

Mechanizmy wsparcia rozwoju kompetencji osób dorosłych

raport tematyczny



Spis treści

| | |
|--|----|
| 1. Wprowadzenie | 2 |
| Zakres raportu..... | 3 |
| Kluczowe definicje przyjęte w raporcie | 4 |
| 2. Przegląd metod i narzędzi dofinansowania rozwoju kompetencji osób dorosłych | 5 |
| 2.1. (Do)finansowanie bezpośrednich kosztów rozwoju kompetencji | 5 |
| 2.2. Dofinansowanie pośrednich kosztów rozwoju kompetencji | 18 |
| 2.3. Funkcjonowanie systemów wsparcia rozwoju kompetencji w Polsce | 22 |
| 3. Zróżnicowanie sposobów i mechanizmów finansowania rozwoju kompetencji osób dorosłych - analiza i ocena..... | 25 |
| 3.1. Uwarunkowania zróżnicowania mechanizmów finansowania rozwoju kompetencji osób dorosłych | 25 |
| 3.2. Przegląd mechanizmów wsparcia rozwoju kompetencji na poziomie krajowym, sektorowym i regionalnym..... | 28 |
| Funkcjonowanie krajowych systemów wsparcia rozwoju kompetencji w UE..... | 28 |
| Funkcjonowanie sektorowych funduszy rozwoju kompetencji w UE | 33 |
| Podsumowanie..... | 36 |
| Bibliografia | 37 |

1. Wprowadzenie

W dobie szybkiego rozwoju technologii i zmian na rynku pracy, rozwój kompetencji osób dorosłych staje się ważnym elementem systemu edukacji. Szkolenia, praktyki, staże czy kursy, a także zdolność do przekwalifikowania się czy doskonalenia umiejętności nie są już tylko wymogiem kierowanym w stronę młodych ludzi, ale coraz częściej stają się postulatem adresowanym w stronę starszych grup wiekowych. Wymóg uczenia się przez całe życie (*LLL- lifelong learning*) dotyczy kompleksowego podejścia do edukacji wszystkich grup wiekowych, w sposób włączający i niedyskryminujący żadnej z nich. Warto podkreślić, że rozwój kompetencji ma dotyczyć nie tylko osób pozostających bez stałego zatrudnienia, ale także osób aktywnych zawodowo na rynku pracy. Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym przez Parlament Unii Europejskiej w sprawie rozwoju kompetencji osób dorosłych wyrażonym w założeniach strategicznych - do 2020 r. udział osób dorosłych w nieformalnej i pozaformalnej edukacji powinien osiągnąć wskaźnik co najmniej 15%. Osoba dorosła definiowana jest na potrzeby przedmiotowego procesu edukacyjnego, jako osoba mogąca podjąć zatrudnienie, w tzw. wieku produkcyjnym (tj. od 25 do 64 roku życia).

Zgodnie z danymi zgromadzonymi za pomocą narzędzi Eurostatu (EU Labour Force Survey) w 2017 10,9% dorosłych zadeklarowało udział w formalnej i/lub pozaformalnej edukacji w ciągu czterech tygodniach poprzedzających udział w badaniu. Co oznacza, że do osiągnięcia benchmarku wyznaczonego przez Unię Europejską brakuje około 4 punktów procentowych. Niemniej zauważalny jest jednak stały trend wzrostu udziału dorosłych w edukacji formalnej i nieformalnej na poziomie wszystkich krajów członkowskich Unii Europejskiej (EU28). W przypadku Polski wskaźnik udziału dorosłych w edukacji utrzymuje się na niskim poziomie około 4%, a co więcej brakuje stałej linii trendu wzrostu, która wskazywałaby na zwiększającą się aktywność dorosłych na polu edukacyjnym. Zagadnienie aktywności edukacyjnej osób dorosłych na polskim rynku pracy stanowiło jeden z przedmiotów badania „*Bilansu Kapitału Ludzkiego*”. Zgodnie z danymi z 2017 r. przedstawionymi w raporcie „*Rozwój kompetencji – uczenie się osób dorosłych i podmioty oferujące usługi rozwojowe*”, tylko 22% osób w wieku 25-64 lat podnosiło wiedzę i umiejętności poprzez edukację formalną lub nieobowiązkowe zajęcia pozaformalne w ciągu ostatnich 4 tygodni. Jeżeli uwzględnimy także kursy i szkolenia obowiązkowe, to w okresie objętym badaniem, w aktywnościach edukacyjnych uczestniczył tylko co czwarty Polak.¹ Przyczyny nieuczestniczenia w edukacji osób dorosłych wynikają z dwóch zależności: (1) bariera finansowa związane z wysokimi kosztami aktywności edukacyjnej, (2) brak zainteresowania pracodawców podnoszeniem kwalifikacji zawodowych swoich pracowników. Z badania „*Bilansu Kapitału Ludzkiego*” wynika, że jednym z głównych czynników ograniczających działania rozwojowe w firmie na rzecz osób dorosłych, jest wysoki koszt usług szkoleniowo-rozwojowych. 39% badanych pracodawców wskazało ten czynnik, jako

¹ Bilans Kapitału Ludzkiego 2017 Rozwój kompetencji – uczenie się osób dorosłych i podmioty oferujące usługi rozwojowe, PARP, 2017.

główne ograniczenie powodujące brak inwestycji w kapitał ludzki. Ponadto, pracodawcy nie wdrażają długofalowych programów dotyczących rozwoju zawodowego pracowników. Jedynie 7% firm działających na terenie Polski, posiada dedykowany budżet szkoleniowy, w ramach którego pokrywane są koszty związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników. Bariera finansowa stanowi istotną przeszkodę przed podejmowaniem przez pracodawców aktywności w zakresie wdrażania rozwiązań umożliwiających pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Warto zwrócić uwagę, że im mniejsza firma - tym większe prawdopodobieństwo, że pracodawca nie będzie wydzielał odrębnego funduszu na pokrycie kosztów nauki.² Biorąc powyższe pod uwagę, kluczowe staje się wdrażanie odgórnych polityk dostarczających mechanizmów i narzędzi wspierających proces edukacji osób dorosłych.

Zakres raportu

Przedmiotowy raport stanowi analizę dostępnych na rynku rozwiązań i mechanizmów (do)finansowania ze środków publicznych szeroko rozumianego rozwoju kompetencji osób dorosłych, w ramach powszechnie już obowiązującego trendu na rynku pracy, tj. uczenia się przez całe życie.

Raport przygotowano na podstawie zasad tzw. przeglądu systematycznego - strategia wyszukiwania danych oparta była na wieloetapowym, pełnym i rzetelnym przeglądzie istniejącej literatury naukowej, raportów z badań i portali internetowych prezentujących dane na temat mechanizmów finansowania i dofinansowania ze środków publicznych rozwoju kompetencji osób dorosłych.

Przyjęto następujące kryteria wyszukiwania:

1. Określenie minimalnego standardu źródła – do dalszej analizy zakwalifikowane zostały źródła charakteryzujące się kompletnością, rzetelnością i trafnością w stosunku do przyjętego zakresu opracowania, aktualnością (ze szczególnym uwzględnieniem opracowań najnowszych chronologicznie), oraz porównywalnością (preferowano opracowania, w których prezentowano analizy przekrojowe, w tym porównania międzynarodowe).
2. Analizowanie baz danych, raportów i publikacji naukowych, oraz opracowań organizacji międzynarodowych, które charakteryzują się wskazanymi powyżej cechami.
3. Zapewnienie porównywalności i komplementarności pozyskiwanych informacji poprzez zastosowanie odpowiednich słów kluczowych (w tym: uczenie się przez całe życie, inwestycje w kapitał ludzki, finansowanie szkoleń, praktyk, staży i kursów zawodowych, VET, CVET, WBL – zgodnie z definicjami opisanymi poniżej).

² Bilans Kapitału Ludzkiego 2017, Raport z badania pracodawców w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.

4. Wyszukiwanie danych w oparciu o istniejące w naukach społecznych kluczowe zasady wyszukiwania oraz weryfikowanie danych z wykorzystaniem metody eksperckiej.
5. Analizowanie pozyskanych źródeł wraz z ich szczegółowym oznaczeniem w raporcie.

Kluczowe definicje przyjęte w raporcie

LLL - *Lifelong learning* – proces uczenia się przez całe życie, który dotyczy stałego odnawiania, rozwijania i doskonalenia kwalifikacji, kompetencji i umiejętności.

NEET - *not in employment, education or training* – osoby dorosłe, które nie pracują i nie podnoszących swoich kompetencji i umiejętności.

EFS - *European Social Fund* - Europejski Fundusz Społeczny – główny instrument UE wspierający zatrudnienie i wykluczenie społeczne.

WBL - *Work based learning* – strategia edukacyjna zapewniająca uczącemu się naukę w miejscu pracy, a czasami także uczestnictwo w praktyce zawodowej. Uczenie się w miejscu pracy jest bardzo często elementem LLL, który nie jest ewidencjonowany w oficjalnych statystykach, a stanowi o znaczącym wzroście kompetencji osób dorosłych.

VET - *Vocational education and training* – kształcenie i szkolenia zawodowe rozumiane jako: (1) *iVET (initial vocational education & training)*, - najczęściej dotyczy osób przed osiągnięciem 18 roku życia, oraz (2) *CVET (continuous vocational education & training)*, - dotyczy kształcenia ustawicznego (termin stanowiący obszar zainteresowania przedmiotowego raportu).

Osoba dorosła - zwykle termin ten dotyczy osoby powyżej 18 roku życia. Analizy dotyczące uczenia się osób dorosłych obejmują najczęściej osoby w wieku produkcyjnym, a więc do osiągnięcia wieku emerytalnego. Ze względu na zróżnicowanie formalnego wieku przejścia na emeryturę w różnych krajach, w tym zróżnicowania ze względu na płeć, w niektórych przypadkach w statystykach rynku pracy określenie „osoba dorosła” może się różnić. W przypadku, gdy pojęcie „osoby dorosłej” definiowane jest inaczej, jest to wyraźnie wskazane w raporcie.

2. Przegląd metod i narzędzi dofinansowania rozwoju kompetencji osób dorosłych

Przeegląd systematyczny dostępnych źródeł informacji wykazał, że metody dofinansowania rozwoju kompetencji osób dorosłych można podzielić na: (1) bezpośrednie – związane z transferami na koszty rozwoju – oraz (2) pośrednie – odnoszące się do wprowadzania różnorodnych ułatwień, bez angażowania środków finansowych. Prezentowana analiza dotyczy więc dwóch rodzajów metod i narzędzi.

2.1. (Do)finansowanie bezpośrednich kosztów rozwoju kompetencji

Finansowanie rozwoju kompetencji osób dorosłych najczęściej odbywa się w sposób bezpośredni, tzw. środki pieniężne transferowane są bezpośrednio na koszty zdobywania kompetencji i umiejętności przez osoby dorosłe. Na przestrzeni lat podjęto wiele różnorodnych działań, które wpisują się w bezpośrednie przeznaczanie funduszy na cele szkoleniowe i edukacyjne. Pierwszą formą są **granty przeznaczone dla uczestników indywidualnych**. Ich najpowszechniejsze formy to indywidualne konta szkoleniowe oraz bony lub vouchery szkoleniowe. Drugą formą są **polityki i zniżki podatkowe** pozwalające na nie ponoszenie części kosztów związanych z podatkami i przeznaczenie ich na cele edukacyjne. Trzecią formą są **pożyczki szkoleniowe** pozwalające na zaciągnięcie kredytu, którego dogodne warunki spłaty pozwalają na finansowanie rozwoju umiejętności i kwalifikacji. Czwartą formą są **fundusze szkoleniowe**, które są środkami finansowymi gromadzonymi w celu pokrycia kosztów realizacji celów edukacyjnych osób dorosłych.

Należy pamiętać, że głównym zadaniem dofinansowań jest realizacja polityk edukacyjnych państw, które obejmują także promocję edukacji wśród osób dorosłych w celu przystosowania pracowników do zmieniającego się rynku pracy. Uczenie się i zdobywanie nowych kwalifikacji wymaga od osób dorosłych angażowania zasobów finansowych, a dofinansowania mają na celu zminimalizować te wydatki umożliwiając tym samym podejmowanie aktywności na rzecz rozwoju umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

| Indywidualne konta szkoleniowe (ang. individual learning/training/development accounts) | |
|--|--|
| Opis | <p>Indywidualne konta szkoleniowe mają najstarszą tradycję finansowania rozwoju kompetencji, ponieważ ich pierwszy program testowego wdrożenia miał miejsce w późnych latach 90. w Szwecji i Wielkiej Brytanii.³ Dofinansowanie ma przede wszystkim za zadanie wspierać indywidualne uczenie się i podnoszenie kompetencji osób dorosłych. Najczęściej pieniądze są transferowane bezpośrednio na konto beneficjenta, który sam decyduje o tym, na jakiego rodzaju szkolenie/kurs zostaną przeznaczone środki finansowe. Niemniej jednak finansowanie może dotyczyć wybranych obszarów tematycznych, które zostają wybierane przez interesariuszy, tj. sektorowi partnerzy społeczni. Finalnym celem jest zdobycie przez osoby korzystające z programu kwalifikacji i kompetencji, które są odpowiednią na wymagania rynku pracy, a więc ostatecznie dofinansowanie przeznaczone jest na dopasowanie pracownika (szukającego nowej pracy, przekwalifikującego się lub bezrobotnego) do ofert pracy, które oferowane są przez lokalnych przedsiębiorców.⁴ Jest wiele schematów gromadzenia funduszy na indywidualnym koncie szkoleniowym, ale jednym z najczęściej wykorzystywanych jest pobieranie kwoty z wynagrodzenia brutto (przed opodatkowaniem), która jest transferowana na indywidualne konto szkoleniowe beneficjenta.⁵</p> |
| Zalety i wady | <p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Szeroki zakres grupy docelowej - ze świadczenia mogą korzystać zarówno osoby bezrobotne, szukające pracy, jak i osoby aktywne zawodowo. • Zwiększanie udziału osób dorosłych w edukacji pozaformalnej. Zapewnienie możliwości uczenia się przez całe życie dla starszej grupy wiekowej.⁶ • Dotarcie do grupy szczególnie narażonej na wykluczenie - możliwość selekcjonowania grupy osób, która otrzyma świadczenie ze względu na warunki wstępne, które musi spełnić beneficjent (np. w szkockim programie indywidualnych kont szkoleniowych wsparciem objęto osoby niewykształcone).⁷ • Kontrola oferowanych szkoleń i kursów - o dofinansowanie można ubiegać się do akredytowanej jednostki edukacyjnej, która sprawuje nadzór nad wydatkowaniem środków zgodnie z ich przeznaczeniem.⁸ <p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niska przydatność w zawodach wymagających rozwoju umiejętności i kompetencji osób z wykształceniem wyższym. |

³ Individual learning accounts, Cedefop Panorama series 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

⁴ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/Glossary/>]

⁵ Individual learning accounts, CEDEFOP Panorama series 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

⁶ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/financing-db-type-instrument/grant-individuals>]

⁷ Tamże.

