

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie poprawy skuteczności krajowych dualnych systemów kształcenia

(opinia z inicjatywy własnej)

(2016/C 013/10)

Sprawozdawca: Dorte ANDERSEN

Dnia 19 lutego 2015 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie:

poprawy skuteczności krajowych dualnych systemów kształcenia.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię w dniu 1 września 2015 r.

Na 510. sesji plenarnej w dniach 16 i 17 września 2015 r. (posiedzenie z dnia 16 września) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 206 do 1 (8 osób wstrzymało się od głosu) przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Kryzys ciężko doświadczył młodych Europejczyków w wielu państwach członkowskich, prowadząc do ogromnych kosztów w wymiarze ludzkim, społecznym i ekonomicznym; wyższe bezrobocie młodzieży nie jest jednak niczym nowym i wskazuje na pewne problemy strukturalne, które utrudniają przejście od kształcenia do zatrudnienia.

1.2. Dobrze funkcjonujące systemy kształcenia i szkolenia zawodowego oparte na szkoleniu dualnym mogą pomóc młodym ludziom – także tym pochodzącym ze środowisk w niekorzystnej sytuacji – w łagodniejszym przejściu od etapu edukacji do zatrudnienia.

1.3. EKES podkreśla, że nie istnieje jeden najlepszy model kształcenia dualnego. Chodzi raczej o to, by promować wysokiej jakości systemy dualne, które faktycznie się sprawdzają.

1.4. *Na szczeblu europejskim:*

1.4.1. EKES uważa, że potrzebne jest ogólnoeuropejskie narzędzie kontroli jakości, które oceniałoby postęp i skutki reform przeprowadzanych przez państwa członkowskie w celu usprawnienia systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz systemów dualnych.

1.4.2. EKES zaleca, aby Komisja – we współpracy z właściwymi partnerami – opracowała narzędzia do monitorowania i gromadzenia danych, oceniła praktyki sprawdzające się w państwach członkowskich oraz określiła główne elementy dobrze funkcjonujących systemów dualnych. Celem jest zbadanie i ocenienie skutecznych praktyk, zagwarantowanie jakości systemów szkolenia i podkreślenie korelacji pomiędzy szkoleniem dualnym a zatrudnieniem.

1.4.3. Wysokiej jakości kwalifikacje i umiejętności zawodowe odpowiadające potrzebom rynku pracy będą także w przyszłości stanowić zasadniczy człon rynków pracy i europejskiej konkurencyjności. Toteż EKES proponuje zdefiniowanie europejskich celów dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego oraz systemu dualnego, aby cele te mogły posłużyć jako droga do lepszych perspektyw w dziedzinie zatrudnienia ludzi młodych. Mogłoby to stanowić część odnowionej strategii „Europa 2020” i dlatego EKES zwraca się do Komisji o zbadanie możliwych opcji.

1.4.4. EKES uważa, że unijny cel w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego i zestawianie danych mogą pomóc państwom członkowskim dalej podnosić poziom kształcenia i zagwarantować, by młodzi ludzie wynosili pozytywne doświadczenia z systemu edukacji i kończyli szkoły, posiadając umiejętności potrzebne na rynku pracy.

1.5. Państwa członkowskie oraz partnerzy społeczni:

1.5.1. EKES zaleca państwom członkowskim, które nie posiadają dobrze funkcjonujących systemów dualnych, aby przeanalizowały nakłady związane z utworzeniem takich systemów, porównując je z kosztami i korzyściami w dziedzinie konkurencyjności przedsiębiorstw i w dziedzinie możliwości zatrudnienia młodych osób.

1.5.2. EKES podkreśla znaczenie partnerstwa między szkołami, ośrodkami szkoleniowymi, związkami zawodowymi i kręgami biznesowymi. Partnerzy społeczni odgrywają decydującą rolę na wszystkich etapach dobrze funkcjonujących systemów dualnych (na etapie planowania, realizacji, monitorowania, oceny itd.). Skutecznym instrumentem zwiększania atrakcyjności i poprawy jakości systemów dualnych może być umocnienie i lepsze wykorzystanie dialogu społecznego na wszystkich poziomach.

