

# Promowanie szkolenia zawodowego, zmiany i podnoszenia kwalifikacji wśród wszystkich pracowników

Zalecenia dla koordynatorów i członków ERZ/RZ-SE dotyczące działań związków zawodowych w przedsiębiorstwach wielonarodowych

Bruksela, styczeń 2024

Niniejszy dokument zawiera informacje i wytyczne dla przedstawicieli pracowników w Europejskich Radach Zakładowych [ERZ], ponadnarodowych radach zakładowych spółek działających na podstawie statutu spółki europejskiej – *Societas Europaeae* [RZ-SE], a także pomagających im koordynatorów IndustriAll Europe na temat roli, którą mogą oni odgrywać w promowaniu dialogu o kształceniu i szkoleniu zawodowym [VET], zmianie i podnoszeniu kwalifikacji w swoich przedsiębiorstwach wielonarodowych.

## VET, zmiana i podnoszenie kwalifikacji: Dlaczego obecnie potrzebne są działania związków zawodowych?

Branże przemysłowe w całej Europie stoją w obliczu transformacji w niespotykanej wcześniej dynamice i skali, które są łącznym skutkiem zielonej i cyfrowej transformacji oraz intensywnej konkurencji na poziomie globalnym, a jednocześnie wciąż stają na nogi po poważnym ciosie, jakim była pandemia COVID-19. Szacuje się, że w najbliższych latach nastąpi zmiana, przeniesienie lub likwidacja 25 milionów miejsc pracy i umiejętności w przemyśle<sup>1</sup>. Jednocześnie w niektórych sektorach (np. spawacze, informatycy, inżynierowie) od dawna występuje deficyt umiejętności, a jednocześnie trudno jest przyciągnąć do nich młode pokolenie (wysoko) wykwalifikowanych pracowników.

Fundamentem długoterminowego zatrudnienia pracowników oraz prężnych i konkurencyjnych firm zapewniających wysokiej jakości miejsca pracy i dobre zarobki jest jednak wykwalifikowana siła robocza, której członkowie są dobrze obeznani ze strategicznym know-how wymaganym do zaspokojenia przyszłych potrzeb. Brak inwestycji w rozwijanie umiejętności ograniczy produktywność i konkurencyjność europejskich branż przemysłowych. Należy pilnie wzmocnić procesy zdobywania nowych i podnoszenia już posiadanych kwalifikacji oparte na ciągłym kształceniu i szkoleniu zawodowym trwającym przez całą karierę, tak aby nie pozostawić nikogo w tyle, gdy dojdzie do zmian w branży<sup>2</sup>.

Popieranie podejmowania działań dotyczących polityk szkoleniowych i rozwijania umiejętności na szczeblu transgranicznym może brzmieć nietypowo, gdyż projektowanie i zarządzanie w odniesieniu do polityki umiejętności tak naprawdę odbywa się na szczeblu krajowym. Na przykład Traktat UE nie przyznaje

<sup>1</sup> Patrz [Manifest sprawiedliwej transformacji](#) IndustriAll Europe.

<sup>2</sup> Patrz stanowisko IndustriAll Europe z roku 2023 „*Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages*” w językach [angielskim](#), [francuskim](#), [niemieckim](#).



kompetencji do przyjmowania w tym obszarze wiążącego ustawodawstwa unijnego – stosowne przepisy pozostają prerogatywą państw członkowskich. Krajowe systemy VET i rozwijania umiejętności, w tym ich finansowanie, różnią się znacznie między poszczególnymi krajami. Partnerzy społeczni, włączając w to związki zawodowe, odgrywają już pewną rolę w projektowaniu, wdrażaniu i administrowaniu systemami VET w wielu krajach, w których o politykach umiejętności i szkoleniowych decyduje dialog społeczny, na przykład gdy umiejętności i VET stanowią przedmiot układów na poziomie sektorowym lub firmowym między pracodawcami i związkami zawodowymi.



#### WSAZÓWKA!

Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego [CEDEFOP] opisuje w swojej witrynie wszystkie istniejące w UE krajowe systemy VET we wszystkich językach Unii.

Patrz: <https://www.cedefop.europa.eu/en/countries>

Pomimo tej krajowej prerogatywy, ze względu na rosnące obawy o ryzyko utraty jednej z kluczowych przewag konkurencyjnych krajów Europy w razie gdyby nie udało się sprostać wyzwaniu w zakresie umiejętności, Unia Europejska w ostatnich latach zdecydowanie zintensyfikowała swoje działania na rzecz promowania i wspierania bardziej skutecznych i ambitnych polityk umiejętności. W 2017 Europejski Filary Praw Socjalnych ponownie stwierdził, że prawo do szkolenia oraz dostęp do kształcenia i szkolenia zawodowego i ustawicznego stanowi prawo podstawowe.



