

ELŻBIETA ROSZKO-WÓJTOWICZ  
Łódź

## ROLA I ZNACZENIE USTAWICZNEGO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO NA TLE AKTUALNEJ SYTUACJI DEMOGRAFICZNEJ I EKONOMICZNEJ UE

### WSTĘP

Postępujące procesy globalizacyjne oraz towarzyszący im wzrost konkurencyjności na rynkach światowych stawia nowe wyzwania przed krajami członkowskimi UE. Polityka innowacyjna państwa, jako wypadkowa polityki naukowej i technologicznej<sup>1</sup>, wspieranie działalności badawczo-rozwojowej w przedsiębiorstwach oraz wzmacnianie kapitału ludzkiego to klucz do dalszego rozwoju. Wraz ze wzrostem znaczenia gospodarczego i społecznego innowacji rośnie zapotrzebowanie na wykwalifikowane kadry. Inwestycje w ustawiczne kształcenie zawodowe pociągają za sobą szerokie implikacje. Na poziomie makro następuje pobudzenie gospodarki do dalszego rozwoju, wzmocnienie jej konkurencyjności na arenie międzynarodowej oraz poprawa zatrudnialności pracowników<sup>2</sup>. To również dobry przykład aktywnego włączenia się podmiotów gospodarczych w politykę państwa związaną z usuwaniem niedoskonałości i nierówności na rynku pracy. Na poziomie mikro wpływ omawianych inwestycji można rozpatrywać z punktu widzenia zarówno jednostki ludzkiej, jak i samego przedsiębiorstwa, które dzięki lepiej wykształconym pracownikom podnosi swój potencjał innowacyjny<sup>3</sup>. W konsekwencji powinno to prowadzić do poprawy konkurencyjności podmiotu i jego lepszych wyników finansowych. Podnoszenie kwalifikacji jest bardzo ważne również dla człowieka, przekłada się na jego ogólne zadowolenie z życia, poprawę stanu zdrowia<sup>4</sup> oraz bardziej

<sup>1</sup> K. Koziół, *Modele polityki innowacyjnej w Unii Europejskiej*, w: *Innowacje w działalności przedsiębiorstw w integracji z Unią Europejską*, red. W. Janasz, Warszawa 2005, s. 131.

<sup>2</sup> M. Dickson, C. Harmon, *Economic returns to education: what we know, what we don't know, and where we are going – some brief pointers*. „Economics of education review”, Vol. 30, No 6, December 2011, s. 1118-1122.

<sup>3</sup> Cedefop, *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organizations and countries*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2013, s. 18

<sup>4</sup> D.M. Cutler, A. Lleras-Muney, *Education and health: evaluating theories and evidence*, w: Schoeni, R.F. et al. (eds). *Making Americans healthier: social and economics policy as health policy*. Russell Sage Foundation New York 2008; D.M Cutler, A. Lleras-Muney, *Understanding differences in health behaviour by education*. „Journal of health economics”, Vol. 29, No 1, January 2010, s. 1-28.

świadome decyzje<sup>5</sup>. Wyższe kwalifikacje to przede wszystkim perspektywa lepszego zatrudnienia, szansa na wyższe wynagrodzenie i większe prawdopodobieństwo utrzymania dotychczasowej pracy. Zyskuje również społeczeństwo jako całość. Jak pokazują badania, wzrostowi kwalifikacji zawodowych towarzyszy spadek przestępczości<sup>6</sup> oraz rozwój kompetencji społecznych i obywatelskich<sup>7</sup>. Bez wątpienia lepiej wykształcone społeczeństwo to takie, które aktywnie uczestniczy w procesie kreowania innowacji w gospodarce. Jego potrzeby i dążenia stają się siłą napędową dla aktu tworzenia innowacji. W. C. McMahon sklasyfikował w 2004 r. korzyści towarzyszące edukacji i szkoleniom, wyodrębniając korzyści indywidualne oraz zewnętrzne. Indywidualne korzyści rynkowe związane są z funkcjonowaniem jednostki na rynku, zaś indywidualne korzyści pozarynkowe, choć nie są wprost powiązane z rynkiem pracy, mogą zależeć od wykonywanej pracy oraz środowiska zawodowego. Całkowite korzyści z tytułu szkolenia pracownika przez pracodawcę przewyższają całkowitą ekonomiczną stopę zwrotu. Dzieje się tak dlatego, że pracownik posiadający lepsze kwalifikacje, to pracownik, który jest bardziej otwarty na zmiany, bardziej kreatywny i innowacyjny. Mamy zatem do czynienia z oddziaływaniem pośrednim, określanym w literaturze ekonomicznej jako efekt zewnętrzny<sup>8</sup>. Prowadząc analizy należy zatem mieć na uwadze, że zyskuje nie tylko pracownik, ale również jego otoczenie, naśladując jego zachowanie i styl życia. W omawianym przypadku dochodzi do pojawienia się pozytywnych efektów zewnętrznych<sup>9</sup>.

Celem pracy jest ukazanie roli i znaczenia ustawicznego kształcenia zawodowego (*Continuing Vocational Education and Training Survey - CVET*) na tle aktualnej sytuacji demograficznej i ekonomicznej występującej w krajach UE. Inspirację dla podjętego tematu stanowią wytyczne ujęte w strategii na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu *Europa 2020*<sup>10</sup>. W doku-

<sup>5</sup> B. Hoskins, et al., *Does formal education have an impact on active citizenship behaviour?* „European educational research journal”, Vol. 7, No 3, 2008, pp. 386-402; B. Hoskins, et al., *Learning citizenship through social participation outside and inside school: an international, multilevel study of young people's learning of citizenship*. „British educational research journal”, Vol. 38, No 3, June 2012, s. 419-446.

<sup>6</sup> L. Lochner, *Non-production benefits of education: crime, health, and good citizenship* In: Hanushek, E.A. et al. (eds). *Handbook of the economics of education, Vol. 4*. Amsterdam, North Holland 2011, s. 183-282.

<sup>7</sup> B. Hoskins, et al., *Learning citizenship through social participation outside and inside school: an international, multilevel study of young people's learning of citizenship*, „British educational research journal”, Vol. 38, No 3, June 2012, s. 419-446.

<sup>8</sup> Efekt zewnętrzny to zjawisko w ekonomii, które polega na przeniesieniu części korzyści lub kosztów wynikających z działalności jednego podmiotu w gospodarce na podmioty trzecie bez odpowiedniej rekompensaty. Efekty zewnętrzne zazwyczaj stanowią uboczny koszt bądź korzyść, jaka wynika z działalności podmiotu gospodarczego, przenoszone są na szersze grono odbiorców, niezależne od ich woli. por. J. E. Stiglitz, *Ekonomia sektora publicznego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

<sup>9</sup> P. Strawiński, *Efekt zewnętrzny wykształcenia*, „Gospodarka Narodowa”, nr 5-6/2009, Warszawa, s. 39, [http://gospodarkanarodowa.sgh.waw.pl/p/gospodarka\\_narodowa\\_2009\\_05-06\\_03.pdf](http://gospodarkanarodowa.sgh.waw.pl/p/gospodarka_narodowa_2009_05-06_03.pdf)

<sup>10</sup> Komisja Europejska, *EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, Bruksela, 3.3.2010, [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf)



mencie, obok siedmiu projektów przewodnich<sup>11</sup>, jednoznacznie zostało stwierdzone, że rozwój UE uzależniony jest od kwalifikacji kadry pracowniczej. Znaczenie dostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy potęgują: intensywny postęp technologiczny, ogólne bogacenie się gospodarek oraz postępujące starzenie się społeczeństw. Rozwój kwalifikacji sprzyja zwiększeniu współczynnika aktywności zawodowej i przyczynia się do lepszego dopasowania popytu do podaży na rynku pracy. Na podstawie literatury przedmiotu, w tym analiz statystycznych, można stwierdzić, że udział pracowników w ustawicznym kształceniu zawodowym jest niewystarczający wobec sytuacji ekonomicznej i demograficznej UE.

Tabela 1

## Przykłady korzyści płynących z edukacji i szkoleń

	Korzyści indywidualne	Efekty zewnętrzne, korzyści społeczne
Rynkowe	Rynkowe (pieniężne) korzyści	Efekty zewnętrzne dla PKB per capita
	wyższe wynagrodzenia	szybsze tempo absorpcji technologii
	lepsze perspektywy na rynku pracy	
Pozarynkowe	Pozarynkowe (niepieniężne) korzyści	Efekty zewnętrzne powiązane z korzyściami nierynkowymi
	większa pewność siebie	bardziej świadome rodzicielstwo
	dłuższe i zdrowsze życie	wyższe wykształcenie potomstwa
		obniżenie zachorowalności
Pozarynkowe	Pozytywne efekty związane z dobrami publicznymi	
	zmniejszenie przestępczości	
	poprawa zachowań obywatelskich	

Zródło: opracowanie własne na podstawie W. C. McMahon, *The social and external benefits of education*, w: Johnes, G.; Johnes, J. (eds), *International handbook of the economics of education*. Edward Elgar, Cheltenham 2004.

