



C/2024/872

6.2.2024

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wpływ edukacji na wynagrodzenia i wydajność pracy”

(opinia z inicjatywy własnej)

(C/2024/872)

Sprawozdawczyni: **Linda ROMELE**

Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	25.1.2023
Podstawa prawna	Art. 52 ust. 2 regulaminu wewnętrznego Opinia z inicjatywy własnej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	4.10.2023
Data przyjęcia na sesji plenarnej	25.10.2023
Sesja plenarna nr	582
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	207/3/7

1. Wnioski i zalecenia

1.1. **Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) z zadowoleniem przyjmuje Europejski Rok Umiejętności**, którego celem jest zwiększenie konkurencyjności i uczestnictwa oraz wspieranie talentów i dopasowywania umiejętności. Zgadza się, że wykwalifikowani pracownicy będą mieli większe możliwości zatrudnienia i w pełni zaangażują się w życie społeczne. Poziom wykształcenia, a zwłaszcza wykształcenie wyższe, zapewnia obywatelom lepsze możliwości pod względem zdolności do zatrudnienia. Istnieje silny związek między poziomem wykształcenia a uczestnictwem w rynku pracy, niezależnie od tego, czy jest on mierzony wskaźnikami zatrudnienia, bezrobocia czy bierności zawodowej.

1.2. EKES w pełni popiera europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości i odporności i wzywa do opracowania planu działania w celu jego właściwego wdrożenia. W związku z tym z zadowoleniem przyjmuje **deklarację z Porto przyjętą przez szefów państw w 2020 r. i potwierdzoną w jej rocznicę w 2023 r.**, a także zobowiązanie do umieszczenia edukacji i umiejętności w centrum wszystkich strategii politycznych.

1.3. Komitet zgadza się, że w obliczu dwojakiej transformacji głównym motorem zrównoważonego wzrostu gospodarczego są umiejętności, zwłaszcza cyfrowe, ekologiczne i przekrojowe. Uważa, że sprostanie wyzwaniom związanym z umiejętnościami będzie wymagało **znaczących wysiłków politycznych i systemowych reform w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz inteligentnych inwestycji w kapitał ludzki zarówno ze źródeł publicznych, jak i prywatnych**. Powodzenie zależy od zaangażowania wielu podmiotów: rządów krajowych, regionów, władz lokalnych, przedsiębiorstw, pracodawców, pracowników oraz samych ludzi.

1.4. EKES ponownie zwraca się do państw członkowskich, aby połączyły inicjatywy dotyczące indywidualnych rachunków szkoleniowych i mikropoświadczeń z wdrażaniem *zalecenia Rady z 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych*⁽¹⁾. Indywidualne rachunki szkoleniowe oraz podobne systemy finansowania powinny ułatwiać dostęp do uznanych i zatwierdzonych kursów szkoleniowych oraz umożliwiać pracownikom udział w procesach walidacji ich umiejętności i doświadczenia zawodowego.

1.5. Zdaniem EKES-u ze względu na wpływ edukacji na płace i wydajność należy wziąć pod uwagę trzy ważne podstawowe kryteria: **jakość dostępnej edukacji, dostęp do edukacji i wskaźnik zdolności do zatrudnienia**. Wymaga to odpowiednich inwestycji w celu zaspokojenia zapotrzebowania na umiejętności. W całej Europie istnieje wiele narzędzi i dobrych praktyk (na mocy prawa lub układów zbiorowych) – urlopy naukowe/szkoleniowe, osobiste rachunki

⁽¹⁾ Dz.U. C 484 z 24.12.2016, s. 1.

szkoleniowe lub fundusze szkoleniowe (międzybranżowe lub sektorowe), bony, przeznaczanie pewnej części wynagrodzenia na szkolenie itp., które mają określone cele i grupy docelowe⁽²⁾. Te przykłady mogłyby zostać uwzględnione w wykazie środków, sporządzonym w porozumieniu z partnerami społecznymi, który państwa członkowskie muszą przedłożyć Komisji Europejskiej zgodnie z zaleceniem w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego⁽³⁾. Ukazywałyby one wiele możliwych programów finansowania wspierających powszechne kształcenie i szkolenie. Należy podnieść kwestię zachęt dla pracodawców, np. ulg podatkowych dla przedsiębiorstw oferujących szkolenia. Należy usprawnić inicjatywy UE i państw członkowskich – z udziałem partnerów społecznych – dotyczące szkolenia pracowników w miejscu pracy, tworząc odpowiednie zachęty dla pracodawców do dalszego inwestowania w szkolenie swoich pracowników, przy jednoczesnym poszanowaniu autonomii dialogu społecznego i układów zbiorowych na szczeblu krajowym, sektorowym i na poziomie przedsiębiorstwa.