1.5.3. EKES wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia lub systematycznego weryfikowania systemów rozwoju zawodowego nauczycieli, mentorów i instruktorów zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym – zwłaszcza instruktorów w przedsiębiorstwach, gdyż to od nich w znacznej mierze zależy doskonalenie funkcjonowania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.

1.5.4. EKES podkreśla znaczenie pracodawców i jest przekonany, że pracodawcy – w tym MŚP – bardziej zaangażują się w systemy przyuczania do zawodu, jeżeli systemy te faktycznie będą wychodzić naprzeciw ich potrzebom i jeżeli zostaną zapewnione dobre powiązania ze szkołami. W nadchodzących latach należy skoncentrować się na wdrożeniu systemów dualnych umożliwiających pracodawcom opłacalne zaangażowanie i większy współudział.

1.5.5. EKES zaleca europejskim partnerom społecznym, aby kontynuowali prace w tej dziedzinie, traktując je jako element swojego własnego programu działań.

2. Wprowadzenie – bieżąca sytuacja w Europie

2.1. Kryzys gospodarczy w Europie szczególnie uderzył w młode pokolenie. Bez pracy pozostaje 4,5 mln młodych osób w wieku poniżej 25 roku życia⁽¹⁾, chociaż dla niektórych państw UE wysokie bezrobocie młodzieży nie jest niczym nowym – kryzys je tylko spotęgował. Stopa bezrobocia młodzieży w UE wynosi ponad dwa razy tyle, ile stopa bezrobocia dorosłych: 20,9 % w stosunku do 9,8 %. Około 7 mln młodych Europejczyków nie pracuje, nie kształci się ani nie szkoli (tzw. młodzież NEET)⁽²⁾. Przy raczej słabych krótkoterminowych perspektywach gospodarczych bezrobocie młodzieży osiągnęło w niektórych państwach członkowskich skrajnie wysoki poziom, co powoduje ogromne koszty w wymiarze ludzkim, społecznym i ekonomicznym.

2.2. Przed kryzysem bezrobocie młodzieży również było na wyższym poziomie niż bezrobocie dorosłych. Wskazuje to na strukturalny problem z zapewnieniem bliższych powiązań między systemami kształcenia i szkolenia a rynkami pracy. Kolejnym argumentem przemawiającym za tym twierdzeniem jest fakt, że w wielu krajach, mimo wysokiego bezrobocia młodzieży, pracodawcy i tak mają problem ze znalezieniem pracowników posiadających odpowiednie umiejętności.

2.3. Sytuacja ta wymaga nowego podejścia, które poprawi fundamenty dla zatrudnienia i wzrostu gospodarczego poprzez rozwijanie wysokiej jakości umiejętności i kwalifikacji zawodowych, odpowiadających potrzebom rynku pracy, oraz poprzez dobrze funkcjonujące rynki pracy.

2.4. Jeśli chodzi o doświadczenia z wprowadzaniem młodych ludzi na rynek pracy, poszczególne państwa członkowskie UE znacznie się między sobą różnią.

⁽¹⁾ Eurostat, marzec 2015 r., bezrobocie młodzieży – fakty i liczby.

⁽²⁾ Eurostat [tesem150], 2014.

2.5. W wielu krajach większość pracowników sektora prywatnego to osoby z wykształceniem zawodowym, znaczny ich odsetek zatrudniony jest także w niektórych częściach sektora publicznego. Obecnie około połowa uczniów szkół średnich II stopnia w całej Europie jest objęta programem kształcenia i szkolenia zawodowego i około jedna czwarta z nich korzysta z łączonych programów obejmujących zarówno naukę w szkole, jak i uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy⁽³⁾. Jednak najważniejsze wyzwania to uatrakcyjnienie oferty kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez podniesienie jej jakości i dopasowanie jej do potrzeb rynku pracy.