W artykule wykorzystane zostały dane statystyczne publikowane przez Europejski Urząd Statystyczny – Eurostat. Omówione wskaźniki ekonomiczne i społeczne pochodzą z okresu 2004-2014. Stanowią one jednocześnie element statystyki publicznej przekazywanej przez krajowe urzędy statystyczne do Eurostatu. Celem bliższego

<sup>11</sup> W strategii *Europa 2020* wskazane zostały 3 priorytety odnoszące się do (1) inteligentnego i (2) zrównoważonego rozwoju oraz (3) rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Realizację każdego z priorytetów tematycznych wspiera siedem projektów przewodnich: (1) Unia innowacji, (2) Młodzież w drodze, (3) Europejska agenda cyfrowa, (4) Europa efektywnie korzystająca z zasobów, (5) Polityka przemysłowa w erze globalizacji, (6) Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia, (7) Europejski program walki z ubóstwem.

ukazania znaczenia ustawicznego kształcenia zawodowego w artykule wykorzystane zostały wyniki CVTS z 2010 r., porównań dokonano z wcześniejszą edycją badania z 2005 r. Dane pochodzące z CVTS charakteryzują ustawiczne kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach. Badanie to pozwala na ocenę kompetencji przedsiębiorstw i ich możliwości tworzenia miejsc pracy.

#### USTAWICZNE KSZTAŁCENIE ZAWODOWE A RYNEK PRACY

Tematyka kształcenia ustawicznego zajmuje ważne miejsce w tworzonej na poziomie UE polityce. Strategia *Europa 2020*<sup>12</sup>, to strategia wpierająca „inteligentny i zrównoważony rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu”. Najważniejszym elementem wspierającym ten rozwój jest człowiek, jego zdolności i umiejętności. Obecnie uwaga wszystkich państw członkowskich została skupiona na kapitale ludzkim, gdyż osiągnięcie wspólnych europejskich celów zależy właśnie od jego jakości. W wystosowanym przez Komisję Europejską 9 czerwca 2010 r. komunikacie *A New Impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy* opisany został plan działań związanych z unijną polityką w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, jest to jednocześnie odpowiedź na wezwanie sformułowane w strategii *Europa 2020*<sup>13</sup>. Kolejno, kierunki i perspektywy rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego zostały określone w komunikacie z Brugii<sup>14</sup> na temat wzmocnienia współpracy europejskiej w niniejszym obszarze. W komunikacie, który stanowi część ram polityki UE w tym zakresie, ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe zostało uznane za kluczowy element kształcenia dorosłych. Tym samym należy dolożyć wszelkich starań, aby było ono coraz bardziej atrakcyjne, dostępne, elastyczne i sprzyjające włączeniu społecznemu. Niniejsza koncepcja rozwoju została przedstawiona w grudniu 2010 r. Komisja Europejska, państwa członkowskie i partnerzy społeczni zatwierdzili ją w czerwcu 2015 r. na mocy konkluzji z Rygi<sup>15</sup>.

<sup>12</sup> European Commission, *Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, COM(2010) 2020, Brussels 3 March 2010, <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

<sup>13</sup> European Commission, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – A new impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy*, COM(2010) 296 final, Brussels 9 June 2010, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:EN:PDF>

<sup>14</sup> *The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020*, [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf)

<sup>15</sup> European Commission, *Riga Conclusions on a new set of medium-term deliverables in the field of vet for the period 2015-2020, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué*, Latvia, 22 June 2015, [http://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions\\_2015.pdf](http://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf); <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/european-ministers-endorse-riga-conclusions-vet>



Kształcenie ustawiczne na przestrzeni lat zyskuje na znaczeniu. W obecnych czasach proces całościowego uczenia się determinuje możliwości podejmowania różnych ról na rynku pracy oraz jakość życia codziennego osób dorosłych i ich rodzin. Potrzeba podnoszenia kwalifikacji pracowników jest coraz bardziej uświadomiona i artykułowana zarówno na gruncie nauk ekonomicznych, jak i społecznych<sup>16</sup>. Przygotowane przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego *Cedefop* w lutym 2010 r. prognozy dotyczące potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników do 2020 r. potwierdzają, że zwiększeniu ulegnie zapotrzebowanie na personel średnio i wysoko wykwalifikowany. Współczesny rynek pracy wymusza zatem potrzebę doskonalenia się. Jest to konsekwencją równoczesnego wystąpienia kilku czynników, wśród których wymienić należy: rozwój produktów i procesów stymulowany szerszym dostępem i wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (1), wprowadzanie gospodarki niskoemisyjnej (2) oraz starzenie się społeczeństw (3). Pociąga to za sobą daleko idące zmiany struktur zatrudnienia i struktur społecznych. Tym zmianom musi sprostać edukacja permanentna, w tym ustawiczne kształcenie zawodowe *CVET*<sup>17</sup>. Czym się zatem charakteryzuje ustawiczne kształcenie zawodowe? Przede wszystkim jest ono podejmowane w dowolnym momencie całej kariery zawodowej (po zakończeniu kształcenia wstępnego – zawodowego bądź akademickiego) i ma na celu uzyskanie lub poszerzenie umiejętności zawodowych. W tradycyjnym ujęciu *CVET* rekompensuje niskie umiejętności uzyskane wcześniej. Umiejętności pracownika to swoista drabina, której podstawy, wyniesione chociażby z kształcenia akademickiego, w znacznym stopniu wpływają na efektywność wykorzystywania nowych umiejętności, także tych nabytych w trakcie kształcenia zawodowego<sup>18</sup>. Na potrzeby badań prowadzonych na poziomie UE przyjmuje się bardziej zwięzłą definicję ustawicznego szkolenia zawodowego, któremu odpowiadają „zaplanowane z wyprzedzeniem działania i przedsięwzięcia związane z doskonaleniem zawodowym pracowników, które w całości lub w części finansuje przedsiębiorstwo”<sup>19</sup>. Podstawową formą organizacyjną ustawicznego kształcenia zawodowego są kursy, odbywające się poza stanowiskiem pracy. Wśród pozostałych form wymienić należy: zaplanowane szkolenia na stanowisku pracy, zaplanowane uczenie się poprzez rotację, zamianę, zastępstwa, uczestnictwo w konferencjach, seminariach, spotkaniach warsztatowych i wykładach, zaplanowane uczenie się uczestników w kołach naukowych i ja-

<sup>16</sup> WUP, *Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka*, Kielce, 2011, s. 7, [http://www.wup.kielce.pl/images/stories/CIZ/Kształcenie\\_ustawiczne\\_www.pdf](http://www.wup.kielce.pl/images/stories/CIZ/Kształcenie_ustawiczne_www.pdf)

<sup>17</sup> Komisja Europejska, *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020*, KOM(2010) 296 wersja ostateczna, Bruksela 9 czerwca, s. 2, [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/com/com\(2010\)0296\\_/com\(2010\)0296\\_pl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com(2010)0296_/com(2010)0296_pl.pdf).

<sup>18</sup> European Centre for the Development of Vocational Training, *Korzyści ekonomiczne wynikające z kształcenia zawodowego*, Raport badawczy nr 11, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2011, s. 7-8.

<sup>19</sup> GUS, *Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 r.*, Gdańsk 2012, s. 18.

kościowych i planowane samokształcenie kierowane<sup>20</sup>. Edukacja permanentna, w tym ustawiczne kształcenie zawodowe, które stanowi jej integralną część, pełni ważną funkcję w życiu współczesnego człowieka<sup>21</sup>. Wszystkie przywołane w artykule pojęcia, jak kształcenie ustawiczne, edukacja dorosłych, edukacja permanentna czy też ustawiczne kształcenie zawodowe są ważne z punktu widzenia poruszanego w nim problemu, przy czym nadrzędnym elementem jest ustawiczne kształcenie zawodowe.