⁸ Individual learning accounts, CEDEFOP Panorama series 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

| | |
|-------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Niskie kwoty finansowania nie pozwalają na rozwój umiejętności i kwalifikacji na większą skalę. • Brak możliwości samodzielnego wyboru szkolenia czy kursu - w większości finansowane są kursy i szkolenia, które muszą być akredytowane przez lokalne agendy odpowiedzialne za zatrudnienie. • Niedostosowane do osób podejmujących pracę w zawodach podstawowych. Po pierwsze, praca w zawodach podstawowych nie wymaga wysokich umiejętności i kwalifikacji, a więc same czynności wykonywane w zawodzie nie dostarczają bodźców do podnoszenia kwalifikacji; po drugie, ze względu na deficyty w innych, niezawodowych obszarach, potrzebują wsparcia doradcy, który zapewni im opiekę i wsparcie podczas korzystania z dofinansowania.⁹ |
| Kraje | Austria, Belgia, Grecja, Francja, Kanada, Hiszpania, Wielka Brytania, USA |
| Przykład wykorzystania | <p>Francja - Personal Training Account^{10 11}:</p> <p>Program rozpoczął się w 2014 r. i nadal jest dostępny dla beneficjentów. Skorzystać może z niego każda osoba dorosła, która była aktywna na rynku pracy. Finansowane ze specjalnego podatku dla firm zatrudniających minimum 10 pracowników (0,2% od całkowitego przychodu firmy) oraz odpowiednie organy zajmujące się finansowaniem edukacji dla dorosłych. Wymogiem dofinansowania szkoleń i kursów doszkalających jest certyfikat potwierdzający zdobyte umiejętności i kompetencje. Finansuje się szkolenia i kursy w wyznaczonych przez sektorowych partnerów społecznych i/lub dyplomatów krajowych obszarach tematycznych, które muszą być zgodne z zapotrzebowaniem pracodawców. Może być wykorzystany jako narzędzie do przekwalifikowania się – dla osób zatrudnionych, ale także bezrobotnych. Warunkiem udziału w programie jest odbycie szkolenia/kursu, który będzie spełniał wymagania francuskiej ramy kwalifikacji (RNCP - Répertoire national des certifications professionnelles), a organizacja oferująca aktywizację edukacyjną znajduje się na akredytowanej liście firm szkoleniowych. Ważną rolę odgrywa doradca z urzędu pracy, który towarzyszy osobie korzystającej z indywidualnego konta szkoleniowego przez cały okres jego użytkowania - od doradztwa do ewaluacji szkolenia, czy kursów doszkalających. Program ma taki sam przebieg dla wszystkich uczestników: pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, samozatrudnionych, czy bezrobotnych. Jak wskazują badania ewaluacyjne z okresu 2016-2017 przeprowadzone przez francuską radę ds. zatrudnienia i szkolenia zawodowego (the National Council for Employment, Vocational Training and Guidance) zauważalny jest wyraźny wzrost uczestników edukacji dorosłych, która wspiera swoje działania dofinansowaniem Personal Training Account – w 2016 r. rozpatrzono około 39% więcej wniosków z porównaniem z 2015 r. Najczęściej wybieranymi szkoleniami były kursy językowe oraz kursy informatyczne. Aplikacje były częściej składane przez poszukujących pracę (65%), niż przez osoby aktywne zawodowe (35%). Jeśli chodzi o finalne źródło finansowania, to jest ono różne dla tych dwóch grup. Dla szukających pracy –</p> |

⁹ Tamże.

¹⁰ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/personal-training-account>]

¹¹ Źródło CDEFOP: [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/france-two-years-personal-training-accounts-review>]

| | |
|--|---|
| | <p>fundusz na zabezpieczenie kariery zawodowej (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, FPSPP, 52,5%), regiony (20,5%), urzędy pracy (19,5%), dla osób zatrudnionych - podatek dla firm zatrudniających 10 osób (59%), przedsiębiorstwa (18,2%), organy finansujące indywidualny urlop szkoleniowy (13,3%).</p> <p>Szkocja – Individual Learning Accounts, Skills Development Scotland (ILA)^{12 13}:</p> <p>Dofinansowanie oferowane osobom, które ukończyły 16 rok życia. Warunkami otrzymania świadczeń pieniężnych jest wykazanie dochodu nieprzekraczającego 22 tysiące funtów brytyjskich rocznie oraz brak wykształcenia średniego i wyższego. Beneficjent nie może być osobą uczącą się na tym poziomie edukacji formalnej. Osoba ubiegająca się o dofinansowanie nie może korzystać także z pomocy oferowanej przez jednostki zajmujące się oferowaniem praktyk zawodowych, także z lokalnych urzędów pracy (Employability Fund lub Modern Apprenticeships, Community Jobs Scotland). Osoba zakwalifikowana do tego świadczenia, otrzymuje na swoje indywidualne konto szkoleniowe 200 funtów brytyjskich. O taki rodzaj dofinansowania można się ubiegać tylko raz. Świadczenia wypłacane są z budżetu narodowego za pośrednictwem organizacji rządowej Skills Development Scotland. Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji może odbywać się wyłącznie w jednostkach edukacyjnych akredytowanych przez Skills Development Scotland. ILA to świadczenie cieszące się dużą popularnością – w sezonie 2018/2019 rekrutacja została zamknięta przed czasem z powodu zbyt dużej liczby osób ubiegającej się o świadczenie, ponieważ przyjęto przed czasem maksymalną liczbę wniosków, tj. od 18 500 osób. Rocznie z programu korzysta ok. 22 000 beneficjentów. Jedną z zalet, na którą wskazują beneficjenci, jest prosta w obsłudze aplikacja IT - beneficjenci mogą aplikować o dofinansowanie drogą internetową poprzez specjalnie do tego przygotowany system online.</p> |
|--|---|

| <p style="text-align: center;">Pożyczki szkoleniowe (ang. learning / training loans)</p> | |
|---|---|
| <p>Opis</p> | <p>Kluczowym założeniem indywidualnych pożyczek edukacyjnych i rozwojowych jest udzielanie ich na korzystnych warunkach, tj. z niskim oprocentowaniem. W większości przypadków pożyczki te są udzielane przez rząd ze środków budżetu narodowego. Wyróżnia się dwa typy pożyczek: (1) pożyczka hipoteczna, gdzie ustalona jest stała wysokość raty dla każdego pożyczkobiorcy, (2) pożyczka uwarunkowana dochodem, gdzie wysokość raty jest uzależniona od uzyskiwanego dochodu pożyczkobiorcy.¹⁴ W odróżnieniu od kredytów komercyjnych, istnieje możliwość odroczonej spłaty kredytu – pożyczkobiorca spłaca raty dopiero po zakończeniu edukacji, na którą udzielona została pożyczka. Mechanizm ten jest ściśle związany z założeniem teorii kapitału ludzkiego, że zainwestowanie środków finansowych w edukację i rozwój kariery stanowi źródło przyszłych dochodów. Przepisy krajowe dotyczące tej formy pomocy są różne w poszczególnych krajach i funkcjonują adekwatnie do potrzeb regionalnego rynku pracy.</p> |

¹² Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/skills-development-scotland-individual-learning-accounts-ila>]

¹³ Źródło: Skill Development Scotland [dostęp: <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/for-training-providers/sds-individual-training-accounts/individual-training-accounts-faqs/>]

¹⁴ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/Glossary/>]

| | |
|----------------------|---|
| | <p>Kluczową rolę w procesie regulacji, kontroli i ewaluacji odgrywają jednak jednostki rządowe. Dobrą praktyką jest zapewnienie równego dostępu do pożyczek dla wszystkich (także osób częściowo uczących się), elastyczne podejście do spłaty rat, pomoc ekspercka przy udzielaniu pożyczek, a także łączenie pożyczek z własnym kapitałem pożyczkobiorców.¹⁵</p> |
| Zalety i wady | <p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> Niskie ryzyko ponoszone przez pożyczkobiorców: ścisle regulacje dotyczące tej formy wsparcia oraz brak oprocentowania w porównaniu z pożyczkami na otwartym rynku stanowi o atrakcyjności tej formy pomocy dla beneficjentów. Ponadto, pożyczki są zabezpieczone przez organy państwowe – pożyczkobiorcy nie podejmują wysokiego ryzyka zaciągając pożyczkę i w przypadku niepowodzenia mogą liczyć na pomoc państwa, m.in. dzięki możliwości odroczenia spłaty kredytu.¹⁶ Zwiększona dostępność i promocja edukacji: z badań ewaluacyjnych wynika, że beneficjenci uznają to źródło wsparcia, jako realną pomoc umożliwiającą im zdobycie nowych umiejętności i kwalifikacji – pożyczka udzielana jest na cele wybrane przez pożyczkobiorcę, finansowany jest cały lub większość kosztu szkolenia/kursu (zgodnie z wynikami ewaluacji projektów w Wielkiej Brytanii).¹⁷ <p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> Obawa beneficjentów dotycząca spłaty należności z tytułu udzielonej pożyczki – jak wskazują badania ewaluacyjne przeprowadzone na Węgrzech, ok. połowa badanych osób wskazała, że ze względu na brak zabezpieczenia a tj. odroczenia spłaty pożyczki, nie jest zainteresowana zaciąganiem zobowiązań finansowych, tj. ubieganiem się o udzielenie pożyczki szkoleniowej.¹⁸ Niska efektywność szkoleń i kursów ze względu na łączenie ich z pracą zawodową – takie zastrzeżenia dotyczące pożyczek szkoleniowych wskazują beneficjenci z Finlandii, ze względu na łączenie tych obowiązków - rezultaty były gorsze niż w przypadku osób tylko uczących się.¹⁹ Bariera korzystania z oferowanych pożyczek dla osób z niższym wykształceniem lub pracujących w zawodach niskopłatnych (zgodnie z ewaluacją przeprowadzoną w Danii).²⁰ |
| Kraje | <p>Austria, Bułgaria, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Niemcy, Grecja, Węgry, Włochy, Wielka Brytania, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Malta, Holandia, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Szwecja, Wielka Brytania</p> |

¹⁵ Loans for vocational education and training in Europe, CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

¹⁶ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/instrument-types/loan>]

¹⁷ Loans for vocational education and training in Europe, CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

¹⁸ Tamże.

¹⁹ Tamże.

²⁰ Tamże.

| | |
|--------------------------------------|---|
| <p>Przykład wykorzystania</p> | <p>Wielka Brytania - Learner Loan^{21 22 23}:</p> <p>Pożyczka dla osób rozpoczynających edukację na poziomie wyższym lub szkolenie zapewniające zdobycie wyspecjalizowanych kwalifikacji. Wysokość pożyczki uzależniona jest od typu kursu, na który aplikuje osoba ubiegająca się o kredyt. Jedna osoba może ubiegać się jednocześnie o 4 pożyczki. Trzy główne wymagania dla pożyczkobiorcy dotyczą: (1) stopnia wykształcenia – aplikowanie o dofinansowanie na koszty związane z nauką na uczelni wyższej (college) lub szkoleniach specjalistycznych, (2) wieku – powyżej 24 roku życia, (3) narodowości lub karty stałego pobytu – obywatelstwo brytyjskie. Pożyczkobiorca nie musi wykazywać swoich dochodów, ponieważ nie jest kontrolowane zabezpieczenie finansowe beneficjentów. Pożyczkę spłaca się po zakończeniu u szkoły lub kursu, w momencie, w którym roczne dochody przekraczają 25 tysięcy funtów. Oprocentowanie kredytu jest również uzależnione od dochodów, ale w większości przypadków wynosi 3%. Pożyczka szkoleniowa cieszy się coraz mniejszą popularnością – w okresie 2013/2014 zanotowano 31% spadek w porównaniu z okresem 2012/2013. Mimo to, jest to narzędzie dobrze odbierane przez beneficjentów, dla których ten mechanizm jest dedykowany. Na podstawie danych z ewaluacji przeprowadzonej przez organy rządowe - 76% osób przyznało, że nie mogłoby poszerzyć swoich kwalifikacji i umiejętności bez zaciągnięcia pożyczki, a 90% uważa, że powtórzyłoby swoją decyzję o zaciągnięciu pożyczki.</p> <p>Polska - Pożyczka szkoleniowa z Funduszu Pracy^{24 25 26 27}:</p> <p>Nieoprocentowana pożyczka przeznaczona na koszty szkoleń i kursów dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz osoby pracujące, które mają 45 lat lub więcej. Podnoszenie kwalifikacji i kompetencji ma na celu zwiększenie szans beneficjenta na znalezienie lub utrzymanie pracy. Beneficjenci muszą być zarejestrowani w lokalnym urzędzie pracy. Maksymalna wysokość pożyczki nie może przekroczyć 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy. Zainteresowanie pożyczkami szkoleniowymi z Funduszu Pracy maleje z roku na rok. W 2016 r. z dofinansowania studiów podyplomowych skorzystało o 10% mniej osób, w porównaniu z 2015 r. W przypadku możliwości pokrycia kosztów egzaminów, uzyskania licencji lub certyfikatów zawodowych - to w porównaniu z 2012 r., w 2016 r. liczba finansowań zmalała trzykrotnie. Z roku na rok spada także liczba osób bezrobotnych, którzy ubiegają się o pożyczki szkoleniowe w celu kontynuacji nauki – w 2016 r. było to tylko 214 osób. Aktualnie, brak jest szczegółowych danych dotyczących wydatków związanych z pożyczkami szkoleniowymi, ponieważ od 2014 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie monitoruje już wydatkowania środków w ramach udzielanych pożyczek szkoleniowych, jako oddzielnego instrumentu pomocowego.</p> |
|--------------------------------------|---|

²¹ Źródło: Gov.uk [dostęp: <https://www.gov.uk/guidance/24-advanced-learning-loans-an-overview>]

²² Źródło: Gov.uk [dostęp: <https://www.gov.uk/advanced-learner-loan/>]

²³ Evaluation of 24+ Advanced Learning Loans: An assessment of the First Year, Department of Business Innovations and Skills, 2016.

