

Efektywność wsparcia udzielonego
ze środków Krajowego Funduszu
Szkoleniowego w woj. podlaskim
w latach 2017-2018

REDAKCJA NAUKOWA:

DR ALEKSANDRA KUŹMIŃSKA-HABERLA

ZESPÓŁ AUTORSKI:

ARTUR KOTLIŃSKI

MAGDALENA ROMANIECKA

KAROLINA WOŁOWSKA

KAMIL PLUTA

MARCIN HABERLA

COPYRIGHT © BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU, BIAŁYSTOK 2019

ISBN 978-83-62258-82-6

Druk:

AGENCJA WYDAWNICZA EKOPRESS

Spis treści

1. Wstęp	8
2. Metodologia badania	9
3. Kryteria doboru uczestników badania	13
4. Opis przebiegu badania	16
5. Wnioski z analizy desk research	17
5.1. Kształcenie dorosłych w świetle potrzeb rynku pracy oraz rozwoju kraju i województwa (analiza dokumentów strategicznych).....	17
5.2. Uczestnictwo dorosłych Polaków w edukacji	28
5.3. Regulacje prawne dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego ...	38
5.4. Procedura realizacji wsparcia ze środków KFS	42
5.4.1. Nabór wniosków	42
5.4.2. Rozpatrzenie wniosków	47
5.4.3. Na co nie można przeznaczyć środków	48
5.4.4. Kto nie może skorzystać z KFS	50
5.4.5. Rozliczenie dofinansowania	51
5.4.6. Zwrot otrzymanego dofinansowania	52
5.5. Doświadczenia w realizacji KFS w innych regionach – województwo pomorskie oraz dolnośląskie	56
5.6. Wykorzystanie KFS w województwie podlaskim	59
5.6.1. Krótka charakterystyka województwa	59
5.7. Zapotrzebowanie na zawody i kompetencje w województwie podlaskim	74
5.8. Wykorzystanie środków KFS w województwie podlaskim w latach 2017-2018	86
5.9. Analiza porównawcza – województwo podkarpackie	103
5.10. Analiza porównawcza – województwo warmińsko-mazurskie	110

5.11. KFS w opiniach pracodawców z innych regionów – województwo pomorskie oraz dolnośląskie	117
6. Odpowiedzi na pytania i szczegółowe wyniki badania	120
6.1. Badania jakościowe.....	120
6.1.1. Procedura naboru wniosków od pracodawców o dofinansowanie wsparcia ze środków KFS	120
6.1.2. Powody odrzucenia wniosków pracodawców o dofinansowanie ze środków KFS.....	124
6.1.3. Korzystanie ze środków rezerwy	126
6.1.4. Działania podejmowane przez PUP w zakresie określenia zapotrzebowania na zawody na rynku pracy, badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS, promocji KFS oraz konsultacji i poradnictwa dla pracodawców	127
6.1.5. Badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS.....	129
6.1.6. Promocja KFS.....	130
6.1.7. Konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS	135
6.1.8. Ocena przez pracodawców wsparcia udzielonego ze środków KFS, w tym dostępność informacji o KFS, współpraca z PUP, procedura przyznawania wsparcia ze środków KFS, trudności przy ubieganiu się o środki KFS	136
6.1.9. Napotkane problemy i trudności przy ubieganiu się o środki KFS.....	141
6.1.10. Potrzeby szkoleniowe pracodawców i ich polityka szkoleniowa	144
6.1.11. Jakość i trafność usług świadczonych pracodawcom finansowanych ze środków KFS	148
6.1.12. Kryteria wyboru instytucji, które świadczyły usługi finansowane ze środków KFS oraz ocena współpracy pracodawców z tymi instytucjami.....	149
6.1.13. Przydatność nabytych kompetencji pracowników i/lub własnych pracodawcy w ramach udzielonego wsparcia ze środków KFS w odniesieniu do rozwoju firmy.....	151

6.2.	Badanie ilościowe z pracodawcami	155
6.2.1.	Korzystanie ze środków KFS	155
6.2.2.	Współpraca z instytucjami świadczącymi usługi finansowane ze środków KFS.....	167
6.2.3.	Refundacja kosztów	170
6.2.4.	Wpływ KFS na poszerzenie działalności firmy.....	177
6.2.5.	Polityka szkoleniowa pracodawców.....	179
6.2.6.	Zadowolenie z funkcjonowania KFS	182
6.3.	Badanie z urzędami pracy	187
6.4.	Wyniki badania z pracownikami	195
7.	Studia przypadków.....	204
8.	Podsumowanie.....	209
9.	Wnioski i rekomendacje.....	213
10.	Bibliografia	217
11.	Spis wykresów, tabel i map.....	219
12.	Słownik pojęć	224

1. Wstęp

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to system wsparcia kształcenia ustawicznego pracodawców oraz pracowników. Jego główny cel to zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu m.in. posiadania kompetencji, które są nieadekwatne do wymagań rynku pracy. Ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego mogą korzystać wszyscy pracodawcy¹, którzy chcą podnieść kompetencje swoje lub swoich pracowników.

Badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim miało na celu analizę oraz ocenę uzyskanych informacji, danych oraz opinii, których głównym źródłem będą powiatowe urzędy pracy, pracodawcy korzystający z KFS w analizowanym okresie oraz uczestnicy szkoleń. Przyjmuje się, że „efektywność” polega na porównaniu zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów lub oddziaływania przedsięwzięcia. Badanie odnosiło się do efektywności ex post rozumianej jako rezultaty oraz opinie na temat konkretnych działań finansowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Badanie efektywności wsparcia udzielonego przez poszczególne powiatowe urzędy pracy i wyciąganie wniosków na poziomie wojewódzkim pozwoliło na stworzenie obrazu ilustrującego działania tego funduszu, a co za tym idzie na jego zmiany w celu zapewnienia jak najlepszych rezultatów w przyszłych działaniach.

Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku przeprowadził badanie efektywności wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego na terenie województwa podlaskiego. Badanie zostało przeprowadzone w okresie lipiec-wrzesień 2019 r.

¹ Pracodawca to jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika (art.2 ust.1 pkt. 25 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

2. Metodologia badania

Głównymi celami badania były: 1. Analiza i ocena efektywności działań podejmowanych przez powiatowe urzędy pracy w województwie podlaskim w latach 2017-2018 w zakresie wsparcia pracodawców ze środków KFS, 2. Analiza i ocena wykorzystania środków KFS przez pracodawców, którzy skorzystali z dofinansowania ze środków KFS w woj. podlaskim w latach 2017-2018 w kontekście zmian w firmie.

Szczegółowe cele badawcze to:

1. Analiza i ocena wydatkowania środków KFS w ramach limitu i rezerwy KFS w każdym powiecie województwa podlaskiego w odniesieniu do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców.
2. Analiza procedury naboru wniosków od pracodawców o dofinansowanie wsparcia ze środków KFS wraz z ewentualnymi rekomendacjami w zakresie kierunku zmian.
3. Powody odrzucenia wniosków pracodawców o dofinansowanie ze środków KFS.
4. Analiza i efekty działań podejmowanych przez PUP w zakresie:
 - a) określenia zapotrzebowania na zawody na rynku pracy;
 - b) badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS;
 - c) promocji KFS;
 - d) konsultacji i poradnictwa dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.
5. Trudności PUP przy realizacji zadań związanych z udzieleniem wsparcia ze środków KFS.
6. Charakterystyka pracodawców i ich pracowników, którzy uzyskali wsparcie ze środków KFS oraz rodzaju otrzymanego wsparcia.
7. Ocena przez pracodawców wsparcia udzielonego ze środków KFS, w tym dostępność informacji o KFS, współpraca z PUP, procedura przyznawania wsparcia ze środków KFS, trudności przy ubieganiu się o środki KFS.
8. Analiza i ocena jakości i trafności usług świadczonych pracodawcom finansowanych ze środków KFS.
9. Ocena dostępności na rynku usług, które mogą być finansowane ze środków KFS w odniesieniu do potrzeb pracodawców.

10. Analiza kryteriów wyboru instytucji, które świadczyły pracodawcy usługi finansowane ze środków KFS oraz ocena współpracy z tymi instytucjami.
11. Analiza polityki szkoleniowej pracodawców korzystających ze środków KFS.
12. Ocena przydatności nabytych kompetencji pracowników i/lub własnych pracodawcy w ramach udzielonego wsparcia ze środków KFS w odniesieniu do rozwoju firmy i wzrostu kompetencji/kwalifikacji pracowników.
13. Identyfikacja czynników wspierających i utrudniających realizację wsparcia ze środków KFS.
14. Diagnoza oczekiwań beneficjentów KFS.
15. Ocena efektywności usług finansowanych ze środków KFS.

Tabela 1. Techniki badawcze i zakres przedmiotowy badania

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
Analiza desk research	Analiza desk research objęła regulacje prawne dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego, dokumentację wewnętrzną Powiatowych Urzędów Pracy regulujących procedury naboru i rozliczania środków. Istotnym dokumentem w analizowanym aspekcie był załącznik nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za rok 2017 i 2018, który umożliwił określenie wertykalnego oraz horyzontalnego działania w ramach środków z KFS, a także umożliwił dokonanie analizy porównawczej z wybranymi regionami w Polsce z wykorzystaniem dostępnym zaraportowanych danych. Ta część stanowiła punkt wyjścia do rozważań ilościowych i jakościowych, a także była elementem niezbędnym do realizacji głównych celów badawczych. Ponadto analizie podlegały: badania i analizy o charakterze ogólnopolskim oraz regionalnym (podlaskim), opracowania o charakterze naukowym (zarówno z uczelni z województwa podlaskiego, jak i innych regionów; dane oraz informacje z powiatowych urzędów pracy z województwa podlaskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku; dokumenty o charakterze strategicznym i programowym w zakresie obejmującym rynek pracy.

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
Badanie ilościowe z przedstawicielami PUP (CAWI)	Badanie ilościowe z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy w województwie podlaskim zajmującymi się KFS (PUP w Augustowie, PUP w Białymstoku, PUP w Bielsku Podlaskim, PUP w Grajewie, PUP w Hajnówce, PUP w Kolnie, PUP w Łomży, PUP w Mońkach, PUP w Sejnach, PUP w Siemiatyczach, PUP w Suwałkach, PUP w Sokółce, PUP w Wysokiem Mazowieckiem, PUP w Zambrowie). Narzędziem badawczym był kwestionariusz wywiadu realizowany techniką CAWI. Badanie miało na celu zdefiniowanie efektywności działań podejmowanych przez PUP, trudności PUP przy realizacji zadań związanych z udzieleniem wsparcia ze środków KFS.
Badanie jakościowe z przedstawicielami PUP (FGI)	Badanie jakościowe w formie zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) zostało zrealizowane z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy w województwie podlaskim zajmującymi się działaniami związanymi z KFS. Badanie pozwoliło pogłębić i poszerzyć perspektywy badania związane z analizą efektywności działań podejmowanych przez PUP oraz trudności PUP przy realizacji zadań związanych z udzieleniem wsparcia ze środków KFS.
Badanie ilościowe z pracodawcami (CAPI/PAPI)	Badanie ilościowe z pracodawcami z terenu województwa podlaskiego korzystającymi w latach 2017-2018 ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego zostało zrealizowane przy wykorzystaniu metody kwestionariuszowej z zastosowaniem techniki PAPI. Określenie rodzajów działań cieszących się największym zainteresowaniem, zdefiniowanie tematyki kursów/ studiów/ egzaminów; zdefiniowanie źródła informacji o KFS; określenie, czy przedsiębiorstwa wcześniej korzystały ze środków w ramach KFS i czy zamierzają z nich korzystać w przyszłości; określenie znajomości oraz jasności procedur przyznawania wsparcia; zdefiniowanie kategorii pracowników, którzy zostali objęci wsparciem.

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
Badanie jakościowe z przedstawicielami pracodawców (FGI)	Wywiad grupowy zogniskowany (FGI) z przedstawicielami pracodawców korzystających ze środków KFS w latach 2017-2018. Badanie objęło 2 grupy - każda po 7 osób (N=14), w którym udział wzięli reprezentanci podmiotów, które korzystały ze środków KFS w najwyższym stopniu. Badanie pozwoliło ocenić dostępność na rynku usług, które mogą być finansowane ze środków KFS; ocenić przydatność nabytych kompetencji oraz zidentyfikować czynniki wspierające i utrudniające realizację wsparcia ze środków KFS.
Case study	Analiza pojedynczych przypadków wymagających szczególnej uwagi ze względu na charakter badania, która umożliwiła wyeliminowanie błędów wynikających z redystrybucji środków w ramach KFS oraz stanowiła modelowy przypadek rekomendujący przyszłe działania w ramach KFS.
Badanie ilościowe z pracownikami korzystającymi ze świadczeń w ramach KFS (PAPI)	Badanie ilościowe z pracownikami pozwoliło określić rodzaj świadczeń w ramach KFS, zdefiniowanie celowości, efektywności oraz racjonalność prowadzonych świadczeń w ramach KFS, w tym również poziom satysfakcji.
Badanie jakościowe z pracodawcami (IDI)	Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) – z pracodawcami korzystającymi ze środków KFS w latach 2017-2018. Celem badania IDI była weryfikacja zgodności z badaniem FGI przedstawicieli pracodawców oraz pogłębienie analizy w zakresie oceny efektywności dystrybucji środków KFS w opinii jej odbiorców.

Źródło: opracowanie własne

3. Kryteria doboru uczestników badania

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą różnorodnych metod i technik, co miało zagwarantować tzw. triangulację badawczą. Zgodnie z podstawowymi założeniami triangulacji polega ona na:

- ❖ równoległym prowadzeniu badania przez kilku badaczy; uzyskane w ten sposób wyniki są konfrontowane i analizowane, co pozwala na uzyskanie szerszego obrazu przedmiotu badania → **triangulacja perspektyw badawczych**;
- ❖ objęciu badaniem różnego rodzaju danych, pozyskiwanych od różnorodnych respondentów oraz z dokumentów, raportów i stron internetowych: danych pierwotnych, wtórnych, zastanych, wywołanych → **triangulacja źródeł danych**;
- ❖ pogłębieniu całości procesu badawczego poprzez uzupełnianie się m.in. takich metod i technik jak analiza dokumentów, indywidualnych wywiadów pogłębionych, technik ankietowych czy w końcu uzupełnienia zebranych danych o opinie ekspertów → **triangulacja metod i technik badawczych**.

Tabela 2. Uczestnicy badania oraz kryteria ich doboru

Technika badawcza	Próba badawcza
Analiza desk research	Nie wymaga doboru próby
Badanie ilościowe z przedstawicielami PUP (CAWI)	Badanie CAWI zostało zrealizowane z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy zajmującymi się przyznawaniem środków z KFS, minimum po jednym przedstawicielu z każdego PUP w woj. podlaskim (N=14).
Badanie jakościowe z przedstawicielami PUP (FGI)	Zgodnie z zaleceniem Zamawiającego, zostały zrealizowane dwa badania fokusowe (FGI) w grupach liczących po 7 uczestników (N=14). Taka liczba osób jest optymalna, by dyskusja była prowadzona w sposób rzeczowy i uporządkowany.
Badanie ilościowe z pracodawcami (CAPI/PAPI)	W badaniu został zastosowany warstwowo-losowy dobór próby. Próba wyniosła N=366. Badanie ilościowe zostało zrealizowane zgodnie ze strukturą próby badawczej, tj. ogółem według wielkości zatrudnienia oraz ogółem według powiatowych urzędów

Technika badawcza	Próba badawcza
	<p>pracy zgodnie z ilością beneficjentów korzystających ze wsparcia w ramach KFS (na podstawie danych dostarczonych przez WUP oraz poszczególne urzędy pracy). Dopiero dokładne bazy beneficjentów pozwoliły na stworzenie ostatecznej struktury próby. Wywiady zostały przeprowadzone z pracodawcami z uwzględnieniem różnic wielkości przedsiębiorstw z w każdym w powiatowych urzędów pracy. Tak zdefiniowana próba badawcza pozwoliła uzyskać miarodajne wyniki oraz pozostała w pełni reprezentatywna.</p> <p>Badanie ilościowe z pracodawcami było jednym z elementów oceny efektywności, poprzez analizę częstości występowania w tej zbiorowości określonych opinii, zdarzeń i zmian, mających związek z uzyskanym wsparciem.</p> <p>Wyniki tego badania zostały zestawione z danymi pochodzącymi z analizy desk research, w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ilości wydatkowanych środków - celów, na które wydatkowane były środki - zidentyfikowanych potrzeb i problemów w kontekście gospodarczym <p>Innymi słowy, ocenie zostały poddane korzyści i pozytywne zmiany jakie zachodzą wśród beneficjentów, w odniesieniu do zaangażowanych zasobów finansowych.</p>
<p>Badanie jakościowe z przedstawicielami pracodawców (FGI)</p>	<p>Zgodnie z zalecaniem Zamawiającego zostały zrealizowane dwa badania fokusowe (FGI) z przedstawicielami pracodawców z woj. podlaskiego korzystającymi z KFS, w grupach liczących po 7 uczestników (N=14). Taka liczba osób jest optymalna, by dyskusja była prowadzona w sposób rzeczowy i uporządkowany.</p> <p>Realizacja dwóch sesji FGI, miała na celu zwiększenie dostępności do pracodawców z różnych części województwa.</p> <p>Sposób doboru uczestników:</p> <p>W badaniu wzięli udział przedstawiciele firm, które otrzymały wsparcie od wszystkich urzędów pracy oraz zróżnicowane pod względem wielkości).</p> <p>Z uwagi na to, że badania jakościowe charakteryzują się celowością doboru próby (tj. poszukiwaniem respondentów o określonych cechach/wiedzy), w badaniu udział wzięły przedsiębiorstwa, mające większe doświadczenie w zakresie korzystania z ocenianego wsparcia. Doświadczenie to przekłada się na większą wiedzę nt. KFS oraz efekty, o których respondent będzie mógł opowiedzieć podczas sesji FGI.</p>

Technika badawcza	Próba badawcza
Case study	<p>Opracowano 3 studia przypadku, które nastawione były na analizę dwóch zagadnień:</p> <ul style="list-style-type: none">• Niska efektywność środków – analiza przyczyn (leżących zarówno po stronie PUP, jak i przedsiębiorstwa) i sposobów ich uniknięcia w przyszłości (min. jeden przypadek)• Modelowy przykład wykorzystania środków KFS (min. jeden przypadek) <p>Przypadki dobrano do analizy na podstawie danych pochodzących z badania typu desk research, oraz badania ilościowego.</p>
Badanie ilościowe z pracownikami korzystającymi ze świadczeń w ramach KFS (PAPI)	<p>Badanie ilościowe metodą PAPI wykonane zostało na próbie 140 osób w doborze losowo-warstwowym, gdzie warstwę stanowił będzie powiat.</p> <p>Z uwagi na to, że liczba pracowników jest mocno zróżnicowana (np. 54 osoby w PUP Sejny i ok. 1000 w PUP Suwałki), w każdej z warstw przebadanych zostało 10 osób (10x14 powiatów=140).</p> <p>Badanie ilościowe z pracownikami było jednym z elementów oceny efektywności, poprzez analizę częstości występowania w tej zbiorowości określonych opinii, zdarzeń i zmian, mających związek z uzyskanym wsparciem.</p>
Badanie jakościowe z pracodawcami (IDI)	<p>Badanie objęło 14 wywiadów pogłębionych (N=14) - po jednym podmiocie z każdego obszaru podległego pod jeden PUP). Taka próba pozwoliła osiągnąć założenia wynikające z celowości zastosowania tej techniki badawczej oraz pogłębić, a tym samym zdefiniować i wyodrębnić elementy mogące świadczyć o powtarzalności niektórych procesów.</p>

Źródło: opracowanie własne

4. Opis przebiegu badania

Proces badawczy przebiegał w podziale na zasadnicze etapy wynikające z założeń badań społecznych. Etapy te objęły poszczególne metody i techniki badania i przedstawiają się następująco:

- ✓ Etap organizacji badania:
 - wstępna analiza dokumentów,
 - opracowanie Raportu Metodologicznego i narzędzi badawczych,
 - przekazanie Raportu Metodologicznego Zamawiającemu,
 - uwagi Zamawiającego,
 - opracowanie i przekazanie ostatecznej wersji Raportu Metodologicznego oraz narzędzi badawczych.
- ✓ Etap obserwacji:
 - analiza dokumentów – desk research,
 - CAWI/CAPI/PAPI
 - FGI,
 - IDI,
 - CS,
- ✓ Etap analizy i interpretacji danych:
 - analiza ekspercka danych jakościowych,
 - analizy statystyczne,
 - opracowanie rekomendacji – burza mózgów w ramach Zespołu Badawczego.
- ✓ Etap opracowania Raportu Końcowego:
 - przygotowanie projektu Raportu Końcowego,
 - przekazanie Zamawiającemu projektu Raportu Końcowego,
 - przekazanie uwag przez Zamawiającego,
 - przekazanie Zamawiającemu ostatecznej wersji Raportu Końcowego.

5. Wnioski z analizy desk research

5.1. Kształcenie dorosłych w świetle potrzeb rynku pracy oraz rozwoju kraju i województwa (analiza dokumentów strategicznych)

Jednym z wyzwań dla polityki regionalnej jest wspieranie działań podejmowanych w ramach polityki edukacyjnej na rzecz poprawy jakości kapitału ludzkiego. Działania dotyczyć powinny m.in. podniesienia jakości kształcenia i dopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, poprzez budowanie pozytywnego wizerunku szkół zawodowych, a także stworzenia warunków do kształcenia ustawicznego w szczególności dla osób o niewystarczających lub przestarzałych umiejętnościach. Szybkie tempo zmian zachodzące na rynku pracy spowodowane m.in. postępującym rozwojem technologicznym sprawia, że niezbędne jest elastyczne reagowanie na pojawiające się na rynku pracy zapotrzebowanie na nowe kompetencje i kwalifikacje. Wyzwaniem jest usprawnienie systemu kształcenia na wszystkich poziomach, tak aby był on nakierowany na potrzeby regionalnych rynków pracy i wymagania innowacyjnej gospodarki, co w konsekwencji doprowadzi do zwiększenia jakości i wydajności zasobów pracy oraz poprawy pozycji konkurencyjnej polskich regionów.²

W krajowych dokumentach strategicznych jasno wskazuje się, że jednym z kluczowych czynników determinujących wysoki poziom rozwoju społeczno-gospodarczego oraz możliwości rozwojowe regionów jest jakość kapitału ludzkiego. To krytyczny czynnik, który wraz z postępującymi procesami demograficznymi i innymi wyzwaniami o charakterze globalnym (np. automatyzacja, cyfryzacja, upowszechnienie standardów rozwoju cywilizacyjnego) nabierać będzie jeszcze większego znaczenia dla uzyskania przewag konkurencyjnych w globalnej gospodarce.³

² Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030

³ Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 oraz Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju 2020 (z perspektywą do 2030)

W kontekście zmieniających się potrzeb rynku pracy ważnym wyzwaniem w skali całego kraju pozostaje wyrównywanie szans edukacyjnych. Mimo wysokiego zainteresowania Polaków uczeniem się formalnym (w tym szkolnictwem wyższym), uczestnictwo osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu istotnie spada po zakończeniu tego procesu. Upowszechnienie uczenia się dorosłych, w tym w oparciu o kształcenie praktyczne (zwłaszcza uczenie się w pracy) oraz lepsze dopasowanie szkoleń dorosłych do potrzeb społeczno-gospodarczych, a także lepsza dostępność **kształcenia ustawicznego**, to jeden z kierunków interwencji realizacji celu szczegółowego nr 5 *Podniesienie poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli* Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020.⁴

Istotę wspomnianego kształcenia ustawicznego najbardziej precyzyzuje stwierdzenie, iż obejmuje ono całe życie człowieka i służy jego rozwojowi. Umożliwia jednostce zachowanie umiejętności i zdolności, które są jej niezwykle potrzebne do podejmowania pracy w czasach szybkiego rozwoju nauki i technologii, ale także pozwala jej zrozumieć ciągle zmieniający się świat. Cechy odróżniające kształcenie ustawiczne od tradycyjnej edukacji są następujące:

- w kształceniu ustawicznym akcent jest położony głównie na uczącego się,
- koncepcja kształcenia przez całe życie odnosi się do wszystkich typów kształcenia: formalnego, pozaformalnego, nieformalnego,
- idea kształcenia ustawicznego bierze pod uwagę i znacznie wykracza poza wcześniejsze pojęcia edukacji początkowej i ustawicznej. Człowiek musi myśleć o swym rozwoju, szkoleniu i doskonaleniu się, ponieważ jest to niezbędne do życia w społeczeństwie i gospodarce coraz bardziej złożonej.

Dotychczasowe życie człowieka było wyraźnie podzielone na dwa etapy: okres nauki i praca zawodowa. Dziś zmieniające się nieustannie uwarunkowania wymuszają ciągłość procesu uczenia się przez całe życie, jak też wzajemne przenikanie się kształcenia i aktywności zawodowej. Podstawową zasadą kształcenia ustawicznego – zdaniem Paula Legranda, teoretyka oświaty ustawicznej – jest zachowanie ciągłości i systematyczności procesu uczenia się.

⁴ Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020

W myśl tej zasady następuje nieprzerwany, stały rozwój, co chroni przed zdezaktualizowaniem zdobytej wiedzy.

Współczesne podejście do kształcenia ustawicznego uświadamia ogromne szanse wykorzystania nowych technologii w podniesieniu wykształcenia społeczeństwa. W szczególności znaczenie ma w wypełnianiu tzw. luki edukacyjnej przez różne formy kształcenia ustawicznego i wykorzystania nauczania przez Internet jako użytecznej formy kształcenia ustawicznego. Wspieranie tego typu przedsięwzięć służy niewątpliwie rozwojowi tzw. społeczeństwa wiedzy.⁵

Jak wynika z badania zleconego w roku 2018 przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, jedną z barier sprawnego funkcjonowania kształcenia ustawicznego jest brak wykwalifikowanych nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu. Brak jest systemu podnoszenia i aktualizacji kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych w obszarach merytorycznych. Oferta wsparcia zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym i lokalnym, skupia się przede wszystkim na podnoszeniu kompetencji dydaktycznych i metodycznych, a nie na aktualizacji wiedzy branżowej.⁶

Jak zaznaczono we wspomnianym dokumencie Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, warunkiem kluczowym dla elastycznego reagowania na wyzwania nowoczesnego rynku pracy jest stworzenie powszechnego i atrakcyjnego systemu **uczenia się przez całe życie**. Służyć temu mają m.in. następujące narzędzia:

- Upowszechnienie uczenia się dorosłych, w szczególności w najbardziej efektywnych jego formach (uczenie się w pracy i środowisku zaangażowania społecznego, krótkie formy kursowe), co wymaga uznawania efektów uczenia się uzyskanych w ramach edukacji pozaformalnej i w drodze uczenia się nieformalnego oraz pozwoli szybko reagować na potrzeby podnoszenia kwalifikacji przez pracowników.
- Rozwijanie systemu wspierania finansowego uczenia się dorosłych, co pozwoli ostatecznie na stworzenie wewnętrznie spójnego i całościowego systemu finansowania uczenia się dorosłych, który odpowiadałby

⁵ Zwolak S., „Kształcenie ustawiczne jako element społeczeństwa informacyjnego”, Społeczeństwo i Rodzina nr 47 (2/2016), str. 133-145, WZPiNoS KUL

⁶ Fuchs P., „Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych”, na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej, Poznań, 2018 rok.

na wyzwania wiążące się z bardzo niskim wskaźnikiem jego upowszechnienia w Polsce.⁷

Wspomniana koncepcja uczenia się przez całe życie (eng. *lifelong learning*) zakłada „rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach – w systemie formalnym, tj. w szkołach, placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych, oraz w ramach kształcenia nieformalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności”, stawiając tym samym jednostkę w centrum procesu nauczania. Dwa kluczowe postulaty wynikające z tej definicji dotyczą przestrzeni kształcenia (*lifewide learning*) i czasu kształcenia (*lifelong learning*). Wymiar przestrzenny odnosi się do zróżnicowania źródeł nauczania: uczymy się w pracy, w gronie rodzinnym, uczestnicząc w działaniach społecznych i obywatelskich.

W Polsce w 2011 r. odsetek osób w wieku 25-64 objętych kształceniem lub szkoleniem wynosił 4,5% i był znacząco niższy niż średnia dla Unii Europejskiej: 8,9%). Motywacje Polaków do zdobywania dodatkowej wiedzy i umiejętności mają przede wszystkim charakter pragmatyczny.

Wspieranie edukacji innej niż formalna ukierunkowanej na kooperację, kreatywność i komunikację społeczną, jest jednym z priorytetów Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego 2020. Jak czytamy w dokumencie, w warunkach intensywnego rozwoju społeczno-gospodarczego wyczerpuje się tradycyjny model kariery edukacyjnej i zawodowej, polegający na intensywnym kształceniu (formalnej nauce) w latach młodości, w tym na zdobywaniu kwalifikacji zawodowych, oraz na jak najdłuższym utrzymaniu zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Kompetencje i kwalifikacje powinny być stale odnawiane, tak aby mogły sprostać wyzwaniom zmieniających się technologii, globalizacji procesów gospodarczych i warunków społecznych.

Tym samym coraz większą rolę w zdobywaniu kompetencji i kwalifikacji odgrywa uczenie się inne niż formalne, odbywające się w różnych miejscach i przez całe życie. Podejmowane w tym obszarze działania polegają na wspieraniu szeroko rozumianej edukacji społecznej, efektywnie wykorzystującej

⁷ Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020

dostępne publicznie przestrzenie oraz potencjał tkwiący w ludziach i instytucjach.⁸

W Polsce wskaźnik uczenia się przez całe życie jest na znacznie niższym poziomie niż średnio w UE. Stworzeniu spójnego systemu, w ramach którego realizowana będzie polityka rynku pracy oraz edukacji, towarzyszyć ma rozwój uczenia się przez całe życie oraz uczenia się we wszystkich rolach życiowych. Zgodnie z prognozami Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, do 2020 roku w Polsce będzie rosło zapotrzebowanie na pracowników wysokokwalifikowanych, przy jednoczesnym spadku popytu na pracę pracowników średnio- i niskokwalifikowanych. W tym kontekście szczególnie ważne jest upowszechnienie uczenia się dorosłych, szczególnie w ramach krótkich form kursowych i w pracy.⁹

Trudno wyobrazić sobie rozwój kapitału ludzkiego bez radykalnej przebudowy warunków (w tym wskazania źródeł finansowania) dla uczenia się przez całe życie, w różnych postaciach i formach: od edukacji formalnej dorosłych, poprzez wykorzystywanie nieformalnych sposobów uczenia się, codziennego (z zastosowaniem najnowocześniejszych technik cyfrowych i interaktywności) oraz w miejscu pracy.

Dlatego, w ramach Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju, do realizacji przewidziano cel 3. *Poprawa dostępności i jakości edukacji na wszystkich etapach oraz podniesienie konkurencyjności nauki*. Jednym z wyznaczonych kierunków interwencji jest upowszechnianie uczenia się dorosłych, przede wszystkim w trybie pozaformalnym oraz w miejscu pracy oraz zapewnienie skutecznego mechanizmu łączącego finansowanie tej formy uczenia ze środków prywatnych i publicznych. Oznacza to m.in.:

- Opracowanie nowego modelu współfinansowania uczenia się dorosłych przez państwo, pracodawców oraz samych zainteresowanych opartego na mechanizmach popytowych, w tym indywidualnym wsparciu osób uczących się (bony, kredyty w zakresach ważnych dla rozwoju gospodarki i społeczeństwa obywatelskiego).

⁸ Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2020

⁹ Strategia Rozwoju Kraju 2020

- Wspieranie i promocja atrakcyjnej oferty edukacyjnej adresowanej do seniorów oraz innowacyjnych rozwiązań na rzecz motywowania seniorów do uczenia się dla zachowania aktywności.
- Wdrażanie nowych form organizacyjnych szkoleń dla dorosłych, w tym form uczenia się na odległość (e-learning).
- Rozwój partnerstwa na rzecz uczenia się dorosłych, w tym poprzez tworzenie wspólnych projektów edukacyjnych i szkoleniowych nakierowanych na realizację konkretnych potrzeb pracodawców i pracowników.¹⁰

Zbieżne z kierunkami działań wyznaczonymi na poziomie krajowym, są wnioski płynące z badań tematycznych. Otóż obecnie sytuację na rynku pracy charakteryzuje z jednej strony duża dynamika zmian, z drugiej niestabilność i niepewność. Zmianie ulegają także ścieżki kariery zawodowej – kilkukrotne zmiany pracodawcy, a nawet zmiany zawodu, stają się standardowym wyzwaniem dla pracowników. W takiej perspektywie zakończenie nauki na edukacji formalnej i „zdobycie” zawodu, w którym pracować się będzie przez resztę kariery, jest już sytuacją rzadko spotykaną. Wejście na rynek pracy, utrzymanie zatrudnienia i rozwijanie kariery zawodowej wymagają uczenia się przez całe życie, stałego podnoszenia i zdobywania umiejętności, także w życiu dorosłym.¹¹

Przeciwdziałanie zjawisku niedopasowania kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców, jest jednym z wyzwań polskiego rynku pracy. Zgodnie z teorią zarządzania, można wyróżnić niedopasowanie pionowe (wertikalne) lub poziome (horyzontalne).

Niedopasowanie pionowe ma miejsce, gdy kompetencje pracownika są, zbyt niskie (występuje wówczas tzw. niedobór kompetencyjny) lub zbyt wysokie w odniesieniu do wymaganych na danym stanowisku pracy (nadwyżka kompetencyjna).

Niedopasowanie horyzontalne dotyczy natomiast osób, które wykonują pracę niezgodną z ich kierunkiem lub profilem kształcenia. Niedopasowanie kompetencyjne oznacza niższe wynagrodzenia i niższy poziom satysfakcji zawodowej

¹⁰ Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju, Trzecia fala nowoczesności

¹¹ „Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki”, raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r., red. Górniak J., Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2014 rok.

dla pracowników, a także stanowi poważny problem marnotrawionego potencjału ekonomicznego przedsiębiorstw i całej gospodarki.

Zjawisko niedopasowania kompetencji występuje we wszystkich krajach Unii Europejskiej, przybierając jednak różną intensywność. W UE-28 poniżej swoich kwalifikacji w roku 2015 pracowało średnio 39% zatrudnionych (od 20% na Litwie i Malcie, do 54% w Austrii). Wskaźnik ten w przypadku Polski również wynosił 39%. Według OECD zjawisko to prowadzi do zmniejszenia wynagrodzenia u osób posiadających nadmierne kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy. W przypadku niedopasowania horyzontalnego, 4 na 10 z przebadanych przez CEDEFOP europejskich pracodawców skarżyło się na niemożność znalezienia odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.

Podobne dane przynoszą badania prowadzone w Polsce: najbardziej aktualne pochodzące z raportu firmy Manpower Group z 2018 r.¹², pokazują, że na stały problem z rekrutacją wskazuje 51% polskich firm. Jakkolwiek w Polsce niezmiennie najtrudniej pozyskuje się wykwalifikowanych pracowników fizycznych, to trudności wiążą się też z rekrutacją m.in. techników i pracowników działów IT. Wśród przyczyn trudności w obsadzaniu stanowisk na pierwszym miejscu w badaniu wskazano brak odpowiednich kandydatów.

Coraz mniejsze zasoby wykwalifikowanych pracowników mogą utrudniać utrzymanie wysokiego tempa wzrostu produktywności pracy. Obecnie znaczna liczba osób na rynku pracy posiada nieaktualne kompetencje lub wykształcenie, na które nie ma zapotrzebowania w firmach. W raporcie dotyczącym polskiego rynku pracy¹³ wskazano, że w 2015 r. zdecydowana większość pracodawców (ponad 75%) doświadczała trudności w działaniach rekrutacyjnych. Głównym źródłem trudności było zdaniem pracodawców to, że kandydaci do pracy nie spełniali oczekiwań, tj. nie dysponowali satysfakcjonującym poziomem potrzebnych kompetencji (przede wszystkim w zakresie specyficznych umiejętności związanych z konkretnymi zawodami), nie mieli wystarczającego doświadczenia. Przy czym zjawisko to w większym stopniu dotyczyło mniejszych pracodawców, podczas gdy więksi znacznie szybciej znajdowali nowych pracowników. Należy także zwrócić uwagę na charakter boomu edukacyjnego,

¹² „Badanie niedoboru talentów 2018”, ManpowerGroup

¹³ „Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015”, red. Górniak J., Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków, 2015 rok.

który ma miejsce w Polsce – dominującymi dotychczas kierunkami były kierunki humanistyczne i społeczne, nieodpowiadające rosnącemu zapotrzebowaniu na umiejętności techniczne. Stąd prowadzone kampanie (jak np. „dziewczyny na politechniki!”) zachęcające do podejmowania nauki w obszarze STEM (ang. *science, technology, engineering, math* – nauka, technologia, inżynieria, matematyka), jak i działania finansowane ze środków EFS (PO KL, PO WER) dotyczące zwiększenia liczby studentów na kierunkach matematycznych, przyrodniczych i technicznych (tzw. studia zamawiane). Konieczność wzmocnienia systemu podnoszenia kompetencji wynika również z faktu, iż na skutek zachodzących zmian w gospodarce posiadane kompetencje szybko stają się nieaktualne i wymagają aktualizacji w celu dostosowania do mającego miejsce postępu technicznego.¹⁴ Zachodzące coraz szybciej zmiany technologiczne, w tym związane z wprowadzaniem tzw. cyfrowej gospodarki 4.0, sprawiają, że posiadane kwalifikacje w szybkim tempie ulegają dezaktualizacji, nie przystając do potrzeb nowoczesnego rynku pracy. Ponadto, szkolnictwo zawodowe oferujące niekiedy kształcenie na przestarzałych kierunkach, nieadekwatnych w świetle współczesnej gospodarki, sprawia, że często posiadane kwalifikacje już na starcie życia zawodowego nie do końca odpowiadają potrzebom współczesnego rynku pracy.¹⁵

Poza niedostosowaniem kompetencyjno-kwalifikacyjnym zasobów pracy, również starzenie się tych zasobów uznawane jest za słabą stronę województwa podlaskiego. Zgodnie z zapisami Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020 (SRW), na liście najważniejszych wyzwań, przez jakimi stoi województwo, jest m.in. zapewnienie odpowiednich kompetencji do pracy mieszkańców, co przełoży się na większą konkurencyjność istniejących przedsiębiorstw, możliwość tworzenia małych przedsiębiorstw oraz atrakcyjność inwestycyjną województwa.

W ramach SRW przewidziano do realizacji m.in. cel operacyjny 1.3 *Rozwój kompetencji do pracy i wsparcie aktywności zawodowej mieszkańców regionu*. Do głównych kierunków działań w ramach tego celu należy poprawa dostępności do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia dostosowanego do potrzeb rynku pracy. Aby poprawić konkurencyjność, konieczne są inwestycje mające na celu wzmacnianie kadr regionalnej gospodarki, w tym zarówno

¹⁴ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018

¹⁵ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019

administracji publicznej, pracowników firm, jak i przedsiębiorców (w szczególności w zakresie kompetencji zarządczych). Wobec dynamicznych zmian zachodzących w otoczeniu społeczno-gospodarczym konieczne jest dostosowywanie się pracowników do zmieniających się oczekiwań rynku pracy.

SRW realizuje także cel operacyjny 3.1 *Zmniejszenie negatywnych skutków problemów demograficznych*, który opiera się na wsparciu aktywności zawodowej i społecznej osób starszych, umożliwiające lepsze wykorzystanie ich potencjału. Przy stale zmniejszającej się liczbie osób w wieku edukacji szkolnej sektor edukacji formalnej będzie musiał się dostosować do zapewnienia usług i poprawy jakości kształcenia ustawicznego.¹⁶

Na potrzebę podejmowania podobnych działań, wskazują również zapisy innych dokumentów strategicznych na poziomie regionu. Jak zaznaczono w Strategii Rozwoju Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego do roku 2020, rozwój nauki i techniki oraz zmiany dokonujące się w skali globalnej, regionalnej i lokalnej sprawiają, że człowiek musi stale się rozwijać, poszerzać swoją wiedzę, umiejętności, zdobywać nowe kwalifikacje. W obliczu zmieniającego się życia i warunków pracy człowieka, niezbędne jest dostosowanie się do tych zmian poprzez odpowiednią edukację, wykształcenie i doskonalenie swoich umiejętności.¹⁷

Aby zapobiegać zjawisku niedopasowania kompetencji, należy zwiększyć inwestycje w kapitał ludzki, a także wprowadzić zmiany w systemie kształcenia zawodowego, które m.in. zapewniałoby odpowiednią ilość praktyk zawodowych, kształcenie w zawodach potrzebnych i obecnych na rynku pracy oraz włączenie pracodawców w proces kształcenia zawodowego. Warto również rozważyć wzmocnienie dualnego systemu kształcenia zawodowego.

Jednym z instrumentów zakładających działania na rzecz zwiększenia zaangażowania pracodawców do inwestowania w podnoszenie kwalifikacji pracowników, są środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego.¹⁸ Jak już wspomniano, podnoszenie kwalifikacji przez dorosłych nie jest w Polsce zbyt rozpowszechnione w porównaniu do innych krajów. Istotne jest np. wspieranie działań systemu rad ds. kompetencji, które wnoszą wkład w identyfikowanie

¹⁶ Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020

¹⁷ Strategia Rozwoju Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego do roku 2020, Białystok, 2014 rok

¹⁸ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018

i zabezpieczenie kompetencji oczekiwanych przez rynek pracy. Sprawne reagowanie na oczekiwania rynku pracy w zakresie pożądanych kwalifikacji jest istotne z uwagi na to, że zmiany dotyczą również takich sektorów jak handel detaliczny, gdzie wprowadzanie nowych rozwiązań będzie wiązało się z potrzebą przekwalifikowania lub realokacji siły roboczej.¹⁹

Wykorzystanie KFS jako efektywnego instrumentu inwestowania w kompetencje pracowników, zakładał już Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017 (Zadanie 1.2)²⁰. Już wtedy zauważono, że zachodzące procesy demograficzne i związane z nimi kurczenie się zasobów dostępnej siły roboczej będą wymagały zapewnienia pracodawcom profesjonalnej siły roboczej, w tym także pochodzącej z zagranicy. Położenie silniejszych akcentów na podnoszenie kwalifikacji i wspieranie uczenia się przez całe życie sprawia, że coraz ważniejszymi klientami urzędów pracy są pracodawcy zapewniający swoim pracownikom aktualizację i podnoszenie kwalifikacji zawodowych. KPDZ przewidywał wówczas takie działania jak:

- promowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego wśród pracodawców,
- doskonalenie kadr publicznych służb zatrudnienia zaangażowanych w obsługę Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- ewaluacja funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- przygotowanie projektu zmian prawnych dot. Krajowego Funduszu Szkoleniowego z uwzględnieniem wyników ewaluacji.²¹

Na poziomie województwa, kierunki realizacji polityki w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej na poziomie województwa wyznacza m.in. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia, który jest co roku opracowywane na podstawie KPDZ.

