

Warszawa, dnia 22 lipca 2021 r.

## STANOWISKO

### **Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor Żywności Wysokiej Jakości dotyczące inicjatywy pn. „Umiejętności osób dorosłych – indywidualne rachunki szkoleniowe: narzędzie służące poprawie dostępu do szkoleń”**

w ramach projektu „Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor Żywności Wysokiej Jakości”  
UDA-POWR.02.12.00-IP.09-00-006/18

Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor Żywności Wysokiej Jakości stanowi forum wymiany informacji o potrzebach i wymaganiach dotyczących zarówno kwalifikacji, jak i kompetencji pracowników wszystkich szczebli produkcji w sektorze żywnościowym, z uwzględnieniem pracodawców, przedstawicieli edukacji formalnej i nieformalnej oraz rynku pracy. Celem działania Rady jest zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych w Sektorze.

Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor Żywności Wysokiej Jakości z zadowoleniem przyjmuje wstępną ocenę skutków inicjatywy pn. „Umiejętności osób dorosłych – indywidualne rachunki szkoleniowe: narzędzie służące poprawie dostępu do szkoleń”. Zapewnienie wszystkim dostępu do wysokiej jakości możliwości uczenia się przez całe życie to prawo określone jako pierwsza zasada europejskiego filaru praw socjalnych. Ważną inicjatywą w tym zakresie może być propozycja Komisji Europejskiej dotycząca indywidualnych rachunków szkoleniowych.

Przyjmuje się, że niezbędne jest zapewnienie równego dostępu do uczenia się wszystkim dorosłym pracownikom, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Proces uczenia się dorosłych jest kluczowym czynnikiem zapewniającym dobrze funkcjonujący rynek pracy z konwergencją między umiejętnościami pracowników a potrzebami pracodawców. Uczenie się dorosłych jest ważne dla rozwoju zawodowego i osobistego danej jednostki oraz społeczeństwa, jest również ważnym czynnikiem wzmacniającym ścieżki kariery, wskaźnik zatrudnienia i rekrutację w obszarach, w których brakuje siły roboczej. Dodatkowo należałoby przygotować mierniki oceny i walidacji kształtowanych umiejętności poprzez zapewnienie, z jednej strony, dostosowania między rynkiem pracy a inicjatywami w zakresie podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania, a z drugiej strony uznawania uprawnień, a także możliwością ich przenoszenia, aby umożliwić przenoszenie kwalifikacji między miejscami pracy i krajami. Proces identyfikacji, dokumentowania, oceny i certyfikacji nowo nabytych umiejętności osób korzystających z indywidualnych rachunków szkoleniowych miałby ogromne znaczenie dla *life-long-learning*. Jest to przede wszystkim niezbędne dla samych uczestników, ponieważ zwiększa się ich autorefleksja (świadomość własnych

możliwości), pewność siebie, motywacja do nauki, zarządzanie karierą ścieżki itd. Dla dostawców usług zapewnia się im informację zwrotną na temat jakości ich szkolenia.

Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor Żywności Wysokiej Jakości Polskiej Federacji Producentów Żywności przedstawia poniżej postulaty dla Komisji Europejskiej:

- Inicjatywa powinna uwzględniać obecne praktyki w państwach członkowskich, aby zapewnić, że inicjatywa Komisji Europejskiej będzie wspierać i wzmacniać obecne praktyki krajowe. Dodatkowo Komisja Europejska powinna przewidywać sposób ustanowienia mechanizmów współpracy i zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron w projektowanie i wdrażanie tego systemu w UE (interesariuszy poradnictwa zawodowego, partnerów społecznych reprezentujących pracowników i pracodawców, organizacje społeczeństwa obywatelskiego (reprezentujące obywateli/uczniów i organizacje społeczeństwa obywatelskiego jako dostawcy usług edukacyjnych) oraz innych dostawców usług edukacyjnych i szkoleniowych);
- Uczestnictwo w uczeniu się dorosłych jest niezbędne dla wszystkich pracowników zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym oraz na wszystkich poziomach edukacji. Uważamy jednak, że ważne jest, aby inicjatywa Komisji Europejskiej koncentrowała się na zapewnieniu lepszego dostępu do uczenia się grupom osób o niskich kwalifikacjach i w sektorach z deficytem wyszkolonych pracowników;
- Ważne jest, aby inicjatywa Komisji Europejskiej nie zwalniała pracodawców i rządów krajowych z odpowiedzialności za zapewnienie kształcenia dorosłych pracowników i bezrobotnych. Obowiązek pracodawców w zakresie rozwijania i utrzymywania umiejętności swoich pracowników oraz zobowiązanie rządów krajowych w stosunku do bezrobotnych pracowników są kluczowymi czynnikami dobrze funkcjonującego rynku pracy. Należy zdecydowanie również wziąć pod uwagę związek między pracodawcą a zapewnionym szkoleniem, w przeciwnym razie istnieje ryzyko zniesienia odpowiedzialności za szkolenie z pracodawców na pracowników, co może być nieefektywne, zwłaszcza w przypadku grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, które najbardziej odczuwają innowacyjność, przed którą stoi obecnie rynek pracy;
- Proponowane indywidualne rachunki szkoleniowe powinny poprawiać dostęp do szkoleń tym osobom, które najbardziej potrzebują szkolenia, które często są poza rynkiem pracy i w związku z tym potrzebują odpowiedniego podniesienia kwalifikacji lub przekwalifikowania, aby uzyskać dostęp do rynku pracy. Szczegółowe przepisy powinny dotyczyć osób, które najbardziej potrzebują szkolenia, tj. osób dorosłych o niskich kwalifikacjach, bezrobotnych, pracowników z miejscem pracy o wysokim ryzyku automatyzacji w wyniku transformacji cyfrowej;
- Wydaje się, że rodzaj umowy o pracę powinien mieć wpływ na dostęp do szkoleń: pracownicy o niestandardowych umowach powinni otrzymać większe wsparcie niż pracownicy w pełnym wymiarze czasu pracy.

- Kształcenie dorosłych powinno być powszechnym prawem indywidualnym każdej jednostki i dobrem publicznym, ale nie powinno być obowiązkowe;
- Powiązanie szkoleń z zasiłkami dla bezrobotnych może przynieść efekt przeciwny do zamierzonego, czerpanie korzyści z państwa opiekuńczego nie powinno być uzależnione od zaangażowania w szkolenia, procesy edukacji i szkoleń powinny być motywowane, a nie postrzegane jako forma penalizacji. Biorąc pod uwagę fakt, że we wszystkich krajach UE osoby dorosłe z niskim poziomem wykształcenia rzadziej podejmują szkolenia niż osoby o wysokim poziomie wykształcenia osoby te są bardziej narażone na pracę wymagającą niskich kwalifikacji. Osoby uczestniczące w tych szkoleniach powinny skorzystać z płatnego czasu od pracy, aby uczęszczać na kursy doszkalające;
- Komisja Europejska mogłaby również uwzględnić szerszy zakres motywacji uczenia się przez całe życie. Wiele osób nie korzysta z szkoleń związanych *stricto* z świadczoną pracą, ale z innych zainteresowań takich jak działalność obywatelska (w tym wolontariat), tworzenie rękodzieł, hobby. Działania te przynoszą szersze korzyści społeczeństwu, które może przybierać różne formy: od poprawy włączenia społecznego, dobrostanu, zdrowia jednostek, a także zwiększanie zainteresowania uczeniem się przez całe życie. Przyczynić się to może w znacznym stopniu do mobilności społecznej danej osoby.

Wierzymy, że możliwość dostępu i korzystania z indywidualnych kont szkoleniowych w całej UE może silnie zachęcać do mobilności. Jeśli obywatel przenosi się z jednego państwa członkowskiego do drugiego, powinien mieć dostęp do indywidualnych rachunków szkoleniowych na podstawie miejsca zamieszkania, a nie narodowości. Mobilność i przemieszczanie są szczególnie istotne dla umiejętności i kompetencji cyfrowych, ponieważ niektóre państwa członkowskie mają większą wiedzę specjalistyczną, a także większe możliwości uczenia się w dziedzinie edukacji cyfrowej.

Sektorowa Rada ds. Kompetencji  
Sektor Żywności Wysokiej Jakości

**Przygotowała:** *Mielna Bodych-Biernacka* – Ekspert Grupy roboczej ds. legislacji; projekt został przyjęty przez Grupę roboczą ds. legislacji na spotkaniu w dniu 23.06.2021 r.