2.6. W licznych opiniach⁽⁴⁾ EKES podkreślał znaczenie stworzenia odpowiednich warunków dla młodzieży, aby przez zapewnienie możliwości korzystania z różnych form szkolenia dualnego w ramach wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) ułatwić młodym ludziom przejście od kształcenia do zatrudnienia.

2.7. EKES uważa, że ważne jest utrzymanie dynamiki i zadbanie o to, by poszczególne państwa członkowskie we współpracy z partnerami społecznymi dostosowały swe systemy kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez włączenie do nich elementów systemów dualnych.

3. Rozumienie definicji – systemy dualne w Europie

3.1. Niniejsza opinia koncentruje się na zagadnieniu systemów dualnych w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Szkolenie dualne jest ogólnym pojęciem obejmującym różne modele krajowe. Według Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) system dualny to takie kształcenie lub szkolenie, które łączy okresy nauki w szkole lub ośrodku szkoleniowym oraz w miejscu pracy. Dualność odnosi się z jednej strony do modeli uczenia się (w szkołach lub ośrodkach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz w firmach szkolących, na których spoczywa część obowiązków w zakresie zapewnienia szkoleń teoretycznych i praktycznych), a z drugiej strony do dwóch typów podmiotów zapewniających szkolenie (podmioty publiczne i prywatne).

3.2. We wszystkich państwach członkowskich istnieją systemy, które uwzględniają aspekt szkolenia w miejscu pracy, ale ich jakość, wyniki i upowszechnienie różnią się⁽⁵⁾. Dla przykładu: Jak dużo czasu przeznaczają na naukę w miejscu pracy? Czy podpisuje się umowę między uczniem i pracodawcą? Czy uczeń dostaje jakieś wynagrodzenie? Jaka jest rola partnerów społecznych?

3.3. Nie istnieje jedyny albo najlepszy model systemu dualnego; tworzenie takiego systemu często zależy od wielu czynników gospodarczych i społecznych.

3.4. Obecnie istnieją trzy dominujące modele kształcenia i szkolenia zawodowego:

- Przyuczanie do zawodu, które obejmuje szkolenie w przedsiębiorstwie przeplatane z nauką w szkole i prowadzi do uzyskania kwalifikacji uznawanych na poziomie krajowym. Pracodawcę łączy na ogół stosunek umowny z uczniem zawodu, który otrzymuje wynagrodzenie (taki system funkcjonuje w Austrii, Danii i w Niemczech).
- Kształcenie i szkolenie zawodowe w szkole połączone ze szkoleniem w miejscu pracy. Ta forma obejmuje krótsze okresy szkolenia w miejscu pracy (np. staże, praktyki zawodowe) jako obowiązkowy lub nieobowiązkowy element programu kształcenia i szkolenia zawodowego i prowadzi do uzyskania formalnych kwalifikacji.
- Programy realizowane w szkołach.

3.5. Hasłem przewodnim są bliskie powiązania z miejscem pracy oraz synergia, jakie należy budować między uczniem, podstawami teoretycznymi oraz praktycznym uczeniem się i rozwojem w miejscu pracy.

⁽³⁾ Komisja Europejska, sprawozdanie na temat kształcenia i szkolenia z listopada 2014 r.

⁽⁴⁾ Przykładowo:

— Opinia „Uatrakcyjnienie oferty pomaturalnego kształcenia i szkolenia zawodowego” (Dz.U. C 68 z 6.3.2012, s. 1).

— Opinia „Ramy jakości dla staży” (Dz.U. C 214 z 8.7.2014, s. 36).

— Opinia „Szanse młodzieży na zatrudnienie – dostosowanie szkoleń do potrzeb przemysłu w dobie oszczędności” (Dz.U. C 311 z 12.9.2014, s. 7).