²⁴ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/training-loan-labour-fund>]

²⁵ Źródło: Publiczne Służby Zatrudnienia system Syriusz [dostęp: <http://psz.praca.gov.pl/-/14193-pozyczka-szkoleniowa>]

²⁶ Źródło: Wortal Pracy: [dostęp: <http://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/podnoszenie-kwalifikacji/pozyczka-szkoleniowa>]

²⁷ Wspieranie podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych środkami Funduszu Pracy i Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Dane statystyczne 2012-2016, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, 2017.

| Vouchery / bony szkoleniowe (ang. learning / training vouchers) | |
|---|---|
| Opis | Dofinansowanie w postaci bonu pieniężnego lub ekwiwalentu pieniężnego (np. karta płatnicza). Wypłacane lub przekazywane bezpośrednio na konto beneficjenta lub organizacji zapewniającej szkolenie/kurs. Cele edukacyjne są zwykle ściśle określone przed przydzieleniem bonu szkoleniowego. ²⁸ Bony stażowe mogą być fundowane ze środków rządowych (przez urzędy pracy), czy fundusze Unii Europejskiej, ale także przez prywatne jednostki. Vouchery szkoleniowe są zwykle źródłem dofinansowania dla osób bezrobotnych (zarówno wchodzących na rynek pracy, jak i dorosłych pozostających bez pracy przez dłuższy okres), absolwentów szkół wyższych, osób chcących przekwalifikować się (w tym zatrudnionych na umowę o pracę), osób chcących doszkolić się w ramach uczenia się przez całe życie. Warunkiem uzyskania bonu jest wykazanie, że zostanie on przeznaczony na cele edukacyjne, które zostały wcześniej określone przez jednostkę wydającą bon szkoleniowy. ²⁹ |
| Zalety i wady | <p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mechanizm pozwala na szybkie dopasowanie się do potrzeb lokalnego rynku pracy, a przede wszystkim potrzeb pracodawców. Dzięki temu, że dofinansowanie jest jednorazowe i krótkotrwałe, można dość elastycznie podchodzić do wyboru zakresu przedmiotu/tematu danego szkolenia.³⁰ • Skuteczna promocja uczenia się przez całe życie - jednorazowa pomoc sprawia, że beneficjenci częściej poszerzają swoje umiejętności i kompetencje (zgodnie z obserwacjami badania dalszych ścieżek zawodowych osób korzystających z bonów szkoleniowych dla dorosłych w Szwajcarii).³¹ <p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Nieproduktywni” beneficjenci – mechanizm zakłada finansowanie kursu/szkolenia w 100%, a co więcej nie mierzone są rezultaty nauczania, co powoduje, że efekty mogą nie być wysokie, a dofinansowanie niewydajne - beneficjenci nie podnoszą produktywnie kwalifikacji i umiejętności.³² • Brak wyboru tematyki – zwykle temat kursu jest ściśle określony przez kryteria początkowe, co sprawia, że beneficjent nie ma mocy sprawczej przy wyborze tematu szkolenia/kursu (przykład - poniżej opisany bon stażowy oferowany przez urzędy pracy w Bułgarii).³³ • Małe kwoty przeznaczane na jeden bon powodują, że temat kursu/szkolenia jest ograniczony ilościowo (czas trwania) i jakościowo (zakres), co może powodować, że ten mechanizm dofinansowania jest bardziej odpowiedni dla osób posiadających już pewne wykształcenie.³⁴ |
| Kraje | Austria, Belgia, Francja, Włochy, Polska, Korea, Szwajcaria |
| Przykład wykorzystania | <p>Szwajcaria – Bony szkoleniowe dla dorosłych (Adult education vouchers, RCT)^{35 36:}</p> <p>Szkolenie lub kurs musi prowadzić od zdobycia kwalifikacji i umiejętności i być prowadzone przez jednostki edukacyjne, które są akredytowane przez agendy rządowe. Wysokość bonu (CAF - Chèque annuel de formation) to maksymalnie równowartość 625 Euro. Warunkiem otrzymania bonu jest obowiązek wykazania przez beneficjenta, że uzyskiwane dochody utrzymują się na średnim lub niskim poziomie. W celu zwiększenia produktywności</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>programu w 2006 r. komórka zajmująca się aktywizacją zawodową w Szwajcarii przeprowadziła program pilotażowy, który miał na celu wykazanie efektywności bonów szkoleniowych w obszarze wspierania rozwoju kompetencji i umiejętności osób dorosłych. Losowo przydzielono 2 400 bonów, ale wybór celów na jakie zostanie przeznaczone dofinansowanie - pozostawiono do decyzji samych beneficjentów (z zastrzeżeniem, że musi to być cel edukacyjno-szkoleniowy). Ścieżki zawodowe tych beneficjentów zostały porównane z grupą 10 000 osób, które nie otrzymały bonów. Wykazano pozytywne oddziaływanie voucherów szkoleniowych na aktywizację zawodową. Osoby, które otrzymały dofinansowanie - rozwijały swoje kompetencje i umiejętności oraz kontynuowały edukację, częściej niż osoby z grupy porównawczej. Eksperyment wykazał także, że taka forma dofinansowania lepiej sprawdza się w przypadku osób z niższym wykształceniem oraz niskimi dochodami. W związku z tym, szwajcarski program ewaluował w kierunku objęcia wsparciem w postaci dofinansowania edukacji osób dorosłych, które uzyskują niskie lub średnie wynagrodzenie. Bony szkoleniowe w niewielkim stopniu zwiększyły liczbę osób w procesie edukacji dorosłych – niezauważalny jest również wyraźny wzrost we wskaźniku zatrudnienia, czy średniej wysokości osiąganych zarobków osób korzystających z dofinansowania. Wzrosła liczba osób korzystających ze szkoleń zawodowych. Warto dodać, że ok. 20% to osoby, które skorzystałyby ze szkoleń oferowanych przez pracodawców, jeżeli nie mogłyby skorzystać z bonów szkoleniowych. Wskazuje się także, że grupą, która najlepiej i najefektywniej skorzystała z dofinansowania byli niskowyzkwalifikowani pracownicy.</p> <p>Bulgaria – bony szkoleniowe:³⁷</p> <p>Bony szkoleniowe są dostępne dla pracowników sektora prywatnego i dla osób samozatrudnionych. Program nie obejmuje pracowników sektora publicznego. Bony szkoleniowe przeznaczone są na dwa cele: (1) kursy języków obcych (język angielski, język francuski, język hiszpański i język niemiecki) lub (2) specjalistyczne kursy i szkolenia: przede wszystkim w dziedzinie IT (programowanie) i finansów (księgowość i rachunkowość). Bony szkoleniowe pokrywają 100% kosztów szkoleń i kursów. Jedna osoba może ubiegać się o dofinansowanie wyłącznie raz w swoim życiu. Środki finansowe pochodzą z Europejskiego Funduszu Szkoleniowego. Urzędy pracy są odpowiedzialne za regulowanie, monitorowanie oraz ewaluację procesu ubiegania się o bony szkoleniowe.</p> |
|--|---|

²⁸ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/Glossary/>]

²⁹ Demand-side financing—a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion and case studies, CEDEFOP, kwiecień 2000.

³⁰ Tamże.

³¹ Źródło: What works growth for local economic growth [dostęp: <http://www.whatworksgrowth.org/resources/how-to-evaluate-employment-training-adult-education-vouchers-rct/>]

³² Demand-side financing—a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion and case studies, CEDEFOP, kwiecień 2000.

³³ Tamże.

³⁴ Tamże.

³⁵ Źródło: What works growth for local economic growth [dostęp: <http://www.whatworksgrowth.org/resources/how-to-evaluate-employment-training-adult-education-vouchers-rct/>]

³⁶ Źródło: Eurydice [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-funding-114_en]

³⁷ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/training-voucher-0>]

| Fundusze szkoleniowe (ang. training fund) | |
|---|--|
| Opis | <p>Finasowanie edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej dorosłych poza budżetem narodowym danego kraju (lub tylko przy częściowym udziale finansowania rządowego). Środki finansowe na poczet funduszu to zwykle część opłaty pobieranej z pensji pracownika w postaci stałego oprocentowania od dochodów. Dodatkowymi zasobami zasilającymi fundusz są środki z Europejskiego Funduszu Społecznego, dobrowolne wpłaty i dotacje. Wyróżnia się dwa rodzaje funduszy szkoleniowych: fundusz narodowy albo fundusze sektorowe działające w obrębie jednej branży. Warunki i zasady działania dofinansowania w postaci funduszy szkoleniowych są ustalane na poziomie narodowym (przy pomocy jednostek rządowych) lub na szczeblu sektorowym (oparty na ustaleniach i porozumieniu partnerów społecznych z udziałem organów rządowych³⁸). Beneficjentami funduszy szkoleniowych są: (1) pracodawcy, którzy dzięki uzyskanym środkom finansują podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników, (2) pracownicy podnoszący kwalifikacje i kompetencje dzięki uzyskanym środkom finansowym oraz (3) osoby bezrobotne korzystające ze szkoleń mających przygotować ich do powrotu na rynek pracy i wykonywania zawodu.³⁹</p> |
| Zalety i wady | <p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finasowanie kursów/szkoleń jest równomiernie rozłożone pomiędzy pracowników i pracodawców. Co więcej, każdy musi uczestniczyć w opłaceniu składek, dlatego unika się „jazdy na gapę”, czyli korzystania z funduszy i nieopłacaniu składek. • Obejmują swoim działaniem także sektorowe działania wsparcia rozwoju pracowników. • Pomoc ma szeroki zasięg – kierowana jest do każdej grupy zainteresowanej długofalowym uczeniem się – pracodawców, osób aktywnych zawodowo, ale także osób bezrobotnych. • Zapewnienie dostępu do szkoleń/kursów dla – osób bezrobotnych.⁴⁰ <p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osłabienie krajowych systemów podatkowych, które przestają działać jako zuniifikowany system – oprócz podatków pobierane są także opłaty na fundusz szkoleniowy.⁴¹ • Płacenie dodatkowego podatku od pracownika zwiększa koszty, które ponosi pracodawca, co może skutkować brakiem zainteresowania zatrudniania dodatkowych pracowników. Spotykane są też praktyki, kiedy to pracodawca przerzuca koszty związane z opodatkowaniem na fundusz szkoleniowy |

³⁸ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/Glossary/>]

³⁹ Źródło CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/instrument-types/training-fund>]

⁴⁰ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/instrument-types/all>]

⁴¹ Johanson R., A Review of National Training Funds, The World Bank, listopad 2009.

| | |
|-------------------------------|--|
| | <p>– na pracownika, który otrzymuje wynagrodzenie pomniejszone o kwotę należnego podatku z tytułu funduszu szkoleniowego.⁴²</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brak dostępu do funduszu szkoleniowego dla wszystkich rodzajów przedsiębiorstw - często małe i średnie przedsiębiorstwa nie mogą korzystać z dofinansowań z funduszu szkoleniowego ze względu na fakt, że fundusze przeznaczone są na priorytety tj.: pomoc bezrobotnym i działalność dużych przedsiębiorstw.⁴³ |
| Kraje | Austria, Belgia, Cypr, Dania, Francja, Niemcy, Grecja, Węgry, Irlandia, Włochy, Luksemburg, Holandia, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania |
| Przykład wykorzystania | <p>Holandia - O&O-fondsen /Sectoral training and development funds⁴⁴:</p> <p>Fundusz szkoleniowy przeznaczony jest na cele edukacyjne pojedynczych pracowników/grup pracowników, którego regulacją zajmują się partnerzy społeczni. Duży nacisk kładzie się na udział pracowników i pracodawców w procesie tworzenia warunków działania funduszy, których celem jest zapewnienie możliwości rozwoju i zdobycia kwalifikacji w ustalanych przez partnerów społecznych w wybranych sektorach/branżach (np. branża metalurgiczna - Metalektro). Fundusze przeznaczone są nie tylko na rozwój kompetencji i umiejętności pracowników, ale także na poprawę warunków pracy, czy zapewnienie składek na ubezpieczenie społeczne. Finansowany przez wszystkich interesariuszy biorących udział w procesie ustalania regulacji – budżet narodowy, pracodawcy i pracownicy, a także fundusze Unii Europejskiej. Fundusz szkoleniowy cieszy się dość dużą popularnością i obejmuje swoim działaniem ok. 40% wszystkich pracowników, np. sektor transportu towarowego objął swoim działaniem 85% wszystkich pracowników. Jeżeli chodzi o budżet szkoleniowy, to 87% środków pieniężnych pochodziło z własnych środków finansowych przedsiębiorstw.</p> <p>Luksemburg - Banking Training Institute (IFBL)⁴⁵:</p> <p>Fundusz szkoleniowy dla pracowników sektora bankowego zasilany ze stałej opłaty podatkowej pobieranej z przedsiębiorstw związanych z tym sektorem. Sektor bankowy obejmuje swoim zasięgiem m.in.: ubezpieczenia, bankowość, zabezpieczenia przedsiębiorstw, prawo podatkowe i zarządzanie podatkami. Przedsiębiorstwa z branży wnoszą roczną składkę w wysokości 1% od przychodów firmy. Środki pieniężne z funduszu przeznaczone są na czesne i inne koszty powiązane ze szkoleniem i rozwojem zawodowym pracowników sektora bankowego, które wybierane są przez przedsiębiorców opłacających składkę. Regulacje i zarządzanie dotyczące funduszu leży w rękach partnerów opłacających roczną składkę, monitoringiem działań zajmuje się natomiast The Luxembourg Bankers' Association (ABBL). Średnia wielkość środków przeznaczanych rocznie na fundusz to ok. pół miliona Euro. W jednym roku liczba godzin szkoleniowych wynosiła ok. 105 000. Brak danych o liczbie beneficjentów.</p> |

⁴² Tamże.