Do realizacji w roku 2017 przewidziano m.in. Priorytet 3. *Poprawa kompetencji i kwalifikacji mieszkańców*. W ramach priorytetu zaplanowano Działanie 1. *Promowanie i rozwijanie kształcenia ustawicznego dorosłych mieszkańców regionu w szczególności pracowników i pracodawców w odniesieniu do potrzeb*

¹⁹ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019

²⁰ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia opracowywany jest na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i obejmuje zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia a cele, priorytety i zadania zgłaszane do realizacji wyznaczają przede wszystkim dokumenty programowe np. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju.

²¹ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017

*ryнку pracy, w tym Zadanie 1.2 Wdrażanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim.*²²

Celem wspomnianego zadania 1.2, realizowanego w ramach RPDZ, było wsparcie pracodawców w rozwijaniu kompetencji pracowników, a osiągnąć go miano poprzez:

- a) realizowane przez powiatowe urzędy pracy finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy z przeznaczeniem na:
 - określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
 - kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
 - egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
 - badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
 - ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
- b) realizowane przez WUP:
 - podział środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) pomiędzy powiatowe urzędy pracy, z uwzględnieniem priorytetów określonych przez MPIPS,
 - badanie efektywności wsparcia udzielanego ze środków KFS,
 - konsultacje i poradnictwo dla pracowników w zakresie KFS,
 - promocja KFS w tym organizacja konkursu „Organizacja ucząca się 2017” skierowanego do pracodawców z woj. podlaskiego, którzy inwestują w rozwój kompetencji pracowników.²³

W latach 2018 i 2019, w ramach RPDZ przewidziano do realizacji Priorytet 3. *Sprawny rynek pracy*. W ramach priorytetu, tak samo jak w roku 2017, zaplanowano Działanie 1. *Promowanie i rozwijanie kształcenia ustawicznego dorosłych mieszkańców regionu w szczególności pracowników i pracodawców w odniesieniu do potrzeb rynku pracy, w tym Zadanie 1.2 Wdrażanie Krajowego*

²² Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2017, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

²³ Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2017, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim. Cel oraz działania mające doprowadzić do jego realizacji były tożsame z tymi, które realizowano w roku 2017. Różniła się jedynie przewidziana liczba osób pracujących, które skorzystają ze wsparcia w ramach dofinansowania kształcenia ustawicznego. W roku 2018 wynosiła 2 400²⁴, natomiast w roku 2019 3 500²⁵ (w 2017 było to 4 000 osób).

5.2. Uczestnictwo dorosłych Polaków w edukacji

Poziom wykształcenia ludności Polski systematycznie wzrasta. W znaczącym stopniu upowszechniło się wykształcenie ponadpodstawowe. Udział ludności z wykształceniem wyższym w grupie wiekowej 15-64 lata zwiększył się do poziomu 27,2% w 2018 r. (od 2006 r. wzrost prawie dwukrotny). Najbardziej licznymi i dobrze wykształconymi zasobami pracy dysponują regiony: warszawski stołeczny, małopolski, pomorski, **podlaski** i dolnośląski.

Nieprzerwanie od wielu lat zauważalna jest stosunkowo niewielka aktywność edukacyjna dorosłych Polaków w porównaniu do innych państw UE, która odnotowywana jest poprzez niekorzystne wskaźniki w zakresie kształcenia ustawicznego. Polska na tle krajów UE zajmuje niską pozycję pod względem udziału w edukacji osób w wieku od 25 do 64 lat. Wskaźnik uczestnictwa dorosłych Polaków w kształceniu jest o prawie dwie trzecie niższy niż w krajach UE (w 2018 r. ukształtował się na poziomie 5,74%, wobec poziomu bliskiego 5% w latach 2005-2010). Z badań BAEL wynika, że osoby posiadające niskie wykształcenie rzadziej uczestniczą w doszkalananiu niż osoby dobrze wykształcone. Najwyższy odsetek osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu zaobserwowano w regionie warszawskim stołecznym, pomorskim, małopolskim i lubelskim. W obecnych czasach aktualizowanie i uzupełnianie wiedzy zawodowej stanowi warunek niezbędny dostosowania pracowników do wymogów rynku pracy, a także wzrostu produktywności i konkurencyjności gospodarki.

W kontekście wyzwania, jakim jest zapewnienie kadr dla nowoczesnej gospodarki, kluczowe jest zwiększenie odsetka osób posiadających podsta-

²⁴ Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

²⁵ Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

wowe umiejętności cyfrowe. W przypadku ogólnych umiejętności cyfrowych największą grupę stanowią osoby posiadające niskie umiejętności cyfrowe – w 2018 r. stanowiły 30,8%. Edukacja cyfrowa powinna umożliwić zarówno obywatelom korzystanie z wprowadzanych w ramach rynku wewnętrznego nowych rozwiązań informatycznych ułatwiających realizację procedur administracyjnych, jak też przedsiębiorcom pozyskiwanie pracowników przygotowanych do działania w nowych realiach gospodarczych.²⁶

Z uwagi na wysokie tempo rozwoju technologii, proces uczenia się nie jest już związany wyłącznie z jednym etapem życia człowieka. Podnoszenie kompetencji konieczne jest również w wieku dorosłym. Polska jest krajem, w którym od lat odnotowuje się niski odsetek osób uczących się całe życie.²⁷

Według danych Kuratorium Oświaty w Białymstoku, w województwie podlaskim działają 52 placówki prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych (i posiadających akredytację KO). Ponad połowa z nich (dokładnie 30) ma siedzibę w Białymstoku. Oferują kształcenie zarówno w podstawowych zakresach (np. obsługa komputera, podstawy języka obcego), jak i bardziej specjalistycznych (np. administracja systemami, spawanie różnymi metodami).²⁸

Kształcenie ustawiczne oraz zawodowe wspierane są m.in. poprzez Regionalny program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020. W ramach RPO realizowane są poddziałania:

- 3.2.1 Rozwój kompetencji językowych i TIK oraz wsparcie wybranych form kształcenia ustawicznego zgodnie z potrzebami regionalnej gospodarki – według stanu na dzień 30.09.2019 dofinansowano trzy projekty o łącznej wartości 88 mln złotych
- 3.2.2 Pozaszkolne formy kształcenia dorosłych – według stanu na dzień 30.09.2019 dofinansowano trzy projekty o łącznej wartości prawie 44 mln złotych

²⁶ Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030

²⁷ Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju 2020 (z perspektywą do 2030)

²⁸ <https://www.kuratorium.bialystok.pl/szkoly-i-organy-prowadzace/akredytacja/akredytacja-placowek-i-osrodkow-prowadzacych-ksztalcenie-ustawiczne/648.html> dostęp z dnia 15.10.2019

- 8.2.1 Infrastruktura przedszkolna, kształcenia zawodowego i ustawicznego – według stanu na dzień 30.09.2019 dofinansowano 29 projektów o łącznej wartości 80,5 mln złotych
- 8.2.2 Infrastruktura edukacyjna na obszarze Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego – według stanu na dzień 30.09.2019 dofinansowano 14 projektów o łącznej wartości prawie 108 mln złotych

Z badań prowadzonych przez Urząd Statystyczny w Gdańsku wynika, że w 2016 r. w Polsce 45,9% osób w wieku 18-69 lat brało udział w szeroko rozumianym kształceniu, w tym 31,4% (blisko 8,5 mln osób) w edukacji nieformalnej (samokształceniu), która była najbardziej popularną formą nauki.

Aktywność edukacyjna systematycznie wzrastała. Udział procentowy osób w wieku 25-64 lata, które podjęły jakąkolwiek formę kształcenia wzrósł w porównaniu z 2006 r. o 7,5 p.p. Dotyczył kształcenia pozaformalnego (o 4,3 p.p.) i nieformalnego (o 5,6 p.p.), natomiast w przypadku edukacji formalnej nastąpił spadek poziomu uczestnictwa z 5,5% do 4,4%.

Analiza skali uczestnictwa w kształceniu osób w wieku 18-69 lat wskazuje, że w porównaniu z 2011 r. wskaźnik uczestnictwa w jakiegokolwiek formie kształcenia wzrósł o 1,9 p.p. Wzrost poziomu uczestnictwa dotyczył kształcenia pozaformalnego (o 0,5 p.p.) i nieformalnego (o 1,4 p.p.).

W grupie osób w wieku 18-69 lat dla wszystkich badanych form aktywności edukacyjnej wskaźniki uczestnictwa były nieco wyższe dla kobiet niż dla mężczyzn z wyjątkiem kształcenia pozaformalnego, w którym 2016 r. brało udział 21,7% mężczyzn w porównaniu z 21,1% kobiet.

Cechą charakterystyczną z punktu widzenia uczestnictwa w edukacji, był również wiek respondentów – im starsze osoby, tym w mniejszym stopniu uczestniczyły w podnoszeniu poziomu wykształcenia i rozwijaniu swojej wiedzy lub umiejętności. Z oczywistych względów dotyczyło to przede wszystkim kształcenia formalnego.

Tabela 3. Uczestnictwo w kształceniu w Polsce z uwzględnieniem wieku (w tys.)

Wyszczególnienie	Ogółem	W tym osoby uczestniczące		
		W kształceniu formalnym	W kształceniu pozaformalnym i nie uczestniczące w kształceniu formalnym	W kształceniu nieformalnym i nie uczestniczące w kształceniu formalnym i w kształceniu pozaformalnym
O G Ó Ł E M	26 960	3 049	4 850	4 464
18 - 24 lata	3 087	2 092	162	222
25 - 29	2 775	451	586	449
30 - 34	3 141	189	774	601
35 - 39	3 010	106	840	568
40 - 44	2 668	98	681	510
45 - 49	2 285	64	492	384
50 - 54	2 361	•	484	394
55 - 59	2 794	•	464	473
60 - 64	2 695	•	258	494
65 - 69 lat	2 145	•	110	369

Źródło: Kształcenie dorosłych w 2016 roku, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk 2018 rok

Cechą dosyć istotnie różnicującą uczestnictwo w edukacji było miejsce zamieszkania. W 2016 r. 49,9% mieszkańców miast (wzrost o 0,9 p.proc. w stosunku do 2011 r.) i 39,5% mieszkańców wsi (wzrost o 3,6 p.proc.) w wieku 18-69 lat podjęło bądź kontynuowało jakąkolwiek formę nauki lub szkoleń. Osoby zamieszkałe w miastach częściej uczyły się lub doksztalały w każdej z omawianych form edukacji.

W grupie osób w wieku 25-64 lata (podobnie jak w przypadku grupy osób w wieku 18-69 lat) dla wszystkich badanych form aktywności edukacyjnej wskaźniki uczestnictwa były nieco wyższe dla kobiet niż dla mężczyzn, z wyjątkiem kształcenia pozaformalnego, gdzie w 2016 r. w tej formie edukacji brało udział 23,1% mężczyzn i 22,8% kobiet.

Uczestnictwo osób dorosłych w edukacji warunkowane było również poziomem i profilem posiadanego wykształcenia. Najczęściej, bez względu na rodzaj podjętego kształcenia w okresie 12 miesięcy przed badaniem, w edukacji uczestniczyli respondenci z wykształceniem wyższym (deklarowanym w momencie przeprowadzania wywiadu). Respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym najrzadziej uczestniczyli we wszystkich formach edukacji osób dorosłych. Niemniej notuje się spadek wśród osób lepiej wykształconych (z wykształceniem wyższym, policealnym, średnim ogólnokształcącym), przy jednoczesnym wzroście aktywności edukacyjnej respondentów legitymujących się niższym poziomem ukończonej edukacji.

Tabela 4. Uczestnictwo w kształceniu w Polsce z uwzględnieniem wykształcenia (w tys.)

Wyszczególnienie	Ogółem	W tym osoby uczestniczące		
		W kształceniu formalnym	W kształceniu pozaformalnym i nie uczestniczące w kształceniu formalnym	W kształceniu nieformalnym i nie uczestniczące w kształceniu formalnym i w kształceniu pozaformalnym
O G Ó Ł E M	26 960	3 049	4 850	4 464
Wyższe	7 296	964	2 616	1 458
Policealne	928	51	213	190
Średnie zawodowe	5 617	354	948	1 087
Średnie ogólnokształcące	3 176	868	409	425
Zasadnicze zawodowe	7 038	121	580	1 072
Gimnazjalne, podstawowe, bez formalnego wykształcenia	2 900	691	83	232

Źródło: Kształcenie dorosłych w 2016 roku, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk 2018 rok

Analiza wyników badania pod względem głównego statusu respondentów na rynku pracy wskazuje, że zdecydowanie częściej kształciły się osoby pracujące, niż bezrobotne i bierne zawodowo. Wynikało to przede wszystkim z możliwości podnoszenia kwalifikacji w ramach szkolenia zawodowego w zakładach pracy, co często wiązało się również z partycypacją pracodawców w kosztach edukacji pracownika. Również wymogi współczesnej gospodarki zmuszały pracowników do stałego uzupełniania swojej wiedzy i dostosowywania się do szybko zmieniających się wymogów obowiązujących na rynku pracy. W 2016 r. w porównaniu z 2011 r. odnotowano wzrost udziału w ogólnie pojętym kształceniu osób pracujących i biernych zawodowo (po 1,9 p.p.), przy jednoczesnym spadku aktywności edukacyjnej bezrobotnych.²⁹

Tabela 5. Uczestnictwo osób pracujących w kształceniu w Polsce z uwzględnieniem wykształcenia (w tys.)

O G Ó Ł E M	16 160	1 113	4 435	2 858
Wyższe	5 861	658	2 465	1 128
Policealne	563	•	191	108
Średnie zawodowe	3 572	182	866	658
Średnie ogólnokształcące	1 539	151	333	242
Zasadnicze zawodowe	3 864	65	517	638
Gimnazjalne, podstawowe, bez formalnego wykształcenia	759	•	64	83

Źródło: Kształcenie dorosłych w 2016 roku, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk 2018 rok

Jak wynika z raportu podsumowującego IV edycję badania BKL w latach 2017-2018, osoby pracujące mają blisko pięciokrotnie wyższe szanse uczestnictwa w edukacji formalnej i pozaformalnej niż osoby nieaktywne zawodowo, znacznie częściej niż osoby niepracujące uczą się też w sposób nieformalny oraz rozwijają swoje umiejętności niezwiązane bezpośrednio z wykonywaną pracą. Uwzględniając wszystkie formy uczenia się (formalne, pozaformalne i nieformalne), to według BKL 2017 88% osób pracujących deklarowało, że w ciągu ostatniego roku rozwijało swoje kompetencje. BKL 2018 potwierdza ten wynik – 91% osób pracujących w wieku od 18 do 64 lat deklarowało, że w minionych dwunastu miesiącach rozwijało swoje umiejętności. Należy

²⁹ „Kształcenie dorosłych w 2016 roku”, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk 2018 rok

mieć na względzie, że wartość ta odnosi się nie tylko do wszystkich form uczenia się, ale także do wszystkich rodzajów kompetencji – zarówno zawodowych, jak i niezwiązanych bezpośrednio z wykonywaną pracą.

Duże zróżnicowanie widoczne jest również gdy pod uwagę weźmiemy zajmowane stanowisko. Otóż najwyższe odsetki osób uczących się znajdziemy wśród specjalistów, a najniższe wśród rolników. Osoby zatrudnione na stanowiskach robotniczych, a zwłaszcza robotnicy niewykwalifikowani, cechują się nie tylko niższym poziomem uczenia się w sposób pozaformalny w celach zawodowych, lecz także znacznie rzadziej niż specjaliści, kierownicy i personel średniego szczebla rozwijają w sposób pozaformalny swoje kompetencje pozazawodowe. Potwierdza to tezę, że zarówno czynników stymulujących rozwój kompetencji, jak i hamujących ten rozwój należy szukać przede wszystkim w środowisku pracy, w kulturze organizacyjnej firmy i w charakterze wykonywanej pracy.³⁰

W kontekście osób pracujących, warto przytoczyć wyniki badania dotyczącego ustawicznego szkolenia zawodowego w polskich przedsiębiorstwach. Otóż według danych za rok 2015, takie szkolenie prowadziło w Polsce 44,7% ogólnej liczby przedsiębiorstw objętych badaniem (w porównaniu z rokiem 2010 nastąpił znaczący wzrost aktywności szkoleniowej przedsiębiorstw, o 22,2 p.p.). Udział jednostek prowadzących ustawiczne szkolenie zawodowe wzrastał wraz z klasą wielkości przedsiębiorstw. W zależności od rodzaju prowadzonej działalności przedsiębiorstwa miały w różnym stopniu zapotrzebowanie na szkolenia. Spośród badanych jednostek najwięcej szkoleń – 80,6% prowadziły jednostki należące do sekcji K (*działalność finansowa i ubezpieczeniowa*) i działów 64-65 (*finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych; ubezpieczenia, reasekuracja oraz fundusze emerytalne, z wyłączeniem obowiązkowego ubezpieczenia społecznego*).

W ponad 70% ogólnej liczby przedsiębiorstw prowadzących szkolenia dominującą formą były zaplanowane szkolenia na stanowisku pracy. Poza tym przedsiębiorstwa chętnie korzystały głównie z kursów.

W przedsiębiorstwach objętych badaniem, 37,1% ogólnej liczby pracujących uczestniczyło w kursach ustawicznego szkolenia zawodowego (część byli to

³⁰ „Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki” - Raport podsumowujący VI edycję badania BKL w latach 2017-2018, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa, 2019 r.

mężczyźni). Najczęściej nabywali umiejętności techniczne, praktyczne lub zawodowe.

Jako najczęstszą przyczynę braku działalności szkoleniowej przedsiębiorstwa podawały, że obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa – 85,2% ogólnej liczby przedsiębiorstw nieprowadzących szkoleń.³¹

Poza wielkością przedsiębiorstwa, czynnikiem istotnie różnicującym aktywność inwestycyjną firm w obszarze kompetencji jest także branża działalności firm. Do grupy branż bardziej aktywnych, obok opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz usług specjalistycznych, dołączyły górnictwo i przemysł. Na drugim biegunie znalazły się budownictwo i transport, które charakteryzują się najniższym wskaźnikiem aktywności wśród analizowanych sektorów – w tej grupie aktywnie inwestujących w kompetencje jest jedynie 75% firm.³²

W roku 2016 najmniej aktywnie w edukacji uczestniczyli mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego, wśród których ponad 65% nie podjęło żadnej formy kształcenia. Największy udział (ponad 12%) osób w wieku 18-69 lat uczestniczących w kształceniu formalnym zaobserwowano w województwach podkarpackim i **podlaskim**. Główną przyczyną tego zjawiska należy dopatrywać się w strukturze ludności, która charakteryzuje te województwa. Na ich terenie zamieszkuje stosunkowo największy w porównaniu z innymi rejonami kraju odsetek osób w grupie wieku 18-24 lata (odpowiednio 13,0% i 12,6%), a ludzie młodzi są głównymi uczestnikami kształcenia w ramach edukacji formalnej.

Mieszkańcy województw pomorskiego i mazowieckiego najszerzej korzystali z różnych form kształcenia w ramach edukacji pozaformalnej. Województwa te charakteryzowały się największym w kraju odsetkiem osób pracujących. Również w tych województwach (obok województwa lubuskiego) osoby pracujące najchętniej uczestniczyły w kształceniu pozaformalnym. Najmniej aktywnie w kształceniu pozaformalnym uczestniczyli mieszkańcy województwa

³¹ „Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w Polsce w 2015 r.”, notatka informacyjna Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa, 2017 r.

³² „Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki” - Raport podsumowujący VI edycję badania BKL w latach 2017-2018, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa, 2019 r.

świętokrzyskiego (mniej niż 16%). Województwo to charakteryzowało się zarówno najniższym w kraju odsetkiem osób pracujących (53,7%), jak i jednym z najniższych, wynoszącym mniej niż 28%, poziomów uczestnictwa tej grupy respondentów w edukacji pozaformalnej.

Najbardziej popularną formą edukacji osób dorosłych na terenie wszystkich województw w kraju było kształcenie nieformalne. Najniższy poziom uczestnictwa w tej formie kształcenia odnotowano natomiast na terenie województwa zachodniopomorskiego, wielkopolskiego i podlaskiego, gdzie mniej niż jedna czwarta respondentów deklarowała udział w samokształceniu.

Tabela 6. Uczestnictwo w kształceniu z uwzględnieniem województwa (w tys.)

Wyszczególnienie	W tym osoby uczestniczące					Nie uczestniczące w żadnej formie kształcenia
	Ogółem	w jakiegokolwiek formie kształcenia	w kształceniu formalnym	w kształceniu pozaformalnym	w kształceniu nieformalnym	
POLSKA	26 960	12 363	3 049	5 776	8 468	14 597
Dołnośląskie	2 075	935	238	427	637	1 139
Kujawsko-pomorskie	1 477	699	144	295	504	778
Lubelskie	1 487	668	178	318	410	818
Lubuskie	721	386	68	174	291	335
Łódzkie	1 768	1 024	192	413	802	744
Małopolskie	2 323	1 192	269	517	871	1 130
Mazowieckie	3 723	1 751	420	964	1 168	1 972
Opolskie	682	345	77	150	239	337
Podkarpackie	1 468	754	191	275	593	714
Podlaskie	814	300	100	131	189	514
miasto	507	202	68	101	117	305
wieś	308	99	31	•	•	209
kobiety	406	152	56	69	91	254
mężczyźni	408	149	44	62	98	260
w tym pracujący	512	196	•	113	134	316

Wyszczególnienie	W tym osoby uczestniczące					Nie uczestniczące w żadnej formie kształcenia
	Ogółem	w jakiegokolwiek formie kształcenia	w kształceniu formalnym	w kształceniu pozaformalnym	w kształceniu nieformalnym	
18-24 lata	103	83	73	•	31	20
25-34	181	75	•	40	49	106
35-69 lat	531	143	•	78	109	388
Pomorskie	1 608	837	189	455	618	771
Śląskie	3 235	1 379	365	724	887	1 857
Świętokrzyskie	882	338	105	138	225	545
Warmińsko-mazurskie	1 014	400	116	172	269	614
Wielkopolskie	2 465	933	281	418	548	1 532
Zachodniopomorskie	1 218	421	116	203	218	797

Źródło: Kształcenie dorosłych w 2016 roku, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk 2018 rok

W przypadku osób nieuczestniczących w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed badaniem zarówno w kształceniu w systemie formalnym, jak i pozaformalnym i które nie wyrażały chęci dalszej edukacji, wśród przyczyn wymieniano najczęściej brak takiej potrzeby – 78,3% badanych. Osoby, które nie uczestniczyły w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed badaniem i w edukacji w systemie formalnym i pozaformalnym, ale które chciałyby w niej uczestniczyć, jako najczęstszą przeszkodę wskazywały przede wszystkim brak czasu z powodów rodzinnych – 36,6% respondentów. W powyższej zbiorowości głównym powodem wymienianym przez osoby pracujące było niedostosowanie kursów do harmonogramu pracy i/lub odbywanie się szkoleń w niedogodnym dla nich czasie (35,3%).

Osoby, które uczestniczyły w kształceniu formalnym lub pozaformalnym w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed badaniem i chciałyby dokończyć się w szerszym zakresie, jako najczęściej spotykane trudności wymieniały niedostosowanie kursów do harmonogramu pracy i/lub odbywanie się szkoleń w niedogodnym czasie (30,3%) oraz brak czasu z powodów rodzinnych i zbyt wysokie ceny kursów/szkoleń (po 22,8%).³³

³³ „Kształcenie dorosłych w 2016 roku”, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk 2018 rok

5.3. Regulacje prawne dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego regulowane jest przepisami Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. 1482 z późn. zm.) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (t.j. Dz. U. z 2018, poz. 117). KFS stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy i jest przeznaczony na wsparcie pracodawców inwestujących w kształcenie ustawiczne pracowników i swoje własne.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to instrument rynku pracy wprowadzony w 2014 roku nowelizacją Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jego istotą jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

KFS adresowany jest zarówno do pracowników, jak i pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego. Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszystkie podmioty definiowane jako pracodawcy, w rozumieniu w art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o *promocji zatrudnienia* ..., tj. każda jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika. Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także czy jest to praca na pełen czy część etatu. Środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE, stanowią pomoc *de minimis*.³⁴

Środki Funduszu Pracy w formie KFS przeznacza się na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Powiatowe

³⁴ <https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-fundusz-szkoleniowy>

urzędy pracy mogą przeznaczyć środki KFS na finansowanie działań obejmujących:

- 1) kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się:
 - a) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
 - b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
 - c) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
 - d) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
 - e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem;
- 2) określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy;
- 3) badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS;
- 4) promocję KFS;
- 5) konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

Działania finansowane ze środków KFS, o których mowa w pkt 2–5, mogą być też realizowane przez ministra właściwego do spraw pracy³⁵ lub wojewódzkie urzędy pracy.

Na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy, starosta może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy o *promocji zatrudnienia...*, w wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.³⁶

Środki Funduszu Pracy przeznaczone na finansowanie w danym roku budżetowym zadań realizowanych w ramach KFS, są określane w planie Funduszu Pracy na ten rok, w kwocie odpowiadającej wysokości 2% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowych składek na Fundusz Pracy w roku

³⁵ Zadania ministra właściwego do spraw pracy wskazuje art. 4 ust. 1 pkt 7, lit. h - i Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

³⁶ art. 69a i 69b Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

przed rokiem poprzedzającym rok, dla którego jest sporządzany plan finansowy Funduszu Pracy.

Kwoty środków Funduszu Pracy, jakie mogą być wydatkowane w roku budżetowym na finansowanie w województwie zadań realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach środków KFS, o których mowa w art. 69a ust. 2 ustawy o *promocji zatrudnienia...*, z wyłączeniem kwot środków na finansowanie zadań realizowanych przez ministra właściwego do spraw pracy oraz wojewódzkie urzędy pracy, a następnie pomniejszone o 20% rezerwę, są określane przez ministra właściwego do spraw pracy corocznie na podstawie wzoru podziału środków ustalonego przez ministra właściwego do spraw pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy³⁷. Minister właściwy do spraw pracy publikuje corocznie na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra informację o priorytetach, wzorze podziału i planie wydatkowania środków KFS w danym roku budżetowym, w tym o dodatkowych priorytetach wydatkowania lub przeznaczeniu środków rezerwy KFS. Minister właściwy do spraw pracy określa w planie wydatkowania środków KFS wysokość środków na finansowanie zadań.

Na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez samorządy powiatów, w ramach priorytetów ustalonych przez ministra właściwego do spraw pracy, zarząd województwa dokonuje podziału kwot środków na działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy. Minister właściwy do spraw pracy ustala limity środków KFS na finansowanie działań.

Samorząd powiatu za pośrednictwem marszałka województwa może wnioskować o dodatkowe środki z rezerwy na finansowanie zadań realizowanych w ramach KFS, po wyczerpaniu środków przyznanych w ramach limitów. W przypadku przekazania do ministra właściwego do spraw pracy informacji o braku możliwości wykorzystania w danym roku budżetowym środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań realizowanych w ramach KFS, środki te zwiększają kwotę rezerwy.³⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego określa

³⁷ Rada Rynku Pracy jest organem opiniodawczo-doradczym ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy oraz organem stanowiącym w zakresie ustalania priorytetów wydatkowania środków z rezerwy KFS – zgodnie z art. 22 ust 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

³⁸ art. 109 ust. 2d-2n Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

szczegółowy sposób i tryb przyznania pracodawcom środków na kształcenie ustawiczne.³⁹

Do zadań samorządu województwa należy realizacja zadań związanych z KFS, w szczególności podział środków KFS pomiędzy powiatowe urzędy pracy, z uwzględnieniem priorytetów określonych przez ministra właściwego do spraw pracy, w porozumieniu z Radą Rynku Pracy.⁴⁰

Z kolei do zadań samorządu powiatu należy realizacja zadań związanych z KFS, w szczególności udzielanie pomocy pracodawcom poprzez finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.⁴¹

Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS w 2018 r:

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
2. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy;
3. wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

Rada Rynku Pracy zdefiniowała następujące priorytety wydatkowania tzw. rezerwy KFS:

- a) Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- b) Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.

W roku 2017 priorytety wydatkowania były następujące:

1. Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna;
2. Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;

³⁹ <https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-fundusz-szkoleniowy>

⁴⁰ art. 8 ust. 1 pkt 2a Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

⁴¹ art. 9 ust. 1 pkt 3c Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

3. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

Priorytety wydatkowania rezerwy to:

- a) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają kwalifikacji pełnych na poziomie 4 Polskiej Ramy Kwalifikacji (nie mają matury);
- b) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- c) wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych;
- d) wsparcie kształcenia ustawicznego w zakładach pracy, w których wszczęto proces restrukturyzacji w rozumieniu ustawy z 15 maja 2015 r. Prawo restrukturyzacyjne (Dz. U. z 2015 r., poz. 978).

Zarówno w roku 2017, jak i 2018, w formułowaniu priorytetów wydatkowania środków KFS kluczową rolę odegrała konieczność zapobiegania coraz bardziej widocznym na rynku pracy lukom kompetencyjnym, utrudniającym rekrutację pracowników w wielu dziedzinach działalności gospodarczej.

5.4. Procedura realizacji wsparcia ze środków KFS⁴²

5.4.1. Nabór wniosków

Punktem wyjścia dla procedury naboru wniosków prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy, są wcześniej omówione akty prawne. Urzędy mają możliwość zastosowania własnych dodatkowych bądź uzupełniających wymagań.

⁴² Punkt opracowany na podstawie adekwatnych aktów prawnych, informacji zawartych na stronach internetowych powiatowych urzędów pracy, oraz regulaminów i zasad przyznawania dofinansowania w PUP w Białymstoku, Bielsku Podlaskim, Grajewie, Mońkach i Łomży.

Szczegółowych informacji na temat możliwości i sposobu korzystania ze środków KFS, podlascy przedsiębiorcy mogą poszukiwać również na stronach internetowych poszczególnych powiatowych urzędów pracy.

W celu uzyskania dofinansowania kosztów kształcenia ustawicznego, pracodawca musi złożyć wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności. Wniosek można złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej (wniosek wypełniony w postaci elektronicznej należy wcześniej podpisać bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu lub podpisać potwierdzonym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej).

Starosta organizuje nabór wniosków przez ogłoszenie na tablicy informacyjnej w siedzibie powiatowego urzędu pracy oraz w postaci elektronicznej na stronach internetowych urzędu wskazując priorytety wydatkowania środków KFS na dany rok, termin rozpoczęcia i zakończenia naboru wniosków oraz elementy, które brane będą pod uwagę przy rozpatrywaniu wniosków, w tym:

- zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
- zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
- koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku
- posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
- w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;
- plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS.

Nabór wniosków jest powtarzany do wyczerpania limitu środków KFS przyznanego dla danego powiatu. Dopuszcza się negocjacje pomiędzy starostą a pracodawcą treści wniosku w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego,

liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego oraz zakresu egzaminu.

We wniosku o dofinansowanie należy podać:

- a) dane pracodawcy: nazwa pracodawcy, adres siedziby i miejsce prowadzenia działalności, numer identyfikacji podatkowej NIP, numer identyfikacyjny REGON, oznaczenie przeważającego rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej według PKD, informacja o liczbie zatrudnionych pracowników, imię i nazwisko osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej;
- b) działania do sfinansowania z udziałem KFS (określenie potrzeb pracodawcy, kursy, studia podyplomowe i egzaminy, badania lekarskie i psychologiczne, ubezpieczenie NNW), liczbę osób według grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, których wydatek dotyczy, formy kształcenia ustawicznego, koszty kształcenia ustawicznego na osobę oraz termin realizacji wskazanych działań;
- c) całkowitą wysokość wydatków, która będzie poniesiona na działania związane z kształceniem ustawicznym, wnioskowaną wysokość środków z KFS oraz wysokość wkładu własnego wnoszonego przez pracodawcę;
- d) uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy oraz obowiązujących priorytetów wydatkowania środków KFS a w przypadku środków z rezerwy KFS – dodatkowo priorytetów wydatkowania środków rezerwy KFS;
- e) uzasadnienie wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS wraz z następującymi informacjami:
 - nazwa i siedziba realizatora usługi kształcenia ustawicznego,
 - posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego, a w przypadku kursów – posiadanie dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, jeżeli informacja ta nie jest dostępna w publicznych rejestrach elektronicznych,
 - nazwa i liczba godzin kształcenia ustawicznego,
 - cena usługi kształcenia ustawicznego w porównaniu z ceną podobnych usług oferowanych na rynku, o ile są dostępne;

- f) informację o planach dotyczących dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS.

Pracodawca dołącza do wniosku:

- a) dokumenty pozwalające na ocenę spełniania warunków dopuszczalności pomocy de minimis (w przypadku pracodawcy będącego przedsiębiorcą);
- b) kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;
- c) program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu;
- d) wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.

Tu należy zaznaczyć, że obszerność poszczególnych wniosków różni się w poszczególnych powiatowych urzędach pracy (na podstawie dostępnych wniosków na rok 2019). Poza ww. wymienionymi, pojawia się potrzeba zawarcia we wniosku dodatkowych informacji:

- forma prawna prowadzonej działalności
- numer ewidencyjny PESEL (w przypadku osoby fizycznej)
- numer KSR (w przypadku spółek handlowych i kapitałowych)
- data rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej
- krótki opis prowadzonej działalności
- liczba zatrudnionych pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w poszczególnych 12 miesiącach poprzedzających miesiąc złożenia wniosku
- nazwa banku i numer rachunku bankowego Wnioskodawcy
- forma finansowania
- forma własności
- forma opodatkowania podmiotu
- informacja o Urzędzie Skarbowym
- informacja o wcześniejszym ubieganiu się o środki z KFS
- dokładne dane osób, które objęte zostaną wsparciem (imię i nazwisko, stanowisko, PESEL, wykształcenie, okres trwania umowy o pracę)

- harmonogram planowanych zajęć (kursów, studiów)

Dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS następuje na podstawie umowy zawartej ze starostą, która określi szczegółowo warunki wsparcia oraz obowiązki stron. W umowie określa się:

- 1) oznaczenie stron umowy i datę jej zawarcia;
- 2) okres obowiązywania umowy;
- 3) wysokość środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na dofinansowanie kosztów, o których mowa jest we wniosku o dofinansowanie;
- 4) numer rachunku bankowego pracodawcy, na które będą przekazywane środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz termin ich przekazania;
- 5) sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz dokumenty potwierdzające wydatkowanie środków;
- 6) warunki wypowiedzenia umowy;
- 7) warunki zwrotu środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika, zwłaszcza w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym;
- 8) warunki zwrotu środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem;
- 9) sposób kontroli wykonywania umowy i postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu umowy;
- 10) odwołanie do właściwego rozporządzenia Komisji Europejskiej, które określa warunki dopuszczalności pomocy de minimis albo pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie;
- 11) zobowiązanie pracodawcy do przekazania na żądanie starosty danych dotyczących:
 - a) liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków KFS, według tematyki kształcenia ustawicznego, płci, grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, poziomu wykształcenia oraz;
 - b) liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu – finansowane z udziałem środków KFS;
 - c) liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin – finansowane z udziałem środków KFS.

Rozpatrzony pozytywnie wniosek o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS stanowi załącznik do umowy.

Pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, który uczestniczy w kształceniu dofinansowanym środkami KFS, podpisywana jest umowa. Umowa powinna określać m.in. zobowiązania pracownika, ponieważ nieukończenie kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS skutkuje dla pracodawcy koniecznością zwrotu otrzymanych środków.

Realizacja postanowień umowy podlega kontroli starosty/powiatowego urzędu pracy.

Wszystkie powyższe zapisy wprost wynikają z Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

5.4.2. Rozpatrzenie wniosków

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w zakresie rozpatrywania wniosków określa, że w przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku starosta uzasadnia odmowę dofinansowania.

Rozporządzenie wskazuje dwa przypadki, w których wnioski pozostawia się bez rozpatrzenia:

- 1) niepoprawienia Wniosku we wskazanym terminie;
- 2) niedołączenia do Wniosku załączników wymaganych zgodnie z § 5 ust. 2 rozporządzenia;

W materiałach podlaskich PUP znajdziemy informację, że wniosek nie jest rozpatrywany także w przypadku:

- 1) gdy Wniosek wpłynie w terminie innym, niż wskazany przez Urząd;
- 2) gdy Wniosek zostanie złożony przed rozliczeniem umowy zawartej na podstawie poprzednio złożonego Wniosku.

Pracodawca może złożyć jeden Wniosek, w terminach określonych przez Urząd. Pracodawca może złożyć Wniosek dopiero po rozliczeniu umowy zawartej na podstawie poprzednio złożonego Wniosku.

Wnioski złożone przez pracodawców poddane są ocenie formalnej, pod względem prawidłowości i kompletności wypełnienia, kompletności wymaganych załączników oraz zachowania terminu złożenia wniosku określonego w ogłoszeniu o naborze wniosków. Wyniki oceny formalnej wniosków są dokumentowane na Karcie oceny formalnej wniosku.

Ocenę formalną wniosków przeprowadza komisja powołana przez Dyrektora PUP. Wyniki oceny formalnej wniosków komisja przedstawia Dyrektorowi PUP do zatwierdzenia.

Wnioski spełniające warunki formalne są poddane ocenie merytorycznej, którą przeprowadza komisja powołana przez Dyrektora PUP.

Wyniki oceny merytorycznej każdego wniosku komisja dokumentuje na karcie oceny merytorycznej wniosku.

Urząd rozpatruje wnioski pracodawców zgodnie z kolejnością ich wpływu, w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku informuje pracodawcę o sposobie jego rozpatrzenia.

Od rozpatrzenia Wniosku częściowo pozytywnie oraz negatywnego rozpatrzenia Wniosku odwołanie nie przysługuje.

Dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza, że Urząd może, ale nie musi uwzględniać Wniosku Pracodawcy, może też uwzględnić go częściowo. Pracodawcy zatem, nawet jeżeli spełnia wszystkie warunki ustawowe, nie przysługuje roszczenie wobec Urzędu o zawarcie z nim umowy.

5.4.3. Na co nie można przeznaczyć środków

Środki KFS nie mogą być przeznaczane na:

- 1) koszty dojazdu, zakwaterowania, wyżywienia związanego z kształceniem ustawicznym;
- 2) inne działania niż określone w § 2 pkt 6, np.: studia wyższe, staże, konferencje branżowe, konferencje naukowe, itp;

- 3) koszty kształcenia ustawicznego, którego obowiązek przeprowadzenia wynika z odrębnych przepisów prawa, tj.: badań wstępnych, okresowych czy też kontrolnych; szkoleń obowiązkowych dla wszystkich pracowników (np.: szkoleń BHP);
- 4) koszty kształcenia ustawicznego osób współpracujących, tj.: małżonka, dzieci własnych, dzieci małżonka, dzieci przysposobionych, rodziców, macochy lub ojczyma, którzy pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu działalności gospodarczej;
- 5) samodzielnie realizowane przez pracodawcę usługi edukacyjne dla siebie i własnych pracowników;
- 6) usługi szkoleniowe realizowane przez podmiot, z którym pracodawca jest powiązany kapitałowo lub osobowo; przez powiązania kapitałowe lub osobowe rozumie się w szczególności:
 - a) udział w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej,
 - b) posiadanie co najmniej 10% udziałów lub akcji spółki kapitałowej,
 - c) pełnienie funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta lub pełnomocnika,
 - d) pozostawanie w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli,
 - e) pozostawanie w ciągu ostatnich trzech lat w stosunku pracy lub wykonywanie w ciągu ostatnich trzech lat zadań na podstawie umów cywilno-prawnych,
 - f) pozostawanie w stosunku prawnym lub faktycznym, który może budzić uzasadnione wątpliwości co do bezstronności w wyborze podmiotu świadczącego kształcenie ustawiczne;
- 7) inne kierunki i formy kształcenia ustawicznego niż ujęte we Wniosku.

Pracownik, którego dotyczy finansowanie kształcenia ze środków KFS, musi być zatrudniony przed dniem złożenia wniosku o finansowanie przez Pracodawcę i powinien być zatrudniony u pracodawcy przez cały okres trwania jego kształcenia.

Dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS przysługuje na pracowników świadczących pracę i nie może dotyczyć pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, urlopie wychowawczym, czy urlopie rodzicielskim.

5.4.4. Kto nie może skorzystać z KFS

1. Osoby niebędące pracownikami, tj. świadczące pracę w oparciu o umowy cywilno-prawne, np. umowy zlecenie, umowy o dzieło.
2. Osoby współpracujące zgodnie z art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Za osobę współpracującą uważa się: małżonka, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności. O statusie osoby współpracującej, w zakresie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, decyduje współpraca przy prowadzeniu działalności gospodarczej, ściśła więź rodzinna z osobą prowadzącą tę działalność oraz prowadzenie wspólnego gospodarstwa domowego.
3. Pracownik przebywający na urlopie macierzyńskim/ojcowskim/wychowawczym.
4. Osoba prowadząca działalność gospodarczą nie zatrudniająca pracownika na podstawie umowy o pracę.
5. Pracodawcy, którzy wykorzystali limit pomocy de minimis lub też są wykluczeni z możliwości ubiegania się o taką pomoc.
6. Lekarze, lekarze dentyści, pielęgniarki i położne nie mogą ubiegać się o dofinansowanie kosztów specjalizacji i staży podyplomowych.
7. Osoby pełniące funkcję zarządcze w zakonach np. przeor, przełożona, ksieni.
8. Kadry publicznych służb zatrudnienia, tzn. pracownicy PUP i WUP, starostw oraz marszałków.
9. Pracodawca, który zamierza realizować samodzielnie kształcenie ustawiczne dla swoich pracowników.
10. Osoby pełniące funkcje zarządcze w spółkach akcyjnych, spółkach z o.o. nie są pracodawcami, ponieważ ww. spółki posiadają osobowość prawną. O ile więc ww. osoby nie są w spółce zatrudnione, nie mogą zostać objęte

wsparciem w ramach KFS, np.: prezes spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który jest jedynym lub większościowym udziałowcem, gdyż zgodnie z przepisem art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to, że relewantną cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika. W odniesieniu do zatrudniania członków zarządów spółek będących jedynymi (lub większościami) udziałowcami istnieje bogate orzecznictwo sądowe wykluczające możliwość ich zatrudniania na podstawie umów o pracę. Powołanie w skład zarządu spółki prawa handlowego powoduje jedynie powstanie pomiędzy członkiem zarządu a spółką prawa handlowego stosunku organizacyjnego regulowanego przepisami Kodeksu spółek handlowych (K.s.h.). Powołanie to nie może być więc utożsamiane z powołaniem jako źródłem stosunku pracy, o którym stanowi art. 68 § 1 Kodeksu pracy, a co za tym idzie, nie rodzi tego stosunku prawnego (np. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 14.02.2001 r., sygn. akt: I PKN 258/00, OSNP 2002 nr 23, poz. 565). Należy zatem kierować się poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. (sygn. akt I UK 8/11), w świetle którego jedyny (lub „niemal jedyny”) wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie powinien uzyskać statusu pracowniczego. Niezależnie od argumentów odwołujących się do braku podporządkowania pracowniczego zauważa się, że w istocie nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika.