#### ODNIESIENIE

### **(2017) EUROPEJSKI FILAR PRAW SOCJALNYCH**

#### **Rozdział I - Równe szanse i dostęp do zatrudnienia**

##### **– 01 – Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie**

Każda osoba ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy.



W roku 2020 Komisja Europejska opublikowała nowy „Europejski program na rzecz umiejętności, służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności”<sup>3</sup>, który zawiera 12 działań mających wspierać krajowe strategie umiejętności i rozwijać VET, dążąc do zrealizowania do roku 2025 następujących ambitnych celów:

- 50% osób dorosłych uczestniczących w kształceniu w ciągu 12 miesięcy (w porównaniu z 38% w 2016)
- 70% osób posiadających przynajmniej podstawowe kompetencje cyfrowe (w porównaniu z 56% w 2019)

Plan działań EU wsparto sporym budżetem w wysokości ponad 80 mln euro do rozdysponowania przez państwa członkowskie. Budżet stanowi uzupełnienie środków finansowych zarezerwowanych w funduszach Instrumentu na rzecz odbudowy i zwiększania odporności, które nakierowane są na wspieranie inwestycji w krajowe strategie umiejętności. UE przyjęła również szereg (niewiązących) zaleceń, aby zaoferować państwom członkowskim wskazówki dotyczące tworzenia skutecznych polityk i instrumentów zmiany oraz podnoszenia kwalifikacji pracowników<sup>4</sup>. Oprócz działań UE nakierowanych na państwa członkowskie udostępniono również środki unijne mające wspierać działania interesariuszy sektorowych na rzecz promowania zdobywania nowych i podnoszenia już posiadanych kwalifikacji w ich regionach i przedsiębiorstwach (patrz [Pakt UE na rzecz umiejętności](#), w ramach których zrzeszenia przemysłowe, organizatorzy VET, eksperci szkoleniowi i partnerzy społeczni zajmują się mapowaniem zapotrzebowania na umiejętności i wdrażaniem działań szkoleniowych w 14 sektorach). [Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego](#) (zainicjowany przez europejskich partnerów społecznych i od 2013 prowadzony przez Komisję Europejską) ma na celu wsparcie działań tych interesariuszy w kierunku konkretnego rozwijania programów przygotowania zawodowego w Europie. Aby dodatkowo wykazać zaangażowanie UE w radzenie sobie z wyzwaniem w zakresie umiejętności, przewodnicząca Komisji Europejskiej ogłosiła rok 2023 [Europejskim Rokiem Umiejętności](#).

Pomimo wzmoczenia wysiłków i funduszy UE, a także krajowych strategii umiejętności, wdrożenie zmiany i podnoszenia kwalifikacji w przedsiębiorstwach w praktyce nadal napotyka na znaczne ograniczenia. Kształcenie przez całe życie nie jest jeszcze w pełni zakorzenione w umysłach pracowników – w roku 2022 w szkoleniach uczestniczył tylko jeden na pięciu dorosłych<sup>5</sup>. Odsetki osób szkolonych są wciąż niskie, a z pewnością nie przekraczają celów założonych w Europejskim programie na rzecz umiejętności. Przedsiębiorstwa nie inwestują w polityki szkoleniowe w zakresie odpowiadającym zapotrzebowaniu na umiejętności, natomiast pracownicy niekoniecznie są świadomi istnienia możliwości szkoleniowych lub z nich nie korzystają.

Sytuacja powoli ewoluuje – w szkolenia inwestują głównie te same, duże przedsiębiorstwa, natomiast inne w mniejszym zakresie. W szkoleniach bierze udział ta sama grupa już wysoko wykwalifikowanych

<sup>3</sup> Informacje o Europejskim programie na rzecz umiejętności można znaleźć w [witrynie Komisji Europejskiej](#).

<sup>4</sup> Patrz zalecenie Rady z 24 listopada 2020 w sprawie [kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności](#), uzupełnione o deklarację z Osnabrück w [sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego jako czynnika odbudowy i sprawiedliwego przechodzenia na gospodarkę cyfrową i ekologiczną](#). EU przyjęła również dalsze zalecenia tematyczne w odniesieniu do instrumentów VET, takich jak [indywidualne rachunki szkoleniowe](#) lub [mikroświadczania](#).