— Opinia „Środki na rzecz zatrudnienia młodzieży – sprawdzone rozwiązania” (Dz.U. C 424 z 26.11.2014, s. 1).

⁽⁵⁾ Badanie Parlamentu Europejskiego, Dual education: a bridge over troubled waters, czerwiec 2014 r.

4. Kontekst polityki europejskiej

4.1. W dniach 27–28 czerwca 2013 r. ⁽⁶⁾ Rada Europejska uzgodniła nową strategię na rzecz zwalczania bezrobocia osób młodych, w tym cel polegający na wspieraniu „wysokiej jakości przyuczania do zawodu i uczenia się poprzez praktykę”. 22 państwa członkowskie otrzymały zalecenia dla poszczególnych krajów dotyczące dostosowania ich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Chodzi o to, by położyć większy nacisk na komponenty szkolenia związane z uczeniem się ludzi młodych poprzez praktykę w miejscu pracy oraz na wysokiej jakości przyuczanie ich do zawodu.

4.2. Na poziomie UE podjęto szereg działań. Na przykład przyjęto gwarancję dla młodzieży, przeznaczono środki z EFS na rozwój przyuczania do zawodu na poziomie krajowym, w tym na system dualny, jak również utworzono europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego.

4.3. W kontekście swych ram działań na rzecz zatrudnienia młodzieży ⁽⁷⁾ z czerwca 2013 r. europejscy partnerzy społeczni podkreślili także wartość modeli uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy, takich jak systemy dualne.

4.4. W ramach przeglądu komunikatu z Brugii prezydencja łotewska poparła pięć celów. Pierwszym z tych celów będzie propagowanie uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy ze szczególnym uwzględnieniem szkolenia poprzez przyuczanie do zawodu ⁽⁸⁾.

5. Dualne systemy jako sposób na budowanie mostów prowadzących do życia zawodowego

5.1. Analizy Cedefopu i Komisji Europejskiej wskazują przykładowo na pozytywną korelację między kształceniem i szkoleniem zawodowym opartym na systemach dualnych a zatrudnieniem młodych ludzi ⁽⁹⁾.

5.2. Doświadczenie i liczby mówią same za siebie. Kraje z odpowiednimi i atrakcyjnymi systemami kształcenia i szkolenia zawodowego opartymi na szkoleniu dualnym osiągają lepsze wyniki, jeśli chodzi o wprowadzanie młodych ludzi na rynek pracy. Niektóre kraje, takie jak Austria, oferują także dobre przykłady szkoleń dla młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, takie jak pomoc w wykonywaniu pracy czy też „siatki bezpieczeństwa” dla uczniów zawodu.

5.3. Dobrze funkcjonujący system dualny to dla młodych ludzi okazja do zdobycia wstępnego doświadczenia zawodowego, które w efekcie zwiększa ich atrakcyjność dla przedsiębiorstw i przyszłych pracodawców. W Niemczech ponad 2/3 uczniów po przyuczeniu do zawodu pozostaje u tego samego pracodawcy ⁽¹⁰⁾. Dane z Danii ⁽¹¹⁾ pokazują, że uczniowie, którzy ukończyli cykl kształcenia i szkolenia zawodowego, po zwolnieniu najszybciej znajdują nową pracę, a spora ich grupa zakłada własne firmy.

5.4. Wiele młodych osób i rodziców nie postrzega jednak kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przyuczania do zawodu za równie atrakcyjne jak kształcenie akademickie lub uważa je za typową ścieżkę dla pracowników fizycznych. Często zapomina się przy tym o tzw. wiedzy konkurencyjnej, którą można zdobyć dzięki szkoleniu dualnemu. W ten sposób młodzi ludzie nie mają tylko jednej ścieżki kariery zawodowej, ale zdobywają wiedzę konkurencyjną, którą mogą stale rozwijać.