⁴³ Tamże.

⁴⁴ Źródło: Eurofound [dostęp: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/sectoral-training-and-development-funds>]

⁴⁵ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/banking-training-institute-ifbl>]

| | |
|--|---|
| | <p>Irlandia - National Training Fund (NTF)^{46 47}:</p> <p>Fundusz szkoleniowy stworzony został na pokrycie kosztów związanych ze: (1) szkoleniami dla osób poszukających pracy, (2) szkoleniami dla osób zatrudnionych w tym szkoleniami z programu Skillnets i MOMENTUM (pracodawcy lub grupy pracodawców składają wnioski z zakresem obszaru szkoleniowego, które są weryfikowane przez Ministerstwo Edukacji i Umiejętności), (3) szkoleniami w zakresie czytania, pisania i liczenia, (4) pozostałymi szkoleniami i kursami (również dla osób świadczących usługi wolontariatu), a także (5) monitoringiem zapotrzebowania na kwalifikacje na lokalnych rynkach pracy. Do opłaty składek na fundusz szkoleniowy zobligowana jest każda osoba pracująca. Stała składka wynosi 0,7% w 2017 r. oraz 0,8% w 2018 r. wysokości dochodu (w 2019 r. zaplanowano wzrost składki do 0,9%) uzyskanego przez danego pracownika. Fundusz szkoleniowy zasilany jest też przez dotację z Europejskiego Funduszu Społecznego. Przydzielaniem środków na programy szkoleniowe zajmuje się Ministerstwo Edukacji i Umiejętności (The Department of Education and Skills), które jest też instytucją monitorującą i ewaluującą programy. W 2018 r. z zasobów podatku NTF ujęto 553 milionów Euro, w 2019 r. przewiduje się wzrost do kwoty 684 milionów Euro. Zauważalny jest stały trend wzrostu osób aktywnych zawodowo korzystających z funduszu szkoleniowego. W 2018 r. 62% środków funduszu zostało przeznaczone na szkolenia i trening dla osób poszukających pracy, a 37% dla osób już pracujących.</p> |
|--|---|

| <p style="text-align: center;">Polityki / zniżki podatkowe (ang. <i>tax deductions, tax credits, tax incentives</i>)</p> | |
|---|---|
| <p>Opis</p> | <p>Mechanizm wsparcia opiera się na zniesieniu lub częściowej redukcji opodatkowania dla (1) osób uczących się lub zdobywających nowe kwalifikacje, które jednocześnie opłacają podatki lub dla (2) przedsiębiorstw, które inwestują w szkolenia swoich pracowników. Rozróżnia się pięć rodzajów zniżek podatkowych: (1) ulga podatkowa odliczana z dochodu brutto pozwalająca na obniżenie dochodu podlegającego opodatkowaniu - mogą z niej korzystać osoby (indywidualnie), albo podmioty prawne (np. redukcja podstawy podatkowej); (2) ulga podatkowa odliczana ze zobowiązań podatkowych - mogą z niej korzystać osoby (indywidualnie), albo podmioty prawne (np. redukcja podatku należnego).⁴⁸ Kolejne formy to: (3) zwolnienia podatkowe, kiedy to część dochodu jest zwolniona z opodatkowania, (4) ulga podatkowa pozwalająca osobom uczącym się na korzystanie z niższych progów podatkowych oraz (5) odroczenie podatkowe pozwalające na zapłatę podatków w późniejszym terminie. Taka forma wsparcia rozwoju kompetencji u osób dorosłych jest pozytywnie odbierana zarówno przez pracowników, jak i pracodawców, którzy mogą korzystać także z benefitów wynikających z tej formy pomocy (m.in. podnoszenie kwalifikacji i umiejętności swoich pracowników). Warto pamiętać, że oprócz wsparcia doraźnego, niektóre państwa (np. Niemcy, Austria, Holandia)</p> |

⁴⁶ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/national-training-fund-ntf>]

⁴⁷ The National Training Fund PBO Note 22 of 2018, An Oifig Buiséid Pharlaimin teach Parliamentary Budget Office, 2018.

⁴⁸ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/Glossary/>]

| | |
|-------------------------------|---|
| | wykorzystują tę formę wsparcia przy długotrwałym uczeniu się i dokształcaniu osób dorosłych, m.in. w procesie przekwalifikowania się. ⁴⁹ |
| Zalety i wady | <p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promocja uczenia się przez całe życie zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, ponieważ zatrudniający ponoszą pomniejszone lub odroczone w czasie koszty związane z kosztami czesnego za szkolenie/trening zawodowy.⁵⁰ • Długotrwałe efekty wsparcia, ponieważ zniżki podatkowe są zwykle projektami kilkunasto- miesięcznymi, dlatego można spodziewać się realnych korzyści z działania dofinansowania.⁵¹ <p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osłabienie krajowych systemów podatkowych, które nie uzyskują pełnych kwot podatkowych od przedsiębiorstw lub indywidualnych pracowników. • Mechanizm nie aktywizuje osób biernych zawodowo (bezrobotnych) - nie mogą korzystać z niego osoby, które nie są aktywne zawodowo, ponieważ nie odprowadzają one podatków.⁵² |
| Kraje | Australia, Austria, Holandia, Kanada, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Niemcy, Szwecja, Irlandia, Wielka Brytania |
| Przykład wykorzystania | <p>Francja - Tax credit for training expenses of entrepreneurs:⁵³</p> <p>Mechanizm pozwalający na obniżenie podatków przedsiębiorstwa o koszty, które dana firma przeznaczona na szkolenia i treningi zawodowe swoich pracowników. Wysokość obniżonych podatków zależy od liczby godzin, które pracownicy mogą poświęcić na szkolenie/trening. Warto zauważyć, że zniżka podatkowa dotyczy szkoleń wybranych pracowników wyższego szczebla: członkowie zarządu, dyrektorzy zarządzający, menadżerowie, czy kierownicy. W związku z tym, że zmniejszają się koszty podatków - środki pieniężne pochodzą z budżetu narodowego. Szkolenia i treningi mogą dotyczyć następujących obszarów m.in.: rozwój umiejętności miękkich, potwierdzenie wcześniej zdobytych umiejętności i kwalifikacji.</p> <p>Łotwa - Tax incentives for companies:⁵⁴</p> <p>Pracodawca, który kieruje swoich pracowników na szkolenia i kursy może odliczyć ten koszt od podatków – maksymalnie do 5% kwoty podatków. Finansowanie może pokrywać 100% kosztów związanych ze szkoleniem/kursem.</p> |

⁴⁹ Using tax incentives to promote education and training, CEDEFOP, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

⁵⁰ Tamże.

⁵¹ Tamże.

⁵² Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/instrument-types/all>]

⁵³ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/tax-credit-training-expenses-entrepreneurs>]

⁵⁴ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/tax-incentives-companies>]

| | |
|--|--|
| | <p>Estonia - Training expenses reducing the taxable income:⁵⁵</p> <p>Koszty związane z edukacją formalną i pozaformalną osoby dorosłej lub osoby mieszkającej w tym samym gospodarstwie domowym (np. dziecka) mogą zostać odliczone od podatków. Maksymalna wysokość odliczenia to 1920 Euro. Celem jest zachęcanie dorosłych do uczenia się przez całe życie, również poprzez pomoc w ponoszeniu wydatków związanych z osiągnięciem równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym np. poprzez opłacenie kosztów związanych z przedszkolem lub żłobkiem dziecka.</p> |
|--|--|

| Granty bezpośrednie dla firm (ang. <i>grant for companies</i>) | |
|---|--|
| Opis | <p>Celem dofinansowywania danego przedsiębiorstwa jest wzmocnienie pozycji firm na rynku pracy. Dofinansowanie musi zostać przeznaczone na szkolenie zawodowe pracowników lub nowozatrudnionych w celu zdobycia przez nich kompetencji i kwalifikacji potrzebnych do pracy na danym stanowisku pracy. Warto zaznaczyć, że szkolenia i kursy mogą odbywać się wewnątrz organizacji – wykwalifikowani pracownicy przekazują swoją wiedzę pracownikom, którym brakuje określonych umiejętności. Źródłem dofinansowania jest w większości przypadków (1) budżet krajowy, który przekazuje środki pieniężne z: podatków powszechnych, zabezpieczeń finansowych dla bezrobotnych, ubezpieczeń społecznych, w niektórych przypadkach subsydia pochodzą także z (2) funduszy Unii Europejskiej. Coraz częściej dofinansowuje się nowo powstałe przedsiębiorstwa, które potrzebują dotacji do rozwinięcia swojej działalności (np. start-upy w Estonii⁵⁶). W przypadku dofinansowania celowego na poczet funduszu pracowniczego pracodawca ma za zadanie przeznaczyć uzyskane środki na poszerzenie kwalifikacji swoich pracowników w taki sposób, aby przyczyniły się one do rozwoju organizacji.^{57 58}</p> |
| Zalety i wady | <p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promocja zatrudnienia osób niewykwalifikowanych – granty są przyznawane przedsiębiorcom na kształcenie pracowników niewykwalifikowanych. • Programem może być objęta jednorazowo większa grupa beneficjentów (np. kursy językowe dla większej grupy pracowników). • Szkolenie zawodowe jest jednocześnie okresem próbnym pracownika – może on się wdrożyć w struktury pracownicze przedsiębiorstwa.⁵⁹ • Jednoczesne wsparcie przedsiębiorców, ale także pracowników aktywnych i nieaktywnych zawodowo. |

⁵⁵ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/training-expenses-reducing-taxable-income>]

⁵⁶ Źródło: Eurofound [dostęp: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/development-grant-by-enterprise-estonia>]

⁵⁷ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/Glossary/>]

⁵⁸ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/instrument-types/grant-companies>]

⁵⁹ Tamże.

| | |
|--------------------------------------|---|
| | <p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ponoszenie dodatkowych kosztów przez pracodawców, związanych z: <ol style="list-style-type: none"> (1) koniecznością wyznaczenia zastępstwa dla pracownika, który będzie przebywał na szkoleniu/treningu (koszt wynagrodzenia osoby zastępującej), (2) obowiązkiem zapewnienia specjalistycznego nadzoru w postaci mentora, który obok powierzonych obowiązków zawodowych pełni rolę trenera/mentora (koszt wynagrodzeń mentora i pracownika objętego procesem mentoringu).⁶⁰ |
| <p>Kraje</p> | <p>Austria, Belgia, Bułgaria, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Francja, Niemcy, Grecja, Węgry, Włochy, Słowacja, Słowenia, Wielka Brytania.</p> |
| <p>Przykład wykorzystania</p> | <p>Dania – dofinansowania praktyk zawodowych dla dorosłych (Voksenlærlingeordningen):^{61 62}</p> <p>Grant dla przedsiębiorców na finansowanie praktyk zawodowych dla przyszłych pracowników, którzy potrzebują szkolenia z dwóch powodów: (1) są nieprzeszkoleni, aby objąć dane stanowisko pracy lub ich kwalifikacje są przedawnione i pozostają bez pracy od przynajmniej 2 miesięcy (2) pozostają na bezrobociu od 12 miesięcy (długotrwale bezrobotni). Praktyki zawodowe muszą być oferowane w ramach formalnej edukacji i prowadzić do zdobycia uznawanych kwalifikacji. Granty finansowane są z budżetu narodowego i stanowią pokrycie wynagrodzenia szkolących się pracowników. Nadzorem i regulacją zajmują się lokalne urzędy pracy. Badania ewaluacyjne po pierwszym roku działania projektu w 2013 r. mówią o wzroście zatrudnienia wśród osób biorących udział w praktykach – 70% osób po przeszkoleniu była aktywna zawodowo porównując z 58% osób z grupy kontrolnej.</p> <p>Bułgaria – finansowanie szkoleń dla dorosłych:⁶³</p> <p>Wnioski o dofinansowanie szkoleń mogą być składane przez każdego pracodawcę, ale preferuje się małe i średnie przedsiębiorstwa. Grantobiorcy otrzymują część środków na pokrycie kosztów planowanych szkoleń - dofinansowanie dla dużych firm wynosi 80%, dla małych i średnich 90%. Źródłem finansowania jest budżet narodowy oraz środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. Szkolenia mają zapewnić uzyskanie kwalifikacji i kompetencji odpowiednich dla danego stanowiska zawodowego.</p> |

2.2. Dofinansowanie pośrednich kosztów rozwoju kompetencji

Drugim sposobem umożliwiającym finansowanie rozwoju kompetencji i umiejętności osób dorosłych jest dofinansowanie kosztów, które osoby dorosłe muszą ponieść, w ramach

⁶⁰ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/instrument-types/grant-companies>]

⁶¹ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/adult-apprenticeship-subsidy-scheme>]

⁶² Źródło Komisja Europejska [dostęp: <https://ec.europa.eu/social/PDFServlet?mode=mlpPractice&practiceld=32>]

⁶³ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/financial-resources-adult-learning>]

własnej aktywności edukacyjnej - innych niż koszty samej edukacji. tj.: urlopy szkoleniowe oraz zabezpieczenie utraconego dochodu.