<sup>5</sup> Źródło: [Statystyki kształcenia osób dorosłych wg Eurostatu](#).



pracowników, natomiast większość potrzebująca nowych i podnoszenia już posiadanych kwalifikacji (pracownicy podatni na zagrożenia i z niepewną sytuacją zawodową, kobiety, samotni rodzice, seniorzy) pozostaje poza nurtem działań szkoleniowych. Mimo olbrzymich potrzeb szkoleniowych budżety na szkolenia są obcinane jako pierwsze, gdy przedsiębiorstwo popada w kłopoty finansowe (jak pokazała to pandemia COVID-19). Większość przedsiębiorstw woli rekrutować pracowników o wymaganych kwalifikacjach z rynku pracy, w tym spoza swojego rynku krajowego lub europejskiego, zamiast inwestować w rozległe programy zdobywania nowych i podnoszenia już posiadanych kwalifikacji<sup>6</sup>.

Europejskie związki zawodowe wskazują pilną potrzebę intensyfikacji szkoleń zawodowych i kształcenia przez całe życie dla pracowników przemysłowych, niezależnie od sektora, regionu i przedsiębiorstwa. Europejscy i krajowi twórcy polityk mają do odegrania pewną rolę w zapewnieniu, wspólnie ze związkami zawodowymi, opracowania i wdrożenia krajowych, regionalnych i lokalnych strategii umiejętności oraz zabezpieczeniu odpowiedniego finansowania i dobrej jakości szkoleń dla wszystkich pracowników. Również pracodawcy mają tu swoje zadanie, a mianowicie inwestowanie w pracowników, planowanie siły roboczej, przydzielanie wymaganego finansowania i zapewnianie dostępu do właściwych szkoleń<sup>7</sup>.

## Zalecenie 1

## Podjęcie decyzji w sprawie skoordynowanej strategii związków zawodowych

Jako przedstawiciel pracowników w przedsiębiorstwie wielonarodowym masz do odegrania istotną rolę: być aktywnym! Nie czekaj, aż kierownictwo przedstawi ci informacje lub konsultacje dotyczące polityk szkoleniowych, o których mogło jednostronnie zdecydować (lub nie). Wyrób sobie własne zdanie, oceń sytuację oraz potrzeby zmiany i podnoszenia umiejętności w twoim przedsiębiorstwie, a następnie zdecyduj, jaką strategię intensyfikacji odpowiednich VET dla wszystkich pracowników ma przyjąć związek zawodowy.

### Nawiąż kontakty i koordynuj działania z innymi krajowymi i europejskimi związkami zawodowymi

W wielu krajach organizacje związkowe opracowały żądania i strategię dotyczące promowania szkoleń i rozwijania umiejętności, w tym w ramach sektorowych układów zbiorowych. Organizacje związkowe dysponują również najlepszymi informacjami na temat trendów dotyczących polityk umiejętności i szkoleniowych omawianych z pracodawcami lub twórcami polityk na szczeblu krajowym i europejskim. Kontaktując się z krajową lub europejską organizacją związkową, zdobędziesz wiedzę dotyczącą uprawnień (wynikających z przepisów prawa lub układów zbiorowych), praktyk i inicjatyw wspierających VET oraz zmianę i podnoszenie umiejętności, które istnieją w twoim kraju, lecz również w całej UE i w przedsiębiorstwach z twojego sektora.

Związki zawodowe zawarły ponadto z kierownictwem niektórych przedsiębiorstw wielonarodowych europejskie umowy ramowe zawierające postanowienia dotyczące planowania i rozwoju umiejętności strategicznych. Twój związek zawodowy może ci podpowiedzieć, jak negocjować taką umowę w roli delegata związku zawodowego, a także doradzić w sprawie innowacyjnych podejść i promowanych wspólnych standardów w takiej umowie z przedsiębiorstwem ponadnarodowym.

<sup>6</sup> Źródło: [Statystyki Eurostatu dotyczące ciągłego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach](#).

<sup>7</sup> Patrz stanowisko IndustriAll Europe z roku 2023 „Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages” w językach [angielskim](#), [francuskim](#), [niemieckim](#).



## PRZYKŁAD

### **SAFRAN**

Sektor lotniczy

ERZ od 2008

Przewodnicząca: Corinne Schievene (CFDT FGMM)

Koordynator IndustriAll Europe: Philippe Gotti (CFE-CGC Métallurgie)

W roku 2015, działając z upoważnienia europejskiej grupy negocjacyjnej utworzonej przez krajowe związki zawodowe SAFRAN i w koordynacji z ERZ, IndustriAll zawarła z SAFRAN [europejskie porozumienie ramowe dotyczące rozwijania umiejętności i zabezpieczenia ścieżek kariery](#), odnowione następnie w roku 2021. Czerpiąc inspirację z polityk planowania umiejętności strategicznych we Francji (gdzie duże przedsiębiorstwa mają obowiązek uzgadniać co trzy lata planowanie w obszarze umiejętności i personelu ze związkami zawodowymi), kierownictwo i związki zawodowe SAFRAN pragnęły wypracować wspólne standardy i zasady europejskie dotyczące dostosowywania umiejętności do wymagań wynikających ze strategii przedsiębiorstwa lub zmian rynkowych. Porozumienie europejskie określa zasady wdrażane w każdym kraju odnośnie do przewidywanego zapotrzebowania na umiejętności, rozwoju ścieżek kariery i szkolenia dla pracowników, a także perspektyw mobilności zawodowej wewnątrz grup.