Znakiem współczesnych czasów są bez wątpienia ciągle zmiany towarzyszące każdemu człowiekowi. Zmieniająca się rzeczywistość zmusza wszystkich do nowego spojrzenia na życie, a także do zastanowienia się, czy wiedza i kwalifikacje, które posiadamy są wystarczające. Zapoczątkowane Strategią Lizbońską reformy spowodowały, że poszerzanie wiedzy i zdobywanie nowych umiejętności stało się jednym z priorytetów rozwoju krajów UE. W Polsce problem ten jest szczególnie ważny. Aktywność zawodowa Polaków<sup>22</sup> w wieku 15-64 lat jest znacznie niższa niż w UE. W 2014 r. w Polsce wskaźnik aktywności zawodowej dla wyszczególnionej grupy wieku wynosił 67,9%, podczas gdy średnia dla UE-28 ukształtowała się na poziomie 72,3%. Dystans, jaki dzieli Polaków od najaktywniejszych zawodowo mieszkańców UE jest jeszcze większy. Dla przykładu w Szwecji jest on równy 81,5%, 79% w Holandii, 78,1% w Danii, 77,7% w Niemczech oraz 76,7% w Wielkiej Brytanii. Generalnie pod względem aktywności zawodowej ludności połowa państw członkowskich znajduje się powyżej średniej unijnej. Omawiany wskaźnik w podziale ze względu na płeć kształtował się w Polsce na poziomie 61,1% (dla kobiet) i 74,6% (dla mężczyzn) i był w obu przypadkach niższy od średniej unijnej 66,5% (K) i 78,1% (M)<sup>23</sup>.

Mało optymistycznych wniosków dostarcza również analiza wskaźnika zatrudnienia według grup wiekowych. Najniższy wskaźnik zatrudnienia występuje w najmłodszych grupach. Spośród analizowanych grup średnia unijna w 2014 r. była najniższa dla przedziału 20-24 lata i wynosiła 48,4%. Co więcej, była o blisko 8% niższa, aniżeli w 2004 r. Wyjątek stanowiły tylko nieliczne kraje, w których odnotowana została znacząca poprawa wskaźnika, tj. Polska (25,1%), Litwa (20%), Niemcy (10,6%). Nieznaczne zwiększenie wartości wskaźnika dla omawianej grupy wiekowej zanotowano w Austrii (3,3%), Szwecji (2,1%), na Łotwie (1,2%).

<sup>20</sup> GUS, *Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 r.*, Gdańsk 2012, s. 19.

<sup>21</sup> *Cedefop, Terminology of European education and training Policy*, Second edition, Publications office of the European Union, Luxembourg 2014, s. 292.

<sup>22</sup> Współczynnik aktywności zawodowej ludności (ang. *activity rate*) – jest to procentowy udział aktywnych zawodowo (czyli osób pracujących lub niepracujących, a zainteresowanych podjęciem pracy – bezrobotnych) w ogólnej liczbie ludności danej kategorii wyróżnianej ze względu na wiek, poziom wykształcenia, stan cywilny itp. Najczęściej i zgodnie z Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) współczynnik aktywności zawodowej wstępuje jako udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. Podstawowa miara rynku pracy. Wskaźnik ten służy do określania poziomu aktywności zawodowej danej grupy ludności. Por. Begg D., Fischer S., Dornbusch R., *Ekonomia – Mikro-ekonomia*, PWE, Warszawa 1997, s. 310, Caban W., *Ekonomia*, Absolwent Sp. z o.o., Łódź 1998, s. 363.

<sup>23</sup> Eurostat, *Population, activity and inactivity - annual averages [lfsi\_act\_a]*



Tabela 2

Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku w UE w 2014 r.

Obszar	Grupa wieku							
	20-24 lata	$i_{2014/2004}$	25-29 lat	$i_{2014/2004}$	30-34 lata	$i_{2014/2004}$	25-64 lata	$i_{2014/2004}$
UE-28	48,4	92,4%	71,2	97,7%	77,2	103,5%	71,4	98,7%
Austria	66,5	103,3%	79,2	100,9%	83,5	109,0%	75,0	101,7%
Belgia	39,6	80,5%	75,7	96,7%	80,3	104,0%	70,5	97,5%
Bułgaria	33,5	77,7%	64,2	99,8%	72,2	108,1%	68,4	98,9%
Chorwacja	31,0	69,5%	64,5	95,6%	75,7	101,0%	62,2	98,8%
Cypr	45,2	69,0%	72,2	84,3%	78,9	91,4%	70,3	92,9%
Czechy	43,8	88,8%	75,0	104,7%	76,8	105,6%	76,7	96,6%
Dania	63,0	91,0%	72,5	92,2%	80,4	98,2%	77,5	95,9%
Estonia	52,7	97,8%	76,4	105,4%	78,1	106,1%	76,8	102,0%
Finlandia	58,1	95,4%	72,9	97,7%	77,4	101,4%	74,8	94,7%
Francja	47,3	96,5%	73,3	94,7%	78,4	100,3%	71,8	98,7%
Grecja	23,9	53,5%	50,7	71,6%	62,3	83,8%	56,0	81,1%
Hiszpania	28,7	55,8%	60,5	81,5%	69,1	93,7%	62,7	90,1%
Irlandia	49,4	74,6%	68,3	83,6%	75,4	95,8%	68,8	95,6%
Litwa	48,2	120,5%	78,9	103,3%	83,7	102,0%	75,0	100,4%
Luksemburg	33,3	81,2%	81,0	99,4%	86,2	107,5%	75,7	104,1%
Łotwa	51,6	101,2%	76,8	102,3%	78,3	104,6%	72,9	101,2%
Malta	68,0	99,7%	83,3	107,1%	80,2	118,7%	66,1	121,9%
Holandia	67,4	86,5%	81,0	93,9%	84,4	102,6%	76,4	100,1%
Niemcy	63,9	110,6%	77,7	110,8%	82,3	114,6%	79,1	106,1%
Polska	43,8	125,1%	74,7	113,9%	79,6	114,2%	69,0	107,3%
Portugalia	38,7	72,3%	71,1	89,0%	79,9	93,9%	70,4	94,2%
Rumunia	36,4	82,4%	71,1	100,6%	79,2	101,9%	68,8	102,3%
Słowacja	36,9	77,7%	68,0	97,8%	70,2	105,0%	69,4	95,0%
Słowenia	39,8	75,7%	68,1	84,5%	82,2	95,8%	70,4	90,1%
Szwecja	59,5	102,1%	77,9	102,0%	85,4	103,5%	82,7	102,3%
Węgry	40,5	97,4%	73,0	102,7%	76,3	107,9%	69,6	104,0%
Wielka Brytania	65,9	93,7%	78,9	100,0%	82,2	102,8%	77,5	102,6%
Włochy	27,6	62,9%	51,7	79,2%	66,4	99,2%	62,9	88,1%
Wyróżnio- nych	n = 11	n = 6	n = 18	n = 11	n = 19	n = 21	n = 13	n = 13

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat *Employment rates by sex, age and citizenship (%)* [f<sub>sa\_ergan</sub>]

Dokonując porównań międzygrupowych należy zauważyć, że najmniejsze różnice, tak w ujęciu absolutnym, jak i procentowym występują pomiędzy grupami wiekowymi 25-29 lat a 25-64 lata. Tutaj średnie unijne w 2014 r. były bardzo zbliżone: 71,2% w przypadku grupy 25-29 lat i 71,4% w grupie 25-64 lata. Najlepiej kształtuje się sytuacja grupy 30-34 lata. Tutaj, tak średnia unijna, jak i wartości wskaźnika w poszczególnych krajach członkowskich są najwyższe spośród wszystkich analizowanych.

