanej w USA, gdzie nowi pracownicy są od samego początku kierowani do procesu kształcenia, umożliwiającego im nabywanie kwalifikacji i umiejętności zgodnych z oczekiwaniami pracodawców. Tym bardziej jest to ważne, że – zdaniem badanych – także pracownik ma z takiego postępowania określone korzyści, ponieważ pracodawca nie będzie go chciał zwolnić.

Pracodawcy dostrzegali także inne korzyści z pracownika uczestniczącego w procesach kształcenia i kończącego edukację. Niektórzy wprost twierdzili, że poprawa efektów jest widoczna w sposób bezpośredni. Inni zaś nie byli przekonani do takiego twierdzenia w sposób jednoznaczny, deklarowali bowiem, że może być to również efekt stażu pracy, czy doświadczenia zawodowego.

We wspieraniu aktywności edukacyjnej pracowników wykorzystywane były głównie fundusze unijne, choć przede wszystkim koncentrowano się na korzy-

staniu ze środków zakładowego funduszu szkoleniowego, który był jednak tworzony sporadycznie ze względu na koszty⁸. Uczestnicy wywiadów proponowali zastąpienie tego instrumentu pakietami socjalnymi, które – ich zdaniem – umożliwiłyby kształcenie znacznie większej liczbie pracowników. Wspominano również, że edukację opłacano ze środków budżetowych (Fundusz Pracy), chociaż wykorzystywano je w stopniu bardzo ograniczonym.

Natomiast – zgodnie z opiniami większości uczestników wywiadów – bardzo chętnie korzystali oni ze szkoleń o charakterze nieodpłatnym, w tym – także sporadycznie – finansowanych z funduszy unijnych. Tego typu opinie mieli także przedstawiciele instytucji rynku pracy oraz organizacji zrzeszających pracowników i pracodawców. Brak powszechności takiego postępowania jest spowodowany zapewne zbyt zawitymi procedurami i formalnościami, jakie nakładane są na podmioty ubiegające się o wsparcie publiczne.

Respondenci uznali równocześnie, że w chwili obecnej coraz częściej występuje potrzeba doskonalenia pracowników, chociaż w większości przypadków powinni oni kształcić się na własny koszt, ponieważ pracodawcy – zwłaszcza ci reprezentujący sektor prywatny – nie są skłonni uczestniczyć w finansowaniu takich działań⁹. Tylko nieliczni pracodawcy kierowali pracowników na dalszą edukację, ale tylko wówczas, gdy była ona pokrywana z funduszy gromadzonych w tym celu w przedsiębiorstwie¹⁰. Zależało to jednak głównie od przydatności danego pracownika w firmie.

Sposoby finansowania aktywności edukacyjnej pracowników uzależnione były również od rodzaju firmy. Na ten czynnik wskazał respondent reprezentujący sferę budżetową, w której wspieranie finansowe kształcenia pracowników regulowane jest przez przepisy prawne obowiązujące w jednostkach samorządu terytorialnego. Pozytywne przykłady w tym zakresie były również podawane przez pracowników.

Wspieranie kształcenia pracowników odbywało się w różnej formie i miało z reguły charakter ograniczony, co podkreślali zarówno przedsiębiorcy, jak i przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców i pracowników. Polegało ono przede wszystkim na:

- finansowaniu dojazdów na szkolenia lub wypożyczeniu w tym celu samochodów służbowych,
- sfinansowaniu części kosztów kształcenia, choć tego rodzaju pomoc w chwili obecnej nie występuje z uwagi na ograniczone możliwości finansowe firm; występują również istotne różnice ze względu na sektor własności (publiczny, prywatny).

Zgodnie z opiniami badanych pracodawcy najchętniej szkolili pracowników w zakresie umiejętności zawodowych, przy czym wiązali to niejednokrotnie ze ścieżką kariery zawodowej, jaką wybrał pracownik. Takie szkolenia były przez nich również najczęściej finansowane, choć sytuacja ta jest coraz rzadziej spotykana przede wszystkim z uwagi na coraz mniejsze zasoby finansowe firm. Dlatego też w przypadku występującej konieczności uzupełnienia wiedzy czy umiejętności pracowników, firmy decydują się na organizację szkoleń w zakładzie pracy, co jest sposobem postępowania – zdaniem pracodawców – zdecydowanie tańszym, a równocześnie przynoszącym podobne efekty, jak kształcenie indy-

widualne. Tego typu forma kształcenia jest jednak możliwa tylko w niektórych warunkach funkcjonowania przedsiębiorstw (np. ruchomy czas pracy).

Uczestnicy wywiadów uznali jednocześnie, że nie mogą wskazać żadnych specyficznych grup pracowników, którzy charakteryzowałiby się szczególną skłonnością do podejmowania edukacji, ponieważ tego rodzaju skłonność przejawiają wszyscy zatrudnieni, bez względu na wiek czy wykształcenie, chociaż częściej obserwowana jest ona wśród kobiet. Rzadziej ze wspieraniem procesu kształcenia mamy do czynienia w przypadku osób, które przekroczyły 50. rok życia. Wynika to przede wszystkim z tego, że w polskich przedsiębiorstwach niezbyt powszechne są praktyki wykorzystania takich pracowników jako mentorów, których wiedza i doświadczenie mogłyby przyczynić się do bardziej efektywnego wdrażania młodych/nowych pracowników w działania firm.

W odróżnieniu od opinii deklarowanych przez pracodawców pracownicy częściej wyrażali zainteresowanie szkoleniami o charakterze pozazawodowym, ponieważ ich zdaniem mogą one wpływać na podwyższenie ich pozycji konkurencyjnej na rynku pracy. Tym niemniej w takich przypadkach edukacja powinna być najczęściej finansowana przez samych pracowników, ponieważ – jak zaznaczono już wcześniej – wiele przedsiębiorstw boryka się z problemami finansowymi. Dlatego też sporadycznie obserwowane było angażowanie się pracodawców w umożliwienie pracownikom nabywania umiejętności pozazawodowych, przy czym było to przede wszystkim wynikiem specyfiki prowadzonej przez podmiot działalności gospodarczej, która wymuszała tego rodzaju postępowanie.

Sami pracownicy są równocześnie zdania, że kształcenie ustawiczne jest istotnym czynnikiem rozwoju zarówno samego pracownika, jak i firmy, w której pracuje, i przynosi korzyści obu stronom. Efekty takiego kształcenia przekładają się na ich lepszą wydajność i jakość wykonywanej pracy, bowiem w ocenie pracowników system edukacji szkolnej przygotowuje jedynie w niewielkim stopniu do wykonywania pracy. Pozytywnym efektem szkoleń organizowanych w przedsiębiorstwach może być też większa elastyczność pracowników, którzy dzięki zgromadzonej wiedzy i ukształtowanym umiejętnościom mogą zastępować innych pracowników na pokrewnych stanowiskach.

Opinie te nie wpłynęły jednak na powszechne uczestnictwo pracowników w różnego rodzaju formach kształcenia ustawicznego. Generalnie wykazywali się oni w tej dziedzinie różną aktywnością. W ciągu ostatnich trzech lat poprzedzających badanie respondenci zazwyczaj brali udział w jednym lub dwóch szkoleniach rocznych. Tylko w jednym przypadku liczba odbytych szkoleń i kursów znacznie przewyższała średnią. Wśród form kształcenia, w których uczestniczyli respondenci, znalazły się m.in. studia podyplomowe, kursy językowe, szkolenia zawodowe (np. z zarządzania projektami, księgowości). Ze względu na swoją specyfikę czas ich trwania wahał się od jednego dnia (w przypadku szkoleń) do roku (w przypadku studiów podyplomowych). Wspólną cechą tych form kształcenia było to, iż ich tematyka zawsze była związana z zakresem zadań, jakie pracownik realizował w ramach swoich obowiązków zawodowych, co potwierdzałoby wcześniejsze opinie pracodawców, którzy bez mała wyłącznie byli skłonni

do wspierania nauki pracowników w takich kierunkach.

Równocześnie pracownicy byli świadomi tego, że pracodawcy dość niechętnie angażują się w kształcenie pracowników, przy czym uzasadniali to niedocenianiem przez pracodawców korzyści z tym związanych. W świetle wcześniej zaprezentowanych opinii pracodawców wydaje się to jednak niemożliwe, ponieważ w zdecydowanej większości byli oni przekonani o konieczności kształcenia pracowników. Rozbieżność ta zatem może mieć swe źródło przede wszystkim w ograniczonej skali współuczestnictwa pracodawców w finansowaniu edukacji pracowników, co często wynika z doraźnego charakteru decyzji o współfinansowaniu nauki pracownika. Dotyczyło to także współfinansowania szkoleń ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, który pracownicy ocenili jako nieefektywny.

Powyższe opinie znalazły również po części odzwierciedlenie w wypowiedziach badanych przedstawicieli różnych instytucji rynku pracy, związków zawodowych i organizacji pracodawców. Zwrócili oni jednak przede wszystkim uwagę na kwestie bardziej ogólne, a głównie na niejednorodność inicjatyw, które w dziedzinie kształcenia ustawicznego pracowników są podejmowane przez podmioty gospodarcze. Jako podstawową determinantę tego typu działań wymienili oni istniejące rozwiązania instytucjonalne, w tym prawne, które – zdaniem respondentów – pełnią rolę nadrzędną w grupie narzędzi oddziałujących na aktywność edukacyjną podmiotów, w tym także podmiotów rynku pracy.

W uzyskanych opiniach wcześniejsze rozwiązania legislacyjne w większym stopniu sprzyjały rozwojowi kapitału ludzkiego w szerokim znaczeniu. Obecne rozwiązania skoncentrowane są bardziej na tych formach szkolenia, które pozwalają na wykreowanie głównie umiejętności niezbędnych, uzasadnionych rodzajem pracy wykonywanej na konkretnym stanowisku pracy. Takie podejście znacznie ogranicza rozwój kapitału ludzkiego i nie zawsze mobilizuje pracowników do uzupełnienia poziomu wykształcenia.

W kształtowaniu aktywności edukacyjnej istotną rolę odgrywają także zapisy ustawowe, które wynikają z uwarunkowań zewnętrznych, a zwłaszcza opracowanych na poziomie Unii Europejskiej pewnych założeń strategicznych, które traktują kształcenie jako narzędzie zapewniające rozwój i generujące przewagę konkurencyjną. Powoduje to, że kraje członkowskie UE nie mogą dystansować się od problemów inwestycji w kapitał ludzki, będąc członkiem tej organizacji, i są zobligowane do kreowania określonych narzędzi, które będą stymulowały rozwój szkoleń (kształcenia). W takiej sytuacji – zdaniem respondentów – rząd jest odpowiedzialny za aktywność edukacyjną różnych podmiotów i to może implikować, iż jest ona bardziej widoczna w sektorze publicznym niż prywatnym.

Wpływ Komisji Europejskiej widoczny jest też w organizacji szkoleń w przekroju branżowym. Dość powszechnie uznaje się bowiem, że szkolenia należy traktować jako warunek funkcjonowania firmy, a nie inwestycje, które będą decydować o jej przewadze. Sytuacja ta może ograniczać proces edukacji dorosłych w przyszłości w wielu grupach zawodów. Nie będą nim zainteresowani ani pracodawcy, ani pracownicy, co z kolei będzie najczęściej wynikiem braku dostatecznej ilości środków finansowych.

Z przeprowadzonych rozmów z reprezentantami organizacji pracowników i pracodawców wynika, iż obserwuje się polaryzację aktywności edukacyjnej ze względu na wiek pracowników. Opinie te potwierdziły wcześniejsze stwierdzenia pojawiające się wśród pracodawców. Problem ten jest jednak w wypowiedziach tej zbiorowości uczestników wywiadów bardziej złożony, ponieważ niższa aktywność edukacyjna starszych pracowników w porównaniu z młodszymi nie jest wynikiem tylko decyzji pracodawców, ale w większości przypadków to pracodawcy nie wspierają pracowników ze starszych grup wieku w kształceniu, z powodu ryzyka zwrotu nakładów z takich inwestycji. Niższa aktywność edukacyjna osób starszych może wynikać również z braku świadomości tej populacji w zakresie potrzeby ciągłego kształcenia.

Czynnikami wpływającym na skłonność do uczestnictwa pracodawców w procesach kształcenia pracowników – w opiniach tej grupy badanych – była również wielkość realizowanego wsparcia finansowego i organizacyjnego. Ograniczenie środków, z których mogą korzystać przedsiębiorcy, wpłynęło na koncentrowanie się przez nich głównie na działalności edukacyjnej sprzyjającej kreacji tych umiejętności i wiedzy, które bezpośrednio mogą być wykorzystane na zajmowanym stanowisku pracy. Stąd deklaracje pracodawców o najczęściej występującej akceptacji kierunków kształcenia mających związek z efektywnością osiąganą w działalności podstawowej firmy, co tłumaczyłoby wcześniejsze wypowiedzi badanych przedsiębiorców odnoszące się do preferowanych przez nich kierunków kształcenia pracowników.

Przyjrzyjmy się teraz podstawowym barierom wspierania przez przedsiębiorców aktywności edukacyjnej pracowników.

BARIERY UCZESTNICTWA PRACODAWCÓW W PROCESACH KSZTAŁCENIA

Barierę ograniczającą możliwość uczestnictwa pracodawców w procesach kształcenia ustawicznego pracowników znalazły odzwierciedlenie w przeprowadzonych badaniach w opiniach wszystkich trzech grup respondentów.

Bez mała wszyscy pracodawcy deklarowali konieczność kształcenia pracowników. Uznali to za coraz powszechniejszą praktykę polskich przedsiębiorców. Wskazywali jednak na problem kierowania bezpłatnych szkoleń głównie do osób nieposiadających zatrudnienia. Uznali to za podstawową barierę możliwości uczestnictwa w nauce, której podjęcie wyrażali gotowość pracownicy. Nieodpłatność szkoleń zdecydowanie bowiem wpłynęłaby na zwiększenie możliwości kształcenia pracowników. Wykształceni pracownicy są najważniejszym kapitałem firmy, a tym bardziej ważny dla niej i dla jej wyników jest pracownik wykształcony od podstaw.

Pracodawcy oraz przedstawiciele instytucji rynku pracy, jak również organizacji zrzeszających pracodawców i pracowników zwracali przede wszystkim uwagę na ograniczony dostęp podmiotów gospodarczych do środków zewnętrznych, które pozwoliłyby współfinansować koszty udziału pracowników w kształceniu ustawicznym. Uznali, że rozwiązanie tych problemów doprowadziłoby do zmniejszenia skali kłopotów związanych z organizacją pracy. Wśród barier

natury instytucjonalnej wskazywano również na problem wyboru i weryfikacji firm szkoleniowych, które prowadzą działania edukacyjne na zlecenie pracodawców. Chodzi przede wszystkim o kwestie dotyczące doświadczenia w tego typu działalności, a także niedostosowanie treści kształcenia do potrzeb. Można domyślać się, że jest to wynik przyjęcia ceny jako głównego kryterium wyboru takich firm szkoleniowych.

Innym problemem, na który wskazywali pracodawcy, był zbyt niski poziom wiedzy osób, które są wysyłane na szkolenia. Bez odpowiedniej bazy posiadanej wiedzy nie są oni w stanie wykorzystać tego, czego nauczyli się w ramach kształcenia ustawicznego. Warunkuje to zatem efektywność kształcenia, czyli ograniczane są korzyści dla firm z tego tytułu.

Pracodawcy zwrócili również uwagę na barierę finansowania aktywności edukacyjnej pracowników, która dotyczy zwłaszcza małych i średnich firm, co potwierdzone zostało także w innych badaniach¹¹. Pomocowe środki finansowe są bowiem zdecydowanie ukierunkowane na większe podmioty gospodarcze, co przyczynia się do obniżenia pozycji konkurencyjnej małych przedsiębiorstw w porównaniu z dużymi, przynajmniej pod względem możliwości wspierania rozwoju kadry pracowniczej. Z odpowiedzi respondentów wynikało też, że pracodawcy najchętniej chcieliby eliminować wydatki tego typu ze struktury swoich kosztów.

Istotne znaczenie z punktu widzenia skłonności pracodawców do wspierania kształcenia pracowników ma to, że pracownicy po szkoleniach zwalniali się z pracy i przechodzili do innego pracodawcy lub otwierali własną działalność gospodarczą. Opinie takie pokrywały się z tymi, które pojawiały się we wcześniej przeprowadzonych badaniach (Kryńska red. 2008; red. 2011), w których uczestniczyli zarówno przedstawiciele firm z całej Polski, jak i z wybranego województwa.

W wypowiedziach badanych przedsiębiorców pojawił się również problem jakości kształcenia. Uczestnicy wywiadów oceniali ją bardzo nisko, co może stanowić przesłankę do wnioskowania o ograniczonej przydatności kandydatów do pracy. Nieśpójność systemu edukacji z potrzebami pracodawców oraz niska jakość kształcenia są bowiem głównymi przyczynami niedopasowań występujących na rynku pracy. Według respondentów szkolnictwo nie nadąża za zmianami, jakie zachodzą w polskich przedsiębiorstwach, co może w znacznej mierze przyczynić się do ograniczenia zainteresowania pracodawców kształceniem pracowników.

Konsekwencją takiego *status quo* jest konieczność prowadzenia przez firmy szkół przygotowujących pracowników adekwatnych do ich potrzeb. Dotyczy to zwłaszcza systemu kształcenia zasadniczego zawodowego, który – zdaniem badanych – uległ całkowitemu załamaniu.

Szczególnie krytycznie odnosili się badani do jakości kształcenia na poziomie wyższym. Dotyczyło to zarówno przygotowania kadry wykładowców, jak również liczby uczelni. Powoduje to – zgodnie z ich opiniami – straty, polegające na braku wykorzystania często wysokich kwalifikacji. Wynika to zresztą nie tylko ze wskazanych powyżej czynników, ale przede wszystkim z braku świadomości mło-

dych ludzi i w związku z tym ich błędnych decyzji o wyborze kierunków kształcenia.