### **WSAZÓWKA!**

W przypadku gdy stwierdzisz, że korzystnie byłoby wynegocjować porozumienie europejskie dotyczące umiejętności i szkoleń ze swoim kierownictwem, natychmiast skontaktuj się ze swoim krajowym związkiem zawodowym i sekretariatem IndustriAll Europe!

### **Nawiąż kontakty i koordynuj działania z przedstawicielami związków zawodowych w swoim przedsiębiorstwie na szczeblu krajowym i lokalnym**

Ważne, aby poziomy europejski i krajowy były ściśle ze sobą skoordynowane. Polityki szkoleń i rozwoju umiejętności trzeba omawiać zarówno na poziomie ERZ, jak i krajowym. Jeśli związki zawodowe wypracowały polityki lub umowy na poziomie krajowym, należy o nich poinformować ERZ/RZ-SE. I na odwrót: jeśli przyjęto polityki lub zasady dotyczące umiejętności i szkolenia na szczeblu europejskim, ważne aby włączyć w nie krajowe związki zawodowe przy pierwszej nadarzającej się okazji.



Istnieje wiele powodów, aby utworzyć mocne więzi i zapewnić dobry przepływ informacji między ERZ/RZ-SE a przedstawicielami związku zawodowego na poziomie krajowym i lokalnym:

- **Jest to najlepszy sposób, aby odpowiednio wcześniej określić środki dotyczące umiejętności i VET** planowane w jednym kraju, zanim uzyskają one zasięg ponadnarodowy.
- **Jest to również najlepszy sposób, aby uczyć się od siebie nawzajem, dzielić się najlepszymi praktykami i wymieniać je** (np. uzyskanie informacji, że związki zawodowe i kierownictwo w jednym kraju zawarły układ zbiorowy intensyfikujący doradztwo zawodowe i dostęp do szkoleń dla wszystkich pracowników może wywołać efekt domina, jeśli informacja ta rozniesie się szeroko w twojej sieci).

Pamiętaj, że ERZ może skorzystać ze swojego obowiązku raportowania o dokonanych działaniach lub prawa do wizytacji poszczególnych zakładów w celu nawiązywania stosunków i więzi na poziomie krajowym i lokalnym. Więzy te powinny obejmować kontakt z przedstawicielami związku zawodowego ds. szkoleń w miejscu pracy, jeśli takowi istnieją.

### Zdobytaj fachowe wiadomości i poszerzaj wiedzę na temat VET i rozwoju umiejętności

Twoja ERZ/RZ-SE ma również prawo do szkoleń i może zażądać konkretnej sesji szkoleniowej poświęconej politykom rozwijania umiejętności w krajach, w których działa twoje przedsiębiorstwo.

Twoja ERZ/RZ-SE ma również prawo do uzyskania pomocy od związku zawodowego i ekspertów merytorycznych, którzy mogą pomóc ci ocenić istotność polityk szkoleniowych twojego przedsiębiorstwa i sformułować żądania związku zawodowego wobec kierownictwa. Taka pomoc ułatwi rozmowy z kierownictwem.

## Zalecenie 2

## Zaangażuj się w swoje przedsiębiorstwo

Planowanie umiejętności strategicznych i polityki VET to temat do dialogu społecznego w przedsiębiorstwach! Polityki szkoleniowe i rozwijanie umiejętności są rutynowym tematem negocjacji między pracodawcami i związkami zawodowymi:

- **Na poziomie krajowym** w ramach sektorowych lub międzysektorowych układów zbiorowych.



### WSAZÓWKA!

Sprawdź internetową bazę danych układów zbiorowych industriAll Europe Collective Bargaining [CB], w której zebrano informacje o zawartych w krajach i przedsiębiorstwach europejskich układach zbiorowych dotyczących umiejętności i o szkoleniach.

Patrz: <https://news.industrial-all-europe.eu/p/collective-bargaining-database>



- **Na poziomie przedsiębiorstwa**, zwłaszcza przy negocjowaniu planu rozwoju umiejętności strategicznych ze związkami zawodowymi, temat ten stanowi obowiązek prawny. Sytuacja taka występuje we Francji, gdzie przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 300 pracowników lub działające w kilku krajach muszą prowadzić takie negocjacje ze związkami zawodowymi co trzy lata.



