

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Trwałe finansowanie uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności w kontekście niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej”

(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji chorwackiej)

(2020/C 232/02)

Sprawozdawczyni: **Tatjana BABRAUSKIENĀ**

Współsprawozdawca: **Pavel TRANTINA**

Wniosek prezydencji chorwackiej w Radzie	Pismo, 10.9.2019
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Decyzja Prezydium	24.9.2019
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	3.3.2020
Data przyjęcia na sesji plenarnej	7.5.2020
Sesja plenarna nr	551 – zdalna sesja plenarna
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	254/1/6

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje **zwrócenie uwagi w piśmie określającym zadania komisarza Nicolasa Schmita** ⁽¹⁾ na wdrożeniu i aktualizacji programu na rzecz umiejętności, wskazaniu niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej i jej zaradzeniu oraz wsparciu przekwalifikowania w ramach sprawiedliwej transformacji, a także na rozważeniu pomysłu proponowania indywidualnych kont edukacyjnych jako jednego ze sposobów umożliwienia osobom dorosłym (zarówno zatrudnionym, jak i bezrobotnym) akumulacji uprawnień do szkolenia i wykorzystania ich do szkolenia o zapewnionej jakości.

1.2. EKES popiera **konkluzje Rady w sprawie kluczowej roli polityk uczenia się przez całe życie we wzmacnianiu społeczeństw z myślą o technologicznej i ekologicznej transformacji wspierającej trwałą i włączający wzrost** ⁽²⁾, przyjętych w dniu 8 listopada 2019 r., w których wzywa się Komisję, aby „dokonywała aktualizacji obecnych polityk uczenia się przez całe życie pod względem ich skuteczności, skali i grup docelowych w celu lepszego reagowania na potrzeby w zakresie uczenia się wynikające ze zmian w społeczeństwie i w świecie pracy, w tym przez dalsze **rozwijanie europejskiego obszaru edukacji** ⁽³⁾.

1.3. EKES docenia, że jednym z priorytetów **chorwackiej prezydencji** w Radzie UE ⁽⁴⁾ jest inwestowanie w badania i innowacje, zwiększanie dostępu do uczenia się przez całe życie wysokiej jakości oraz zdobywanie nowych umiejętności dostosowanych do przyszłych miejsc pracy.

1.4. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w swym komunikacie pt. „**Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji**” ⁽⁵⁾ zawierającym stwierdzenie, że umiejętności mają kluczowe znaczenie dla przyszłości, Komisja Europejska zachęca państwa członkowskie UE do zapewnienia od najmłodszych lat kształcenia i szkolenia na wysokim poziomie sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz do wsparcia ustawicznego doskonalenia zawodowego na przestrzeni całej kariery.

⁽¹⁾ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/mission-letter-nicolas-schmit_en.pdf

⁽²⁾ Dz.U. C 389 z 18.11.2019, s. 12.

⁽³⁾ Europejski obszar edukacji.

⁽⁴⁾ <https://eu2020.hr/>

⁽⁵⁾ COM(2020) 14 final.

1.5. EKES wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do podjęcia skutecznych działań zmierzających do wdrożenia pierwszej i czwartej zasady **Europejskiego filaru praw socjalnych**, aby zapewnić dobrej jakości uczenie się przez całe życie sprzyjające włączeniu społecznemu jako prawo przysługujące wszystkim obywatelom w Europie w miejscach pracy i poza nimi, oraz by wsparły wdrażanie tych zasad trwałym finansowaniem publicznym uzgodnionym z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim.

1.6. EKES pragnie, by szczególnie nacisk położono na **dostęp najsłabszych grup społecznych do możliwości uczenia się przez całe życie**. Należy zapewnić skuteczne wsparcie pracownikom na wszystkich poziomach umiejętności i kwalifikacji, w przedsiębiorstwach i organizacjach każdej wielkości, niezależnie od obszaru geograficznego, oraz trwałe finansowanie przez władze publiczne, przedsiębiorstwa i związki zawodowe, na przykład poprzez konta edukacyjne lub inne programy i narzędzia zgodne z praktykami krajowymi.

1.7. EKES sugeruje, że Komisja Europejska powinna wyznaczyć ambitniejsze wskaźniki i wartości odniesienia dla uczenia się przez całe życie, zwłaszcza dla uczestnictwa dorosłych, w tym pracowników, w kształceniu i szkoleniu w odpowiednich ramach polityki i w **przyszłych strategicznych ramach europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2030”)**. Komisja powinna zadbać o to, by instrumenty finansowe UE, takie jak Erasmus+, Europejski Fundusz Społeczny (EFS), InvestEU, plan inwestycyjny na rzecz zrównoważonej Europy, Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST) i inne odpowiednie fundusze UE skutecznie wspierały realizację tych poziomów odniesienia we wzajemnej synergii.

1.8. Ponadto EKES apeluje do instytucji UE, by uzgodniły **jednolite ramy kompetencji kluczowych sprzyjające włączeniu społecznemu**, które wykraczałyby poza edukację szkolną, spełniając tym samym potrzebę kształcenia dorosłych i nabywania umiejętności życiowych, w tym zwłaszcza umiejętności uczenia się oraz umiejętności demokratycznego obywatelstwa, które są niezbędne do wspierania aktywnej roli osób dorosłych w społeczeństwie. Postuluje również większe **inwestycje w środowisko uczenia się pozaformalnego i nieformalnego**, które mają szczególne znaczenie dla nabywania tych kompetencji.

1.9. EKES uważa, że w **kontekście europejskiego semestru** konieczne jest zapewnienie spójności między apelem Komisji Europejskiej o zrównoważone inwestycje w obszarze kształcenia i szkolenia a wezwaniem do wprowadzenia środków optymalizacji, które mają czasami szkodliwy wpływ na takie inwestycje. W każdym państwie członkowskim należy zwiększyć inwestycje publiczne w uczenie się przez całe życie, a szczególnie w kształcenie dorosłych.

1.10. EKES ponawia swój apel o przywiązanie większej wagi do inwestycji społecznych, między innymi w obszarze kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie. Proponuje zastanowienie się, czy złota reguła budżetowa, tj. **wyłączenie przyszłościowych inwestycji publicznych z obliczenia deficytów publicznych netto w ramach reguł fiskalnych europejskiej unii walutowej**, mogłaby zostać również zastosowana do inwestycji społecznych wspieranych z funduszy strukturalnych UE.