5.5. Dlatego unijny cel dotyczący udziału uczniów w programach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz w systemach dualnych powinien zostać ujęty w przeglądzie strategii „Europa 2020”. Tym sposobem bardziej zaakcentowano by istotną cechę systemów dualnych i przyuczania do zawodu, a mianowicie zwiększanie zdolności do zatrudnienia oraz włączenie społeczne. Tym sposobem bardziej zaakcentowano by istotną cechę systemów dualnych i przyuczania do zawodu, a mianowicie zwiększanie zdolności do zatrudnienia oraz włączenie społeczne.

5.6. Jako że udowodniono, iż istnieje pozytywna korelacja pomiędzy tymi systemami szkolenia a zatrudnieniem, docelową wartość należy ustalić na wysokim poziomie i należy uwzględnić przy tym przyszłe zapotrzebowanie rynku pracy na wyszkolonych pracowników o średnich kwalifikacjach.

⁽⁶⁾ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-104-2013-EXT-1/pl/pdf>

⁽⁷⁾ https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment_1.pdf

⁽⁸⁾ Konkluzje prezydencji ze szczytu w Rydze z dnia 22 czerwca 2015 r.

⁽⁹⁾ Dla przykładu: Cedefop, Labour market outcomes of VET in Europe 2013; Komisja Europejska, monitor kształcenia i szkolenia za rok 2014; OECD, Learning for Jobs, reviews of VET 2010.

⁽¹⁰⁾ Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (DIHK), Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, niemiecki Instytut Badań Rynku Pracy i Zawodów (IAB), niemiecki Federalny Urząd Statystyczny, dane z 2013 r.

⁽¹¹⁾ <http://www.da.dk/bilag/AMR09%2CArbejdsmarkedsrapport%202009.pdf>

5.7. Szkoły, ośrodki szkoleniowe i przedsiębiorstwa, partnerzy społeczni i politycy muszą podjąć wspólne wysiłki, aby poprawić wizerunek i zwiększyć atrakcyjność tego modelu. Szkoły i ośrodki szkoleniowe realizujące kształcenie i szkolenie zawodowe powinny lepiej dostosowywać się do zmieniających się potrzeb gospodarki i rynku pracy. Można zachęcać do konkursów umiejętności i stymulować wzory do naśladowania, promując w ten sposób umiejętności lub szkoły i inspirując młodzież. Dodatkowym sposobem na poprawę wizerunku tych systemów jest otwarcie możliwości kontynuacji nauki w szkołach wyższych, aby przyuczanie do zawodu nie było traktowane przez uczniów i rodziców jako ślepa uliczka edukacji. Ponadto warto by w większym stopniu objąć te systemy unijnymi programami mobilności takimi jak Erasmus+.

5.8. Dobre poradnictwo oraz doradztwo zawodowe prowadzone na wczesnym etapie mają zasadnicze znaczenie dla lepszego zrozumienia i wizerunku systemów dualnych.

5.9. Również nauczyciele odgrywają dużą rolę w poprawie wizerunku systemów dualnych i bezpośrednio oddziałują na to, jak młodzież postrzega kształcenie i szkolenie zawodowe. Jednocześnie bycie nauczycielem zawodu powinno być traktowane jako atrakcyjna propozycja. Aby tak było, nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego powinni stale doskonalić swoje umiejętności zawodowe i dydaktyczne, dbając o współpracę między szkołami a przedsiębiorstwami. W ten sposób nauczyciele będą na bieżąco orientować się, jakie są aktualne wymogi pracodawców, nowe technologie i metody pracy.

5.10. Podstawowym wymogiem dotyczącym zapewnienia jakości systemu dualnego powinno być zaangażowanie w tym systemie wykwalifikowanych i zmotywowanych pracowników, którzy pełniliby rolę dydaktyków lub rolę instruktorów w przedsiębiorstwie. Większy nacisk należy położyć na odpowiedzialność instruktorów w przedsiębiorstwach. Jakość uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy mogłaby podnieść jaśniejszy i bardziej szczegółowy opis zdobywanych kompetencji.