#### WSAZÓWKA!

W kilku krajach UE obowiązują wynegocjowane podejścia przewidujące zapotrzebowanie na umiejętności i polityki szkoleniowe na poziomie krajowym, sektorowym i firmowym.

Szczegółowe informacje dla poszczególnych krajów podano w witrynie CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-collections/skills-anticipation-countries>

- **Na poziomie europejskim**, dzięki europejskim porozumieniom ramowym zawartym z przedsiębiorstwami wielonarodowymi (patrz przykład SAFRAN) lub tematycznym europejskim porozumieniom ramowym zawartym przez międzysektorowych partnerów socjalnych UE (EKZZ, Business Europe, SME United, SGI Europe) i zawierającym postanowienia dotyczące szkoleń/rozwijania umiejętności.



#### ODNIESIENIE

### **(2020) POROZUMIENIE RAMOWE EUROPEJSKICH PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W SPRAWIE CYFRYZACJI**

Dostępne w Internecie w 11 językach UE:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>

#### **Rozdział 1 – Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia**

Głównym celem jest przygotowanie obecnych i przyszłych pracowników oraz przedsiębiorstw, aby posiadli odpowiednie umiejętności poprzez ciągłe uczenie się, wykorzystanie szans i stawienie czoła wyzwaniom związanym z transformacją cyfrową w świecie pracy.

### **(2017) AUTONOMICZNE POROZUMIENIE RAMOWE EUROPEJSKICH PARTNERÓW SPOŁECZNYCH DOTYCZĄCE AKTYWNEGO STARZENIA SIĘ ORAZ PODEJŚCIA MIĘDZYPOKOLENIOWEGO**

Dostępne w Internecie w 9 językach UE:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-active-ageing-and-inter-generational-approach>

#### **Rozdział 4 – Narzędzia, środki i działania partnerów społecznych**

##### **C) Zarządzanie umiejętnościami i kompetencjami**

Podejście powinno polegać na wspieraniu rozwoju umiejętności oraz uczenia się przez całe życie, sprzyjając tym samym trwałej zdolności pracowników do zatrudnienia, oraz maksymalnie zwiększać kapitał ludzki przedsiębiorstw w kategoriach kompetencji i wiedzy specjalistycznej.





## (2010) EUROPEJSKIE POROZUMIENIE RAMOWE W SPRAWIE OTWARTYCH RYNKÓW PRACY

Dostępne w Internecie w 12 językach UE:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-inclusive-labour-markets>

### Rozdział 5 – Działania partnerów społecznych

[...] określone działania to między innymi:

- Rozpowszechnianie informacji o dostępności stanowisk i programów szkoleniowych
- Współpraca z systemami edukacyjnymi i szkoleniowymi celem lepszego dopasowania potrzeb jednostek do potrzeb rynku pracy, włączając w to radzenie sobie z problemami związanymi z podstawowymi umiejętnościami (umiejętność czytania, pisania i liczenia), promowanie edukacji zawodowej i szkoleń zawodowych oraz prowadzenie działań ułatwiających wejście na rynek pracy po okresie edukacji
- Wdrażanie programów indywidualnego rozwijania umiejętności
- Promowanie korzystniejszych i częściej zawieranych umów o odbywanie praktyk i staży

Oprócz roli odgrywanej przez związki zawodowe przy negocjowaniu szkoleń i polityk rozwoju umiejętności, ERZ/RZ-SE mają również zadanie polegające na korzystaniu z prawa do informowania o politykach szkoleń i rozwoju umiejętności oraz przeprowadzania konsultacji z kierownictwem. Co prawda w dyrektywach dla ERZ/SE szkolenie zawodowe nie zostało wyraźnie wymienione jako temat do dialogu z kierownictwem, pojawia się jednak w programach ponad połowy (54%) istniejących ERZ<sup>8</sup>.

Wobec swojego kierownictwa możesz użyć argumentu, że twoja ERZ/RZ-SE ma prawo nawiązywać dialog dotyczący polityk szkoleniowych i rozwijania umiejętności, odnosząc się do nałożonego na duże przedsiębiorstwa nowego obowiązku raportowania o politykach szkoleniowych. [Dyrektywa w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju z roku 2022](#) zobowiązuje duże przedsiębiorstwa do publicznego ujawniania informacji o szkoleniach i rozwijaniu umiejętności wraz z podaniem, między innymi, odsetka i podziału pracowników uczestniczących w tych szkoleniach.



#### WSAZÓWKA!

Jeśli twoja umowa ERZ jeszcze tego nie przewiduje, **dodaj szkolenia zawodowe i rozwój umiejętności do listy tematów objętych informacją i konsultacją** przy negocjacji umowy ERZ.