1.11. EKES wzywa przyszłe prezydencje w Radzie UE i Komisję Europejską do dalszego zacieśniania współpracy między decydentami na najwyższym szczeblu w następstwie inicjatywy **wspólnego posiedzenia Rady z udziałem ministrów finansów i edukacji UE**, w celu omówienia sposobów zapewniania trwałego finansowania publicznego kształcenia i szkolenia, w szczególności kształcenia dorosłych. Niezbędne jest również nawiązanie dialogu z ministrami zatrudnienia i spraw społecznych. Taka współpraca powinna mieć również miejsce na szczeblu krajowym.

1.12. EKES wzywa państwa członkowskie do zapewnienia skutecznego wsparcia pracownikom i bezrobotnym borykającym się z trudnościami w dostępie do dobrej jakości kształcenia i szkolenia dorosłych sprzyjającego włączeniu społecznemu poprzez zapewnienie **ukierunkowanego finansowania osobom potrzebującym**, takim jak bezrobotni, pracownicy objęci niestandardowymi formami zatrudnienia, osoby o niskich umiejętnościach zawodowych, osoby z niepełnosprawnościami, osoby starsze oraz osoby z grup w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, z uwzględnieniem również aspektu płci.

1.13. EKES sugeruje, że zgodnie z **w wytyczną dotyczącą zatrudnienia nr 6: Zwiększenie podaży pracy i umiejętności** ⁽⁶⁾, w której apeluje się do państw członkowskich o zapewnienie możliwości przeniesienia uprawnień do szkolenia w trakcie przekwalifikowania zawodowego, należy rozważyć środki takie jak ustalenie wskaźników odnoszących się do inwestycji publicznych i prywatnych w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz dostęp pracowników do płatnego urlopu w celach szkoleniowych. Powinno to umożliwić każdemu przewidywanie i lepsze dostosowanie się do potrzeb rynku pracy.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 332 z 8.10.2015, s. 68.

1.14. EKES jest zdania, że państwa członkowskie powinny wspierać sektor publiczny, a także placówki edukacyjne nienastawione na zysk i organizacje społeczeństwa obywatelskiego w utrzymaniu finansowania dobrej jakości i bardziej dostępnego uczenia się przez całe życie sprzyjającego włączeniu społecznemu. Należy zapewnić **wysoką jakość kształcenia i szkolenia** w oparciu o mechanizmy gwarancji wysokiej jakości wspierane na przykład przez EQAVET i inne narzędzia.

1.15. EKES sugeruje, że do zapewnienia skutecznych inwestycji w obszarze podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania pracowników w przedsiębiorstwach **niezbędne są dodatkowe dane dotyczące inwestycji przedsiębiorstw i wsparcia finansowego rządów. Wkłady własne pracowników, związków zawodowych i innych zainteresowanych stron** powinny zostać odpowiednio przeanalizowane i wykorzystane w dyskusjach politycznych, z naciskiem na inwestycje w różne umiejętności.

1.16. EKES jest zdania, że **demokratyczne zarządzanie rozwojem i wdrażaniem polityki w zakresie uczenia się przez całe życie**, w tym prowadzenie skutecznego dialogu społecznego i skutecznych konsultacji ze zorganizowanym społeczeństwem obywatelskim, podnosi skuteczność inwestycji pod względem osiągania celów polityki.

1.17. EKES zachęca państwa członkowskie do jak najlepszego **wykorzystania możliwości oferowanych przez dostępne fundusze UE**, które powinny być również wspierane ze środków krajowych. Przyszłe WRF powinny w każdym razie przeciwdziałać ograniczeniu możliwości budżetowych w zakresie finansowania uczenia się przez całe życie na szczeblu państw członkowskich i UE. Same programy powinny **w większym stopniu sprzyjać włączeniu społecznemu, być prostsze i łatwiejsze do realizacji dla małych beneficjentów i mniejszych projektów**.

1.18. EKES zauważa, że ważne jest dokonywanie regularnych przeglądów skuteczności **środków wsparcia finansowego i niefinansowego pod kątem tego, czy docierają one do konkretnych grup dorosłych, oraz pod kątem efektywnego wykorzystania zasobów**. W tym celu należy wdrożyć solidne systemy monitorowania i oceny. Wyniki ocen powinny zostać wykorzystane i uwzględnione przy kształtowaniu polityki w obszarze uczenia się przez całe życie.

1.19. EKES jest zdania, że istnieje potrzeba zapewnienia mechanizmów finansowania, **które umożliwiłyby wykorzystanie zasobów krajowych i obejmowałyby odpowiedni podział kosztów** między organy publiczne i podmioty prywatne, osoby fizyczne oraz inne odpowiednie zainteresowane strony (np. partnerów społecznych, organizatorów szkoleń, organizacje pozarządowe).

1.20. EKES wzywa do **bardziej wyważonego zrozumienia potrzeb środowisk edukacyjnych, które należałoby uwzględnić w polityce w obszarze kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie**, kierującej się nadrzędną zasadą wspierania indywidualnego i niepowtarzalnego potencjału osób uczących się. Oznacza to uznanie – między innymi poprzez **zrównoważone inwestycje – wartości środowisk edukacyjnych wykraczających poza kształcenie formalne** jako dynamicznych ośrodków rozwoju kompetencji, z których kształcenie formalne może również czerpać wiedzę fachową w zakresie przyjmowania bardziej innowacyjnego podejścia do zaspokajania potrzeb osób uczących się sprzyjającego włączeniu społecznemu.