1.6. Partnerzy społeczni, organizatorzy kształcenia i organizacje społeczeństwa obywatelskiego powinni ściśle współpracować w celu opracowania strategii w zakresie umiejętności, które to strategię najlepiej odpowiadałyby potrzebom świata pracy i społeczeństwa w szerszym ujęciu. Należy dobrze określić zaangażowanie i rolę każdej ze stron. Jednocześnie MŚP powinny mieć łatwiejszy dostęp do finansowania, ponieważ to one zatrudniają większość pracowników.

1.7. Choć dyskusje i pomiary stopy zwrotu dotyczą głównie szkolnictwa wyższego, kształcenie wstępne odgrywa kluczową rolę – na kolejnych poziomach edukacji będziemy czerpać korzyści z fundamentów, które dziś kładziemy. Dlatego ważne jest zapewnienie dobrej jakości kształcenia wstępnego wspomaganego przez lepsze doradztwo szkolne, aby wspierać osoby uczące się i przygotować je do wejścia do świata pracy, w odpowiednich przypadkach z wykorzystaniem dualnych systemów kształcenia. Istotne jest dalsze wzmocnienie roli i profilu kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) w celu dalszego rozwoju systemów dualnych jako sposobu szkolenia osób w zakresie umiejętności podstawowych, przekrojowych i STEM.

1.8. EKES zaleca, by polityka dotycząca różnorodności, równości płci, młodzieży i niepełnosprawności konsekwentnie odzwierciedlała nowy paradygmat rozwoju umiejętności w Europie.

1.9. Komitet apeluje, by polityka UE w zakresie legalnej migracji przekształciła się w model oparty na koordynacji krajowych polityk imigracyjnych. Takie podejście umożliwiłoby państwom członkowskim zaspokojenie ich zróżnicowanych potrzeb w zakresie wykwalifikowanych pracowników migrujących w sposób ogólnie skoordynowany na poziomie UE.

2. Uwagi ogólne

2.1. Choć nie jest to powszechna opinia, pracownicy – zwłaszcza wysoko wykwalifikowani – rywalizują o stanowiska. Ponadto na rynku pojawiają się nowe miejsca pracy, w szczególności związane ze sztuczną inteligencją, które wymagają wysokiego poziomu umiejętności cyfrowych w ramach nowych modeli biznesowych. Mimo to występuje również duże niedopasowanie umiejętności, zwłaszcza w obszarach umiejętności ekologicznych i cyfrowych. Wpływa to na konkurencję i wynagrodzenia pracowników o wysokich kwalifikacjach i umiejętnościach w odróżnieniu od osób o niskich umiejętnościach zawodowych.

2.2. EKES dostrzega duże zapotrzebowanie wśród grup pracowników wysoko wykwalifikowanych⁽⁴⁾. Zauważono, że osoby o wyższych kwalifikacjach i umiejętnościach również w późniejszych latach życia częściej uczestniczą w kształceniu i szkoleniu. Ta korelacja wskazuje, iż im dłużej ktoś się kształci, tym bardziej prawdopodobne jest, że będzie brać udział w innych formach kształcenia ustawicznego i uczenia się przez całe życie, co z kolei zwiększa szanse tej osoby na wyższe wynagrodzenie. Dane wskazują jednak, że osoby korzystające ze szkoleń są już wykwalifikowane i że nie docieramy do osób niekształcących się i niepracujących ani do pracowników niewykwalifikowanych. Europejski program na rzecz umiejętności⁽⁵⁾, czyli pięcioletni plan mający pomóc przedsiębiorstwom i osobom fizycznym w rozwijaniu liczniejszych i lepszych umiejętności, jest narzędziem, które powinno zwiększyć konkurencyjność i zapewnić sprawiedliwość społeczną.

⁽²⁾ Zalecenia partnerów społecznych w sprawie umiejętności, innowacji oraz zapewniania szkoleń i dostępu do nich – rozdział dotyczący zachęt finansowych do badań i rozwoju oraz inwestycji w umiejętności, 2021.

⁽³⁾ Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej, 25 stycznia 2023 r.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 486 z 21.12.2022, s. 161.

⁽⁵⁾ Europejski program na rzecz umiejętności: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=pl>.