5.4.5. Rozliczenie dofinansowania

Pracodawca zobligowany jest do rozliczenia środków KFS w terminie 14 dni kalendarzowych od zakończenia okresu realizacji umowy, w postaci:

- a) uwierzytelnionych za zgodność z oryginałem podpisanych przez osobę reprezentującą pracodawcę, kopii faktur, potwierdzających wydatkowanie otrzymanego dofinansowania i wkładu własnego (jeśli dotyczy) ujętego w rozliczeniu, o którym mowa w pkt. 1 wraz z dowodem uregulowania

- należności - dokumenty księgowe powinny być odpowiednio opisane, aby widoczny był związek wydatku z formą kształcenia ustawicznego, w celu przejrzystości wsparcia udzielanego w ramach KFS i możliwości oceny prawidłowego wydatkowania środków na ten cel,
- b) programów szkoleń/ kursów/ studiów podyplomowych realizowanych ze środków KFS wraz z ich zakresem godzinowym – jeśli dot. i nie zostały one w pełnym zakresie dostarczone na etapie składania wniosku,
 - c) kopii dokumentów potwierdzających zwrot niewykorzystanych kwot środków KFS na rachunek Urzędu, potwierdzonych za zgodność z oryginałem opatrzonych podpisem osoby upoważnionej i aktualną datą – jeśli dotyczy,
 - d) Kopii zaświadczeń/certyfikatów lub innych dokumentów potwierdzających odbycie danej formy kształcenia ustawicznego, potwierdzonych za zgodność z oryginałem opatrzonych podpisem osoby upoważnionej i aktualną datą,
 - e) kopii umów zwartych z pracownikiem/kami dot. ich kształcenia ustawicznego, potwierdzonych za zgodność z oryginałem opatrzonych podpisem osoby upoważnionej i aktualną datą.

Urząd może także wezwać pracodawcę do poprawienia lub uzupełnienia dokumentów rozliczeniowych lub złożenia dodatkowych wyjaśnień. Dokumentami potwierdzającymi właściwe wydatkowanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, weryfikowanymi na etapie kontroli są m.in.:

- a) umowy zawarte między pracodawcą a pracownikiem,
- b) zaświadczenie ukończenia szkolenia/ zdania egzaminu lub inny dokument potwierdzający ukończenie działania i uzyskanie uprawnień lub kwalifikacji,
- c) zaświadczenie lekarskie,
- d) polisa NNW,
- e) oryginały dokumentów księgowych.

5.4.6. Zwrot otrzymanego dofinansowania

Pracodawca jest zobowiązany do zwrotu na konto bankowe Powiatowego Urzędu Pracy części przyznanych środków KFS, odpowiadającej kosztowi

przerwanego i nieukończonego kształcenia wraz z odsetkami ustawowymi od kwoty podlegającej zwrotowi, naliczonymi od dnia otrzymania tych środków do dnia ich zwrotu, najpóźniej przed upływem 30 dni kalendarzowych od dnia otrzymania wezwania Powiatowego Urzędu Pracy, lecz nie później niż do końca roku kalendarzowego, w którym przyznano dofinansowanie, w przypadku:

- 1) nieukończenia przez pracownika kształcenia ustawicznego, finansowanego ze środków KFS, w tym także z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
- 2) nie ukończenia kształcenia ustawicznego przez pracodawcę.

Pracodawca jest zobowiązany do zwrotu na konto bankowe Powiatowego Urzędu Pracy proporcjonalnie części albo całej kwoty przyznanych środków KFS wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania tych środków do dnia ich zwrotu, najpóźniej przed upływem 30 dni kalendarzowych od dnia otrzymania wezwania Powiatowego Urzędu Pracy, lecz nie później niż do końca roku kalendarzowego, w którym przyznano dofinansowanie, w przypadku wykorzystania otrzymanych środków z KFS niezgodnie z przeznaczeniem, tj. w inny sposób lub w innym celu niż pomoc została udzielona, także na działania o innym zakresie, adresowane do innych grup pracowników niż zostały ustalone.

Pracodawca jest zobowiązany do zwrotu na konto bankowe Powiatowego Urzędu Pracy całej kwoty przyznanych środków KFS wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania tych środków do dnia ich zwrotu, najpóźniej przed upływem 30 dni kalendarzowych od dnia otrzymania wezwania Powiatowego Urzędu Pracy, lecz nie później niż do końca roku kalendarzowego, w którym przyznano dofinansowanie, w przypadku:

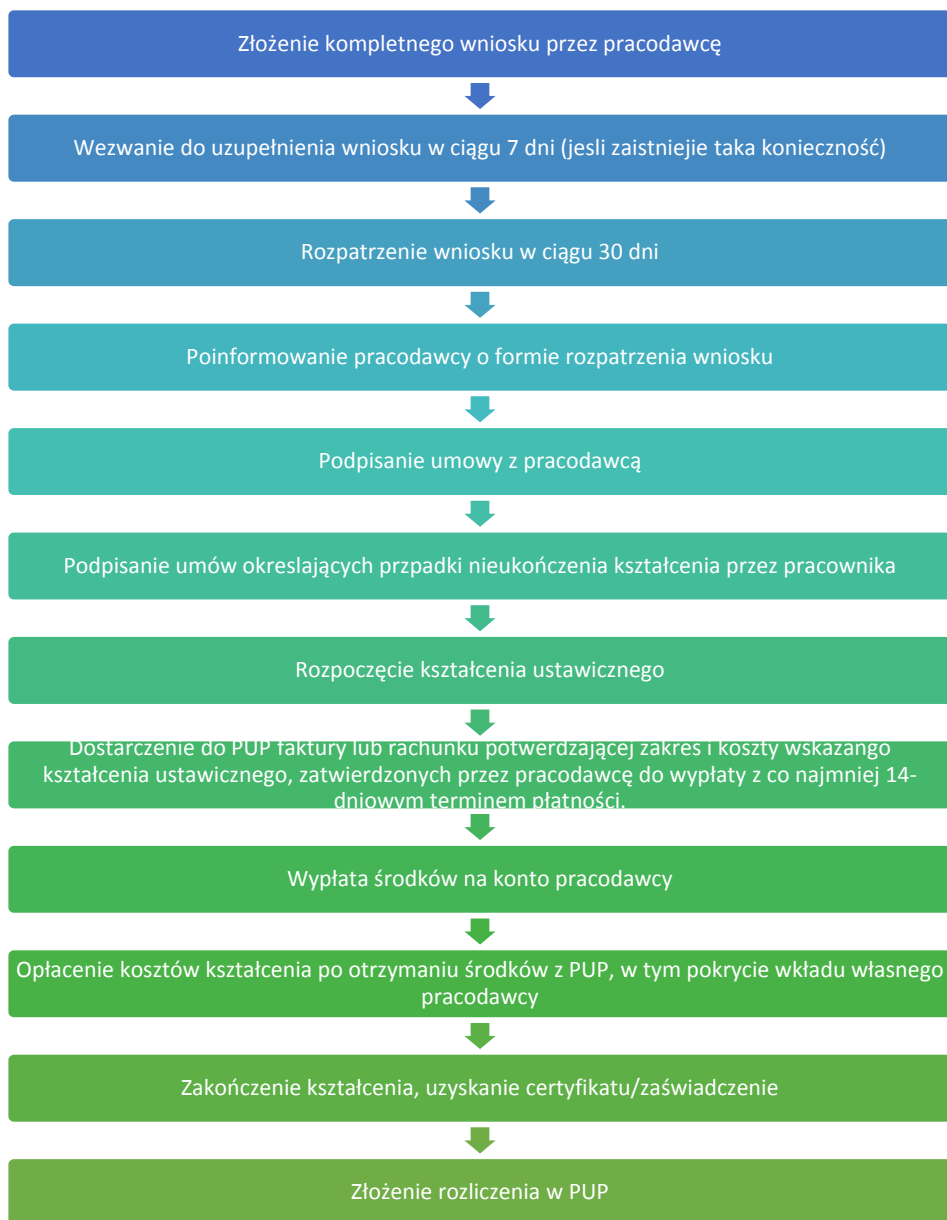
- 1) złożenia niezgodnych z prawdą oświadczeń, zaświadczeń, informacji, zawartych we wniosku o przyznanie dofinansowania oraz w jego załącznikach,
- 2) uniemożliwienia lub utrudnienia pracownikom Powiatowego Urzędu Pracy przeprowadzenia kontroli w zakresie realizacji warunków zawartej umowy,
- 3) niewywiązania się przez Pracodawcę z własnej winy z innych warunków zawartych w niniejszej umowie.

Pracodawca jest zobowiązany do zwrotu niewykorzystanej kwoty otrzymanych środków KFS, w przypadku wystąpienia różnicy między kwotą środków otrzymanych, a kwotą środków wydatkowanych na działania objęte kształceniem ustawicznym, najpóźniej przed upływem 30 dni kalendarzowych od dnia otrzymania wezwania Powiatowego Urzędu Pracy, jednak nie później niż do końca roku kalendarzowego, w którym przyznano dofinansowanie.

Jeżeli po ostatecznej weryfikacji wydatkowania otrzymanych środków, Powiatowy Urząd Pracy stwierdzi, że środki z KFS przekazane pracodawcy na podstawie niniejszej umowy i wydatkowane przez pracodawcę, stanowią więcej niż wymagane 80% kosztów kształcenia ustawicznego pracodawcy i pracowników lub więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę, pracodawca jest zobowiązany zwrócić kwotę stanowiącą nadwyżkę ponad możliwy do sfinansowania pułap wraz z odsetkami ustawowymi od tej kwoty naliczonymi od dnia otrzymania tych środków do dnia ich zwrotu nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania wezwania, jednak nie później niż do końca roku kalendarzowego, w którym przyznano dofinansowanie.

Na poniższym schemacie przedstawiono krok po kroku, procedurę korzystania z KFS – od złożenia wniosku, do rozliczenia otrzymanego dofinansowania.

Rysunek 1. Przebieg wykorzystania KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentu „Zasady przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łomży w roku 2019

5.5. Doświadczenia w realizacji KFS w innych regionach – województwo pomorskie oraz dolnośląskie

W niniejszym punkcie przedstawiono wyniki badań w zakresie Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Należy zaznaczyć, że wybór województw, pomorskiego oraz dolnośląskiego, był podyktowany dostępnością danych, w momencie realizacji przedmiotowej ewaluacji.

Dotychczas przeprowadzone badania w innych regionach w zakresie wykorzystania Krajowego Funduszu Szkoleniowego pozwalają na wskazanie pewnych barier w wyżej opisanym procesie, zarówno ze strony powiatowych urzędów pracy, jak i pracodawców ubiegających się o dofinansowanie.

Otóż najwięcej problemów według przedstawicieli PUP województwa pomorskiego sprawia ocena wniosków, które zdaniem 82,4% badanych jest procesem trudnym lub bardzo trudnym. Blisko połowa (47,1%) respondentów wskazuje również na trudności podczas kontroli realizacji umowy, a 64,7% uważa, że ujednoczenie przez MRPIPS wzorów dokumentów (wniosek, wzór umowy itp.) i formalne zobligowanie do ich stosowania byłoby zasadne. Ponadto, w większości uważają, że celowym byłoby wprowadzenie obowiązku wpisu do Rejestru Instytucji Szkoleniowych i/lub Rejestru Usług Rozwojowych dla instytucji szkoleniowych realizujących kształcenie ustawiczne w ramach KFS.⁴³

O jednolitym systemie weryfikacji firm szkoleniowych oraz opisu świadczonych przez nie usług, który przyczyniłby się do uporządkowania rynku szkoleń podlegających dofinansowaniu, mowa również w badaniu przeprowadzonym w roku 2015, na zlecenie Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju. Otóż ze względu na to, że system popytowy nie będzie jedynym sposobem dofinansowania szkoleń ze środków publicznych, warto podjąć starania, by również inne włączyć do RUR, np. Krajowy Fundusz Szkoleniowy. W przeprowadzonym badaniu eksperci oraz przedstawiciele administracji publicznej wskazywali, że efektywność każdego z tych systemów jest uzależniona od wprowadzenia w ich ramach jednolitych zasad gwarantujących wysoką jakość

⁴³ „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w ocenie pracodawców i pracowników korzystających ze wsparcia w województwie pomorskim w 2015 roku”, Szymańska B., Ostrogórska E., Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

szkoleń oraz dopasowanie oferty do potrzeb przedsiębiorców. Eksperti wyrażali opinię, że w celu zapewnienia efektywności KFS powinny zostać do niego wprowadzone wymogi dotyczące firm szkoleniowych określone dla Podmiotowego Systemu Finansowania usług rozwojowych. Wprowadzenie zasady, że szkolenia w ramach KFS mogą realizować wyłącznie firmy szkoleniowe zarejestrowane w Rejestrze Usług Rozwojowych, przyczyni się do większego uporządkowania rynku szkoleń i podniesie standardy jego działania. Może również w większym stopniu zachęcić firmy szkoleniowe do udziału w RUR. Dzięki bazie szkoleń opisanych na podstawie Karty Usługi, przedsiębiorca będzie mógł łatwiej znaleźć dopasowane do jego potrzeb szkolenie, niezależnie od systemu dofinansowania, z którego korzysta. Ujednolicenie systemów przyczyni się do ich przejrzystości i będzie również ułatwieniem dla przedsiębiorców, ponieważ niezależnie od źródła finansowania będą oni mieli do czynienia z takimi samymi zasadami, co ułatwi im aplikowanie o środki na podnoszenie kwalifikacji pracowników.⁴⁴

Wracając jednak do trudności w zakresie wdrażania Krajowego Funduszu Szkoleniowego, na jakie napotykają powiatowe urzędy pracy, warto jest przytoczyć wyniki badania dolnośląskiego KFS. Respondenci wymienili szereg trudności, wynikających z czynników wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Podobnie jak w województwie pomorskim, wskazali przede wszystkim proces oceny formalnej i merytorycznej wniosków o dofinansowanie (75%), weryfikację spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników (58,3%) czy przygotowanie wzorów dokumentów związanych z realizacją KFS (41,7%). Ponadto, trudności napotkali także w związku z promocją Funduszu, oceną efektywności KFS, prowadzeniem poradnictwa dla wnioskodawców, rekrutacją wnioskodawców.

Zdaniem uczestników badania, powyższe problemy mogły wynikać z obowiązujących wytycznych przekazanych przez MRPIPS, które były zbyt ogólne. W związku z tym pracownicy urzędów pracy musieli sami tworzyć wzory dokumentów i nadzorować cały proces aplikowania o środki. Poza tym, wystąpienie problemów mogło wynikać z braku odpowiednio przygotowanej kadry urzędów pod kątem braku wystarczającej liczby pracowników mających

⁴⁴ „Ewaluacja podażowego i popytowego systemu kształcenia umiejętności pracowników MŚP – na przykładzie województwa małopolskiego”, Bluehill Sp. z o.o. oraz Quality Watch Sp. z o.o., dla Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa, 2015 rok

doświadczenie w realizacji podobnych zadań, tj. zarządzania projektem, kontroli efektów projektu czy programów.

W badaniu wzięli również udział przedsiębiorcy korzystający z KFS. Nieliczni zadeklarowali, że podczas składania wniosków o dofinansowanie napotkali na trudności. Podstawowym problemem było złożenie poprawnego wniosku nie zawierającego braków, częściej formalnych, ale także merytorycznych. Wskazywano także na dużą liczbę dokumentów, jakie trzeba było złożyć oraz spełnić formalności, aby uzyskać dofinansowanie. Braki formalne dotyczyły wszystkich firm, niezależnie od formy własności czy wielkości. W przypadku największych podmiotów relatywnie więcej kłopotów sprawiały kwestie określenia czy firma spełnia kryteria uprawniające do dofinansowania, jak również wyraźnie częściej niż w innych przypadkach borykano się z rezygnacją pracowników chętnych do wzięcia udziału w szkoleniach. Badani podejmowali także kwestię kolejności zgłoszeń (zasada „kto pierwszy, ten lepszy”) oraz braku ujednoliconych kryteriów oceny wniosków przez różne urzędy.

Propozycje dotyczące możliwych usprawnień całego procesu KFS dotyczyły przede wszystkim uproszczenia samego formularza wniosku oraz zmniejszenia formalizmu poprzez zmniejszenie liczby wymaganych dokumentów. Wnioskodawcy zgłosili także potrzebę większej pomocy czy konsultacji ze strony urzędów. Generalnie usprawnienia miałyby w dużej mierze związek z procesami organizacyjnymi, takimi jak możliwość składania wniosku w wersji elektronicznej, uproszczenie procedur dla firm ponownie ubiegających się o wsparcie (których wszelkie dane czy podstawowa dokumentacja już jest w zasobach urzędu), skrócenie czasu rozpatrywania wniosku czy odejście od procedury „kto pierwszy, ten lepszy”.

W kontekście formy własności czy wielkości firm należy zwrócić uwagę, że im większy podmiot, tym więcej oczekiwać w zakresie uproszczenia procedur. Wiąże się to zapewne z tym, że duże firmy z reguły aplikują o większe środki przeznaczone na wsparcie dla większej liczby osób. Ponadto generuje to konieczność skompletowania dużej ilości dokumentacji, co może rodzić ryzyka popełniania błędów skutkujących brakami formalnymi czy merytorycznymi. Stąd też może wynikać względnie najwyższy postulat możliwości

składania wniosków w wersji elektronicznej, ale też oczekiwania większej pomocy ze strony urzędów pod postacią chociażby konsultacji.⁴⁵

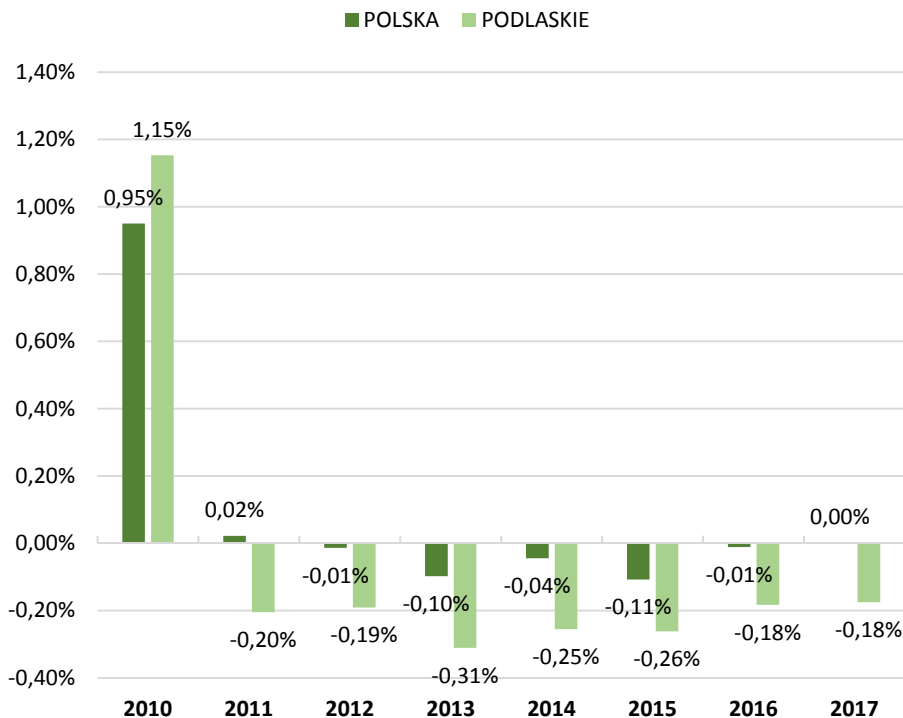
5.6. Wykorzystanie KFS w województwie podlaskim

5.6.1. Krótka charakterystyka województwa

W roku 2017 województwo zamieszkiwało 1,2 mln osób, co stanowiło 3,1% ludności całego kraju. W porównaniu do roku 2010, liczba mieszkańców spadła o 1,6%, podczas gdy w Polsce liczba ludności ogółem zmniejszyła się o 0,2%. Największym powiatem (pod względem liczby ludności) jest powiat m. Białystok, który zamieszkuje 1/4 mieszkańców województwa. Pozostałe miasta na prawach powiatu, czyli Suwałki i Łomżę, zamieszkuje odpowiednio 5,9 i 5,3% mieszkańców. Najmniejszym powiatem jest natomiast sejneński.

⁴⁵ „Raport z badania dotyczącego wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie dolnośląskim”, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, 2016 rok

Wykres 1. Zmiana liczby ludności w Polsce i w województwie podlaskim w latach 2010-2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Udział procentowy ludności w wieku produkcyjnym w ogólnej ludności Polski w roku 2017 wynosił 61,2, czyli o 3,2 p.p. mniej, niż miało to miejsce w roku 2010. Zmianie tej towarzyszył również spadek udziału ludności w wieku przedprodukcyjnym (a więc takiej, która w kolejnych kilku lub kilkunastu latach zasili rynek pracy) oraz wzrost udziału ludności w wieku poprodukcyjnym (a więc takiej, która rynek pracy już opuściła).

W województwie podlaskim wskaźniki te były zbliżone i wyniosły odpowiednio: 62,2%, 17,4% i 20,4%. Spadek udziału ludności w wieku przedprodukcyjnym następował tu szybciej, natomiast spadek udziału ludności w wieku produkcyjnym nieco wolniej.

Najwyższym udziałem mieszkańców, którzy wejdą na rynek pracy, charakteryzuje się powiat suwalski (19,5%), zaś najniższym powiat hajnowski (14,2%). Najwyższym udziałem mieszkańców w wieku produkcyjnym charakteryzują się powiat kolneński i miasto Suwałki (po 63,8%), przy czym w powiecie wartość tego wskaźnika wzrosła o 2 p.p., a w mieście spadła o 2,6 p.p.

Najwyższym udziałem mieszkańców w wieku poprodukcyjnym odznacza się powiat hajnowski (27,5%), zaś najniższym powiat m. Suwałki (17,7%). Województwo jest dość mocno zróżnicowane, jeśli chodzi o wartości omawianego wskaźnika. Różnica pomiędzy wspomnianymi powiatami sięga 10,2 p.p.

Tabela 7. Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w % ludności ogółem, dane za rok 2010 i 2017

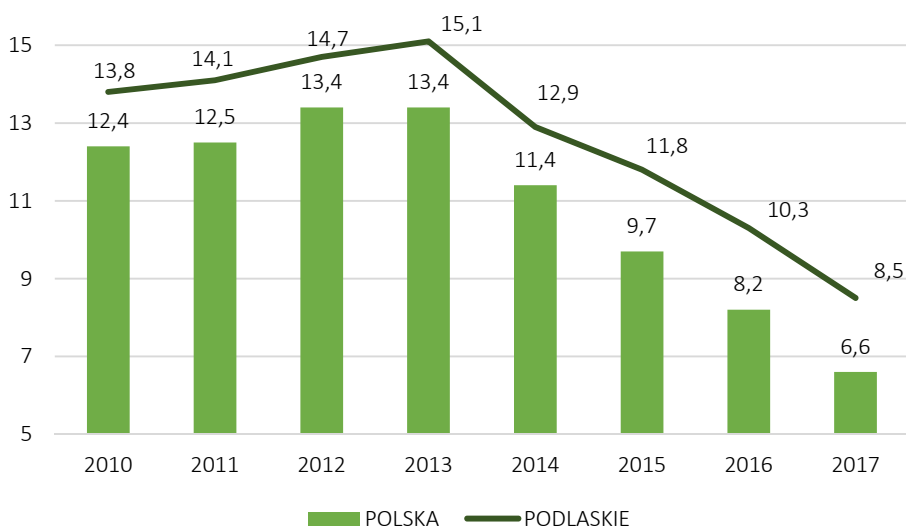
Nazwa	W wieku przedprodukcyjnym		W wieku produkcyjnym		W wieku poprodukcyjnym	
	2017	Zmiana w p.proc. (2017/2010)	2017	Zmiana w p.proc. (2017/2010)	2017	Zmiana w p.proc. (2017/2010)
POLSKA	18,0	-0,8	61,2	-3,2	20,8	4,0
PODLASKIE	17,4	-1,6	62,2	-1,4	20,4	3,0
Powiat augustowski	17,3	-2,7	62,4	-0,1	20,3	2,8
Powiat białostocki	18,0	-1,4	62,7	-0,9	19,3	2,3
Powiat bielski	16,1	-1,4	59,4	-0,4	24,6	1,9
Powiat grajewski	17,7	-3,0	63,3	-0,5	19,0	3,5
Powiat hajnowski	14,2	-0,8	58,4	-2,0	27,5	3,0
Powiat kolneński	18,2	-3,9	63,8	2,0	18,0	1,9
Powiat łomżyński	18,7	-3,2	63,2	2,1	18,0	1,1
Powiat moniecki	16,2	-3,3	63,0	1,1	20,8	2,1
Powiat sejneński	16,8	-2,7	61,9	0,0	21,3	2,7
Powiat siemiatycki	15,3	-3,5	61,4	1,2	23,3	2,3
Powiat sokólski	16,2	-2,6	62,0	0,2	21,7	2,4
Powiat suwalski	19,5	-3,2	62,3	1,3	18,2	1,9
Powiat wysokomazowiecki	18,2	-2,3	61,1	0,3	20,8	2,1
Powiat zambrowski	18,2	-2,2	62,5	-0,6	19,3	2,8
Powiat m. Białystok	17,4	0,3	62,0	-4,3	20,5	4,0
Powiat m. Łomża	17,5	-1,2	63,2	-4,6	19,3	5,7
Powiat m. Suwałki	18,6	-2,0	63,8	-2,6	17,7	4,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Biorąc pod uwagę okres od 2010 do 2017 roku, stopa bezrobocia rejestrowanego, zarówno w Polsce, jak i w województwie podlaskim, najwyższą wartość przyjęła w roku 2013, kiedy to wyniosła odpowiednio 13,4 i 15,1%, z kolei najniższą w roku 2017, tj. 6,6 i 8,5. Rokrocznie stopa bezrobocia w województwie jest wyższa, niż ma to miejsce w skali kraju.

W roku 2017 najwyższą stopę bezrobocia rejestrowanego odnotowano w powiecie kolneńskim, gdzie wyniosła, zaś najniższą wartością tego wskaźnika charakteryzował się powiat suwalski. Różnica w wartości wskaźnika była znacząca.

Wykres 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce i w województwie podlaskim w latach 2010-2017

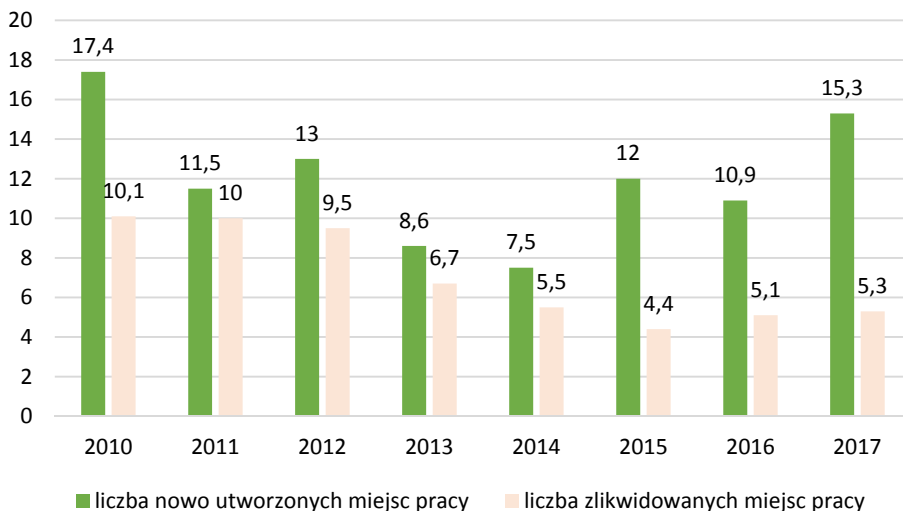


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

W roku 2017 w porównaniu do roku 2010, w województwie podlaskim spadła zarówno liczba nowo utworzonych miejsc pracy, jak i liczba miejsc pracy likwidowanych, przy czym spadek liczby nowych miejsc pracy był dużo niższy (12,1%), niż tych likwidowanych (aż o 47,5%). Warto jednak zaznaczyć, że rok 2017 to okres, w którym miejsc pracy przybyło więcej, niż w latach poprzednich. W skali całego kraju wskaźniki te są dużo korzystniejsze. Mianowicie

w roku 2017 liczba nowo utworzonych miejsc pracy wzrosła (w porównaniu do roku 2010) o 13,9%, natomiast liczba miejsc zlikwidowanych spadła o 42,1%.

Wykres 3. Liczba nowo utworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w województwie podlaskim w latach 2010-2017 (w tys.)

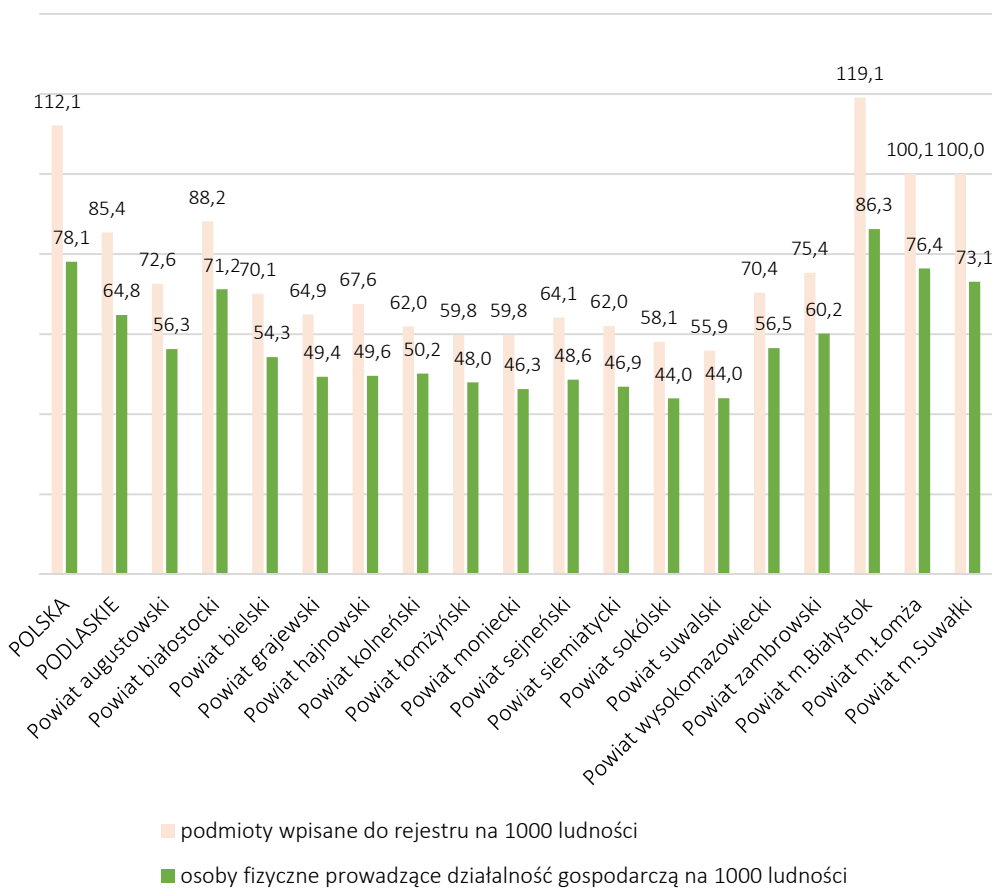


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Przedsiębiorczość mieszkańców województwa podlaskiego, określona wielkością wskaźników liczby podmiotów wpisanych do rejestru oraz liczby osób prowadzących działalność w przeliczeniu na 1000 ludności, jest mniejsza niż w skali całego kraju. Wskaźniki te wynoszą w Polsce 112,1 oraz 78,1, podczas gdy w województwie jest to odpowiednio 85,4 i 64,8. Na tle województwa znacznie wyróżnia się miasto Białystok, w którym wartość omawianych wskaźników jest wyższa niż w kraju.

Powiatami, w których liczba podmiotów wpisanych do rejestru na 1000 mieszkańców przekracza wielkość określoną dla całego województwa, są również: miasto Łomża, miasto Suwałki oraz powiat białostocki.

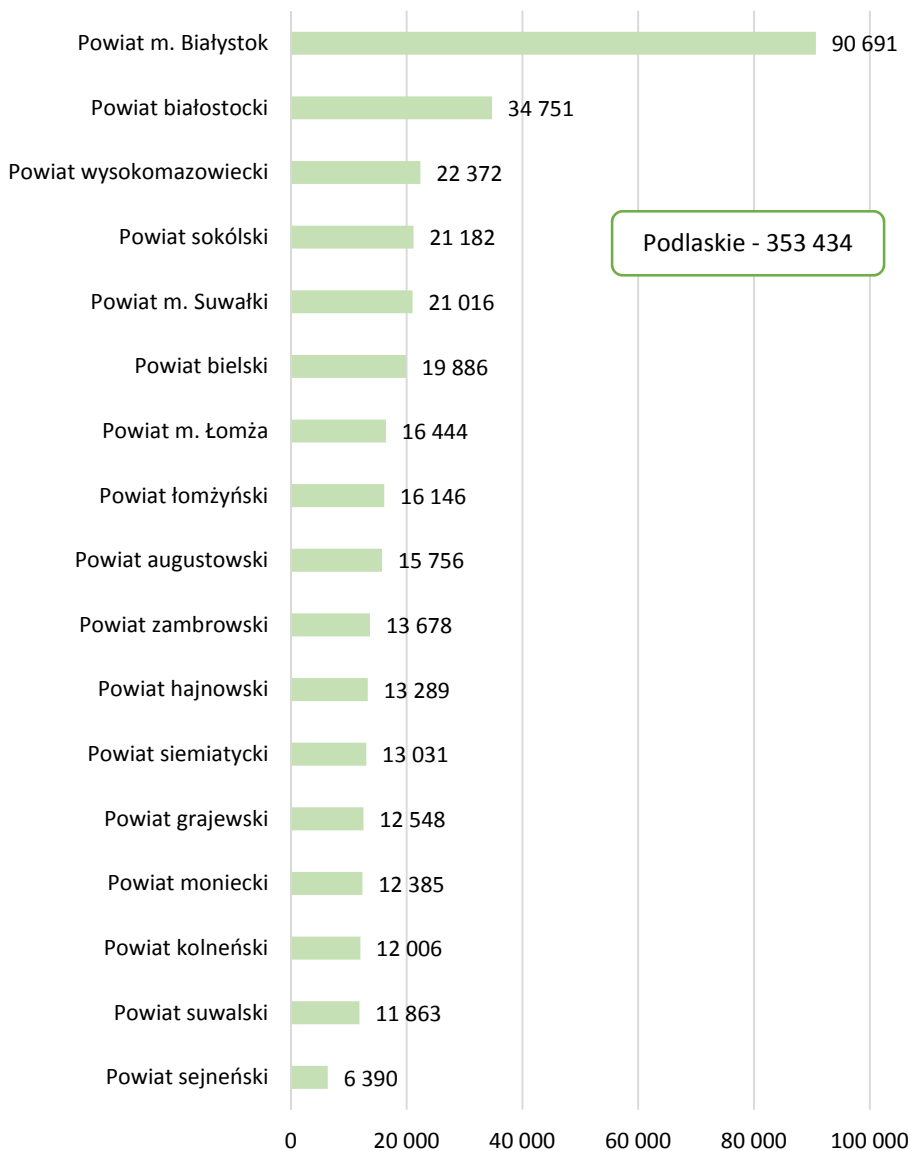
Wykres 4. Podmioty wpisane do rejestru i osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 1000 ludności w Polsce i w województwie podlaskim (według powiatów) w roku 2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

W roku 2017 w województwie podlaskim pracowało 353,4 tys. osób, z czego najwięcej w Białymstoku (25,7%) oraz powiecie białostockim (9,8%). Najmniej zaś w powiecie sejmeńskim (1,8%). Sytuacja ta jest pochodną struktury terytorialnej podlaskich przedsiębiorstw, przedstawionej m.in. w tabeli 7.

Wykres 5. Pracujący w powiatach województwa podlaskiego w roku 2017

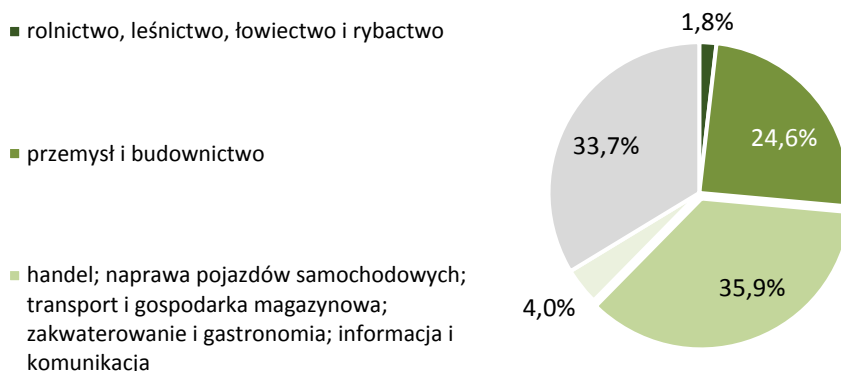


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS

Nieco ponad 1/3 parujących w województwie podlaskim w roku 2017 (dotyczy przedsiębiorstw zatrudniających do 49 osób), to osoby zatrudnione w handlu.

Niewiele mniej (o 2,2 p.p.) świadczyło pozostałe usługi, a niemal co czwarta do pracownik branży przemysłowej i/lub budowlanej.

Wykres 6. Pracujący w przedsiębiorstwach o liczbie pracujących do 49 osób w województwie podlaskim w 2017 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS

W roku 2018, w województwie podlaskim funkcjonowało 103 tys. podmiotów gospodarczych, tj. o 1,8 tys. więcej niż rok wcześniej. Najwięcej firm zlokalizowanych było w Białymstoku (1/3 wszystkich podmiotów) oraz powiecie białostockim (13,1%). Najmniej zaś, w powiecie sejneńskim (1,3%).

W strukturze podmiotów dominują firmy zatrudniające do dziewięciu pracowników – ich udział wynosi 96,2%. W roku 2018 w województwie działało 15 podmiotów zatrudniających 1 000 i więcej pracowników, z czego 2/3 było zlokalizowanych w Białymstoku, a po jednym w powiecie augustowskim, grajewskim, wysokomazowieckim, łomży oraz Suwałkach.

Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w roku 2017, występowanie na terenie powiatu znacznej liczby dużych przedsiębiorstw jest jednym z czynników wpływających na zróżnicowanie podlaskich powiatowych rynków pracy. Otóż przyczynia się do wysokiego poziomu popytu na pracę i stabilności zatrudnienia, a także do budowy kultury przemysłowej. Pod tym względem istotna jest również dywersyfikacja branżowa działających przedsiębiorstw występująca np. w powiecie bielskim.

Ogranicza ona ryzyko załamania lokalnego rynku pracy w sytuacji dekonunktury.⁴⁶

Tabela 8. Podmioty według klas wielkości w powiatach województwa podlaskiego w latach 2017-2018

	Ogółem		0 - 9		10 - 49		50 - 249		250 - 999		1000 i więcej	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
PODLASKIE	101 202	103 040	97 310	99 128	3 062	3 082	742	745	71	70	17	15
augustowski	4 259	4 353	4 104	4 197	129	131	23	22	2	2	1	1
białostocki	12 963	13 519	12 507	13 047	384	396	66	69	6	7	0	0
bielski	3 886	3 963	3 723	3 802	126	124	32	32	5	5	0	0
grajewski	3 103	3 152	2 972	3 026	109	104	21	21	0	0	1	1
hajnowski	2 955	2 945	2 803	2 796	121	118	30	30	1	1	0	0
kolneński	2 401	2 436	2 307	2 339	79	81	15	16	0	0	0	0
łomżyński	3 057	3 172	2 960	3 073	83	83	13	15	1	1	0	0
moniecki	2 454	2 525	2 367	2 438	69	70	16	16	2	1	0	0
sejneński	1 300	1 311	1 246	1 255	46	48	7	7	1	1	0	0
siemiatycki	2 803	2 854	2 674	2 727	110	108	16	16	3	3	0	0
sokólski	3 964	3 988	3 782	3 811	153	148	26	26	3	3	0	0
suwalski	2 011	2 084	1 945	2 018	58	58	8	8	0	0	0	0
wysokomazowiecki	4 049	4 090	3 904	3 947	123	121	20	20	1	1	1	1
zambrowski	3 318	3 395	3 203	3 276	91	94	20	21	4	4	0	0
m. Białystok	35 409	35 926	34 045	34 562	1 008	1 013	306	303	39	38	11	10
m. Łomża	6 315	6 361	6 056	6 107	189	186	67	66	1	1	2	1
m. Suwałki	6 955	6 966	6 712	6 707	184	199	56	57	2	2	1	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS

Zatem biorąc pod uwagę sekcje PKD (tabele nr 8 i 9), dominującą wśród podlaskich podmiotów jest sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle. W roku 2018 działało w niej

⁴⁶ „Przyczyny zróżnicowania powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2017 rok

23,3% firm (w roku 2017 24,3%). Drugą w kolejności jest sekcja F – Budownictwo. W roku 2018 w tej branży działało 13,9% podlaskich przedsiębiorstw (13,1% w 2017). Inne istotne pola aktywności podlaskich firm to działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (8,7% w roku 2017) oraz przetwórstwo przemysłowe (8,1% w roku 2017).