<sup>8</sup> Patrz przeprowadzone w 2019 przez ETUI badanie ERZ i RZ-SE pt. „Czy ktoś nas słyszy?“, dostępne [w Internecie](#) w językach angielskim, francuskim, niemieckim, polskim, czeskim i hiszpańskim.





## PRZYKŁAD

### Eni

Sektor energetyczny

ERZ od 1995

Koordynator IndustriAll Europe: Antonio Parisi (Uiltec)

#### art. 10 umowy ERZ z 2022

Europejska Rada Zakładowa oraz, w wymaganych przypadkach, komitet o zmniejszonym składzie otrzymują informacje i konsultacje dotyczące wyników i działań Eni, dotyczące w szczególności:

[...]

- Wstępnego i dalszego szkolenia zawodowego

## Zalecenie 3

## Dyskusja z kierownictwem

Porusz temat VET, zmiany i podnoszenia kwalifikacji podczas prac swojej ERZ/RZ-SE i przedstaw go do dyskusji kierownictwu! Uwaga: dyskusja nie jest dyskusją jednorazową, lecz musi następować regularnie.

Jako członek ERZ/RZ-SE masz powinność poświęcić część spotkań na przekazywanie trendów w różnych krajach, w tym dotyczących firmowych polityk szkoleń i umiejętności. Zadbaj o poruszenie kwestii planowania i rozwoju umiejętności strategicznych oraz polityk VET na spotkaniach z głównym kierownictwem.

Zalecamy, aby członkowie ERZ/RZ-SE zdawali pytania głównemu kierownictwu i **angażowali się w proces przekazywania informacji i prowadzenia konsultacji**, w stosownych przypadkach z pomocą ekspertów, na następujące tematy.

### Strategia przedsiębiorstwa

- Jaka jest krótko-, średnio- i **długoterminowa strategia przemysłowa** przedsiębiorstwa i jaki ma ona potencjalny wpływ na miejsca pracy i umiejętności?
- Jaką **ewolucję działalności gospodarczej** przewiduje się w poszczególnych krajach? Czy nastąpi zbycie, utworzenie lub zamiana niektórych pionów działalności? Czy planowane są fuzje lub podziały?
- W jaki sposób kierownictwo planuje **przystosować strategię przedsiębiorstwa, aby poradzić sobie ze zmianami w kontekście, w którym prowadzi ono działalność**, zarówno jeśli chodzi o zmiany na rynku, ewolucję ram prawnych, dostosowanie do zmian



## Informacje o umiejętnościach

- Jakie są oczekiwania dotyczące ewolucji miejsc pracy** w każdym zakładzie? Jakie umiejętności będą potrzebne w przyszłości?
- Czy w przedsiębiorstwie **występują deficyty umiejętności**? Jeśli tak, to jakie i gdzie? W jaki sposób przedsiębiorstwo planuje wyeliminować deficyty umiejętności (program zmiany lub podnoszenia kwalifikacji bądź wynajęcie pracowników spoza krajowego lub unijnego rynku pracy)?
- W jaki sposób przedsiębiorstwo **gromadzi informacje o umiejętnościach** w każdym zakładzie lub regionie, w którym prowadzi działalność? Czy przedsiębiorstwo współpracuje z interesariuszami zewnętrznymi (np. publicznymi służbami zatrudnienia) przy analizie ewolucji zapotrzebowania na umiejętności?

## Inwestycje finansowe w szkolenia

- Jaki **budżet** przeznaczono na szkolenia i rozwijanie umiejętności? Jak ewoluował budżet w ciągu ostatnich 5 lat?
- Czy przedsiębiorstwo **korzysta z funduszy publicznych lub funduszy dwustronnych** do finansowania swoich programów szkoleniowych?
- Jaka część budżetu szkoleniowego jest przeznaczona na szkolenie przynoszące korzyści pracownikom w łańcuchu dostaw (podwykonawcy małych i średnich przedsiębiorstw)?

## Statystyki dotyczące szkoleń

- Podać **liczbę i charakterystykę (zawód, wiek, płeć) szkolonych pracowników**. W jaki sposób zmieniała się ta liczba w ciągu ostatnich 5 lat? Jaki jest cel przyszłych szkoleń?
- Ile **średnio godzin rocznie** spędzają pracownicy na szkoleniach?
- Podać **liczbę i charakterystykę (zawód, wiek, płeć) pracowników uczestniczących w regularnych ocenach rozwoju kariery** W jaki sposób zmieniała się ta liczba w ciągu ostatnich 5 lat? Jaki jest cel na przyszłość?
- Podać **liczbę i charakterystykę (które zawody) osób uczących się zawodu** W jaki sposób zmieniała się ta liczba w ciągu ostatnich 5 lat? Jaki jest cel na przyszłość? Jaki jest odsetek osób uczących się zawodu wśród rekrutowanych?
- Podać **liczbę i charakterystykę (które zawody) osób szkolonych** W jaki sposób zmieniała się ta liczba w ciągu ostatnich 5 lat? Jaki jest cel na przyszłość? Jaki jest odsetek osób szkolonych wśród rekrutowanych?