2.3. EKES uważa, że brakuje nie tylko wysoko wykwalifikowanych pracowników, ale także pracowników o niskich umiejętnościach, którzy również są niezbędni. W komunikacie Komisji Europejskiej w sprawie Nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności wyraźnie podkreślono, że „rozwiązywanie problemów związanych z umiejętnościami będzie wymagało podjęcia znacznych wysiłków w zakresie polityki i wdrożenia systemowych reform kształcenia i szkolenia. Konieczne będzie inteligentne inwestowanie w kapitał ludzki zarówno z publicznych, jak i prywatnych źródeł [...]. Powodzenie zależy od zaangażowania i wiedzy fachowej wielu podmiotów: rządów krajowych, regionów, władz lokalnych, przedsiębiorstw, pracodawców, pracowników oraz samych ludzi”⁽⁶⁾. Inwestycje pracodawców w szkolenie pracowników są bardzo zróżnicowane w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej – w niektórych krajach pracodawcy za mało inwestują w szkolenie pracowników. Natomiast w innych krajach pracodawcy są bardzo zaangażowani w szkolenia związane z pracą i w pełni popierają cel, którym jest zmiana i podnoszenie kwalifikacji w odpowiedzi na dwojaką transformację i niedopasowanie umiejętności⁽⁷⁾. Przedsiębiorstwa i pracownicy najlepiej wiedzą, jak zmieniają się zadania pracowników.

2.4. Odsetek osób z wykształceniem wyższym w wieku od 25 do 64 lat rośnie z roku na rok. Ma to również wpływ na rynek pracy, ponieważ zwiększa się rywalizacja o stanowiska wymagające kwalifikacji zawodowych. Odsetek osób zatrudnionych z wykształceniem wyższym różni się jednak w zależności od kraju oraz sektora i można stwierdzić, że we wszystkich sektorach podaż nie odpowiada popytowi.

2.5. Osoby z wykształceniem średnim II stopnia i policealnym zarabiają o około jedną trzecią mniej niż osoby posiadające wykształcenie wyższe. Potencjalne zwiększenie zarobków w trakcie kariery zawodowej może stanowić ważną zachętę dla poszczególnych osób do kontynuowania kształcenia i szkolenia. Przewaga zarobkowa pracowników z wykształceniem wyższym różni się znacznie w zależności od poziomów wykształcenia wyższego w poszczególnych branżach w Europie. Wysoka stopa zwrotu ze szkolnictwa wyższego może wskazywać na znaczne różnice w wynagrodzeniu.

2.6. Badania pokazują, że średnia prywatna globalna stopa zwrotu z jednego dodatkowego roku nauki szkolnej wynosi około 9 % rocznie i w ciągu dziesięcioleci pozostaje na bardzo stabilnym poziomie: „Prywatny zwrot z inwestycji w wykształcenie wyższe wzrasta z biegiem czasu, co rodzi problemy związane z finansowaniem i kapitałem. Społeczne zyski z nauki szkolnej utrzymują się na wysokim poziomie i wynoszą powyżej 10 %, jeżeli chodzi o kształcenie średnie i szkolnictwo wyższe”⁽⁸⁾.

2.7. Różnic w płacach nie można tłumaczyć jedynie różnym poziomem wykształcenia. Także nierówne traktowanie ze względu na płeć lub wiek odgrywa ważną rolę, w większości przypadków zmniejszającą się wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Różnice między krajami, nawet w Europie, mają duży wpływ na różnice w wynagrodzeniach: na południu i na wschodzie Europy dochody przy tym samym poziomie wykształcenia są niższe⁽⁹⁾.

3. Umiejętności jako siła napędowa konkurencyjności, sprawiedliwości i odporności

3.1. Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) wskazuje, że widoczne są oznaki coraz większego niedopasowania umiejętności w Europie w wyniku pandemii COVID-19. 77 % unijnych przedsiębiorstw zgłasza trudności ze znalezieniem pracowników posiadających niezbędne umiejętności, natomiast OECD wskazuje, że średnio w UE 15,3 % siły roboczej ma za wysokie kwalifikacje w stosunku do wykonywanej pracy, a 16,8 % – za niskie kwalifikacje. Wpływa to na wzrost gospodarczy i konkurencyjność Unii. Zdaniem Cedefop⁽¹⁰⁾ powinniśmy przyrzeć się nie tylko uzyskiwanym dochodom, ale również warunkom pracy; płatny urlop na szkolenie związane z pracą jest niezwykle ważny w przypadku indywidualnych rachunków szkoleniowych i mikrospołeczeństw. Transgraniczny płatny urlop na szkolenie związane z pracą może być dostępny w przypadku ofert szkoleniowych dla osób mieszkających w pobliżu granic sąsiednich krajów; nie uwzględniono natomiast jeszcze uczestnictwa w szkoleniach online. Należy jednak położyć nacisk głównie na to, aby państwa członkowskie dalej rozwijały swoje podejście do szkoleń, z uwzględnieniem roli funduszy szkoleniowych lub innych preferowanych rozwiązań krajowych.