#### ZMIANY EKONOMICZNE I SPOŁECZNE – POLSKA NA TLE UE

Pomimo kryzysu finansowego i licznych zawirowań w krajach strefy euro dane statystyczne wskazują, że przeciętnemu Europejczykowi żyje się coraz lepiej. PKB *per capita* (PPS) w 2004 r. wynosił w UE 22 300 euro. W 2014 r. nastąpiło zwiększenie tej wartości o blisko 30%, PKB w przeliczeniu na mieszkańca wyniósł 27 400 euro. W analizowanym okresie 2004-2014 warunki życia mierzone wartością PKB *per capita* uległy pogorszeniu jedynie w Grecji (zanotowano spadek o 7,1%), w pozostałych 27 krajach zarejestrowano wzrosty, najbardziej znaczące w Rumunii (o 94,7%), na Litwie (o 79,5%), w Polsce (o 69,1%), na Malcie (o 66%) oraz na Słowacji (o 65,1%) i w Estonii (o 65%). W ujęciu wartościowym najwyższe i jednocześnie znacznie odbiegające od pozostałych krajów członkowskich PKB na mieszkańca jest w Luksemburgu (2004 – 55 tys. euro, 2014 – 74,3 tys. euro). Wysokim standardem życia, porównując dane z lat 2004 i 2014, charakteryzowały się i nadal charakteryzują Irlandia, Holandia, Austria, Szwecja oraz Niemcy. Jest to grupa krajów, w których PKB *per capita* wynosił w 2014 r. co najmniej 34 tys. euro. Powyżej średniej unijnej w 2014 r. znalazły się również Dania, Belgia, Finlandia, Wielka Brytania i Francja. W porównaniu do roku bazowego z czołówki europejskiej wypadły natomiast Włochy. Końcówka listy rankingowej należy do krajów, gdzie PKB na mieszkańca w 2014 r. osiągnął wartość co najwyżej 20 tys. euro – znalazły się tutaj Bułgaria, Rumunia, Chorwacja, Łotwa, Węgry oraz Polska i Grecja. Nie ulega wątpliwości, że wśród najuboższych krajów członkowskich dominują te gospodarki, które przystąpiły do struktur unijnych najpóźniej, czyli po 2004 r. Aż do 2010 r. wśród 10 najbiedniejszych narodów europejskich nie było żadnego reprezentanta z krajów dawnej 15 (UE-15), dopiero w 2011 r. do grupy tej dołączyła Grecja.

W analizowanym okresie 2004-2014 sytuacja ekonomiczna Polski znacznie się poprawiła. Blisko 70-procentowy wzrost wartości PKB *per capita* to bardzo dobry wynik, choć pozwoliło to na przesunięcie kraju na liście rankingowej o zaledwie 2 pozycje.



Tabela 3  
*PKB per capita w krajach UE w latach 2004 i 2014*

Obszar	2004	2014	$i_{2014/2004}$
UE-28	22 300	27 400	122,9%
Austria	<b>28 500</b>	<b>34 900</b>	122,5%
Belgia	26 900	32 500	120,8%
Bułgaria	7 700	12 300	<b>159,7%</b>
Chorwacja	12 700	16 100	126,8%
Cypr	21 500	23 400	108,8%
Czechy	17 600	22 900	130,1%
Dania	<b>27 900</b>	33 900	121,5%
Estonia	12 300	20 300	<b>165,0%</b>
Finlandia	26 200	30 200	115,3%
Francja	24 500	29 400	120,0%
Grecja	21 100	19 600	92,9%
Hiszpania	22 300	25 500	114,3%
Irlandia	<b>32 000</b>	<b>36 100</b>	112,8%
Litwa	11 200	20 100	<b>179,5%</b>
Luksemburg	<b>55 000</b>	<b>74 300</b>	135,1%
Łotwa	10 600	17 600	<b>166,0%</b>
Malta	18 000	23 200	128,9%
Holandia	<b>29 800</b>	<b>36 000</b>	120,8%
Niemcy	25 800	<b>34 000</b>	131,8%
<b>Polska</b>	11 000	18 600	<b>169,1%</b>
Portugalia	17 100	21 400	125,1%
Rumunia	7 500	14 600	<b>194,7%</b>
Słowacja	12 600	20 800	<b>165,1%</b>
Słowenia	19 100	22 600	118,3%
Szwecja	<b>28 800</b>	<b>34 100</b>	118,4%
Węgry	13 800	18 500	134,1%
Wielka Brytania	27 900	29 600	106,1%
Włochy	24 200	26 500	109,5%

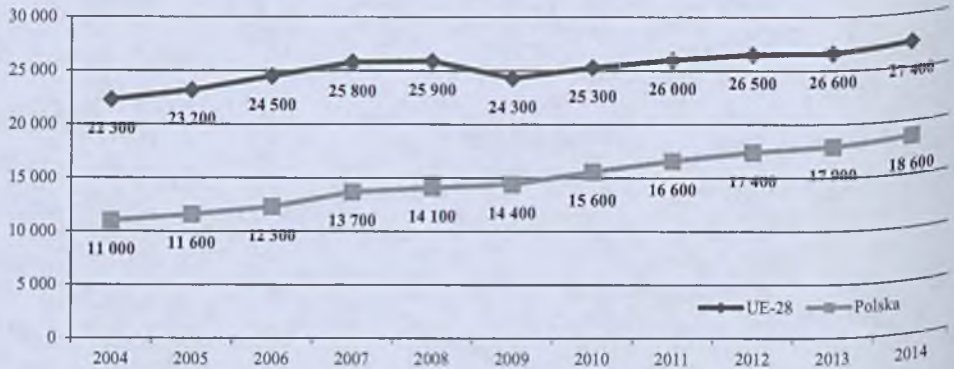
Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat *Main GDP aggregates per capita [nama\_10\_pc]*

Na podkreślenie zasługuje fakt, że różnica pomiędzy Polską a UE, wyrażona za pomocą wartości PKB *per capita*, ulega zmniejszeniu. W 2004 r. wskaźnik ten dla UE-28 miał wartość 22,3 tys. euro i był o ponad 100% wyższy aniżeli PKB *per capita* w Polsce. Po dekadzie PKB na mieszkańca w UE był już tylko o 47% wyższy

aniżeli w Polsce (por. rys. 2). Dystans polskiego PKB w stosunku do unijnego uległ zmniejszeniu, towarzyszy temu jednak spowolnienie dynamiki wzrostu PKB *per capita* w Polsce.

Rysunek 1

Porównanie PKB *per capita* w latach 2004-2014 w Polsce ze średnią dla UE-28



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat *Main GDP aggregates per capita [nama\_10\_pc]*

Do formułowania bardziej ogólnych wniosków na temat sytuacji gospodarczej krajów UE należy jednak podejść z rozwagą. Pamiętajmy, że kryzys gospodarczy to sprawa kilku ostatnich lat. Biorąc zatem za punkt porównań poziom PKB *per capita* w latach 2010-2013, wzrosty są znacznie mniej spektakularne. Ponadto nie można zapominać, że choć PKB *per capita* to uniwersalny i najpowszechniej stosowany miernik poziomu życia, nie ilustruje wszechstronnie sytuacji gospodarczej poszczególnych krajów. A nadal niski i spadający wskaźnik zatrudnienia wśród ludzi młodych to jeden z czynników, który nakazuje z ostrożnością podchodzić do oceny poziomu ekonomicznego gospodarek europejskich.

#### ZMIANY DEMOGRAFICZNE – POLSKA NA TLE UE

Unia Europejska rozrasta się, przynajmniej pod względem liczby zamieszkujących ją obywateli. W analizowanym okresie liczba mieszkańców wszystkich krajów członkowskich zwiększyła się o blisko 3%; w 2014 r. mieszkało w UE 506 847 612 osób, wobec 492 653 174 osób w 2004 r. Z punktu widzenia zmian demograficznych obserwowane trendy nie napawają optymizmem. Na przestrzeni lat 2004-2014 liczba osób poniżej 15. roku życia uległa zmniejszeniu o 2,3%, w tym samym czasie liczba osób pomiędzy 15. a 65. rokiem życia wzrosła o 0,8 %, a powyżej 65. roku życia zwiększyła się aż o 16,5%. Oznacza to, że UE starzeje się, a prognozy na kolejne dekady potwierdzają obecne tendencje. Ponadto, udział osób z grupy wiekowej 15-64 lata w całej populacji pozostał w analizowanym okresie na podobnym poziomie



(por. tab. 3). Warto również zwrócić uwagę na fakt, że w 2004 r. liczba osób w obu grupach, poniżej 15 lat i powyżej 65 lat, była podobna. Jednak wraz z upływem czasu różnica w liczbie osób w tych dwóch grupach znacznie pogłębiła się, a dodatkowo tempo przyrostu populacji osób starszych było znacznie większe aniżeli populacji osób do 15. roku życia (por. rys. 3). Średnio z roku na rok między 2004 a 2014 r. liczba najmłodszych obywateli UE zmniejszała się o 0,2%, jednocześnie przybywało tych z najstarszej grupy wieku, średnio z okresu na okres o 1,5%.