Generalnie pracodawcy sami jednak przyznali, że podstawowymi powodami ich niewielkiej skłonności do kształcenia pracowników są przede wszystkim:

- brak takiego zapotrzebowania; niektórzy respondenci wręcz podkreślali adekwatność posiadanych przez pracowników kwalifikacji do ich oczekiwań,

- możliwości rozwojowe firmy i jej kondycja ekonomiczna,

- brak adekwatnych do ich oczekiwań form i kierunków kształcenia oraz niespójna z ich oczekiwaniami jakość kształcenia,

- zła bądź niepewna sytuacja gospodarcza, która przyczynia się do zmiany planów rozwoju firm i ogranicza wsparcie dla akcji edukacyjnej pracodawców.

Pracodawcy uznali też, że barierą w podwyższeniu ich skłonności do uczestnictwa w aktywności edukacyjnej pracowników jest duża liczba młodzieży poszukującej zatrudnienia i wiążące się z tym niebezpieczeństwo stałego ponoszenia kosztów związanych z dostosowywaniem ich kwalifikacji i umiejętności do oferowanych przez nich miejsc pracy, jak również specyfiką takich zasobów pracy, polegającą na indywidualizacji planów zawodowych ograniczających – ich zdaniem – możliwość wydłużania stażu pracy w jednej firmie. Poniesione koszty szkoleń nie zawsze zatem muszą – w przypadku tego typu zbiorowości pracowników – zwrócić się w postaci zysków, co niewątpliwie jest podstawowym wyznacznikiem skłonności pracodawców do podejmowania działań w tym zakresie.

Inne rodzaje barier wskazali uczestniczący w wywiadach pracownicy. Z ich wypowiedzi wynikało, że jedną z istotnych barier leżących po stronie zakładu pracy, która ogranicza możliwości uczestniczenia w kształceniu ustawicznym, jest organizacja pracy i konieczność wykonania swoich obowiązków mimo nieobecności w pracy w związku z udziałem w kształceniu. W rezultacie często różne formy kształcenia są dobierane tak, aby udział w nich w jak najmniejszym stopniu kolidował z wykonywaniem obowiązków służbowych. Pojawiły się nawet wypowiedzi, że te problemy są efektem dążenia pracodawców do ograniczania kosztów poprzez zmniejszanie liczby pracowników. Zadania, które dawniej były wykonywane przez 2–3 osoby, obecnie są realizowane przez jedną. Nie dziwi więc, że jakakolwiek nieobecność w pracy związana z udziałem w kształceniu ustawicznym prowadzi do dużych zaległości, które trudno nadrobić.

Według pracowników ich jednostkowa skłonność do udziału w kształceniu ustawicznym warunkowana była trzema elementami.

Pierwszy to uzyskanie wsparcia finansowego ze strony pracodawcy bądź innej instytucji, polegające na pokryciu co najmniej części kosztu danej formy kształcenia. Brak środków finansowych w dyspozycji pracowników, które mogliby przeznaczyć na udział w szkoleniach, kursach czy studiach, należy uznać za istotną przesłankę ograniczającą ich skłonność do podnoszenia kompetencji. Dlatego też za jedną z głównych barier pracownicy uznali dostępność środków finansowych, przeznaczanych na kształcenie.

Drugi element dotyczy potrzeby powiązania udziału w kształceniu (a właściwie zdobytej w ramach tego kształcenia wiedzy i umiejętności) z korzyściami, które pracownik powinien odnieść po odbyciu kształ-

cenia. Korzyści te mają dwojaki charakter. Po pierwsze finansowy, związany z podniesieniem wynagrodzenia bądź uzyskaniem premii (to podejście nawiązuje do teorii kapitału ludzkiego i powiązania płacy z produktywnością pracownika, która rośnie dzięki inwestycjom w kapitał ludzki), natomiast po drugie – związany z większymi możliwościami awansu i rozwoju w ramach budowania ścieżki rozwoju zawodowego.

Trzecim elementem jest zidentyfikowana przez uczestników wywiadów potrzeba uzyskania dodatkowego czasu na kształcenie, co niewątpliwie ma związek z pogodzeniem obowiązków służbowych z edukacją.

Innym problemem jest to, że brakuje analizy potrzeb szkoleniowych, co prowadzi do sytuacji, w której oferowane szkolenia nie odpowiadają potrzebom zarówno pracowników, jak i pracodawców. W rezultacie udział w procesach kształcenia pracownicy opłacają sami.

CZYNNIKI ZWIĘKSZAJĄCE SKŁONNOŚĆ PRACODAWCÓW DO UCZESTNICTWA W PROCESACH KSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW

Zwiększenie skłonności pracodawców do kształcenia pracowników – zdaniem badanych – byłoby przede wszystkim możliwe w przypadku większej stabilizacji gospodarczej, umożliwiającej obustronne egzekwowanie warunków zawieranych umów, jak również samo ich podpisywanie. Czynnikiem pozytywnie wpływającym na tę skłonność jest także sytuacja na lokalnym rynku pracy. Ograniczenie bowiem dostępności do pracownika o określonych kwalifikacjach zmusza pracodawcę do podjęcia decyzji o skierowaniu pracownika na szkolenie lub umożliwienie mu nauki. Istotne byłoby również obniżenie kosztów kształcenia.

Ważną rolę w kształtowaniu skłonności pracodawców do uczestnictwa w procesach kształcenia pracowników powinny także – ich zdaniem – odgrywać publiczne służby zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza przypadków, w których firma ma trudności i podejmowane są w związku z tym działania naprawcze, polegające np. na restrukturyzacji. Właśnie wówczas niezbędna byłaby pomoc takich instytucji, umożliwiająca przeszkolenie pracowników i dostosowanie ich kwalifikacji do zmieniającej się struktury stanowisk pracy. Pomoc taka powinna mieć charakter bezzwrotny, co może być traktowane jednak jako działanie wpływające na pozycję konkurencyjną przedsiębiorstwa na rynku.

Natomiast w kwestii zwiększania skłonności pracowników do podejmowania kształcenia pracodawcy – z wyjątkiem jednego – byli zgodni co do tego, że „tylko pieniądze” mogą wpływać na tego rodzaju decyzje, zaś w tym jednym przypadku uzasadniano to wyznaczeniem przez pracownika ścieżki kariery zawodowej, która determinuje wykorzystanie procesu kształcenia do zrealizowania planów zawodowych.

Sposobem motywowania do podejmowania aktywności edukacyjnej pracownika był również jego awans zawodowy. Elastyczne odnoszenie się do pracowników, wykorzystujące stosowanie różnych instrumentów, z jednej strony doceniających wysiłki pracownika (np. podwyżka płacy), zaś z drugiej umożliwiających mu bezproblemowe kształcenie, należy – ich zdaniem – do wyjątków.

W przypadku kształcenia ustawicznego starszych pracowników konieczne jest uświadamianie tej grupie wiekowej roli edukacji i ich kompetencji na rynku pracy, który jest coraz bardziej dynamiczny i wymagający. Dynamizm ten oznacza zwiększone ryzyko utraty miejsca pracy i zmienne oczekiwania oraz wymagania kwalifikacyjno-kompetencyjne pracodawców wobec pracobiorców. Dlatego istnieje pilna potrzeba podejmowania różnych działań przez różne instytucje, które będą pracować nad zmianą mentalności starszego pokolenia. Jest to bardzo trudne i złożone przedsięwzięcie, co znalazło odzwierciedlenie w następującej wypowiedzi: *Należy zauważyć, iż czasami działania w tym obszarze są podejmowane przez organizacje związków zawodowych, które starają się wyjaśnić i przybliżyć pracownikom ideę kształcenia ustawicznego: Takie inicjatywy są generalnie rzadkością.*

Generalnie zwiększenie skłonności pracodawców do wspierania edukacji pracowników wskazuje na konieczność eliminacji dwóch barier: przepisów prawnych i kosztów. Podkreślany był negatywny wpływ potrzeby zawarcia porozumienia z pracownikiem, który będzie korzystał ze szkolenia. Za szczególnie utrudnienie uznano również koszty, jakie pojawiają się z tytułu zorganizowania zastępstwa dla pracownika, który jest zwolniony z całości lub części dnia lub wtedy, gdy korzysta z urlopu szkoleniowego.

W pojedynczych wypowiedziach respondenci wskazywali też, że skłonność do udziału w kształceniu można podnieść dzięki zwiększeniu atrakcyjności krótkich form kształcenia – kursów czy szkoleń. Miałyby one polegać z jednej strony na rozwinięciu dostępnych tematów szkoleń, a z drugiej na organizowaniu kształcenia w ramach form wyjazdowych.

Osobnym, choć niezwykle ważnym zagadnieniem jest kwestia zbyt wąskiej wiedzy pracodawców na temat funkcjonowania Zakładowego Funduszu Szkoleniowego i braku pewnych wzorów jego działania w firmie. Pożądane byłoby zatem rozpropagowanie dobrych praktyk na temat tworzenia i wykorzystania ZFS w firmach.

PODSUMOWANIE

Aktywność edukacyjna polskich pracodawców jest zróżnicowana i determinowana wieloma czynnikami¹². Podobnie zróżnicowane są czynniki wpływające na skłonność pracodawców do wspierania kształcenia ustawicznego pracowników. Tym niemniej daje się wśród nich zauważyć dominację tych, które wynikają z rachunku ekonomicznego oraz kształtowania pozycji konkurencyjnej firmy. Można jednak zauważyć pewne cechy szczególne postępowania pracodawców w tej dziedzinie.

Po pierwsze – występujące luki kompetencyjne pracodawcy starają się częściej eliminować poprzez poszukiwanie odpowiednich kandydatów do pracy w dostępnym zasobie siły roboczej poza ich wewnętrznym rynkiem pracy, czyli wśród osób, które pracują w innych firmach i są zdecydowane zmienić miejsce dotychczasowego zatrudnienia, lub wśród osób poszukujących pracy. Mimo deklaratywnie pozytywnego nastawienia do procesów kształcenia pracowników i posiadania wiedzy o korzyściach płynących z takiego działania, z uwagi na dostrzegane trudności, porównywalnie rzadko pracownicy uczą się, mając pełną akceptację pracodawcy.

Po drugie – proces kształcenia pracowników nie jest szczególnie zróżnicowany, chociaż daje się zauważyć pewne ograniczenie dotyczące osób w starszych rocznikach wieku produkcyjnego¹³. Z uwagi jednak na to, że sytuacja ta może być konsekwencją nie tylko niechęci pracodawców, a przede wszystkim ograniczonej skłonności przedstawicieli tej populacji do podejmowania działań edukacyjnych, nie należy traktować jej jako determinanty skłonności do uczestnictwa w procesach kształcenia ustawicznego leżącej wyłącznie po stronie pracodawców.

Po trzecie – mimo że finanse wymieniane są przez pracodawców jako bariera procesu kształcenia, to jednak źródła oraz możliwości finansowania aktywności edukacyjnej pracowników są przez nich oceniane pozytywnie zarówno pod względem zdywersyfikowania, jak i liczby.

Po czwarte – istnieje potrzeba aktywnego włączenia się organizacji związków zawodowych i pracodawców w akcję uświadamiania podmiotów rynku pracy o istocie kształcenia ustawicznego oraz prawach, obowiązkach pracowników i pracodawców w zakresie kształcenia. Wyniki badań pokazują bowiem, że inicjatywy takie nie mają charakteru powszechnego i są sporadycznie podejmowane przez organizacje związków zawodowych. Konieczne jest włączenie do tego procesu organizacji pracodawców, bowiem to pracodawcy powinni być zainteresowani podejmowaniem inwestycji w kapitał ludzki jako tych, które decydować będą w przyszłości o konkurencyjności ich firm.

Po piąte – rozważenia wymaga również możliwość opracowania pewnych instrumentów finansowych, które mogą wspierać proces kształcenia. Instrumenty takie mogłyby przyjmować formę ulg w obciążeniach finansowych, jakie nakładane są na pracodawców.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, pracodawcy byli bardzo skłonni do wypowiedziania się w kwestiach związanych z kształceniem pracowników. Wszyscy pracodawcy uznali, że tego rodzaju postępowanie jest konieczne, zwłaszcza w zmieniających się uwarunkowaniach funkcjonowania gospodarki, jak również ze względu na konieczność dostosowania umiejętności pracowników do wykonywanych przez nich zadań. Są oni skłonni wspierać takie kształcenie, które wynika z profilu działania firmy. Zdarzały się też sytuacje, w których pracodawcy wyraźnie podkreślali, że dla nich kierunek kształcenia nie jest istotny, właśnie z uwagi na rodzaj czynności wykonywanych przez pracownika. Tym niemniej w większości byli oni zgodni, że to pracownicy powinni sami zgłaszać swoje potrzeby edukacyjne, przy czym muszą one mieć związek z działalnością realizowaną przez przedsiębiorstwo. Pracodawcy doskonale wiedzieli o tym, jaki charakter ma rynek pracy, który w przypadku ograniczonej skłonności pracowników do uczestnictwa w procesach kształcenia umożliwia zastąpienie takiego pracownika innym, bardziej zainteresowanym podwyższaniem swoich kwalifikacji.

Zwiększenie skłonności do kształcenia pracowników przez pracodawców było przede wszystkim związane z koniecznością wprowadzenia modyfikacji sposobu finansowania kosztów kształcenia, jak również wprowadzeniem ustawowych ograniczeń związanych z możliwością odejścia pracownika z przedsiębiorstwa, które wyłożyło na pieniądze na jego na-

ukę. Niezbędne byłoby także podwyższenie jakości kształcenia na różnego rodzaju kursach/szkoleniach, jak również na studiach, ponieważ obecne działania instytucji systemu edukacji pozostawiają wiele do życzenia zarówno z punktu widzenia prezentowanej oferty, jak i przekazywanej uczestnikom wiedzy. Konkluzją ostateczną było to, że wynikiem reformy systemu edukacji, odczuwanym przez badanych, było wyłącznie przerzucenie na nich kosztów dostosowania kwalifikacji pracownika do oferowanych przez pracodawców miejsc pracy.

Natomiast zwiększenie skłonności pracowników do kształtowania swoich umiejętności zależy przede wszystkim – zdaniem badanych – od tego, w jaki sposób pracodawca docenia starania pracownika w tej dziedzinie. Podstawową rolę pod tym względem odgrywiają świadczenia płacowe i awans. Niemałe znaczenie mógłby mieć także zwiększony dostęp do wsparcia finansowego, jak również możliwość pogodzenia pracy z kształceniem, które nie polegałoby na „odpracowaniu” nieobecności w pracy.

- 1 Z przejawami procesu wdrażania kształcenia ustawicznego mieliśmy do czynienia nawet wcześniej. Por. (Błędowski, Nowakowska 2010).
- 2 <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/10/id/179> [dostęp 19. 02. 2013].
- 3 O roli kształcenia ustawicznego dla osób starszych pisali m. in. P. Tissot (2004: 103).
- 4 Definicja kształcenia ustawicznego znajduje się w wielu publikacjach, m.in.: http://pl.wikipedia.org/wiki/Kszta%C5%82cenie_ustawiczne [dostęp 19.02.2013]; Mikołajczyk 2013; Symela 1997; *Kształcenie...* 2011: 27).
- 5 Określone zostały następujące priorytety: poprawa jakości kapitału ludzkiego (34% wszystkich środków), poprawa dostępu do zatrudnienia i równowaga (30%), poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i firm, przedsiębiorstw i przedsiębiorców (18%), poprawa integracji społecznej osób mniej uprzywilejowanych (14%), wzmocnienie zdolności instytucjonalnych na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym (3%) oraz mobilizacja na rzecz reform w obszarze zatrudnienia i integracji (1%). Por. http://pl.wikipedia.org/wiki/Europejski_Fundusz_Spo%C5%82eczny [dostęp 18.02.2013].
- 6 Projekt badawczy krajowy nr 2011/01/B/HS4/00508.
- 7 Badaniami objęte zostały cztery duże ośrodki gospodarcze, tj. Warszawa, Wrocław, Poznań i Katowice.
- 8 Opinie takie wystąpiły zarówno wśród populacji pracodawców, jak i przedstawicieli innych instytucji rynku pracy i organizacji zrzeszających pracowników i pracodawców.
- 9 Jak wynika z analizy porównawczej przeprowadzonej na podstawie danych statystycznych, dysproporcja między pracownikami, którzy indywidualnie opłacają szkolenia, a tymi, których kształcenie finansowane jest przez zakład pracy, jest dość duża i porównywalna do skali różnicy w odniesieniu do średniej w Unii Europejskiej (różnica 25 pkt. proc. na korzyść pracowników korzystających ze wsparcia finansowego pracodawców). Por. (European 2010, <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/physicalfactors.htm>).

- 10 W świetle wyników innych badań udział pracowników, którzy korzystali z pomocy finansowej pracodawców w procesach kształcenia, wyniósł 40%. Por. (Czernecka, Woszczyk red. 2011: 17).
- 11 Na uwagę zasługuje jednak to, że znaczący, często najwyższy odsetek w kształceniu finansowanym z funduszy unijnych stanowią mikropomioty. Por. (Szałaj 2010: 201–204).
- 12 Jak wynika z innych badań, skłonność do kształcenia pracowników przez pracodawców jest jednak porównywalnie duża, co jest przede wszystkim konsekwencją zwiększających się możliwości skorzystania z dofinansowania takich działań. Można zatem mówić o pozytywnym wpływie akcesji na aktywność edukacyjną pracodawców. Por. (Worek i in. 2011: 71).
- 13 Jak wynika z badań przeprowadzonych w 2011 r., tylko około co dziesiąta dorosła osoba podnosiła wówczas swoje kwalifikacje. Por. (Czapiński, Panek red. 2011: 145). Na o wiele niższym poziomie (około 5%) ukształtował się odsetek Polaków, którzy uczestniczyli w latach 2004–2010 w procesach kształcenia. Udział ten był prawie o połowę niższy niż w Unii Europejskiej, przy czym – co należałoby podkreślić – odsetek ten nie uległ gwałtownemu zwiększeniu pod wpływem wykorzystania środków pomocowych pochodzących z Unii Europejskiej. Por. (Czernecka, Woszczyk red. 2011: 17).