1.21. Aby uczenie się przez całe życie było skuteczne, EKES wzywa wszystkich decydentów unijnych i krajowych do sprostania następującym wyzwaniom dla środowisk uczenia się przez całe życie i do zapewnienia wsparcia finansowego na rozwiązanie tych problemów stosownie do zakresu kompetencji:

1.21.1. opracowanie i wdrożenie długoterminowych strategii rozwoju współpracy między organizatorami kształcenia formalnego, pozaformalnego i nieformalnego z perspektywy ukierunkowanej na osobę uczącą się;

1.21.2. zadbanie o to, by osoby uczące się mogły odgrywać aktywną rolę w swych ścieżkach uczenia się dzięki zaprojektowaniu ich głównie w oparciu o ich potrzeby;

1.21.3. wsparcie osób uczących się ze wszystkich grup wiekowych i różnych środowisk w zakresie dostępu do różnych form uczenia się, a także ich łączenia i przemieszczania się między nimi zgodnie z ich indywidualnymi potrzebami i zdolnościami;

1.21.4. traktowanie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie walidacji⁽⁷⁾) jako pilnego priorytetu;

1.21.5. udoskonalenie możliwości uczenia się przez całe życie na szczeblu lokalnym poprzez wykorzystanie istniejącej infrastruktury lokalnej i oświatowej.

2. Kontekst ogólny

2.1. Zgodnie z definicją Rady⁽⁸⁾ uczenie się przez całe życie obejmuje uczenie się od okresu wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem po okres emerytury, w tym wszystkie formy uczenia się formalnego, nieformalnego i pozaformalnego, a jego celem jest rozwinięcie wiedzy, umiejętności i kompetencji w kontekście osobistym, obywatelskim, społecznym i/lub zawodowym. W ramach uczenia się przez całe życie każda osoba uznawana jest za podmiot uczenia się; umożliwia ono wszystkim ludziom nabywanie odpowiedniej wiedzy, by mogli uczestniczyć – jako aktywni obywatele – w społeczeństwie opartym na wiedzy i w rynku pracy, oraz ułatwia obywatelom Unii swobodną mobilność. **W niniejszej opinii nacisk kładzie się na trwałe finansowanie uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności w kontekście niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej.**

2.2. Uczymy się wszędzie i cały czas, aktywnie i biernie, w formalnym, nieformalnym i pozaformalnym otoczeniu. Konieczne jest zatem **bardziej szczegółowe zrozumienie potrzeb środowisk edukacyjnych w ramach polityki kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie**, kierującej się nadrzędną zasadą wspierania indywidualnego i niepowtarzalnego potencjału osób uczących się. Należy wspierać zarówno uczenie się przez całość sytuacji życiowych, jak i uczenie się przez całe życie przy pomocy trwałego finansowania publicznego, przy czym **szczególną uwagę należy zwrócić na starsze pokolenia**, przeznaczając zasoby na dostarczanie środków dostosowanych do ich sposobów uczenia się. EKES ponownie podkreśla⁽⁹⁾, że finansowanie zarówno na szczeblu unijnym, jak i krajowym musi obejmować między innymi inwestycje w dobrej jakości kształcenie i szkolenie sprzyjające włączeniu społecznemu, które powinny być dostępne i przystępne cenowo dla wszystkich oraz ukierunkowane na obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy. Zyski z kształcenia dorosłych można ocenić na równi z korzyściami z kształcenia i szkolenia wstępnego, a nawet z kształcenia wyższego⁽¹⁰⁾.

2.3. Wpływ **globalnych tendencji, takich jak zmiany gospodarcze, technologiczne, środowiskowe, społeczne oraz przemysłowe w związku z rewolucją cyfrową, jest ogromny** – poczynając od gospodarki, innowacji, nauki i kształcenia po zdrowie, zrównoważony rozwój i sprawowanie rządów – i prowadzi do szybkiego przekształcenia świata pracy i profili umiejętności w wielu zawodach. W związku z tempem zmian zachodzi konieczność ciągłego szkolenia, przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji wszystkich obywateli przez całe życie, ze szczególnym uwzględnieniem zapewnienia pracownikom i bezrobotnym skutecznego wsparcia, przy jednoczesnym zapewnieniu trwałego finansowania przez władze publiczne, przedsiębiorstwa, konta edukacyjne i inne narzędzia.

2.4. Przełomowy charakter zmian sprawia, że prognozowanie przyszłego zapotrzebowania na umiejętności staje się coraz trudniejsze. Zmienia się również podaż umiejętności, lecz dostosowanie się do pojawiających się potrzeb w zakresie umiejętności jest czasochłonne. Choć pracodawcy podkreślają znaczenie STEM, umiejętności cyfrowych i VET, zachodzi obecnie również zwrot ku umiejętnościom miękkim/przekrojowym⁽¹¹⁾, które umożliwiają ludziom dostosowanie się do środowiska pracy i różnych sytuacji życiowych⁽¹²⁾. Umiejętności te rozwijane są zazwyczaj w organizacjach oferujących kształcenie pozaformalne (organizacje młodzieżowe itd.), w związku z czym niezbędne jest ich trwałe wsparcie finansowe.

⁽⁷⁾ Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (Dz.U. C 398 z 22.12.2012, s. 1) oraz Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 49.

⁽⁸⁾ Konkluzje Rady w sprawie kluczowej roli polityk uczenia się przez całe życie we wzmacnianiu społeczeństw z myślą o technologicznej i ekologicznej transformacji wspierającej trwałą i włączającą wzrost.

⁽⁹⁾ Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 165.

⁽¹⁰⁾ Sprawozdanie w sprawie europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych.

⁽¹¹⁾ Na przykład Światowe Forum Ekonomiczne opublikowało sprawozdanie (2015), w którym skupiono się na nagłej kwestii luki kompetencyjnej w XXI w. i sposobach jej wypełnienia za pomocą technologii oraz – oprócz tradycyjnie wymienianych podstawowych umiejętności – podkreślono potrzebę kompetencji (takich jak myślenie krytyczne i współpraca) i cech charakteru (takich jak ciekawość, inicjatywa i przywództwo).

⁽¹²⁾ Opinia Dz.U. C 14 z 15.1.2020, s. 46 oraz Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 8.

2.5. Ponadto istotne jest obecnie **zainwestowanie w rozwój strategiczny nowych programów szkoleniowych**. Są to kluczowe narzędzia polityki, które spełniają zapotrzebowanie na umiejętności i wypełniają lukę kompetencyjną, lecz korzyści z inwestowania w nie mogą się pojawić dopiero po pewnym czasie, szczególnie w wypadku dłuższych programów na wyższych szczeblach. By wystarczająco wcześniej wpływać na ofertę systemu kształcenia i szkolenia, umożliwiać rozwiązania strategiczne i zapobiegać niedopasowaniu umiejętności⁽¹³⁾, niezbędne jest **systematyczne przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności**.