Pośrednie formy finansowania rozwoju kompetencji najczęściej łączy się z bezpośredni formami finansowania opisanymi wcześniej w materiale.

| Urlopy szkoleniowe (ang. <i>training / learning leave</i>) | |
|--|--|
| Opis | <p>Instrument pozwalający pracownikom na tymczasową przerwę w wykonywaniu pracy w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pracownikowi udzielany jest urlop, w czasie którego będzie mógł rozwijać swoje umiejętności i kompetencje zawodowe. Zadaniem pracodawcy jest też zapewnienie rzetelnego i stosownego dostępu do edukacji.</p> <p>Wyróżniane są dwie formy: (1) urlop płatny - pracownik otrzymuje wynagrodzenie w czasie swojej nieobecności w pracy, w niektórych przypadkach subsydia pochodzą z funduszy społecznych i od publicznych parterów tj. sektorowe związki pracodawców - ze względu na pobieranie świadczenia finansowego, pracodawca może wymagać od pracownika zdobycia konkretnych kompetencji i umiejętności, niezbędnych do dalszego wykonywania pracy na danym stanowisku; (2) bezpłatny – w czasie trwania urlopu pracodawca nie wypłaca pensji pracownikowi, ale ten ma zagwarantowaną możliwość powrotu do pracy. Należy pamiętać, że każdy kraj korzystający z tej formy wsparcia opiera się na własnych regulacjach. Jedynie w przypadku płatnego urlopu szkoleniowego dotyczącego takich profesji jak: nauczyciele i pracownicy społeczni - regulacje występują na poziomie Unii Europejskiej.⁶⁴</p> |
| Zalety i wady | <p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efektywna promocja uczenia się przez całe życie – barierą szkolenia się i zdobywania nowych kwalifikacji jest zwykle brak możliwości połączenia pracy zarobkowej z edukacją, a urlop szkoleniowy jest odpowiedzią na taką barierę.⁶⁵ • Narzędzie z pozytywnym skutkiem wykorzystywane w przypadku kryzysów ekonomicznych - łagodzi negatywne skutki spadku zapotrzebowania na siłę roboczą poprzez wysłanie pracowników na urlop szkoleniowy (często łączony z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy). <p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wykluczenie osób z niższym wykształceniem, zajmujących się wykonywaniem prac stosunkowo prostych i nie wymagających wysokich specjalistycznych umiejętności. Adresowany przede wszystkim do osób wykwalifikowanych, specjalistów.⁶⁶ |

⁶⁴ Training leave, Policies and practice in Europe, CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

⁶⁵ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/instrument-types/training-leave>]

⁶⁶ Training leave, Policies and practice in Europe, CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

| | |
|-------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Spadek motywacji do pracy u danego pracodawcy - istotnym czynnikiem jest regulacja długości urlopu szkoleniowego, ponieważ zaważono, że przywiązanie do miejsca pracy spada, jeśli urlop jest zbyt długi.⁶⁷ • Mechanizm wsparcia dotyczy wyłącznie osób aktywnych zawodowo.⁶⁸ |
| Kraje | Austria, Belgia, Bułgaria, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Holandia, Francja, Niemcy, Węgry, Włochy, Holandia, Szwecja |
| Przykład wykorzystania | <p>Holandia - Training leave arrangements in collective agreements:⁶⁹</p> <p>Urlopy szkoleniowe, które są oferowane pracownikom holenderskich przedsiębiorstw i organizacji są złożonym instrumentem, który łączy się z innymi formami wsparcia w zakresie kształcenia dorosłych. Warto zwrócić uwagę, że sam mechanizm nie jest kontrolowany przez prawodawstwo na poziomie narodowym, ale przez partnerów lokalnych, tj. urzędy pracy. Jeden z mechanizmów umów zbiorowych dotyczy połączenia urlopu szkoleniowego z systemem oszczędzania (<i>the vitality savings scheme</i>), który oparty jest na pobieraniu procentowania z miesięcznych/rocznych dochodów na cele edukacyjne/szkoleniowe. Uzyskane środki są przeznaczone na wynagrodzenie w trakcie korzystania z urlopu szkoleniowego. Najczęściej urlopy szkoleniowe dotyczą szkoleń związanych z już objętym stanowiskiem pracy - poszerzeniem kwalifikacji lub przygotowaniem do egzaminu, który ma potwierdzić nowy poziom wykształcenia/kwalifikacji niezbędnych na danym stanowisku pracy. Drugim przypadkiem korzystania z urlopów szkoleniowych w Holandii jest rozwiązanie, które jest ściśle powiązane z pogarszającą się sytuacją na rynku pracy. W celu zmniejszenia kosztów kryzysu dla pracodawców i pracowników, pracownik zostaje czasowo objęty pracą w mniejszym wymiarze godzin (z zatrudnienia na pełen etat przechodzi na część etatu - najczęściej na pół etatu), druga część stosunku pracy - to urlop szkoleniowy. Mechanizm ten jest wykorzystywany w czasie kryzysu ekonomicznego – z pracownikami nie są rozwiązywane umowy o pracę, a pracodawcy mogą ograniczyć koszty strat związanych z załamaniem gospodarczym.</p> <p>Austria – Bildungskarenz / Bildungsteilzeit:⁷⁰</p> <p>Urlop szkoleniowy dla pracowników chcących poszerzyć swoje umiejętności i kwalifikacje poprzez edukację formalną lub certyfikowane kursy i szkolenia, a także praktyki zawodowe. Beneficjent w ciągu tygodnia musi poświęcić 20 godzin na cele edukacyjne. Pracownik może skorzystać z urlopu po minimum 6 miesiącach stażu pracy u jednego pracodawcy, który musi wyrazić zgodę na urlop swojego pracownika. Z urlopu szkoleniowego nie mogą skorzystać osoby samozatrudnione i urzędnicy publiczni. Urlop może trwać od 2 miesięcy, do maksymalnie 12, przy czym dopuszczalne jest rozdzielenie urlopu szkoleniowego na części przez 4 lata (jedna część musi trwać co najmniej 2 miesiące). W czasie trwania urlopu szkoleniowego, nie jest wypłacane przez pracodawcę wynagrodzenie. Beneficjent pobiera zasiłek szkoleniowy (<i>Weiterbildungsgeld</i>) z urzędu pracy (AMS) w formie świadczenia w wysokości 55% wynagrodzenia netto albo ekwiwalentu świadczenia dla bezrobotnych –</p> |

⁶⁷ Further training against the odds? How to overcome the "Matthew effect" via training leave instruments. Robert Jellasitz.

⁶⁸ Training leave, Policies and practice in Europe, CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

⁶⁹ Training leave, Policies and practice in Europe, CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

⁷⁰ Źródło: EURES - The European Job Mobility [dostęp: 2019.01.15]

| | |
|--|--|
| | <p>14,5 Euro za jeden dzień. Korzystającemu z urlopu szkoleniowego przysługuje także prawo do urlopu zdrowotnego oraz świadczeń emerytalno-rentowych.</p> <p>Estonia – Adult Education Act:⁷¹</p> <p>Na estońskim rynku pracy każdemu pracownikowi przysługuje rocznie 30 dni urlopu, który może poświęcić na cele edukacyjne. Nie ma możliwości kumulowania dni urlopowych z kilku lat – tzn. nie można uzyskać urlopu w wymiarze 60 dni (kumulacja z dwóch lat) w jednym roku. Dodatkowo 15 dni urlopu na finalizację zdobycia wykształcenia przysługuje osobom kończącym formalną edukację. Pracownik może ubiegać się o urlop szkoleniowy w trzech przypadkach: (1) edukacji formalnej realizowanej w ramach systemu edukacji w Estonii, (2) profesjonalnych kursów i szkoleń w ramach edukacji pozaformalnej, oraz (3) edukacji nieformalnej, która ma pomóc w rozwoju kreatywności, osobowości oraz innych umiejętności miękkich. Pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie o równoważności 20 przepracowanych dni, jeśli zdobyte umiejętności i kwalifikacje związane są z objętym przez pracownika stanowiskiem. Pracodawca może cofnąć zgodę, jeśli 10% z jego pracowników odbywa urlop w tym samym czasie.</p> |
|--|--|

| Zabezpieczenie utraconego dochodu (ang. <i>replacing foregone earnings</i>) | |
|--|--|
| Opis | <p>Świadczenie zabezpiecza pracowników przed utratą dochodów związanych z kosztami kształcenia się zdobywania nowych kwalifikacji i umiejętności przez dorosłych (<i>adult lifelong learning</i>). Funkcjonuje łącznie z zabezpieczeniem pracowników przed utratą dochodów w wyniku nieszczęśliwego wypadku lub utraty zdrowia. Zabezpieczenie jest ściśle powiązane z wcześniej wymienionymi świadczeniami dofinansowania bezpośredniego. Jednym z nich jest pobieranie procentu z dochodów w czasie, w którym pracownik jest aktywny zawodowo (podatki na rzecz zabezpieczenia utraconego dochodu). Drugim najczęściej wykorzystywanym schematem jest bezpośrednie finansowanie z budżetu krajowego, pokrywające koszty szkoleń i treningów. Kolejnym jest wykorzystanie wcześniej wymienionych mechanizmów, tj.: pożyczki szkoleniowe i indywidualne konta szkoleniowe. Zabezpieczenie może zostać wykorzystane, jako narzędzie do przekwalifikowania się.⁷²</p> |
| Zalety i wady | <p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Szczególnie korzystne dla osób bezrobotnych, które nie posiadają wystarczających zasobów (nie płacą podatków) umożliwiających pokrycie kosztów szkoleń.⁷³ <p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nie działa jako samodzielny mechanizm, dlatego aby finansowanie mogło zadziałać potrzebne jest połączenia ze sobą różnych mechanizmów wsparcia – pośrednich z bezpośrednimi.⁷⁴ |

⁷¹ Źródło: Riigi Teataja [dostęp: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/517122014002/consolide>]

⁷² Education Policy Analysis, OECD, 2004.

⁷³ Co-financing Lifelong Learning, Towards systematic approach, OECD, 2004.

⁷⁴ Tamże.

| | |
|-------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> Ze względu na złożony proces korzystania z dofinansowania może on być odbierany przez beneficjentów, jako trudny i skomplikowany.⁷⁵ |
| Kraje | Szwecja, Wielka Brytania, Niemcy |
| Przykład wykorzystania | <p>Szwecja – the disability insurance (DI)⁷⁶:</p> <p>Głównymi beneficjentami systemu są osoby, które nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego i jednocześnie z powodów zdrowotnych nie mogą wykonywać płatnej pracy zawodowej. Zabezpieczenie zostało zapoczątkowane w latach 60. XX w. i od tego czasu wielokrotnie je modyfikowano. Obecnie z zabezpieczenia mogą korzystać zatrudnieni na pełny etat i na pół etatu. Wymogiem otrzymania takiego świadczenia jest potwierdzona historia chorobowa, która utrudnia lub uniemożliwia wykonywanie pracy zawodowej. Od 2003 r. wysokość miesięcznie wypłaconego świadczenia wynosi 64% wynagrodzenia otrzymywanego w ciągu ostatnich 2 lat (spośród ostatnich 5-7 lat, w których beneficjent otrzymał najwyższe wynagrodzenie). W ciągu ostatnich lat zmieniła się jednostka wypłacająca to świadczenie, co skutkuje zawężeniem zakresu jego działania – objętym nim jest mniej pracowników. Druga zmiana dotyczy ograniczenia wiekowego – obecnie mogą ubiegać się o nie wszyscy dotknięci problemami zdrowotnymi (osoby w wieku od 60 do 64 lat).</p> <p>Wielka Brytania – Career Development Loans:</p> <p>Mechanizm łączy pożyczki szkoleniowe z zabezpieczeniem utraconego dochodu. Finansowanie jest możliwe dzięki porozumieniu organizacji rządowych z głównymi bankami Wielkiej Brytanii, które udzielają pożyczki. Maksymalna wysokość pożyczki wynosi 8 tysięcy funtów brytyjskich. Pożyczkobiorca rozpoczyna spłatę świadczeń finansowych w pierwszym miesiącu po zakończeniu kursu. Warunkiem otrzymania wsparcia w tej formie, jest potwierdzenie wykorzystania pożyczki na zdobycie umiejętności i kwalifikacji zawodowych, które są zgodne z obowiązującą Ramą Kwalifikacji. Osoba ubiegająca się o świadczenie finansowe musi mieć ukończone 18 lat.</p> |

Funkcjonowanie systemów wsparcia rozwoju kompetencji w Polsce

| | Nazwa | Opis funkcjonowania |
|---|--|---|
| (Do)finansowanie bezpośrednich kosztów rozwoju kompetencji | | |
| Indywidualne Konta Szkoleniowe | | |
| Pożyczki szkoleniowe | Pożyczka szkoleniowa z Funduszu Pracy | Nieoprocentowana pożyczka przeznaczona na koszty szkoleń i kursów dla osób bezrobotnych |

⁷⁵ Education Policy Analysis, OECD, 2004.

⁷⁶ David A. Wise, Social Security Programs and Retirement around the World: Historical Trends, 2012, National Bureau of Economic Research Conference Report.

| | | |
|---|--|--|
| | | i poszukujących pracy oraz osoby pracujące, które mają 45 lat lub więcej. Podnoszenie kwalifikacji i kompetencji ma na celu zwiększenie szans beneficjenta na znalezienie lub utrzymanie pracy. Beneficjenci muszą być zarejestrowani w lokalnym urzędzie pracy. Maksymalna wysokość pożyczki nie może przekroczyć 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy. ⁷⁷ |
| Vouchery/ Bony Szkoleniowe | Bon szkoleniowy | Przyznawane przez starostę środki finansowe przeznaczone na wskazane przez bezrobotnego szkolenie oraz opłacenie kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia. Wysokość stypendium wynosi 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych pod warunkiem, że liczba godzin szkolenia wynosi nie mniej niż 150 godzin miesięcznie. Beneficjent nie może przekroczyć 30 roku życia. Bon szkoleniowy finansowany jest ze środków Funduszu Pracy. ⁷⁸ |
| | Bony szkoleniowe – w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych 2014-2020 | Bony szkoleniowe w ramach regionalnych programów operacyjnych. Finansowane z funduszy Unii Europejskich (Europejski Fundusz Społeczny i Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego) oraz budżetu narodowego. Szczegóły są ustalane na poziomie poszczególnych regionów. Zakłada się, że pracodawcy sami wybierają szkolenia, na które będą mogli kierować pracowników. ^{79 80} |
| Polityki/ zniżki podatkowe | | |
| Fundusze szkoleniowe | Krajowy Fundusz Szkoleniowy | Fundusz przeznaczony na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców. KFS może pokrywać następujące koszty związane z podnoszeniem umiejętności i kwalifikacji: (1) egzaminy dzięki którym można uzyskać dyplom potwierdzający zdobycie umiejętności i kwalifikacji, (2) kursy i studia podyplomowe (3) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia pracy (4) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w miejscu pracy, (5) ustalenie potrzeb firm z zakresu kształcenia ustawicznego. Pracodawca starający się dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego musi ponieść wkład własny w wysokości 20% kosztów, a 80% kosztów kształcenia ustawicznego sfinansuje KFS. W |

⁷⁷ Źródło Praca Gov [dostęp: <http://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/podnoszenie-kwalifikacji/pozyczka-szkoleniowa>]

⁷⁸ Źródło Praca Gov [dostęp: <http://psz.praca.gov.pl/-/14183-szkolenia-i-bony-szkoleniowe>]

⁷⁹ Źródło CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/training-vouchers-within-regional-operational-programmes>].