LITERATURA

- Błędowski P., Nowakowska M. (2010), *Podstawy kształcenia ustawicznego*, Instytut Nauk Społeczno-Politycznych, Łódź.
- Czapiński J., Panek T., red. (2011), *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, <http://www.diagnoza.com/> [dostęp 21. 02. 2013].
- Czernecka M., Woszczyk P., red. (2011), *End of Financial Support. Przyszłość rynku szkoleń w Polsce*, HRP, Łódź.
- European Working Conditions Survey 2010* (EWCS 2010), <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/physicalfactors.htm> [dostęp 19. 02. 2013].
- Kryńska E., red. nauk. (2008), *Kształcenie ustawiczne pracowników*, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- Kryńska E., red. nauk. (2011), *Rozwój zasobów i miejsc pracy na Mazowszu. Uwarunkowania społeczno-gospodarcze*, IPISS, Warszawa.
- Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka*, (2011), Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce.
- Mikołajczyk K., *Kształcenie ustawiczne – od koncepcji do praktyki*, http://www.cren.pl/CREN-SGH_15_KU_2007.pdf [dostęp 21.02.2013].
- Symela K. (1997), *Zasady wdrażania i oceny modułowych programów szkoleniowych dorosłych*, MPiPS, Warszawa.
- Szałaj M. (2010), *Doskonalenie kadry przedsiębiorstw jako kierunek działań finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*, w: *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2008–2009*, PARP, Warszawa.
- Tissot P. (2004), *Terminology of vocational training policy. A multilingual glossary for an enlarged Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Worek B., Stec K., Szklarczyk D., Keler K. (2011), *Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?*, PARP, Warszawa.

SUMMARY

Life long learning, apart from obvious benefits in the form of better employability prospects, permanent widening of competences and skills related to higher earnings, also enables avoiding different types of exclusion – including digital exclusion causing that the competitiveness of labour force is reduced and thus it limits the participation in economic processes. In the broader aspect, an education of the society is a key to the strong economy, based on the knowledge and innovations. Therefore, the propensity of the labour force to participate in life long learning as well as supporting this process by institutions (and employers) are extremely important. The main goal of the paper is to present the findings of conducted research study in the area diagnosis of educational activity of employees and to define main barriers which limit participation in life long learning schemes. The analysis is based on opinions stated by employers, employees and representatives of various institutions, employees' and employers' organizations, within IDI and FGI interviews.

WYKORZYSTANIE URLOPU SZKOLENIOWEGO JAKO INSTRUMENTU WSPIERAJĄCEGO KSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW

Łukasz Arendt
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WPROWADZENIE

Rynki pracy w krajach wysoko rozwiniętych w ostatnich latach doświadczają dość dynamicznych zmian w zapotrzebowaniu na pracę. Zmiany te wynikają z nakładania się na siebie wielu procesów, które z kolei są pochodną zjawisk nazywanych w literaturze, za Johnem Naisbittem uważanym za twórcę tego pojęcia, megatrendami (Naisbitt 1997). Charakterystyczne dla tych procesów jest to, iż prowadzą one do zmian w strukturze popytu na pracę w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym w kierunku wzrostu zapotrzebowania na osoby z wysokimi kwalifikacjami (wysokim poziomem kompetencji). Równocześnie tempo zmian w popycie na pracę sprawia, że w ostatnich latach znacząco wzrosło tempo deprecjacji kompetencji (czy szerzej kapitału ludzkiego), w szczególności tzw. moralnej deprecjacji kapitału ludzkiego¹.

W takich warunkach utrzymanie zdolności do zatrudnienia wymaga stałego dostosowywania kwalifikacji i umiejętności do potrzeb pracodawców. Nie dziwi więc, że coraz większe znaczenie dla równoważenia rynków pracy ma uczenie się przez całe życie, w szczególności kształcenie ustawiczne, które rozpoczyna się po zakończeniu kształcenia w ramach systemu edukacji formalnej. Uczestniczenie w różnych formach kształcenia ustawicznego podnosi z jednej strony zdolność jednostek do zatrudnienia, z drugiej zaś efektywność i konkurencyjność podmiotów gospodarczych, które je zatrudniają.

Mimo istnienia dość oczywistych korzyści z inwestowania w kształcenie ustawiczne, wyniki prowadzonych w Polsce analiz wskazują, że skala tego typu działań w sektorze przedsiębiorstw jest niska i niewystarczająca – w szczególności uwaga ta odnosi się do mikropodmiotów i małych przedsiębiorstw².

Państwa, dostrzegając rolę uczenia przez całe życie dla rozwoju społeczno-ekonomicznego, starają się wspierać proces kształcenia pracowników poprzez określanie i wdrażanie instrumentów, które z jednej strony zachęcałyby pracodawców do inwestowania w kompetencje pracowników, a z drugiej strony mobilizowałyby pracowników do udziału w kształceniu. Z punktu widzenia pracowników istotnym elementem wsparcia, poza finansowaniem lub współfinansowaniem kosztu kształcenia, jest zapewnienie czasu niezbędnego, aby wziąć udział w zajęciach, a następnie ugruntować zdobytą wiedzę i umiejętności. Polski ustawodawca uwzględnił te potrzeby, wprowadzając do katalogu instrumentów wspierających kształcenie ustawiczne pracowników urlop szkoleniowy oraz zwolnienie z całości lub części dnia pracy.

Właśnie te dwa powiązane ze sobą instrumenty stanowiły główny przedmiot zainteresowania i analiz w ramach projektu badawczego *Urlopy szkoleniowe*

i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników, finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki. Projekt realizowany był między grudniem 2011 r. a sierpniem 2013 r. Badania pierwotne przeprowadzono w czterech miastach: Katowicach, Poznaniu, Warszawie i Wrocławiu.

Jednym z celów analiz w projekcie było ustalenie, czy i w jaki sposób zmiany w przepisach regulujących zasady udzielenia urlopu szkoleniowego, wprowadzone w 2010 r., wpłynęły na skalę wykorzystania tego instrumentu. Niestety, w ramach statystyki publicznej nie są gromadzone dane na temat liczby przedsiębiorstw stosujących urlopy szkoleniowe i zwolnienie z całości lub części dnia pracy, czy liczby pracowników, którym taki urlop lub zwolnienie zostały udzielone. Instytucje rynku pracy, w szczególności Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które kreuje politykę rynku pracy, nie dysponuje danymi ani informacjami pozwalającymi na ewaluację istniejących rozwiązań³.

Celem artykułu jest omówienie wyników badań przeprowadzonych w projekcie *Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników*, przy czym w artykule skupiono się na szczegółowym przedstawieniu tej części zgromadzonego materiału empirycznego, który opisuje czynniki determinujące wykorzystanie urlopu szkoleniowego w Polsce w ocenie różnych aktorów rynku pracy – pracowników i związków zawodowych, pracodawców i ich organizacji oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Tło dla dyskusji stanowiły wnioski płynące z analizy porównawczej różnych systemów urlopu szkoleniowego w krajach Unii Europejskiej.

URLOPY SZKOLENIOWE – POLSKA A DOŚWIADCZENIA INNYCH KRAJÓW

Większość analiz w obszarze wykorzystania instrumentów wspierających kształcenie ustawiczne, w tym kształcenie ustawiczne pracowników, skupia się przede wszystkim na kwestiach związanych z finansowaniem i współfinansowaniem tych procesów. W przypadku urlopu szkoleniowego i zwolnienia z dnia pracy analizy dotyczą głównie aspektów prawnych związanych z funkcjonowaniem tych instrumentów⁴.

Natomiast zagadnienia dotyczące ich wykorzystania pojawiają się zazwyczaj na marginesie prowadzonych analiz na temat kształcenia ustawicznego pracowników. Wśród przykładów takiego podejścia można wskazać dwa badania zrealizowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Pierwsze objęło losowo-warstwową próbę 380 polskich przedsiębiorstw – w aż 75% z nich pracownicy uczestniczyli w różnych formach podnoszenia kwalifikacji.

W celu analizy przedsiębiorstwa podzielono na dwie grupy – w pierwszej znalazły się te, które kierowały pracownikami na kształcenie (138 podmiotów), w drugiej te, w których pracownicy samodzielnie, bez wsparcia ze strony przedsiębiorstwa, decydowali się na udział w kształceniu. W obrębie pierwszej grupy firm 16,1% podmiotów udzieliło pracownikom płatnego urlopu szkoleniowego, a 6,3% – dodatkowego urlopu bezpłatnego. Statystyki w drugiej grupie ukształtowały się odpowiednio: 10,8% i 3,4% (Kryńska 2008).

W ramach drugiego badania przeprowadzono wywiady w 750 polskich podmiotach gospodarczych dobranych do badania metodą losowo-warstwową. Tym razem jedynie w 52,7% podmiotów pracownicy brali udział w różnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wśród 389 podmiotów, które przyznały pracownikom jakiegokolwiek świadczenia w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym, 26,2% udzieliło płatnego urlopu szkoleniowego, a 4,9% – dodatkowego urlopu bezpłatnego (Arendt 2009: 160–164). Badania te pomijały całkowicie problematykę determinant wykorzystania tego instrumentu.

Praktycznie jedynym opracowaniem zawierającym kompleksową, komparatywną analizę funkcjonowania urlopu szkoleniowego w wybranych krajach Unii Europejskiej jest raport CEDEFOP, opublikowany pod koniec 2012 r. (*Training... 2012*). Lektura tego raportu pozwala na wyciągnięcie kilku istotnych wniosków z punktu widzenia stosowania urlopu szkoleniowego w Polsce.

Po pierwsze, okazuje się, że w grupie analizowanych krajów to Polska, jako pierwsza, wprowadziła przepisy określające reguły dotyczące przyznawania dni wolnych od pracy w związku z przygotowaniem się do egzaminów kończących proces kształcenia (lata 50. XX wieku). Obecnie obowiązujące przepisy, jeśli chodzi o ideę w nich zawartą, różnią się od rozwiązań z 1949 r. jedynie pewnymi szczegółami. Widać więc, że Polska może pochwalić się stosunkowo długą tradycją w stosowaniu urlopu szkoleniowego dla wspierania kształcenia ustawicznego pracowników.

Po drugie, rozwiązania w zakresie urlopu szkoleniowego i zwolnienia z dnia pracy mają w Polsce specyficzny charakter w porównaniu z innymi krajami poddanymi analizie przez CEDEFOP. W wielu krajach europejskich urlop szkoleniowy wykorzystywany jest po to, aby uczestniczyć w kształceniu. Natomiast w Polsce taki urlop przyznawany jest *de facto* w celu przygotowania się i przystąpienia do egzaminów lub przygotowania i obrony pracy dyplomowej⁵. Z kolei możliwość uczestniczenia w procesie kształcenia zapewniona jest dzięki zapisowi o zwolnieniu z całości lub części dnia pracy.

Przyjęcie w Polsce takiej terminologii sprawia, że osoby biorące udział w kształceniu nie rozróżniają urlopu szkoleniowego od zwolnienia z dnia pracy. Takich problemów nie ma przykładowo w Wielkiej Brytanii, gdzie osobom biorącym udział w kształceniu ustawicznym przysługuje urlop szkoleniowy (z ang. *training leave*), a w celu przygotowania się do egzaminu – urlop naukowy (z ang. *study leave*).

Po trzecie, rozwiązania w zakresie urlopu szkoleniowego są znacznie zróżnicowane pomiędzy krajami Unii Europejskiej. To zróżnicowanie przejawia się

w wielu elementach – poczynając od długości urlopu szkoleniowego (tu różnice są bardzo duże – z jednej strony funkcjonują systemy, w których maksymalny wymiar urlopu to 24 godziny, a z drugiej strony można spotkać systemy, w których ten maksymalny wymiar wynosi 3 lata, z zastrzeżeniem, iż jest to maksymalny wymiar, z jakiego może skorzystać pracownik w ciągu całego okresu kariery zawodowej); poprzez liczbę dostępnych w danym kraju systemowych rozwiązań w zakresie urlopu szkoleniowego; kończąc na kwestiach związanych z finansowaniem płatnego urlopu szkoleniowego (są kraje, w których koszty związane z urlopem szkoleniowym są częściowo pokrywane ze środków publicznych, co zmniejsza zaangażowanie finansowe pracodawców, równocześnie zwiększając ich skłonność do wspierania kształcenia ustawicznego pracowników).

Po czwarte, w różny sposób podchodzi się do problematyki monitorowania i ewaluacji wykorzystania urlopu szkoleniowego. Na jednym skraju znajdują się systemy urlopów szkoleniowych, w których gromadzone są dane statystyczne, wyznaczona jest instytucja odpowiedzialna za monitorowanie tego instrumentu oraz opracowywane są raporty z monitoringu udostępniane opinii publicznej. Na drugim skraju są systemy, w których żaden z tych elementów nie występuje (należy do nich Polska).

Należy równocześnie podkreślić, że nawet w przypadku krajów, które zdecydowały się na monitorowanie wykorzystania urlopu szkoleniowego, a które opisano w raporcie CEDEFOP (*Training... 2012*: 105–107), jedynie w dwóch przypadkach dysponowano informacjami na temat liczby osób, które skorzystały z urlopu szkoleniowego w latach 2007–2009, a tylko w jednym przypadku możliwe było określenie, jaka część osób uprawnionych do urlopu szkoleniowego z niego skorzystała.

Widać więc, że generalnym problemem dotyczącym niemal wszystkie systemy urlopu szkoleniowego w krajach Unii Europejskiej jest kwestia oceny efektywności wykorzystania tego instrumentu wspierania kształcenia ustawicznego pracowników.

Na zakończenie tej części warto przywołać wyniki oceny 12 systemów urlopu szkoleniowego, które były przedmiotem pogłębionej analizy w ramach badania CEDEFOP. Ocena została dokonana przez przedstawicieli różnych grup interesariuszy, którzy włączyli się we wdrażanie i wykorzystanie urlopu szkoleniowego w każdym kraju. W Polsce ocena ta została przeprowadzona przez przedstawiciela pracodawców, związków zawodowych i niezależnego eksperta (uzyskanie opinii przedstawiciela instytucji publicznej odpowiedzialnej za wdrażanie instrumentu okazało się niemożliwe). Okazało się, że na 12 ocenianych systemów polskie rozwiązania (ocenie podlegał system po zmianach w 2010 r.) znalazły się na ostatnim miejscu (*Training... 2012*: 120).

WYKORZYSTANIE URLOPU SZKOLENIOWEGO – TRZY PERSPEKTYWY

Zmiany w zakresie urlopów szkoleniowych wprowadzone nowelizacją kodeksu pracy w 2010 r. w Polsce spotkały się z krytycznym przyjęciem środowiska pracodawców co, przynajmniej krótkookresowo, doprowadziło do ograniczenia skali kształcenia ustawicznego w przedsiębiorstwach w tych formach, dla

których przewidziano płatne urlopy szkoleniowe. Organizacje związkowe oceniały wprowadzone zmiany mniej krytycznie⁶. Jednak brakowało solidnych podstaw do tego, aby realnie ocenić wpływ tych zmian na wykorzystanie urlopu szkoleniowego.

Aby wypełnić tę lukę, w ramach projektu *Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika* przeprowadzono badanie trzech grup interesariuszy – pracowników, pracodawców oraz instytucji: związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Ich punkty widzenia zostały omówione w dalszej części artykułu.

Do badań wykorzystano metody jakościowe – 10 indywidualnych wywiadów pogłębionych z pracownikami i 7 zogniskowanych wywiadów grupowych w przypadku pozostałych interesariuszy.

Perspektywa pracowników

Badana próba pracowników została podzielona na dwie równoliczne podgrupy – osoby, które w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym korzystały z urlopu szkoleniowego oraz osoby, którym mimo spełnienia kryteriów dostępu do tego instrumentu urlopu szkoleniowego nie udzielono.

Wśród pracowników panuje zgoda co do tego, iż wsparcie ich wysiłku edukacyjnego ze strony pracodawcy w postaci urlopu szkoleniowego powinno mieć miejsce w dwóch przypadkach:

- jeśli pracodawca kieruje ich na daną formę kształcenia i pokrywa koszty z tym związane, bądź
- gdy pracownik za zgodą pracodawcy zdecyduje się na udział w kształceniu, przy czym powinno być ono bezpośrednio powiązane z wykonywaną pracą.

Nie ma więc wątpliwości, że wszelkie szkolenia o charakterze ogólnym (rozwijające tzw. ogólny kapitał ludzki w koncepcji G.S. Beckera) podejmowane przez pracowników bez zgody pracodawcy nie powinny być objęte przywilejem korzystania z płatnego urlopu szkoleniowego. Równocześnie sytuacje, w których pracodawca w takich okolicznościach wyraża zgodę na wyjście z pracy, aby pracownik mógł wziąć udział w kształceniu, są odczytywane przez pracowników jako wsparcie ich wysiłku edukacyjnego przez pracodawcę.

Procedura ubiegania się o urlop szkoleniowy jest zazwyczaj identyczna, jak w przypadku urlopu wypoczynkowego lub okolicznościowego – wniosek o urlop składany jest w formie pisemnej z odpowiednim wyprzedzeniem (za standard należy uznać tu miesięczne wyprzedzenie). Zdarzają się również przypadki, w których procedura występowania o urlop szkoleniowy zawarta jest w umowie szkoleniowej, podpisywanej przez pracodawcę i pracownika. Część pracodawców podchodzi elastycznie do kwestii udzielania urlopu szkoleniowego i czas, kiedy pracownik może skorzystać z tego urlopu, jest dostosowywany do natężenia pracy, jaki występuje w danym momencie. W związku z tym urlop szkoleniowy jest przesuwany tak, aby w jak najmniejszym stopniu kolidował z obowiązkami służbowymi wykonywanymi przez danego pracownika.