Tabela 4

Populacja UE-28 w latach 2004-2014 wg wybranych grup wiekowych

Rok/Grupa wieku	Poniżej 15 lat	Od 15 do 64 lat	Powyżej 65 lat
2004	80 968 370	331 071 783	80 612 938
2005	80 388 626	332 367 614	81 945 816
2006	79 663 930	333 467 146	83 412 865
2007	79 283 958	334 634 360	84 497 048
2008	78 946 159	335 944 154	85 535 576
2009	78 872 205	336 555 390	86 766 563
2010	78 983 100	336 400 034	87 860 342
2011	79 093 388	336 662 844	88 747 506
2012	79 101 017	336 125 348	90 345 983
2013	79 127 876	335 265 085	92 218 866
2014	79 094 772	333 800 803	93 952 037
Zmiana, 2004=100	-1 873 598	2 729 020	13 339 099
i <sub>2014/2004</sub>	97,7%	100,8%	116,5%

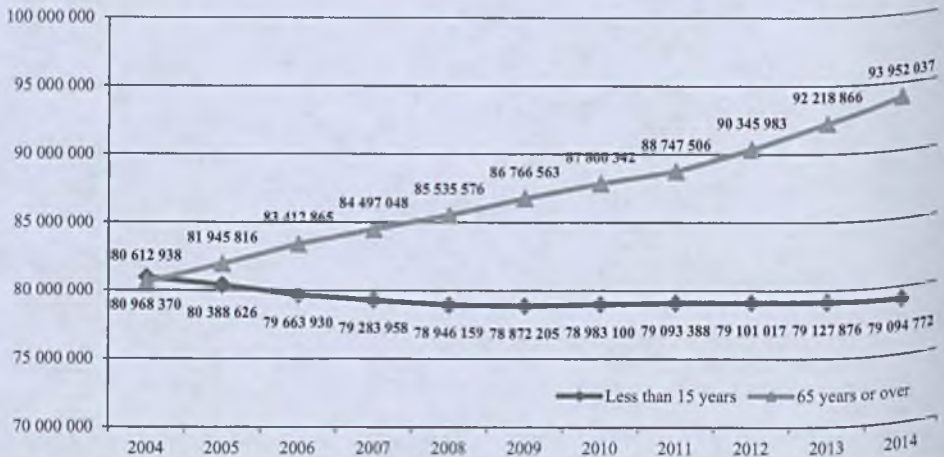
Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat *Population on 1 January by broad age group and sex* [demo\_pjanbroad]

Skutki starzenia się populacji niewątpliwie odczuwają wszystkie państwa członkowskie, jednak najmniej korzystnie przedstawia się sytuacja na Malcie, gdzie 16-procentowemu spadkowi populacji osób w wieku do 15 lat towarzyszy wzrost populacji osób w wieku powyżej 65. roku życia o 45,8%. Z punktu widzenia najmłodszej grupy wiekowej przyszłość nie rysuje się w jasnych barwach w przypadku: Niemiec, Łotwy, Węgier, Polski, Rumunii oraz Słowacji. We wszystkich wymienionych krajach, liczba osób poniżej 15. roku życia, spadła o co najmniej 11%. Największe spadki zanotowano w Rumunii, na Łotwie i Malcie, co najmniej 16%. Państwa członkowskie, które odnotowały spadek populacji poniżej 15. roku życia stanowią zdecydowanie liczniejszą grupę. Natomiast wśród krajów, w których liczba osób poniżej 15 lat uległa zwiększeniu znalazły się Belgia, Czechy, Irlandia,

Hiszpania, Francja, Włochy Luksemburg, Słowenia, Szwecja oraz Wielka Brytania. Zdecydowanie bardziej homogeniczne są kraje członkowskie pod względem populacji osób powyżej 65 lat. Tutaj w każdym z państw UE zanotowano wzrost. Największy wzrost odsetka najstarszych mieszkańców zarejestrowano na Malcie i Cyprze, a kolejno w Finlandii, Holandii oraz Irlandii.

Rysunek 2

*Populacja wybranych grup wiekowych w UE w latach 2004-2014*



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat *Population on 1 January by broad age group and sex [demo\_pjanbroad]*

Na tle tendencji ogólnoeuropejskich sytuacja demograficzna w Polsce przedstawia się znacznie gorzej. Populacja osób najmłodszych zmniejszyła się o 13,1%, populacja osób w wieku 15-64 lata również zmniejszyła się, ale zaledwie o 0,1%, podczas gdy populacja osób najstarszych wzrosła o 14,3%. Największym niepokojem napawa tak znaczący spadek liczby najmłodszych.

Nie bez znaczenia dla poruszanego powyżej problemu, zwłaszcza na poziomie poszczególnych społeczeństw, są procesy emigracyjne. Rekordzistami w tym zakresie są Polacy, Hiszpanie oraz Węgrzy. W latach 2004-2013 poziom emigracji z Polski wzrósł o ponad 1300%, a z Hiszpanii i z Węgier o ponad 800%. Znaczny odpływ ludności obserwowany był również w Bułgarii<sup>24</sup>, Portugalii oraz na Cyprze. We wszystkich tych krajach, na przestrzeni lat 2004-2014, obserwowana jest podobna tendencja w odniesieniu do zmian w strukturze ludności wg grup wiekowych:

<sup>24</sup> Dane dla Bułgarii dostępne w bazie Eurostat są niekompletne, stąd punkt odniesienia stanowi poziom zjawiska z 2007 r., a nie jak w pozostałych przypadkach 2004 r.



Tabela 5

Populacja wg grup wiekowych w poszczególnych krajach członkowskich UE – zmiana w czasie

Grupa wieku	Poniżej 15 lat		Od 15 do 64 lat		Powyżej 65 lat	
	Przyrost	$i_{2014/2004}$	Przyrost	$i_{2014/2004}$	Przyrost	$i_{2014/2004}$
Obszar UE-28	-1873598	97,7%	2729020	100,8%	13339099	116,5%
Austria	-110996	91,7%	179478	103,2%	295834	123,5%
Belgia	108674	106,0%	484650	107,1%	214247	112,0%
Bulgaria	-94252	91,4%	-485755	90,9%	80537	106,0%
Chorwacja	-67216	90,3%	-38968	98,6%	47351	106,4%
Cypr	-7909	94,6%	110121	122,5%	32895	<b>138,2%</b>
Czechy	26424	101,7%	-112126	98,4%	402774	128,3%
Dania	-48908	95,2%	56347	101,6%	222156	127,6%
Estonia	-8452	96,1%	-62502	93,3%	20523	109,3%
Finlandia	-25076	97,3%	13262	100,4%	243352	<b>129,9%</b>
Francja	530589	104,5%	1253278	103,1%	1759471	117,4%
Grecja	-48591	97,1%	-312475	95,8%	250128	112,6%
Hiszpania	903256	114,7%	1768148	106,0%	1293344	118,1%
Irlandia	171811	<b>120,4%</b>	271862	109,9%	132977	<b>129,7%</b>
Litwa	-168840	<b>71,8%</b>	-305214	86,6%	18597	103,5%
Luksemburg	7392	108,7%	73592	<b>124,0%</b>	13736	121,6%
Łotwa	-58258	83,5%	-228659	<b>85,3%</b>	11865	103,2%
Malta	-11667	84,0%	13288	104,8%	23896	<b>145,8%</b>
Holandia	-165630	94,5%	69017	100,6%	667870	<b>129,7%</b>
Niemcy	-1555281	87,2%	-2173169	96,1%	1964242	113,2%
Polska	-861446	86,9%	-20027	99,9%	708721	114,3%
Portugalia	-158987	90,5%	-182671	97,4%	295909	116,7%
Rumunia	-677454	82,0%	-1150878	92,2%	254501	108,4%
Słowacja	-114804	87,8%	47015	101,2%	111863	118,0%
Słowenia	9543	103,3%	-4842	99,7%	59951	120,0%
Szwecja	47111	102,9%	291130	105,0%	330953	121,5%
Węgry	-180301	88,8%	-223797	96,8%	164721	110,5%
Wielka Brytania	376028	103,4%	2391987	106,1%	1746487	118,3%
Włochy	309642	103,8%	1006928	102,6%	1970198	117,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat *Population on 1 January by broad age group and sex* [demo\_pjanbroad]

- spadek odsetka osób najmłodszych (poniżej 15. roku życia), wyjątek w tym przypadku stanowi Hiszpania, gdzie wzrósł on i to nawet dość znacznie, bo o 14,7%,
- przyrost odsetka osób w najstarszej grupie wieku jest wyższy od średniej unijnej (16,5%), za wyjątkiem Bułgarii oraz Węgier.
- spadek odsetka osób w wieku 15-64 lata, największy w Bułgarii, blisko 10%, a najmniejszy w Polsce, jedynie 0,1%. W przypadku Hiszpanii i Cypru, odsetek osób w tej grupie wieku wzrósł na przestrzeni lat 2004-2014.