2.6. Sytuacja będąca skutkiem ogólnoświatowej pandemii COVID-19 dowodzi, że w razie konieczności uczenie się można szybko dostosowywać do zmiennych okoliczności. Osoby uczące się stosują wiele nowych metod, takich jak samodzielne uczenie się lub uczenie się w ramach projektów, stają się ciekawsze i zwiększają swoje umiejętności informatyczne, aby brać udział w zdalnym uczeniu się. Korzystają z wielu platform cyfrowych, udostępnianych nieodpłatnie. Podstawowe umiejętności przekrojowe pomagają zarówno uczniom, jak i nauczycielom w dostosowaniu się do tej zmiany. Kiedy życie powróci do „normalności”, społeczeństwo powinno wyciągnąć z tego doświadczenia wnioski i nadal rozwijać takie podejście i umiejętności, inwestując w nie w sposób wystarczający, aby każdy uczący się, niezależnie od sytuacji społecznej, mógł być w ten proces włączony i czerpać z niego korzyści.

3. Kontekst polityczny

3.1. W **komunikacie Komisji „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji”**⁽¹⁴⁾ podkreślono, że umiejętności mają kluczowe znaczenie dla przyszłości. Umożliwiają ludziom czerpanie korzyści z szybko zmieniającego się tempa miejsca pracy. Połowa obecnej siły roboczej będzie musiała zaktualizować swoje umiejętności w ciągu najbliższych pięciu lat, a transformacja cyfrowa i zielona wymagać będzie nowego zestawu umiejętności. VET oraz przyuczanie do zawodu mogą sprzyjać zdolności do zatrudnienia młodych ludzi i dorosłych oraz zaspokajając zmieniające się potrzeby przedsiębiorstw.

3.2. EKES przypomina, że prawo do nauki zostało zapisane w akcie konstytucyjnym Organizacji Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury (z 1945 r.) pod nagłówkiem „kształcenie dla wszystkich”, a uczeniu się przez całe życie poświęca się coraz większą uwagę w kontekście **celów zrównoważonego rozwoju ONZ**, zwłaszcza celu zrównoważonego rozwoju nr 4 dotyczącego kształcenia. Cel ten postrzegany jest nie tylko jako sposób zwiększenia umiejętności i ożywienia gospodarki, ale również jako czynnik przyczyniający się do realizacji celów **różnorodności kulturowej i pokoju**. Jednakże wyznaczone cele zrównoważonego rozwoju, które określają rolę uczenia się przez całe życie, nie obejmują żadnych wartości odniesienia w wymiarze finansowania⁽¹⁵⁾.

3.3. EKES podkreśla konieczność wdrożenia pierwszej i czwartej zasady **Europejskiego filaru praw socjalnych** poprzez wprowadzenie w Europie powszechnego prawa do dobrej jakości kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz wspieranie realizacji tych zasad przy pomocy zrównoważonego finansowania publicznego uzgodnionego z partnerami społecznymi i zorganizowanym społeczeństwem obywatelskim. Prawo to musi zostać urzeczywistnione w celu zapewnienia wszystkim dorosłym **równego dostępu do dobrej jakości kształcenia i uczenia się sprzyjającego włączeniu społecznemu zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim**. Należy zapewnić skuteczne wsparcie pracownikom na wszystkich poziomach kwalifikacji i w przedsiębiorstwach każdej wielkości, niezależnie od obszaru geograficznego, na którym pracują.

3.4. EKES podkreśla konieczność wdrożenia – za pomocą odpowiednich inwestycji publicznych⁽¹⁶⁾ – praw i zasad Europejskiego filaru praw socjalnych, w tym prawa do dobrej jakości kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie sprzyjającego włączeniu społecznemu na szczeblu krajowym. Zasoby budżetowe nadal podlegają jednak w pewnych przypadkach **rygorystycznym ograniczeniom budżetowym** rynku wewnętrznego oraz regułom fiskalnym zawartym w **pakcie stabilności i wzrostu**, a znalezienie niezbędnych środków publicznych na przywrócenie równowagi społecznej pozostaje wyzwaniem dla rządów. Nerozwieszony pozostaje konflikt pomiędzy wiążącymi **przepisami budżetowymi a zbiorem praw i zasad** bez środków umożliwiających ich wykonanie.

3.5. W **sprawozdaniu Globalnej Komisji ds. Przyszłości Pracy MOP pt.: „Work for a Brighter Future”**⁽¹⁷⁾ zwrócono uwagę, że stworzenie faktycznych możliwości uczenia się przez całe życie dla wszystkich jest wspólnym obowiązkiem, który wymaga aktywnego zaangażowania i wsparcia ze strony rządów, pracodawców, pracowników i instytucji oświatowych. Rządy we współpracy z partnerami społecznymi muszą poszerzyć i przekształcić politykę

⁽¹³⁾ Światowe Forum Ekonomiczne, sprawozdanie „New Vision for Education: Unlocking the Potential of Technology” (Nowa wizja kształcenia: uwolnienie potencjału technologii).

⁽¹⁴⁾ COM(2020) 14 final.

⁽¹⁵⁾ Dokument informacyjny Europejskiego Stowarzyszenia Kształcenia Dorosłych (ang. EAEA) „Adult education and sustainability” (Kształcenie dorosłych i zrównoważoność).

⁽¹⁶⁾ Dz.U. C 262 z 25.7.2018, s. 1.

⁽¹⁷⁾ Sprawozdanie Globalnej Komisji ds. Przyszłości Pracy „Work for a brighter future” („Praca na rzecz lepszej przyszłości”).

rozwoju umiejętności, służby zatrudnienia i systemy szkolenia w celu zapewnienia pracownikom czasu i wsparcia finansowego potrzebnych do nauki. W sprawozdaniu proponuje się ustanowienie systemu uprawnień do nauki za pośrednictwem zmienionego systemu ubezpieczeń pracowniczych oraz funduszu społecznego, a także wprowadzenie kont edukacyjnych, które umożliwiłyby pracownikom płatny urlop na szkolenie.