Wyrażenie zgody przez pracodawcę na uczestniczenie pracownika w kształceniu ustawicznym ozna-

cza prawo do skorzystania ze zwolnienia z całości lub części dnia pracy w związku z udziałem w zajęciach. Pracodawcy generalnie respektują to prawo – pracownicy (z jednym wyjątkiem) nie napotkali trudności z uzyskaniem zwolnienia z dnia (lub części dnia) pracy przy zachowaniu wynagrodzenia. Zanotowany wyjątek dotyczył sytuacji, w której pracodawca nie udzielił zwolnienia z dnia pracy w okresie letnim, kiedy większość pracowników przebywała na urloпах wypoczynkowych i nie było możliwe zapewnienie zastępstwa.

Z punktu widzenia pracowników korzystających z urlopu szkoleniowego wymiar tego urlopu jest zbyt niski i nie wystarcza, aby rzetelnie przygotować się do egzaminów, czy napisania pracy dyplomowej – przy tak zdefiniowanym wymiarze urlopu szkoleniowego nie jest możliwa poprawna realizacja procesu kształcenia. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest to, iż w przypadku zaistnienia konieczności poświęcenia większej liczby dni na sprawy związane z udziałem w studiach pracownicy zmuszeni są sięgając po urlop wypoczynkowy (nie zidentyfikowano żadnego przypadku stosowania dodatkowego bezpłatnego urlopu szkoleniowego). Równocześnie generalną zasadą jest minimalizowanie długości urlopu szkoleniowego przez pracodawców.

Niepokojący jest również niski poziom znajomości regulacji dotyczących udzielania urlopu szkoleniowego i zwolnienia z dnia pracy, nawet wśród pracowników, którzy z takiego urlopu skorzystali. Część z nich nie wiedziała, na czym polegały zmiany wprowadzone w 2010 r. bądź nie znali regulacji obowiązujących przed 16 lipca 2010 r. Z kolei ci, którzy deklaruowali znajomość regulacji, nie wiedzieli, jaki jest przysługujący wymiar urlopu szkoleniowego. Byli też pracownicy przeświadczeni o tym, że przyznanie urlopu szkoleniowego leży wyłącznie w gestii pracodawcy i zależy od jego dobrej woli.

Staba znajomość przepisów regulujących zasady udzielania urlopu szkoleniowego i zwolnienia z dnia pracy w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym ma co najmniej trzy konsekwencje.

Po pierwsze, pracownicy mylą te dwa instrumenty – urlop szkoleniowy utożsamiają ze zwolnieniem z dnia pracy i vice versa.

Po drugie, nieznajomość przepisów oznacza, iż nie jest możliwe dokonanie przez pracowników rzetelnej oceny skutków zmian w przepisach i ich wpływu na skalę korzystania z urlopu szkoleniowego przed i po 2010 r.

Po trzecie wreszcie, brak wiedzy o przysługujących pracownikom prawach w związku z uczestniczeniem w kształceniu ustawicznym wpływa niewątpliwie na mniejszy zakres wykorzystania tego instrumentu, niż byłoby to potencjalnie możliwe.

Najlepszym potwierdzeniem tej ostatniej tezy są informacje zgromadzone w ramach trzech wywiadów przeprowadzonych z osobami pracującymi jako nauczyciele. Nauczyciele są specyficzną grupą zawodową, na której ciąży szczególny obowiązek podnoszenia swoich kwalifikacji, wynikający z wymogów prawa. Dodatkowo w ostatnich latach konieczność wzmożonego uczestniczenia w kształceniu ustawicznym przez nauczycieli jest wynikiem sytuacji w tym sektorze, która sprawia, że bez nabywania kolejnych formalnych kwalifikacji utrzymanie zatrudnienia w szkole jest bardzo trudne.

W związku z tym wszyscy nauczyciele uczestniczący w badaniu wykazywali się dużą aktywnością edukacyjną – brali udział w studiach magisterskich, podyplomowych oraz różnych kursach podnoszących ich kwalifikacje związane z wykonywaniem zawodu nauczyciela. Równocześnie dwie osoby nie wiedziały, że przysługuje im prawo do urlopu szkoleniowego. Co więcej, pracodawca, mimo skierowania tych osób na kształcenie, nie przekazał im informacji na ten temat. Osoby te stwierdziły, że gdyby taką wiedzę posiadały, to chętnie skorzystałyby z tego instrumentu:

– *Myszę, że gdybym wiedziała o tym, że mi się to należy, to bym z tego skorzystała, bo jest to bardzo atrakcyjna forma. Jest więcej czasu do przygotowania się do egzaminów i obrony pracy.*

– *Byłaby to bardzo fajna sytuacja, gdybym mogła wziąć taki urlop, ponieważ akurat w tej chwili kończę studia podyplomowe i taki urlop kilkudniowy byłby bardzo wskazany. Trudno pisać pracę dyplomową pracując, prowadząc dom i przygotowując się do egzaminu dyplomowego.*

Wskazuje to na jedną z istotnych barier ograniczających szersze wykorzystanie urlopu szkoleniowego.

Perspektywa pracodawców

Obraz wykorzystania urlopu szkoleniowego i zwolnienia z dnia pracy nakreślony w wypowiedziach pracowników w większości poruszanych zagadnień znalazł potwierdzenie w zogniskowanych wywiadach grupowych z pracodawcami. Wywiady zostały przeprowadzone z trzema kategoriami pracodawców:

– tymi, którzy stosowali urlopy szkoleniowe przed wprowadzeniem zmian w przepisach,

– tymi, którzy zaczęli stosować urlopy szkoleniowe po wprowadzeniu zmian w przepisach,

– tymi, którzy stosowali urlopy szkoleniowe zarówno przed, jak i po wprowadzeniu zmian w przepisach.

Okazało się, że stosunek pracodawców do wykorzystania urlopu szkoleniowego jako instrumentu wspierania kształcenia ustawicznego pracowników różnicuje (w pewnym stopniu) przynależność do wyżej wymienionych grup.

Otóż pracodawcy, którzy udzielali urlopów szkoleniowych przed zmianami w przepisach (i częściowo ci, którzy stosowali ten instrument przed i po zmianach) podkreślali, że w związku z ograniczeniami finansowymi, które są szczególnie duże w ostatnim czasie, coraz rzadziej lub w ogóle nie sięgają po urlop szkoleniowy. Jest to po części konsekwencja przyjętego w Polsce rozwiązania w zakresie finansowania tego instrumentu, które sprowadza się do tego, iż ciężar finansowy spoczywa na pracodawcy.

Jest to uciążliwe głównie dla tych pracodawców, którzy zdecydowali się w całości pokryć koszt uczestnictwa w kształceniu swojego pracownika – do tego kosztu muszą bowiem doliczyć wynagrodzenie, które zostanie wypłacone pracownikowi w czasie, w którym przebywa na urlopie szkoleniowym, bądź korzysta ze zwolnienia z dnia pracy, aby móc wziąć udział w kształceniu. Równocześnie w tym czasie pracownik nie wykonuje swoich obowiązków, czyli nie generuje przychodu dla podmiotu gospodarczego.

Chęć minimalizacji wykorzystania tego instrumentu prowadzi w grupie pracodawców, którzy stosowali ten instrument przed wprowadzeniem zmian w regulacjach prawnych, do świadomego przemilczania faktu, że pracownikowi należy się urlop szkoleniowy w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym. W rezultacie, jeśli pracownik nie uzyska takiej informacji z innego źródła, nie ma szans, aby o taki urlop wystąpić: *Jeżeli wystąpi z prośbą o urlop szkoleniowy, to musi wiedzieć, że takowy jest, bo my mu nie powiemy o tym.*

Z kolei pracodawcy, którzy zaczęli stosować urlopy szkoleniowe po 2010 r. oraz ci stosujący je przed i po wprowadzeniu zmian, zgodnie stwierdzili, iż ich pracownicy byli dobrze poinformowani o przysługujących im prawach związanych z udziałem w kształceniu ustawicznym, w tym również o prawie do urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy⁷. Równocześnie poziom znajomości nowych regulacji dotyczących urlopu szkoleniowego w tych dwóch grupach pracodawców był większy, niż w grupie stosującej go jedynie przed wprowadzeniem zmian.

Dość negatywne i zachowawcze nastawienie tej ostatniej grupy ma istotne konsekwencje dotyczące skali wykorzystania urlopów szkoleniowych. Po pierwsze, pracodawcy, jeśli nawet zdecydują się na udzielenie urlopu szkoleniowego, to często oczekują, że zostanie on odpracowany – oczywiście na zasadach dobrowolności... Po drugie, jeśli już pracownik musi skorzystać z urlopu, aby przygotować się do egzaminów bądź przygotować pracę dyplomową, mile widziane jest wykorzystanie w tym celu urlopu wypoczynkowego, a nie szkoleniowego: *Pracownik ma trochę urlopu. Jest to około dwudziestu paru dni w zależności od stażu pracy, jest to jego własna, nieprzymuszona wola doksztalcenia się oraz co robi z tym urlopem. [...] poświęcam trochę swojego czasu a nie tylko czasu pracodawcy [...].*

Szczególnie w grupie pracodawców stosujących urlopy szkoleniowe przed i po zmianach w regulacjach prawnych to nie sam fakt przyznania urlopu, ale jego długość stanowi największy problem dla pracodawcy. W rezultacie pracodawcy bez skrupowania przyznają, że pracownik nie może liczyć na urlop w wymiarze 21 dni. W tym przypadku pracownik może ubiegać się wyłącznie o urlop wypoczynkowy.

Dzięki takiemu rozwiązaniu – w oczach pracodawców – pracownik partycypuje w ponoszeniu obciążeń związanych z jego udziałem w procesach kształcenia. Takie nastawienie pracodawców do urlopu szkoleniowego niewątpliwie może skutecznie zniechęcić pracowników do podejmowania jakiegokolwiek wysiłku edukacyjnego. Tego typu podejście do urlopów szkoleniowych jest szczególnie widoczne w mikro i małych podmiotach, dla których udzielenie pracownikowi dodatkowego urlopu (w tym przypadku urlopu szkoleniowego) prowadzi do dużych problemów z utrzymaniem ciągłości pracy firmy. Na kwestie dotyczące nieprzystosowania rozwiązań w zakresie urlopu szkoleniowego do specyfiki małych przedsiębiorstw wskazywali również przedstawiciele pozostałych dwóch grup pracodawców.

Pracodawcy stosujący urlopy szkoleniowe wyłącznie po 2010 r. deklarowali, iż w przypadku spełnienia wymogów określających przyznanie urlopu

szkoleniowego taki urlop był udzielany bez żadnych trudności. Z kolei wśród pracodawców stosujących urlopy przed i po 2010 r. zdarzały się przypadki odmów (nawet przy spełnieniu wszystkich wymogów formalnych), jeśli nie było możliwe zapewnienie ciągłości pracy.

W obu tych grupach wysoce cenione jest odpracowanie czasu urlopu szkoleniowego, jeśli tylko pozwalała na to organizacja pracy w firmie. Dopuszcza się nawet możliwość pracy w dni wolne od pracy – jak daleko posunięta jest elastyczność pracodawców w tym zakresie, najlepiej pokazuje następująca wypowiedź: *W niedzielę także można odpracować.*

W grupie pracodawców stosujących urlop szkoleniowy tylko przed zmianami sprawę dodatkowo komplikuje to, że w przypadku tych form kształcenia, które mają charakter stricte zawodowy i związany z wykonywanymi w danym podmiocie gospodarczym obowiązkami służbowymi, a zajęcia odbywają się w godzinach pracy, pracodawcy wychodzą z założenia, że urlop szkoleniowy jest w zasadzie zbędny.

W ocenie tych pracodawców pracownicy starają się wykorzystywać urlop szkoleniowy w maksymalnym dostępnym wymiarze dla danej formy kształcenia. Równocześnie, co było już zasygnalizowane, pracodawcy starają się ograniczyć ten wymiar tak, aby urlop szkoleniowy nie wpływał na efektywność działań związanych z organizacją pracy oraz wynikiem finansowym.

Ciekawą taktykę zastosowali ci pracodawcy, którzy instrument ten zaczęli stosować po zmianach regulacji. Otóż formalnie nie wprowadzają oni żadnych ograniczeń, jeśli chodzi o korzystanie z urlopu w pełnym przysługującym pracownikom wymiarze, natomiast wprowadzają czynnik motywujący do tego, aby urlop ten był jak najkrótszy – przy nieobecności w pracy przekraczającej określoną liczbę dni w miesiącu pracownik nie otrzymuje premii. To rozwiązanie skutecznie „motywuje” pracowników do skracania urlopu szkoleniowego.

W grupie pracodawców stosujących urlopy szkoleniowe przed zmianami wprowadzonymi w 2010 r., jeśli już dochodzi do skierowania pracownika na kształcenie, w którym urlop szkoleniowy przysługuje, a pracownik jest tego świadomy i z pewnością się będzie o niego ubiegał, pracodawca, aby zabezpieczyć tę inwestycję, zawiera z pracownikiem umowę szkoleniową. Sami pracodawcy są zdania, że fakt istnienia umowy szkoleniowej ogranicza skłonność pracowników do podejmowania działań edukacyjnych, jak również wpływa na zmniejszenie skłonności do korzystania z urlopu szkoleniowego.

Natomiast pracodawcy, którzy zaczęli stosować urlop szkoleniowy dopiero według nowych regulacji, z dużą obawą podchodzili do podpisywania umów szkoleniowych. Ta obawa wyływa przede wszystkim z niepewności co do przyszłości podmiotu gospodarczego – chodzi głównie o konsekwencje takiej umowy w przypadku, jeśli podmiot zbankrutuje lub będzie zmuszony zakończyć swoją działalność przed upływem terminu zapisanego w umowie z pracownikiem.

Procedura składania wniosku o urlop szkoleniowy jest identyczna jak w przypadku wniosku o urlop wypoczynkowy – tu szczególnie istotne jest poinformowanie pracodawcy z odpowiednim wyprzedze-

niem (większość pracodawców nie toleruje sytuacji, w której pracownik występuje o urlop – nawet na żądanie – z jednodniowym wyprzedzeniem). Zdarzały się jednak przypadki, iż udzielenie urlopu szkoleniowego było warunkowane zapewnieniem zastępstwa przez innych pracowników – to pracownik starający się o urlop szkoleniowy musiał uzgodnić i zapewnić takie zastępstwo. Można stwierdzić, iż niepisana zasada jest, iż to pracownik stara się o zastępstwo lub w innej formie zapewnia sprawne wykonywanie zadań na jego stanowisku pracy.

W zasadzie wszystkie badane grupy pracodawców dość niechętnie udzielały zwolnienia z całości lub części dnia pracy w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym. Udzielenie takiego zwolnienia wiąże się bowiem z koniecznością zorganizowania zastępstwa, a często także oczekuje się, że pracownik odpracuje ten dzień w późniejszym terminie.

Perspektywa instytucji

Ostatni element prac badawczych zrealizowanych w ramach projektu *Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika* obejmował przeprowadzenie zogniskowanego wywiadu grupowego z przedstawicielami związków zawodowych, przedstawicielami organizacji pracodawców oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Badanie to pozwoliło spojrzeć na problematykę analizowanych instrumentów z szerszej perspektywy doświadczeń instytucji biorących udział w kształtowaniu polityki rynku pracy i kształcenia ustawicznego w podmiotach gospodarczych w Polsce.

Jednym z poruszonych tematów, który wzbudzał kontrowersje wśród przedstawicieli instytucji, była kwestia maksymalnego wymiaru urlopu szkoleniowego. Praktyka stosowania tego instrumentu wspierania kształcenia ustawicznego wskazuje, że nawet jeśli pracodawcę i pracownika wiąże umowa szkoleniowa, która stwierdza, iż pracownikowi przysługuje 21 dni urlopu szkoleniowego, to pracownik w rzeczywistości wykorzystuje tylko część tego urlopu bądź urlop rozkładany jest na kilka transz.

Akurat to ostatnie rozwiązanie można uznać za przykład dobrej praktyki i warto je propagować w polskich podmiotach gospodarczych. Sprawia ono, iż z jednej strony nieobecność pracownika w pracy nie jest wtedy tak dokuczliwa dla pracodawcy, a z drugiej strony pracownik lepiej może rozłożyć obciążenia związane z przygotowaniem pracy dyplomowej: [...] *pracodawca chętnie przyzna te 21 dni pracownikowi, ale ten niech je rozkłada na kilka etapów. Przecież on nie bierze tego urlopu, żeby napisać całą pracę magisterską w ciągu 21 dni, bo jest to niemożliwe. Ten urlop ma go tylko wspierać w kształceniu, pozwolić na doszlifowanie pracy, czy douczenie się do egzaminu.*

Urlop w wymiarze 6 dni przysługujący w związku z przystąpieniem do egzaminu eksternistycznego, maturalnego lub potwierdzającego kwalifikacje zawodowe nie budził większych kontrowersji – jedynie jeden uczestnik był zdania, że ten wymiar jest niewystarczający w przypadku egzaminu maturalnego, szczególnie jeśli do egzaminu podchodzi pracownik w zaawansowanym wieku.