⁽⁶⁾ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Nowy europejski program na rzecz umiejętności. Wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększania szans na zatrudnienie i konkurencyjności”. (COM(2016) 381 final).

⁽⁷⁾ Zgodnie z danymi Eurostatu (z 2020 r.) kraje, w których udział kosztów ustawicznego szkolenia zawodowego w całkowitych kosztach pracy znajduje się na poziomie powyżej średniej UE to: Francja, Irlandia, Włochy, Estonia, Niemcy, Szwecja, Luksemburg: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_CVT_16S/default/table?lang=en.

⁽⁸⁾ Psacharopoulos, George & Patrinos, Harry Anthony, „Returns to investment in education: a decennial review of the global literature”, Policy Research Working Paper Series 8402, Bank Światowy, 2018.

⁽⁹⁾ Średnie roczne zarobki według płci, działalności gospodarczej i poziomu wykształcenia: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES18_30/default/table?lang=en.

⁽¹⁰⁾ Cedefop, 2018. Definicja niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej: popyt na umiejętności przewyższa podaż w większości warunków płacowych i warunków pracy. Insights into skill shortages and skill mismatch, Cedefop.

3.2. Według Cedefop w 2019 r. 25 % młodych absolwentów szkół wyższych w UE miało zbyt wysokie kwalifikacje w stosunku do wykonywanej pracy, a odsetek unijnych pracowników posiadających umiejętności niedopasowane do wykonywanej pracy sięgał 45 %. Spadek wydajności gospodarki UE z powodu niedopasowania umiejętności w 2019 r. wyniósł 2 % ⁽¹¹⁾.

3.3. Inną inicjatywą jest cyfrowy kompas na 2030 r., w ramach którego wyznaczono cel, aby w UE co najmniej 80 % osób dorosłych posiadało podstawowe umiejętności cyfrowe i zatrudnionych było 20 mln specjalistów w dziedzinie ICT. Założeniem cyfrowego kompasu jest wzmocnienie pozycji przedsiębiorstw i jednostek w ukierunkowanej na człowieka, zrównoważonej i bardziej dostatniej cyfrowej przyszłości. Uważa się, że przyczyni się to do rozwoju umiejętności, ale głównie wśród wykwalifikowanych pracowników.

3.4. Jak wskazuje Eurostat, istnieje wyraźna różnica w wynagrodzeniach i zatrudnieniu osób z wykształceniem wyższym i średnim ⁽¹²⁾. Polityka edukacyjna i program na rzecz umiejętności powinny być w stanie wykorzystać postęp technologiczny. W tym kontekście wzrost w każdym państwie członkowskim UE zależy od zdolności do stworzenia polityki w zakresie umiejętności odpowiadającej potrzebom gospodarki krajowej oraz od tego, czy pracownicy będą w stanie realizować tę politykę w zakresie umiejętności.

3.5. W rezolucji Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030 (zwanej dalej „rezolucją Rady”) uznano, że „nowa kultura uczenia się powinna kłaść nacisk na znaczenie umiejętności podstawowych dla wszystkich i ciągłego zdobywania, przez całe życie, odpowiedniej wiedzy oraz odpowiednich umiejętności i kompetencji” ⁽¹³⁾.

3.6. W rezolucji Rady stwierdzono, że uczenie się dorosłych może mieć wkład w wydajność, włączenie społeczne, równość płci, kreatywność, innowacyjność i przedsiębiorczość. Nie odniesiono się w niej jednak wyraźnie do partnerów społecznych, choć zwrócono uwagę na znaczenie współpracy państw członkowskich z odpowiednimi zainteresowanymi stronami w ponownym przyciąganiu do uczenia się niezaangażowanych osób dorosłych w konkretnych grupach docelowych. W rezolucji nie podkreślono roli i odpowiedzialności partnerów społecznych w zakresie kształcenia dorosłych. Promowałyby to również kulturę uczenia się przez całe życie i zaangażowanie dorosłych w edukację oraz zwiększyłyby rolę i odpowiedzialność partnerów społecznych w zarządzaniu systemami kształcenia i szkolenia, w tym w odniesieniu do aktualizacji programów nauczania, tak aby lepiej odpowiadały zmieniającym się potrzebom rynku pracy, z uwzględnieniem istniejących praktyk krajowych.