W kontekście poruszanych zagadnień wartościowe wydaje się przeanalizowanie wybranych charakterystyk społecznych powiązanych z sytuacją demograficzną w poszczególnych krajach członkowskich. Wśród prezentowanych zmiennych znalazły się oczekiwana długość życia, liczba lat pracy oraz wiek rozpoczęcia pobierania świadczenia emerytalnego.

Przeciętnie Europejczycy żyją o 2,2 roku dłużej aniżeli 11 lat temu. Rekordzistami w tym zakresie są Estończycy, którzy średnio żyją o ponad 5 lat dłużej aniżeli w 2004 r., mimo to ich średnia długość życia jest nadal o nieco ponad 3 lata krótsza aniżeli średnia unijna. Znaczne wydłużenie okresu życia dotyczy również mieszkańców Rumunii (blisko 4 lata) oraz Łotwy i Cypru (3,4 lat). Na uwagę zasługuje fakt, że na przestrzeni lat w każdym z państw członkowskich nastąpił wzrost liczby przeżytych lat. Mieszkańcy UE żyją dłużej, należy zatem zadać sobie pytanie – jak na tym tle kształtuje się liczba lat pracy? Należałoby oczekiwać, że wydłużeniu długości życia towarzyszy jednocześnie jej wzrost i późniejsze rozpoczęcie pobierania świadczeń emerytalnych. Dane statystyczne wydają się jednak nie potwierdzać tego założenia. Otóż, jedynie w 7 państwach wydłużenie liczby lat pracy było większe aniżeli przyrost oczekiwanej długości życia, m.in. na Malcie, w Austrii oraz w Niemczech, we wszystkich tych przypadkach wydłużenie liczby lat pracy było o co najmniej 1,4 roku większe aniżeli wzrost oczekiwanej długości życia. Z drugiej jednak strony, na Cyprze czy też w Portugalii, pomimo znacznego wydłużenia oczekiwanej długości życia, liczba lat pracy pozostała prawie na tym samym poziomie. W przypadku Polski wydłużenie życia i lat pracy było na zbliżonym poziomie, z niewielką przewagą tego pierwszego. Sytuacja dotycząca wieku rozpoczęcia pobierania świadczenia emerytalnego w krajach UE jest mniej jednoznaczna. Porównaniu poddano wyniki pochodzące z badania LFS (moduł *ad hoc*) z 2006 r. oraz 2012 r. Dane liczbowe pokazują, że w przypadku 7 państw członkowskich obserwujemy wcześniejsze rozpoczęcie pobierania świadczenia emerytalnego. Zdecydowanie szybciej zaczynają otrzymywać świadczenia emerytalne mieszkańcy Grecji (o 3,3 roku) oraz Słowenii (o 2,8 roku), a także Niemiec i Austrii (por. tab. 5). Jednak w takich krajach jak Holandia czy Belgia, mieszkańcy zdecydowanie później rozpoczynają pobieranie świadczenia emerytalnego, odpowiednio o 4,3 roku i 4,2 roku. W Polsce przesuwana jest moment, w którym obywatele zaczynają otrzymywać emeryturę, ale zmiana ta jest nieznaczna z 56,6 lat do 57 lat. Przeciętnie Europejczycy zaczynają żyć ze świadczenia emerytalnego po ukończeniu 59 lat, nastąpiło w tym przesunięcie o 12 miesięcy w stosunku do badania z 2006 r. Najpóźniej rozpoczynają korzystanie ze świadczeń emerytalnych Szwedzi (63,6 lat) oraz Holendrzy (62,7 lat) i Duńczycy (62 lata), najwcześniej natomiast Słowenicy oraz Rumunii, następuje to jeszcze przed ukończeniem przez nich 57. roku życia.



Tabela 6

Wybrane charakterystyki społeczne powiązane z sytuacją demograficzną w poszczególnych krajach członkowskich UE

Obszar/Rok	Oczekiwana długość życia		Liczba lat pracy		Wiek rozpoczęcia pobierania świadczenia emerytalnego	
	2013	Zmiana 2004=100	2013	Zmiana 2004=100	2012	2006
UE-28	80,6	2,2	35,2	1,9	59,1	58,1
Austria	81,3	2,0	36,7	3,5	58,5	59,8
Belgia	80,7	1,7	32,5	2,0	60,8	56,6
Bułgaria	74,9	2,4	32,0	2,1	57,5	55,5
Chorwacja	77,8	2,4	31,1	-0,3	57,7	b/d
Cypr	82,5	3,4	36,3	0,2	61,5	62,3
Czechy	78,3	2,4	34,7	1,4	58,9	58,4
Dania	80,4	2,6	39,0	0,1	62,0	61,7
Estonia	77,5	5,1	36,5	2,6	59,5	58,2
Finlandia	81,1	2,1	37,2	0,7	61,4	59,3
Francja	82,4	2,1	34,7	2,0	58,9	54,5
Grecja	81,4	2,1	32,1	0,5	57,8	61,1
Hiszpania	83,2	2,8	34,8	2,8	61,8	58,5
Irlandia	81,1	2,5	34,6	0,9	60,9	59,6
Litwa	74,1	2,1	34,1	1,5	59,5	57,7
Luksemburg	81,9	2,7	32,7	3,0	58,9	b/d
Łotwa	74,3	3,4	34,8	1,5	59,5	57,9
Malta	81,9	2,5	32,6	4,6	59,1	b/d
Holandia	81,4	2,1	39,8	2,6	62,7	58,4
Niemcy	80,9	1,6	37,9	3,0	61,1	62,5
Polska	77,1	2,2	32,2	1,9	57,0	56,6
Portugalia	80,9	2,5	36,6	0,3	59,9	59,2
Rumunia	75,2	3,8	32,6	0,8	56,9	57,2
Słowacja	76,6	2,4	33,0	0,4	57,4	56,5
Słowenia	80,5	3,3	33,7	0,5	56,6	59,4
Szwecja	82,0	1,3	40,9	2,5	63,6	60,8
Węgry	75,8	2,8	30,8	2,8	58,5	56,7
Wielka Brytania	81,1	2,1	38,4	1,3	58,3	56,2
Włochy	82,9	2,0	30,3	0,4	58,0	58,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat Life expectancy by age and sex [demo\_mlexpec], Duration of working life - annual data [lfsi\_dwl\_a], Age at which the person first received an old-age pension (years) [lfsi\_12agepens], Average age at which employed persons started receiving a retirement pension - by sex and main financial incentive to stay at work [lfsi\_06finiagps]

KSZTAŁCENIE USTAWICZNE ZAWODOWE W UE –  
WYNIKI BADANIA ANKIETOWEGO

Badanie ankietowe poświęcone ustawicznemu kształceniu zawodowemu w przedsiębiorstwach (CVTS) przeprowadzane jest cyklicznie co 5 lat (w grudniu 2005 i 2010 r.). Badanie obejmuje swoim zasięgiem pracowników w każdym wieku, zatrudnionych w przedsiębiorstwach liczących co najmniej 10 pracowników, prowadzących działalność w większości sektorów gospodarki (wyłączeniu podlegają sektor podstawowy, administracja publiczna, służba zdrowia, edukacja). W ramach CVTS badany jest udział pracowników w kształceniu zarówno formalnym, jak i pozaformalnym, nie występuje jednak jednoznacznie rozróżnienie pomiędzy tymi dwoma typami kształcenia. Przyjęta na potrzeby badania definicja określa zarówno rodzaje, jak i formy kształcenia, które podlegają ocenie (ten punkt został już wcześniej poruszony w artykule)<sup>25</sup>.

Celem badania jest zebranie informacji na temat realizowanych szkoleń, czasu na nie poświęconego oraz kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwa na podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników. Ocenie podlega również wstępne kształcenie zawodowe realizowane przez podmioty gospodarcze oraz przyczyny braku dokończania pracowników w przypadku jednostek, które nie realizowały żadnych szkoleń zawodowych<sup>26</sup>.

Zestawienie wyników dwóch edycji wskazuje, że uczestnictwo pracowników w programach szkolenia ustawicznego wzrosło z 33% do 38%. W porównaniu do średniej unijnej znacznie wyższy odsetek pracowników korzystających z ustawicznego kształcenia zawodowego odnotowano w Czechach, Belgii, na Litwie, w Grecji czy też Finlandii. W przypadku szkoleń realizowanych w miejscu pracy prowadzonych pod nadzorem innego pracownika również została zauważona poprawa, z 16% do 20%<sup>27</sup>. Dalsza analiza porównawcza potwierdza pozytywne zmiany w zakresie ustawicznego kształcenia zawodowego. Wzrósł odsetek przedsiębiorstw zapewniających szkolenia pracownikom, z 60% do 66%. Podobnie z 9 do 10 zwiększyła się liczba godzin przeznaczonych na szkolenia pracownika. Jedynie wydatki ponoszone przez przedsiębiorstwa na szkolenie pracowników utrzymały się na tym samym poziomie i stanowiły 0,7% całkowitych kosztów zatrudnienia.