6. Stałe, oparte na dowodach monitorowanie i ocena systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz strategii w tym zakresie

6.1. Przeprowadzono już wiele badań, które przykładowo wskazują na to, że dualne systemy Niemiec, Szwajcarii i Austrii dobrze funkcjonują i zapewniają młodym ludziom odpowiednie wykształcenie i dobry start w życie zawodowe. Jednak nie można mówić o jedynym i najlepszym modelu. Chodzi raczej o to, by wskazać te struktury i praktyki, które faktycznie się sprawdzają.

6.2. Bardziej przejrzyste informacje na temat motywacji, treści programów i wyników ułatwiłyby określenie kluczowych elementów dobrze funkcjonujących systemów dualnych. Większość państw członkowskich oraz Cedefop gromadzą dane dotyczące zdolności do zatrudnienia wśród absolwentów kursów kształcenia i szkolenia zawodowego. Dane te można by wykorzystać także do usprawnienia systemów – w tym systemu dualnego.

6.3. Wskaźnik udziału w „uczeniu się poprzez praktykę w miejscu pracy” mogłoby zostać wykorzystany jako zmienna w unijnym poziomie odniesienia, jeśli chodzi o zdolność do zatrudnienia. Europejski poziom odniesienia dla szkolenia dualnego mogłoby podkreślać korelację pomiędzy takimi systemami szkolenia i zatrudnieniem młodych ludzi. Dane dla takiego poziomu odniesienia można by gromadzić co roku w ramach badania aktywności ekonomicznej ludności.

6.4. We współpracy z Cedefop, Eurostat (Eurobarometr) mogłoby przeprowadzać bardziej systematyczne badania dotyczące młodych osób kończących kształcenie i szkolenie zawodowe oraz posiadających umiejętności, na które jest zapotrzebowanie, jak również badania mające na celu ustalenie, na ile szkolenie dualne w przedsiębiorstwach pomogło tym osobom w nabyciu danych umiejętności.

6.5. Przydatne może być zestawienie porównywalnych danych krajowych, na podstawie których można ocenić wyniki poszczególnych państw w odniesieniu do wdrażania różnych systemów dualnych w Europie i rezultaty funkcjonowania tych systemów. Cedefop, Eurostat oraz Komisja gromadzą już dane w ramach ET 2020 i strategii kopenhaskiej, lecz aby poprawić skuteczność i jakość krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, UE potrzebuje spójnego narzędzia, które uwzględni postęp oraz skutki reform przeprowadzanych aktualnie w wielu państwach członkowskich.

EKES proponuje, aby to narzędzie badania jakości obejmowało przynajmniej następujące zagadnienia strategiczne:

— W jaki sposób i dlaczego systemy dualne prowadzą do większego zatrudnienia?

- Czy systemy dualne łagodzą napięcia na rynku pracy, np. skracają okresy bez pracy i poprawiają dopasowanie podaży umiejętności i zapotrzebowania na nie?
- W jaki sposób szkolenie dualne może prowadzić do większej mobilności, tak wewnątrzsektorowej, jak i międzysektorowej?

6.6. Jako podstawę do bardziej jakościowych analiz można by wykorzystać osadzony w ramach czasowych zbiorów względnie prostych parametrów, który jednocześnie może służyć do monitorowania zmian, jakie zachodzą w poszczególnych krajach w ramach dostosowywania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do zasad i korzyści systemu dualnego. Tego rodzaju platforma danych mogłaby też być wykorzystywana w działaniach europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego oraz w pracach nad ramami odniesienia EQAVET.

7. Lepsze funkcjonowanie krajowych systemów dualnych i włączenie przedsiębiorstw

7.1. Istnieje jeszcze wiele wyzwań, których do tej pory nie potraktowano poważnie, związanych na przykład z jakością szkolenia i z powiązaniem z przedsiębiorczością.