3.7. Kultura uczenia się przez całe życie powinna również odzwierciedlać potrzeby społeczeństwa w perspektywie krótko- i długoterminowej. Na przykład inicjatywy rządów krajowych lub układy zbiorowe mogłyby zapewnić pracownikom prawo do co najmniej jednego płatnego dnia w roku na udział w szkoleniu zawodowym związanym z wykonywaną pracą. Przedsiębiorstwa potrzebują skutecznego wsparcia, aby wzmacniać i finansować swoje strategie w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników z myślą o zachęcaniu do wprowadzania innowacji. **Europejscy partnerzy społeczni w swoim programie prac na lata 2022–2024 zamierzają zrealizować projekt dotyczący dopasowywania umiejętności do potrzeb rynku pracy.**

3.8. E.A. Hanushek (2016 r.) ⁽¹⁴⁾ sugeruje, że jakość podstawowych umiejętności ma kluczowe znaczenie oraz że jeżeli nie ma się dobrych umiejętności podstawowych, to dalsze kształcenie na poziomie wyższym nie przynosi korzyści. Dodatkowe lata kształcenia w szkolnictwie wyższym nie dają tak dużego efektu jak dodatkowe lata kształcenia w szkolnictwie podstawowym.

3.9. Chociaż jedna z metod pomiaru jakości edukacji danej osoby obejmuje liczbę lat nauki szkolnej, w ostatnich latach jakość edukacji i wskaźnik zdolności do zatrudnienia były ważniejsze niż liczba lat nauki, ponieważ systemy oświatowe i jakość edukacji różnią się nie tylko między krajami, ale również w obrębie tego samego kraju ⁽¹⁵⁾.

⁽¹¹⁾ <https://www.cedefop.europa.eu/pl/themes/matching-skills-and-jobs>

⁽¹²⁾ Według danych Eurostatu średnie miesięczne zarobki pracowników z wyższym wykształceniem na poziomie ISCED 5–8 są o 48 % wyższe niż średnie miesięczne zarobki pracowników z wykształceniem wyższym na poziomie ISCED 3–4. Ponadto w 2021 r. wskaźnik zatrudnienia wśród osób z wykształceniem średnim II stopnia i policealnym wynosił 71 %. Dla porównania w tym samym roku wskaźnik zatrudnienia osób z wykształceniem wyższym wynosił w UE-27 średnio 84,9 %. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES18_23/default/table?lang=en

⁽¹³⁾ Dz.U. C 504 z 14.12.2021, s. 9.

⁽¹⁴⁾ Hanushek, E.A., „Will more higher education improve economic growth?”, *Oxford Review of Economic Policy* 32, nr 4, 2016, s. 538.

⁽¹⁵⁾ Hanushek, E.A., „Will more higher education improve economic growth?”, *Oxford Review of Economic Policy* 32, nr 4, 2016, s. 538.

3.10. EKES ma nadzieję, że indywidualne rachunki szkoleniowe będą wspierać rozwój umiejętności pracowników we właściwym kierunku, czyli zgodnie z potrzebami rynku pracy i zdolnościami pracownika. Nie powinniśmy zapominać o pragnieniach, potrzebach i odpowiedzialności samych jednostek. Samorozwój pracowników może przyczynić się do ich zadowolenia i wydajności.

3.11. Inwestowanie w kapitał ludzki jest kluczową inwestycją, którą wielu pracodawców może wykorzystać. Indywidualne rachunki szkoleniowe zapewnią osobom dorosłym więcej możliwości udziału w szkoleniach, a także pozwolą na śledzenie historii uczestnictwa w szkoleniach i treści szkoleń. Ponadto będą użyteczne dla wielu pracodawców. Francja jest jedynym państwem członkowskim, w którym takie rachunki szkoleniowe są tworzone i prowadzone w oparciu o współpracę między pracodawcami i związkami zawodowymi. Samo posiadanie takich rachunków szkoleniowych jest jednak niewystarczające, gdyż trzeba zapewnić informacje o tej możliwości oraz o sposobie uzyskania do niej dostępu, a także doradztwo. Ponadto w związku z rachunkami szkoleniowymi należy pamiętać o wyzwaniach polegających na tym, jak zbliżyć szkolenia do potrzeb rynku pracy.

3.12. Uczenie się przez całe życie i rozwój umiejętności są zasadniczymi elementami wzrostu gospodarczego i spójności społecznej. Uczenie się może odbywać się w różnych okolicznościach, niezależnie od tego, czy chodzi o formalne, pozaformalne czy nieformalne środowiska edukacyjne, które są równie ważne i mają pozytywny wpływ na poszczególne osoby. Istotne jest jednak rozróżnienie między umiejętnościami przekrojowymi a konkretnymi umiejętnościami związanymi z pracą lub umiejętnościami technicznymi. Niezbędne jest dalsze wzmocnienie roli oraz profilu kształcenia i szkolenia zawodowego w celu dalszego rozwoju systemów dualnych jako sposobu nauczania umiejętności podstawowych, przekrojowych i STEM. Chociaż na rynku pracy niezbędne są konkretne umiejętności zawodowe, ogólne umiejętności mogą zwiększać motywację i pewność siebie danej osoby w taki sposób, że pośrednio wpływają na wyniki jej pracy na rzecz rozwoju gospodarczego. Oba rodzaje umiejętności uzupełniają się wzajemnie i przyczyniają się do ogólnego rozwoju danej osoby.