Zróźnicowanie powiatowych rynków pracy jest zdeterminowane również szeregiem innych czynników, w tym społecznych, kulturowych, czy geograficznych. Występowanie części z nich stanowi o korzystnej sytuacji powiatów, niektóre zaś determinują występowanie problemów na lokalnych rynkach pracy. Poza wcześniej wymienionymi, przyczynami są również:

- Dostęp do terenów inwestycyjnych poprzez sprawne funkcjonowanie specjalnej strefy ekonomicznej - aktywna działalność strefy (np. w Suwałkach) determinuje przyciąganie inwestycji, zakładanie nowych przedsiębiorstw (w tym także dużych), zwiększa potencjał zatrudnieniowy regionu.
- Infrastruktura techniczna, w tym głównie sieć drogowa - stanowi zaletę dla inwestorów, a dobra komunikacja uatrakcyjnia region dla jego mieszkańców i poprawia jakość życia, co ogranicza procesy migracyjne i zatrzymuje w regionie siłę roboczą.
- Położenie geograficzne powiatu - oddziałuje zarówno na rozwój handlu (jak w przypadku Suwałk), ale także obniżenie kosztów logistycznych dla przedsiębiorców lokujących firmy bliżej bazy surowcowej pochodzącej spoza granic Polski (Hajnówka, Suwałki). Położenie geograficzne determinuje także dostęp do zasobu pracy cudzoziemców (np. powiat hajnowski).
- Starzenie się społeczeństwa (np. w powiecie hajnowskim) stanowi ryzyko ograniczenia dostępu do lokalnych zasobów pracy, a z drugiej strony ogranicza popyt wewnętrzny regionu.
- Struktura podaży pracy pod względem kwalifikacji i kompetencji dostosowanych do potrzeb rynku pracy.
- Procesy migracyjne - powiaty, które są atrakcyjne ekonomicznie, a także zapewniają wysoką jakość życia są w stanie przyciągnąć ludność z sąsiednich regionów co pozytywnie oddziałuje na saldo migracji – np. powiat białostocki.

- Jakość gleb – determinuje sytuację na rynku pracy ze względu na rolniczy charakter województwa i duże znaczenie zatrudnienia w rolnictwie. Wyższa, stwarza lepsze warunki do rozwoju wielkoobszarowych przedsiębiorstw (np. w powiecie wysokomazowieckim).
- Potencjał obszarów miejskich w granicach powiatowych rynków pracy - miasta na prawach powiatu (Białystok, Suwałki, Łomża) posiadają największe zasoby ludnościowe, na ich terenie powstaje największa liczba nowych przedsiębiorstw. Mniejsze powiaty, o charakterze rolniczym, posiadające niższy potencjał miast (np. kolneński czy sejneński) przejawiają niższe możliwości zatrudnieniowe.
- Różny stopień zaangażowania władz samorządowych czy instytucji publicznych w działania wspierające przedsiębiorczość i zatrudnienie.
- Funkcjonowanie stowarzyszeń/rad przedsiębiorców, klastrów – przyczynia się do wymiany informacji, optymalizacji kosztów produkcji, czy powstawania efektów skali przy wspólnych projektach.
- Czynniki kulturowe czy historyczne, które determinują obecność w społeczeństwie etosu pracy czy występowanie tradycji przedsiębiorczości.

Tabela 9. Podmioty według sekcji PKD 2007 w powiatach województwa podlaskiego w roku 2017⁴⁷

2017	OG	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	U
PODLASKIE	101 202	2 768	128	8 204	254	403	13 292	24 547	7 268	2 464	2 779	2 991	3 310	8 810	2 333	1 166	3 362	7 026	1 896	7 932	3
augustowski	4 259	284	8	330	13	33	446	913	379	193	68	108	175	272	129	61	172	263	86	313	0
białostocki	12 963	345	21	1 309	41	61	1 987	3 215	945	289	323	322	309	1 051	299	124	317	766	222	993	0
bielski	3 886	212	1	391	5	13	587	944	203	78	69	92	120	264	52	80	115	252	83	308	0
grajewski	3 103	130	3	276	6	11	398	863	268	75	54	58	100	167	50	56	125	131	67	254	0
hajnowski	2 955	124	1	420	8	3	306	558	83	159	44	96	120	172	81	64	95	206	76	329	0
kolneński	2 401	184	2	1 67	1	5	447	646	137	45	25	48	53	124	78	61	73	95	48	159	0
łomżyński	3 057	160	5	286	3	17	634	778	154	88	31	55	29	129	82	105	96	119	69	215	0
moniecki	2 454	125	1	196	8	11	478	542	159	58	35	86	44	151	38	63	89	116	53	196	0
sejneński	1 300	104	4	76	0	8	161	285	102	60	19	46	25	70	28	35	42	75	25	129	1
siemiatycki	2 803	150	4	280	5	20	518	534	155	53	55	68	72	135	67	79	88	181	53	282	0
sokólski	3 964	191	4	386	4	16	513	945	279	89	69	116	118	243	68	103	133	222	77	373	0
suwalski	2 011	119	9	192	11	17	287	422	146	75	37	57	39	122	48	52	70	114	47	141	0
wysokomazowiecki	4 049	206	11	301	13	8	725	1 025	329	59	54	94	46	261	70	108	138	189	90	311	0
zambrowski	3 318	109	10	310	2	12	571	842	257	62	54	68	104	193	82	54	84	225	51	226	0
m. Białystok	35 409	205	22	2 267	66	141	3 689	8 672	2 502	748	1 529	1 177	1 500	4 212	843	74	1 223	3 136	618	2 672	2

**EFEKTYWNOŚĆ WSPARCIA UDZIELONEGO ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO
W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2017-2018**

2017	OG	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
m. Łomża	6 315	49	5	495	15	16	809	1 602	508	153	150	240	176	608	151	23	249	462	125	470	0	0
m. Suwałki	6 955	71	17	522	53	11	736	1 761	662	180	163	260	280	636	167	24	253	474	106	561	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS

⁴⁷ Kolory w tabeli należy czytać w kolumnach – kolor zielony oznacza wartość najwyższą, zaś czerwony, najniższą. Kolory najintensywniejsze oznaczają wartości skrajne.

Oznaczenia sekcji PKD:

A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B – górnictwo i wydobywanie, C – przetwórstwo przemysłowe, D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, F – budownictwo, G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H – transport i gospodarka magazynowa, I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J - informacja i komunikacja, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N - działalność w zakresie usług administracyjnych i działalności wspierającej, O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne, P – edukacja, Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S – pozostała działalność usługowa, T - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, U - organizacje i zespoły eksterytorialne

Tabela 10. Podmioty według sekcji PKD 2007 w powiatach województwa podlaskiego w roku 2018⁴⁸

2018	OG	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	U
PODLASKIE	103 040	2 590	127	8 184	245	362	14 354	23 997	7 475	2 547	3 135	2 963	3 439	9 150	2 460	1 097	3 449	7 313	1 907	7 914	3
augustowski	4 353	278	8	326	13	35	496	910	393	204	74	105	177	276	134	60	170	270	86	325	0
białostocki	13 519	337	22	1 341	40	54	2 168	3 254	952	292	376	326	337	1 137	327	120	330	822	238	1 016	0
bielski	3 963	195	1	382	5	12	660	922	210	85	75	87	126	285	63	78	111	267	88	291	0
grajewski	3 152	112	3	285	8	11	427	846	276	77	58	58	101	174	55	55	122	126	67	272	0
hajnowski	2 945	123	1	422	8	3	331	535	78	168	50	91	120	165	84	61	95	217	74	306	0
kolneński	2 436	167	2	168	1	6	484	635	144	46	27	49	51	127	70	55	74	101	46	180	0
łomżyński	3 172	141	5	293	1	16	712	780	155	88	41	50	31	151	83	77	98	132	68	244	0
moniecki	2 525	116	2	192	7	11	520	531	174	68	39	86	48	162	39	62	91	120	53	200	0
sejneński	1 311	96	4	73	0	7	182	262	115	63	21	42	25	68	31	33	41	77	22	140	1
siemiatycki	2 854	137	4	280	4	18	559	518	159	62	58	69	72	154	68	77	87	194	51	277	0
sokółski	3 988	173	4	391	4	15	556	903	285	91	82	108	120	243	64	103	140	228	79	382	0
suwalski	2 084	114	10	190	11	18	328	413	156	80	37	59	38	129	49	51	67	115	48	165	0
wysokomazowiecki	4 090	176	12	306	12	8	767	1 006	349	60	67	94	50	256	70	96	133	195	94	323	0
zambrowski	3 395	101	9	310	2	11	614	838	273	70	53	74	107	196	79	48	91	225	50	241	0
m. Białystok	35 926	207	19	2 235	67	110	3 900	8 396	2 569	767	1 734	1 174	1 566	4 358	910	74	1 276	3 242	613	2 576	2

EFEKTYWNOŚĆ WSPARCIA UDZIELONEGO ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO
W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2017-2018

2018	OG	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
m. Łomża	6 361	50	3	494	13	15	870	1 536	514	154	159	235	188	612	160	23	259	485	120	454	0	
m. Suwałki	6 966	67	18	496	49	12	780	1 712	673	172	184	256	282	657	174	24	264	497	110	522	0	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS

⁴⁸ Kolory w tabeli należy czytać w kolumnach – kolor zielony oznacza wartość najwyższą, zaś czerwony, najniższą. Kolory najintensywniejsze oznaczają wartości skrajne.

Oznaczenia sekcji PKD:

A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B – górnictwo i wydobywanie, C – przetwórstwo przemysłowe, D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, F – budownictwo, G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H – transport i gospodarka magazynowa, I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J – informacja i komunikacja, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, P – edukacja, Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S – pozostała działalność usługowa, T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, U - organizacje i zespoły eksterytorialne

5.7. Zapotrzebowanie na zawody i kompetencje w województwie podlaskim

Trafna identyfikacja zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje jest jednym z najważniejszych zadań z perspektywy realizowania skutecznej polityki rynku pracy na poziomie lokalnym. Znaczenie tej kwestii można uzasadniać dwojako. Po pierwsze, informacje o zapotrzebowaniu na zawody i kwalifikacje mogą wpływać na decyzje szerokiego grona interesariuszy: począwszy od uczniów wybierających szkoły ponadgimnazjalne, przez dyrekcję szkół zawodowych i odpowiedzialne za nie władze samorządowe, kandydatów na studia, władze uczelni wyższych, po funkcjonariuszy publicznych służb zatrudnienia, decydujących m.in. o kierunkach realizowanych szkoleń dla bezrobotnych, finansowaniu egzaminów zawodowych, czy kształcie programów regionalnych. Po drugie, znaczenie zagadnienia wynika z utrzymywania się dużych niedopasowań strukturalnych na polskim rynku pracy w aspekcie zawodowym i kwalifikacyjnym, nawet w warunkach wysokiej koniunktury.⁴⁹

W kontekście przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych było jednym z priorytetów ustalonych przez właściwego Ministra, zarówno w roku 2017, jak i 2018.

Niedostosowanie profilu kształcenia jest jednym z czynników istotnie oddziałujących na sytuację na rynku pracy. Występuje we wszystkich powiatach województwa podlaskiego i nie stanowi cechy różnicującej.⁵⁰ Z badania przeprowadzonego przez WUP w Białymstoku (rok 2017) wynika, że zidentyfikowane zawody deficytowe/poszukiwane oraz kompetencje i kwalifikacje są bardzo różnorodne. Można wyróżnić

⁴⁹ „Trafność identyfikacji zawodów nadwyżkowych i deficytowych w *Barometrze zawodów*”, Małeszyk P., Rynek Pracy nr 1/2017 (160)

⁵⁰ „Przyczyny zróżnicowania powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2017 rok

zawody deficytowe typowe dla danej branży, ale występuje szereg zawodów uniwersalnych, deficytowych w różnych branżach.⁵¹

Korzystając z opracowań „Barometr zawodów” ustalono dziewięć deficytowych grup zawodów, powtarzających się w latach od 2017 do 2019.

Są to:

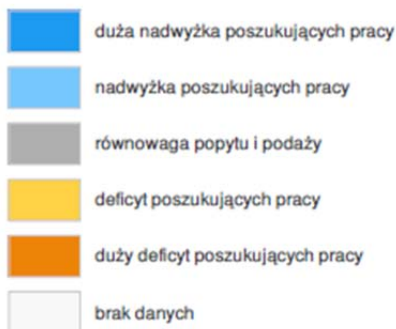
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- kucharze
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- pielęgniarki i położne
- robotnicy obróbki drewna i stolarze
- samodzielni księgowi
- spawacze
- szefowie kuchni
- ślusarze

Przy użyciu narzędzi dostępnych w serwisie barometrzawodow.pl wygenerowano mapy uwzględniające podział na powiaty, prezentujące relacje między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w latach 2017-2018.

Powiatem, w którym najczęściej pojawia się duży deficyt pracowników (biorąc pod uwagę powyższe grupy zawodów) jest siemiatycki. Z kolei nadwyżka ma miejsce najczęściej w powiatach: kolneńskim, białostockim i wysokomazowieckim.

⁵¹ „Potrzeby pracodawców w zakresie wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych w województwie podlaskim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2017 rok

Analiza dokonywana jest przy pomocy zamieszczonej obok legendy.

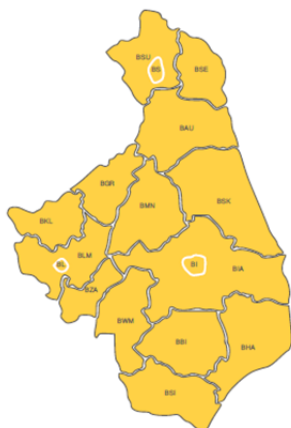


Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych

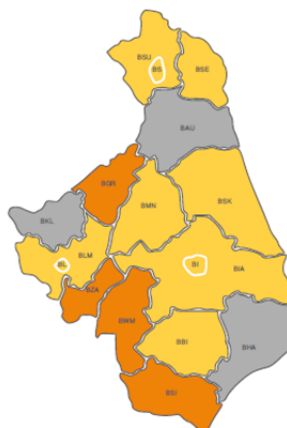
Z jednej strony deficyt poszukujących pracy zmalał (zmiana z „duży deficyt” na „deficyt” w powiatach: grajewskim, zambrowskim, wysokomazowieckim, siedmiogrodzkim), z drugiej zaś, w kilku powiatach nastąpiła zmiana z równowagi na deficyt (powiaty: augustowski, kolneński, hajnowski).

Mapa 1. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, lata 2017 i 2018

2018



2017



Źródło: wygenerowano z użyciem narzędzia dostępnego w serwisie barometr-zawodow.pl

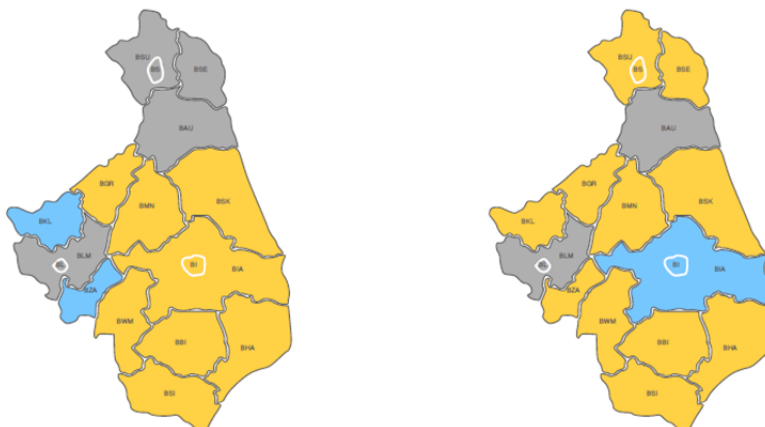
Kucharze

Równowaga pomiędzy dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w roku 2018 została utrzymana w powiatach augustowskim i łomżyńskim, a dodatkowo nastąpiła w suwalskim i sejneńskim. Nadwyżka poszukujących pracy w roku 2017 w powiecie białostockim zamieniła się w roku 2018 w deficyt. Odwrotna sytuacja miała miejsce w powiatach kolneńskim i zambrowskim.

Mapa 2. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - kucharze, lata 2017 i 2018

2018

2017



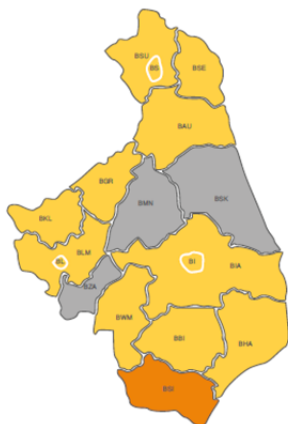
Źródło: wygenerowano z użyciem narzędzia dostępnego w serwisie barometr-zawodow.pl

Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych

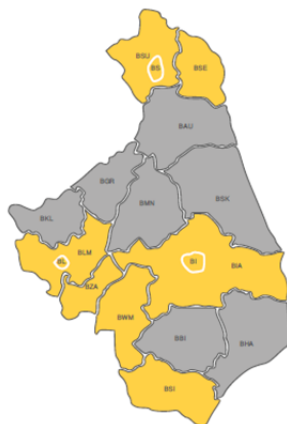
W porównaniu do roku 2017, w 2018 wzrosła liczba powiatów, w których wskazana grupa zawodowa stała się deficytową. Zmiana miała miejsce w powiatach: augustowskim, grajewskim, kolneńskim, hajnowskim i bielskim. Ponadto, deficyt nasilił się w powiecie siemiatyckim. Natomiast poprawa nastąpiła w powiecie w zambrowskim (z deficytu do równowagi).

Mapa 3. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, lata 2017 i 2018

2018



2017



Źródło: wygenerowano z użyciem narzędzia dostępnego w serwisie barometrzaszawodow.pl

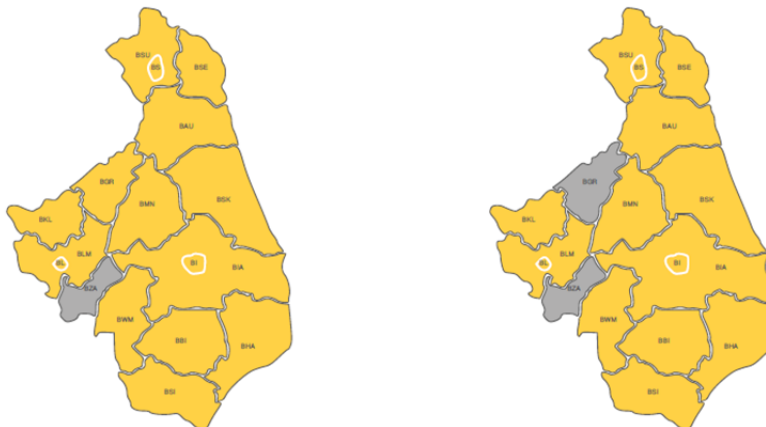
Pielęgniarki i położne

Jedynym powiatem, w którym utrzymała się równowaga pomiędzy dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców, był zambrowski. Natomiast do grona obszarów charakteryzujących się deficytem tej grupy zawodowej dołączył powiat grajewski.

Mapa 4. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – pielęgniarki i położne, lata 2017 i 2018

2018

2017



Źródło: wygenerowano z użyciem narzędzia dostępnego w serwisie barometrzwodow.pl

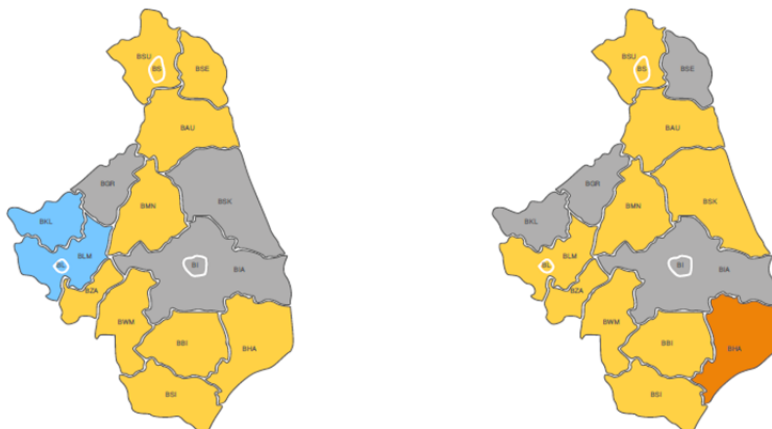
Robotnicy obróbki drewna i stolarze

Relacja pomiędzy dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców poprawiła się w powiatach kolneńskim oraz łomżyńskim (z równowagi oraz deficytu, do nadwyżki poszukujących pracy) oraz sokólskim (z deficytu do równowagi). Deficyt pojawił się natomiast w powiecie sejneńskim, a ponadto zwiększył się w hajnowskim.

Mapa 5. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – robotnicy obróbki drewna i stolarze, lata 2017 i 2018

2018

2017



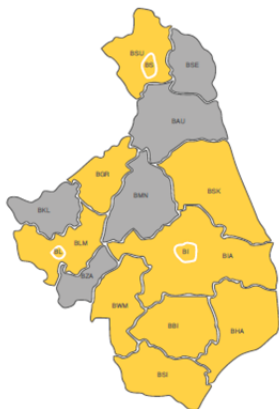
Źródło: wygenerowano z użyciem narzędzia dostępnego w serwisie
barometrzaslowow.pl

Samodzielni księgowi

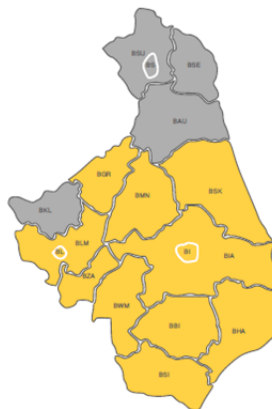
Równowaga pomiędzy dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców zastąpiła wcześniejszy deficyt w powiatach zambrowskim i monieckim, natomiast deficyt w tej grupie zawodowej pojawił się w powiecie suwalskim.

Mapa 6. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – samodzielni księgowi, lata 2017 i 2018

2018



2017



Źródło: wygenerowano z użyciem narzędzia dostępnego w serwisie barometrzwodow.pl

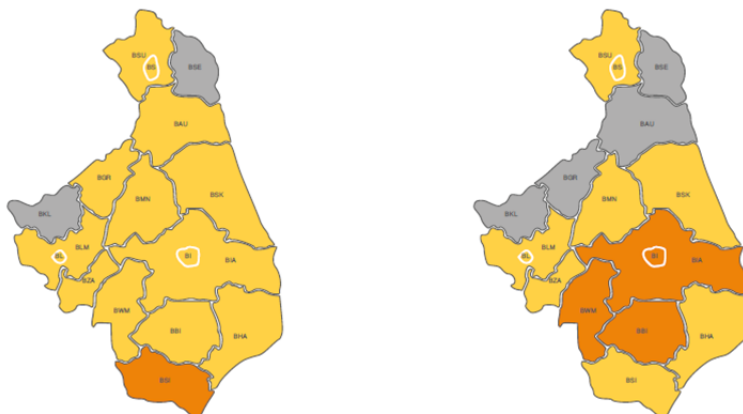
Spawacze

Deficyt w tej grupie zawodowej pojawił się w roku 2018 w powiatach augustowskim i grajewskim. Zjawisko nieco zmalało w innej części województwa, mianowicie w powiatach: białostocki, bielskim i wysokomazowieckim. Natężenie deficytu nastąpiło z kolei w powiecie siemiatyckim.

Mapa 7. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – spawacze, lata 2017 i 2018

2018

2017



Źródło: wygenerowano z użyciem narzędzia dostępnego w serwisie barometrzwodow.pl

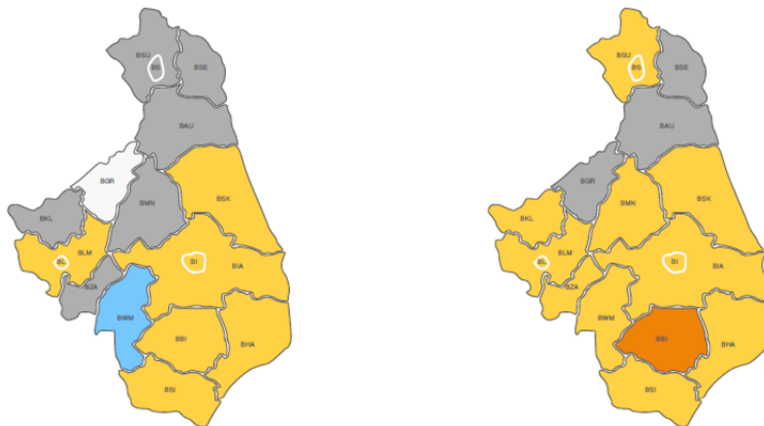
Szefowie kuchni

Poprawa nastąpiła w powiatach: suwalskim, monieckim, kolneńskim, zambrowskim (przejście z deficytu do równowagi). Zjawisko deficytu nasiliło się w powiecie bielskim, natomiast w powiecie wysokomazowieckim, doszło do przejścia z deficytu pracowników, do ich nadwyżki.

Mapa 8. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – szefowie kuchni, lata 2017 i 2018

2018

2017



Źródło: wygenerowano z użyciem narzędzia dostępnego w serwisie barometrzwodow.pl

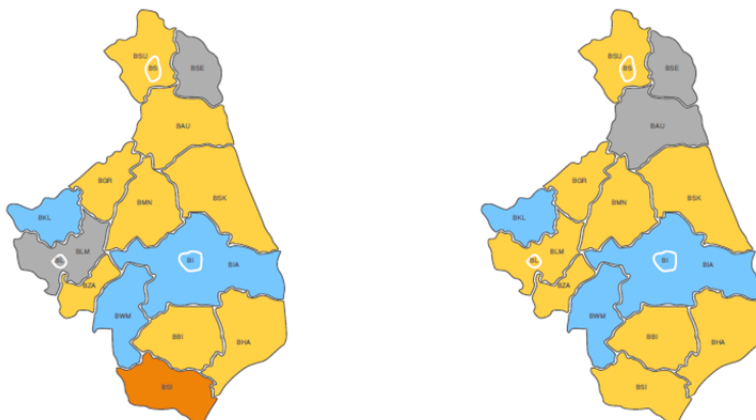
Ślusarze

Nasilenie deficytu osób poszukujących pracy w tym zawodzie nastąpiło w powiecie siemiatyckim, zaś sam deficyt pojawił się również w powiecie augustowskim. Sytuacja uległa poprawie w powiecie łomżyńskim.

Mapa 9. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – ślusarze, lata 2017 i 2018

2018

2017



Źródło: wygenerowano z użyciem narzędzia dostępnego w serwisie barometrzaszawodow.pl

Prognozuje się, że zawody, na które zapotrzebowanie w kluczowych branżach⁵² województwa będzie w najbliższych latach największe to:⁵³

- administratorzy stron internetowych,
- analitycy,
- testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych,
- diagnosty samochodowi,
- graficy komputerowi,
- inspektorzy nadzoru budowlanego,
- inżynierowie budownictwa,
- inżynierowie mechanicy,
- kierowcy autobusów,
- kierownicy budowy,
- kierownicy ds. produkcji,

⁵² W badaniu uwzględniono branże: budowlana, produkcji maszyn, produkcji wyrobów metalowych, produkcji wyrobów z drewna, produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, transportowa, przetwórstwo spożywcze, turystyczno-gastronomiczna, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, handlowa.

⁵³ „Potrzeby pracodawców w zakresie wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych w województwie podlaskim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2017 rok

- lekarze,
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,
- pielęgniarki i położne,
- pracownicy sprzedaży internetowej,
- projektanci i administratorzy baz danych,
- programiści,
- ratownicy medyczni,
- samodzielni księgowi,
- specjaliści ds. organizacji produkcji,
- spedytorzy i logistycy.

Kwalifikacje i kompetencje istotne z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności są podobne dla przedsiębiorstw działających w kluczowych badanych branżach podlaskiej gospodarki i dotyczą zwłaszcza kompetencji społecznych i osobistych kandydatów.

Znaczna deficytowość poszczególnych zawodów i duże braki kompetencyjne, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników młodych pozwalają na stwierdzenie, że jakość zasobów pracy jest niewystarczająca. W przeprowadzonym przez WUP w Białymstoku badaniu, najniżej jakość pracy została oceniona w tych branżach, które swoje zasoby opierają na pracownikach fizycznych, niewykwalifikowanych, traktujących miejsce pracy jako tymczasowe i często rotujących.

Głównym czynnikiem wpływającym na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim, zarówno obecnie, jak i w przyszłości jest odpływ wykwalifikowanej kadry z regionu. Kolejne istotne czynniki to niska atrakcyjność regionu dla specjalistów oraz niedostosowanie kompetencyjno-kwalifikacyjne zasobów pracy.

Najbardziej istotną barierą utrudniającą pozyskanie i utrzymanie pracowników w analizowanych branżach jest niski poziom wynagrodzeń w województwie podlaskim. Ponadto pracodawcy wskazują na ograniczone środki finansowe przedsiębiorstwa, a także na brak motywacji pozapłacowej. Występuje też często bariera mentalna polegająca na „luźnym podejściu do pracy” pracowników. Barierą w utrzymaniu pracowników jest także ich „podkupowanie” przez konkurencję.

Oczekiwania pracodawców w zakresie oferty kształcenia zawodowego dotyczących deficytowych/ poszukiwanych zawodów/kwalifikacji koncentrują się głównie na zwiększeniu nacisku na kształcenia praktyczne i dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy oraz refundacje i zniżki dla pracodawców za przyjmowanie osób na praktyki i staże.

Przedsiębiorcy działający w kluczowych branżach województwa podlaskiego posiadają ogólnie raczej niewielką wiedzę na temat instrumentów wsparcia rynku. Najbardziej znany i wykorzystywany przez pracodawców jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy, zdecydowanie zaś w mniejszym stopniu Program Wiedza Edukacja Rozwój i Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych wdrażany w ramach RPO.

Połowa korzystających ze wsparcia KFS wysoko oceniła skuteczność tego instrumentu. Badani pracodawcy w większości zamierzają w przyszłości skorzystać z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, z czego najwięcej chciałoby pozyskać środki na dofinansowanie kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawców lub za ich zgodą. Pracodawcy, którzy poddali wątpliwości opłacalność niektórych instrumentów i form wsparcia uzasadniają to koniecznością poniesienia wysokich kosztów nieobecności pracownika i jego delegacji.⁵⁴

5.8. Wykorzystanie środków KFS w województwie podlaskim w latach 2017-2018

Województwo podlaskie na rok 2017 otrzymało kwotę 4 607,3 tys. zł, która została podzielona na powiaty (powiatowe urzędy pracy) na podstawie Uchwały nr 185/2428/2017 z dnia 10 stycznia 2017 r. Zarządu Województwa Podlaskiego w sprawie ustalenia kwot dla powiatów na działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.

2 lutego 2017 r. zgłoszono do MRPiPS zapotrzebowanie pracodawców na środki rezerwy KFS. Województwo otrzymało kwotę 1 151,8 tys. zł.

⁵⁴ „Potrzeby pracodawców w zakresie wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych w województwie podlaskim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2017 rok

W dniu 26 czerwca 2017 r. przekazano do MRPiPS wnioski dziewięciu PUP-ów o środki rezerwy KFS.

Z kolei na realizację działań związanych z wdrażaniem KFS na rok 2018 województwo podlaskie otrzymało kwotę 2 438,3 tys. zł, która została podzielona na powiaty (powiatowe urzędy pracy) na podstawie uchwały nr 260/3590/2017 Zarządu Województwa Podlaskiego z dnia 12 grudnia 2017 r. w sprawie dokonania podziału kwot środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w 2018 roku.

Dnia 6 lutego 2018 roku zgłoszono do MRPIPS zapotrzebowanie pracodawców na środki rezerwy KFS w województwie podlaskim zgłoszone przez PUP, w wysokości 1 724,8 tys. zł.

W ramach rezerwy KFS województwo podlaskie decyzją Ministra ds. Pracy otrzymało kwotę 609,6 tys. zł. W sierpniu br. przekazano do MRPIPS wnioski 12 PUP-ów o środki rezerwy KFS na kwotę 573,3 tys. zł, która została podzielona przez MRPIPS na zainteresowane powiaty.

Łącznie w latach 2017-2018 wniosek o przyznanie środków z KFS złożyło 1 448 pracodawców. Środki otrzymało 73,1% z nich. Najczęściej były to podmioty działające na terenie Białegostoku (19,2%) oraz Suwałk (16,4%), co wynika z ogólnej liczby podmiotów gospodarczych zlokalizowanych w tych miastach.

Łącznie najrzadziej ze środków korzystały podmioty działające w Sejnach (2,9%) oraz Zambrowie (3,9%). Biorąc pod uwagę poszczególne analizowane lata, to w roku 2017 najmniejszy odsetek podmiotów korzystających z KFS odnotowano w powiatach monieckim i sejneńskim, natomiast rok później w kolneńskim i augustowskim. Z kolei najwyższy odsetek, w obu okresach, w Białymstoku i Łomży.

Prawie we wszystkich powiatach liczba podmiotów korzystających z KFS w roku 2018 zmalała w porównaniu do roku 2017 (wyjątkiem są Mońki – tu liczba pozostała bez zmian, oraz Sejny – tu liczba ta wzrosła). Należy zaznaczyć, że kwota środków KFS w tych dwóch latach znacznie się różniła (rok 2017 – ponad 4,6 ml złotych, rok 2018 – ponad 2,4 mln złotych).

Tabela 11. Liczba pracodawców, którzy złożyli wnioski i otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018

PUP	Pracodawcy (podmioty), którzy złożyli wniosek o przyznanie środków z KFS		Pracodawcy (podmioty), którzy otrzymali środki z KFS	
	N	%	N	%
Augustów	101	7,0%	49	4,6%
Białystok	349	24,1%	203	19,2%
Bielsk Podlaski	93	6,4%	81	7,7%
Grajewo	57	3,9%	44	4,2%
Hajnówka	58	4,0%	58	5,5%
Kolno	68	4,7%	68	6,4%
Łomża	220	15,2%	173	16,4%
Mońki	44	3,0%	42	4,0%
Sejny	33	2,3%	31	2,9%
Siemiatycze	50	3,5%	42	4,0%
Sokółka	80	5,5%	49	4,6%
Suwałki	145	10,0%	92	8,7%
Wysokie Mazowieckie	96	6,6%	85	8,0%
Zambrów	54	3,7%	41	3,9%
SUMA	1 448	100,0%	1 058	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

Tabela 12. Liczba pracodawców, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 (z podziałem na te lata)

	Pracodawcy (podmioty), którzy otrzymali środki z KFS w 2017 roku		Pracodawcy (podmioty), którzy otrzymali środki z KFS w 2018 roku	
	N	%	N	%
PUP				
Augustów	34	5,3%	15	3,6%
Białystok	118	18,6%	85	20,1%
Bielsk Podlaski	48	7,5%	33	7,8%
Grajewo	26	4,1%	18	4,3%
Hajnówka	33	5,2%	25	5,9%
Kolno	54	8,5%	14	3,3%
Łomża	116	18,2%	57	13,5%
Mońki	21	3,3%	21	5,0%
Sejny	14	2,2%	17	4,0%
Siemiatycze	26	4,1%	16	3,8%
Sokółka	27	4,2%	22	5,2%
Suwałki	50	7,9%	42	10,0%
Wysokie Mazowieckie	46	7,2%	39	9,2%
Zambrów	23	3,6%	18	4,3%
SUMA	636	100,0%	422	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

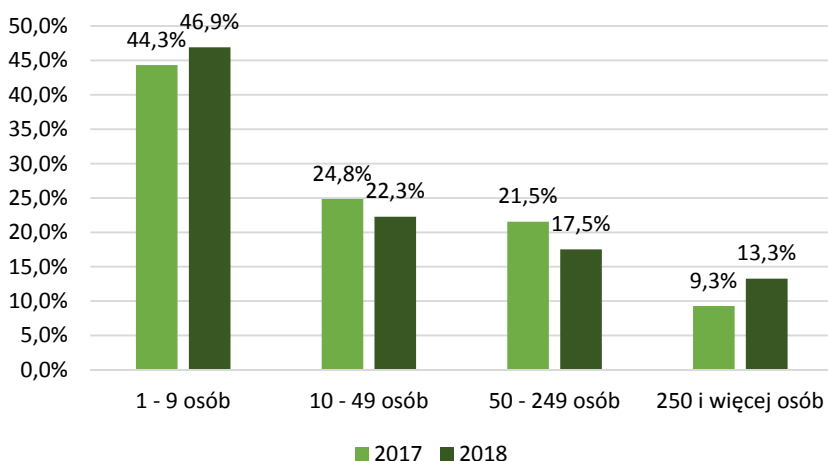
Niemal połowa korzystających to podmioty zatrudniające do dziewięciu pracowników, co jest pochodną struktury wielkościowej podlaskich przedsiębiorstw (tabela nr 8), wśród których zarówno w roku 2017 jak i 2018, 92,6% stanowiły podmioty najmniejsze. Im większy pracodawca, tym mniejszy jego udział w ogóle otrzymujących środki z KFS.

Cechą różnicującą w przypadku podejmowania kształcenia pracowników jest wielkość przedsiębiorstwa. Potwierdzają to wyniki badania przeprowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w roku 2015⁵⁵, a także innych wcześniej przytoczonych („Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w Polsce w 2015 r.”, „Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki”). Mianowicie, im większe przedsiębiorstwo, tym większy odsetek firm kształci pracowników. Co należy zaznaczyć, wspomniane badania objęły swoim zakresem przedsiębiorców w ogóle, nie zaś tylko tych, którzy korzystają ze wsparcia KFS.

W strukturze podlaskich beneficjentów KFS dominują podmioty zatrudniające do 9 osób. Było tak zarówno w roku 2017 jak 2018, kiedy to ich udział przekroczył 44%. Może to wynikać przede wszystkim ze struktury wielkościowej podlaskich podmiotów gospodarczych, jak i ich mniejszych (w porównaniu do dużych firm), możliwości finansowych, które skłaniają ich do poszukiwania innych rozwiązań.

⁵⁵ „Popyt na zawody i kompetencje na podlaskim rynku pracy a potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników w wieku 45 lat i więcej”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2015 rok

Wykres 7. Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 – podział ze względu na liczbę pracujących



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

Biorąc pod uwagę sekcje PKD, to łącznie w latach 2017-2018 środki najczęściej otrzymywali pracodawcy działający w branży przetwórstwa przemysłowego (sekcja C; 240 podmiotów, tj. 22,7% ogółu). W drugiej kolejności należy wskazać podmioty zajmujące się opieką zdrowotną i pomocą społeczną (sekcja Q; 177 podmiotów, tj. 16,7% ogółu), natomiast w trzeciej pracodawców z obszaru handlu hurtowego i detalicznego, naprawy pojazdów samochodowych i motocykli (sekcja G; 141 podmiotów, tj. 13,3%).

Najrzadziej (mniej niż 10 podmiotów) środki z KFS otrzymali pracodawcy z branż: działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K; pięć podmiotów), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R; cztery podmioty), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną... (sekcja D; dwa podmioty), górnictwo i wydobywanie oraz działalność niezidentyfikowana (sekcja B; po jednym podmiocie).

Przyglądając się poszczególnym powiatom, branże najliczniej reprezentowane wśród beneficjentów KFS to:

- Augustów, Białystok, Grajewo, Hajnówka, Łomża, Siemiatycze, Zambrów – przetwórstwo przemysłowe
- Bielski Podlaski, Kolno, Mońki, Sokółka, Suwałki – opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- Sejny - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- Wysokie Mazowieckie – transport i gospodarka magazynowa

Wykres 8. Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 – podział ze względu na sekcję PKD (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

Struktura beneficjentów KFS w tym przypadku nie odzwierciedla struktury podmiotów województwa podlaskiego. Otóż podmioty działające w sekcji G, które w roku 2017 stanowiły 24,3% (23,3% w roku 2018) wszystkich podmiotów, nie są tymi, które korzystały ze środków KFS najczęściej (choć relatywnie częściej niż wiele innych branż). Firmy najczęściej korzystające (sekcja C), stanowiły w latach 2017 i 2019 8,1% i 7,9% wszystkich podmiotów działających w województwie podlaskim.

Łącznie w latach 2017-2018 działaniami finansowanymi ze środków KFS objęto 249 pracodawców, najwięcej (17,7%) z Białegostoku, najmniej (1,6%) z powiatu Sejny.

W większości powiatów liczba tych pracodawców w 2018 zmalała w porównaniu do roku 2017 (wyjątkiem są Grajewo i Hajnówka – tu liczba pozostała bez zmian, oraz Sokółka, Suwałki i Wysokie Mazowieckie – tu liczba ta wzrosła).

Łącznie w analizowanym okresie czasowym, omawianymi działaniami objęto 6 585 pracowników, najwięcej (28,8%) z Białegostoku, najmniej (0,8%) z powiatu Sejny. Tu należy zwrócić uwagę, że w roku 2017 województwie podlaskim pracowało łącznie 353,4 tys. osób, z czego najwięcej właśnie w Białymstoku - 25,7% wszystkich pracujących (wykres nr 5). Jest to oczywiście pochodna rozmieszczenia podmiotów gospodarczych. Jak wynika z danych przedstawionych w tabeli 1., miasto Białystok charakteryzuje się największą liczbą tych podmiotów. Z kolei w powiatach, w których liczba podmiotów jest najmniejsza (suwalskim i sejneńskim) również liczba pracujących jest najmniejsza (odpowiednio 3,4 i 1,8% ogółu pracujących).

Niemal we wszystkich powiatach liczba pracowników, którzy skorzystali z KFS w 2018 zmalała w porównaniu do roku 2017 (wyjątkiem są Suwałki – tu liczba ta wzrosła). Jak już zaznaczono wcześniej, wiązało się to z niższą kwotą środków KFS w roku 2018.

Kobiety stanowiły 53,6% wszystkich pracowników objętych działaniami finansowanymi z KFS. Największy ich udział odnotowano w Suwałkach (75%), zaś najmniejszy w Łomży (19,7%).