7.2. Przyuczanie do zawodu odgrywa ważną rolę w zaspokajaniu zapotrzebowania przedsiębiorstw na umiejętności, pomagając jednocześnie młodym osobom wejść na rynek pracy. Przyuczanie do zawodu niesie ze sobą liczne korzyści dla pracodawców; zalicza się do nich lepsze dopasowywanie umiejętności za sprawą szkoleń wewnątrzzakładowych, nową wiedzę i perspektywę. Prawdziwe przyuczenie do zawodu pociąga za sobą liczne prawa i obowiązki wszystkich zaangażowanych stron.

7.3. Przedsiębiorstwa muszą traktować je jak inwestycję w przyszłe wykwalifikowane zasoby ludzkie, przyjmując na siebie obowiązek faktycznego wyszkolenia młodej osoby. Jeżeli jednak przedsiębiorstwa – w tym MSP – mają traktować przyuczanie do zawodu w kategoriach inwestycji, trzeba je aktywniej zaangażować w te systemy, również w opracowywanie programów nauczania.

7.4. Niektórzy pracodawcy obawiają się, że koszt szkolenia ucznia zawodu może być wyższy od wynikających z tego korzyści, ale trzeba zmienić to nastawienie. Analiza kosztów i korzyści wykonana w Szwajcarii wskazuje, że wydajny udział ucznia zawodu przewyższa koszty szkolenia (włącznie z wynagrodzeniem ucznia) o ponad 6 tys. EUR na okres przyuczenia jednej osoby do zawodu⁽¹²⁾; także BusinessEurope przeprowadza aktualnie analizę kosztów i korzyści przyuczania do zawodu.

7.5. W niektórych krajach utworzono fundusze służące dzieleniu obciążeń: przedsiębiorstwa wpłacają do funduszu określoną kwotę, aby zrekompensować godziny spędzone w szkole lub koszty transportu. W Danii jest pobierana odpowiednia składka (*arbejdsgivernes uddannelsesbidrag*). W Austrii przedsiębiorstwa otrzymują premię za każdego przeszkolonego ucznia, który otrzymał dobrą ocenę. W austriackim regionie Vorarlberg istnieje model podziału obciążeń, w ramach którego firmy wpłacają 0,2 % wynagrodzenia osób przyuczających się do funduszu szkoleniowego. Po 18 miesiącach dokonuje się oceny szkoleń, a przedsiębiorstwa zapewniające dobre przeszkolenie otrzymują premię.

7.6. Koszty i korzyści w poszczególnych sektorach i w ramach różnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego mogą jednak być różne. Dlatego konieczna jest nieustanna ocena krajowych systemów szkolenia, które w miarę potrzeb trzeba dostosowywać, tak aby przyczyniały się do zwiększenia konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw. Pod tym względem pomoc państwom członkowskim mogą również bardziej porównywalne i dobrej jakości narzędzia oceny.

7.7. Równie ważne jest zapewnienie dobrej jakości oraz ocena systemów przyuczania do zawodu i systemów dualnych, w tym warunków pracy, i w tym obszarze znaczącą rolę mogą odegrać partnerzy społeczni. Przede wszystkim partnerów społecznych trzeba zaangażować w opracowanie krajowych przepisów dotyczących dualnych systemów szkolenia. Jednocześnie partnerzy społeczni za pomocą odpowiednich praktyk w dziedzinie negocjacji zbiorowych mogą pomóc zapewnić dobrą jakość systemów przyuczania do zawodu i innych systemów uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy. Także związki zawodowe i przedstawiciele związków mogą wnieść większy wkład w szkolenie i poprawę sytuacji młodych ludzi w ramach przedsiębiorstwa.

Bruksela, dnia 16 września 2015 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Henri MALOSSE

⁽¹²⁾ Stefan C. Wolter, Uniwersytet w Bernie, „Apprenticeship Training Can Be Profitable for Firms and Apprentices Alike” (Szkolenie poprzez przyuczenie do zawodu może być w równym stopniu opłacalne dla firm i uczniów zawodu), EENEE Policy Brief 3/2012, listopad 2012 r.