3.13. Zaangażowanie partnerów społecznych ma zasadnicze znaczenie dla promowania uczestnictwa dorosłych w kształceniu i szkoleniu, na przykład poprzez indywidualne rachunki szkoleniowe we Francji, fundusze na rzecz umiejętności w Danii czy urlopy szkoleniowe w Belgii. Partnerzy społeczni mogą choćby uwzględnić prawo pracowników do szkoleń na szczeblu przedsiębiorstwa podczas negocjowania układów zbiorowych. Są oni bardzo ważni, ale niestety brakuje zorganizowanego dialogu społecznego, zwłaszcza w dziedzinie kształcenia pozaformalnego; w części krajów nauczyciele pracują głównie na własny rachunek, w niektórych przypadkach ich warunki pracy są nieodpowiednie i nie mają oni możliwości tworzenia związków zawodowych. Jest to kwestia poprawy nie tylko warunków pracy organizatorów kształcenia i ich pracowników, ale także jakości świadczonych przez nich usług. Problem wiąże się również z finansowaniem, ponieważ w niektórych krajach edukacja opiera się głównie na projektach, ale nie ma zapewnionych świadczeń społecznych ani infrastruktury.

3.14. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego odgrywają istotną rolę w zapewnianiu kształcenia pozaformalnego. Ponadto mają one swój udział nie tylko we wdrażaniu kształcenia pozaformalnego, ale również w jego promowaniu, zwłaszcza wśród organizacji młodzieżowych, a także w docieraniu do osób, do których trudno dotrzeć i które znajdują się w większym oddaleniu. Obecnie kształcenie i szkolenie pozaformalne stają się coraz popularniejsze, zwłaszcza wśród młodych osób. Zawsze była to preferowana forma kształcenia dla dorosłych mających negatywne doświadczenia związane z kształceniem formalnym. W związku z tym należy ogólnie promować uznawanie kształcenia pozaformalnego, zwłaszcza dla młodych ludzi.

3.15. Ważnymi zainteresowanymi stronami są również władze lokalne i różni organizatorzy kształcenia. Oczywiście jest, że edukacja dobrze działa, gdy współpracują ze sobą wszyscy zainteresowani – władze lokalne, służby socjalne, służby mieszkaniowe, pracodawcy i organizacje partnerów społecznych, którzy wiedzą, kto potrzebuje szkoleń. Dlatego też przydatnym instrumentem mogłyby być ośrodki społeczne zajmujące się uczeniem się przez całe życie. Istnieją one w niektórych państwach członkowskich i powinny być promowane oraz finansowane w całej Europie z wykorzystaniem dostępnych unijnych i krajowych instrumentów finansowych. Inny dobry przykład to *cités des métiers*, czyli wielopoziomowe partnerstwa publiczno-prywatne na szczeblu lokalnym wspierające zmianę i podnoszenie kwalifikacji pracowników⁽¹⁶⁾.

3.16. EKES apeluje, by zwrócić uwagę na małe i średnie przedsiębiorstwa, które mają mniejsze możliwości kształcenia pracowników. Sytuacja nie jest jednak jednoznaczna, ponieważ dzięki wsparciu z unijnych funduszy strukturalnych MŚP otrzymują również pomoc ze strony stowarzyszeń, które tworzą specjalne programy edukacyjne. Należy lepiej uwzględnić te możliwości w całej Europie, lepiej informować o nich MŚP i lepiej je wykorzystywać.

⁽¹⁶⁾ <https://illplatform.eu/news/briefing-paper-community-lifelong-learning-centres/>

4. Zwrot z inwestycji i wydajność

4.1. Ponieważ edukacja jest coraz częściej uważana za inwestycję w ludzi, logiczne jest dążenie do empirycznego pomiaru zwrotu z tej inwestycji. Dlatego należy promować inwestycje w kapitał ludzki wśród wszystkich zainteresowanych stron – państwa, pracodawców i osób dorosłych. Inwestycje publiczne powinny zwiększać wydajność pracy, a jednocześnie uwzględniać takie kwestie jak demografia.