## Oferta szkoleń

- Jakiego rodzaju szkolenia** się oferuje: mikroszkolenia, szkolenia długoterminowe, szkolenia grupowe, szkolenia indywidualne?
- Na jakich tematach/treściach** skupiają się programy szkoleniowe?
- Jak potwierdza się wyniki szkoleń?** Do zdobycia jakich poświadczeń lub kwalifikacji oferuje programy szkoleniowe kierownictwo przedsiębiorstwa? W jaki sposób odnosi się wyniki szkoleń do wynagrodzeń i rozwoju kariery?
- Jakie **warunki** oferuje się podczas szkoleń niezbędnych do wykonywania pracy w przedsiębiorstwie (szkolenia w godzinach pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia)?
- Z jakimi organizatorami VET współpracuje przedsiębiorstwo?**

Jeśli to właściwe i możliwe, poproś kierownictwo o powołanie podkomitetu ERZ/RZ-SE, który zajmować się będzie strategią szkoleń i umiejętności w przedsiębiorstwie. Ze względu na dość techniczny charakter dyskusji nieoceniona będzie pomoc zewnętrznego eksperta.



### WSAZÓWKA!

W przypadku gdyby szkolenia i umiejętności stanowiły w twoim przedsiębiorstwie szczególnie ważny temat zabezpieczający przyszłość i możliwość zatrudnienia pracowników, **poproś o ustanowienie konkretnej grupy roboczej ERZ** w tej sprawie.

\*\*\*

IndustriAll Europe i organizacje z nią powiązane służą ci pomocą. Jeśli masz jakieś pytania lub sugestie lub chcesz podzielić się swoimi doświadczeniami, skontaktuj się z:

- ⇒ **Swoim krajowym związkiem zawodowym**
- ⇒ **Koordynatorem IndustriAll Europe pomagającym twojej ERZ lub RZ-SE**
- lub
- ⇒ **Zespołem IndustriAll obsługującym twoje przedsiębiorstwo**

#### **Aline Conchon**

Kierownik wydziału

Punkt kontaktowy w sprawach VET i umiejętności

[aline.conchon@industriall-europe.eu](mailto:aline.conchon@industriall-europe.eu)

+32 488 881 937

#### **Bruno Demaître**

Starszy doradca ds. polityki

Ekspert w sprawach ERZ

[bruno.demaître@industriall-europe.eu](mailto:bruno.demaître@industriall-europe.eu)

+32 476 540 990



## Przeczytaj więcej...

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o naszym związkowym podejściu do szkoleń i rozwijania umiejętności, oto zestawienie stanowisk IndustriAll, które może okazać się przydatne podczas dyskusji w ERZ/RZ-SE.

### Ogólne stanowiska IndustriAll

<i>Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages</i>	Dokument przedstawiający stanowisko (2023) w języku <a href="#">angielskim</a> , <a href="#">francuskim</a> , <a href="#">niemieckim</a>
<i>Ensuring lifelong employability through training for future-proof occupational pathways</i>	Dokument przedstawiający stanowisko (2021) w języku <a href="#">angielskim</a> , <a href="#">francuskim</a> , <a href="#">niemieckim</a>
<i>Training and Education - Boosted EU initiatives on skills</i>	Dokument informacyjny (2020) w języku <a href="#">angielskim</a> , <a href="#">francuskim</a> , <a href="#">niemieckim</a>
<i>First common demand for an individual right to training</i>	Dokument kampanii (2005) w języku <a href="#">angielskim</a>