3.6. EKES z zadowoleniem przyjmuje ważną inicjatywę prezydencji fińskiej w Radzie UE, która po raz pierwszy w historii zorganizowała **wspólne posiedzenie Rady z udziałem ministrów finansów i edukacji UE** w celu omówienia wagi publicznego finansowania kształcenia i szkolenia. Wzywa przyszłe prezydencje UE i Komisję do dalszego rozwijania tej inicjatywy sprzyjającej zacieśnieniu współpracy pomiędzy decydentami na najwyższym szczeblu. Niezbędne jest również nawiązanie dialogu z ministrami zatrudnienia i spraw społecznych. Następnie pragnąłby zobaczyć taką współpracę na szczeblu krajowym.

3.7. EKES popiera położenie nacisku w **piśmie określającym zadania komisarza Nicolasa Schmita** ⁽¹⁸⁾ na wdrożenie i aktualizację programu na rzecz umiejętności, wskazanie niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej i jej zaradzenie, a także na wsparcie zmiany kwalifikacji w ramach sprawiedliwej transformacji. Rozważenie koncepcji zaproponowania **indywidualnych kont edukacyjnych** to jedna z możliwości, które mogłyby umożliwić osobom w wieku produkcyjnym gromadzenie uprawnień do szkoleń i korzystanie z nich do podejmowania szkoleń o zapewnionej jakości. EKES apeluje do państw członkowskich o zapewnienie trójstronnej współpracy w zakresie przydzielania pracownikom najemnym i innym dostępnych środków publicznych oraz o wspólną za nie odpowiedzialność.

3.8. EKES z zadowoleniem zauważa, że w **konkluzjach Rady w sprawie kluczowej roli polityk uczenia się przez całe życie we wzmacnianiu społeczeństw z myślą o technologicznej i ekologicznej transformacji wspierającej trwałą i włączającą wzrost** ⁽¹⁹⁾, przyjętych w dniu 8 listopada 2019 r., wezwano Komisję, aby „dokonywała aktualizacji obecnych polityk uczenia się przez całe życie pod względem ich skuteczności, skali i grup docelowych w celu lepszego reagowania na potrzeby w zakresie uczenia się wynikające ze zmian w społeczeństwie i w świecie pracy, w tym przez dalsze **rozwijanie europejskiego obszaru edukacji** ⁽²⁰⁾, uwzględnienie uczenia się przez całe życie w przyszłych strategicznych ramach współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz wykorzystywanie możliwości oferowanych przez Erasmus+, Europejski Fundusz Społeczny i inne odpowiednie instrumenty unijne”.

4. Aktualna sytuacja

4.1. Choć brakuje danych dotyczących ogólnych inwestycji w uczenie się przez całe życie, dotychczasowe doświadczenie ⁽²¹⁾ wskazuje, że wydatki publiczne na kształcenie dorosłych stanowią zaledwie około 0,1–0,2 % PKB. **Całkowite wydatki na kształcenie dorosłych**, w tym inne źródła finansowania, takie jak finansowanie przez pracodawców i opłaty pokrywane przez osoby uczące się, wahają się między 1,1 a mniej niż 0,6 % PKB. Jednocześnie ostatnie szacunki Cedefop sugerują, że w UE-28+ mieszka 128 mln dorosłych osób, które posiadają potencjał w zakresie doskonalenia zawodowego i zmiany kwalifikacji, tj. 46 % populacji dorosłych na tym obszarze ⁽²²⁾. Jedynie 11,1 % osób dorosłych uczestniczy w kształceniu dorosłych, choć Unia Europejska wyznaczyła sobie cel wynoszący 15 % do 2020 r., którego nie zrealizowała.

4.2. W **konkluzjach z posiedzenia Rady Europejskiej w Lizbonie** ⁽²³⁾ wyznaczono jasne cele dla wszystkich zainteresowanych stron, obejmujące zwiększenie rocznych inwestycji na mieszkańca w obszarze zasobów ludzkich, a w **wytocznych dotyczących zatrudnienia** (13, 14 i 16) ⁽²⁴⁾ wezwano państwa członkowskie do wytyczenia odpowiadających im celów. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w **sprawozdaniach krajowych z 2019 r. dla Komisji** ⁽²⁵⁾ w ramach procesu europejskiego semestru wezwano do zwiększenia inwestycji w kształcenie i szkolenie w 16 krajach ⁽²⁶⁾ oraz w zdobywanie umiejętności w 24 krajach ⁽²⁷⁾ w celu zrekompensowania dziesięciolecia cięć budżetowych i niedofinansowania systemów edukacji, co miało udokumentowany niekorzystny wpływ na dobrej jakości kształcenie, pracowników oświaty oraz infrastrukturę edukacyjną ⁽²⁸⁾.

⁽¹⁸⁾ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/mission-letter-nicolas-schmit_en.pdf

⁽¹⁹⁾ Dz.U. C 389 z 18.11.2019, s. 12.

⁽²⁰⁾ Europejski obszar edukacji.

⁽²¹⁾ Sprawozdanie Komisji Europejskiej „Developing the adult learning sector” (Rozwój sektora kształcenia dorosłych).

⁽²²⁾ Cedefop.

⁽²³⁾ Posiedzenie Rady Europejskiej w Lizbonie, 23–24 marca 2000 r., Konkluzje prezydencji.

⁽²⁴⁾ Wytoczne dotyczące zatrudnienia.

⁽²⁵⁾ Sprawozdania dotyczące poszczególnych państw.

⁽²⁶⁾ Dla BG, HR, CZ, EE, FI, DE, GR, IE, IT, LV, LU, PL, RO, SK, ES i UK.

⁽²⁷⁾ Dla AT, BE, BG, HR, CY, CZ, EE, FI, FR, DE, GR, HU, IT, LV, LU, MT, NL, PL, RO, SK, SI, ES, SE i UK.

⁽²⁸⁾ Dla BG, EE, GR, IT, PT, RO i SE.