Konsekwencją różnego wymiaru przysługującego urlopu szkoleniowego jest zróżnicowanie w stopniu sformalizowania procedur jego udzielania. Otóż przy urlopie 21-dniowym procedura ma zawsze charakter pisemny (w przypadku kształcenia finansowanego lub współfinansowanego przez pracodawcę lub odpowiednio zapisy znajdują się w umowie szkoleniowej). Natomiast przy urlopie w wymiarze 6-dniowym często praktykowane są procedury mniej sformalizowane, bazujące na ustaleniach ustnych. To rozwiązanie jest mniej korzystne z punktu widzenia pracowników – pisemny zapis daje gwarancję realizacji świadczenia i jednocześnie ułatwia dochodzenie swoich praw, jeśli pracodawca nie wywiązał się z przyjętych zobowiązań.

Zmiany wprowadzone nowelizacją kodeksu pracy w 2010 r. w zakresie urlopu szkoleniowego zostały ocenione jako bardziej korzystne dla pracodawców. Na taką ocenę składają się dwie podstawowe kwestie:

- po pierwsze, doprecyzowano, w jakich przypadkach przysługuje urlop szkoleniowy,
- po drugie, ograniczono (i to znacznie dla niektórych form kształcenia) przysługujący pracownikowi wymiar urlopu.

W rezultacie większość uczestników wywiadu zgodziła się z tezą, iż nowe przepisy nie tworzą pracownikom dobrych warunków dla wsparcia rozwoju kompetencji w ramach kształcenia ustawicznego.

W kontekście rozważań na temat wykorzystania urlopu szkoleniowego należy podkreślić, że pracodawcy różnicują dostęp do urlopów szkoleniowych ze względu na cechy społeczno-demograficzne pracowników. Takie działanie jest konsekwencją różnicowania dostępu do kształcenia ustawicznego (szczególnie tego inicjowanego przez pracodawców) pod kątem maksymalizacji stopy zwrotu uzyskiwanej z inwestycji w kapitał ludzki.

W rezultacie z różnych form kształcenia finansowanego przez pracodawców, a zatem także z urlopu szkoleniowego, najczęściej korzystają osoby młode, zatrudnione na stanowiskach biurowych, pracujące w sektorze publicznym.

Ta większa skłonność do udzielania urlopów szkoleniowych w sektorze publicznym (nie potwierdzona w pozostałych modułach badania) wynika – zdaniem uczestników wywiadu – z tego, że w sektorze publicznym bardziej rygorystycznie podchodzi się do przestrzegania przepisów prawa, niż ma to miejsce w sektorze prywatnym:

– *W sektorze publicznym pracodawca nie ukrywa tego, co się pracownikowi należy. Tu jest większa kontrola [...].*

– *[...] W prywatnych firmach ustala się tak, jak chce pracodawca, a w budżetowej się trzyma paragrafów, których się nie przeskoczy.*

Ten problem przestrzegania przepisów przez pracodawców pojawił się również w kontekście realnej możliwości egzekwowania swoich praw przez pracowników. Nawet w przypadku łamania prawa przez pracodawcę pracownik zazwyczaj nie podejmuje przysługujących mu kroków prawnych w obawie przed utratą pracy – bardzo dobrze oddaje to wypowiedź jednego z uczestników wywiadu: *[...] pracownik w firmie prywatnej i tak nie pójdzie do nikogo na skargę i tego nie powie. On boi się, że może zostać zwolniony.*

W odniesieniu do zwolnienia z całości lub części dnia pracy przysługującego w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym ocena prawidłowości wykorzystania tego instrumentu była bardziej pozytywna, niż w przypadku ocen dokonanych przez konkretnych pracodawców i pracowników.

Mimo iż nie istnieją standardowe i powszechne procedury dotyczące zasad postępowania w przypadku korzystania z tego instrumentu, pracodawcy generalnie przyznają pracownikom to świadczenie, jeśli spełnione zostały przesłanki określone w kodeksie pracy.

PODSUMOWANIE

Chociaż urlop szkoleniowy i zwolnienie z całości lub części dnia pracy w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym są instrumentami funkcjonującymi w polskim systemie od ponad 60 lat, ich popularność nie jest zbyt duża. A jest to kwestia mająca istotne znaczenie w kontekście rosnącej roli kompetencji dla rozwoju społeczno-ekonomicznego i budowania gospodarki opartej na wiedzy oraz społeczeństwa informacyjnego. Nie ma bowiem wątpliwości, że utrzymanie konkurencyjności polskiej gospodarki będzie wymagało ciągłego doskonalenia kadr w ramach kompleksowych systemów uczenia się przez całe życie.

Udział pracowników w różnych formach kształcenia będzie z pewnością utrudniony, jeśli nie uzyskają oni wsparcia w postaci dodatkowego czasu potrzebnego na ustrukturyzowanie wiedzy i rzetelne przygotowanie się do jej formalnej weryfikacji w ramach egzaminów. Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu *Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika* jednoznacznie wskazują, iż pracownicy podnoszący kwalifikacje mają problemy z pogodzeniem kształcenia z wykonywaniem obowiązków zawodowych. Problemy te w skrajnych sytuacjach prowadzą do rezygnacji z udziału w kształceniu, a w większości przypadków do konieczności nadrobienia zaległości, jakie nawarstwiły się w trakcie nieobecności pracownika.

Urlopy szkoleniowe i (w mniejszym zakresie) zwolnienie z całości lub części dnia pracy są instrumentami, które niechętnie są wykorzystywane w polskich podmiotach gospodarczych. Niewiele pomogła zmiana w regulacjach dotyczących tych instrumentów wprowadzona nowelizacją kodeksu pracy w 2010 r., która została oceniona jako bardziej korzystna dla pracodawców niż pracowników. Ograniczyła bowiem wymiar urlopu szkoleniowego związanego z udziałem pracownika w kształceniu prowadzonym w formie studiów, a także zmniejszyła jego zróżnicowanie w zależności od formy kształcenia.

Możliwe, że brak widocznego zwiększenia zainteresowania pracodawców tym instrumentem związany jest z relatywnie krótkim okresem obowiązywania nowych przepisów oraz zmniejszeniem ogólnej aktywności edukacyjnej podmiotów gospodarczych, wynikającym ze spowolnienia gospodarczego, jakie dotknęło Polskę w ostatnim czasie. Jednak bardziej prawdopodobne jest, iż sama zmiana regulacji miała niewielkie znaczenie dla stopnia wykorzystania urlopu szkoleniowego w polskich przedsiębiorstwach.

Wykorzystanie to warunkowane jest bowiem przede wszystkim czynnikami finansowymi oraz organizacyjnymi, które obciążają głównie pracodawców. Pierwszy czynnik dotyczy kosztu, jaki pracodawca ponosi w związku z nieobecnością pracownika (składa się na to koszt wynagrodzenia plus koszt utraconej produkcji). Drugi czynnik, o kluczowym znaczeniu w mikropodmiotach, to problem z utrzymaniem ciągłości pracy i konieczności organizacji zastępstw. W rezultacie pracodawcy skłonni są udzielać urlopu szkoleniowego, jeśli jest krótki i nie zaburza pracy przedsiębiorstwa. Natomiast zdecydowanie odmawiają udzielenia urlopu w wymiarze 21 dni (szczególnie, jeśli miałby to być urlop jednorazowy i ciągły). Równocześnie pracownicy sygnalizują, że wymiar urlopu szkoleniowego jest zazwyczaj niewystarczający. Pogodzenie perspektywy pracodawców i pracowników w tym zakresie nie będzie łatwe, co nie znaczy, że nie jest możliwe.

Jak na razie pracodawcy starają się minimalizować realny wymiar urlopu szkoleniowego, z jakiego korzystają pracownicy. Pracodawcy nie kryją, że jeśli tylko mogą, to nie informują swoich pracowników o przysługującym im prawie do urlopu szkoleniowego. W rezultacie poziom wiedzy o przysługujących pracownikom prawach w związku z uczestnictwem w kształceniu ustawicznym jest niski, co niewątpliwie wpływa na mniejszy zakres wykorzystania tego instrumentu, niż byłoby to potencjalnie możliwe.

Jednym z rozwiązań wspierających szersze wykorzystanie urlopu szkoleniowego jest rozważenie możliwości współfinansowania ze środków, przykładowo, Funduszu Pracy kosztu, jaki pracodawca ponosi w związku z udzieleniem pracownikowi takiego urlopu, w szczególności, jeśli jest to urlop w wymiarze 21 dni.

Rzetelne podstawy do podejmowania jakichkolwiek kroków mających na celu zwiększanie wykorzystania urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy zapewniłoby wprowadzenie systemu monitorowania tych instrumentów. Bez tego trudno będzie określić, jakie działania będą skuteczne, a jakie nie.

¹ Moralna deprecjacja kapitału ludzkiego (z ang. *economic obsolescence*) przejawia się w niedostosowaniu umiejętności zasobów pracy do wymagań stawianych przez pracodawców. Mimo iż zasoby pracy dysponują określonym zasobem kapitału ludzkiego, jest on „przestarzały” i nieprzystający do potrzeb nowoczesnego rynku pracy. Może to przejawiać się w tym, że na rynku pracy popyt na dane umiejętności/zawody się skończył, w rezultacie ich

rynkowa wartość spadła do zera. Por. (Allaart i in. 2002: 119–138).

- ² Ten problem jest opisany w literaturze przedmiotu. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych przeprowadził wiele badań w tym obszarze. Por. m.in. (Kryńska red. 2007, 2008, 2009).
- ³ Swoją drogą zastanawiające jest, jakie przesłanki, przy braku twardych danych statystycznych, legły u podstaw wprowadzenia zmian w przepisach regulujących zasady udzielania i wykorzystania urlopu szkoleniowego.
- ⁴ Po zmianach przepisów w 2010 r. pojawiło się wiele komentarzy i opisów prezentujących konsekwencje tych zmian wraz ze wskazówkami, jak stosować nowe przepisy dotyczące urlopu szkoleniowego.
- ⁵ W rezultacie takiego zapisu ustawowego urlop szkoleniowy nie przysługuje osobom uczestniczącym w studiach podyplomowych, gdyż studia te kończą się wydaniem zaświadczenia ukończenia studiów, a nie dyplomu. Nie jest również wymagana obrona pracy dyplomowej.
- ⁶ Takie wnioski wyciągnięto na podstawie rozmów z przedstawicielami pracodawców oraz związków zawodowych w tamtym czasie.
- ⁷ Co istotne, pracodawcy stosujący urlopy szkoleniowe przed i po wprowadzeniu zmian w przepisach zadeklarowali, iż nigdy nie informowali pracowników o przysługujących im prawach z własnej woli. Można więc przypuszczać, że to odpowiednia postawa pracowników ma istotne znaczenie dla wykreowania polityki informacyjnej w podmiotach gospodarczych wspierającej kształcenie ustawiczne, a w konsekwencji większe wykorzystanie urlopu szkoleniowego.

LITERATURA

- Allaart P., Kerkhofs M., de Koning J. (2002), *Skills Obsolescence and Technological Progress: an Empirical Analysis of Expected Skill Shortages*, „The Economics of Skills Obsolescence”, vol. 21, s. 119–138.
- Arendt Ł., Kukulak-Dolata I., Poliwczak I. (2009), *Perspektywy implementacji modelu flexicurity na poziomie przedsiębiorstw*, w: *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje*, Red. E. Kryńska, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- Kryńska E., red. (2009), *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje*, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- Kryńska E., red. (2008), *Kształcenie ustawiczne pracowników*, MPiPS, Warszawa.
- Kryńska E., red. (2007), *Kapitał ludzki w małych i średnich przedsiębiorstwach – przystosowania do technologii informatycznych*, Wyniki badań empirycznych, tom II, IPiSS, Warszawa.
- Naisbitt J. (1997), *Megatrendy. Dziesięć nowych kierunków zmieniających nasze życie*, Zysk i S-ka, Poznań.
- Training leave. Policies and practice in Europe* (2012), Research Paper no 28, CEDEFOP, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

SUMMARY

The paper presents results of the research study on the use of training leave and release from all or part of the day of work in the Polish entities. The analysis was conducted in the context of changes in the terms of use of these instruments, which took place in 2010. As a background for discussion the findings of a comparative analysis of the various systems of training leave in the European Union was elaborated. The paper discusses the importance of factors determining the use of training leave in Poland in the opinion of the various actors in the labor market – employees and trade unions; employers and their organizations; the National Labour Inspectorate. The analyzes show that the change in legal framework had little impact on the use of training leave in the Polish entities. The utilization of this instrument is conditioned mainly by factors of a financial and organizational nature from the side of employers.

* * *

BARIERY WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW WSPIERANIA KSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW

Iwona Kukulak-Dolata
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WPROWADZENIE

Kształcenie i szkolenia są jednym z kluczy do realizacji celów strategii *Europa 2020*. Dlatego inwestycje te powinny być traktowane jako priorytetowe w krajach Unii Europejskiej. W Polsce kwestia ta nie znajduje dostatecznego odzwierciedlenia w poziomie edukacji osób dorosłych. Dowodzi o tym poziom wskaźnika partycypacji osób w wieku 25–64 lat w kształceniu i szkoleniu, który ma małą wartość w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej. Niski poziom uczestnictwa osób ze wskazanego przedziału wiekowego pozostaje w ostrym kontraście do aktywności edukacyjnej osób do 24. roku życia (por. Kotowska 2012: 38, 43).

Stan ten obserwowany jest od dawna, a na zwiększenie przytoczonego wskaźnika nie ma wpływu rozwijający się rynek usług edukacyjnych ani coraz większa podaż szkoleń dofinansowywanych z funduszy publicznych krajowych i europejskich. Powstaje w związku z tym pytanie, co powoduje, że kreowane przez państwo instrumenty, które mają wspierać proces edukacji, nie są uruchamiane i nie wpływają na upowszechnienie uczenia się wśród osób dorosłych. Problem ten został podjęty w prezentowanym opracowaniu.

Celem artykułu jest przedstawienie barier ograniczających korzystanie z instrumentów wspierających proces kształcenia ustawicznego. Analizy przeprowadzone zostały z perspektywy pracodawców i pracowników. W artykule wskazano również propozycje głównych podmiotów rynku pracy dotyczące rozwiązań pozwalających na szersze wykorzystanie w praktyce instrumentów, które zgodnie z pierwotnymi założeniami powinny wspierać rozwój zasobów ludzkich.

Interesujące nas dwa instrumenty wsparcia edukacji dorosłych, tj. urlopy szkoleniowe i zwolnienia z całości lub części dnia, mogą mieć zastosowanie zarówno w sytuacji, kiedy pracodawca wyrazi lub nie wyrazi zgody na kształcenie pracownika. Różnica w ich zastosowaniu dotyczy pewnych kwestii finansowych, jakie implikuje ich uruchomienie. I tak w przypadku akceptacji przez pracodawcę aktywności edukacyjnej pracownika, ten pierwszy jest zobligowany do umożliwienia pracownikowi korzystania z urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia, gwarantując wynagrodzenie, mimo iż pracownik jest nieobecny. Natomiast w sytuacji, gdy pracodawca nie wyrazi zgody na kształcenie zatrudnionej osoby, pracownik nie ma gwarancji uzyskania wymienionych wyżej przywilejów związanych ze szkoleniem.

Brak gwarancji nie oznacza, że pracownik jest zupełnie pozbawiony możliwości korzystania z tych instrumentów. Czasami pracodawcy umożliwiają korzystanie z urlopów szkoleniowych, czy zezwalają na zwolnienie pracownika z całości i części dnia, ale wiąże się to z pomniejszeniem wynagrodzenia zatrudnionego za czas nieobecności.

W artykule wskazano bariery dotyczące stosowania urlopów szkoleniowych i zwolnienia z części dnia

lub całości z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Opracowano je na podstawie wyników badań jakościowych, jakie przeprowadzono w ramach projektu *Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników*, realizowanego przez pracowników Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych*.

Z przeprowadzonych badań wynika, że trudno jest obecnie mówić o barierach odnoszących się tylko do dwóch wymienionych instrumentów, bowiem dotyczą one na ogół sytuacji, kiedy pracodawca akceptuje aktywność edukacyjną pracownika, bez względu na to czy ją inicjuje, czy też ona jest wynikiem samodzielnych decyzji pracownika. Sam fakt wyrażenia zgody na kształcenie osób zatrudnionych automatycznie uruchamia określone instrumenty, dlatego respondenci w ramach badań, starając się zdefiniować bariery stosowania urlopów szkoleniowych i zwolnienia z części dnia lub całości, mieli często na uwadze te odnoszące się do ogółu instrumentów determinujących proces kształcenia dorosłych.

BARIERY Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKÓW

Bariery zidentyfikowane przez pracowników w zakresie stosowanych instrumentów kształcenia dorosłych można podzielić na kilka grup. Jedną z nich są **bariery o charakterze mentalnym**, które wiążą się z innymi barierami. Wyniki badań wskazują, że wielu pracowników nie jest zainteresowanych rozwojem swojego kapitału ludzkiego. Nie są oni przekonani o konieczności jego zwiększania poprzez edukację, bowiem nie dostrzegają związku między inwestycjami w kapitał ludzki a korzyściami, jakie z tego tytułu powinni uzyskać.

Korzystając te, zgodnie z literaturą przedmiotu, mogą mieć różnorodny charakter i najczęściej powinny poprawiać pozycję osób objętych kształceniem na rynku pracy. Należy tutaj wspomnieć chociażby o fakcie, że wyższy poziom wykształcenia i większy zasób kwalifikacji skutkuje większą szansą znalezienia pracy bądź jej utrzymania.