<sup>25</sup> Cedefop, *Wspieranie kształcenia dorosłych*, Nota informacyjna, Grecja 2015, s. 2 file:///C:/Users/...hp/Downloads/9099\_pl.pdf

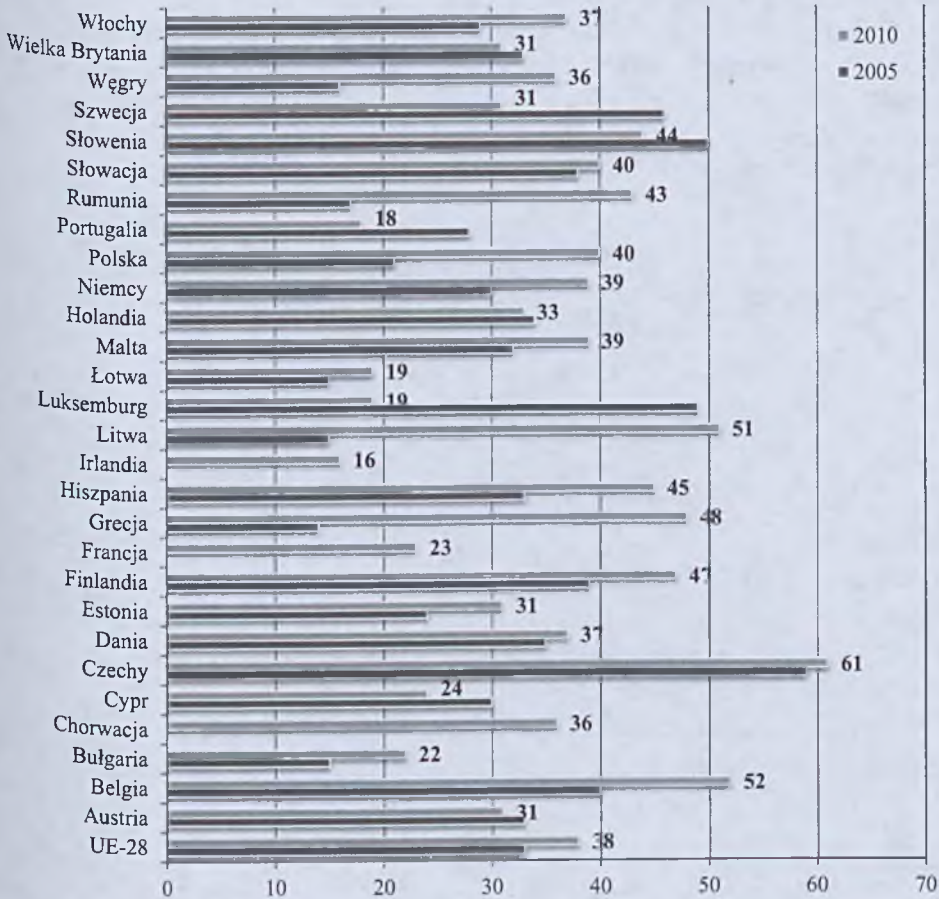
<sup>26</sup> B. Grabara, *Metodologia i organizacja badania „Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach” w 2005 r.*, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Gdańsk 2006, s. 8, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/ustaw\\_szkol\\_zawod\\_w\\_przedsięb\\_2005\\_metodologia.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/ustaw_szkol_zawod_w_przedsięb_2005_metodologia.pdf)

<sup>27</sup> Cedefop, *Wspieranie kształcenia dorosłych...*



Rysunek 3

Udział pracowników w szkoleniach zawodowych wg europejskiego badania z zakresu ustawicznego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach (CVTS)



Zródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat *Percentage of employees (all enterprises) participating in CVT courses, by NACE Rev. 2 [trng\_cvts13]; Percentage of employees (all enterprises) participating in CVT courses, by NACE Rev. 1.1 and age [trng\_cvts3\_43]*

Charakterystyka szkoleń w przedsiębiorstwach różni się w zależności od sektorów działalności gospodarczej. Najliczniej szkolą się pracownicy zatrudnieni w sektorze informacyjnym i łączności, usługach finansowych i ubezpieczeniowych (55% - średnia UE-28). Co ciekawe, taka sytuacja ma miejsce we wszystkich krajach członkowskich UE. W przypadku przedsiębiorstw przemysłowych odsetek szkolonych pracowników wynosi 38%, kolejno jest handel hurtowy i detaliczny, transport, zakwaterowanie, usługi gastronomiczne (36%) oraz budownictwo (34%). Tendencje opisane za pomocą średniej unijnej nie zawsze znajdują potwierdzenie w danych uzyskanych dla poszczególnych krajów. W Chorwacji, Estonii, Francji, Luksemburgu,

Polsce, Szwecji, Wielkiej Brytanii oraz Włoszech odsetek szkolnych pracowników zatrudnionych w przemyśle ustępuje miejsca odsetkowi osób zatrudnionych w handlu, transporcie, działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Z kolei Chorwacja, Grecja, Łotwa, Szwecja i Wielka Brytania to kraje, w których udział szkolonych pracowników przemysłowych ustępuje miejsca udziałowi szkolonych pracowników budowlanych. Generalnie, omawiana grupa znacznie rzadziej korzysta ze szkoleń aniżeli pracownicy handlu, transportu oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; wyjątki stanowią Czechy, Łotwa, Grecja, Malta, Słowenia, Szwecja, Wielka Brytania.

Tabela 7

*Udział pracowników w szkoleniach zawodowych według sektorów działalności gospodarczej na podstawie europejskiego badania z zakresu ustawicznego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach (CVTS)*

Obszar	Przemysł	Budownictwo	Handel hurtowy i detaliczny, transport, zakwaterowanie, usługi gastronomiczne	Informacja i łączność; usługi finansowe i ubezpieczeniowe	Pozostałe*
UE-28	38	34	36	55	33
Austria	33	20	26	59	22
Belgia	58	38	48	70	46
Bułgaria	20	17	17	56	23
Chorwacja	32	34	34	65	32
Cypr	23	18	22	46	25
Czechy	65	61	57	70	53
Dania	36	33	35	45	37
Estonia	27	27	28	58	36
Finlandia	51	44	44	56	45
Francja	19	14	21	50	25
Grecja	48	57	46	66	42
Hiszpania	50	33	44	61	39
Irlandia	17	4	12	42	16
Litwa	56	31	41	70	55
Luksemburg	16	16	20	41	12
Łotwa	16	18	16	41	23
Malta	40	40	34	51	38
Holandia	34	27	29	51	35
Niemcy	43	29	37	52	33
Polska	39	34	45	59	28
Portugalia	21	7	16	37	11



Rumunia	44	23	44	63	39
Słowacja	44	30	39	53	38
Słowenia	50	42	34	63	34
Szwecja	24	40	31	43	29
Węgry	40	6	26	60	43
Wielka Brytania	24	40	31	43	29
Włochy	29	16	35	64	38

\* Kolumna „Pozostałe” zawiera następujące sekcje działalności gospodarczej: działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; pozostała działalność usługowa.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat *Percentage of employees (all enterprises) participating in CVT courses, by NACE Rev. 2 [trng\_cvts13]*

Istotnym czynnikiem różnicującym występowanie szkoleń jest wielkość przedsiębiorstwa<sup>28</sup>. Odsetek pracowników uczestniczących w zawodowym kształceniu ustawicznym wynosił 25% w przypadku małych przedsiębiorstw i rósł do 34% wśród pracowników średnich przedsiębiorstw oraz 46% w dużych przedsiębiorstwach. Mając na uwadze budowanie lepszego potencjału kadrowego, widać wyraźnie, że szczególnie duży nacisk należy położyć na zintensyfikowanie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego w małych i średnich przedsiębiorstwach (por. tab.8).