⁸⁰ Źródło Fundusze dla Mazowsza [dostęp: <https://www.funduszedlamazowsza.eu/o-programie/poznaj-zasady-dzialania-programu>].

| | | |
|--|--------------------------|--|
| | | <p>przypadku mikroprzedsiębiorstwa, tj. pracodawcy zatrudniającego do 10 osób, ze środków KFS można sfinansować 100% kosztów kształcenia ustawicznego. Całość dofinansowania środkami KFS nie może przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.⁸¹</p> |
| Granty bezpośrednie dla firm | Fundusz Pracy | <p>Państwowy fundusz wspierający takie cele jak realizacja programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Środki przeznaczone są m.in. na koszty szkolenia pracowników, osób bezrobotnych i innych uprawnionych osób, czy koszty przygotowania zawodowego dorosłych. Organem decydującym jest minister do spraw pracy. Środki znajdujące się w Funduszu pracy to (1) obowiązkowe składki na Fundusz Pracy - obecnie 2,45%, (2) dotacje budżetu Państwa, (3) środki z dotacji Unii Europejskiej m.in. z zakresu udziału publicznych służb zatrudnienia w EURES, (4) spłat rat i odsetek od pożyczek udzielonych z Funduszu Pracy oraz odsetki od środków znajdujących się na kontach takich dysponentów.⁸²</p> |
| Dofinansowanie pośrednich kosztów rozwoju kompetencji | | |
| Urlopy szkoleniowe | Urlop szkoleniowy | <p>Płatny urlop udzielany pracownikowi w celu przygotowania się do egzaminu mającego na celu zdobycie lub uzupełnienie wiedzy i umiejętności. Urlop szkoleniowy może zostać udzielony z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. Długość urlopu szkoleniowego uzależniana jest od rodzaju egzaminu:</p> <p>(1) 6 dni w przypadku egzaminów eksternistycznych, egzaminu maturalnego lub egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe; (2) 21 dni w ostatnim roku studiów – na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się przystąpienie do egzaminu dyplomowego.⁸³</p> |
| Zabezpieczenia utraconego dochodu | | |

⁸¹ Źródło Wortal PSZ [dostęp: <http://psz.praca.gov.pl/-/55453-krajowy-fundusz-szkoleniowy>].

⁸² Źródło Wortal PSZ [dostęp: <http://psz.praca.gov.pl/-/15202-fundusz-pracy>]

⁸³ Źródło CEDEFOP: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/training-leave-3>]

3. Zróżnicowanie sposobów i mechanizmów finansowania rozwoju kompetencji osób dorosłych - analiza i ocena

3.1 Uwarunkowania zróżnicowania mechanizmów finansowania rozwoju kompetencji osób dorosłych

| | Kryterium przedmiotowe | Kryterium podmiotowe | Źródło finansowania | Poziom regulacji i wdrożenia | Mechanizm zapewnienia jakości |
|---|--|---|--|--------------------------------------|---|
| (Do)finansowanie bezpośrednich kosztów rozwoju kompetencji | | | | | |
| Indywidualne Konta Szkoleniowe | Rozwiązania krótkoterminowe: koszty szkoleń (krótkie formy szkoleń) | Osoby dorosłe (indywidualnie) – pracownicy i bezrobotni | Środki publiczne | Regulacje krajowe | Koordinacja wydatkowania środków poprzez bazę usług rozwojowych |
| Pożyczki szkoleniowe | Rozwiązania długoterminowe: koszty edukacji formalnej i pozaformalnej, praktyk/staży zawodowych | Osoby dorosłe (indywidualnie) – pracownicy i bezrobotni | 1. Środki prywatne 2. Środki publiczne | Regulacje krajowe | Koordinacja wydatkowania środków poprzez bazę usług rozwojowych |
| Vouchery/ Bony Szkoleniowe | 1. Rozwiązania krótkoterminowe: koszty szkoleń (krótkie i długie formy szkoleń) 2. Inne formy: (bon szkoleniowy może pokrywać każdy wydatek na poczet celów edukacyjnych) | Osoby dorosłe (indywidualnie) – pracownicy i bezrobotni | 1. Środki publiczne 2. Środki EFS 3. Środki prywatne | Regulacje krajowe, wdrożenie lokalne | Koordinacja wydatkowania środków poprzez bazę usług rozwojowych |
| Polityki/ Zniżki podatkowe | 1. Rozwiązania długoterminowe: koszty praktyk/ staży zawodowych 2. Rozwiązania krótkoterminowe: koszty szkoleń | 1. Przedsiębiorca /pracodawcy 2. Pracownicy /osoby dorosłe (indywidualnie) | Środki publiczne (kwoty potrącane z podatku na rzecz budżetu narodowego) | Regulacje krajowe | Koordinacja wydatkowania środków poprzez bazę usług rozwojowych |

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|
| | (krótkie formy szkoleń) | | | | |
| Fundusze szkoleniowe | Koszty szkoleń: (krótkie i długie formy szkoleń) | 1. Pracownicy/ osoby dorosłe (indywidualnie) 2. Grupa pracowników jednego sektora | 1. Środki publiczne 2. Środki EFS | 1. Regulacje krajowe 2. Regulacje sektorowe | Partnerzy społeczni |
| Granty bezpośrednie dla firm | 1. Rozwiązania długoterminowe: koszty praktyk/ staży zawodowych 1. Rozwiązania krótkoterminowe: koszty szkoleń (krótkie formy szkoleń) | Przedsiębiorcy/ pracodawcy | 1. Środki publiczne 2. Środki EFS | Regulacje krajowe | Agendy rządowe |
| Dofinansowanie pośrednich kosztów rozwoju kompetencji | | | | | |
| Urlopy szkoleniowe | 1. Rozwiązania krótkoterminowe 2. Rozwiązania długoterminowe: praktyki i staże zawodowe | Pracownicy /osoby dorosłe (indywidualnie) | Środki prywatne | 1. Regulacje krajowe 2. Regulacje Unii Europejskiej | 1. Przedsiębiorcy 2. Agendy rządowe |
| Zabezpieczenia utraconego dochodu | Koszty szkoleń (krótkie i długie formy szkoleń) | Pracownicy /osoby dorosłe (indywidualnie) | 1. Środki publiczne 2. Środki prywatne | Regulacje krajowe | Koordinacja wydatkowania środków poprzez bazę usług rozwojowych |

Długa tradycja (do)finansowania rozwoju kompetencji osób dorosłych sprawia, że jej założenia ewaluowały na przestrzeni lat, ale także następowało większe zróżnicowanie rozwiązań na poziomie krajowym i regionalnym. Mechanizmy dofinansowania są elastycznie dostosowywane do potrzeb przedsiębiorców/pracodawców i pracowników, również poprzez zmianę kryteriów dostępu, głównie ze względu na potrzeby danego rynku pracy.

Głównym celem (do)finansowania kosztów edukacji osób dorosłych jest stały rozwój i podnoszenie kwalifikacji i umiejętności wszystkich zainteresowanych pracowników. Poszczególne mechanizmy łączą w sobie rozwiązania krótkoterminowe (szkolenia) z długoterminowymi (edukacja formalna, staże i praktyki zawodowe) w celu zwiększenia

efektywności działań. Takie połączenie sprawia, że pomoc jest na tyle elastyczna, że nadrzędny priorytet edukacji zostaje zrealizowany.

Rozwiązania krótkoterminowe (głównie edukacja pozaformalna) prowadzą do zdobycia umiejętności i kwalifikacji, które głównie przydają się w zawodach o nieskomplikowanych i prostych pracach. Jednocześnie mają one większą efektywność w przypadku osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, tj. osób, które utraciły pracę lub są długotrwale bezrobotne. Jednocześnie należy pamiętać, że granty dla beneficjentów indywidualnych (indywidualne konta szkoleniowe, bony/vouchery szkoleniowe i pożyczki szkoleniowe) samoistnie stanowią barierę wejścia dla osób z niższym wykształceniem i wykluczonych z rynku pracy. Osoby te mogą mieć problem z pozyskiwaniem takich środków lub z ich efektywnym wykorzystaniem. Dobrym sposobem na rozwiązanie tego problemu jest inwestowanie także w działania doradcze (np. instytucje świadczące doradztwo zawodowe), które będą odpowiedzialne za dostosowanie programów do potrzeb osób dorosłych.

Dofinansowanie w ramach mechanizmów rozwoju kompetencji w większości przypadków dotyczy osób dorosłych – pracowników. W sytuacji, kiedy środki zasilają pracowników pośrednio, a więc finansowanie zasila budżet przedsiębiorstwa (np. fundusze szkoleniowe, granty bezpośrednie dla firm) decyzyjność pracownika jest mniejsza. Wybór celów edukacyjnych, na które zostaną przeznaczone fundusze nie leży po jego stronie. Należy wtedy spodziewać się mniejszej motywacji pracownika do wzięcia udziału w szkoleniu/kursie. Jednocześnie, decyzyjność pracodawców w wyborze przedmiotu szkolenia skutkuje tym, że pracownicy będą w większym stopniu dostosowywać zdobywane umiejętności i kwalifikacje do potrzeb rynku pracy (ale oczywiście głównie z perspektywy potrzeb swojego przedsiębiorstwa).

Mechanizmy dofinansowania są głównie regulowane na poziomie krajowym przez akty prawne obowiązujące przedsiębiorców i pracowników, a także organy wykonawcze tj. urzędy pracy. Za treść aktów prawnych odpowiadają resorty odpowiedzialne za politykę rynku pracy. Niekiedy w konsultacje włączają się instytucje związane z edukacją lub partnerzy społeczni odpowiedzialni za regulacje dotyczące danego sektora pracy.

Organy rządowe związane z sektorem odpowiedzialnym za politykę rynku pracy odpowiadają za koordynację i ewaluację finansowania projektów. W większości przypadków, za zapewnienie jakości odpowiadają urzędy pracy, które prowadzą m.in. selekcje wniosków o dofinansowanie, akredytują jednostki edukacyjne, czy ewalują działania projektowe.

3.2. Przegląd mechanizmów wsparcia rozwoju kompetencji na poziomie krajowym, sektorowym i regionalnym

Funkcjonowanie krajowych systemów wsparcia rozwoju kompetencji w UE

W celu usprawnienia działania systemów finansowania rozwoju kompetencji dla dorosłych, niektóre kraje Unii Europejskiej powołały instytucje i agendy rządowe, które regulują finansowe wsparcie rozwoju kompetencji i umiejętności osób dorosłych. Wsparcie rozwoju kompetencji osób dorosłych postrzegać należy jako działanie kompleksowe, w którym najważniejsze są rozwiązania systemowe oraz współdziałanie poszczególnych form i narzędzi wsparcia instytucji oraz koordynacja źródeł finansowania. Ze względu na różną sytuację socjo-demograficzną i ekonomiczną, mechanizmy te funkcjonują na innych zasadach w każdym kraju. Poniżej przedstawiono przykłady rozwiązań o charakterze systemowym z Niemiec, Czech, Francji oraz Wielkiej Brytanii.