* Badania jakościowe przeprowadzono w połowie 2012 r. Do ich realizacji wykorzystano indywidualne wywiady pogłębione (IDI) i zogniskowane wywiady grupowe (FGI). Pierwszą techniką (IDI) objęto pracowników, którzy byli na szkolenia kierowani przez pracodawców i korzystali z urlopu szkoleniowego (5 osób), jak i tych, którzy uczestniczyli w szkoleniach, ale nie korzystali z urlopu szkoleniowego oraz ze zwolnienia z części lub całości dnia pracy (5 osób). Natomiast techniką FGI objęto dwie grupy respondentów. Jedną tworzyli pracodawcy, którzy stosowali urlopy szkoleniowe przed wprowadzeniem zmian w przepisach na ten temat, pracodawcy, którzy zaczęli stosować urlopy szkoleniowe po wprowadzeniu zmian w przepisach oraz pracodawcy, którzy stosowali urlopy szkoleniowe przed i po wprowadzeniu zmian w przepisach. Drugi zogniskowany wywiad przeprowadzono z pracodawcami, przedstawicielami związków zawodowych, przedstawicielami organizacji pracodawców oraz z pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy.

Ponadto aktualizacja bądź zdobycie nowych umiejętności mogą okazać się niezwykle przydatne w już wykonywanym zawodzie, czy na zajmowanym stanowisku pracy, bowiem przyczyniają się do usprawnienia realizowanych zadań i zwiększają ich efektywność. Sygnalizowane korzyści mogą również mieć wymiar finansowy, oznaczający zwiększenie wynagrodzenia lub przyznanie premii pracownikowi z tytułu podniesienia poziomu wiedzy i umiejętności. To podejście nawiązuje do teorii kapitału ludzkiego i powiązania płacy z produktywnością pracownika, która rośnie dzięki inwestycjom w kapitał ludzki.

Zidentyfikowane w ramach badań negatywne postawy pracowników wobec kształcenia są wynikiem kolejnych barier. Należy w tym miejscu wskazać te **o charakterze informacyjnym**, które dotyczą wielu obszarów. W jednym z nich występuje brak wiedzy pracowników o dziedzinach i kierunkach tematycznych, w których powinni się kształcić. Pracownicy nie są w pełni świadomi luk w swoich kompetencjach i potrzeb kwalifikacyjnych rynku pracy. Problem ten (zdaniem badanych) wiąże się z brakiem w firmach komórek organizacyjnych czy osób, które byłyby odpowiedzialne za rozwój kapitału ludzkiego i ustalenie ścieżki rozwoju zawodowego zatrudnionych osób. Wskazanie ścieżki powinno umożliwić zdefiniowanie punktów docelowych dla poszczególnych pracowników przechodzących przez różne stanowiska pracy i określenie wymagań, jakie powinni oni spełniać obejmując je. Wymagania dotyczyłyby kwalifikacji formalnych, doświadczenia zawodowego, umiejętności i czasu niezbędnego do ich osiągnięcia.

Wymienione ustalenia dotyczyć powinny konkretnych stanowisk i osób je obsługujących, a ich znajomość sprzyjałaby podejmowaniu decyzji o kształceniu przez pracowników i decyzji pracodawców na temat uruchomienia instrumentów stymulujących rozwój kapitału ludzkiego w ich firmach. Brak profesjonalnych działań w wymienionych wyżej obszarach jest symptomatyczny dla małych przedsiębiorstw i mikrofirm. Można je zatem zaliczyć do barier uniemożliwiających wykorzystanie instrumentów wspierających proces kształcenia ustawicznego.

Bariera informacyjna odnosi się również do **braku wiedzy pracowników na temat ich praw i obowiązków wynikających z uczestniczenia w kształceniu ustawicznym**. Kwestia ta odnosi się zarówno do kształcenia akceptowanego przez pracodawcę, jak i kształcenia, w którym uczestniczy pracownik, mimo iż pracodawca formalnie go nie popiera. Brak wiedzy oznacza, że pracownicy podejmujący naukę wykorzystują na ten cel urlop wypoczynkowy, a nie szkoleniowy. Zjawisko to dotyczy nawet takich sytuacji, kiedy pracodawca sam skierował zatrudnioną osobę na szkolenie.

Wielu pracujących uważa, że sfinansowanie przez firmę ich udziału w szkoleniach jest jedynym wsparciem, jakiego można od niej oczekiwać w myśl obowiązujących przepisów prawnych. Natomiast inne osoby są przeświadczone o tym, że przyznanie urlopu szkoleniowego leży wyłącznie w gestii pracodawcy i zależy od jego dobrej woli. O niskiej znajomości przepisów prawnych w analizowanym obszarze dowodzi również fakt częstego mylenia przez pracowników instrumentów, takich jak urlop szkoleniowy i zwolnienia z dnia pracy w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym. Tylko niektórzy są świadomi ich istoty i różnią urlop szkoleniowy od zwolnienia z dnia pracy.

Warto jednak dodać, że ci pracownicy, którzy różnicują powyższe instrumenty, nie posiadają pełnej wiedzy na temat ich wymiaru, czy ogólnych zasad funkcjonowania.

Kolejną barierą kształcenia ustawicznego dorosłych i ograniczeniem w dostępie do jego instrumentów jest **miejsce pracy pracowników**. Badani uważają, iż szanse uczestniczenia w kształceniu ustawicznym i korzystania z określonych instrumentów są determinowane lokalizacją ich stanowiska pracy, określoną wielkością firmy, charakterem jej własności oraz rodzajem wykonywanej pracy. Ich zdaniem możliwości kształcenia w mniejszym stopniu pojawiają się w sektorze prywatnym, w małych firmach czy mikropodmiotach oraz dla osób zajmujących stanowiska typowo robotnicze.

Generalnie osoby ze stanowisk nierobotniczych, tzw. umysłowych, mogą liczyć w większym stopniu na akceptację przez pracodawców ich uczestnictwa w procesie kształcenia ustawicznego. Takim osobom, zdaniem badanych, pracodawcy częściej udzielają płatnych urlopów szkoleniowych.

Warto jednak zauważyć w tym przypadku zróżnicowane podejście pracodawców do stosowania tego instrumentu. Jest on przede wszystkim uruchamiany na rzecz osób będących słuchaczami na studiach magisterskich. Rzadziej pracodawcy są skłonni przyznawać urlopy na ukończenie studiów licencjackich, czy przystąpienie do egzaminu dojrzałości.

Następna **bariera ma charakter organizacyjny** i znajduje szczególny wymiar w mikroprzedsiębiorstwach, a więc w podmiotach zatrudniających do 9 osób. Nieobecność w firmie nawet jednego pracownika przez kilka dni lub godzin dziennie może być dokuczliwa dla pracodawcy ze względu na ujawniające się problemy, które zaburzają sprawne funkcjonowanie firmy. Powoduje to konieczność wprowadzenia zmian w organizacji pracy poprzez zapewnienie zastępstwa, jednak to generuje nowe koszty. Dlatego częściej pracodawcy decydują się na inne rozwiązanie, polegające na zobligowaniu pracownika do wcześniejszego wykonania zadań w związku z jego nieobecnością wynikającą z udziału w kształceniu. Implikuje to kumulację pewnych obowiązków, co może powodować zmęczenie wśród pracowników i generować niechęć do kształcenia.

Na problem ten zwracali również uwagę pracownicy z małych i średnich firm. Wskazane praktyki prowadzą do dwojakich konsekwencji – konieczności nadrobienia zaległości, które kumulują się podczas kształcenia, bądź rezygnacji z udziału w kształceniu, jeśli potencjalne zaległości są nie do nadrobienia.

Wyróżnione uwarunkowania powodują, że pracownicy starają się tak dobrać formy kształcenia, aby uczestnictwo w nich w jak najmniejszym stopniu kolidowało z wykonywaniem obowiązków służbowych. Dlatego decydują się na wybór krótkich form kształcenia typu kursy, seminaria, w których uczestnictwo ogranicza lub minimalizuje liczbę zwolnień z całości lub części dnia. Rzadziej uczestniczą w formalnym kształceniu w postaci studiów, a jeśli jest ono podejmowane, to fakt ten jest często ukrywany przed pracodawcą.

Pracujący obawiają się zwolnienia ze strony pracodawcy, który jest świadomy konsekwencji, jakie mogą powstać na skutek ukończenia studiów przez pracow-

nika, a które mogą oznaczać jego odejście ze względu na oferowane warunki pracy. Ukrywanie przez pracowników kształcenia w formie studiów i niedomaganie się wsparcia od pracodawcy w postaci płatnego urlopu szkoleniowego, zwolnienia z części dnia pracy czy pokrycia kosztów studiów wiąże się z obawą konieczności podpisania klauzuli spłaty (z ang. *payback-clause*), dotyczącej zwrotu kosztu kształcenia poniesionego przez pracodawcę w przypadku odejścia pracownika z pracy przed upływem umownego okresu. Pracujący są świadomi możliwości zajścia takiego zdarzenia i nie chcą wiązać się w dłuższej perspektywie z obecnym pracodawcą.

Badani pracujący wskazują również na **bariery o charakterze instytucjonalnym**, jakie występują po stronie podaży rynku edukacyjnego. Z jednej strony obserwuje się dynamiczny rozwój tego segmentu rynku, ale ma on wymiar ilościowy. Z drugiej strony oferty edukacyjne wielu instytucji nie uwzględniają potrzeb poszczególnych sektorowych czy terytorialnych rynków pracy. Zdaniem badanych wadliwa jest jakość programów i treści proponowanego kształcenia, co zniechęca do uczestnictwa.

Jest to dość poważny problem w sytuacji, kiedy obserwujemy w gospodarce rozbieżności między systemem edukacji a zapotrzebowaniem podmiotów na kwalifikacje i umiejętności, i kiedy państwo tworzy pomoc dla instytucji edukacyjnych w dostępie do funduszy publicznych. Wsparcie to niejednokrotnie oznacza subsydiowanie wielu ofert szkoleniowych (np. przez Fundusz Pracy czy EFS). Praktyka pokazuje, że usługi edukacyjne nie są monitorowane i weryfikowane, co prowadzi do niskiej jakości kształcenia i petyfikuje bierność instytucji edukacyjnych, a sama edukacja dorosłych staje się iluzją.

Niektórzy badani do barier zaliczali te **o charakterze finansowym**. Problem ten był przede wszystkim dostrzegany wśród pracujących stanowiących grupy zawodowe, od których wymagane jest ciągle doskonalenie umiejętności, jak np. nauczyciele. Z przeprowadzonych wywiadów z nauczycielami wynika, że nie ma jednolitego podejścia do kwestii finansowania (lub współfinansowania) ich kształcenia, przy czym charakterystyczne jest, że wśród badanych rzadko miało miejsca pełne finansowanie ze strony pracodawcy. W wielu przypadkach maksymalny wkład szkoły w koszty kształcenia nauczycieli wynosił od 25% do 50%.

Należy również nawiązać do praktyki świadomego rezygnowania przez nauczycieli z przysługujących im instrumentów wsparcia w sytuacji, kiedy pracodawca w 100% finansował koszty kształcenia. Uzyskana pomoc finansowa jest w tym przypadku dla nich istotniejsza, niż możliwość korzystania z urlopu szkoleniowego lub zwolnienia z całości lub części dnia.

BARIERY Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW

W tej części artykułu bariery wykorzystania instrumentarium wspierania kształcenia dorosłych będą przedstawione w kontekście stosunku pracodawców do kształcenia ustawicznego. Bariery te w wielu przypadkach częściowo pokrywają się z tymi wskazywanymi przez pracowników, ale czasami mają inny wymiar, bowiem wiążą się z odmiennymi problemami, jakie są spostrzegane przez drugą stronę rynku pracy, czyli pracodawców.

Jak pokazują wyniki badań, pracodawcy rzadko w sposób aktywny włączają się w proces edukacji ustawicznej zatrudnionego personelu (zob. Górniak 2012: 141; Szczukocka i in. 2012; Bukowski 2010: 155; Kryńska 2008). Powodów tego typu zachowań jest wiele i są one ze sobą powiązane. Jednym z nich jest **brak świadomości wśród pracodawców o konieczności i opłacalności inwestowania w kapitał ludzki**. Problem ten wiąże się z brakiem funkcjonowania w wielu firmach działów odpowiedzialnych za rozwój kapitału ludzkiego.

Kwestia ta jest uwzględniana czasami w działaniach jednostek HR przedsiębiorstw, które jednak nie zajmują się, jak wynika z wyników badań, **rozpoznanie zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i umiejętności w dłuższej perspektywie, czy ustaleniem ścieżki kariery zawodowej** zaangażowanych zasobów pracy.

Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych jest istotne dla każdego przedsiębiorstwa, bowiem może usprawnić jego funkcjonowanie, wzrost konkurencyjności na rynku ze względu na lepszą jakość pracy osób, których kapitał ludzki ulega zwiększeniu. Pozwala ono przede wszystkim opracować plan szkoleń, czyli ustalić pewne priorytety dla wybranych obszarów tematycznych, określić środki finansowe i je zabezpieczyć oraz inne instrumenty, które dotyczą realizacji tych przedsięwzięć. Rozwój kapitału ludzkiego jest w takich warunkach bardziej transparentny, a jego nosiciele są bardziej zmotywowani do uczestniczenia w szkoleniach.

Zidentyfikowanie zapotrzebowania na kapitał ludzki i ustalenie dla pracowników określonej ścieżki rozwoju zawodowego powinno być skorelowane ze strategią rozwoju firmy. Strategii takiej dość często są pozbawione małe firmy, a uwarunkowania makroekonomiczne powodują konieczność ich weryfikacji w firmach, które je opracowały (*Raport... 2011*).

Problem ten jest istotny w warunkach **kryzysu, który pracodawcy spostrzegają jako nadrzędną barierę ich uczestnictwa w kształceniu ustawicznym**. Funkcjonowanie przedsiębiorstw w warunkach dekonjunkury oznacza konieczność ograniczania wydatków, a więc i eliminowanie określonych grup kosztów, które mogą jeszcze bardziej pogorszyć sytuację ekonomiczno-finansową firm. Oszczędności te często oznaczają rezygnację z finansowania szkoleń pracowników i uruchamiania innych instrumentów sprzyjających kształceniu pracowników. Występujące natomiast w firmach luki kompetencyjne likwidowane są poprzez zatrudnianie pracowników z zewnętrznego rynku pracy. Decyzjom takim sprzyja wysokie bezrobocie (szczególnie w okresie kryzysu), które oznacza, że na rynku pracy wśród osób poszukujących zatrudnienia można znaleźć osoby spełniające ich oczekiwania w zakresie wymaganego potencjału kompetencyjnego. Ponadto istnieje zawsze możliwość pozyskania pracownika z innej firmy; kwestią jest tylko ustalenie odpowiednich warunków pracy, które skłonią potencjalnych pracowników do zmiany miejsca zatrudnienia.

Praktyka ta oznacza zatem możliwość **„podkupywania pracowników” z innych firm** i jest ona dostrzegana jako kolejna bariera w inicjowaniu kształcenia ustawicznego przez pracodawców. W takiej sytuacji osoby zarządzające firmą obawiają się podejmowania inwestycji w kapitał ludzki, bowiem istnieje ryzyko,

iż poniesione koszty szkoleń nie zostaną zwrócone w postaci zysków. Przeszkoleni pracownicy przejdą do innych przedsiębiorstw i dla nich będą generować odpowiednio dochody, albo zdecydują się na założenie własnej działalności gospodarczej.

To niewątpliwie jest jednym z wyznaczników ograniczonej skłonności pracodawców do podejmowania działań w zakresie edukacji. Zdaniem pracodawców problem ten jest szczególnie istotny w kontekście zatrudniania osób młodych, wkraczających na rynek pracy, których potencjał kwalifikacyjny nie odpowiada oczekiwaniom pracodawców. Zatrudnienie ich implikuje ponoszenie przez pracodawców dodatkowych kosztów, związanych z dostosowywaniem ich potencjału roboczego do oferowanych miejsc pracy. Ponadto specyfiką tego rodzaju zasobów pracy jest ich wysoka mobilność w przekroju zawodowym, międzyzakładowym i przestrzennym. Cecha ta znacznie ogranicza możliwości wydłużania stażu pracy osób młodych w jednej firmie i jest wpleciona w ich indywidualne plany zawodowe.

Decyzje pracodawców na temat uczestnictwa ich załogi w kształceniu implikują uwarunkowania gospodarcze. Nadrzędną rolę w tej grupie czynników pełnią **aspekty finansowe, które można uznać za barierę podstawową** (*Raport... 2011*). Fakt jej występowania obserwowany jest najczęściej w firmach średnich i małych. Ten sektor przedsiębiorstw generalnie krytycznie ocenia koszty zatrudniania pracowników, które są zbyt wysokie i hamują ponoszenie tych dodatkowych, które mogłyby być przeznaczone na rozwój kapitału ludzkiego. Pracodawcy nie akceptują bądź nie uczestniczą w finansowaniu kształcenia ustawicznego swoich pracowników, bowiem są to zbyt kosztowne dla nich przedsięwzięcia.

Jak już wcześniej wspomniano, bardziej opłacalnym działaniem jest poszukiwanie odpowiednich pracowników na zewnętrznym rynku pracy, mimo iż to również generuje określone koszty, np. transakcyjne, ale są one niższe od tych, jakie wynikają z finansowania szkolenia, w tym udzielenia pracownikowi urlopu szkoleniowego czy zwolnienia z całości lub części dnia. Zdaniem pracodawców koszty, jakie tu się pojawiają, oznaczają mniejszy zysk, bowiem nieobecny pracownik go nie generuje, a jeśli firma decyduje się na zorganizowanie zastępstwa na czas jego nieobecności, to pojawiają się jeszcze inne wydatki.

Dodatkowo zastępstwo powoduje konieczność wprowadzenia **zmian organizacyjnych w firmie**, które należy uznać jako następną barierę kształcenia dorosłych. Skutki takich działań mogą być różne, jak np. obniżenie tempa pracy, pogorszenie relacji między pracownikami, co generuje kolejne koszty w skali całego przedsiębiorstwa. Przygotowanie zastępstwa jest częściej praktykowane w sytuacji, kiedy pracodawca udziela urlopu szkoleniowego, natomiast nie jest to zawsze konieczne, gdy umożliwiałoby się pracownikowi zwolnienie z części dnia lub całości.