Tabela 13. Uczestnicy działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018

PUP	Liczba pracodawców				Liczba pracowników					
	2017	2018	W sumie	% z N	2017	2018	Razem		Kobiety	
							N	% z N	N	Udział w liczbie pracowników
Augustów	6	8	14	5,6%	157	47	204	3,1%	134	65,7%
Białystok	24	20	44	17,7%	1 286	612	1 898	28,8%	995	52,4%
Bielsk Podlaski	18	11	29	11,6%	452	189	641	9,7%	449	70,0%
Grajewo	7	7	14	5,6%	181	46	227	3,4%	105	46,3%
Hajnówka	12	12	24	9,6%	442	152	594	9,0%	238	40,1%
Kolno	5	2	7	2,8%	90	47	137	2,1%	64	46,7%
Łomża	12	8	20	8,0%	279	153	432	6,6%	85	19,7%
Mońki	8	2	10	4,0%	120	51	171	2,6%	118	69,0%
Sejny	4	0	4	1,6%	28	26	54	0,8%	16	29,6%
Siemiatycze	11	5	16	6,4%	228	74	302	4,6%	125	41,4%
Sokółka	6	7	13	5,2%	246	66	312	4,7%	198	63,5%
Suwałki	6	7	13	5,2%	457	546	1 003	15,2%	752	75,0%
Wysokie Mazowieckie	14	17	31	12,4%	269	103	372	5,6%	135	36,3%
Zambrów	6	4	10	4,0%	165	73	238	3,6%	115	48,3%
	139	110	249	100,0			6 585	100	3 529	53,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

W odniesieniu do sytuacji kobiet, warto jest wspomnieć o badaniach przeprowadzonych przez WUP w Białymstoku w roku 2017. Wynika z niego, że problem płci na rynku pracy województwie podlaskim istnieje, chociaż rynek pracy w mniejszym stopniu reaguje na płeć jako czynnik różnicujący. Zacierą się różnica pomiędzy zawodami typowo męskimi i typowo kobiecymi. W regionie obserwowany jest jeden z wyższych wskaźników wykształcenia kobiet. Kobiety pracujące licznie uczestniczą w różnorodnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych (74,4%), finansując je głównie ze środków własnych (61,2%). Pracodawcy, w opinii kobiet pracujących, nie są skłonni do finansowania

działań związanych z ich kształceniem i podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Natomiast większość kobiet pracujących (89,3%) odczuwa potrzebę dalszej edukacji i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zdaniem samych pracodawców, kobiety bardziej niż mężczyźni nastawione są na doksztalcenie.⁵⁶

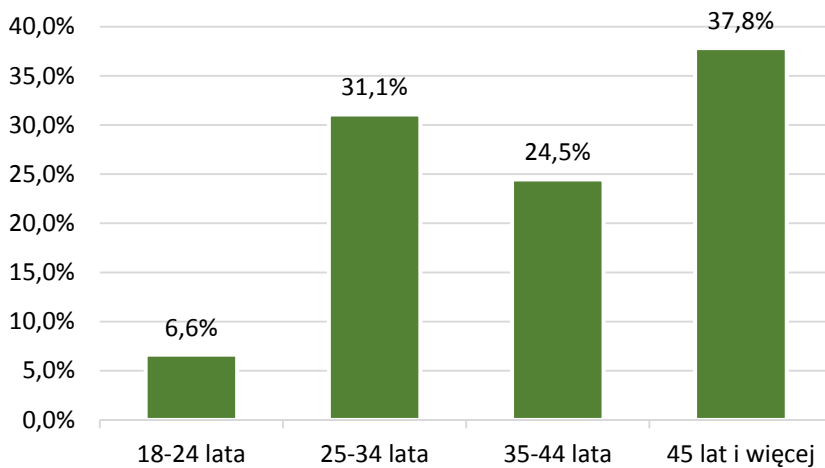
Ze wsparcia oferowane w ramach KFS najczęściej korzystali pracownicy w wieku 45 lat i więcej, natomiast najrzadziej pracownicy najmłodszy (18-24 lata), którzy stanowili tylko 6,6% ogółu uczestników.

Kwestia wieku również jedną z często poruszanych w badaniach tematycznych. Zgodnie z wynikami wcześniej przytoczonego badania WUP Białostok z roku 2015, większość kompetencji posiadanych przez pracowników przed i po 45. roku życia jest na takim samym, bądź bardzo zbliżonym poziomie, jak w przypadku młodszych pracowników. Różnice występują tylko w kilku kategoriach: umiejętnościach związanych ze znajomością języka obcego oraz obsługą komputera i korzystania z Internetu. Osoby starsze charakteryzuje z kolei nieco wyższy poziom zdolności kierowniczych i organizacji pracy innych oraz większa dyspozycyjność. Niemniej, pracodawcy dostrzegają również pewne wady wśród „starszych” pracowników. Najwięcej wskazań (24,5%) padło na przyzwyczajenia i nawyki. Co piąte przedsiębiorstwo zwróciło uwagę na stan zdrowia, uznając iż jest to element, który stawia osoby starsze w nieco gorszej sytuacji. Część firm uznała, że osoby po 45. roku życia nie wykazują chęci do uczenia się. Pracodawcy zwrócili uwagę na trudności w dostosowaniu się do zmian czy wolniejsze przyswajanie wiedzy, niemniej warto zaznaczyć, że 120 firm, czyli niemal jedna trzecia ogółu badanych wskazała na brak wad osób starszych w stosunku do młodszej kadry.⁵⁷

⁵⁶ „Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2017 rok

⁵⁷ „Popyt na zawody i kompetencje na podlaskim rynku pracy a potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników w wieku 45 lat i więcej”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2015 rok

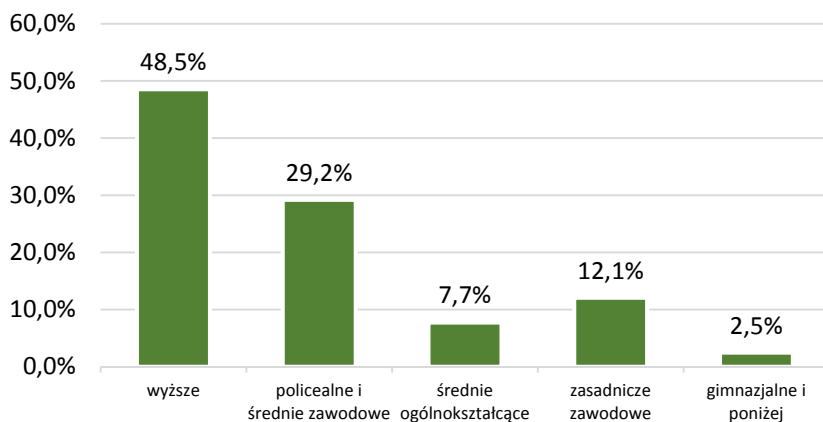
Wykres 9. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według wieku



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

Biorąc pod uwagę wykształcenie, to niespełna połowę uczestników stanowili absolwenci szkół wyższych. Najrzadziej we wsparciu uczestniczyły osoby wykształcone najslabiej.

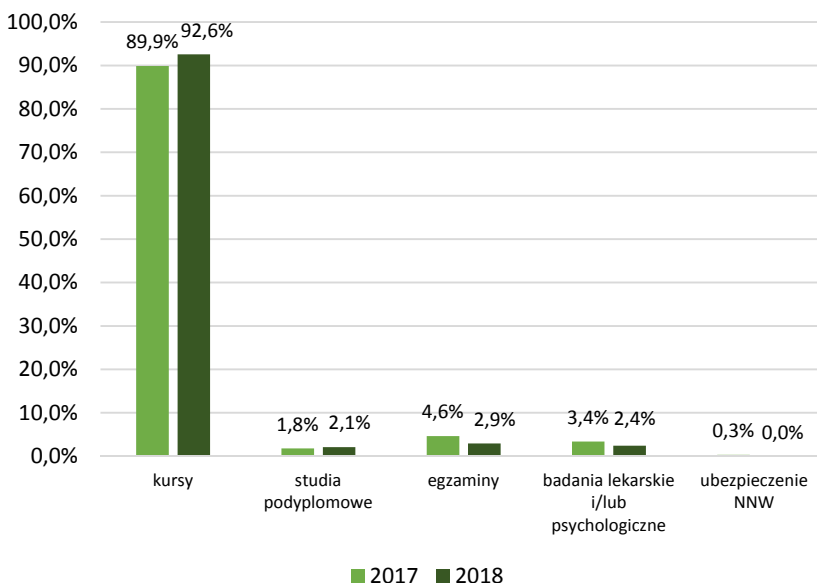
Wykres 10. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

Najczęściej wykorzystywaną formą wsparcia są bez wątpienia kursy – 90,8%. Co za tym idzie, skala wykorzystania pozostałych form wsparcia dostępnych w ramach KFS jest dużo mniejsza. Pracownicy najrzadziej korzystali z ubezpieczenia NNW (zaledwie 0,2%, wszyscy z powiatu siemiatyckiego).

Wykres 11. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według formy wsparcia



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

Tylko w czterech powiatach wykorzystanie kursów stanowiło mniej niż 90% udzielonego wsparcia:

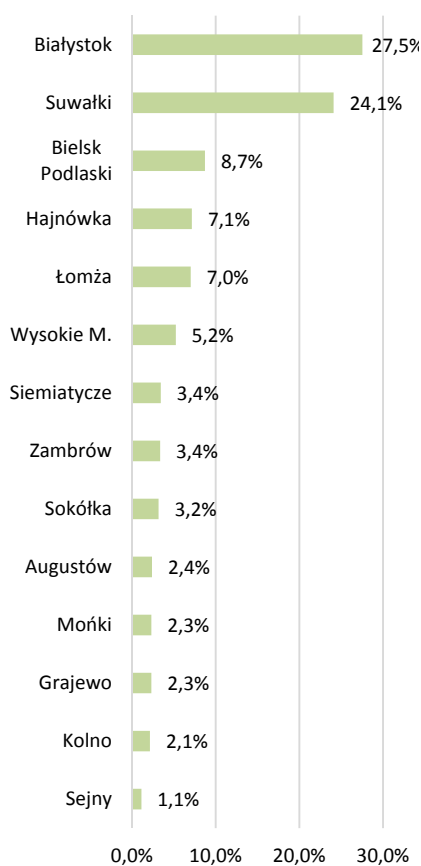
- Zambrów (kursy stanowiły 89,6%), 8,7% uczestników skorzystało z egzaminów,
- Suwałki (kursy stanowiły 85,6%), 13,1% uczestników skorzystało z egzaminów,
- Grajewo (kursy stanowiły 83,5%), 13,2% uczestników skorzystało z badania lekarskiego i/lub psychologicznego,
- Siemiatycze (kursy stanowiły 68,4%), 15,3% uczestników skorzystało z egzaminów.

łącznie w roku 2018 kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS objęto 2 295 osób, najwięcej z Białegostoku i Suwałk (27,5 i 24,1%), najmniej (1,1%) z powiatu Sejny.

Wykres 12. Uczestnicy działań finansowanych z KFS w ramach kształcenia ustawicznego w roku 2018 (N)



Wykres 13. Uczestnicy działań finansowanych z KFS w ramach kształcenia ustawicznego w roku 2018 (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 rok-2018

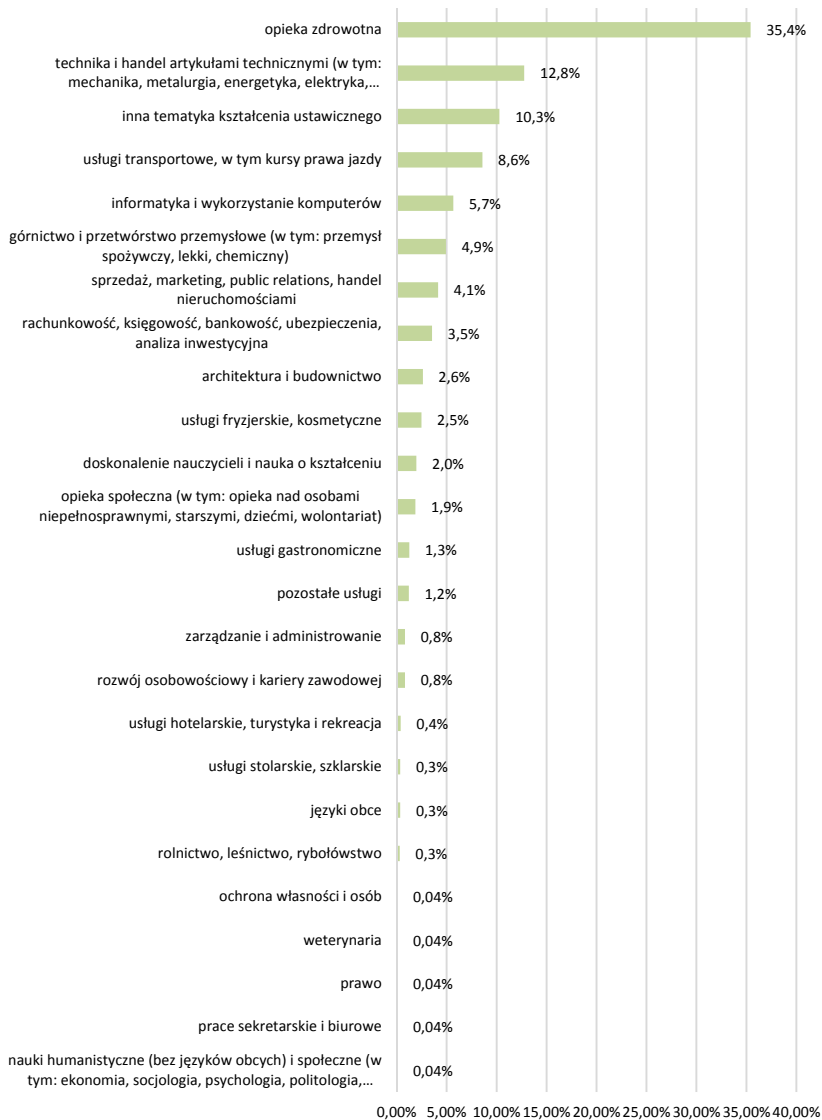
W jednej trzeciej przypadków kształcenie dotyczyło opieki zdrowotnej. W drugiej kolejności (ale już trzy razy rzadziej) tematyka objęła technikę i handel artykułami technicznymi, a w trzeciej usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy (nie licząc innych niesklasyfikowanych zakresów).

Kształcenie najrzadziej obejmowało zagadnienia z zakresu ochrony własność i osób, weterynarii, prawa, prac sekretarskich i biurowych oraz nauk humanistycznych i społecznych.

Przyglądając się poszczególnym powiatom, obszary tematyczne kształcenia najliczniej reprezentowane wśród beneficjentów KFS to:

- Augustów, Białystok, Bielski Podlaski, Mońki, Sejny, Suwałki – opieka zdrowotna,
- Grajewo - sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami,
- Hajnówka, Kolno, Łomża - technika i handel artykułami technicznymi,
- Siemiatycze, Sokółka - górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny),
- Wysokie Mazowieckie – inna tematyka kształcenia ustawicznego,
- Zambrów - usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy.

Wykres 14. Tematyka kształcenia ustawicznego w ramach środków KFS w roku 2018



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za rok 2018

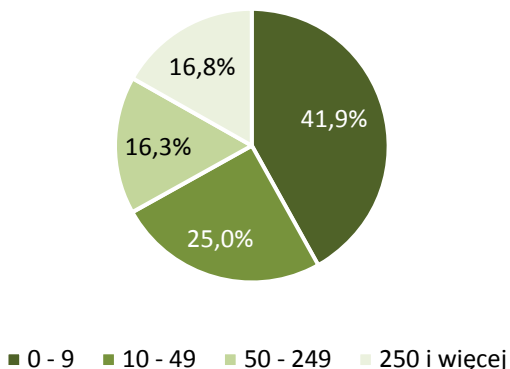
5.9. Analiza porównawcza – województwo podkarpackie

W niniejszym punkcie przedstawiono analogiczną analizę dla województwa podkarpackiego. Dobierając województwa do porównania, pod uwagę wzięto wartość wskaźnika liczby pracujących na 1000 ludności (rok 2018) oraz możliwość pozyskania danych z danego WUPu. Wspomniany wskaźnik wyniósł w tym województwie 217 (11. miejsce w kraju), podczas gdy w podlaskim było to 197 (14. miejsce w kraju). Dane zostały pozyskane dzięki uprzejmości Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie.

łącznie w latach 2017-2018 wniosek o przyznanie środków z KFS złożyło 2 674 pracodawców z województwa podkarpackiego. Środki otrzymało 69,4% z nich, a więc nieco mniej niż w województwie podlaskim (dla przypomnienia, tu odsetek wyniósł 73,1%).

Tak samo jak w województwie podlaskim, największy udział wśród korzystających miały podmioty zatrudniające do dziewięciu pracowników (41,9%; w podlaskim było to 45,4%). Różnicą jest jednak to, że na Podlasiu odsetek firm korzystających z KFS spada wraz z wielkością w przedsiębiorstwa, natomiast w województwie podkarpackim udział podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników oraz większych, jest bardzo zbliżony.

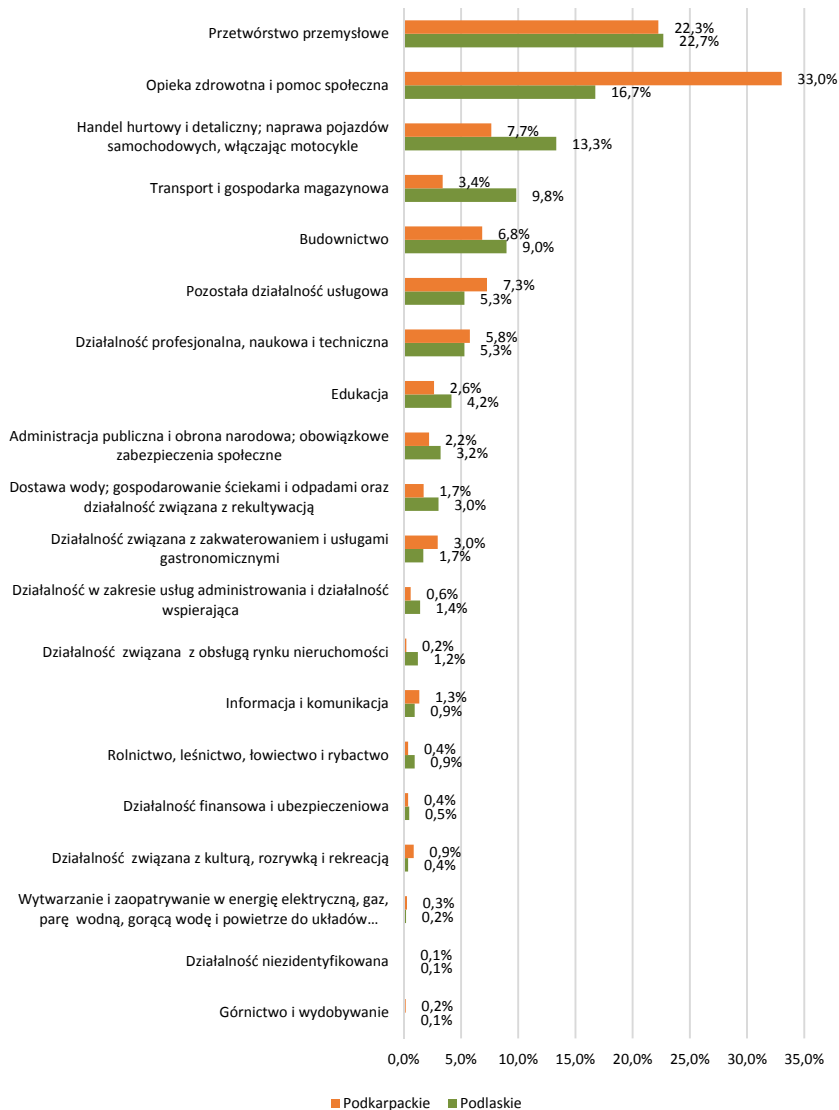
Wykres 15. Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 – podział ze względu na liczbę pracujących – województwo podkarpackie



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

Biorąc pod uwagę sekcje PKD, to wśród beneficjentów KFS w województwie podkarpackim dominują dwie branże: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q; 33%) oraz przetwórstwo przemysłowe (sekcja C; 22,3%). Te dwie sekcje są również dominującymi w województwie podlaskim. Niemniej, na Podlasiu stosunkowo wysoki odsetek beneficjentów stanowiły również podmioty z sekcji G, podczas gdy w województwie podkarpackim, udział żadnej innej branży nie przekroczył 7,7%.

Wykres 16. Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 – podział ze względu na sekcję PKD (%), porównanie województw podlaskiego i podkarpackiego

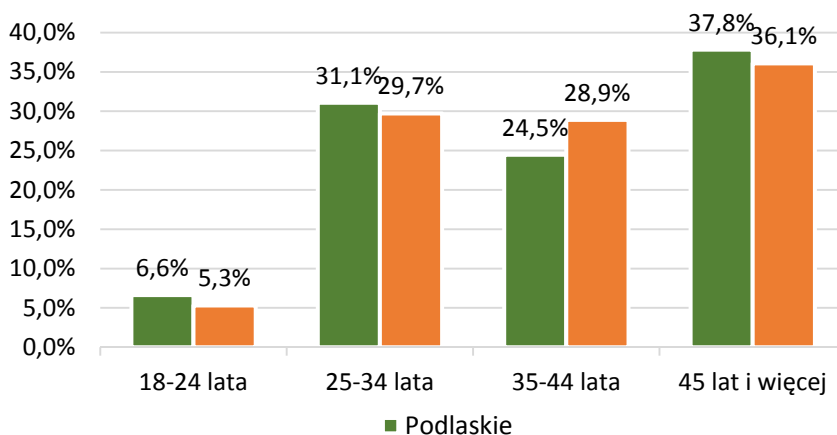


Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

łącznie w latach 2017-2018 działaniami finansowanymi ze środków KFS objęto 386 podkarpackich pracodawców i 10 189 pracowników. Kobiety stanowiły 50,3%, a więc odsetek ten był nieco mniejszy niż w województwie podlaskim, gdzie wyniósł 53,6%.

Podobnie jak na Podlasiu, ze wsparcia najczęściej korzystali pracownicy w wieku 45 lat i więcej, natomiast najrzadziej pracownicy najmłodsi (18-24 lata). Widzimy, że różnica w udziale grupy wiekowej 25-34 lata i 35-44 lata, jest w podlaskim większa, niż ma to miejsce w województwie podkarpackim.

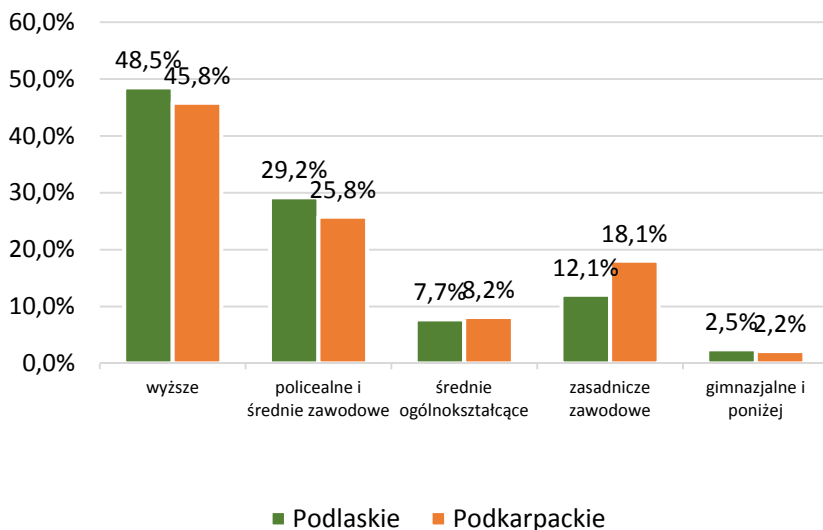
Wykres 17. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według wieku, porównanie województw podlaskiego i podkarpackiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

Biorąc pod uwagę wykształcenie, to tak jak na Podlasiu, niespełna połowę uczestników stanowili absolwenci szkół wyższych. Najrzadziej we wsparciu uczestniczyły osoby wykształcone najniższym. Widać jednak większe zaangażowanie osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym.

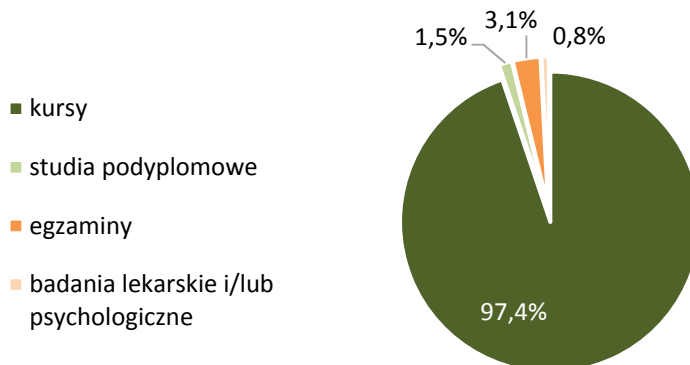
Wykres 18. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według wykształcenia, porównanie województw podlaskiego i podkarpackiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

W obu województwach najczęściej wykorzystywaną formą wsparcia były kursy, przy czym na Podkarpaciu stanowiły aż 97,4% (w województwie podlaskim było to 90,8%). Tym samym, skala wykorzystania pozostałych form wsparcia dostępnych w ramach KFS była dużo mniejsza. Pracownicy najrzadziej korzystali z badań lekarskich i/lub psychologicznych (0,8; na Podlasiu 3,1%), natomiast z ubezpieczenia NNW nie korzystali w ogóle (0,2%, w województwie podlaskim).

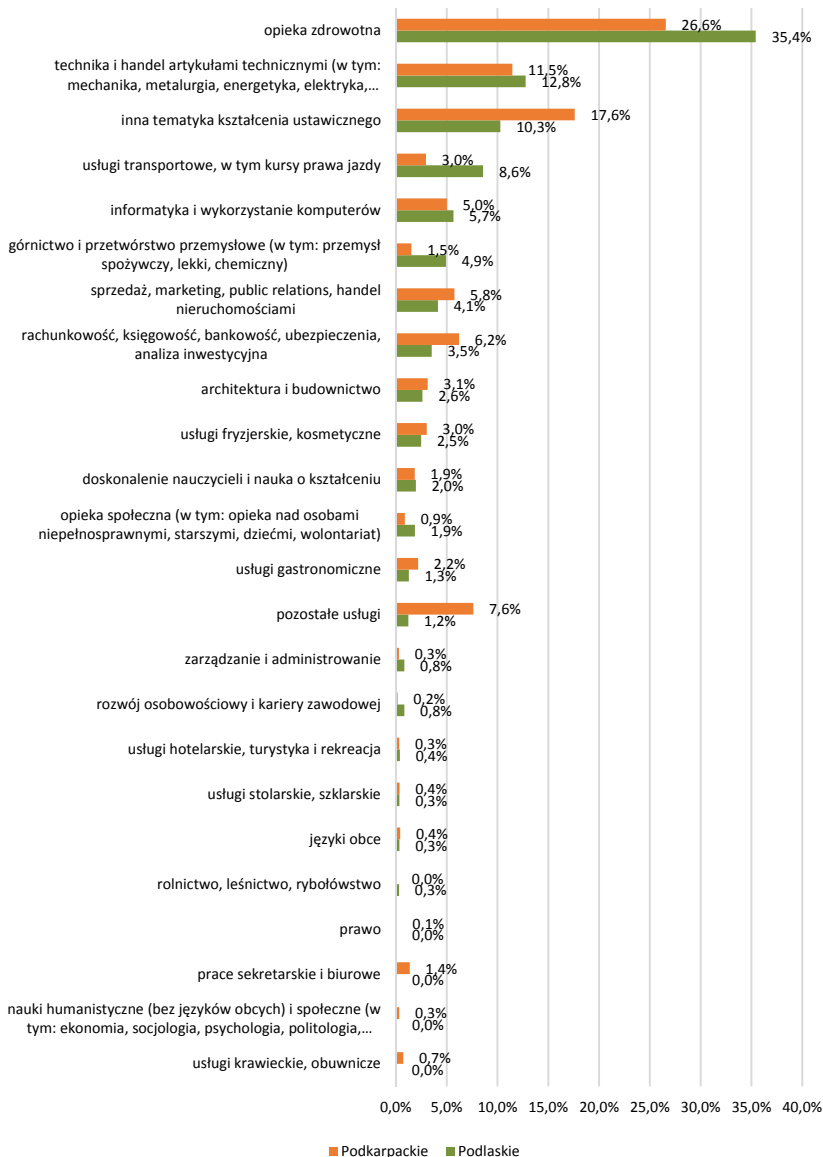
Wykres 19. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według formy wsparcia – województwo podkarpackie



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

łącznie w roku 2018 kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS objęto 3 072 osób. W jednej czwartej przypadków kształcenie dotyczyło opieki zdrowotnej, i tak jak w województwie podlaskim był to najpopularniejszy kierunek kształcenia. W drugiej kolejności (pomijając tematykę inną niż wymieniona w kategoriach na wykresie) kształcenie objęło technikę i handel artykułami technicznymi, a w trzeciej pozostałe usługi.

Wykres 20. Tematyka kształcenia ustawicznego w ramach środków KFS w roku 2018, porównanie województw podlaskiego i podkarpackiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za rok 2018

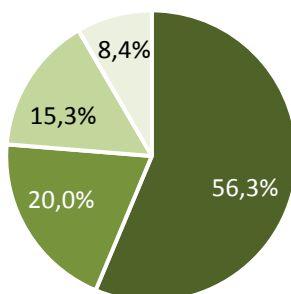
5.10. Analiza porównawcza – województwo warmińsko-mazurskie

W niniejszym punkcie przedstawiono analogiczną analizę dla województwa warmińsko-mazurskiego. Dobierając województwa do porównania, pod uwagę wzięto wartość wskaźnika liczby pracujących na 1000 ludności (rok 2018) oraz możliwość pozyskania danych z danego WUP-u. Wspomniany wskaźnik wyniósł w tym województwie 202 (13. miejsce w kraju), podczas gdy w podlaskim było to 197 (14. miejsce w kraju). Dane zostały pozyskane dzięki uprzejmości Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie.

Łącznie w latach 2017-2018 wniosek o przyznanie środków z KFS złożyło 1 823 pracodawców z województwa warmińsko-mazurskiego. Środki otrzymało 73,1%, a więc dokładnie tyle samo ile w województwie podlaskim w tym okresie.

Tak samo jak w województwie podlaskim, największy udział wśród korzystających miały podmioty zatrudniające do dziewięciu pracowników z tym, że ich odsetek był wyraźnie większy (56,3%; w podlaskim było to 45,4%). Również tak jak na Podlasiu, odsetek firm korzystających z KFS spada wraz z wielkością w przedsiębiorstwa.

Wykres 21. Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 – podział ze względu na liczbę pracujących – województwo warmińsko-mazurskie

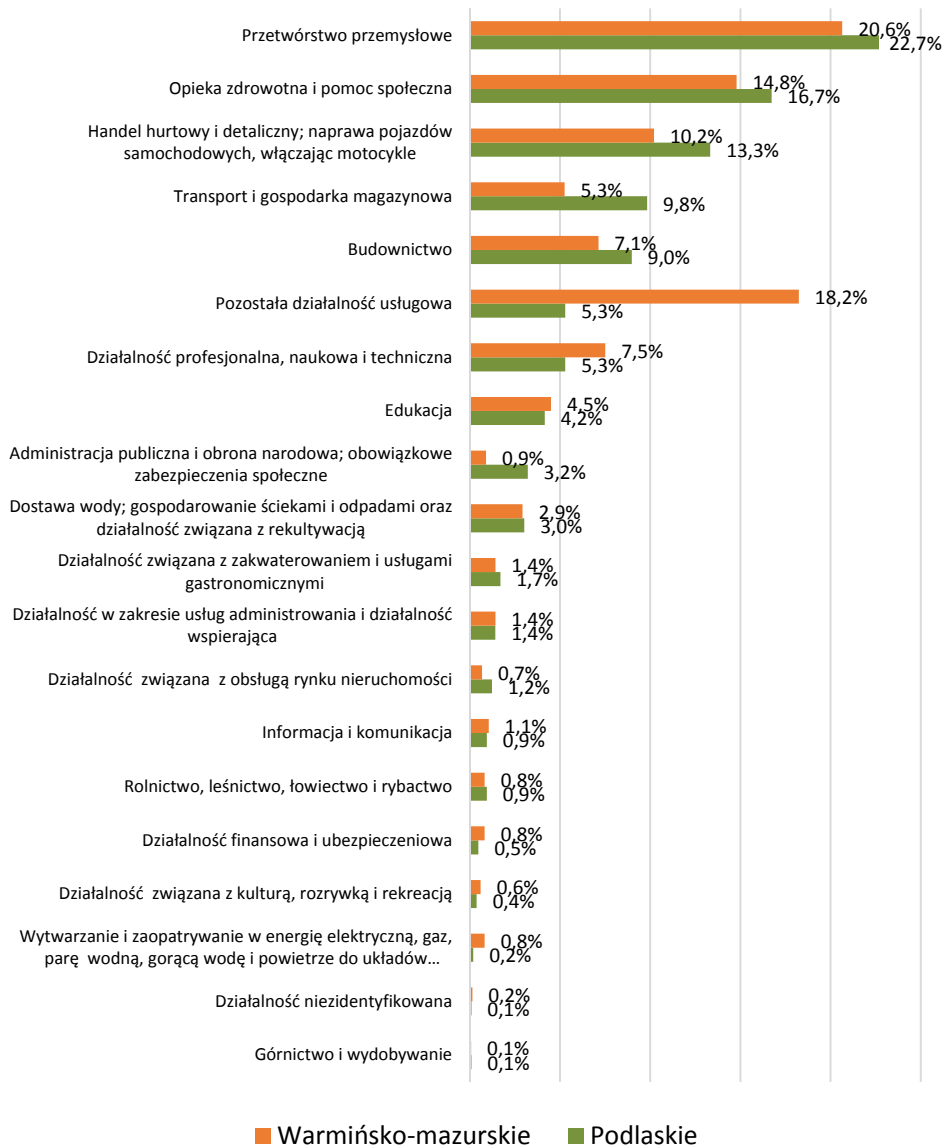


■ 1 - 9 osób ■ 10 - 49 osób ■ 50 - 249 osób ■ 250 i więcej osób

Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

Biorąc pod uwagę sekcje PKD, to wśród beneficjentów KFS w województwie warmińsko-mazurskim dominują trzy branże: przetwórstwo przemysłowe (sekcja C; 20,6%), pozostała działalność usługowa (sekcja S; 18,2%) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q; 14,%). Sekcje C oraz Q są również dominującymi w województwie podlaskim, natomiast podmioty prowadzące pozostała działalność usługową, stanowią na Podlasiu tylko 5,3% wszystkich beneficjentów KFS.

Wykres 22. Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 – podział ze względu na sekcję PKD (%), porównanie województw podlaskiego i warmińsko-mazurskiego

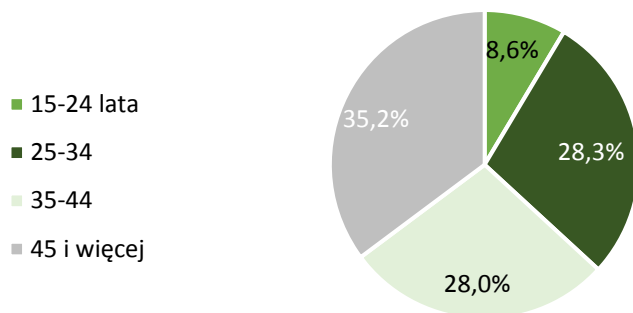


Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

łącznie w latach 2017-2018 działaniami finansowanymi ze środków KFS objęto 406 warmińsko-mazurskich pracodawców i 4 991 pracowników. Kobiety stanowiły 53%, a więc odsetek ten był niemal taki sam jak w województwie podlaskim, gdzie wyniósł 53,6%.

Podobnie jak na Podlasiu, ze wsparcia najczęściej korzystali pracownicy w wieku 45 lat i więcej, natomiast najrzadziej pracownicy najmłodszy (w przypadku województwa warmińsko-mazurskiego kategoria ta obejmuje osoby w wieku 15-24 lata). W województwie tym, w porównaniu do podlaskiego, ze wsparcia KFS nieco częściej korzystają pracownicy mający od 35 do 44 lat oraz najmłodszy, natomiast rzadziej osoby w pozostałych kategoriach wiekowych.

Wykres 23. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według wieku – województwo warmińsko-mazurskie

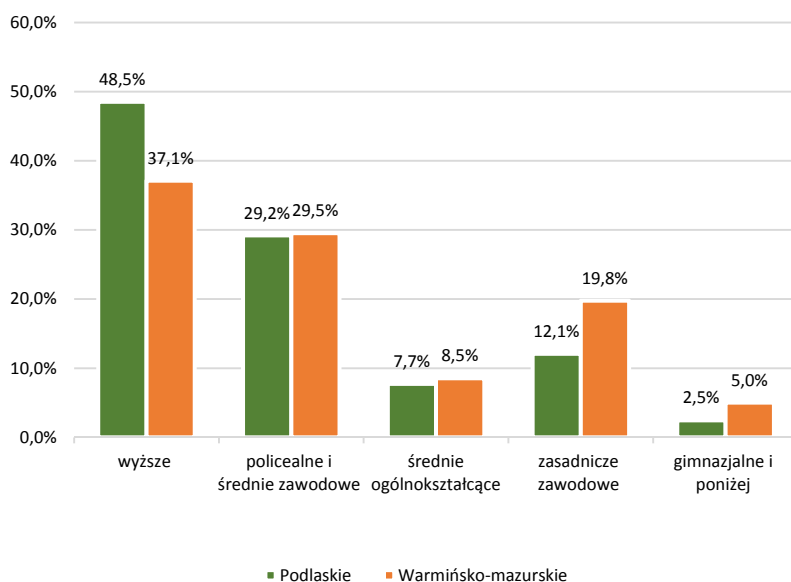


Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

Biorąc pod uwagę wykształcenie, wskazać można dwie zasadnicze różnice pomiędzy województwem podlaskim, a warmińsko-mazurskim. Po pierwsze, Warmie i Mazury charakteryzuje dużo niższy udział pracowników mających wyższe wykształcenie. Po drugie (co jest konsekwencją

tego pierwszego), większy odsetek uczestników działań dofinansowanych w ramach KFS, stanowią pracownicy niżej wykształceni.

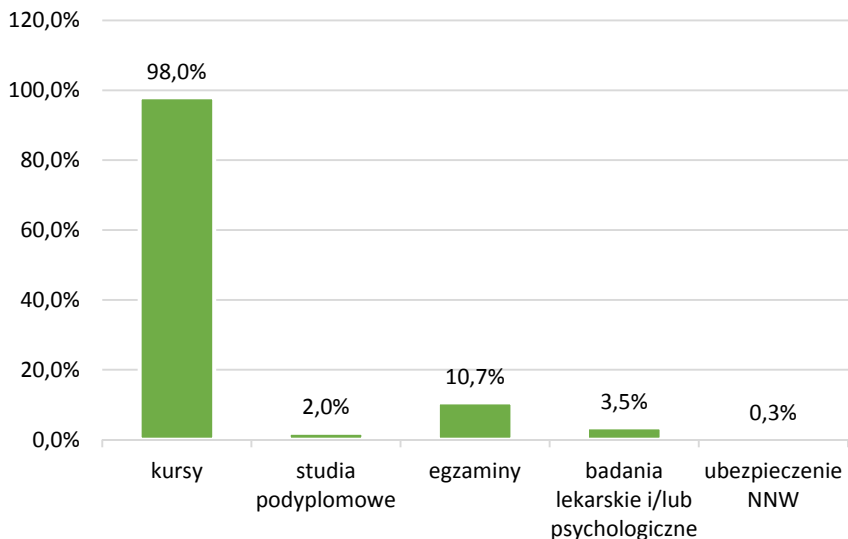
Wykres 24. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według wykształcenia, porównanie województw podlaskiego i warmińsko-mazurskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

W obu województwach najczęściej wykorzystywaną formą wsparcia były kursy, przy czym w warmińsko-mazurskim stanowiły aż 98% (w województwie podlaskim było to 90,8%). Tym samym, skala wykorzystania pozostałych form wsparcia dostępnych w ramach KFS była dużo mniejsza. Pracownicy najrzadziej korzystali z ubezpieczenia NNW (0,3%; 0,2%, w województwie podlaskim).

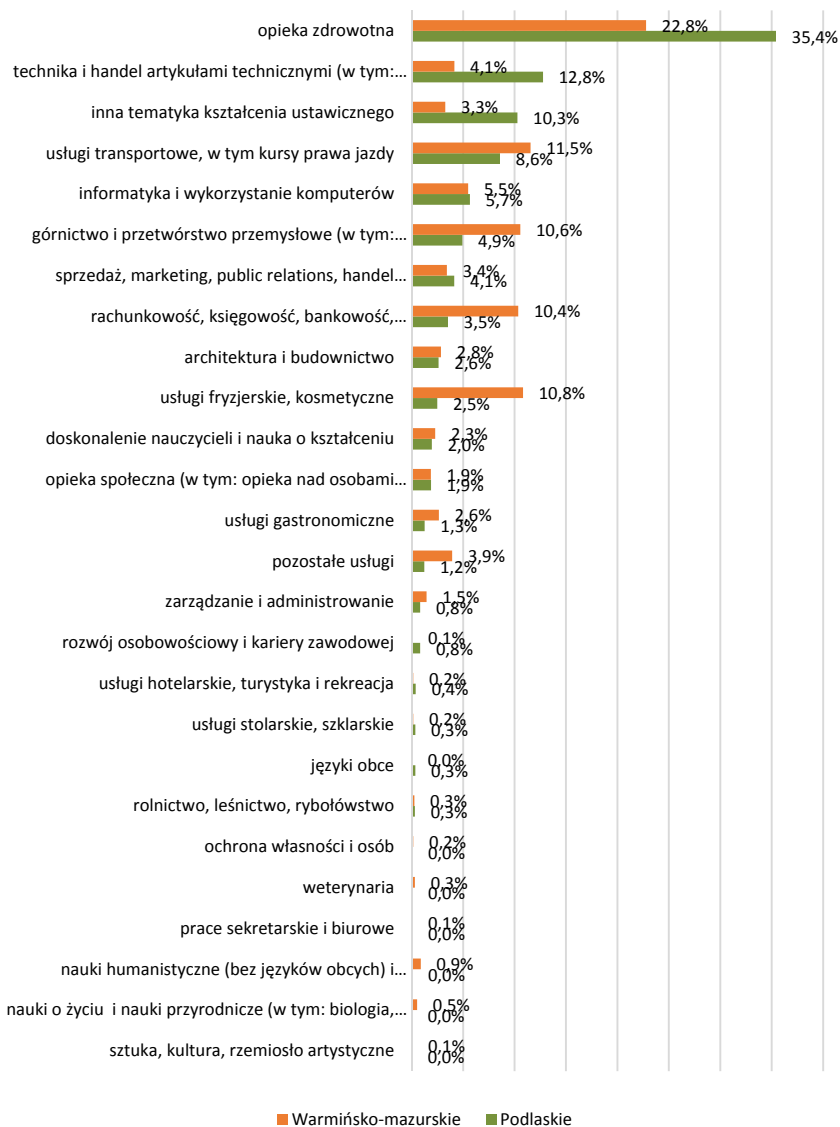
Wykres 25. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według formy wsparcia – województwo warmińsko-mazurskie



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za lata 2017-2018

łącznie w roku 2018 kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS objęto 1 931 osób. W ponad 20% przypadków kształcenie dotyczyło opieki zdrowotnej, i tak jak w województwie podlaskim był to najpopularniejszy kierunek kształcenia. W drugiej kolejności kształcenie objęło usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy, a w dalszej: usługi fryzjerskie i kosmetyczne, górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, oraz rachunkowość, księgowość, bankowość.