4.3. EKES zauważa wyraźny brak spójności między apelem Komisji o zrównoważone inwestycje w obszarach sprzyjających wzrostowi, takich jak wszystkie sektory kształcenia, a wezwaniem do wprowadzenia środków optymalizacji, które mają na te sektory szkodliwy wpływ. W komunikacie Komisji dotyczącym głównych ustaleń zawartych w sprawozdaniach krajowych⁽²⁹⁾ w sprawie **uropejskiego semestru w 2019 r.** przedstawiono korzystny scenariusz ekonomiczny, obejmujący poprawę finansów publicznych w każdym państwie członkowskim. Niemniej jednak komunikat zawiera również ostrzeżenie przed niepewną sytuacją na świecie i wezwanie do państw członkowskich do **dalszego zwiększania produktywności** poprzez poprawę odporności ich gospodarek i zapewnianie, aby korzyści ze wzrostu gospodarczego były udziałem wszystkich obywateli.

5. Uwagi ogólne

5.1. Państwa członkowskie muszą zapewnić możliwości szkoleń wszystkim – **osobom bezrobotnym, osobom zatrudnionym za wynagrodzeniem, kobietom i mężczyznom**. W tym celu w **wytycznej dotyczącej zatrudnienia nr 6: Zwiększenie podaży pracy i umiejętności**⁽³⁰⁾ należy ująć i ustanowić jako wymóg środki takie jak ustalenie wskaźników dotyczących inwestycji publicznych i prywatnych w VET oraz programów umożliwiających pracownikom płatny urlop w celach szkoleniowych. W związku z tym EKES zwrócił już uwagę na potrzebę ochrony godnych warunków życia podczas szkolenia. Należy rozważyć i przeanalizować **środki UE** w celu wprowadzenia w innych państwach członkowskich – jako standardowej praktyki – instrumentów dobrych praktyk stosowanych w niektórych państwach członkowskich UE, takich jak dotacje, pożyczki, układy zbiorowe dotyczące płatnego urlopu szkoleniowego lub inne postanowienia⁽³¹⁾.

5.2. **Partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego mają również do odegrania wiodącą rolę** w zarządzaniu systemem kształcenia i szkolenia, w tym w antycypowaniu i zapewnianiu umiejętności, a wspólna odpowiedzialność partnerów społecznych na poziomie przedsiębiorstwa jest niezbędna zarówno z punktu widzenia inwestowania w przyszłościowe kształcenie i szkolenie jego siły roboczej, jak i ponoszenia niezbędnych kosztów przekwalifikowania zwolnionych przez nie pracowników. Wśród tych pracowników w najtrudniejszej sytuacji znajdują się osoby starsze.

5.3. Dyskusje na temat **propozycji UE dotyczącej kont edukacyjnych** dopiero się rozpoczynają, lecz szereg względów należy omówić bardziej szczegółowo, jeżeli propozycja ta ma zostać zrealizowana, na przykład kwestię, czy szkolenie pracowników określone jest przez prawo i/lub czy przez układ zbiorowy, który należy respektować w celu zapewnienia pracodawcom i pracownikom możliwości wpływania na treść, miejsce i czas/okres szkolenia. Jest to zatem kompetencja krajowa i zalecenia dla państw członkowskich dotyczące sposobu finansowania kont edukacyjnych oraz tego, kto powinien otrzymać wsparcie finansowe (przedsiębiorstwa, instytucje szkoleniowe, publiczne służby zatrudnienia czy pracownicy), muszą zostać sporządzone w drodze dialogu społecznego z poszanowaniem układów zbiorowych oraz ustawodawstwa krajowego. Istotne jest, by w trakcie tych rozważań zwrócono uwagę na różnorodność systemów i podejść krajowych oraz by partnerzy społeczni odgrywali w nich ważną rolę.

5.4. EKES ponownie wzywa do przywiązania większej wagi do **inwestycji społecznych, między innymi w obszarze kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie**. Wezwał już do rozważenia zasady złotej reguły budżetowej, tj. **wyłączenia przyszłościowych inwestycji publicznych z obliczenia deficytów publicznych netto w ramach reguł fiskalnych UGW**⁽³²⁾. EKES zachęca do dyskusji na temat tego, czy złota reguła budżetowa mogłaby być stosowana także do inwestycji społecznych wspieranych z funduszy strukturalnych UE⁽³³⁾.

5.5. **Połączenie elastycznego, dostosowanego kształcenia i spersonalizowanego wsparcia, począwszy od poradnictwa zawodowego przez całe życie**, pozwoli również na aktywizację osób biernych zawodowo i długotrwale bezrobotnych, co z kolei przyniesie korzyści społeczne i gospodarcze, a także długofalowe oszczędności wydatków na opiekę społeczną. Optymalne połączenie elementów lub cech tego podejścia może stworzyć warunki konsolidacji, rozwoju i wdrażania **zalecenia Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności**⁽³⁴⁾ w sposób zrównoważony pomimo tego, że grupy docelowe, potrzebne umiejętności i rządy zmieniają się z upływem czasu. Oferta szkoleniowa musi być opracowana w sposób wzmacniający i wspierający mobilność między sektorami i w ich ramach. Zabezpieczenie zmiany stanu na rynku pracy przynosi poprawę zdolności do zatrudnienia pracowników oraz zdolności pracodawców do przyciągnięcia nowych kandydatów.

⁽²⁹⁾ COM(2019) 500 final.

⁽³⁰⁾ Dz.U. C 332 z 8.10.2015, s. 68.

⁽³¹⁾ Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 57, Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 8, Dz.U. C 14 z 15.1.2020, s. 60.

⁽³²⁾ Dz.U. C 177 z 18.5.2016, s. 35, Dz.U. C 268 z 14.8.2015, s. 27.

⁽³³⁾ Dz.U. C 226 z 16.7.2014, s. 21.

⁽³⁴⁾ Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych (Dz.U. C 484 z 24.12.2016, s. 1).

5.6. EKES jest zdania, że państwa członkowskie powinny wspierać sektor publiczny, a także placówki edukacyjne nienastawione na zysk i organizacje społeczeństwa obywatelskiego w utrzymaniu finansowania **możliwości dobrej jakości uczenia się przez całe życie, które powinno być bardziej dostępne**. Wysoką jakość oferty szkoleniowej należy zapewnić poprzez gwarancję dobrej jakości.