Należy jednak podkreślić, iż ten drugi instrument nie jest bezkrytycznie postrzegany przez pracodawców. Uważają oni, iż przepisy prawne powinny określać liczbę godzin, z których pracownik może korzystać w ramach zwolnienia na cele edukacyjne, np. w ciągu roku. Kwantyfikacja taka występuje w przypadku urlopów szkoleniowych, których liczba dni jest zróżnicowana ze względu na formę kształcenia. W tym ostatnim jednak przypadku pracodawcy do-

strzegają barierę, która odnosi się do studiów jako formy kształcenia. Zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem pracownik na ostatnim roku studiów może ubiegać się o 21 dni urlopu szkoleniowego. Zdaniem pracodawców jest to zbyt długi okres. Dodatkowo wskazują oni na praktyki stosowania przez pracowników łączenia urlopu szkoleniowego z urlopem wypoczynkowym, co powoduje wyłączenie z firmy takich osób przez dłuższy okres. Z tego też powodu chętniej zwalniają pracowników z całości lub części dnia.

Brak środków finansowych był wymieniony jako bariera, która uniemożliwia pracodawcom udzielanie wsparcia pracownikom w procesie kształcenia. W takiej sytuacji wydawałoby się, że powinni oni korzystać z innych źródeł finansowych, które pozwoliłyby im uczestniczyć w wspieraniu edukacji zatrudnionych osób i jednocześnie umożliwiłyby likwidowanie określonych luk kompetencyjnych. Rzecz dotyczy korzystania z zewnętrznych źródeł finansowania, jak np. z Europejskiego Funduszu Społecznego lub innych funduszy krajowych.

W tym przypadku pojawiają się nowe problemy, czy też kolejne bariery. Po pierwsze, pracodawcy uważają, że przepisy prawne w zakresie korzystania z zewnętrznych funduszy nie uwzględniają specyfiki sektora MSP, co znacznie ogranicza ich dostęp do środków zewnętrznych, które mogłyby być przeznaczone na realizację kształcenia. Dlatego też różne instrumenty kształcenia są częściej stosowane przez duże firmy i one szerzej uczestniczą w edukacji pracowników. Po drugie, ujawnia się tu po raz kolejny bariera informacyjna. Oznacza ona brak wiedzy pracodawców o możliwości pozyskiwania środków finansowych na realizację szkoleń, możliwości tworzenia własnych funduszy szkoleniowych i na ich podstawie ubieganie się o refundowanie szkoleń, czy refundowanie kosztów związanych z organizowaniem zastępstwa dla pracowników uczestniczących w różnych formach kształcenia. Brak wiedzy odnosi się również do regulacji prawnych na temat udzielania urlopów szkoleniowych i zwolnienia pracownika z części lub całości dnia. Instrumenty te są często przez pracodawców błędnie definiowane.

Kolejną barierą uniemożliwiającą pracodawcom uruchomienie określonych instrumentów na rzecz kształcenia są **postawy pracowników**. Mają one często charakter roszczeniowy, a tego typu zachowań pracodawcy nie akceptują. Ponadto – zdaniem pracodawców – pracownicy oczekują finansowania szkoleń, czy uruchomienia analizowanych instrumentów na rzecz kształcenia ogólnego, efektem którego jest wykreowanie umiejętności ponadzawodowych lub szkoleń, które nie są związane z umiejętnościami wymaganymi do obsługi zajmowanego przez nich stanowiska. Pracodawcy, jeśli mają wspierać edukację zatrudnionych osób oczekują, żeby ta pomoc odnosiła się do tych szkoleń, które w danym momencie mogą rozwiązać problemy firmy w zakresie luk kompetencyjnych i sprawniejszego jej funkcjonowania. Do tej grupy barier można również zaliczyć **niechęć pracowników do podpisywania oświadczeń lojalnościowych**, które uniemożliwiają (maksymalnie przez okres 3 lata) odejście pracownika z firmy po skończonym szkoleniu, a które zmniejszają ryzyko inwestycyjne pracodawcy w kapitał ludzki.

Niska skłonność pracodawców do inwestowania w zaangażowany kapitał ludzki wynika również ze słabej, **niedostosowanej do potrzeb rynku pracy oferty edukacyjnej różnych instytucji szkoleniowych**. Pracodawcy postrzegają ją negatywnie ze względu na treści kształcenia i warunki, w jakich ono jest przeprowadzane. Kwestia ta była już uwzględniona wcześniej, przy prezentacji barier kształcenia definiowanych przez pracowników. Poza tym pracodawcom w ofercie edukacyjnej różnych instytucji brakuje kierunków kształcenia o tematyce, która ich interesuje. Generalnie uważają, że system kształcenia nie dostosowuje się do zmian strukturalnych gospodarki, co może w znacznej mierze przyczyniać się do ograniczenia zainteresowania pracodawców kształceniem pracowników i udzielaniem urlopu szkoleniowego, czy zwolnienia z całości lub części dnia.

Do barier o charakterze instytucjonalnym można zaliczyć także **inercyjny charakter publicznych służb zatrudnienia**, a przede wszystkim powiatowych urzędów pracy. Zdaniem pracodawców powinny one w większym stopniu wspierać przedsiębiorstwa objęte restrukturyzacją, poprzez zapewnienie im bezkosztowego wsparcia w zakresie szkoleń, co powodowałoby częstsze stosowanie analizowanych instrumentów w postaci płatnych szkoleń, czy zwolnienia z części lub całości dnia pracy.

PROPONOWANE ROZWIĄZANIA ZMNIEJSZAJĄCE BARIERY WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW WSPIERAJĄCYCH KSZTAŁCENIE

Zdaniem podmiotów rynku pracy istniejące bariery w dostępie do instrumentów wspierających proces kształcenia mogą być częściowo eliminowane, ale wymaga to wprowadzenia pewnych rozwiązań. Rekomendowane sposoby ograniczania tych barier mają najczęściej wymiar finansowy. Propozycje rozwiązań w tym obszarze są zróżnicowane, ale można niektóre z nich wyróżnić.

1. Zwiększenie dotacji dla przedsiębiorstw aktywnie uczestniczących w kształceniu pracowników. Aktywność ta oznaczałaby finansowanie kosztów kształcenia oraz udzielanie płatnych urlopów szkoleniowych czy zwolnień z całości lub części dnia. Datacje mogłyby przyjąć formę pakietów socjalnych, z których pokrywane byłyby częściowo koszty uruchomienia wymienionych wyżej instrumentów lub oznaczałyby utworzenie specjalnego, odrębnego funduszu szkoleniowego. W przypadku urlopu i zwolnienia pracownika z części dnia istotne jest refundowanie z funduszu lub pakietu socjalnego kosztów organizacji zastępstwa pracownika, który uczestniczyłby w kształceniu. Przedsiębiorcy zwracają jednak uwagę na procedury, jakie należałoby stworzyć dla podmiotów ubiegających się o ten rodzaj wsparcia. Ich zdaniem nie powinny być one zbyt zbiurokratyzowane, bowiem mogłyby zniechęcić pracodawców do uczestniczenia w procesie kształcenia ustawicznego, tak jak ma to miejsce w przypadku tworzenia Zakładowego Funduszu Szkoleniowego. Taki fundusz daje podstawę do ubiegania się o refundację kosztów szkolenia osób zatrudnionych w firmach (Kukulak-Dolata, Sobocka-Szczapa 2008: 146; Kukulak-Dolata 2008: 66).

2. Wprowadzenie ulg w systemie zabezpieczenia społecznego. Rozwiązanie to oznaczałoby pla-

cenie mniejszych składek od wynagrodzeń tych pracowników, którzy uczestniczyliby w kształceniu inicjowanym lub wspieranym przez pracodawców. W przypadku tej propozycji najczęściej wskazywano na zwolnienia z wpłat na Fundusz Pracy. Istniejące regulacje w tym zakresie nakładają na pracodawcę obowiązek odprowadzania na wspomniany Fundusz 2,45% od podstawy wynagrodzenia każdego zatrudnionego pracownika. Natomiast pracodawcy rekomendują całkowite zwolnienie z opłat na rzecz Funduszu Pracy od wynagrodzenia pracownika, który korzysta ze świadczeń przysługujących z tytułu kształcenia, a które generują dodatkowe koszty u pracodawcy. Zwolnienie to przysługiwałoby za okres kształcenia pracownika.

3. Wdrożenie ulg podatkowych. Należy jednak zaznaczyć, iż rozwiązanie to w porównaniu z poprzednimi było rzadziej rekomendowane. W ramach tej propozycji podnoszono potrzebę kompleksowego ujęcia kosztów związanych z procesem modernizacji firmy, elementem którego byłoby również kształcenie pracowników. Rzecz dotyczy tworzenia nowych stanowisk, wyposażonych w nowoczesny sprzęt, do obsługi którego niezbędne byłyby kompetencje pozyskiwane przez pracowników w ramach kształcenia. Z ulgi takiej mieliby zatem prawo korzystać pracodawcy, którzy utworzyli dodatkowe stanowisko pracy, na jego potrzeby wyszkolili pracownika, który byłby na nim zatrudniony przynajmniej przez okres roku. Po tym czasie pracodawca mógłby dopiero ubiegać się o odpowiadające zwolnienia z podatku lub otrzymałby zwrot poniesionych kosztów z Funduszu Pracy.

Pracodawcy dostrzegają również bariery o charakterze prawnym w wykorzystaniu analizowanych instrumentów. Dlatego proponują wprowadzenie pewnych zmian w obowiązującym ustawodawstwie.

1. Wprowadzenie zakazu łączenia różnych typów urlopów, np. wypoczynkowego ze szkoleniowym. Brak takiego zakazu powoduje, iż pracownicy wcześniej korzystają z urlopu szkoleniowego, a następnie z wypoczynkowego (lub odwrotnie). Stosowanie takich rozwiązań wydłuża nieobecność pracownika w firmie i naraża ją na dodatkowe straty. Należałoby w związku z tym ustalić limit czasu, jaki powinien obowiązywać między wymienionymi wyżej przerwami w pracy.

2. Zmniejszeniu liczby dni urlopu szkoleniowego na ostatnim roku studiów z tytułu przygotowania się do egzaminu i pisania pracy dyplomowej/magisterskiej. Proponowane jest skrócenie tego typu urlopu z 21 dni do 5.

3. Wprowadzenie w przepisach prawnych odpowiedzialności pracownika za wyniki osiągnięte w trakcie nauki. Oceny niedostateczne powinny pozbawić pracownika ubiegania się o prawo do korzystania z urlopu szkoleniowego. Pracownik uczestniczący w kształceniu powinien być zmotywowany do osiągania jak najlepszych wyników i implementacji zdobytej wiedzy w obsłudze zajmowanego stanowiska pracy.

4. Określenie limitu liczby godzin lub dni dotyczących korzystania przez pracownika ze zwolnienia z części lub całości dnia pracy. Brak tego typu określeń może oznaczać, iż stosowanie tego instrumentu spowoduje o wiele dłuższą nieobecność pracownika, niż to wynika z długości, np. urlopu szkoleniowego, jaki pracownik może uzyskać na ostatnim roku studiów.

Zdiagnozowane bariery implikują również potrzebę prowadzenia intensywnych działań informacyjno-promocyjnych. Ich celem powinno być uświadaczanie pracodawców o potrzebie rozwoju zatrudnianego kapitału ludzkiego, co mogłoby również wyeliminować stosowane przez nich praktyki, polegające na blokowaniu informacji o bezpłatnych szkoleniach jakie są kierowane do ich pracowników.

Natomiast zwiększenie świadomości wśród pracowników powinno oznaczać zapoznanie ich z kodeksem pracy szczególnie w zakresie praw im przysługujących. Znajomość ich pozwoliłaby pracownikom w większym stopniu domagać się pewnych działań ze strony pracodawców, prowadzących do rozwoju potencjału kwalifikacyjnego zatrudnionych osób. W ramach prowadzonych działań promocyjnych proponowano organizowanie konkursów dla firm uczestniczących w kształceniu ustawicznym dorosłych, a najlepsze należałoby nagradzać.

PODSUMOWANIE

W Polsce występują bariery hamujące rozwój kształcenia ustawicznego. Dostrzegane są one przez podmioty strony popytowej i podażowej rynku pracy, a ich uporządkowanie pozwala wyróżnić następujące grupy: mentalne, finansowe, informacyjne, organizacyjne i instytucjonalne. Zdiagnozowane bariery jednocześnie powodują, że wypracowane przez państwo instrumenty, które ten proces powinny wspierać, są wybiórczo implementowane. Oznacza to, że narzędzia, które miały służyć rozwojowi kształcenia, w niewielkim stopniu są przedmiotem zainteresowania pracowników i pracodawców. Wynika to z wielu ze sobą powiązanych przyczyn, wśród których szczególną uwagę zwraca brak świadomości na temat konieczności inwestycji w kapitał ludzki, brak wiedzy na temat poszczególnych instrumentów wspierających proces kształcenia osób dorosłych, jak i niedostosowanie rozwiązań dotyczących ich uruchomienia do warunków, w jakich funkcjonują podmioty rynku pracy, w tym przede wszystkim sektor średnich i małych przedsiębiorstw czy mikropodmioty.

Nie wolno rezygnować z istniejących instrumentów, ale należy je doskonalić. Niektóre z nich, jak np. urlopy szkoleniowe, mają długą tradycję. Polska była pierwszym krajem spośród państw Unii Europejskiej, która taki instrument wdrożyła (*Training...* 2012: 32). W wielu państwach urlopy traktowane są jako ważny element modelu *flexicurity*, który można rozpatrywać zarówno w kontekście bezpieczeństwa zatrudnienia, jak i elastyczności funkcjonalnej (Bieńkowski, Radło 2010: 62).

Konieczna jest także refleksja nad proponowanymi przez pracodawców i pracowników rozwiązaniami, w tym zasadami i warunkami funkcjonowania urlopów szkoleniowych i zwolnień z dnia pracy lub jego części oraz rzetelne przedyskutowanie ich kształtu z podmiotami rynku pracy. Ich rekonstrukcja może

spowodować, iż instrumenty te będą transparentne i adekwatne do warunków funkcjonowania różnych grup przedsiębiorstw.

Ich implementacja powinna opierać się na partnerstwie w obszarze upowszechniania istniejących i nowych rozwiązań, w którym aktywną rolę będą pełnił organizacje pracodawców i pracowników. Jest to niezwykle ważna inicjatywa, bowiem zapewnienie rzetelnej i łatwo dostępnej informacji o możliwości dokształcania, zwłaszcza o jego zaletach, narzędziach i źródłach finansowania, daje szansę na implementację idei gospodarki opartej na wiedzy.

Dlatego w ramach upowszechniania informacji o potencjalnych instrumentach istotne jest zwalczanie przekonania, że raz zdobyte wykształcenie wystarczy na całe życie oraz promowanie korzyści wynikających z posiadania wysokiej jakości kapitału ludzkiego. Jest to ważne przedsięwzięcie, będzie bowiem ono decydować o sukcesie wprowadzenia jakichkolwiek rozwiązań i wpłynąć może na zmianę mentalności podmiotów rynku pracy.

Należy sądzić, iż jest to działanie wymagające czasu, bowiem praktyka pokazuje, że łatwiej jest zmienić określone przepisy prawne niż mentalność społeczeństwa. Ale to właśnie świadomość pracowników i pracodawców o potrzebie inwestowania w kapitał ludzki będzie determinować uruchomienie wszystkich innych działań.

LITERATURA

- Bieńkowski W., Radło M.J. (2010), *Wzrost gospodarczy czy bezpieczeństwo socjalne?*, PWN, Warszawa.
- Bukowski M., red. (2010), *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*, CRZL, Warszawa.
- Górniak J., red. (2012), *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*, PARP, Warszawa.
- Kotowska I.E., red. (2012), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2011*, MPiPS, Warszawa.
- Kryńska E., red. (2008), *Kształcenie ustawiczne pracowników*, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Kukulak-Dolata I., Sobocka-Szczapa H. (2008), *Zakładowy fundusz szkoleniowy w podmiotach gospodarczych*, w: *Kształcenie ustawiczne pracowników* pod red. E. Kryńskiej, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Kukulak-Dolata I. (2008), *Kształcenie w podmiotach gospodarczych – wyniki badań ilościowych*, w: *Kształcenie ustawiczne pracowników* pod red. E. Kryńskiej, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce* (2011), PARP, Warszawa.
- Szczukocka A., Turek K., Worek B. (2012), *Kształcenie po szkole. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe*, PARP, Warszawa, www.bkl.gov.pl [dostęp 27.02.2013].
- Training leave. Policies and practice in Europe* (2012), Research Paper No 28, CEDEFOP, Luksembourg.

SUMMARY

The adults participation in lifelong learning in Poland is at a low level. This situation has been observed for a long time and still remains even though the government use the instruments to promote take up in education processes. Therefore, it is important to identify the reasons and barriers causing that the instruments implemented by the government do not affect sufficiently the development of adults' education. This problem has been addressed in this paper – it has been presented in the context of the opinions of employers and employees. The paper identified the potential solutions, pointed by the labour market stakeholders, that are supposed to promote greater use of instruments supporting the development of human capital.

INSTRUMENTY WSPIERAJĄCE KSZTAŁCENIE USTAWICZNE PRACOWNIKÓW. REGULACJE I ICH WYKORZYSTANIE W PODMIOTACH GOSPODARCZYCH. Redakcja naukowa Elżbieta Kryńska, IPISS, Seria „Studia i Monografie”, Warszawa 2013, stron 184.