Wykres 26. Tematyka kształcenia ustawicznego w ramach środków KFS w roku 2018, porównanie województw podlaskiego i warmińsko-mazurskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 za rok 2018

5.11. KFS w opiniach pracodawców z innych regionów – województwo pomorskie oraz dolnośląskie

Podobnie jak w przypadku wcześniejszych części raportu, wybór województw pomorskiego oraz dolnośląskiego podyktowany był dostępnością danych.

Zarówno pracodawcy, jak i uczestnicy szkoleń dofinansowanych ze środków KFS w województwie pomorskim są bardzo pozytywnie nastawieni do idei kształcenia ustawicznego i podnoszenia kwalifikacji pracowników. 84,0% pracodawców i 78,9% uczestników uznało kwestię podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników za „bardzo ważną”. Pracodawcy dostrzegają i doceniają wpływ, jaki mają szkolenia pracowników na rozwój, zyski i konkurencyjność przedsiębiorstwa.

W największym stopniu zgadzali się z następującymi stwierdzeniami dotyczącymi kształcenia ustawicznego:

- Dzięki szkoleniom pracowników wzrasta konkurencyjność firmy.*
- Szkolenie pracowników bezpośrednio przekłada się na zysk firmy.*
- Firmy, które szkolą pracowników intensywniej się rozwijają.*
- Dzięki szkoleniom wzrasta poziom kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników.*⁵⁸

Tu warto wspomnieć, że pomimo tego, iż pracodawcy deklarują, iż rozwój pracowników jest niezbędny do lepszego funkcjonowania firmy, ich skłonność do delegowania pracowników do podnoszenia swoich kwalifikacji jest niska, szczególnie w przypadku mikro i małych przedsiębiorców.⁵⁹

Zdecydowana większość (95%) przebadanych firm stwierdziło, że szkolenia dofinansowane z KFS przyniosły zakładane efekty, a 82,8% praco-

⁵⁸ „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w ocenie pracodawców i pracowników korzystających ze wsparcia w województwie pomorskim w 2015 roku”, Szymańska B., Ostrogórska E., Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

⁵⁹ „Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych”, Fuchs P., na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej, Poznań, 2018 rok.

dawców zauważa, że poprawiła się efektywność przeszkolonych pracowników. Nieco więcej, bo 91,6% zadeklarowało, że w przyszłości zamierza ponownie skorzystać ze środków KFS.

Koszt szkolenia na ogół oceniany był jako adekwatny do uzyskanych efektów (14% przedstawicieli firm stwierdziło, że koszt szkolenia był zbyt wysoki lub nie odpowiadał spodziewanym efektom).

Pracodawcy wskazali, że dzięki środkom z KFS rozwiązywali następujące problemy:

- nieaktualność wiedzy i umiejętności pracowników (44,0%),
- brak środków finansowych w budżecie firmy na prowadzenie szkoleń (39,6%),
- brak pracowników o potrzebnych kwalifikacjach (26,4%).

W przypadku 9,2% deklaracji respondentów, udział pracowników w działaniach finansowanych z KFS, nie wpłynął na rozwiązanie problemów firmy.⁶⁰

W kontekście oceny efektywności wsparcia udzielonego w województwie dolnośląskim, należy wskazać, że zostało ono ocenione pozytywnie. Nie pojawiła się ani jedna ocena negatywna. Niezależnie od typów przedsiębiorstw czy ich wielkości, mamy do czynienia z dość jednoznaczną opinią.

Jedynie w przypadku największych firm, widać nieznacznie mniejszy odsetek odpowiedzi zdecydowanie pozytywnych. Może to wynikać z faktu, że w tego rodzaju podmiotach mamy do czynienia z relatywnie mniejszymi deficytami kompetencji pracowników (zwłaszcza tych podstawowych), a i same doświadczenia firm z usługami szkoleniowymi zapewne relatywnie bogatsze niż w przypadku pozostałych firm, zwłaszcza tych najmniejszych. Daje to zatem pewien poziom odniesienia dla wyrażanych opinii.

⁶⁰ „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w ocenie pracodawców i pracowników korzystających ze wsparcia w województwie pomorskim w 2015 roku”, Szymańska B., Ostrogórska E., Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Zdecydowanie najbardziej przydatne dla firm okazały się te rodzaje działań, których realizacja kończyła się uzyskiwaniem przez pracowników konkretnych umiejętności zawodowych oraz uprawnień (bywa, że stanowiących podstawę funkcjonowania firmy).

Uzasadniając odpowiedzi dotyczące przydatności poszczególnych form wsparcia respondenci wskazywali głównie na fakt zwiększania kompetencji pracowników, ale także (zwłaszcza w przypadku egzaminów i badań lekarskich) uzyskanie kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zawodu lub rodzaju prac. Respondenci odnosili się głównie do kwestii wewnątrzorganizacyjnych – oprócz wspomnianych kwalifikacji kadry wskazywano na np. poprawę efektywności pracy.

O ile niemal jedna czwarta firm nie zaobserwowała żadnych zmian w funkcjonowaniu (głównie średnie i duże firmy), to najczęstszym efektem było rozwinięcie przez firmy oferty produktowej. Co piąta firma wskazywała także na fakt zdobycia nowych rynków, głównie dotyczy to mikro i małych przedsiębiorstw, dla których skorzystanie z działań finansowanych w ramach KFS przysporzyło relatywnie najwięcej wartości dodanej.

Wskazywany jest niedostateczny poziom promocji możliwości skorzystania z dofinansowania do kształcenia dla pracowników przedsiębiorstw w ramach KFS.⁶¹

⁶¹ „Raport z badania dotyczącego wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie dolnośląskim”, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, 2016 rok

6. Odpowiedzi na pytania i szczegółowe wyniki badania

6.1. Badania jakościowe

Badania jakościowe zostały zrealizowane za pomocą dwóch technik badawczych: zogniskowanych wywiadów grupowych oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych. Badania objęły następujące grupy: przedstawiciele powiatowych urzędów pracy (FGI), przedstawiciele pracodawców (FGI i IDI). Celem badań jakościowych było pogłębienie informacji uzyskanych w badaniach ilościowych. Badanie z przedstawicielami urzędów pracy pozwoliło pogłębić i poszerzyć perspektywę badania związane z analizą efektywności działań podejmowanych przez PUP oraz trudności PUP przy realizacji zadań związanych z udzieleniem wsparcia ze środków KFS. Z kolei badanie z przedstawicielami pracodawców pozwoliło ocenić dostępność na rynku usług, które mogą być finansowane ze środków KFS, a także ocenić przydatność nabytych kompetencji oraz zidentyfikować czynniki wspierające i utrudniające realizację wsparcia ze środków KFS.

6.1.1. Procedura naboru wniosków od pracodawców o dofinansowanie wsparcia ze środków KFS

Procedura naboru wniosków od pracodawców o dofinansowanie wsparcia ze środków KFS określona jest ogólnie przez Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Urzędy pracy nie mają w tej kwestii dowolności. Muszą obwieścić informację o naborze na stronie internetowej oraz tablicy ogłoszeń, po czym pracodawcy mogą składać wnioski w określonym w ogłoszeniu terminie.

Zdaniem przedstawicieli PUP wypełnienie wniosku oraz proces jego złożenia nie jest skomplikowany, szczególnie dla pracodawców od lat korzystających z wsparcia urzędów pracy. Opis całej procedury dotyczącej pozyskania środków z KFS znajduje się na stronach internetowych urzędów pracy oraz może zostać wyjaśniony przez ich pracowników.

Jeden z urzędów stworzył nawet wzór pomocniczy, pokazujący, jak powinien być wypełniony wniosek. Choć wypełnienie wniosku nie stanowi trudności, problemem jest potrzebny na to czas, bowiem dokumentacja z nim związana jest bardzo rozbudowana.

Jak to są ci starzy pracodawcy, tacy, którzy od lat składają, to dla nich to jest proste. Często nowi pracodawcy też mówią, że bardzo długi wniosek, bardzo dużo pytań, ale po wypełnieniu mówią, że wcale nie było tak źle.

- FGI z przedstawicielami PUP

Sam proces jest jasny, bo jest określony w czasie, są dokumenty, itd. Często spotykamy się, ja przynajmniej, z takimi opiniami, że dokumentacja jest bardzo szeroka, rozbudowana, załączniki, te wszystkie oferty szkoleniowe, skany, sama ta procedura.

- FGI z przedstawicielami PUP

Niektórzy badani przedstawiciele PUP postulują zmianę tego stanu rzeczy poprzez ograniczenie procedur i uproszczenie formularza, w szczególności w zakresie załączników dotyczących rozeznania cenowego i porównania gotowych ofert szkoleniowych. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy zwracają przy tym uwagę, że brak czasu i brak wiedzy wielu pracodawców powoduje, że powszechne są oferty firm szkoleniowych, które sporządzają wnioski w imieniu pracodawcy.

Myślę, że w granicach 80% wniosków składanych to nie są wnioski wypełniane przez pracodawców, tylko przez firmę szkoleniową, która wychodzi do pracodawcy i to ta firma szkoleniowa szuka pracodawcy. To oni dzwonią, proponują, namawiają na różnego rodzaju szkolenia. Informują co do formalności, jak to będzie wyglądać i taki pracodawca stawia tylko swoją pieczętkę i podpis.

- FGI z przedstawicielami PUP

Choć nie jest to zjawisko naganne, powoduje, że niektórzy pracodawcy nie zdają sobie sprawy z zasad funkcjonowania KFS i konieczności

dofinansowania 20% kosztów szkolenia. Udział firm szkoleniowych w etapie sporządzania wniosku może też powodować zachowania okołokorupcyjne. Jeden z badanych pracowników PUP podał przy tym przykład szkoły, która podpisała umowę z firmą szkoleniową; ta wypełniała wnioski o dofinansowanie z KFS, a jednocześnie oferowała pracownikom szkoły za to dobra materialne.

Zgłoszonym przez przedstawicieli PUP problemem związanym z procedurą składania wniosków jest to, że powiaty nie mają jednolitej dokumentacji. Każdy powiat ma swoją dokumentację, a pracodawca, który działa w kilku powiatach, musi dopasować wniosek do każdego powiatu.

Z punktu widzenia pracodawców procedura składania wniosków również nie jest skomplikowana, ale jednak jest czasochłonna. Podkreślają, że proces przebiega płynnie i bezproblemowo, dokumenty nie są zawite, a w przypadku niejasności pracownicy PUP zawsze udzielają wyjaśnień.

To jest bardzo proste, bardzo miło sobie kojarzę kontakt z pracownikami urzędu pracy, rozliczanie również jest bardzo proste.

- FGI z pracodawcami

Może nie jest trudne, ale na pewno czasochłonne, no bo trzeba tego trochę wypełnić.

- FGI z pracodawcami

Problemem dla niektórych pracodawców bywa konieczność samodzielnego znalezienia trzech ofert szkoleniowych i przedstawienie ich w momencie składania wniosku.

Najgorzej jest ze zbieraniem tych ofert od firm szkoleniowych. Najgorzej, że to samemu trzeba znaleźć tą firmę i chyba to jest taki największy problem.

- IDI z pracodawcą

Jeden z pracodawców postuluje w związku z tym powołanie bazy firm szkoleniowych, która byłaby tworzona i administrowana przez urzędy pracy.

Żeby urząd pracy miał może taką bazę firm szkoleniowych, sprawdzonych. Bo, tu musimy najpierw znaleźć sobie firmę. Później też staramy się sprawdzać opinie o tej firmie, żeby na marne później też te pieniądze nie poszły.

- IDI z pracodawcą

Pracodawcy postulują ograniczenie przedstawianych ofert szkoleń do jednej wybranej i najbardziej odpowiadającej, a także ograniczenie konieczności przedstawiania niektórych załączników, jak np. wzoru certyfikatu uzyskiwanego na koniec szkolenia.

Na 3 oferty pisz 10 razy. Ja bym wybrała jedno i dała to, co mi się podoba (...). Bo ja, jeżeli mam wybierać, to ja sobie wybieram, czy bliżej, czy dalej, a nie 3 papiery wkładam, kseruję. Po diabły?

- IDI z pracodawcą

Załączniki też czasami są kłopotliwe, bo trzeba uzyskać wzór certyfikatu, który uzyska się na koniec szkolenia i to takie nie trudne, ale trzeba się było tam zadzwonić, napytywać, żeby uzyskać taki wzór.

- FGI z pracodawcami

Pracodawcy, którzy mieli ścisły kontakt z firmami oferującymi szkolenia bardzo chwalili sobie tę współpracę i fakt, że firma szkoleniowa wzięła na siebie ciężar wypełnienia wniosku.

W moim przypadku było o tyle dobrze, że to organizator szkolenia wypełnił wszystko, tylko złożyliśmy podpisy.

- FGI z pracownikami

Pojawiło się przy tym kilka rekomendacji odnośnie możliwości usprawnienia kontaktu pracodawców z PUP w zakresie składania wniosków o środki z KFS oraz realizacji wsparcia, w tym możliwość użycia podpisu elektronicznego i zdalnego złożenia wniosku.

Może można by załatwić formalności podpisem elektronicznym, kwalifikowanym, żeby nie trzeba było jeździć.

- IDI z pracodawcą

Jak by była możliwość elektronicznie, to jak najbardziej. Myślę, że wiele osób by skorzystało z tego.

- IDI z pracodawcą

6.1.2. Powody odrzucenia wniosków pracodawców o dofinansowanie ze środków KFS

Najczęstsze przyczyny odrzucania wniosków pracodawców o dofinansowanie ze środków KFS wiążą się z błędami technicznymi pojawiającymi się we wnioskach, w szczególności z niekompletnością załączników.

Jak nie są dokumenty dołączone – te, które są wymagane. A w rozporządzeniu nigdzie nie możemy wzywać do uzupełnienia. Albo nie uzupełnili w terminie.

- FGI z przedstawicielami PUP

Aby wyeliminować tego rodzaju błędy niektóre powiatowe urzędy pracy wprowadziły dodatkowy 7-dniowy termin na uzupełnienie wniosku jeszcze przed oficjalnym rozpoczęciem jego rozpatrywania.

U mnie, to ma 7 dni i może sobie dołożyć załączniki (...). 7 dni na uzupełnienie jest przed rozpatrzeniem wniosku. Bo 30 dni jest na rozpatrzenie. Bo jest wniosek składany, ja go widzę – proszę pana, tu brakuje tego, proszę to donieść. I szybko donoszą.

- FGI z przedstawicielami PUP

Drugą często pojawiającą się przyczyną odrzucania wniosków to ogólnie pojęta niezgodność z kryteriami wydatkowania środków w ramach KFS, w szczególności niezgodność z priorytetami. Zdaniem przedstawicieli urzędów pracy wynika to z faktu, że pracodawcy nie znają dokładnie zasad przyznawania środków z KFS i nie czytają wniosków ze zrozumieniem. Błędów takich nie popełniają duże firmy lub instytucje, które rokrocznie korzystają z tego instrumentu i w których powołane zostały specjalne komórki zajmujące się pozyskiwaniem środków zewnętrznych.

*Chodzi o to, żeby przede wszystkim sami to robili
i czytali ze zrozumieniem.*

- FGI z przedstawicielami PUP

Możliwym rozwiązaniem tego problemu byłoby uproszczenie przepisów i zmniejszenie dokumentacji wymaganej przy składaniu wniosku. Można to zrobić na przykład poprzez powiązanie systemu wniosków KFS z Bazą Usług Rozwojowych.

Jeśli jednak kryteria formalne i techniczne zostają spełnione, wówczas o przyjęciu lub odrzuceniu wniosku decyduje zdobyta liczba punktów, której granice zostały ustalone w taki sposób, aby najbardziej optymalnie wydatkować posiadane przez urząd na ten cel środki finansowe. Problemem często jest bowiem zbyt mała ilość tych środków w dyspozycji PUP.

*U nas na przykład komisja punktowa ocenia, więc,
jeżeli pieniędzy wystarczy do 13 punktów, to ci
pozostali nie dostają. - FGI z przedstawicielami PUP*

Do innych, rzadziej spotykanych, przyczyn odrzucania wniosków należą niezgodność tematyki szkolenia z obecnym lub przyszłym stanowiskiem pracy czy też składanie wniosku przez osobę prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą, niezatrudniającą innych osób.

Podsumowując, badani podkreślają, że jeżeli tylko w dyspozycji są środki finansowe, odrzucenie wniosku jest ostatecznością i nie odbywa się bez wcześniejszego kontaktu z wnioskodawcą.

*Przypuszczam, że tak jest w każdym urzędzie... To nie
jest naprawdę tak, że przychodzi nam łatwo odrzu-
canie wniosków. To jest naprawdę pogłębiona
analiza, bo to są nasi pracodawcy, z którymi my prze-
ważnie współpracujemy cały czas, w ramach różnych
usług, czy instrumentów. To nie jest tak, że pojawiają
się tylko na KFS. Staramy się rozmawiać, dajemy ten
termin do uzupełnienia i nigdy nie jest to odrzucone,
jeżeli jest jakakolwiek pozytywna wola ze strony
pracodawcy.*

- FGI z przedstawicielami PUP

6.1.3. Korzystanie ze środków rezerwy

Wszyscy wypowiedzający się w badaniu przedstawiciele powiatowych urzędów pracy informują, że ich instytucje korzystają ze środków rezerwy w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Jednakże informacje pozyskane z WUP Białystok pokazują, że w roku 2017 ze środków rezerwy KFS skorzystało 9 powiatowych urzędów pracy, a w roku 2018 ze środków rezerwy KFS skorzystało 12 powiatowych urzędów pracy w województwie. W związku z tym respondenci nie przedstawili prawdziwego obrazu wykorzystania rezerwy.

Zauważalny jest inny poziom zainteresowania środkami z limitu podstawowego oraz z rezerwy, ponieważ związane są z innymi priorytetami, a pracodawcy z lokalnego rynku pracy nie zawsze wpisują się w te priorytety, które dotyczą limitu podstawowego. Sytuacja wygląda jednak odmiennie w różnych latach i różnych powiatach – przedstawiciele części PUP wskazują, że zainteresowanie środkami rezerwy jest większe, części, że mniejsze. Nie stwierdzono zależności, aby globalnie zainteresowanie którąś pulą środków było zdecydowanie większe lub mniejsze.

Oprócz kwestii priorytetów, zwrócono też uwagę na dwa inne czynniki determinujące chęć korzystania ze środków z limitu podstawowego oraz rezerwy, mianowicie – konieczność szybkiego zdecydowania się na całoroczny plan szkoleń w przypadku limitu podstawowego (np. pracodawca w lutym musi podjąć decyzję, czy wyśle w październiku pracownika na studia podyplomowe) oraz sezonowość.

Bo pracodawcy w marcu nie mogą, bo jest sezon dla takich i takich. W maju nie mogą pójść na szkolenia, bo potrzebna jest kadra. Potem po okresach urlopowych jest chwila przerwy. Właśnie ten okres jest też ważny. (...) W ciągu roku nic się nie dzieje, przychodzi sierpień/wrzesień i bardzo dużo pracodawców pyta o kursy.

- FGI z przedstawicielami PUP

Badani przedstawiciele powiatowych urzędów pracy podkreślają przy tym, że często środki z rezerwy są zdecydowanie zbyt niskie w stosunku do potrzeb.

Jeżeli my, jako Białystok, dostaliśmy 46 600, to na Białystok to jest nic, jeżeli chodzi o rezerwę.

- FGI z przedstawicielami PUP

6.1.4. Działania podejmowane przez PUP w zakresie określenia zapotrzebowania na zawody na rynku pracy, badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS, promocji KFS oraz konsultacji i poradnictwa dla pracodawców

6.1.4.1. Określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy

Ocena zapotrzebowania na zawody na lokalnym rynku pracy dokonywana jest w szczególności na podstawie wyników badania - Barometr Zawodów, zawierających prognozę zapotrzebowania na pracowników w województwie podlaskim. Barometr tworzony jest przez specjalistów z czternastu powiatowych urzędów pracy z województwa podlaskiego oraz przedstawicieli pracodawców we współpracy z WUP w Białymstoku. Wszyscy wypowiedający się przedstawiciele powiatowych urzędów pracy deklarowali, że korzystają z tego narzędzia w pierwszej kolejności i że jest ono najbardziej miarodajne.

[Barometr Zawodów] to jest realne określenie tych potrzeb. Przynajmniej u nas to działa. Odrzuciliśmy kompletnie te zawody deficytowe, które wynikają ze statystyki, bo to żadnego nie ruszyło. Zresztą, ministerstwo też w tym kierunku idzie, żeby ograniczyć (...). W każdym urzędzie jest tak samo, bazuje się na tym barometrze.

- FGI z przedstawicielami PUP

Chyba nie ma, na chwilę obecną, chyba nie ma, moim zdaniem, lepszego badania, żeby wykazać, co jest faktycznie u nas w deficycie (...). Na szczepku powiatu, na pewno.

- FGI z przedstawicielami PUP

Drugim typem opracowania, z jakiego korzystają przedstawiciele urzędów pracy przy określaniu zapotrzebowania na zawody jest monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, który tworzony jest oddzielnie dla każdego powiatu. Ten jednak wyliczany jest w znacznej części na podstawie statystyk, czyli ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców, bądź osób rejestrujących się w określonych zawodach. W ocenie wielu badanych narzędzie to nie jest jednak miarodajne i znacznie odbiega od rzeczywistości, czego przykładem może być zawód pracownika biurowego często wskazywany błędnie jako deficytowy⁶².

Niektóre urzędy prowadzą też dodatkowe działania dotyczące określania zapotrzebowania na zawody na rynku pracy, szczególnie pod kątem tworzenia planów szkoleń i badania efektywności ich realizacji. Informacje na temat stanowisk, na które istnieje zapotrzebowanie są konsultowane z pośrednikami pracy i doradcami zawodowymi. Informacje te są również konfrontowane z danymi od osób bezrobotnych, które się rejestrują oraz z analizą ofert pracy pojawiających się w mediach. Dzięki takiemu podejściu przedstawiciele urzędów pracy mają pogłębioną wiedzę na temat sytuacji na rynku pracy w regionie, pozwalającą na rzetelną ocenę zapotrzebowania.

Mnie się zdarzyło, że pracodawca [we wniosku dotyczącym szkolenia] wpisał zawód deficytowy, który nie wiązał się ani z monitoringiem, ani, przede wszystkim, z barometrem zawodów, ale opisał, że w jego opinii jest to zawód, stanowisko, które trudno uzupełnić, czy kierunek szkolenia, jeśli chodzi o kwalifikację właśnie. I ja, biorąc pod uwagę analizę rynku pracy

⁶² Rankingi zawodów (w agregacji do elementarnych grup zawodów KZiS) i kwalifikacji konstruowane są w oparciu o dane gromadzone przez PUP (bezrobotni, niesubsydiowane oferty pracy) oraz wyniki badania ofert pracy zamieszczonych w Internecie.

(...) dałam taką ocenę, że może faktycznie jest to uzasadnione.

- FGI z przedstawicielami PUP

Postulowane jest w związku z tym wprowadzenie elementów elastyczności w ocenie, czy dany zawód jest deficytowy czy nadwyżkowy, a jednocześnie większa wiara w dobrą wolę pracodawców i pracowników dokonujących tej oceny.

Podsumowując, pracownicy urzędów pracy, określając zapotrzebowanie na zawody kierują się zarówno statystykami, Barometrem Zawodów, jak i subiektywną oceną dotyczącą sytuacji na rynku pracy w danym powiecie oraz planowanymi nowymi inwestycjami, które tę sytuację mogą zmienić.

Najpierw zajmujemy stanowisko, jaki ten zawód według nas jest. Potem mamy podgląd w statystyki (...). I potem zderzamy się z rzeczywistością i patrzymy, czy zostawiamy tak, jak odczuwamy, czy jednak mamy jakieś uwagi do tego. Poza tym, jak zgłosimy uwagi, to one są też zawsze odnotowywane.

- FGI z przedstawicielami PUP

6.1.5. Badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS

Powiatowe urzędy pracy nie prowadzą żadnych ustrukturyzowanych działań nakierowanych na badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS. Częste są jednak działania nieformalne, prowadzone przez poszczególnych pracowników PUP – rozmawiają oni z pracodawcami, dowiadując się, czy są zadowoleni z efektów szkoleń finansowanych z KFS.

Pytamy, rozmawiamy z pracodawcami i pytamy, czy są zadowoleni z tego, że pracownik brał udział w danym szkoleniu. Ale tego formalnie nie mamy nigdzie zapisanego, opracowanego w formie opisowej.

- FGI z przedstawicielami PUP

Często również pracodawcy, którzy po raz kolejny korzystają ze środków KFS z własnej inicjatywy informują PUP o swoim zadowoleniu z tej formy wsparcia oraz o jego efektach, na przykład w postaci tego, że przedłożona została umowa pracownikowi, który uczestniczył w szkoleniu.

Taką informację sami z siebie dają. Dla mnie jest to w takim wypadku najlepsza efektywność. Ja nie mówię, że wszyscy, ale bardzo często przynoszą właśnie, mówią, że te osoby dalej pracują, że ewentualnie sięgają po kolejne środki.

- FGI z przedstawicielami PUP

Większość przedstawicieli badanych urzędów pracy dostrzega potrzebę dokładniejszego badania efektywności wydatkowania środków w ramach KFS, niektórzy mają wręcz wrażenie, że „pieniądze pущzone są na rynek bez kontroli”. Efektywność można byłoby badać na przykład poprzez analizę stanu dalszego zatrudnienia przeszkolonego pracownika i śledzenie jego losów.

Moim zdaniem najważniejsze jest to, żeby taka osoba po prostu utrzymała pracę. Nawet zmieniając pracodawcę, bo mamy normalny rynek pracy.

- FGI z przedstawicielami PUP

Pojawiają się też głosy, że każdy zrealizowany kurs i każde zdobyte uprawnienia podnoszą kwalifikacje pracowników. A to samo w sobie sanowi o efektywności działań finansujących szkolenia, ponieważ przeszkolony pracownik rzadziej będzie wracał w rejestry urzędu pracy. Nie ma zatem potrzeby, aby w jakikolwiek inny sposób tę efektywność badać.

6.1.6. Promocja KFS

Jak wynika z badania przeprowadzanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w roku 2015, zdecydowana większość, bo ponad trzy czwarte przedsiębiorstw biorących udział w badaniu nie była zaznajomiona z ofertą wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Odsetek firm znajdujących KFS, rósł wraz z wielkością zatrudnienia. Co za tym idzie,

najmniejszą świadomość możliwości oferowanych przez KFS miały mikroprzedsiębiorstwa (zaledwie 12,2%).⁶³ Tu należy zaznaczyć, że w momencie realizacji owego badania (2015 rok) KFS działał dopiero od półtora roku (od maja 2014 roku), co może tłumaczyć niewielką znajomość tej formy wsparcia.

W ramach działań promujących KFS Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, prowadził w roku 2017 m.in. następujące działania:

- w styczniu zorganizował w Białymstoku konferencję pt. „Krajowy Fundusz Szkoleniowy - instrumentem wsparcia pracodawców”, w której udział wzięło ok. 200 osób;
- w lutym odbyła się kampania radiowa promująca KFS na rok 2017 w czterech lokalnych rozgłośniach;
- w kwietniu, w trakcie II Kongresu Liderów Zmian na Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Białymstoku zorganizowano punkt konsultacyjnoinformacyjny dla pracodawców uczestniczących w Kongresie w ramach działań promujących Krajowy Fundusz Szkoleniowy oraz realizowano działania promocyjne;
- we współpracy z Politechniką Białostocką i Gazetą Współczesną Wojewódzki Urząd Pracy przygotował kolejną edycję konkursu „Organizacja ucząca się 2017”;
- w listopadzie odbyło się seminarium skierowane do pracodawców z województwa podlaskiego pt. „Wsparcie pracodawców i rozwoju zawodowego pracowników”, na którym zaprezentowano m.in. informacje dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a szczególności warunków korzystania z tego funduszu oraz priorytetów jego wydatkowania w 2018 r.
- w grudniu, podczas spotkania członków Partnerstwa lokalnego oraz zaproszonych gości jednym z tematów było m.in. określenie kierunków działania na rok kolejny oraz przedstawienie priorytetów z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rok 2018.⁶⁴

⁶³ „Popyt na zawody i kompetencje na podlaskim rynku pracy a potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników w wieku 45 lat i więcej”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2015 rok

⁶⁴ „Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2017 roku”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

W ramach działań promocyjnych w roku 2018. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku dnia 5 lutego tego roku zorganizował konferencję pn. „Krajowy Fundusz Szkoleniowy – instrumentem wsparcia pracodawców”, w której udział wzięło ok. 150 osób.

Ponadto, we współpracy z Politechniką Białostocką przygotował kolejną edycję konkursu „Organizacja ucząca się 2018”.

W ramach promocji KFS na spotkaniach organizowanych przez WUP dla pracodawców, rozdawane były ulotki informacyjne oraz materiały promocyjne KFS. Informacje o Funduszu były też prezentowane w listopadzie 2018 roku na seminarium pt. „Rekrutacja i rozwój zawodowy pracowników inwestycją w przyszłość firmy” oraz na spotkaniu w ramach Partnerstwa lokalnego dnia 19 grudnia.

Wszyscy wypowiadający się przedstawiciele badanych powiatowych urzędów pracy wskazują, że ich instytucje prowadzą promocję Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Promocja odbywa się poprzez wydawanie informatorów, regularnie powtarzane spotkania z pracodawcami, mini-konferencje, czy informacje na stronie internetowej PUP.

*Staramy się na każdych konferencjach, spotkaniach,
mówić, promować.*

- FGI z przedstawicielami PUP

Niektóre powiatowe urzędy pracy zamieszczają dodatkowo informacje w prasie („raz w roku informujemy o tym tu, w lokalnym Przeglądzie Powiatowym, że posiadamy środki z KFS i kilka zdań, na jakie to priorytety”) czy podczas imprez, takich jak na przykład Europejskie Dni Pracodawcy czy Tydzień Pracodawcy. Promocja KFS jest też wplataną w inne działania realizowane przez PUP, na przykład pracodawcy informowani są o nim podczas giełd pracy, które cieszą się dużym zainteresowaniem przedsiębiorców.

Obecnie promocja realizowana jest w mniejszym natężeniu niż miało to miejsce kilka lat temu, gdy KFS został wprowadzony. Wówczas, gdy był to nowy instrument wsparcia, urzędy pracy prowadziły dużo dalej zakrojoną akcję promocyjną i informacyjną skierowaną do pracodawców.

Na początku, jak wchodził, to nawet i to wskazane było. Robiliśmy spotkania (...). Zapraszaliśmy pracodawców na śniadanie. I to było przez pierwszy, drugi rok. I właściwie były na to przeznaczone też środki z tego KFS-u.

- FGI z przedstawicielami PUP

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy przypominają przy tym, że oprócz realizowanych przez nich działań promocyjnych, promocją KFS-u zajmuje się też WUP, który działa w większej skali i którego promocja ma większy zasięg, bo obecna jest również w mediach oraz podczas organizowanych przez tę instytucję seminariów.

Natężenie działań promocyjnych zmienia się w zależności od posiadanej przez urzędy pracy puli środków do rozdysponowania – „*Wszystko zależy, jak są wydatkowane środki. Jak powoli schodzą, to ta promocja jest większa, coś się wymyśla, żeby to jeszcze promować*”. W przypadku, gdy pozostałe środki są małe, a potencjalne zainteresowanie duże, nie opłaca się promować tego instrumentu, ponieważ wiązałoby się to z późniejszą dużą liczbą wniosków odrzuconych z powodu braku środków.

Banalny przykład mam. Musielibyśmy taką konferencję zorganizować pod koniec stycznia, początek lutego, jeżeli pieniądze z podstawowego limitu trafiają do nas gdzieś w lutym (...). Ogłaszam nabór i mam w ciągu tygodnia drugie tyle zapotrzebowania niż mam środków. Więc w pewnym momencie po co jest robić jakąkolwiek konferencję na temat KFS? Po co promocja w ogóle?

- FGI z przedstawicielami PUP

Problemem wiążącym się z promocją i wywołanym nią dużym zainteresowaniem tym instrumentem jest też konieczność wpisania się pracodawcy w ustalone priorytety. Większości się to nie udaje, co powoduje zniechęcenie do współpracy z PUP.

Po konferencji pracodawcy przychodzą do pokoju, jeden, drugi i ja mówię – przykro mi, nie spełnia pan priorytetów. Ilu ich tam stało, tak żaden nie był

na początku roku w priorytety wpisane. Jedna osoba po 45 roku życia nam się trafiła, a mieliśmy 30 zainteresowanych pracodawców (...). Oni usłyszeli, że są pieniądze, że mogą skorzystać, że mają pracowników na umowę o pracę.

- FGI z przedstawicielami PUP

O skutecznej promocji świadczy też fakt, że zdecydowana większość pracodawców biorących udział w badaniu właśnie z urzędów pracy dowiedziała się o możliwości pozyskania środków z KFS. Źródłem wiedzy najczęściej była strona internetowa odpowiedniego powiatowego urzędu pracy, na której pracodawca, członek jego rodziny lub osoba odpowiedzialna za kadry znalazła informację o naborze wniosków.

Ja taką mam metodę, ja jestem kadrową, także od czasu do czasu sprawdzam stronę urzędu pracy. Już teraz wiem, że ukazują się tam ogłoszenia, więc co jakiś czas sobie sprawdzam, czy jest aktualnie jest prowadzony nabór czy nie.

- FGI z pracodawcami

Moja żona to wyczytała na stronie powiatowego urzędu pracy.

- IDI z pracodawcą

Czasami pracodawcy informowali, że przedstawiciel urzędu pracy kontaktował się z nimi, informując o rozpoczętym naborze wniosków.

Sam urząd nas powiadomił (...). Najpierw dowiedziałam się od pracownika urzędu pracy i później sobie dopiero weryfikowałam.

- IDI z pracodawcą

Niektórzy uczestniczyli też w konferencji lub spotkaniu zorganizowanym przez PUP, na którym podawane były informacje o KFS.

W pojedynczych przypadkach badani pracodawcy dowiedzieli się o możliwości aplikowania o środki z KFS od firm szkoleniowych, z WUP-u, ze stron starostwa powiatowego, a także pocztą pantoflową od innych przedsiębiorców.

U mnie było tak, że mój kolega, główny księgowy, powiedział mi, że są takie programy i wtedy przeczytałam sobie na stronie urzędu pracy, sprawdzałam, kiedy będą dostępne te środki, zarówno w 2017, jak i w 2018 roku.

- FGI z pracodawcami

Ja od organizatora szkolenia dowiedziałam się, bo szukaliśmy po prostu szkoleń dla pracowników i dostaliśmy informację taką, że właśnie można skorzystać z dofinansowania.

- FGI z pracodawcami

6.1.7. Konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS

Wszystkie powiatowe urzędy pracy na bieżąco prowadzą działania dotyczące konsultacji i poradnictwa dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS. Jeśli pracodawca potrzebuje się w tej kwestii doradzić lub potrzebuje wsparcia w wypełnieniu wniosku może w każdym momencie liczyć na pomoc pracownika PUP – osobistą w telefoniczną.

My jesteśmy na co dzień w pracy. Jesteśmy dostępni (...). I jeżeli ktoś będzie zainteresowany, to może w każdej chwili przyjść, porozmawiać, zadzwonić.

- FGI z przedstawicielami PUP

Co więcej, pracodawca zainteresowany tego rodzaju instrumentami zawsze w urzędzie pracy traktowany jest priorytetowo.

Jeżeli przychodzi zainteresowany pracodawca, to zawsze wszystko inne na bok idzie.

- FGI z przedstawicielami PUP

Badani przedstawiciele PUP są zdania, że funkcjonujący system konsultacji i poradnictwa w zakresie korzystania ze środków KFS działa dobrze i nie ma potrzeby prowadzenia tych działań w inny sposób. Każda potrzeba pracodawcy w tym zakresie jest spełniana.

Niektórzy badani pracownicy PUP wskazują, jednak, że tego rodzaju działania konsultacyjne zajmują dużo czasu, powodując odłożenie innych obowiązków. Pojawił się w związku z tym postulat wyodrębnienia środków na obsługę programu i wynagrodzenia dla pracowników PUP. Środki te mogłyby pochodzić z samego KFS (wzorem programu „Rodzina 500+”, który zapewnia finansowanie jego obsługi gminom) lub też od pracodawców:

Skoro pracodawcy płacą za oświadczenia, za zatrudnienie cudzoziemców, to mogliby płacić za doradztwo urzędowi pracy, urząd miałby kasę.

- FGI z przedstawicielami PUP

6.1.8. Ocena przez pracodawców wsparcia udzielonego ze środków KFS, w tym dostępność informacji o KFS, współpraca z PUP, procedura przyznawania wsparcia ze środków KFS, trudności przy ubieganiu się o środki KFS

6.1.8.1. Dostępność informacji o KFS z perspektywy pracodawców

Wśród pracodawców rozbrzmiewał wielogłos na temat dostępności informacji o KFS. Większość z nich nie dostrzega jednak deficytów informacyjnych, jeśli chodzi o dostępność informacji nt. KFS. Pracodawcy ci wskazują, że wszelkie informacje oraz wnioski mogą znaleźć na aktualizowanych na bieżąco stronach internetowych poszczególnych powiatowych urzędów pracy, a pracownicy tychże urzędów postrzegani są jako kompetentni i gotowi do udzielania wyjaśnień.

My, jak mamy jakąś potrzebę, to dzwoniemy do pani, która zajmuje się szkoleniami i ona mówi, na co może pójść, na jaki kierunek, na jaki zawód, a na jaki nie, bo nie jest na tej liście (...). Raczej kontakt telefoniczny jest bardzo dobry, bo te panie są bardzo dobrze zorientowane.

- FGI z pracodawcami

Współpraca z urzędem pracy, akurat pod tym względem, przebiega dobrze. Jeżeli są jakieś pytania, to panie wytłumaczają, powiedzą, jak to naprawić, poprawić, na tej linii nie ma, że tak powiem, większych zgrzytów.

- IDI z pracodawcą

Ta forma mi się spodobała, takie spotkanie, które PUP organizował dla wszystkich przedsiębiorców i jednostek zainteresowanych. Na tym spotkaniu było wszystko szeroko omawiane.

- IDI z pracodawcą

Niektórzy jednak źle oceniają dostępność informacji i narzekają na brak marketingu. Nie wszystkim wystarcza informacja na stronie internetowej, oczekiwaliby drukowanych broszur informacyjnych oraz kontaktu ze strony urzędu pracy, w taki sposób, aby to urząd wychodził z inicjatywą przekazania informacji, bez konieczności poszukiwania jej przez pracodawcę. Nie do wszystkich pracodawców dociera bowiem informacja o możliwości ubiegania się o środki finansowe w ramach KFS.

Marnie. Jak się nie zadzwoni do urzędu pracy albo się nie wejdzie na ich stronę, to nic nie wiadomo, że coś takiego istnieje.

- FGI z pracodawcami

No mogłoby być więcej jakiejś informacji, nawet jakieś broszury, czy ogłoszenia, nie tylko na stronie urzędu pracy.

- IDI z pracodawcą

Informacje dotyczące KFS przedstawione są w sposób jasny i zrozumiały dla pracodawców. Rzadko pojawiały się głosy krytykujące ten aspekt.

Wszystko jest tak opisane w miarę prosto i łatwo, dla mnie przynajmniej (...). W miarę w przystępny sposób informacje są podane.

- IDI z pracodawcą

Krytyka sposobu przedstawiania informacji pojawiała się sporadycznie i dotyczyła niejasnej formy prezentacji informacji.

Informacje muszą już być w takiej formie, żeby ona była łatwa do przetworzenia, na zasadzie – ustawa taka i taka, coś tego, priorytety i ja potem siedzę i o co tu chodzi, trzeba zadzwonić, bo inaczej tego nie zrozumie. I na przykład tego mi brakuję, bo mówię, ja po prostu takiej informacji, takiej pełnej, szerszej nie potrafiłam znaleźć na tej stronie internetowej powiatowego urzędu pracy.

- FGI z pracodawcami

Choć pracodawcy zdają sobie sprawę, że nie ma możliwości, aby przedstawiciele urzędów pracy dzwonili do nich każdorazowo z informacją o dostępnych środkach w ramach KFS, respondenci wskazują jednak możliwe sposoby zwiększenia dostępności informacji, w szczególności kontakt mailowy. Stworzenie listy mailingowej nie jest bowiem ani czasochłonne ani kosztowne, a wiadomość mailowa wysłana do pracodawcy lub działu kadrowego byłaby dużym ułatwieniem.

Urząd pracy mógłby ustawić taki przypomnacz, jeżeli jest nabór, to można dostać taką wiadomość.

- FGI z pracodawcami

Innym pomysłem na usprawnienie dostępności informacji jest rozsyłanie jej przez powiatowe urzędy pracy do poszczególnych gmin, z prośbą by gminy dystrybuowały je wśród pracodawców ze swojego terenu. Na stronie internetowej każdego powiatowego urzędu pracy powinna też być specjalna zakładka, w której znalazłaby się informacja odnośnie dostępnych funduszy, w tym KFS. Pojawiały się też postulaty zamieszczenia informacji o naborze wniosków w ramach KFS w prasie lokalnej oraz przerzucenia z pracodawcy na urząd pracy konieczności wyboru najbardziej odpowiednich ofert szkoleniowych.