5.7. Zwiększenie inwestycji w kształcenia dorosłych i szkolenie pracowników wiąże się w znacznym stopniu z wniesieniem odpowiedniego **wkładu badawczego** w opracowanie, reformę oraz wdrożenie strategii i systemów uczenia się przez całe życie. Do zapewnienia skutecznych inwestycji w obszarze podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania pracowników w przedsiębiorstwach **niezbędnych jest więcej danych dotyczących inwestycji przedsiębiorstw i wsparcia finansowego rządów. Wkład własny pracowników, związków zawodowych oraz innych zainteresowanych stron** powinien zostać odpowiednio przeanalizowany i wykorzystany w dyskusjach politycznych, z naciskiem na inwestycje w nauczanie różnych umiejętności (zawodowych, związanych z danym przedsiębiorstwem, kompetencji kluczowych, umiejętności podstawowych itp.), skierowane do pracowników o różnych poziomach umiejętności, zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Należy również położyć nacisk na szkolenia w przedsiębiorstwach i poza nimi, na świadczenie usług przez innych usługodawców itp.

5.8. Z uwagi na szeroki zakres i dużą liczbę różnych usługodawców kształceniu dorosłych brakuje koordynacji na szczeblu państw członkowskich i europejskim. Zintegrowane podejście, które łączy wiele dziedzin polityki i zainteresowanych stron, ze szczególnym uwzględnieniem **demokratycznego zarządzania rozwojem i wdrażaniem polityki uczenia się przez całe życie**, w tym **prowadzenia skutecznego dialogu społecznego z partnerami społecznymi i skutecznymi konsultacji ze społeczeństwem obywatelskim**, może poprawić skuteczność inwestycji poprzez zwiększenie prawdopodobieństwa, że uda się dotrzeć do bardzo zróżnicowanych potencjalnych grup docelowych i zaspokoić potrzeby osób w najtrudniejszej sytuacji.

5.9. Aby uczenie się przez całe życie było skuteczne, EKES wzywa wszystkich decydentów unijnych i krajowych do sprostania następującym wyzwaniom dla środowisk uczenia się przez całe życie i do wsparcia finansowego rozwiązania tych problemów stosownie do zakresu kompetencji:

5.9.1. opracowanie i wdrażanie strategii długoterminowych z myślą o rozwoju współpracy między organizatorami kształcenia formalnego, pozaformalnego i nieformalnego w celu wspierania potrzeb osób uczących się w zakresie nauki i szkoleń; by zapewnić ich trwałość, takie strategie powinny być współtworzone przez stowarzyszenia przedstawicielskie na szczeblu regionalnym, krajowym i europejskim i obejmować wsparcie dla nich,

5.9.2. zadbanie o to, by osoby uczące się miały możliwość odgrywania aktywnej roli w swych ścieżkach uczenia się dzięki projektowaniu ich przede wszystkim w oparciu o ich potrzeby, co pozwoli im stać się aktywnymi twórcami, a nie biernymi konsumentami wiedzy i innowacji,

5.9.3. wspieranie osób uczących się we wszystkich grupach wiekowych i z różnych środowisk w zakresie dostępu do różnych form uczenia się, ich łączenia i przemieszczania się między nimi zgodnie z ich osobistymi potrzebami i zdolnościami, poprzez bardziej elastyczne systemy kształcenia i szkolenia oraz zapewnianie wysokiej jakości poradnictwa przez całe życie,

5.9.4. traktowanie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie walidacji ⁽³⁵⁾) jako pilnego priorytetu w związku z faktem, że może ona zwiększyć dostrzegalność wszystkich umiejętności, kompetencji i wiedzy, które mogą przyczynić się do znaczącego udziału w życiu społecznym i na rynku pracy, w szczególności słabych grup ⁽³⁶⁾,

5.9.5. udoskonalenie możliwości uczenia się przez całe życie na szczeblu lokalnym poprzez wykorzystanie istniejącej infrastruktury lokalnej i oświatowej w celu stworzenia wielofunkcyjnych pomieszczeń dydaktycznych dla wszystkich; takie lokalne ośrodki uczenia się przez całe życie istnieją już w różnej formie we wszystkich państwach członkowskich, lecz powinny stać się koncepcją głównego nurtu polityki.

⁽³⁵⁾ Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (Dz.U. C 398 z 22.12.2012, s. 1).

⁽³⁶⁾ Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 49.

6. Szczegółowe uwagi dotyczące europejskich i krajowych źródeł finansowania oraz polityki koniecznych do zapewnienia trwałego finansowania ⁽³⁷⁾

6.1. O źródłach finansowania UE

6.1.1. W wieloletnich ramach finansowych na lata 2021–2027 Komisja Europejska zapowiedziała kilka sposobów ulepszenia planu inwestycji UE poprzez wprowadzenie obszaru „Inwestycje społeczne i umiejętności” do **ram InvestEU**. Pokazuje to jej zaangażowanie w przeznaczenie środków na inwestycje społeczne i stworzenie odpowiednich instrumentów potrzebnych do realizacji tego celu.

6.1.2. Komisja i państwa członkowskie powinny skorzystać z **możliwości oferowanych przez fundusze unijne** (takie jak EFS, Erasmus+, EFIS i inne odpowiednie instrumenty unijne) i w jak najlepszy sposób wykorzystać dostępne środki finansowe UE. Przyszłe WRF powinny w każdym razie przeciwdziałać ograniczeniu możliwości budżetowych na rzecz finansowania uczenia się przez całe życie na szczeblu państw członkowskich i UE ⁽³⁸⁾. Niemniej jednak, chociaż fundusze UE mogą odegrać ważną rolę w rozwoju umiejętności/uczenia się przez całe życie, nadmierne na nich poleganie na może budzić obawy co do stabilności finansowania, jako że finansowanie unijne jest przyznawane na konkretne projekty i jest z natury tymczasowe.

6.1.3. Z punktu widzenia zapewnienia zrównoważonych krajowych inwestycji w uczenie się przez całe życie i kształcenie dorosłych, proces europejskiego semestru odgrywa kluczową rolę, gdyż podkreśla niezbędny nacisk na finansowanie. Aby krajowa/regionalna polityka w dziedzinie uczenia się przez całe życie mogła być skutecznie realizowana, **należy zapewnić odpowiedni poziom finansowania**. Bardziej zrównoważone i trwałe finansowanie jest kluczem do osiągnięcia zrównoważonego charakteru kształcenia i szkolenia dorosłych oraz zdolności usługodawców z branży uczenia się przez całe życie do wprowadzania innowacji i rozwoju w tej dziedzinie.