Niemcy

Rynek edukacji dorosłych w Niemczech pomimo różnorodnych programów i instytucji zajmujących się promocją uczenia się przez całe życie zachęcił do edukacji formalnej i pozaformalnej ok. 8% osób dorosłych.⁸⁴ Instytucje administracji rządowej zapewniają dorosłym osobom możliwość korzystania z następujących mechanizmów bezpośrednich finansowania edukacji: grantów bezpośrednich dla firm, grantów indywidualnych w postaci indywidualnych kont szkoleniowych, pożyczek szkoleniowych, funduszy szkoleniowych oraz pośredniego finansowania dzięki urlopom szkoleniowym. Niemiecki system wyspecjalizował się w dotacjach na zasadzie grantów – zarówno tych bezpośrednich dla firm, ale także indywidualnych.⁸⁵ Niemcy posiadają sprawnie funkcjonujący system wsparcia rozwoju kompetencji na poziomie krajowym. Niemniej warto pamiętać o wewnętrznym zróżnicowaniu, które implikowane jest przez wyodrębnienie 16 landów wewnątrz kraju. Niescentralizowany system pozwala każdemu landowi na wprowadzanie zmian dostosowanych do potrzeb jego mieszkańców.⁸⁶ Organy odpowiedzialne za finansowanie rozwoju kompetencji osób dorosłych na poziomie krajowym to instytucje sektora publicznego, pracodawcy oraz ośrodki pomocy społecznej. Sektor publiczny, a więc władze lokalne, władze landów, rząd federalny i Unia Europejska subsydują następujące działania: (1) wsparcie finansowe dla wybranych jednostek edukacyjnych służące doksztalcaniu dorosłych; (2) wsparcie finansowe władz lokalnych dla centrów doksztalcania dorosłych (*Volkshochschulen*), w tym wsparcie na kontynuowanie edukacji z zakresu działań

⁸⁴ Źródło: Eurostat [dostęp: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_04_60&plugin=1]

⁸⁵ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/overview/germany>]

⁸⁶ Country Report on Adult Education in GERMANY, EAEA Country Report on Adult Education in Germany: Helsinki, 2011.

kulturalnych, (3) granty dla dorosłych na pomoc w zakresie kształcenia dla osób przedwcześnie kończących szkołę (*Bundesausbildungsförderungsgesetz – BAföG*) oraz szkolenia rozwijające karierę zawodową (*Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG*) (4) kontynuacja nauki przez osoby zatrudnione przez rząd federalny, władze landów i lokalne. Po stronie przedsiębiorców leży zapomoga dla pracowników chcących podnieść swoje kwalifikacje zawodowe. Pomoc społeczna ma za zadanie zapewnienie dostępu dla edukacji dla osób bezrobotnych w szczególności tych, którzy wykazują się niskimi kwalifikacjami (*Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung*) lub świadczenia pomocowe dla osób poszukających pracy (*Zweites Buch Sozialgesetzbuch*).⁸⁷ Finansowanie przedsiębiorstw jest przeprowadzone za pomocą czterech programów, gdzie każdy z nich obejmuje swoim działaniem inną grupę docelową. Jak można zauważyć, niemieckie programy grantowe zawężają grupę beneficjentów, a dzięki temu udaje im się stworzyć wyspecjalizowane mechanizmy pomocowe. Dofinansowania mogą otrzymać zarówno startupy lub jednoosobowe działalności gospodarcze/freelance (Mecklenburg-Vorpommern: cheque for companies and entrepreneurs), ale także przedsiębiorstwa małe i średnie (Nordrhein-Westfalen: education cheque). Granty otrzymują też pracownicy sektorowi – obecnie program obejmuje swoim działaniem sektor elektromobilności (Funding Program for Specialised Workers Courses - focus on electric mobility (ESF 2014-2020) Baden Württemberg). Na dofinansowanie mogą także liczyć osoby wykluczone z rynku pracy – osoby posiadające niskie kwalifikacje oraz osoby starsze zbliżające się do wieku emerytalnego (Further training for low skilled and older employees in companies (WeGebAU)).⁸⁸

Czechy

Osoby dorosłe mieszkające w Czechach uczestniczą w edukacji formalnej i pozaformalnej na poziomie 9,8% (według European Labour Survey z 2017 r.).⁸⁹ Finansowanie odbywa się dzięki następującym mechanizmom: zniżki podatkowe dla przedsiębiorstw i dla osób indywidualnych, granty bezpośrednie dla przedsiębiorstw i osób indywidualnych. Istnieje także możliwość skorzystania z urlopu szkoleniowego.⁹⁰ Wsparcie przedsiębiorstw odbywa się dzięki dwóm programom wspierającym rozwój pracowników w wieku produkcyjnym. Pierwszy z nich działa na zasadzie umowy trójstronnej pomiędzy pracodawcą, urzędem pracy a bezrobotnym, gdzie przekazuje się fundusze na trening zawodowy dla przyszłego pracownika (Grant for induction training (active employment policy scheme)). Drugi przeznaczony jest dla wszystkich przedsiębiorstw zainteresowanych organizacją szkoleń i kursów dla swoich pracowników. Co istotne, program nie zawiera ograniczenia dotyczącego

⁸⁷ Źródło: Eurydice [dostęp: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-funding-31_en]

⁸⁸ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/overview/germany>]

⁸⁹ Źródło: Eurostat [dostęp: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_04_60&plugin=1]

⁹⁰ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/overview/czech-republic>]

wielkości przedsiębiorstwa, czy zawężonej grupy sektorów, które mogą zostać objęte wsparciem. (Grants under Operational Programme Employment (OPE); ESF programming period 2014 – 2020). Ministerstwo Edukacji, Młodzieży i Sportu z ramienia budżetu krajowego finansuje wszystkie aktywności, które mają na celu zdobycie umiejętności i kwalifikacji potwierdzonych w Krajowych Ramach Kwalifikacji. Osoby dorosłe mogą też bezpłatnie korzystać z kursów i szkoleń oferowanych przez oficjalne jednostki edukacyjne zajmujące się szkolnictwem wyższym. Koszty przekwalifikowania są pokrywane przez budżet krajowy tylko w przypadku osób zarejestrowanych w urzędach pracy. Rynek edukacji w Czechach jest wspierany przez Europejski Fundusz Społeczny.⁹¹ Regulacje dotyczące edukacji dorosłych w Czechach są nadzorowane przez dwa ministerstwa: Ministerstwo Edukacji, Młodzieży i Sportu oraz Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych. Pierwszy ośrodek zajmuje się całością opracowań prawodawstwa dotyczącego edukacji dorosłych, w tym polityki i strategii rozwoju sektora edukacji dorosłych zgodnego z Krajową Ramą Kwalifikacji. Kolejnym zadaniem jest promocja edukacji dorosłych poprzez wsparcie jednostek i partnerów społecznych odpowiedzialnych za ten sektor. Jednostka ta ma decyzyjność w sprawach dotyczących przekwalifikowania się. Drugie ministerstwo zajmuje się monitorowaniem wymagań kwalifikacyjnych na rynku pracy, opisem zawodów (na podstawie Narodowych Ram Kwalifikacji), rozpoznawaniem potrzeb edukacyjnych na rynku pracy. Po tej stronie leży także wsparcie pracowników – zapewnienie doradztwa zawodowego, czy wsparcie dla osób wykluczonych z rynku pracy. Za sprawą tych ministerstw został powołany oddział Forum Narodowego Doradztwa (National Guidance Forum) organ doradczy odpowiadający za sprawy doradza zawodowego w perspektywie uczenia się przez całe życie. Przyczynił się on do znacznej poprawy usług, jakie oferowane są przez systemy doradztwa zawodowego.⁹²

Francja

Francja jest krajem, w którym rynek edukacyjny sprzyja uczeniu się przez całe życie – zgodnie z danymi Eurostatu w 2017 r. 18,7% osób dorosłych zadeklarowało udział w edukacji formalnej i pozaformalnej.⁹³ Państwo działając razem z partnerami społecznymi zapewnia dorosłym dostęp do następujących mechanizmów bezpośredniego finansowania edukacji: grantów bezpośrednich dla firm, grantów indywidualnych w postaci indywidualnych kont szkoleniowych, pożyczek szkoleniowych, funduszy szkoleniowych oraz pośredniego finansowania dzięki urlopom szkoleniowym.⁹⁴ Finansowanie wszystkich działań związanych

⁹¹ Źródło: Eurydice [dostęp: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-funding-21_en]

⁹² Źródło: Eurydice [dostęp: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/distribution-responsibilities-20_en]

⁹³ Źródło: Eurostat [dostęp: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_04_60&plugin=1]

⁹⁴ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/overview/france>]

z edukacją dorosłych leży po stronie państwa (budżet krajowy), władz lokalnych oraz środków pieniężnych płynących z opodatkowania gospodarstw domowych (osoby aktywne zawodowo) oraz pracodawców. Od każdej osoby aktywnej zawodowo pobiera się świadczenia na fundusz szkoleniowy. Świadczenie to jest częścią składki podatkowej płaconej miesięcznie przez pracowników w formie podatków.⁹⁵ Organy zajmujące się obszarem edukacji dla dorosłych we Francji to administracja rządowa, rządy regionalne oraz partnerzy społeczni reprezentujący pracodawców i pracowników, w szczególności związki zawodowe. Zapewnienie dostępu do edukacji i szkoleń dla dorosłych, w tym kontynuowanie szkoleń zawodowych regulują przepisy na poziomie prawodawstwa krajowego. Ministerstwa odpowiedzialne za regulacje dotyczące uczenia się przez całe życie to: Ministerstwo Edukacji, Szkolnictwa Wyższego i Badań (the French Department for National Education, Higher Education and Research) oraz Ministerstwo Pracy, Zatrudnienia, Szkolenia Zawodowego oraz Dialogu Społecznego (the French Department for Work, Employment, Vocational training and the Social dialogue) z wyspecjalizowaną komórką doradczą GRETA (GRoupements d'ETAbissements). GRETA to specjalna komórka networkingowa zrzeszająca wszystkie instytucje zajmujące się edukacją dorosłych. Jednym z głównych zadań tej organizacji jest przeprowadzanie kursów i szkoleń, które zostają potwierdzone certyfikatami zawodowymi (między innymi: CAP - Certificat d'Aptitude professionnelle i BTS Brevet de Technicien Supérieur). Jednym z głównych założeń jest równościowy dostęp do podnoszenia kwalifikacji - każdy obywatel Francji może skorzystać z programów oferowanych przez GRETA.⁹⁶ Organy administracyjne kraju odpowiadają za subsydiowanie rozwoju kompetencji i umiejętności grup wykluczonych tj.: niepełnosprawni, więźniowie, migranci zarobkowi. Z kolei władze regionalne dysponują funduszami na szkolenie osób bezrobotnych oraz grantami dla firm, które mają za zadanie przeszkolić swoich pracowników.⁹⁷ Mechanizm grantowy opiera się na finansowaniu przedsiębiorstw z sektora pracy tymczasowej (Action to expand employment and skills in the temporary work sector). Pracodawcy uzyskują fundusze na przeszkolenie pracowników okresowych w sektorze budowlanym, przemysłowym i logistycznym.⁹⁸

Wielka Brytania

Wielka Brytania to kolejny rynek edukacji, który z sukcesem zachęca swoich obywateli do uczenia się przez całe życie. Według danych European Labour Survey, w 2017 r. - 14,3%

⁹⁵ Źródło: Eurydice [dostęp: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/funding-education_en]

⁹⁶ Country Report on Adult Education in FRANCE, EAEA, 2011.

⁹⁷ Źródło: Eurydice [dostęp: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/distribution-responsibilities_en]

⁹⁸ Źródło: CEDEFOP [dostęp: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/action-expand-employment-and-skills-temporary-work-sector>]

osób dorosłych uczestniczyło w edukacji formalnej i pozaformalnej.⁹⁹ Administracja rządowa pozwala dorosłym osobom na korzystanie z następujących mechanizmów bezpośredniego finansowania rozwoju kompetencji: granty bezpośrednie dla firm, granty indywidualne w postaci indywidualnych kont szkoleniowych, pożyczki szkoleniowe, fundusze szkoleniowe oraz pośrednie finansowanie dzięki urlopom szkoleniowym. Najbardziej rozwiniętą formą dofinansowania są granty bezpośrednie dla przedsiębiorstw – organy administracyjne zapewniają aż pięć funduszy, które umożliwiają rozwój kompetencji dorosłych. Przede wszystkim są to dwa organy ministerialne: Ministerstwo Edukacji (Department for Education, DfE) oraz Ministerstwo Pracy i Emerytur (Department for Work and Pensions, DWP). Pierwsze z nich ma za zadanie zapewniać dostęp do edukacji poprzez takie działania jak subsydiowanie edukacji poprzez pożyczki czy bony stażowe i zapewnienie praktyk zawodowych, finansowanie działania placówek edukacyjnych dla dorosłych, a także zapewnienie pomocy przy przekwalifikowaniu się czy zdobywaniu nowych umiejętności (the National Retraining Scheme). Drugi organ swoimi działaniami obejmuje politykę społeczno-pomocową, która opiera się na wsparciu i budowaniu kariery zawodowej poprzez działania urzędów pracy i placówek o podobnym profilu. W ramach pracy nad zagadnieniem edukacji dorosłych ministerstwa powołały do działania następujące instytucje:

- (1) Agencja ds. funduszy edukacji i umiejętności (Education and Skills Funding Agency, ESFA). Jednostka ta nadzoruje działanie takich programów jak: the National Apprenticeship Service (NAS) zajmująca się wsparciem, subsydiowaniem i koordynacją praktyk i staży zawodowych w Wielkiej Brytani; oraz the National Careers Service zajmującej się doradztwem z zakresu kariery zawodowej, umiejętności i szkoleń.
- (2) Ofqual (the Office of Qualifications and Examinations Regulation) - urząd zajmujący się regulacją kwalifikacji i egzaminów, w tym zapewnieniem standardów jakości ram kwalifikacji oraz dostarczaniem i promocją wiedzy na ten temat.
- (3) Institute for Apprenticeships (IfA) – instytucja zajmująca się zapewnieniem standardów jakości praktyk zawodowych ze szczególnym naciskiem na funkcję doradczą dla organów państwowych przyznających dofinansowania na praktyki zawodowe.
- (4) Sector Skills Councils (SSCs) and National Skills Academies (NSAs) – jednostki zajmujące się zdefiniowaniem i określeniem umiejętności włączając w to rozpoznanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy.
- (5) Local Enterprise Partnerships (LEPs) and Enterprise Zones (EZ) – organizacje partnerskie pomiędzy lokalnymi rządami a przedsiębiorcami, które przyczyniają się do wzrostu gospodarczego poprzez wzrost i inwestycje w przedsiębiorstwa.
- (6) Ofsted (the Office for Standards in Education, Children’s Services and Skills) – ewaluacja i inspekcja projektów dotyczących edukacji dorosłych.
- (7) Education and Training Foundation (ETF) - organ pomocniczy dla personelu sektora kształcenia ustawicznego zapewniający i ustalający profesjonalne standardy pracy

⁹⁹ Źródło: Eurostat [dostęp: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_04_60&plugin=1]

(dotyczące także rozwoju pracowników), dostarczanie wyników badań dotyczących rynku pracy.

- (8) Learning and Work Institute (L&W) – niezależna organizacja badawcza zajmująca się promowaniem uczenia się przez całe życie (LLL).