Wyniki badania CVTS pokazują, że około jedna trzecia ogółu przedsiębiorstw, które nie zapewniają szkoleń, fakt ten tłumaczy brakiem czasu bądź pieniędzy. Niezależnie, 77% przedsiębiorstw tłumaczy brak szkoleń faktem, że umiejętności ich pracowników są dostosowane do aktualnych potrzeb. Na tej podstawie można wysnuć wniosek, że zdecydowana większość przedsiębiorców szkolenie pracowników postrzega jako działanie krótkofalowe. Nie utożsamia tym samym ustawicznego kształcenia zawodowego z podnoszeniem konkurencyjności i innowacyjności firmy oraz budowaniem potencjału na przyszłość. Natomiast badania potwierdzają, że efekty podejmowany działań szkoleniowych pojawią się dopiero w dłuższej perspektywie czasu. W związku z tym polityka szkoleniowa firmy musi obejmować szerszy horyzont czasowy, a planowanie działań szkoleniowych musi korespondować z przyjętą strategią rozwoju podmiotu<sup>29</sup>. Ustawiczne kształcenie zawodowe pozytywnie oddziałuje na sytuację ekonomiczną pracownika. Udział w szkoleniach najczęściej wydłuża okres zatrudnienia u danego pracodawcy, tym samym prowadzi to do wzrostu wynagrodzenia pracownika, chociażby z tytułu wysługi lat<sup>30</sup>.

<sup>28</sup> Według przyjętej definicji występuje rozróżnienie na przedsiębiorstwo małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników, średnie przedsiębiorstwo zatrudniające od 50 do 249 pracowników i przedsiębiorstwa duże, w których zatrudnienie wynosi co najmniej 250 pracowników.

<sup>29</sup> J. Konopka, *Wpływ efektywności form szkolenia pracowników na konkurencyjność firmy*, w: *Zarządzanie kapitałem intelektualnym w organizacji inteligentnej*, (red.) W. Harasim, Wyższa Szkoła Promocji, Warszawa 2012, s. 105; [http://wsp.pl/file/1057\\_346232482.pdf](http://wsp.pl/file/1057_346232482.pdf)

<sup>30</sup> D. Goux, E. Maurin, *The decline in demand for unskilled labor: an empirical analysis method and its application to France*, „Review of Economics and Statistics”, t. 82, z. 4, 2000, s. 596-607.

Tabela 8

*Udział pracowników w szkoleniach zawodowych według wielkości przedsiębiorstw na podstawie europejskiego badania z zakresu ustawicznego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach (CVTS)*

Obszar	10-49 pracowników	50-249 pracowników	250 pracowników i więcej
UE-28	25	34	46
Belgia	34	51	61
Bułgaria	8	16	44
Czechy	46	60	70
Dania	36	40	37
Niemcy	28	35	44
Estonia	22	31	41
Grecja	7	11	31
Hiszpania	35	45	61
Francja	27	42	56
Chorwacja	19	19	27
Włochy	21	32	54
Cypr	24	31	61
Łotwa	14	22	39
Litwa	11	17	28
Luksemburg	34	44	69
Węgry	11	15	28
Malta	15	33	60
Holandia	29	35	45
Austria	26	33	38
Polska	9	21	48
Portugalia	27	42	52
Rumunia	6	11	28
Słowenia	24	36	60
Słowacja	28	44	54
Finlandia	32	32	48
Szwecja	40	48	53
Wielka Brytania	25	28	33

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat *Percentage of employees (all enterprises) participating in CVT courses, by sex and size class [trng\_cvts42]*



## ZAKOŃCZENIE

Przeprowadzona analiza potwierdziła, że do największych wyzwań, z jakimi musi zmierzyć się Europa należą zmiany w strukturze ludności wywołane jej starzeniem się oraz trwającym kryzysem ekonomicznym. Odpowiedź zarówno na pierwszy, jak i drugi problem stanowią kwalifikacje mieszkańców UE. Kapitał ludzki ma do odegrania kluczową rolę w budowaniu inteligentnego i zrównoważonego rozwoju, który jednocześnie będzie wspierał włączenie społeczne. Tym samym ustawiczne kształcenie zawodowe stało się głównym zagadnieniem europejskiej strategii uczenia się przez całe życie. Kształcenie i szkolenie zawodowe to narzędzie, które ma pomóc Europie zaspokoić obecne i przyszłe zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników. Ustawiczna edukacja zawodowa ma ułatwić wyjście z kryzysu i zmniejszyć jego skutki społeczne.

Znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego rośnie. Starzenie się kwalifikacji, coraz liczniej występujące punkty zwrotne w karierze zawodowej obywateli oraz stosunkowo niski wskaźnik zatrudnienia osób młodych powodują, że potrzeba stałego doskonalenia umiejętności zwiększa się. W związku z tym najlepszą inwestycją współczesnego człowieka powinna być całożyciowa edukacja. Niezależnie od wieku, poziomu wykształcenia, wykonywanej pracy, posiadanych umiejętności czy doświadczenia zawodowego bezdyskusyjnie należy budować własny potencjał, co oznacza, że należy się nieustannie uczyć<sup>31</sup>. Mając niniejsze na uwadze, istnieje potrzeba ułatwienia dostępu do możliwości szkoleniowych na różnych poziomach. Determinuje to zasadnicze zmiany w systemie szkoleniowym. Należy na nowo określić sposoby, czas oraz miejsce realizacji kształcenia i szkolenia zawodowego.

Bardzo ważne miejsce w podjętej w artykule dyskusji odgrywa pracodawca – to on w dużej mierze decyduje o aktywności szkoleniowej pracownika. Właściwa polityka szkoleniowa firmy w istotny sposób wpływa na zachowania i postawy pracowników oraz jest źródłem wielu korzyści dla firmy. Rozwój potencjału kadrowego prowadzi do wzrostu wartości firmy oraz zwiększa elastyczność i wielofunkcyjność pracowników<sup>32</sup>. Istnieje potrzeba zintensyfikowania działań uświadamiających tak pracodawców, jak i pracowników na temat korzyści wynikających z ustawicznego kształcenia zawodowego. W pierwszej kolejności należy skupić się na rozwiązaniach stymulujących pracodawców do inwestowania we własne kadry. Jedną z możliwości, ale jednocześnie bardzo ważną są ulgi podatkowe. Ten instrument wsparcia aktywności szkoleniowej firmy jest dla pracodawcy atrakcyjny, gdyż prowadzi do uzyskania wymiernych korzyści w krótkiej perspektywie czasu<sup>33</sup>.

<sup>31</sup> European Union, *Supporting vocational education and training in Europe: the Bruges Communiqué*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2011, s. 10.

<sup>32</sup> J. Konopka, *Wpływ efektywności form szkolenia ...*

<sup>33</sup> *Cedefop, Using tax incentives to promote education and training*, Cedefop panorama series, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2009.

Kwestia rozwijania umiejętności zawodowych obywateli w Europie jest szczególnie ważna w dobie globalnego wyścigu talentów oraz rosnącej potęgi ekonomicznej takich krajów jak Chiny, Brazylia lub Indie. Potencjał, jaki drzemie w europejskim społeczeństwie i europejskich przedsiębiorstwach daje dobrą podstawę do działania. Jednocześnie pozwala twierdzić, że stworzenie z Europy stabilnej i innowacyjnej gospodarki to realna wizja przyszłości. Jeżeli filarem rozwoju innowacyjnego UE ma być kapitał ludzki, to konieczne jest podjęcie wszechstronnych działań i wprowadzenie licznych reform, zwłaszcza w obszarze ustawicznego szkolenia zawodowego.

**Dr Elżbieta Roszko-Wójtowicz**, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Statystyki Ekonomicznej i Społecznej, Uniwersytet Łódzki (eroszko33@gmail.com)

**Słowa kluczowe:** ustawiczne kształcenie zawodowe (VET), Unia Europejska, Continuing Vocational Education and Training Survey (CVTS), sytuacja ekonomiczna i demograficzna UE

**Keywords:** continuing vocational education and training (VET), European Union, Continuing Vocational Education and Training Survey (CVTS), economic and demographic conditions in the EU

#### ABSTRACT

*Continuing education, vocational education and training included, has gained in significance over recent years. The increasing economic and social importance of innovations implies a growing demand for qualified personnel. Today the process of lifelong education determines the possibility of assuming various roles on the labor market and the quality of everyday life of adults and their families. The object of the study is to discuss the role and significance of continuing vocational education and training against the current backdrop of demographic and economic conditions in the EU. The article bases on the statistical data published by the European Statistical Office Eurostat. The economic and social indexes discussed by the author come from the period 2004-2014. Besides, the results of the Continuing Vocational Education and Training Survey (CVTS) from 2010 are also presented and compared to the earlier 2005 edition of the survey.*

*From the conducted analysis it follows that the two biggest challenges which Europe must face are changes in population structure caused by aging and the ongoing economic crisis. The qualifications of the population living in the EU are an answer to both of these problems.*