Powinna być informacja dużo wcześniej, że taki program w ogóle będzie, żeby człowiek mógł się przygotować. Bo tak jest, że często w ostatniej chwili się dowiadujemy i jest to na mega spontanie (...). Ja myślę, że bardziej taka informacja lokalna powinna

być, zamieszczona nawet w jakiejś gazecie lokalnej, że urząd pracy będzie robił takie rzeczy.

- IDI z pracodawcą

Ja to bym powiedziała, że ja do nich zgłaszam, że będę brała i nich oni mi szukają, a nie, że ja szukam, jeżeli oni mi tyle dają, każą mi przypuścić 3 oferty, to niech oni znajdą i mi wybiorą, a ja później sobie tego człowieka tylko wyślę. Po co ja mam to robić?

- IDI z pracodawcą

6.1.8.2. Współpraca z PUP z perspektywy pracodawców

Zdecydowana większość badanych pracodawców bardzo pozytywnie ocenia współpracę z powiatowymi urzędami pracy w zakresie starania się o środki z KFS i realizacji wsparcia.

Naprawdę pracownicy są bardzo pomocni i w taki profesjonalny sposób to wszystko robią, więc myślę, że nie ma się co czepiać.

- FGI z pracodawcami

Wszystko było tak, jak trzeba. Panie z urzędu bardzo miłe, pomocne. Od razu nam wszystko w bardzo prosty sposób, jak czegoś nie wiedziałyśmy, to od razu nam wyjaśniły. Więc, jakby tu problemów żadnych nie było.

- IDI z pracodawcą

Badani pracodawcy chwalą sobie w szczególności kontakt telefoniczny z pracownikami PUP i ich zaangażowanie w pozytywne rozpatrzenie wniosku, polegające między innymi na sprawdzeniu jego kompletności jeszcze przed oficjalnym rozpatrzeniem oraz ewentualnym kontakcie telefonicznym w przypadku wykrycia braków.

6.1.8.3. Procedura przyznawania wsparcia ze środków KFS i zadowolenie ze wsparcia

Wszyscy wypowiadający się pracodawcy podkreślali swoje zadowolenie ze wsparcia otrzymanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Korzyść odczuł zarówno pracownik, jak też firma lub instytucja, w której jest zatrudniony.

Jesteśmy zadowoleni. Pracownicy podnieśli swoje kwalifikacje. Wiedzę poszerzyli. Bo to były typowo takie studia, kierunek związany typowo z zajmowanymi stanowiskami. Więc, myślę tak. Jakiś dobry rezultat na pewno przyniesie.

- IDI z pracodawcą

Wypowiadający się pracodawcy podkreślali, że nie mieli problemu z refundacją kosztów. Pieniądze zgodnie z dokumentacją zostały przyznane firmom oraz instytucjom i przekazane na konta firm szkoleniowych. Wielu podkreślało, że jako pracodawcy byłiby bardzo zadowoleni, gdyby szkolenia były pokrywane w 100%, niemniej poziom 80% zwrotu kosztów jest dla większości zdecydowanie akceptowalny i zadawalający.

Mogłoby być więcej, oczywiście, żeby nie obciążać pracodawcy (...). Jeżeli urząd sfinansowałby w 100%, to każdy byłby z tego zapewne zadowolony.

- IDI z pracodawcami

Zawsze mogłoby być więcej. Ale jest dobrze, wystarczająco. My dostaliśmy akurat 80% dofinansowania na te szkolenia, które organizowaliśmy. Tak że na te dwadzieścia procent znajdzie się kwota. Tak że myślę, że to jest dobre.

- IDI z pracodawcami

Jak podkreślają pracodawcy, potrzeby szkoleniowe obecne są zawsze, niezależnie od istnienia KFS, a budżety firm nie zawsze mogą sobie pozwolić na koszty szkolenia. Dzięki funduszowi szkolenia, które i tak są potrzebne nie obciążają w dużym stopniu budżetu.

6.1.9. Napotkane problemy i trudności przy ubieganiu się o środki KFS

Choć pracodawcy wyrażają zadowolenie z możliwości otrzymania wsparcia w ramach KFS, a przedstawiciele PUP dostrzegają jego pozytywne efekty, bardzo często przypominano jednocześnie o elementach, które z punktu widzenia pracodawców są słabymi stronami Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Pierwszym, najważniejszym problemem jest dobór priorytetów i konieczność wpasowania się w nie. Powoduje to, że niektórzy pracodawcy, mimo dużych potrzeb szkoleniowych mogli tylko raz skorzystać z programu, otrzymując dofinansowanie do szkolenia tylko dla jednego pracownika. Nie wszystkim odpowiada pula zawodów określanych jako deficytowe.

Postulowana jest w związku z tym zmiana priorytetów w taki sposób, aby stały się one bardziej inkluzywne. Powinny się one również zmieniać co roku, aby umożliwić aplikowanie o środki większej liczbie przedsiębiorstw.

To trzeba jakoś wypośrodkować, albo zwiększyć priorytety i jeszcze coś dodać, bo z tych 6, które mamy teraz do limitu, to tak naprawdę korzystam tylko z zawodu deficytowego i osoby po 45 roku życia.
- FGI z przedstawicielami PUP

Pracodawcy postulują również, aby priorytety były wyznaczane lokalnie, na poziomie powiatu i były dostosowane do lokalnego rynku pracy.

To jest normalne, że jeżeli środki są ograniczone, to przy ich wydatkowaniu trzeba stworzyć jakieś priorytety. To jest sprawa oczywista. Tylko jest to kwestia, żeby te priorytety były dostosowane do potrzeb lokalnych. Dlatego ja uważam, że te priorytety powinny być powiatowe, a nie wojewódzkie. Bo w Białymstoku są na pewno inne potrzeby.
- FGI z pracodawcami

Drugim problemem, z którym spotykają się pracodawcy aplikujący o środki w ramach KFS jest konieczność ustalania harmonogramu

szkoleń z bardzo dużym wyprzedzeniem czasowym. Czasami trudno w lutym (w momencie naboru wniosków) określić, jakie szkolenie będzie potrzebne w trzecim kwartale.

Ponadto wiele firm realizujących szkolenia nie ma ustalonego planu szkoleń z tak dużym wyprzedzeniem czasowym.

Problem jest też taki, że nie wszystkie jednostki szkoleniowe planują na sztywno harmonogramy swoich szkoleń, swojej oferty. I ta oferta może być niepewna. Pracodawca, wnioskując, nie zawsze może mieć pewność, że ta oferta będzie zrealizowana. Wszystko zależy, czy się zbierze grupa, czy to będzie w tym terminie, czy będzie termin przesunięty. To jest też takie kłopotliwe, że pracodawca musi już we wniosku dokładnie określić.

- FGI z przedstawicielami PUP

Jeszcze większy problem pojawia się w momencie, gdy firma szkoleniowa przesunie szkolenie zaplanowane na końcówkę roku na kolejny rok. Zadsponowanych środków finansowych nie można jednak przesunąć na kolejny rok, w związku z czym dofinansowanie szkolenia zostaje cofnięte.

Stowarzyszenie Księgowych przesunęło kurs na styczeń, a my uzyskaliśmy środki jakoś tak przed końcem roku i jak napisałam, że kurs się odbędzie w styczniu to niestety musieliśmy anulować to wszystko, bo kurs odbywał się w kolejnym roku.

- FGI z pracodawcami

Postulowanym rozwiązaniem tego problemu byłoby zwiększenie częstotliwości przeprowadzania naborów wniosków w taki sposób, aby odbywał się on co kwartał.

Trzeci zgłaszany problem dotyczył firm jednoosobowych, osób samodzielnie prowadzących działalność gospodarczą niezatrudniających żadnego pracownika, które są wykluczone z możliwości aplikowania o środki z KFS.

Można to też otworzyć na przedsiębiorców niebędących pracodawcami. Oni też potrzebują się rozwijać. Raczkuje na rynku. Chcą być konkurencyjni, nie mają własnych środków na inwestycje w swoje kompetencje.

- FGI z przedstawicielami PUP

Rozmawiałem z kilkoma osobami, które same prowadzą firmę i nikogo nie zatrudniają i chcąc skorzystać z KFS-u, musieliby przynajmniej kogoś wziąć na umowę zlecenie, po prostu kombinować i dopiero wtedy mogą skorzystać ze szkoleń, bo jako właściciel firmy nie może skorzystać ze szkolenia, jeśli tylko nikogo nie zatrudnia.

- FGI z pracodawcami

Czwarty zgłaszany problem dotyczy konieczności wpisania we wniosku nazwisk konkretnych osób. Przy obecnym kształcie rynku pracy i dużej rotacji pracowników, istnieje prawdopodobieństwo, że osoba wytypowana w lutym do udziału w szkoleniu, w drugiej połowie roku nie będzie już pracownikiem danej firmy a nowo zatrudniona osoba nie będzie mogła zająć jej miejsca na szkoleniu.

Składaliśmy wniosek bodajże w lutym, w międzyczasie u nas zmienili się pracownicy. Dwóch pracowników, którzy mieli brać udział w szkoleniu odeszło, na to miejsce przyjęłam już inne osoby. Szkolenie było organizowane bodajże czerwcu, no to okres jakby 4 miesiące i się okazało, że ja nie mogę nawet osób po prostu wymienić.

- FGI z pracodawcami

Piąty problem dotyczył konieczności sztywnego ustalenia instytucji realizującej szkolenie już na etapie składania wniosku. Uczestnicy badania zdają sobie sprawę z konieczności rozeznania rynku i oszacowania kwoty szkolenia, jednak postulują elastyczność w zmianie instytucji realizującej szkolenie, bywają bowiem przypadki anulowania

szkolenia przez daną instytucję, na przykład z powodu zbyt małej liczby zgłoszonych na nie osób.

Wybór firmy przenieść na etap po podpisaniu umowy, bo to się też w trakcie oceny i naboru może zmienić. Bo nie wszyscy może potem mają czas. Też się zdarzyło, że jak otrzymaliśmy dofinansowanie z KFS, to instytucje, które mówiły wcześniej, to akurat już niekoniecznie mają czas przeprowadzić to szkolenie.

- FGI z pracodawcami

Szósty problem, którego doświadczył jeden z biorących udział w badaniu pracodawców, wiąże się z ograniczeniem, wskazującym, że przedsiębiorstwo ubiegające się o środki nie może zredukować zatrudnienia. Dotyczy to nawet sytuacji dyscyplinarnego zwolnienia pracownika.

Tam było takie ograniczenie chyba, nie wiem, czy dalej to jest, że, żeby skorzystać z tych środków, to firma nie mogła zwalniać pracowników (...). Myśmy zwalniali dyscyplinarnie pracownika, z jego winy. I to nam zablokowało drogę.

- IDI z pracodawcą.

6.1.10. Potrzeby szkoleniowe pracodawców i ich polityka szkoleniowa

Przedstawiciele urzędów pracy dostrzegają, że największą bolączką pracodawców w odniesieniu do potrzeb szkoleniowych są środki finansowe. Wiele firm i instytucji zatrudniających pracowników z chęcią oferowałyby im większą liczbę szkoleń albo studiów podyplomowych, jednak barierą jest budżet. W związku z dużym zapotrzebowaniem na szkolenia środki z KFS w każdym powiecie szybko się kończą. Urzędy pracy muszą w związku z tym odrzucać niektóre wnioski, zmniejszać wnioskowaną kwotę lub wręcz zmniejszają tę kwotę procentowo wszystkim zgłaszającym.

Choć potrzeby szkoleniowe różnią się w zależności od pracodawcy, od stanowiska czy od powiatu, to jednak zdaniem przedstawicieli PUP

najbardziej pożądane są szkolenia kończące się nadaniem pracownikowi konkretnych uprawnień. Przedstawiciele urzędów pracy podają, że najczęściej przyznają środki w ramach KFS na szkolenie operatorów ładowarek, koparek, kierowców (prawo jazdy kategorii C, C+E), spawaczy oraz zawodów medycznych, głównie pielęgniarek i ratowników medycznych, a także szkolenia językowe. Podkreślają przy tym, że nie są to rzeczywiste potrzeby pracodawców, tylko te, które wpisują się w priorytety.

Większość pracodawców również przyznaje, że ma duże potrzeby szkoleniowe, co jest związane z chęcią rozwoju firmy i pracowników, a często także z dużą ich liczbą i koniecznością przeszkolenia dużej liczby osób. Wskazują przy tym w szczególności na potrzeby dotyczące szkoleń kompetencji branżowych, ściśle związanych z pracą na danym stanowisku.

W związku z faktem, że każdy z biorących udział w badaniu pracodawców działa w innej branży, w wypowiedziach pojawiały się bardzo różne potrzeby szkoleń branżowych, m.in.:

- szkolenia kończące się konkretnymi uprawnieniami dla pracownika, w tym:
 - uprawnieniami konserwatora urządzeń podległych Urzędowi Dozoru Technicznego (np. ciągniki, wciągarki, wózki widłowe);
 - uprawnienia do obsługi pilarki, młota, koparki;
- szkolenia zawodowe dla tokarzy, frezerów, szlifierzy, spawaczy, hydraulików, elektryków;
- szkolenia dla kierowców kategorii C, D, E;
- szkolenia dla księgowych;
- szkolenia z określonych programów komputerowych niezbędnych w codziennej pracy;
- szkolenia związane ze zmianami przepisów prawnych, szczególnie w przypadku instytucji publicznych;
- szkolenia z pierwszej pomocy;
- szkolenie z bezpieczeństwa w Internecie

- szkolenia rehabilitantów, ratowników medycznych;
- studia podyplomowe;
- szkolenia sprzedażowe, szkolenia z asertywności.

Wspomniane w ostatnim punkcie szkolenie z zakresu kompetencji miękkich pojawiało się bardzo rzadko wśród wymienianych potrzeb szkoleniowych oraz tematów szkoleń zrealizowanych w ramach KFS. Niektórzy pracodawcy widzą jednak w tego rodzaju szkoleniach potencjał.

Jeżeli byłaby taka możliwość, to powiem szczerze, ja swoich pracowników bym na takie szkolenie wysłała, bo ja myślę, że codziennie brakuje nam tej asertywności.

- FGI z pracodawcami

Pracodawcy przyznają, że wsparcie w ramach KFS było przydatne i było dla nich realną pomocą, nie zaspokoilo jednak ich potrzeb szkoleniowych, z czterech powodów:

1. Konieczność wpisania się w ustalone priorytety powodowała, że większość pracowników wymagających szkolenia nie mogła w nim uczestniczyć w ramach KFS.
2. Terminy zgłaszania i realizacji szkoleń w ramach KFS nie odpowiadały potrzebom.

Najczęściej fundusze na szkolenia są latem. Czyli w terminie, gdzie my, jako firma budowlana, mamy najwięcej pracy. Najbardziej by nas interesowały szkolenia w terminie styczeń-marzec. Zwrócenie uwagi na firmy budowlane, bo firmy budowlane mają sezonowość pracy. I wtedy, gdy jest najwięcej pracy to najwięcej szkoleń się pojawia. I jest to dla nas bardzo, bardzo uciążliwe.

- IDI z pracodawcą

3. Potrzeby szkoleniowe są znacznie większe niż pula środków w dyspozycji KFS.
4. Duża rotacja pracowników.

Bardzo rzadkie były głosy pracodawców potwierdzające zaspokojenie ich potrzeb szkoleniowych przez KFS. Pojawiały się w przypadku małych firm charakteryzujących się doświadczoną kadrą i niską rotacją pracowników, w przypadku których pojedyncze szkolenia raz w roku są wystarczające. Pracodawcy wskazali następujące priorytety, w ramach których składali wnioski do Krajowego Funduszu Szkoleniowego:

1. priorytet dotyczący zawodów deficytowych, (najczęściej wymieniany),
2. priorytet dotyczący osób w wieku 45+,
3. priorytet dotyczący osób z niskim wykształceniem,
My korzystaliśmy z priorytetu dla osób z niskim wykształceniem, bo te 2 osoby, które przystępowały do szkoleń były nowymi pracownikami, bez doświadczenia i właściwie skorzystaliśmy z tego priorytetu.
- FGI z pracodawcami
4. Priorytet dotyczący niepełnosprawności (jeden przypadek),
5. Priorytet dotyczący innowacji i szkoleń z nowych technologii (jeden przypadek),

Polityka szkoleniowa jest odmienna u każdego pracodawcy, którego przedstawiciel brał udział a badaniu. Wszyscy jednak podkreślają, że oprócz korzystania ze środków KFS, ich firmy lub instytucje realizują też dla pracowników szkolenia finansowane we własnym zakresie. Są to zarówno szkolenia realizowane przez firmy zewnętrzne, jak też szkolenia wewnętrzne, w przypadku których starsi stażem pracownicy szkolą młodszą kadrę. Powszechne, szczególnie wśród bardziej doświadczonych pracowników, jest również szkolenie się we własnym zakresie, samodzielne poszerzanie wiedzy i umiejętności.

W dużych firmach, gdzie występuje rotacja pracowników, szkolenia wykonuje się w sposób ciągły, aby mieć zapewnioną kadrę.

6.1.11. Jakość i trafność usług świadczonych pracodawcom finansowanych ze środków KFS

Wypowiedzi pracodawców na temat jakości i trafności usług finansowanych ze środków KFS miały zdecydowanie pozytywny wydźwięk. Wiele osób badanych podkreśla, że samodzielnie definiowało swoje potrzeby, a następnie wybierało firmę, czy dopasowywało szkolenie do swoich potrzeb, przez co było ono jak najbardziej trafne.

Potrzebowaliśmy konkretnie jakiś kierunek i takiego kierunku szukaliśmy. I taki znaleźliśmy. Więc nam jakby się to w stu procentach pokrywało z potrzebami.

- IDI z pracodawcą

Były trafne, bo po prostu to było bezpośrednio na to szkolenie, na nie chcieliśmy i na nie żeśmy dostali te pieniądze. I to myśmy sobie wybierali to szkolenie.

- IDI z pracodawcą

Wielu wypowiadających się pracodawców zgadzało się co do tego, że każde szkolenie jest przydatne, dla pracownika, a także dla firmy, jeśli tylko zostało odpowiednio dobrane i dostosowane do jego potrzeb.

Jak ktoś korzysta z takich rzeczy, to korzysta z tego, co jest przydatne. Trudno jest powiedzieć, czy coś jest mniej, czy bardziej przydatne, skoro i tak samemu się tego kursu szuka.

- FGI z pracodawcami

Wypowiadając się w kontekście jakości usług, część pracodawców podkreśliła, że miała na nią wpływ poprzez dobór firmy szkoleniowej, a co za tym idzie – im firma z lepszymi referencjami czy opiniami została wybrana, tym lepsza jakość. Niemniej, o samej jakości firmy szkoleniowej pracodawcy i ich pracownicy dowiadawali się dopiero w trakcie szkolenia.

Jakość, to chyba też po prostu zależy od nas, kogo wybierzemy, jaką firmę szkolącą wybierzemy, bo tutaj, w dużej mierze, to my mamy wpływ na wybór

szkolącej firmy. I albo trafimy na dobrą, albo nie, tak naprawdę.

- IDI z pracodawcą

Jak podkreśla jedna z badanych, przy wyborze usług, w tym wypadku studiów podyplomowych, decyduje renoma wykładowcy.

Są firmy, które słyną z dobrych wykładowców. Bo my nie znamy wykładowców. Więc w danej tematyce to nam z pomocy społecznej mamy np. Mazurkiewicza, (...) w związku z tym to jest dla nas autorytet i my takie szkolenia to łapiemy i tam jest tłum ludzi, tam trudno się nawet dostać i my to wiemy. Wiemy, jaka firma słynie z jakości, bo ma dobrych wykładowców, a w szczególności patrzymy, kto wykłada.

- IDI z pracodawcą

6.1.12. Kryteria wyboru instytucji, które świadczyły usługi finansowane ze środków KFS oraz ocena współpracy pracodawców z tymi instytucjami

W celu znalezienia odpowiedniej instytucji świadczącej usługi finansowane ze środków KFS, zdecydowana większość pracodawców sięgała do Internetu, poszukując tam firm realizujących szkolenia w danej tematyce, a następnie poszukując opinii na ich temat. Tylko część przy wyborze kierowała się doświadczeniem, znajomością czy sugestiami kogoś z otoczenia lub doradcy z PUP.

Ja szukałam teraz w Internecie. Co tu ukrywać, teraz dużo informacji jest w Internecie. Po prostu, czytałam opinie o tej firmie na stronach internetowych i też od samych pracowników naszych, którzy byli w jednej firmie, w drugiej firmie i jedna się podobała, a druga nie. I teraz staramy się wysłać do tej lepszej. Bo to ma być dla nich w końcu wsparcie.

- IDI z pracodawcą

Kluczem selekcyjnym ofert szkoleniowych są zamieszczane w Internecie opinie czy rekomendacje branż pod uwagę instytucji realizujących kursy i szkolenia.

Sprawdza po prostu opinie. Jak są słabe, to niestety, z przykrością się nie bierze takiej firmy do zrobienia kursu, no i się szuka dalej.

- FGI z pracodawcami

O ostatecznym wyborze konkretnego wykonawcy decydowały w głównej mierze trzy czynniki: bliskość, cena i program szkolenia oraz ew. renoma wykładowcy.

Zapewne oferta cenowa i oferta szkoleniowa. To były główne czynniki.

- IDI z pracodawcą

Czynnik bliskości geograficznej wiązał się nie tyle z ewentualnymi kosztami dojazdu na szkolenie, lecz z chęcią uniknięcia zniechęcenia czy przemęczenia osoby biorącej udział w szkoleniu.

Też miejsce, miejscowość, w jakiej organizowane jest to szkolenie, żeby ten pracownik za daleko nie musiał dojeżdżać, bo ten kierowca autobusu, to ten kurs jednak długo trwa. I, to wiąże się z dojazdem pracownika na te szkolenie. To jest w ciągu dnia, tak że odpada nam już jeden pracownik. Tak że też właśnie odległość od miejsca pracy ten kurs. I cena. Jeżeli jakość jest ta sama, a cena jest niższa, to wybór jest oczywisty.

- IDI z pracodawcą

Wiadomo, że szukamy podmiotu lokalnego, tak, żeby nie utrudniać pracownikom. A na rynku lokalnym podmiotów w danej branży nie jest znowu tak dużo, tak że wystąpienie do tych 3 podmiotów, co i tak jest wymagane przez PUP, dla wykazania tego, dlaczego się o takie pieniądze występuje, a nie inne, to jest to najprostszym sposobem.

- FGI z pracodawcami

Pracodawcy korzystający z funduszy KFS generalnie dobrze oceniają współpracę z poszczególnymi instytucjami realizującymi szkolenia. Jeśli ktoś nie był zadowolony, to były to przypadki losowe. Ich zdaniem zadawalający efekt końcowy wynika z dobrego doboru firmy szkoleniowej.

6.1.13. Przydatność nabytych kompetencji pracowników i/lub własnych pracodawcy w ramach udzielonego wsparcia ze środków KFS w odniesieniu do rozwoju firmy

Wszyscy wypowiadający się pracodawcy podkreśli, że nabyte podczas szkoleń kompetencje przydały się ich pracownikom w wykonywaniu przez nich codziennych obowiązków w pracy.

Tak naprawdę to u mnie przekłada się na miejsce pracy. I tak naprawdę, ja co roku badam przychody, robię analizę przychodów w firmie. I od 3 lat, jak korzystamy z KFS, średni wzrost przychodów w firmie jest 30%. Akurat rok 2018 w stosunku do 2019, mamy wzrost przychodów w stosunku 43%. To jest bardzo dużo. Ja akurat jestem na wsi, w miejscowości Piliki, to jest wieś 270 mieszkańców, ale mam nowe technologie. Te nowe technologie dały to, że mamy klientów spod Rzeszowa, Białegostoku, z Warszawy, z Hajnówki, i sąsiednich powiatów. To nam daje dostęp do klienta o zakresie szerszym niż powiat Bielsk Podlaski.
- IDI z pracodawcą

Przydały się oczywiście, bo mamy pracownika bardziej wykwalifikowanego, który posiada uprawnienia, ma na to dokumentację i nie boimy się mu powierzyć zadań czy urzędzenia do wykonywania danej pracy.
- IDI z pracodawcą

Przyswojone na szkoleniu umiejętności przełożyły się na wzrost kompetencji pracowników w roli, jaką wykonują. Pracodawcy zauważają ponadto wzrost motywacji pracownika, jego zadowolenia z wykonywanej pracy i swego rodzaju przywiązanie do firmy.

Lepsza motywacja do pracy pracownika, to na pewno. Ma okazję się doszkolić, nawet w tym KFS-ie, odrywa się od takiej codzienności i monotonii przy pracy. Spotkanie z innymi i wymiana doświadczeń robi swoje, to, to na pewno.

- FGI z pracodawcami

Oprócz pozytywnych skutków szkoleń, pracodawcy widzą jednak również zagrożenia dla firmy. Zdarza się bowiem, że pracownicy po dodatkowych szkoleniach czy studiach podyplomowych stają się bardziej atrakcyjni dla innych pracodawców i nierzadko odchodzą z pracy.

Jest taka chęć pracownika, że później, jak zdobędzie jakieś te kwalifikacje, żeby sobie zmienić tę pracę, odejść z tego miejsca pracy, ale to nie jest lojalnościowe pod tym względem.

- FGI z pracodawcami

Pozytywna ocena efektów szkoleń spowodowała prawdopodobnie to, że pracodawcy nie umieli wskazać działań, które mogłyby jeszcze bardziej wzmocnić efekty szkoleń. Część wypowiedzających się wskazała, że ewentualny większy wzrost efektywności może wynikać tylko z większego zaangażowania samych uczestników, z charakteru danego człowieka i tego, czy osobiście jest zainteresowany szkoleniem, czy też nie. Pracodawcy korzystający z środków KFS widzą szersze możliwości udziału swoich pracowników w szkoleniach, nie skupiają się tylko na rozwoju w ramach ich stanowisk, ale niektórzy podkreślają, że udział w szkoleniach może poszerzać działania całej firmy.

Myślę, że tak, na pewno. Tym bardziej, że jeżeli ktoś znalazłby jakieś szkolenie, pracodawca powie, okej, idź, ale masz to później wykorzystać w pracy. No bo jeżeli szkolenia nie wykorzysta, to po co ta osoba ma iść? Tym bardziej, że pracodawca 20%

swoich pieniędzy dokłada. Tak, myślę, że naprawdę jest to fajna sprawa.

- IDI z pracodawcą

Niemniej, tylko jedna osoba przyznała, że faktycznie dzięki szkoleniu poszerzyła zakres usług w prowadzonej przez siebie firmie.

Rozwinęliśmy firmę dzięki temu. Zakupiliśmy ciężarówkę dla pracownika. I rozszerzyliśmy działalność o kolejny zakres prac, czyli usługi spawalnicze.

- IDI z pracodawcą

Pracodawcy zapytani o to, czy szkolenia oferowane w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego są adekwatne do potrzeb rynku wyrażali różne opinie. Część z nich po prostu oznajmiła się, że nie zna się na temacie, ponieważ nie śledzą na bieżąco zmieniających się priorytetów, przez co nie wiedzą, w jaki sposób KFS dostosowuje się do obecnych standardów rynkowych. Inni uważają, że KFS się zmienia, ale nie na ich korzyść.

Ja uważam, że poprzednie kryteria były dopasowane. Teraz, jak się wprowadza w kryteria, bo teraz jest takie kryterium, niepełnosprawność i innowacyjność. Ja akurat mam niepełnosprawność, to dla mnie jest ekstra. Ale nie każdemu to pasuje.

- IDI z pracodawcą

Ja domyślam się, dlaczego wprowadzono innowacyjność, bo jest mało kasy. A jak jest mało kasy, to się ogranicza dostęp. Jak jest mało kasy, to musimy jakieś priorytety wprowadzić zastrzone. Innowacyjność w mikroprzedsiębiorstwach, w małych, albo w jednoosobowych firmach jest trudno wprowadzić. To jest utrudnienie. Łatwiej innowacyjność jest wprowadzać w dużej firmie.

- IDI z pracodawcą

Dla części pracodawców ważne jest, aby KFS podążał nie tyle za rozwojem rynku rozumianym całościowo, lecz dostosowywał się do lokalnej specyfiki.

Priorytety powinny być ustalane tak naprawdę odnośnie danego powiatu wręcz. Bo, nawet dla województwa, to też jest niedobrze. Bo, wiadomo, nasze województwo podlaskie to jest duże, i jakby wiadomo, inny rynek pracy jest w jakimś małym miasteczku jak Sejny, a inny w Białymstoku. Tu może być trudność, że gdzieś tam ustalają priorytety dla całego województwa. Więc, to nijak ma się do poszczególnych powiatów.

- IDI z pracodawcą

Przedstawiciele urzędów pracy są zdania, że wykorzystywanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kursy, studia i szkolenia dla pracowników wpływa na zwiększenie konkurencyjności podlaskich firm. Nie mają jednocześnie narzędzi, by ten wpływ miarodajnie ustalić. Pozostają własne opinie poparte doświadczeniem i rozmowami z pracodawcami.

Na jakimś banalnym przykładzie – jak są usługi transportowe, ktoś szkoli pracownika, który ma tylko na C, a dorzuca mu jeszcze przyczepę, dokupuje jakiś nowy samochód i ten pracownik będzie mógł jeździć na tym samochodzie, z przyczepą, z naczepą. Myślę, że to jest też powód, żeby sądzić, że ten pracodawca ma jakieś korzyści i ten jego biznes się rozwija.

- FGI z przedstawicielami PUP

Choć sam instrument wsparcia, jakim jest KFS, globalnie sprzyja rozwojowi gospodarki i wzrostowi konkurencyjności firm, w konkretnych przypadkach skutek zależy od polityki szkoleniowej danego pracodawcy.

Jeżeli w praktyce pracodawca nie tworzy planów szkoleń, nie myśli perspektywicznie, tylko czeka aż się zgłosi jakaś jednostka, to wiadomo, że to nie wpłynie na jego konkurencyjność. Ale jeżeli faktycznie wprowadza jakieś innowacyjne metody i chce szkolić pracowników, to jak najbardziej może wpłynąć.

- FGI z przedstawicielami PUP

Podsumowując, kształcenie z czasem zwiększa konkurencyjność, ponieważ przeszkolony pracownik ma większą wiedzę, ma dostęp do nowych technologii i teoretycznie jest atrakcyjniejszy dla pracodawcy, a pracodawca bardziej atrakcyjny dla swoich klientów.

6.2. Badanie ilościowe z pracodawcami

Badanie z pracodawcami objęło przedsiębiorstwa, które w latach 2017-2018 otrzymały dofinansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Badane firmy to przede wszystkim firmy zatrudniające do 10 pracowników (ponad 55%), a także firmy małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników (36,9%). Wśród badanych podmiotów dominują przedsiębiorstwa prywatne (76,8%), pozostałe to podmioty publiczne. Zdecydowana większość firm to firmy o kapitale wyłącznie polskim (93,4%), pozostałe to albo kapitał zagraniczny (2,7%) lub mieszany 3,9%).

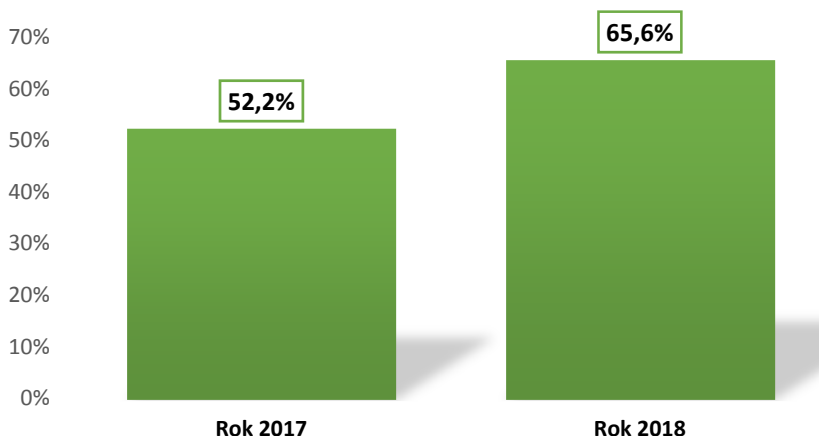
6.2.1. Korzystanie ze środków KFS

Wszystkie badane przedsiębiorstwa (N=366) podejmowały starania o uzyskanie środków z KFS w roku 2017 lub 2018.

W roku 2017 nieco ponad połowa (52,2%) firm biorących udział w badaniu skorzystała ze środków KFS. W 2018 roku procent ten się zwiększył, ponieważ już 65,6% badanych przedsiębiorstw skorzystało ze środków z KFS.

W dalszej części wywiadu poproszono przedsiębiorców o ocenę dostępności na rynku usług, na które mają oni zapotrzebowanie. W przypadku kursów zdecydowana większość, bo 80,6% przyznała, że dostępne usługi spełniają ich kryteria cenowe i jakościowe.

Wykres 27. Rok, w którym przedsiębiorstwo korzystało ze środków KFS (możliwość wskazania obu odpowiedzi)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

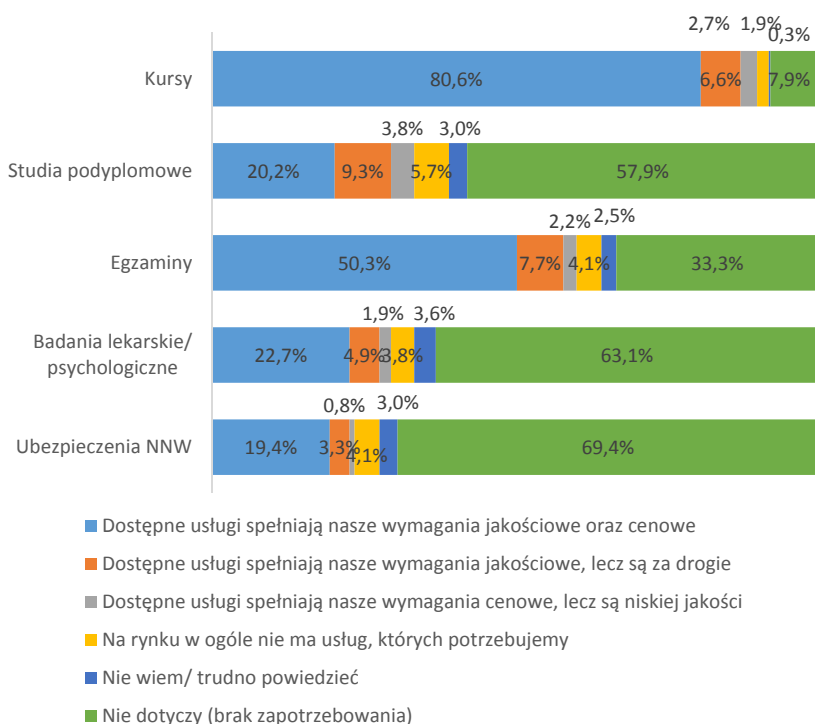
Odnosnie studiów podyplomowych, ponad połowa badanych (57,9%) oznajmiła, że nie ma związanych z nimi potrzeb. Spośród z tych, którzy takie posiadają 20,2% przyznało, że dostępne usługi spełniają ich wymagania całościowo, a 9,3% stwierdziło, że spełniają wymogi jakościowe, ale są za drogie.

Dla jednej trzeciej badanych przedsiębiorców (33,3%), szeroko rozumiane egzaminy obecne na rynku nie są im potrzebne, podczas gdy połowa (50,3%) uważa je za przystępne cenowo i odpowiednie jakościowo. 7,7% uważa, że spełniają ich wymagania jakościowe, ale są za drogie, a 4,19 %, że na rynku nie ma w tym zakresie usług, których potrzebują.

Zdecydowana większość przedsiębiorców (63,1%) nie ma potrzeby korzystania z badań lekarskich czy psychologicznych. 22,7% ankietowanych przyznało, że dostępne usługi spełniają ich wymagania całościowo, a 4,9% stwierdziło, że spełniają jakościowo, ale są za drogie.

Bardzo podobnie wyglądają wyniki odnośnie ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych przypadków. Zdecydowana większość przedsiębiorców (69,4%) nie ma potrzeby korzystania z nich. Co piąty (19,4%) wskazał, że dostępne usługi spełniają ich wymagania całościowo, a 3,3% stwierdziło, że spełniają jakościowo, ale są za drogie. 4,9% badanych zaznaczyło zaś, że nie ma na rynku usług, których potrzebują w tym zakresie.

Wykres 28. Ocena dostępności na rynku usług, na które przedsiębiorstwo ma zapotrzebowanie

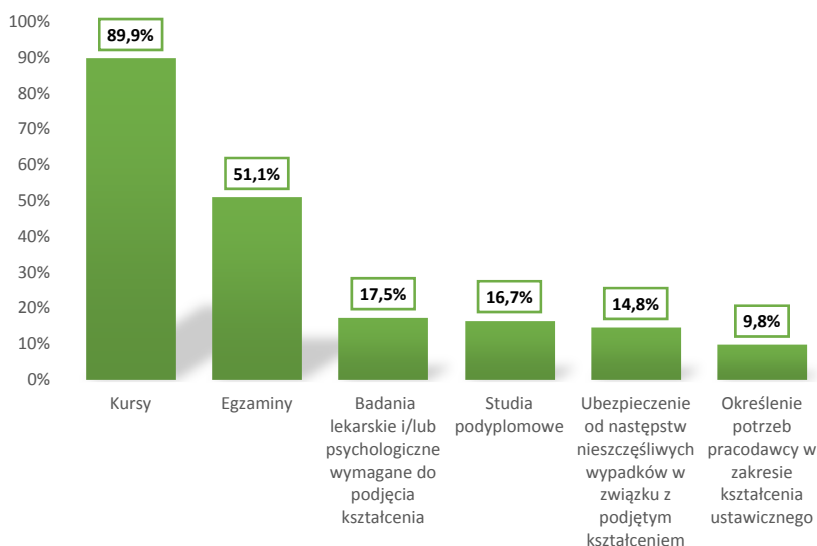


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

W latach 2017-2018 największym zainteresowaniem wśród firm korzystających z wsparcia finansowego KFS cieszyły się kursy – skorzystało

z nich 89,9% badanych przedsiębiorstw. Drugimi w kolejności były egzaminy, z których skorzystała połowa firm (51,1%). W zdecydowanie mniejszym stopniu ankietowani korzystali z takich działań finansowanych ze środków KFS, jak: badania lekarskie lub psychologiczne (17,5%), studia podyplomowe (16,7%), ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków (14,8%) oraz określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego (9,8%).

Wykres 29. Rodzaje działań finansowanych ze środków KFS, z których firma skorzystała w latach 2017-2018 (wielokrotne odpowiedzi)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Przedstawiciele pracodawców poproszono o wymienienie tych kursów, studiów, tudzież egzaminów, w których w latach 2017-2018 uczestniczyli pracownicy ich firm. Większość pracowników, co zostało zobrazowane na przedstawionym wyżej wykresie, uczestniczyła w kursach i egzaminach, nie dziwi zatem, że to głównie na ich wyliczeniu skupili się odpowiadający.

W związku z faktem, że respondenci reprezentowali różne branże, nierzadko odmienne od siebie, ich tematyka szkoleń, kursów i studiów, w których uczestniczyli reprezentowała całe spektrum możliwych obszarów rozwojowych. Dominowały tematy kursów ściśle branżowych, bezpośrednio związanych z obowiązkami wynikającymi z zajmowanego stanowiska pracy i wymaganymi na nim kwalifikacjami. Najczęściej wskazywane były kursy z przedstawionych poniżej branż w następującej kolejności:

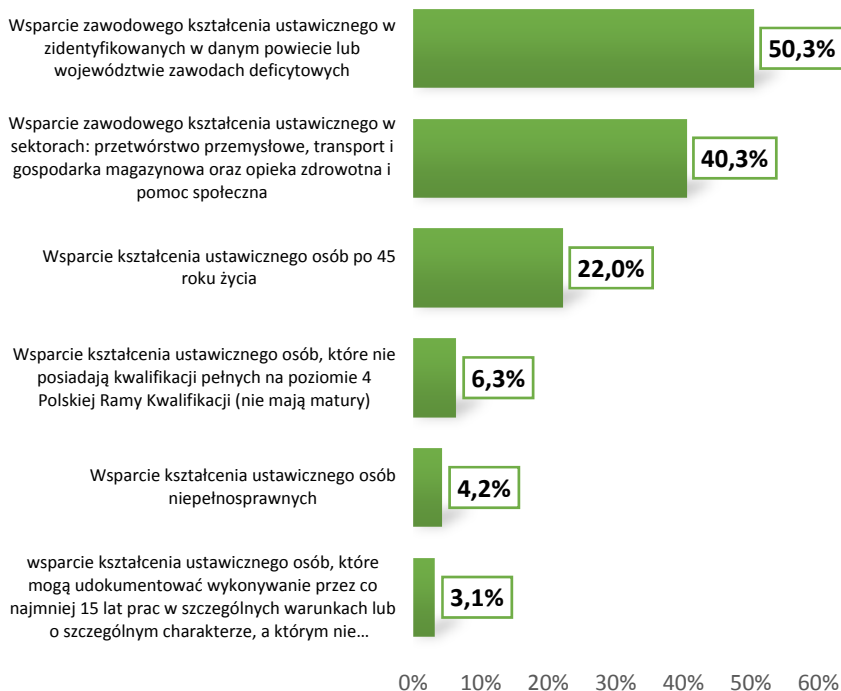
- branża budowlana (kursy dla elektryków, frezerów, operatorów maszyn, spawaczy, monterów, brukarzy, cieśli, tynkarzy, szkolenia z nowoczesnych technologii budowlanych, prawa budowlanego, kursy operatorów zagęszczarek i ubijarek wibracyjnych);
- branża transportowa (kursy dla kierowców na prawo jazdy kategorii C, D, E, C+E, obsługa maszyn, koparek itp., diagnostyka i mechanika samochodowa, logistyka i spedycja, zarządzanie transportem);
- branża gastronomiczno-hotelarska (kursy dla barmanów, cukierników, kucharzy, piekarzy, recepcjonistów, zarządzanie gastronomią);
- branża elektryczna i telekomunikacyjna (kursy dotyczące eksploatacji urządzeń instalacji i sieci elektromagnetycznych powyżej 1 KW, szkolenia elektromonterów);
- usługi zdrowotne i socjalne (kursy dla opiekunów osób starszych i niepełnosprawnych, położnych, szkolenia z zarządzania pomocą społeczną oraz z takich tematów, jak fizjoterapia dziecka, podstawy badania USG, walka z problemami alkoholowymi, udzielanie pierwszej pomocy, praca z dziećmi, medycyna estetyczna, metody i formy pracy z uczniem dyslektycznym);
- branża finansowa (kursy z tematyki takiej, jak bankowość, rachunkowość, prawo podatkowe, rozliczanie dotacji UE, public relations, rozliczenia podatkowe, kursy księgowo);
- administracja (kursy dot. wdrażania RODO, zamówień publicznych oraz tematów takich, jak prawo administracyjne, zarządza-

nie firmą, zarządzanie personelem, kadry i płace, BHP, prawo pracy, realizacja projektów unijnych, komunikacja marketingowa, instrumenty nowoczesnego zarządzania, podstawy negocjacji oraz metody rozwiązywania konfliktów w przedsiębiorstwie, fakturowanie);

- branża kosmetyczna (kursy dla fryzjerów, kosmetyczek, kursy masażu, manicure itp.);
- branża teleinformatyczna (kursy komputerowe: Excel, CAD, Linux, zarządzanie sieciami, grafika komputerowa);
- kursy językowe (w szczególności szkolenia z języka angielskiego, rosyjskiego i polskiego – jako języka obcego).