6.2. W sprawie strategii politycznych wspierających właściwy podział finansowania

6.2.1. Ważne jest stworzenie kultury oceny. Przyczynić się mogą do tego różne czynniki, takie jak **zobowiązanie polityczne do wyznaczania kierunków polityki (i rozliczalności) w oparciu o dowody**, wymogi prawne dotyczące oceny, wymogi oceny odnoszące się do europejskiego finansowania oraz szkolenie i kształcenie podmiotów dokonujących oceny w celu zapewnienia oceny przez cały cykl polityki.

6.2.2. Istotne jest, aby dokonywać regularnych przeglądów skuteczności środków wsparcia finansowego i niefinansowego pod kątem tego, czy dotarły do docelowych grup osób dorosłych oraz pod kątem efektywnego wykorzystania zasobów. **W tym celu należy wdrożyć solidne systemy monitorowania i oceny**. Wyniki ocen powinny zostać wykorzystane i uwzględnione przy kształtowaniu polityki w obszarze uczenia się przez całe życie. W oparciu o solidne dowody oceny mogą wskazywać na potrzebę zmiany (lub zaprzestania stosowania) istniejących środków lub wprowadzenia nowych. Mogą również zawierać informacje dotyczące **skutecznych praktyk, których zakres można zwiększyć poprzez dalsze lub trwalsze finansowanie**. W monitorowaniu i ocenie systemów powinni uczestniczyć partnerzy społeczni.

6.2.3. Istnieje potrzeba zapewnienia mechanizmów finansowania, które umożliwiłyby wykorzystanie zasobów krajowych i obejmowałyby **odpowiedni podział kosztów pomiędzy organy publiczne, pracodawców, osoby fizyczne oraz inne odpowiednie zainteresowane strony** (np. partnerów społecznych, organizatorów szkoleń, organizacje pozarządowe). Jak pokazano w ramach bazy danych Cedefop dotyczącej finansowania kształcenia dorosłych ⁽³⁹⁾, istnieją różne mechanizmy finansowania skierowane do osób fizycznych oraz przedsiębiorstw/pracodawców, mające na celu zwiększenie uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu oraz prywatnych inwestycji w tych obszarach. Możliwości te muszą być odpowiednio koordynowane przez władze publiczne, podczas gdy w przypadku sektorowych funduszy szkoleniowych rolę koordynującą odgrywają głównie partnerzy społeczni. Instrumenty finansowe dla osób fizycznych obejmują na przykład konta edukacyjne/vouchery, (niskooprocentowane) pożyczki oraz płatny urlop szkoleniowy. Wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw może polegać na funduszach szkoleniowych (opartych na opłatach od przedsiębiorstw), bodźcach podatkowych lub dotacjach (finansowanych z podatków ogólnych). Takiego rodzaju instrumenty podziału kosztów są również sposobem na zapewnienie wspólnej odpowiedzialności za kreowanie/wdrażanie polityki uczenia się przez całe życie i inwestowanie w umiejętności.

⁽³⁷⁾ Zob. również Cedefop analytical framework for developing upskilling pathways for adults (Ramy analityczne Cedefop dotyczące rozwoju ścieżek podnoszenia kwalifikacji dla dorosłych).

⁽³⁸⁾ W swej opinii (Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 194) EKES zaapelował o potrojenie budżetu na Erasmus+.

⁽³⁹⁾ Baza danych Cedefop.

6.2.4. **Dialog społeczny i układy zbiorowe, w szczególności na szczeblu sektorowym**, ogywiają ważną rolę w zarządzaniu systemami szkoleń i tworzeniu możliwości szkoleń oraz zwiększeniu przydatności i dostępności szkoleń pracowników. Obejmuje to partnerów społecznych pracujących wspólnie w celu promowania zmiany stanu na rynku pracy i prowadzenia ścieżek kariery między sektorami. Fundusze szkoleniowe zostały ustanowione w kilku państwach członkowskich i mogą odegrać ważną rolę⁽⁴⁰⁾.

6.2.5. Instrumenty finansowe mogą być skuteczniejsze **w połączeniu z odpowiednimi środkami wsparcia niefinansowego**. Powinny być starannie opracowane, aby skutecznie dotrzeć do konkretnych/priorytetowych słabych grup (takich jak osoby o niskich umiejętnościach zawodowych, starsze osoby bezrobotne, pracownicy MSP). Przy opracowywaniu instrumentu finansowania ważne jest również uwzględnienie jego komplementarności i synergii z innymi istniejącymi instrumentami.

6.2.5.1. Środki o charakterze niefinansowym dla osób fizycznych obejmują również środki zapewniane powszechnie w ramach **usług poradnictwa zawodowego lub poradnictwa przez całe życie i możliwości walidacji**. Usługi te powinny również obejmować informowanie osób uczących się o dostępnym dla nich wsparciu finansowym na kształcenie dorosłych oraz sposobach jego uzyskania.

6.2.5.2. W przypadku przedsiębiorstw wsparcie niefinansowe można zapewnić poprzez udzielanie informacji i porad odnośnie do możliwości finansowania, wsparcie administracyjne w ubieganiu się o finansowanie, określenie potrzeb szkoleniowych oraz opracowanie planów szkoleń w ramach usług doradczych, promowanie partnerstw lub sieci przedsiębiorstw (wśród MŚP lub obejmujących MŚP) w celu łączenia zasobów i radzenia sobie z niewystarczającą zdolnością szkoleniową.

6.2.6. Należy zminimalizować wszelkie obciążenia administracyjne dla kandydatów, beneficjentów finansowania oraz podmiotów zarządzających funduszami, a odpowiednie opracowanie/ukierunkowanie i skuteczne monitorowanie instrumentu finansowania powinno zapobiegać wystąpieniu efektów zdarzenia występującego niezależnie lub efektów substytucyjnych.

Bruksela, dnia 7 maja 2020 r.

Luca JAHIER
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽⁴⁰⁾ Sprawozdanie europejskich partnerów społecznych „Promoting social partnership in employee training” (Promowanie partnerstwa społecznego w zakresie szkolenia pracowników).