### Stanowiska IndustriAll dla poszczególnych sektorów

<b>Sektor lotniczy</b>	<i>Demographic change, personnel work and skilled employment in the European aerospace industry</i> Sprawozdanie IndustriAll i podmiotów powiązanych (2017) w języku <a href="#">angielskim</a>
<b>Sektor chemiczny</b>	<i>Europe needs to make its STEM strategy a reality now</i> Wspólne oświadczenie IndustriAll Europe i ECEG (2022) w języku <a href="#">angielskim</a> <i>Sustainable employment and career development in the European chemical sector</i> Ramy działania IndustriAll Europe i ECEG (2017) w języku <a href="#">angielskim</a> <i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i> IndustriAll Europe i ECEG (2015) w języku <a href="#">angielskim</a> <i>Framework agreement on competence profiles for operators and first line supervisors in the chemical industry (addendum)</i> Porozumienie IndustriAll Europe i ECEG (2015) w języku <a href="#">angielskim</a>
<b>Sektor energii elektrycznej</b>	<i>Strengthen the role of national social partners and VET providers to build skills intelligence in the electricity sector</i> Sprawozdanie IndustriAll Europe, EPSU i Eurelectric (2021) w języku <a href="#">angielskim</a> Strzeszczenie w językach <a href="#">EN</a> , <a href="#">ES</a> , <a href="#">FR</a> , <a href="#">HU</a> , <a href="#">IT</a> , <a href="#">RO</a> , <a href="#">SE</a> <i>Skills needs developments, vocational education and training systems in the changing electricity sector</i> IndustriAll Europe, EPSU i Eurelectric (2018) w języku <a href="#">angielskim</a> <i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i>



---

	<p>IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2018) w języku <a href="#">angielskim</a></p> <p><i>A quality framework for traineeships in the European electricity sector</i></p> <p>Porozumienie IndustriAll Europe, EPSU i Eurelectric (2016) w języku <a href="#">angielskim</a></p>
<b>Sektor gazowy</b>	<p><i>Challenges and opportunities for employment in the gas sector in the context of the European energy transition: ensuring a Just Transition for workers</i></p> <p>IndustriAll Europe, EPSU i Eurelectric (2023) w języku <a href="#">angielskim</a></p> <p>Streszczenie w językach <a href="#">EN</a> <a href="#">SV</a> <a href="#">DE</a> <a href="#">ES</a> <a href="#">FR</a> <a href="#">GR</a> <a href="#">NO</a> <a href="#">PL</a> <a href="#">PT</a> <a href="#">RO</a></p>
<b>Sektor metalowy, inżynieryjny i technologiczny (MET)</b>	<p><i>Boosting continuing vocational education &amp; training in the MET industries</i></p> <p>Wspólne stanowisko IndustriAll Europe i Ceemet (2021) w językach <a href="#">angielskim</a>, <a href="#">francuskim</a>, <a href="#">niemieckim</a></p> <p><i>European Alliance for Apprenticeships' renewed pledge: Robust MET industries require future-proof apprenticeships</i></p> <p>IndustriAll Europe i Ceemet (2021) w językach <a href="#">angielskim</a>, <a href="#">francuskim</a>, <a href="#">niemieckim</a></p> <p><i>Joint priorities on skills/education/training for the new legislative term</i></p> <p>Wspólne stanowisko IndustriAll Europe i Ceernet (2019) w języku <a href="#">angielskim</a></p> <p><i>A Skills Agenda for Europe: no need for New but for Swift action</i></p> <p>Wspólne stanowisko IndustriAll Europe i Ceernet (2017) w języku <a href="#">angielskim</a></p> <p><i>Rethink education, but do it together with industry</i></p> <p>Wspólne stanowisko IndustriAll Europe i Ceernet (2013) w języku <a href="#">angielskim</a></p> <p><i>On permeability between vocational education and training (VET) and higher education</i></p> <p>Wspólne stanowisko IndustriAll Europe i Ceernet (2011) w języku <a href="#">angielskim</a></p> <p><i>Strong focus on high quality vocational education and training requisite for a competitive and sustainable European industrial base</i></p> <p>Wspólne stanowisko IndustriAll Europe i Ceernet (2010) w języku <a href="#">angielskim</a></p>
<b>Sektor celulozowo-papierniczy</b>	<p><i>Recommendations and best practices to attract and retain young people to the pulp and paper industry (EU-funded project "Turn the Page")</i></p> <p>IndustriAll Europe i CEPI (2022) w języku <a href="#">angielskim</a></p>
<b>Sektor stocznioowy</b>	<p><i>Upskilling shipbuilding workforce in Europe</i></p> <p>Finansowany przez UE projekt IndustriAll Europe i SEA Europe (2021) w języku <a href="#">angielskim</a></p>

---

Dodatkowo IndustriAll bierze udział w takich partnerstwach interesariuszy europejskich dotyczących takich jak:

- Pakty na rzecz umiejętności w sektorach [lotniczym](#), [motoryzacyjnym](#), [energochłonnym](#), [mikroelektronicznym](#), [energii z morskich źródeł odnawialnych](#), [stoczniowym](#), [tekstylnym/odzieżowym/skórzanym/obuwniczym](#).
- oraz projekty finansowane przez UE (zwane „modelowymi projektami współpracy sektorowej dotyczącej umiejętności”) w sektorze [energochłonnym](#), [wodorowym](#), [zaopatrzenia kolei](#), [stoczniowym](#), [stalowym](#).