Powszechnie używanym do opisu rzeczywistości ekonomicznej, w jakiej funkcjonuje gospodarka światowa w pierwszych dekadach XXI wieku, jest termin „gospodarka oparta na wiedzy” (GOW) (ang. *Knowledge-based Economy lub Knowledge Economy*), czyli taka, w której główną siłą napędową rozwoju jest nauka i wiedza. Coraz większą uwagę przykłada się w jej ramach do zagadnień związanych z poziomem kwalifikacji i umiejętności zasobów pracy, a jego podnoszenie staje się podstawową częścią strategii gospodarczych poszczególnych państw. W dobie nowej gospodarki, obok trzech klasycznych czynników produkcji pojawił się bowiem czynniki czwarty – wiedza, kumulowana pod postacią kapitału ludzkiego, która stała się kluczowym elementem rozwoju gospodarczego. Wielu ekonomistów twierdzi nawet, że współcześnie właśnie wiedza jest najważniejszym czynnikiem produkcji. Presja konkurencyjna, jaka istnieje na globalnym rynku, wymusza na przedsiębiorstwach wprowadzanie innowacji zarówno produktowych, jak i procesowych. Powstawanie innowacji wymaga z kolei wysoko wykształconych zasobów pracy, które będą w sposób ciągły podnosiły swoje kwalifikacje oraz przyswajały nową wiedzę, biorąc czynny udział w procesie kształcenia przez całe życie.

Zasadniczym składnikiem GOW – obok kapitałów kulturowego, intelektualnego i społecznego – jest kapitał ludzki, charakteryzowany z jednej strony przez umiejętności, a z drugiej przez cechy, takie jak elastyczność, odpowiedzialność, zaufanie oraz zdolność do ryzyka i współdziałania. Wiedza staje się więc zasobem kluczowym, a co za tym idzie pracownicy wiedzy będą dominować na rynku pracy. Sprawne zarządzanie wiedzą jawi się jako fundamentalna umiejętność rozwiniętych społeczeństw.

We współczesnych organizacjach opartych na wiedzy szczególne znaczenie mają inwestycje w aktywa niematerialne, a więc m.in. w kapitał ludzki. Ich potrzeba i znaczenie dla funkcjonowania gospodarki są podkreślane w literaturze przedmiotu. Ważne jest inwestowanie w takie składowe kapitału ludzkiego, jak: wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja, które należy postrzegać jako źródło przyszłych dochodów zarówno pracownika (właściciela kapitału ludzkiego), jak i organizacji korzystającej na określonych warunkach z tegoż kapitału. Tego rodzaju decyzje, wynikające z podmiotowego traktowania wszystkich uczestników procesów gospodarowania w organizacjach, znajdują odzwierciedlenie w teorii zarządzania zasobami ludzkimi, w której występują pewne stałe elementy, takie jak: planowanie zatrudnienia, pozyskiwanie (dobór) i selekcja pracowników, ocena pracowników, motywowanie oraz rozwój zawodowy pracowników, umożliwiające ich samorealizację w procesie zatrudnienia. Szczególnie ten ostatni problem powinien stanowić przedmiot zainteresowania zarządzania kapitałem ludzkim, ponieważ wpływa w sposób bezpośredni na tworzenie dogodnych warunków pracy, co w konsekwencji może sprawić, że pracownicy staną się najlepszą gwarancją rozwoju danego przedsiębiorstwa. Kształtowanie kapitału ludzkiego w organizacji jest koniecznością, wynikającą nie tylko z jej potrzeb jako podmiotu gospodarczego, ale jest także związane z realizacją założeń strategicznych Unii Europejskiej, ukierunkowujących działania gospodarek na tworzenie społeczeństwa opartego na wiedzy.

Jak pokazują wyniki badań, w polskich podmiotach gospodarczych działania na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego podejmowane są w mocno ograniczonym zakresie, nieodpowiadającym wyzwaniom współczesnych gospodarek. Polscy pracodawcy charakteryzują się niską skłonnością do inicjowania i podejmowania tak własnej aktywności edukacyjnej, jak i inwestowania w rozwój zawodowy swoich pracowników. Pracodawcy również niechętnie decydują się na nabywanie nowych lub uzupełnianie posiadanych kwalifikacji i umiejętności zawodowych.

Niestety, brak jest informacji oraz analiz na temat wykorzystania instrumentów wspierających kształcenie ustawiczne w Polsce. W ramach statystyki publicznej nie są gromadzone dane na temat liczby przedsiębiorstw stosujących urlopy szkoleniowe i zwolnienie z całości lub części dnia pracy, czy liczby pracowników, którym taki urlop lub zwolnienie zostały udzielone. Instytucje rynku pracy, w szczególności Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które kreuje politykę rynku pracy, nie dysponuje danymi ani informacjami pozwalającymi na ewaluację istniejących rozwiązań. W rezultacie brak jest jakichkolwiek przesłanek do podejmowania racjonalnych zmian w regulacjach prawnych i instytucjonalnych dotyczących urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym.

Nie jest zatem możliwa rzetelna ocena wpływu istniejących rozwiązań prawnych i instytucjonalnych w zakresie urlopu szkoleniowego na ich funkcjonowanie i skuteczność we wspieraniu kształcenia ustawicznego. Trudno jest również ocenić rzeczywiste stosowanie zwolnień pracowników z całości lub części dnia pracy – przy zachowaniu wynagrodzenia – w sytuacjach, kiedy kształcenie odbywa się w godzinach pracy.

Te – niezbadane dotychczas problemy – zostały podjęte w ramach projektu **Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników**, finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki (nr 2011/01/B/HS4/00508), realizowanego w latach 2012–2013 przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Celem głównym projektu była identyfikacja i ocena zakresu wykorzystania urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy, w szczególności po zmianach prawnych z 2010 r., z punktu widzenia potrzeby większego włączania się podmiotów gospodarczych do kształcenia ustawicznego. Osiągnięciu celu głównego podporządkowane zostały następujące cele szczegółowe:

- określenie skłonności pracodawców do udzielania płatnych urlopów szkoleniowych i zwolnienia z części lub całości dnia pracy w związku z uczestniczeniem w kształceniu ustawicznym;
- określenie skłonności pracodawców do współfinansowania kształcenia ustawicznego pracowników;
- określenie dotychczasowej i potencjalnej skłonności do korzystania z urlopów szkoleniowych przez pracowników;
- identyfikacja barier stosowania urlopów szkoleniowych i zwolnienia z dnia pracy w polskich podmiotach;
- wskazanie kierunków zmian pozwalających na wzrost zainteresowania stosowaniem tych narzędzi.

Projekt miał zatem istotne znaczenie dla praktyki gospodarczej i polityki rynku pracy – pozwolił bowiem na identyfikację głównych determinant stosowania i finansowania obu tych instrumentów, ze wskazaniem barier obniżających ich atrakcyjność dla pracodawców i pracowników, sformułowanie rekomendacji zmian, które powinny przysłużyć się większej częstotliwości korzystania i skuteczności urlopu szkoleniowego w połączeniu z udzielaniem zwolnienia z dnia pracy w związku z uczestniczeniem pracowników w kształceniu ustawicznym.

Niniejsze opracowanie zawiera wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu **Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników**. Składa się z dwóch zasadniczych części.

W **części pierwszej** zamieszczono analizę źródeł wtórnych (danych zastanych) obejmujących literaturę przedmiotu (krajową i zagraniczną), dokumenty i akty prawne oraz dane zgromadzone i udostępnione przez statystykę publiczną polską i unijną w obszarze inwestowania w kapitał ludzki, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia ustawicznego pracowników.

Część druga zawiera wyniki badań pierwotnych przeprowadzonych w zbiorowości pracowników, pracodawców oraz przedstawicieli organizacji partnerów społecznych i Państwowej Inspekcji Pracy. Część tę zamykają **wnioski syntetyczne z przeprowadzonych badań** oraz **rekomendacje** dotyczące zwiększenia uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym, ze szczególnym uwzględnieniem poprawy wykorzystania przez nich urlopów szkoleniowych oraz zwolnień z dnia pracy.

Z recenzji wydawniczej wynika, że *raport dotyczy trudnego zagadnienia, jakim jest ocena wpływu funkcjonujących instrumentów na wspieranie kształcenia ustawicznego. Wybór tematu opracowania wykonanego w ramach projektu finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki należy uznać za bardzo trafny, gdyż dotyczy bardzo aktualnego i nie do końca zbadanego zagadnienia oraz wychodzi naprzeciw oczekiwaniom praktyki. Przedłożone opracowanie ilustruje problemy kształcenia ustawicznego w Polsce i krajach Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem urlopów szkoleniowych i zwolnień z dnia pracy jako instrumentów wspierania kwalifikacji zawodowych pracowników na podstawie badań empirycznych. Stanowi ono ciekawą, niezwykle istotną pozycję, wzbogacającą dorobek środowiska zajmującego się kształceniem ustawicznym.*

[...] *Lektura opracowania pozwala stwierdzić, że zasługuje ona na pozytywną ocenę. Trafnie określono w nim cel badania i – w moim przekonaniu – dobrze wykonano postawione zadanie. Dokonując oceny przedłożonego materiału należy docenić wkład włożony w zebranie materiałów źródłowych, charakterystykę i ewaluację źródeł informacji. Uważam, że autorzy wybrali właściwe metody badawcze i zadawalająco rozwinęli postawione kwestie, pomimo ich złożoności. W pełni podzielałam przedstawione wnioski i rekomendacje.*

[...] *O wysokich walorach recenzowanej analizy decydują w szczególności następujące jej cechy: kompleksowość analizy, a mianowicie uwzględnienie w analizie perspektywy pracowników, pracodawców i ich reprezentantów; dobry dobór wywiadów swobodnych i zogniskowanych; właściwy dobór źródeł statystycznych oraz komunikatywny język.*

Te oraz inne publikacje IPiSS można kupić w siedzibie Instytutu, 01-022 Warszawa, ul. Bellottiego 3B albo nabyć drogą wysyłkową: listownie, faksem 22 636-13-20, za pośrednictwem Internetu: e-mail: wydawnictwa@ipiss.com.pl; www.ipiss.com.pl/ksiazki.

Z publikacjami można zapoznać się także w Głównej Bibliotece Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, 02-943 Warszawa, ul. Limanowskiego 23,

w poniedziałki, środy, czwartki i piątki oraz w pierwszą sobotę miesiąca w godz. 9.00–15.30, we wtorki w godz. 12.00–20.00.

Wypożyczalnia i czytelnia: tel. 22 642-05-72;

Ośrodek Informacji Naukowej: tel. 22 642-12-91.

NOTKI O AUTORACH



ŁUKASZ ARENDT

doktor nauk ekonomicznych, absolwent Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego. Adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego oraz w Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Członek Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej. Zajmuje się problematyką rynku pracy i wpływem technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych na sytuację sektora małych i średnich przedsiębiorstw oraz na polski rynek pracy. Brał udział w wielu krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych dotyczących problematyki rynku pracy. Prowadził szkolenia dla pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie systemu diagnozowania zapotrzebowania na pracę. W ostatnim czasie kierował projektem badawczym *Wykluczenie cyfrowe na Mazowszu*, realizowanym w ramach POKL oraz brał udział, jako ekspert, w projekcie *Transferable skills across economic sectors – Role and importance for employment at European level*, zamówionym przez Dyрекcyję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans. Autor ponad 30 publikacji i opracowań z zakresu polityki rynku pracy, problematyki bezrobocia, innowacyjności MSP, wykluczenia cyfrowego.



ELŻBIETA KRYŃSKA

profesor nauk ekonomicznych. Kierownik Katedry Polityki Ekonomicznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego oraz kierownik Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy oraz Oddziału w Łodzi w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. Krajowy i międzynarodowy ekspert w dziedzinie polityki gospodarczej i społecznej, zwłaszcza w obszarze polityki rynku pracy. Jest członkiem Prezydium Komitetu Prognoz „Polska 2000 Plus” przy prezydium PAN, Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, a także przewodniczącą Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Łodzi oraz członkiem Naczelnej Rady Zatrudnienia. Działalność naukowa skupia się na zagadnieniach funkcjonowania współczesnych rynków pracy, ze szczególnym uwzględnieniem społecznych i gospodarczych uwarunkowań bezrobocia. Jest autorką ponad 250 publikacji, opracowań i monografii z tego zakresu. Wyniki prowadzonych badań naukowych prezentowała na licznych konferencjach i seminariach naukowych. Kieruje wieloma krajowymi i międzynarodowymi projektami badawczymi.



IWONA KUKULAK-DOLATA

doktor nauk ekonomicznych, absolwentka Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego. Adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego oraz w Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Członek Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej. Prowadzone prace badawcze koncentrują się na zagadnieniach funkcjonowania rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki instytucjonalnej obsługi podmiotów rynku pracy. Zainteresowania naukowe obejmują również zagadnienia dotyczące oceny potencjału kwalifikacyjnego podstawowych grup pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, monitorowania podejmowanych działań przez urzędy pracy, analizy obszarów współpracy urzędów pracy z pracodawcami. Autorka wielu publikacji i opracowań umieszczanych w recenzowanych opracowaniach ekonomicznych o wysokiej randze naukowej. Brała udział w wielu krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych dotyczących problematyki rynku pracy. Prowadziła szkolenia dla pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie systemu diagnozowania zapotrzebowania na pracę.



IWONA POLIWCAK

doktor nauk ekonomicznych, absolwentka Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego. Adiunkt w Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Zajmuje się szeroko rozumianą problematyką rynku pracy, w tym kształceniem ustawicznym oraz zjawiskami dyskryminacji i wykluczenia społecznego grup mniejszościowych na rynku pracy. Brała udział w wielu krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych dotyczących problematyki rynku pracy. Prowadziła szkolenia dla pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie systemu diagnozowania zapotrzebowania na pracę. Autorka lub współautorka wielu publikacji i opracowań naukowych z zakresu polityki rynku pracy, problematyki bezrobocia, kształcenia ustawicznego oraz dyskryminacji i wykluczenia społecznego grup mniejszościowych na rynku pracy.



HALINA SOBOCKA-SZCZAPA

doktor nauk ekonomicznych, absolwentka Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego. Adiunkt w Katedrze Ekonomii Społecznej Społecznej Akademii Nauk w Łodzi i Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Prowadzi prace badawcze w zakresie rynku pracy, a szczególnie sytuacji młodzieży i absolwentów na regionalnych rynkach pracy, kształtowania kapitału ludzkiego, mobilności zasobów pracy oraz elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Autorka lub współautorka wielu publikacji, monografii i opracowań naukowych z tych zakresów. Brała udział w wielu krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych dotyczących problematyki rynku pracy. Prowadziła szkolenia dla pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie systemu diagnozowania zapotrzebowania na pracę. Aktywnie uczestniczyła w przebiegu procesów akcesyjnych Polski, będąc ekspertem ds. rynku pracy w ramach funduszu Phare oraz ekspertem IW EQUAL. Zajęcia dydaktyczne prowadzi w Społecznej Akademii Nauk w Łodzi, gdzie pełni funkcję pełnomocnika dziekana ds. dydaktycznych w Wydziale Zamiejscowym w Brodnicy.

Publikacja została przygotowana w ramach projektu badawczego krajowego
nr 2011/01/B/HS4/00508 dla Narodowego Centrum Nauki
pt. „Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające
podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników”

Redakcja naukowa i pierwsza recenzja: prof. dr hab. Elżbieta Kryńska (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych)

Recenzenci: dr hab. prof. nadzw. IPiSS Urszula Jeruszka (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych), prof. dr hab. Zbigniew Strzelecki (Szkoła Główna Handlowa)

Projekt *Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników*, finansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki (nr 2011/01/B/HS4/00508), realizowany był w latach 2012–2013 przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Celem głównym projektu była identyfikacja i ocena zakresu wykorzystania urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy, w szczególności po zmianach prawnych z 2010 r., z punktu widzenia potrzeby większego włączenia się podmiotów gospodarczych do kształcenia ustawicznego. Osiągnięciu celu głównego podporządkowane zostały następujące cele szczegółowe:

- określenie skłonności pracodawców do udzielania płatnych urlopów szkoleniowych i zwolnienia z części lub całości dnia pracy w związku z uczestnictwem w kształceniu ustawicznym;
- określenie skłonności pracodawców do współfinansowania kształcenia ustawicznego pracowników;
- określenie dotychczasowej i potencjalnej skłonności do korzystania z urlopów szkoleniowych przez pracowników;
- identyfikacja barier stosowania urlopów szkoleniowych i zwolnienia z dnia pracy w polskich podmiotach;
- wskazanie kierunków zmian pozwalających na wzrost zainteresowania stosowaniem tych narzędzi.

Projekt miał zatem istotne znaczenie dla praktyki gospodarczej i polityki rynku pracy, pozwolił bowiem na identyfikację głównych determinant stosowania i finansowania obu tych instrumentów, ze wskazaniem barier obniżających ich atrakcyjność dla pracodawców i pracowników, sformułowanie rekomendacji zmian, które powinny przysłużyć się większej częstotliwości korzystania i skuteczności urlopu szkoleniowego w połączeniu z udzielaniem zwolnienia z dnia pracy w związku z uczestnictwem pracowników w kształceniu ustawicznym.

Więcej informacji o IPiSS i prowadzonych projektach: www.ipiss.com.pl

INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH

Adres: ul. J. Bellottiego 3B, 01-022 Warszawa, tel. (48 22) 53 67 511; fax (48 22) 53 67 514

e-mail: sekretariat@ipiss.com.pl, www.ipiss.com.pl

Właściciel tytułu: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa

Wydawca: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, ul. J. Bellottiego 3B, 01-022 Warszawa

Adres Redakcji: ul. J. Bellottiego 3B, 01-022 Warszawa, tel. (48 22) 536 75 34; fax (48 22) 536 75 35

e-mail: polityka.spoleczna@ipiss.com.pl, <http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>

Powielanie, przedrukowywanie oraz rozpowszechnianie bez wiedzy i zgody Redakcji jest zabronione.

Łamanie: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS. Zamówienie 73/2013. Nakład 500 egz.