Funkcjonowanie sektorowych funduszy rozwoju kompetencji w UE

Istnieje również szereg rozwiązań na poziomie sektorowym, wprowadzanych w krajach Unii Europejskiej. Poniżej niektóre przykładowe rozwiązania, w tym:

1. Labour Foundation of Construction – Hiszpania,
2. Statutory Training Levy in Construction – Wielka Brytania,
3. Vocational training fund FVB/FFC in construction sector – Belgia,
4. PEA training fund – Francja,
5. Italian Handcraft's Training Fund – Włochy,
6. Human Resource Development Fund – Cypr.

| Labour Foundation of Construction ¹⁰⁰ | |
|--|--|
| Kraje | Hiszpania |
| Mechanizm | Działająca o 1992 r. organizacja non-profit zrzeszająca pracowników, która zapewnia pracownikom z sektora budowlanego szkolenia, treningi i kursy zawodowe. |
| Cel | Zapewnienie pracownikom i pracodawcom środków, dzięki którym będą bardziej profesjonalni i wykwalifikowani. Wzmocnienie udziału pracowników w społecznym dialogu, z naciskiem na stworzenie trwałych i zjednoczonych związków pracowniczych. |
| Finansowanie | W 70% finansowana ze środków publicznych, a także ze świadczeń pobieranych z wynagrodzenia pracowników (0,18%). |

| Statutory Training Levy in Construction ¹⁰¹ | |
|--|---|
| Kraje | Wielka Brytania |
| Mechanizm | Uregulowane prawnie świadczenie pobierane od osoby zatrudnionej w sektorze budowlanym wpłacane na konto pracodawcy w celu uzyskania środków na szkolenia i treningi zawodowe. |

¹⁰⁰ Źródło Fundacionlaboral [dostęp: <http://www.fundacionlaboral.org/en/foundation/about-us>

¹⁰¹ Źródło GOV UK [dostęp: <https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2018/9780111164808/contents>]

| | |
|---|--|
| Cel | Zapewnienie funduszy finansowych dla Construction Industry Training Board (CITB) – wspólnej jednostki sektora budowlanego, zajmującej się nadzorem szkoleń i kursów zawodowych w przedsiębiorstwie. Celem jest zapewnienie równomiernego dostępu do rozwoju kompetencji wszystkich pracowników. |
| Finansowanie | Finansowanie pobierane jest od wypłaty osoby zatrudnionej w sektorze budowlanym. Istnieją dwa progi kwotowe dotyczące pobieranych świadczeń: pierwszy – 0,35%, drugi – 1,25%. |
| Vocational training fund FVB/FFC in construction sector ¹⁰² | |
| Kraje | Belgia |
| Mechanizm | Praktyczna nauka zawodu dla bezrobotnych, ale także aktywnych zawodowo pracowników branży budowlanej. Szkolenia i kursy zakończone certyfikatem. Regulacje tworzone w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi tj.: szkoły zawodowe, związki zawodowe, centra szkoleniowe, a także z przedstawicielami ekspertów na poziomie sektorowym i regionalnym. |
| Cel | Promocja i wsparcie szkoleń zawodowych w branży budowlanej łącznie z zapewnieniem efektywnej nauki. |
| Finansowanie | Finansowanie z obowiązkowych składek pobieranych z wynagrodzenia pracowników branży budowlanej. W przypadku osób bezrobotnych finansowanie z budżetu narodowego ('Paid Educational Leave'). |

| | |
|--|---|
| PEA training fund Share savings plan (plan d'épargne en actions, PEA)¹⁰³ | |
| Kraje | Francja |
| Mechanizm | System podatkowy. |
| Cel | Stworzenie indywidualnego konta dla pracownika, od którego pobierane są świadczenia z wynagrodzenia w celu zabezpieczenia finansowego oraz zapewnienia środków finansowych na rozwój i poszerzenie umiejętności i kwalifikacji. Zapewnienie pracownikom możliwości rozwoju poprzez poszerzenie umiejętności i kwalifikacji, dzięki stworzeniu zabezpieczenia finansowego w postaci indywidualnych kont pracowniczych. |
| Finansowanie | Świadczenia pobierane z wynagrodzenia pracowników, środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. |

¹⁰² Źródło: Paritarian Funds [dostęp: <http://www.paritarian-funds-construction.eu/fund.php?id=4>]

¹⁰³ Źródło: Deloitte [dostęp: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Tax/dttl-tax-gru-france-january-2014.pdf>]

| Italian Handcraft's Training Fund / Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane ¹⁰⁴ | |
|---|--|
| Kraje | Włochy |
| Mechanizm | Utworzenie kalendarza szkoleń dla pracowników sektora rzemiosła we współpracy z partnerami społecznymi. Do Mechanizmów podnoszenia kwalifikacji należą: indywidualne szkolenia, lokalne plany szkoleniowe, sektoralne plany szkoleniowe oraz treningi planowane na poziomie samych organizacji. Całość nadzorowana i kontrolowana jest przez Ministerstwo Pracy. |
| Cel | Spopularyzowanie systemu szkoleń, treningów i kursów pośród pracodawców działających na terenie Włoch. Zapewnienie szkoleń i treningów dla pracowników usług rzemieślniczych. |
| Finansowanie | Finansowane przez środki pozyskane z włoskiego Ministerstwa Pracy oraz przez przedsiębiorców, którzy są uczestnikami projektu. |

| Human Resource Development Fund ¹⁰⁵ | |
|--|--|
| Kraje | Cypr |
| Mechanizm | Środki finansowe nie są przeznaczane na same szkolenia i kursy, ale na wspieranie rozwoju systemu i finansowanie programów szkoleniowych zapewnianych przez instytucje prywatne i publiczne, tj.: uczelnie, ośrodki kształcenia i przedsiębiorstwa. Środki funduszu mogą być przeznaczone na: (1) tworzenie systemu wsparcia szkoleń, (2) usługi doradcze dla działów zajmujących się rozwojem pracowników, (3) rozwój infrastruktury szkoleń, (4) rozwój systemu szkoleń zawodowych, (5) rozwój instytucji certyfikujących. |
| Cel | Stworzenie wstępnych regulacji dotyczących standardów i wymagań dotyczących rozwoju potencjału ludzkiego, w tym systemu edukacji dla dorosłych. |
| Finansowanie | <ol style="list-style-type: none"> 1. Przedsiębiorstwa. 2. Fundusze Unii Europejskiej (Europejski Fundusz Społeczny). 3. Budżet Human Resource Development Agency (HRDA) (grzywny, darowizny, prowizja od świadczonych usług). |

¹⁰⁴ The role of the Joint Inter-professional Funds for Continuing Training in the development of the training investments of the enterprises "Country specific thematic analysis of continuing vocational training on the basis of CVTS2 and modelling of CVT-structures (CVTS2 revisited) Phase 3 / Work package 12 "Cespim, styczeń 2007.

¹⁰⁵ Źródło CEDEFOP [dostęp: [http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/DisplayCountryDetailsf25b.html?countryName=Cyprus&instrumentType=training%20fund&instrumentID=Human%2BResource%2BDevelopment%2BFund%2B\(originally%253a%2BIndustrial%2BTraining%2BFund\)](http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/DisplayCountryDetailsf25b.html?countryName=Cyprus&instrumentType=training%20fund&instrumentID=Human%2BResource%2BDevelopment%2BFund%2B(originally%253a%2BIndustrial%2BTraining%2BFund))]

Podsumowanie

Przedmiotowy raport prezentuje rozwiązania i mechanizmy (do)finansowania ze środków publicznych szeroko rozumianego rozwoju kompetencji pracujących osób dorosłych (w ramach uczenia się przez całe życie). Analiza obejmuje przegląd rozwiązań stosowanych w różnych krajach i sektorach, ale także ocenę poszczególnych rozwiązań z punktu widzenia ich mocnych i słabych stron. Najważniejsze wnioski:

1. Przegląd danych dostarcza informacji o różnorodnych mechanizmach i narzędziach mających na celu wspieranie rozwoju zawodowego osób dorosłych. Pomimo, że na przestrzeni lat poszczególne rozwiązania ewoluowały i były dostosowywane do zmieniających się warunków rynku pracy i potrzeb beneficjentów, to nie można wskazać jednego – najlepszego rozwiązania, które jako modelowe mogłoby być wdrażane w krajach UE .
2. Efektywność rozwiązań warunkowana jest nie tylko immanentnymi cechami samych mechanizmów dofinansowania – ale także (a może przede wszystkim) charakterystyką rynku pracy oraz innych rozwiązań funkcjonujących w danym kraju (tj. np.: istnienie dobrze rozwiniętego systemu doradztwa zawodowego, zapewnienie bezpieczeństwa dochodu w okresie zdobywania nowych kompetencji, czy sprawnego funkcjonowania systemu ram kwalifikacji pozwalającego na uznawanie zdobytych kwalifikacji).
3. Prezentowane rozwiązania skierowane są nie tylko do grupy osób pracujących, ale szerzej, do grupy osób aktywnych zawodowo (a więc także bezrobotnych poszukujących pracy). Wskazuje to z jednej strony na niedyskryminujący charakter mechanizmów dofinansowania, a z drugiej na traktowanie rozwoju kompetencji osób aktywnych zawodowo w sposób kompleksowy. Brak inwestycji w kapitał ludzki może bowiem skutkować dezaktywizacją osób już pracujących ze względu na starzenie się kompetencji, co powodować może – szczególnie w okresach spowolnienia gospodarczego – znaczne transfery pomiędzy grupami osób pracujących i bezrobotnych.
4. Rozwiązania z zakresu (do)finansowania rozwoju kompetencji osób dorosłych należy rozpatrywać w perspektywie systemowej. Poza samymi kryteriami dostępu, sposobem finansowania (pochodzenia środków), zasadami dofinansowania – istotne są mechanizmy koordynacji działań na poziomie krajowym i sektorowym pomiędzy zaangażowanymi instytucjami państwowymi (przede wszystkim resort pracy i edukacji, agendy zajmujące się wsparciem przedsiębiorstw) ale także partnerami społecznymi. W tym ostatnim zakresie, niezbędne jest współdziałanie przedstawicieli pracodawców oraz pracowników (związków zawodowych), tak aby strumienie dofinansowania realizowały obecne i przyszłe potrzeby gospodarki i społeczeństwa.

Bibliografia

1. Alternative approaches to financing lifelong learning, Country report Denmark, OECD, 1999.
2. Alternative approaches to financing lifelong learning, Country report Netherlands, OECD, 1998.
3. Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors, A Guidebook for Policy Planners and Practitioners, Ecorys, IRS, IES, June 2013.
4. Bilans Kapitału Ludzkiego 2017, Raport z badania ludności w wieku 18-70 lat, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2017.
5. Bridging the gap. The private sector's role in skills development and employment, Phillipines 2016.
6. Building Skills for All: A Review of England. Policy insights from the survey of adult skills, OECD 2016.
7. Country Report on Adult Education in France, EAEA Country Report on Adult Education in France, Helsinki 2011.
8. Country Report on Adult Education in GERMANY, EAEA Country Report on Adult Education in Germany, Helsinki, 2011.
9. David A. Wise, Social Security Programs and Retirement around the World: Historical Trends, 2012, National Bureau of Economic Research Conference Report, 2012.
10. Demand-side financing – a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion and case studies, CEDEFOP 2000.
11. Education Policy Analysis, OECD, 2004.
12. Engaging the private sector in skills development, HEART 2013.
13. FinALE “How to Invest”. Financial Indicators for Adult Education, Financing Adult Learning in Europe, 2018.
14. Financing Adult Education: How Adequate are Current Sources in Facilitating Access and Participation in Centres in Murang'a South Sub- County, Murang'a County, Kenya?, Journal of Education and Practice, 2016.
15. Financing life-long learning for the future of work Prepared for the G20 Framework Working Group, International Labour Organization, June 2018.
16. Financing vocational education and skills development, A policy area for ETF support, European Training Foundation, 2018.
17. Financing work-based learning as part of vocational education reform, A handbook for policy makers and social partners, ETF 2018.

18. Funding Mechanisms for Financing Vocational Training: An Analytical Framework, IZA Policy Paper No. 110, April 2016.
19. Further training against the odds? How to overcome the "Matthew effect" via training leave instruments, Robert Jellasitz,
20. Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work, Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group, Geneva 2018.
21. Governance and financing of apprenticeships, CEDEFOP 2016.
22. Individual learning accounts, Cedefop Panorama series 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
23. Johanson R., A Review of National Training Funds, The World Bank, November 2009.
24. Kuczera, M., "Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship", OECD Education Working Papers, 2017.
25. Loans for vocational education and training in Europe, CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
26. Policy instruments to foster training of the employed, EIM, Rotterdam 2005.
27. Preliminary assessment of training and retraining programmes implemented in response to the Great Recession, ILO 2012.
28. The Financing and Costs of Technical and Vocational Skills Development (TVSD). The Case of Africa, 2012.
29. The financing of lifelong learning. Finland's country report for the OECD, 2002.
30. The role of loans in financing vocational education and training, CEDEFOP 2010.
31. The role of the Joint Inter-professional Funds for Continuing Training in the development of the training investments of the enterprises, Cespim, January 2007.
32. The National Training Fund PBO Note 22 of 2018, An Oifig Buiséid Pharlaiminteach Parliamentary Budget Office, 2018.
33. Thematic Working Group on "Financing Adult Learning" Final Report, Komisja Europejska 2013.
34. Training leave, Policies and practice in Europe, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
35. Upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): The organisation, profiling and targeting of training provision, *EEPO Review* 2015.
36. Using tax incentives to promote education and training, CEDEFOP, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

37. Using tax incentives to promote education and training, CEDEFOP, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
38. Vocational training and adult learning for better skills in France, OECD Economics Department Working Papers, No. 1260, OECD 2015.
39. Why and where to invest. An advocacy toolkit for Financing Adult Learning in Europe, Financing Adult Learning in Europe, 2018.
40. Work-based learning in EU candidate countries, ETF 2017.
41. Work-based learning in Europe. Practices and policy pointers, Komisja Europejska 2013.

Źródła internetowe:

1. CEDEFOP - <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning>
2. Eurostat - https://ec.europa.eu/assets/eac/education/dashboard/III/III_en.htm
3. GOV.UK - <https://www.gov.uk/>
4. Eurydice - <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice>
5. Publiczne Służby Zatrudnienia Syriusz - <http://psz.praca.gov.pl/-/14193-pozyczka-szkoleniowa>
6. What Work Centre For - <http://www.whatworksgrowth.org>
7. EURES - The European Job Mobility - <https://ec.europa.eu/eures>

Raport opracowany przez:
Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o. o.
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa
tel. 22 559 99 58
www.iarp.edu.pl



www.parp.gov.pl