4.2. Osoby pracujące w sektorze ICT zarabiają niemal 37 % więcej, niż pracownicy w sektorze edukacji⁽¹⁷⁾. Chociaż inwestycje w możliwości uczenia się mogą być równoważne i uwzględniać takie parametry, jak czas poświęcony na uczenie się, dochody utracone w trakcie nauki, wydatki na naukę, premie płacowe podczas pandemii COVID-19 itp., to zwrot z inwestycji w pierwszym przypadku (w przeliczeniu na euro) jest znacznie wyższy niż w drugim przypadku.

4.3. Jeśli chodzi o podział ze względu na płeć, to wskaźnik zatrudnienia jest bardziej wyrównany niż wskaźnik wynagrodzeń, gdyż wskaźnik płac dla osób zarówno z wykształceniem średnim, jak i wyższym wynosi w UE średnio nieco powyżej 32 %, co oznacza bardzo duże nierówności między kobietami a mężczyznami⁽¹⁸⁾. Chociaż kobiet z wykształceniem wyższym jest o 5,4 % więcej niż mężczyzn z takim wykształceniem, średnie wynagrodzenie kobiet w UE stanowi 79 % wynagrodzenia mężczyzn⁽¹⁹⁾.

4.4. „Niedawne badanie zlecone przez Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny pokazuje, że gospodarka europejska traci co roku ponad 2 % swojej wydajności z powodu niedopasowania umiejętności. Oznacza to stratę w wysokości 80 eurocentów za każdą godzinę pracy. Sytuacja pogorszy się jeszcze bardziej w przyszłości z powodu tendencji demograficznych i ciągłego postępu technologicznego, jeżeli nie zostaną podjęte żadne reformy”⁽²⁰⁾. Powodzenie rozwoju przemysłowego i wzrostu gospodarczego zależy od jakości zasobów ludzkich. Badania pokazują, że edukacja ma bezpośredni wpływ na wydajność pracy, co z kolei powoduje reakcję łańcuchową, tzn. wzrost wydajności pracy wpływa na ogólne wyniki danej branży. Z perspektywy rynku pracy inwestycje w edukację powinny koncentrować się na sektorach, które przynoszą najwyższy zwrot z inwestycji.

4.5. Wyższe wynagrodzenia zachęcają młodych ludzi do zdobywania wyższego wykształcenia i dalszego szkolenia. Według OECD rozpiętość płac zwiększa się z biegiem czasu, na co wpływ mają również rozwój technologiczny i globalizacja⁽²¹⁾.

4.6. Zrównoważoną konkurencyjność można osiągnąć poprzez inwestycje w ludzi. W 2020 r. pracodawcy przeznaczyli na kształcenie i szkolenie około 1,5 % całkowitych kosztów pracy wszystkich przedsiębiorstw, czyli o 0,2 % mniej niż w poprzednim roku badawczym (2015 r.). Wśród krajów wiodących w tym zakresie należy wymienić Niderlandy (2,4 %), Francję (2,1 %) i Irlandię (1,9 %), w porównaniu z Grecją (0,3 %), Łotwą, Polską i Rumunią (0,6 %). W wyżej wymienionej rezolucji Rady zwrócono się do państw członkowskich, by wzmocniły skuteczną komunikację między odpowiednimi ministerstwami, a także z zainteresowanymi stronami, takimi jak partnerzy społeczni, przedsiębiorstwa, organizacje pozarządowe i organizacje społeczeństwa obywatelskiego działające na rzecz pracowników, aby wspierać konkurencyjność i poprawić spójność między polityką w dziedzinie uczenia się dorosłych a szeroko pojętą polityką społeczno-gospodarczą. Podejście do finansowania oparte na wspólnej odpowiedzialności zainteresowanych stron publicznych i prywatnych może przyczynić się do zwiększenia zasobów⁽²²⁾.

4.7. Jednym z priorytetów europejskiego programu na rzecz umiejętności jest wspieranie zrównoważonej konkurencyjności. „Umiejętności i uczenie się przez całe życie mają zasadnicze znaczenie dla długoterminowego i zrównoważonego wzrostu, produktywności i innowacji”, a badania naukowe pokazują, że poświadczenia w dziedzinie kształcenia mają jeszcze większy wpływ na wydajność niż na koszty wynagrodzeń. Wyniki badań wskazują, że zyski za

⁽¹⁷⁾ Szacunki autora na podstawie danych Eurostatu: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES18_20__custom_7099054/default/table?lang=en.

⁽¹⁸⁾ Średnie miesięczne zarobki według płci, działalności gospodarczej i poziomu wykształcenia: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES18_23/default/table?lang=en.

⁽¹⁹⁾ Populacja według poziomu wykształcenia, płci, wieku i stopnia urbanizacji (%): https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFS_9913__custom_6585685/default/table?lang=en.

⁽²⁰⁾ <https://www.eesc.europa.eu/pl/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>

⁽²¹⁾ *Does Inequality Matter?*, <https://www.oecd.org/wise/does-inequality-matter-3023ed40-en.htm> OECD, 2021.

⁽²²⁾ Według Eurostatu największą część PKB na edukację (wydatki publiczne od edukacji przedszkolnej po wyższą) przeznaczają Szwecja (7,34 %), Dania (6,86 %), Belgia (6,81 %) i Finlandia (6,27 %), natomiast najmniejszą – Rumunia (3,14 %), Chorwacja (3,80 %), Węgry (3,83 %) i Luksemburg (3,84 %).

godzinę pracy rosną średnio o 6,2 % w perspektywie długoterminowej (3,4 % w perspektywie krótkoterminowej), jeżeli odsetek dobrze wykształconych pracowników w przedsiębiorstwie wzrośnie o 10 % (i będzie to zrównoważone proporcjonalnym spadkiem odsetka pracowników słabo wykształconych) ⁽²³⁾.

4.8. W dobie szybko zmieniającej się technologii najlepszym sposobem na nadążenie za postępem jest zdobywanie wiedzy w miejscu pracy. Należy zachęcać pracodawców do opracowania lub dalszej poprawy strategii w zakresie umiejętności w przedsiębiorstwie, tak aby każdy pracownik był zainteresowany podnoszeniem lub zmianą kwalifikacji, czuł się za nią odpowiedzialny i miał do niej motywację.

4.9. OECD szacuje, że około 30 % różnic między krajami w zagregowanej wydajności pracy można wytłumaczyć poziomem umiejętności wykorzystywanych przez pracowników w pracy. Oznacza to, że zarówno lepsze umiejętności, jak i maksymalizacja ich wykorzystania w miejscu pracy są istotne dla wydajności.

4.10. Zgodnie z wynikami uzyskanymi w Hiszpanii wzrost liczby osób z wykształceniem średnim o 10 % zwiększa wzrost gospodarczy o 1,5 %, natomiast wzrost liczby osób z wykształceniem wyższym o 10 % zwiększa wzrost gospodarczy o 0,9 %, jeżeli wszystkie inne czynniki pozostają niezmiennione ⁽²⁴⁾.

4.11. Jak wynika z publikacji „Going for Growth” z 2019 r., w państwach OECD najwięcej priorytetów reform (16,9 %) według obszaru polityki było związanych z kapitałem ludzkim, a na dalszych miejscach uplasowały się takie priorytety, jak regulacja rynku produktów, konkurencja, otwartość na handel i bezpośrednie inwestycje zagraniczne (14,9 %), struktura podatkowa i efektywność podatkowa (10,4 %) ⁽²⁵⁾.

4.12. EKES uważa, że chociaż ekonomiści od dawna uznają umiejętności za przyczynę wzrostu wydajności i siłę napędową wzrostu gospodarczego, to potrzebne są dalsze badania nad tym, jak osiągnąć jeszcze większy rozwój przemysłu w oparciu o inwestycje w umiejętności i wiedzę.

4.13. Komitet jest zdania, że ścisła współpraca między rządami, władzami lokalnymi i regionalnymi, organizatorami kształcenia i szkolenia, przedsiębiorstwami i partnerami społecznymi, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, publicznymi służbami zatrudnienia i służbami socjalnymi może zaowocować odpowiednimi umiejętnościami potrzebnymi na rynku pracy. W świetle Nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności służącego zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności EKES zaleca opracowanie planu działania w celu właściwego wdrożenia dwunastu proponowanych działań oraz znalezienia głównych rozwiązań niezbędnych do sprostanania obecnym wyzwaniom.

Bruksela, dnia 25 października 2023 r.

Oliver RÖPKE

Przewodniczący

Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽²³⁾ Rycx, F., Saks, Y., Tojerow, I., *Does Education Raise Productivity and Wages Equally? The Moderating Roles of Age, Gender and Industry*, IZA discussion paper, 2015, <https://docs.iza.org/dp9043.pdf>.

⁽²⁴⁾ Marquez-Ramos, L. i Mourelle, E., „Education and economic growth: an empirical analysis of nonlinearities”, *Applied Economic Analysis*, t. 27, nr 79, 2019, s. 21–45, <https://doi.org/10.1108/AEA-06-2019-0005>.

⁽²⁵⁾ Going for Growth 2019 Executive Summary.