W kolejnej części wywiadu badanych poproszono o wskazanie priorytetów, zgodnie z którymi ubiegali się o dofinansowanie w 2017 roku. Najczęściej stosowanym priorytetem było *wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych*; wskazało na nie 50,3% badanych. W drugiej kolejności priorytet *wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna* wskazało 40,3% przedsiębiorców, a *wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia* – 22% z nich. Pozostałe priorytety miały w 2017 roku mniejsze zastosowanie i były to w następującej kolejności: *wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają kwalifikacji pełnych na poziomie 4 Polskiej Ramy Kwalifikacji (nie mają matury)*, w ramach którego wnioski składało 6,3% firm; *wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych* (wnioski złożone przez 4,2% badanych firm); *wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej* – wnioski złożone przez 3,1% badanych firm.

Wykres 30. Priorytety, które miały zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2017 (wielokrotne odpowiedzi)

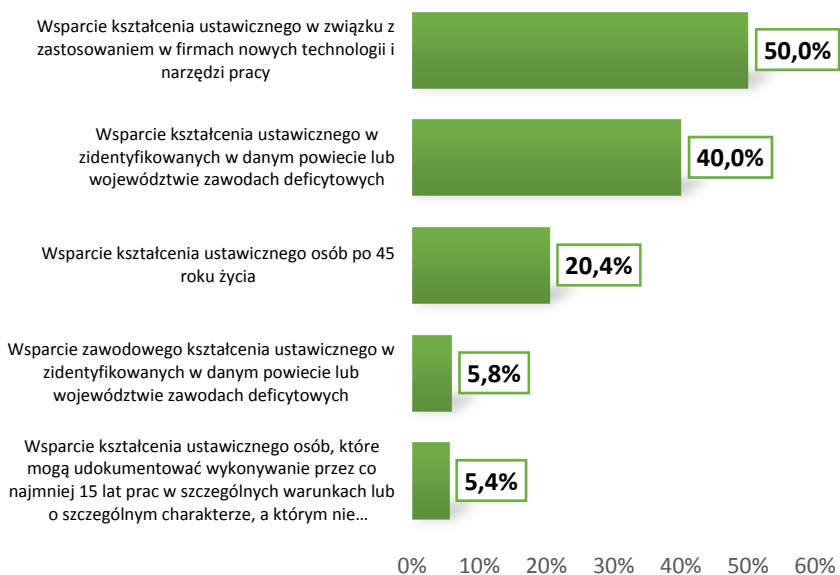


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Po analizie priorytetów, w ramach których ubiegano się o wsparcie w 2017 roku, badani zostali poproszeni o wskazanie priorytetów, zgodnie z którymi starali się o dofinansowanie z KFS w 2018 roku. Najczęściej stosowanym priorytetem było *wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy*, który wskazało 50,0% przedstawicieli firm. *Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych* wskazało 40% badanych, co jest wartością niższą niż w roku wcześniejszym, a *wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia* – 20,4% ankietowanych, co z kolei

jest wartością podobną do tej obserwowanej w roku 2017. Pozostałe priorytety miały mniejsze zastosowanie, ale w oparciu każdy z nich przynajmniej 5% przedsiębiorców składało wnioski do KFS. Były to: *wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych* (5,8%) i *wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej* (5,4%).

Wykres 31. Priorytety, które miały zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2018 (wielokrotne odpowiedzi)

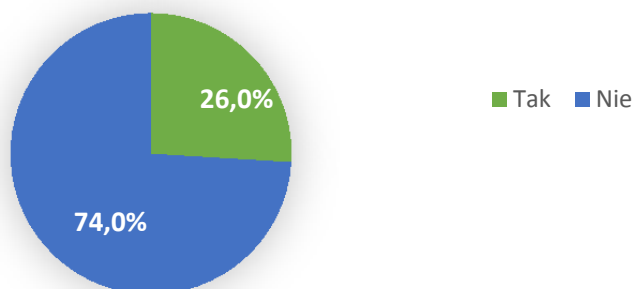


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Jedna czwarta biorących udział w badaniu firm (26,0%) w latach poprzednich (2016 i wcześniej) również korzystała ze środków

Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Pozostała część badanych (74,0%) z takiego wsparcia nie korzystała.

Wykres 32. Czy firma korzystała z dofinansowania KFS w latach poprzednich (2016r. i wcześniej)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

W latach 2017-2018 z działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego skorzystało 870 pracowników badanych firm, w tym 379 kobiet i 491 mężczyzn. 119 osób z tej grupy to przedsiębiorcy lub właściciele firm. Z badania wynika, że średnio w jednym przedsiębiorstwie ze wsparcia w ramach KFS skorzystało 2,3 pracowników.

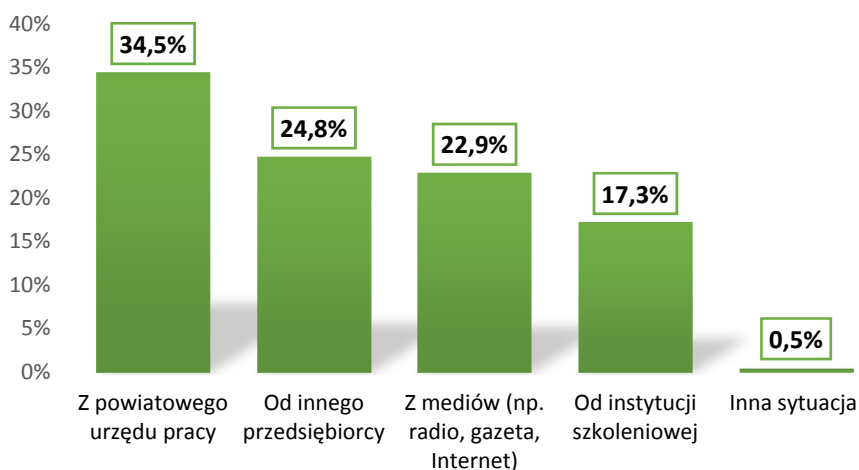
Tabela 14. Liczba pracowników, którzy skorzystali z działań w ramach KFS w latach 2017-2018

	Pracownicy ogółem	w tym kobiety	w tym właściciele/ przedsiębiorcy
łączna liczba pracowników biorących udział w szkoleniach w badanych przedsiębiorstwach	870	379	119
Średnia liczba w jednym przedsiębiorstwie	2,3	1	0,3
Procent wśród ogółu szkolonych pracowników	100	45,7	14,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

W dalszej kolejności badani zostali poproszeni o wskazanie źródła wiedzy o możliwości skorzystania ze wsparcia KFS przy pierwszym udziale w projekcie. Ponad jedna trzecia przedstawicieli firm (34,5%) wskazała na powiatowe urzędy pracy, niemal jedna czwarta (24,8%) na innego przedsiębiorcę, 22,9% na media typu radio, prasa czy Internet, a 17,3% wskazało na instytucję szkoleniową. Dwóch badanych (0,5%) wskazało na inne źródło wiedzy, informując, że o KFS dowiedziało się od znajomego albo na szkoleniu.

Wykres 33. Skąd firma, przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS, dowiedziała się o takiej możliwości

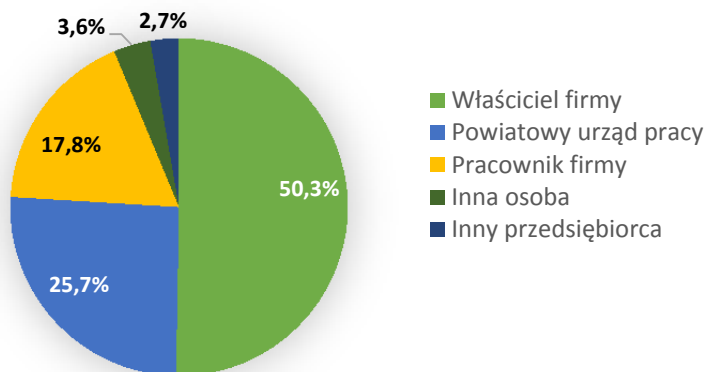


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Połowa badanych (50,3%) zapytana o to, kto wyszedł z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS wskazała na właściciela firmy, a 25,7% jako inicjatora podało powiatowy urząd pracy. Pracownik firmy wychodził z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w 17,8% przypadków. Trzynastu badanych (3,6%) wskazało na inną osobę, która wyszła z tą inicjatywą. Wszyscy oni podali przy tym firmę szkoleniową lub jej

przedstawiciela, pozostałe 2,7% badanych wskazało zaś na innego przedsiębiorcę.

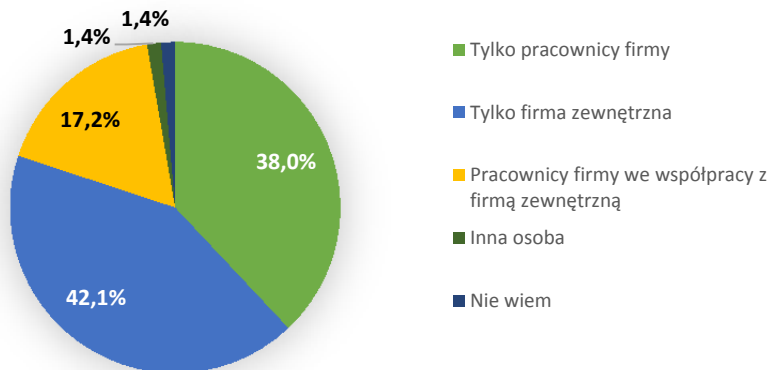
Wykres 34. Kto wyszedł z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Przedstawiciele firm korzystających ze wsparcia KFS zostali poproszeni o wskazanie podmiotu, który przygotował ostatni wniosek o dofinansowanie. Jak pokazuje poniższy wykres kołowy, w 42,3% przypadków zrobiła to firma zewnętrzna, co wskazuje na fakt, że zlecenie sporządzenia wniosków jest najbardziej powszechną praktyką. W 38,0% wniosek napisali pracownicy firmy, w 17,2% pracownicy firmy we współpracy z firmą zewnętrzną. Pięciu badanych (1,4%) wskazało, że ostatni wniosek o wsparcie z KFS napisała inna osoba. Każdy z nich poinformował przy tym, że osobą tą był właściciel firmy. Tyle samo osób zakomunikowało, że nie wie, kto się tym zajął.

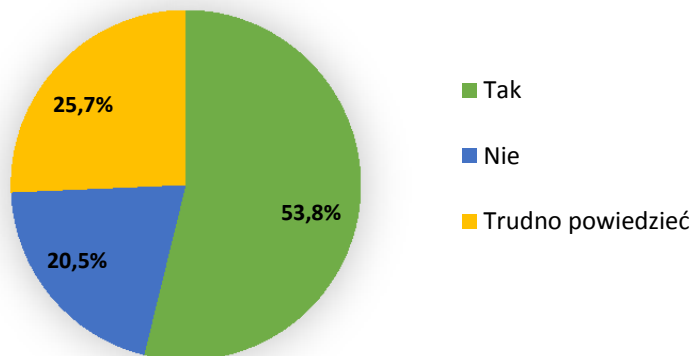
Wykres 35. Kto napisał ostatni wniosek o wsparcie z KFS



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Badanych poproszono następnie o określenie, czy ich zdaniem procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe. Twierdząco odpowiedziała ponad połowa przedsiębiorców (53,8%), a 25,7 % badanych nie umiało odpowiedzieć na to pytanie. Zdaniem zaś co piątego ankietowanego (20,5%) procedury przyznawania wsparcia z KFS nie są zrozumiałe.

Wykres 36. Czy zdaniem przedsiębiorcy procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

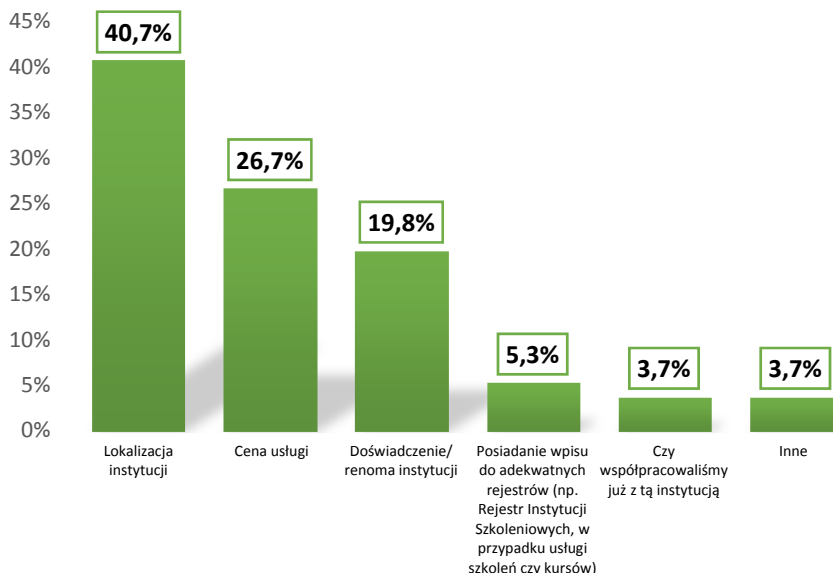
6.2.2. Współpraca z instytucjami świadczącymi usługi finansowane ze środków KFS

W dalszej części badania przedsiębiorcy wypowiedzieli się na temat kryteriów, jakimi kierowali się przy wyborze instytucji świadczących usługi, na które otrzymali środki z KFS. Najczęściej wskazywanym kryterium była lokalizacja instytucji, istotna dla 40,7% badanych. Bardzo ważnymi kryteriami wyboru była także cena usług, na którą wskazało 26,7% badanych i doświadczenie, tudzież renoma instytucji szkoleniowych, na które wskazało 19,8% ankietowanych. Dla przedsiębiorców zdecydowanie mniej ważnym kryterium wydaje się być posiadanie przez instytucję wpisu do adekwatnych rejestrów (np. Rejestru Instytucji Szkoleniowych), gdyż wskazało na nie 5,3% badanych, a także to, czy firma już kiedyś współpracowała z daną instytucją (3,7% wskazań).

Ponadto 3,7% badanych przedsiębiorców wskazało na inne kryterium wyboru, w szczególności na tematykę szkolenia i dokładną analizę treści

programu kursu. Dla niektórych najważniejsza jest fachowość i kompetencje wykładowców prowadzących szkolenie.

Wykres 37. Kryteria wyboru instytucji świadczących usługi, na które przedsiębiorca otrzymał środki z KFS? (wielokrotne odpowiedzi)

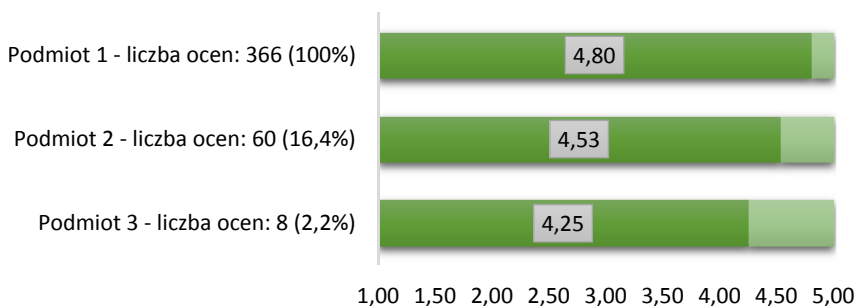


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Przedsiębiorcy zostali również poproszeni o ocenę na pięciostopniowej skali przebiegu współpracy z podmiotem świadczącym usługi finansowane ze środków KFS. W przypadku współpracy z większą liczbą instytucji świadczących tego rodzaju usługi, badanych proszono także o podobną ocenę przebiegu współpracy w przypadku drugiego i trzeciego podmiotu, z którym współpracowano. Średnia ocen, w przypadku jednego podmiotu, wyniosła 4,80 na skali od 1 do 5, co oznacza ocenę bardzo wysoką. W przypadku dwóch podmiotów (gdzie ocenę wystawiło 16,4% wszystkich badanych) średnia wyniosła 4,53, a w przypadku trzeciego podmiotu, ocenianego przez 2,2% badanych, średnia ocen wyniosła 4,25. Z analizy wynika, że choć wszystkie średnie ocen są

wysokie i świadczą o dobrej lub bardzo dobrej współpracy, firmy współpracujące z większą liczbą instytucji szkoleniowych oceniały tę współpracę gorzej niż firmy, które współpracowały tylko z jedną instytucją.

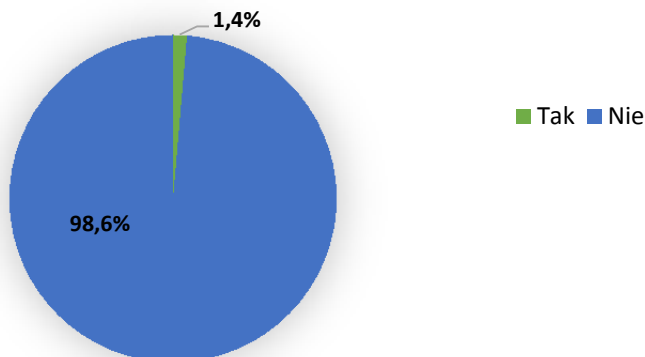
Wykres 38. Ocena przebiegu współpracy z podmiotem świadczącym usługi finansowane ze środków KFS (średnia ocen na skali 1-5)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Badanych przedsiębiorców zapytano też o ewentualne problemy, które mogły wystąpić w toku współpracy z instrukcjami realizującymi usługi finansowane z KFS. Zdecydowana większość pracodawców (98,6%) nie dostrzegła żadnych problemów. Pozostałych kilkoro badanych (1,4%) wskazało na problemy dotyczące: terminu szkolenia, które odbyło się w innym czasie niż było to planowane, braku spodziewanego certyfikatu po zakończeniu szkolenia, nieodpowiedniego zakresu kursu oraz problemów związanych z przygotowaniem dokumentacji.

Wykres 39. Czy w toku współpracy firm z instytucjami realizującymi szkolenia wystąpiły jakieś problemy

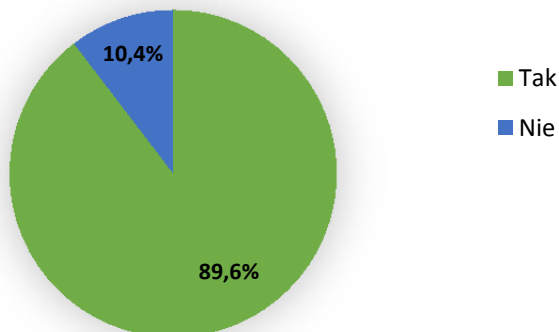


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

6.2.3. Refundacja kosztów

W przypadku zdecydowanej większości firm korzystających ze wsparcia KFS w latach 2017-2018 nastąpiła już refundacja poniesionych przez nich kosztów. Taką odpowiedź wskazało bowiem dziewięciu na dziesięciu badanych (89,6%). Pozostała część, czyli 10,4% nie uzyskała jeszcze włożonych przez siebie środków.

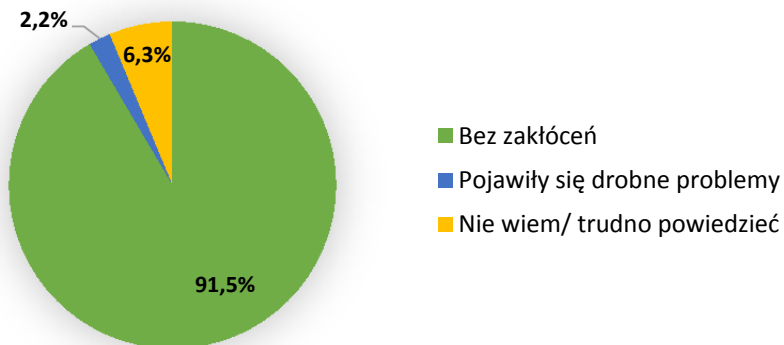
Wykres 40. Czy nastąpiła już refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem KFS w latach 2017-2018



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Ponad 90% badanych (91,5%) zadeklarowała, że refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem z KFS przebiegła bez zakłóceń. Kolejne 6,3% osób nie umiało odnieść się do tego tematu. Zaledwie co pięćdziesiąty respondent (2,2%) wskazał na pewne problemy. Nikt z nich nie uznał, by były to „duże problemy”, wszyscy określili je jako „drobne problemy”. Dotyczyły one drobnego opóźnienia w czasie przyznania refundacji, konieczności doniesienia do PUP określonych dokumentów lub załączników, a także niedopełnienia terminów przez pracodawcę.

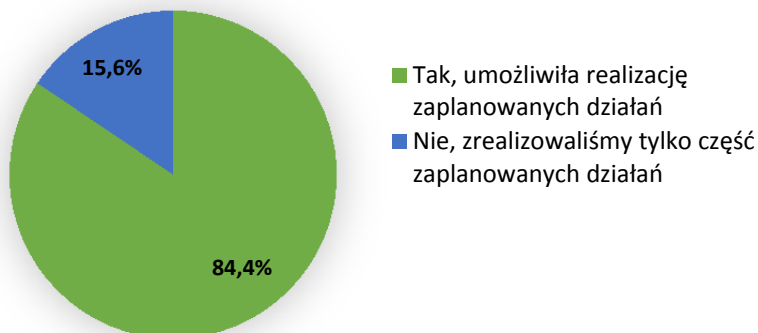
Wykres 41. Jak przebiegła refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem z KFS



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Dla zdecydowanej większości badanych przedsiębiorców kwota dofinansowania, którą otrzymali była adekwatna do ich potrzeb. Zdaniem bowiem 84,4% z nich kwota ta umożliwiła realizację zaplanowanych działań. Niemniej, 15,6% respondentów stwierdziło, że kwota nie była adekwatna do potrzeb, przez co zrealizowali tylko część zaplanowanych działań.

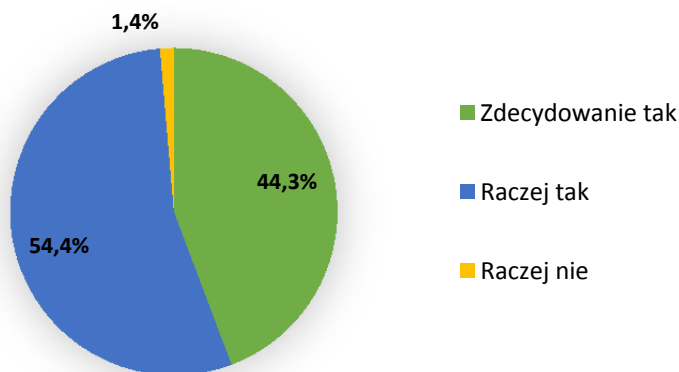
Wykres 42. Czy kwota dofinansowania ze środków KFS, była adekwatna do potrzeb pracodawcy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Kolejna kwestia dotyczyła powiązania tematycznego wsparcia uzyskanego ze środków KFS z głównym rodzajem działalności firmy. Niemal wszyscy badani (98,6%) zadeklarowali, że powiązanie takie istniało, w tym 44,3% wskazało na zdecydowane powiązanie, a 54,4% informowało, że tematy te były „raczej powiązane”. Pozostałe 1,4% badanych pracodawców wskazało, że wsparcie raczej nie było związane z głównym rodzajem działalności firmy. Nikt z badanych nie uznał, że takiego powiązania zdecydowanie nie było.

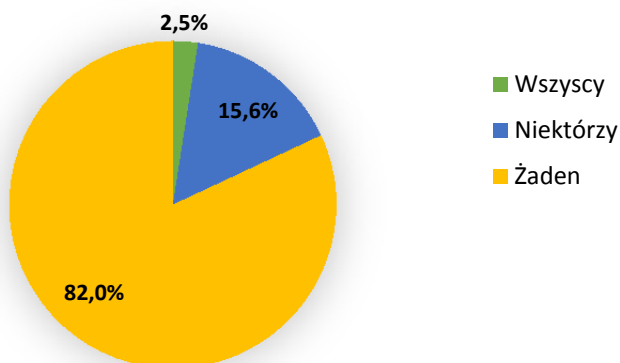
Wykres 43. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS tematycznie związane było z głównym rodzajem działalności firmy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Kolejną kwestią, o której wyjaśnienie poproszono respondentów, było określenie, czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS byli zagrożeni zwolnieniem. Zdecydowana większość, bo aż 82% badanych wskazała, że żaden z pracowników nie był zagrożony zwolnieniem. Z kolei 15,6% respondentów podało, że niektórzy z pracowników byli tym zagrożeni, a 2,5% zaznaczyło, że wszyscy, którzy skorzystali ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego byli zagrożeni zwolnieniem.

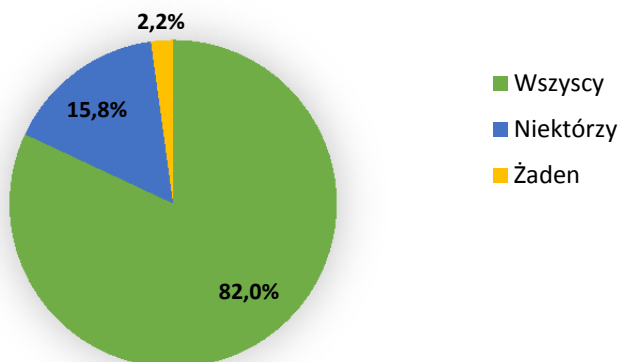
Wykres 44. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS byli zagrożeni zwolnieniem



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

W nawiązaniu do poprzedniego pytania, w badaniu poproszono pracodawców o wskazanie, czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w dalszym ciągu pracują w firmie. W odpowiedzi zdecydowana większość, czyli 82,0% przedsiębiorców, wskazała, że wszyscy beneficjenci wsparcia nadal pracują w firmie. 15,8% badanych stwierdziło natomiast, że niektórzy z uczestników, nadal dla nich pracują, a niektórzy nie. Pozostałe 2,2% ankietowanych zaznaczyło, że żaden z pracowników, który skorzystał ze wsparcia w ramach KFS obecnie nie pracuje w przedsiębiorstwie.

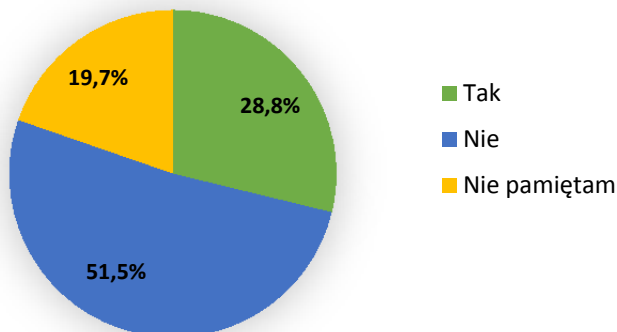
Wykres 45. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w dalszym ciągu pracują w firmie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Badanych, którzy w poprzednim pytaniu stwierdzili, że niektórzy lub żaden z pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS, nie pracuje już obecnie w firmie (N=66), zapytano również o to, czy osoby te były wcześniej zagrożone zwolnieniem. Ponad połowa tych respondentów (51,5%) wskazała, że takiego zagrożenia nie było. Występowało ono w przedsiębiorstwach reprezentowanych przez 28,8% tej grupy. Pozostałe 19,7% nie było w stanie udzielić odpowiedzi w tej kwestii.

Wykres 46. Jeżeli część pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS już nie pracuje, to czy wcześniej byli zagrożeni zwolnieniem



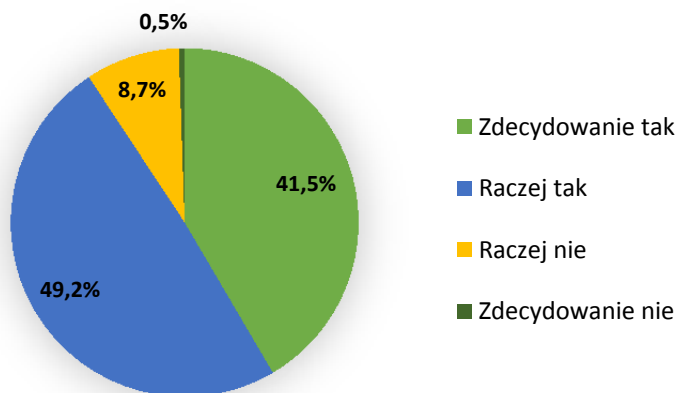
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=66

6.2.4. Wpływ KFS na poszerzenie działalności firmy

W dalszej kolejności zapytano pracodawców, czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na poszerzenie działalności firmy, na przykład poprzez wprowadzenie nowych produktów czy usług, opanowanie nowych rynków, powiększenie grona klientów albo uruchomienie nowego oddziału firmy.

Dziewięciu na dziesięciu badanych potwierdza ten fakt, informując, że wsparcie z KFS pozwoliło na poszerzenie działalności firmy, w tym 41,5% uważa, że miało zdecydowany wpływ. Przeciwnego zdania jest niecałe dziesięć procent respondentów, w tym 8,7% uważa, że działania te raczej nie miały wpływu, a 0,5%, że zdecydowanie nie miały.

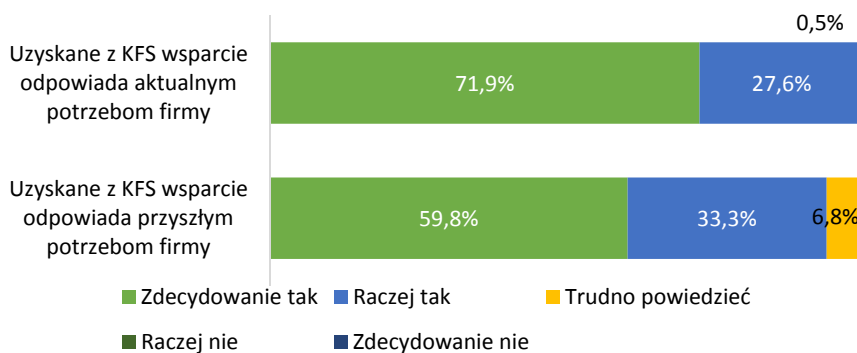
Wykres 47. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na poszerzenie działalności firmy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Wyniki badania wskazują, że niemal wszyscy przedsiębiorcy uzyskujący wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (99,5%) są zdania, że wsparcie to odpowiada aktualnym potrzebom firmy, w tym 71,9% przekonuje, że odpowiada w sposób zdecydowany. Podobnie wygląda rozkład odpowiedzi, jeżeli chodzi o przyszłe potrzeby firmy, choć w tym wypadku 6,8% ankietowanych, zdając sobie sprawę ze zmieniającego się charakteru rynku, nie jest w stanie stwierdzić, czy KFS będzie odpowiadał tym potrzebom, czy też nie. Nikt z badanych nie stwierdził przy tym, że uzyskane z KFS wsparcie w jakikolwiek sposób nie odpowiada aktualnym bądź przyszłym potrzebom ich firmy.

Wykres 48. Wsparcie z KFS a aktualne oraz przyszłe potrzeby firmy

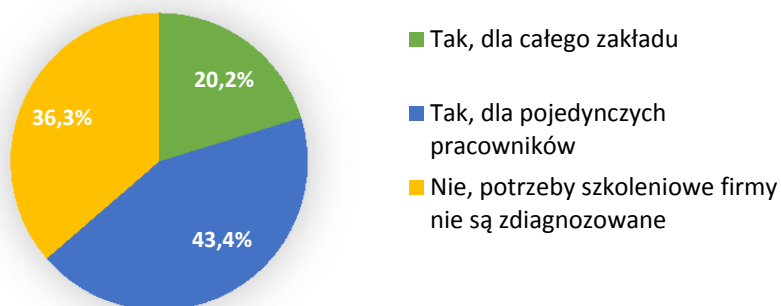


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

6.2.5. Polityka szkoleniowa pracodawców

Około dwie trzecie badanych przedsiębiorstw posiada choć częściowo zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe, lecz tylko co piąte z nich (20,2%) ma je zdiagnozowane dla całego zakładu. 43,4% firm posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe tylko dla pojedynczych pracowników. Pozostałe 36,3% badanych firm w ogóle nie diagnozowało potrzeb szkoleniowych.

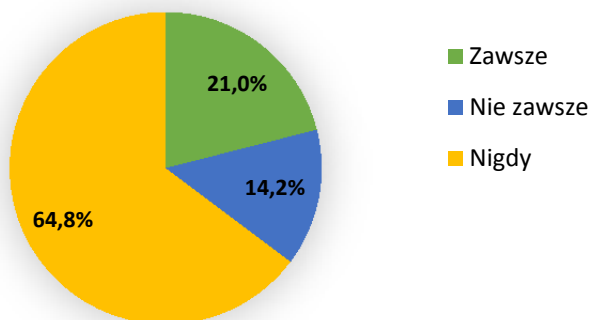
Wykres 49. Czy firma posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Zaledwie jedna trzecia badanych pracodawców prowadzi jakąkolwiek ocenę efektywności szkoleń, w których uczestniczyli ich pracownicy. 21,0% firm prowadzi ją zawsze, a 14,2% czasami. Pozostałe 64,8% ankietowanych pracodawców nigdy nie prowadziło żadnej oceny efektywności szkoleń swoich pracowników.

Wykres 50. Czy firma ocenia efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy



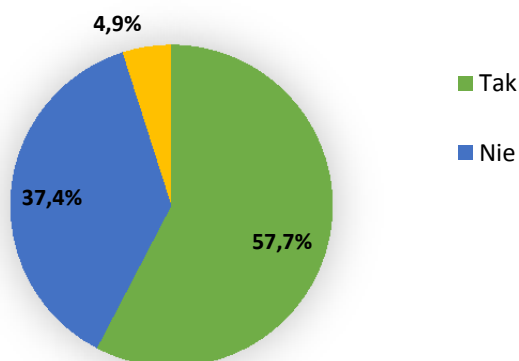
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Przedstawiciele firm, którzy wskazali, że efekty szkoleń oceniane są zawsze lub choćby czasami, zapytano to, w jaki sposób jest to czynione.

Analiza kompetencji nabytych podczas szkoleń najczęściej dokonywana jest podczas oceny okresowej pracownika – kwartalnej, półrocznej lub rocznej. Często jest to też ocena dokonywana na bieżąco, poprzez praktyczne wykorzystywanie umiejętności ze szkoleń w codziennej pracy. Niektóre firmy realizują też ankiety okresowe lub ankiety satysfakcji z pracownikami, w których ci mogą się wypowiedzieć na temat szkoleń. W mniejszych firmach ankiety zastępowane są przez rozmowy z przełożonymi na temat oceny szkoleń. Niektóre firmy badają efektywność szkoleń na podstawie wyników ekonomicznych lub sprzedażowych danego pracownika czy całego zespołu. Pojawiały się też głosy mówiące o wewnętrznym systemie ocen, testach przeprowadzanych przed i po szkoleniu, czy stosowaniu fiszki oddziaływania i oceny.

Ponad jedna trzecia biorących udział w badaniu pracodawców (37,4%) stwierdziła, że pracownicy ich firm przed pierwszym wsparciem z KFS nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS. W różnego rodzaju szkoleniach finansowanych z innych źródeł uczestniczyli pracownicy 56,7% badanych firm. Co dwudziesty badany nie ma natomiast wiedzy na ten temat.

Wykres 51. Czy przed pierwszym wsparciem z KFS pracownicy firmy uczestniczyli w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS

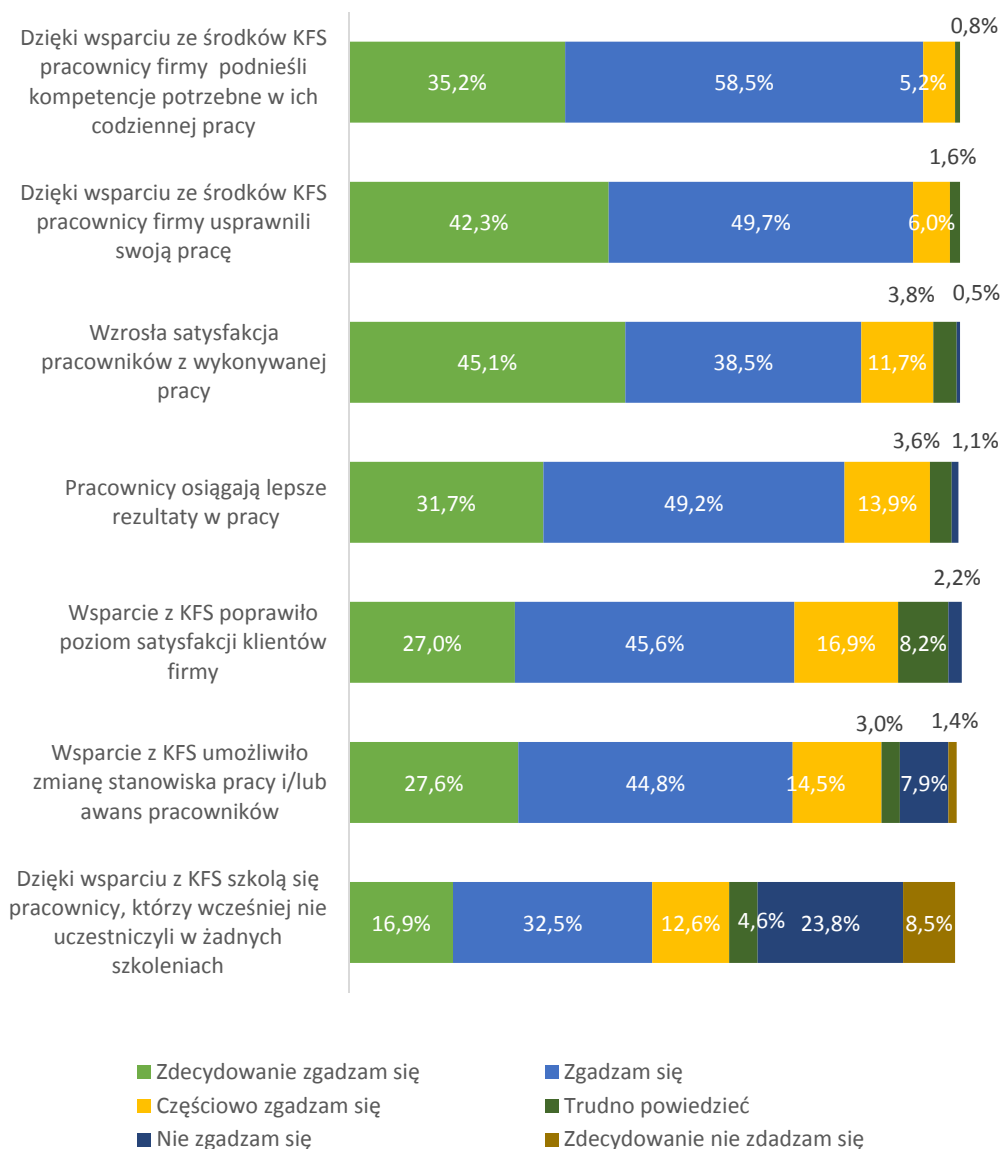


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

6.2.6. Zadowanie z funkcjonowania KFS

Przedstawiciele badanych firm, które korzystały ze wsparcia z KFS w latach 2017-2018 bardzo pozytywnie wypowiadają się na temat wpływu wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na sytuację w firmie. Niemal wszyscy (98,9%) zgadzają się co do tego, że dzięki dotacjom ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy, przy czym 35,2% zdecydowanie się z tym zgadza. Również niemal wszyscy potwierdzają, że dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy usprawnili swoją pracę (98,1%), że wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy (95,4%), oraz że pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy (94,8%). Dziewięciu na dziesięciu przedsiębiorców (89,6%) stwierdziło też, że wsparcie z KFS poprawiło poziom satysfakcji klientów firmy. Głosy przeciwne pojawiają się w przypadku stwierdzenia dotyczącego zmiany stanowiska w pracy lub awansu pracownika dzięki wsparciu KFS – zgadza się z tym 86,9% badanych, choć 9,3% jest przeciwnych. W bardzo wielu firmach dzięki wsparciu z KFS szkolą się pracownicy, którzy wcześniej nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach. Ze stwierdzeniem tym zgadza się niemal dwie trzecie badanych, w tym 16,9% zdecydowanie się zgadza, a 32,5% raczej się zgadza. Wyniki te nawiązują bezpośrednio do danych przedstawionych na powyższym wykresie kołowym, z którego wynika, że znaczna część pracowników nie uczestniczyła w żadnych innych szkoleniach niż te finansowane z KFS.

Wykres 52. Ocena wpływu wsparcia z KFS na sytuację firmy

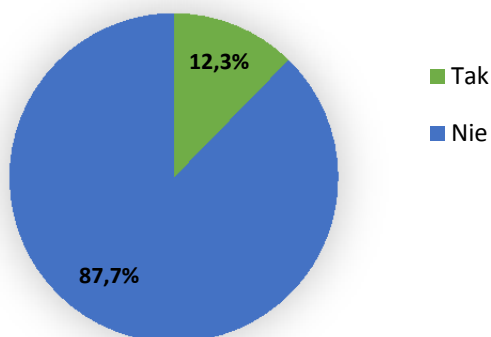


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Prawie dziewięciu na dziesięciu badanych pracodawców (87,7%) nie dostrzega potrzeby żadnych zmian w zasadach funkcjonowania KFS. Przeciwnego zdania jest co dziesiąty ankietowany (12,3%).

Osoby, które dostrzegają potrzebę zmian zapytano o to, jak powinny one wyglądać. Zdecydowana większość wskazała na potrzebę uproszczenia procedur i ograniczenia biurokracji związanej z ubieganiem się o środki. W drugiej kolejności postulowano wydłużenie terminu składania wniosków, zwiększenie puli środków i zmianę priorytetów. Pojedynczy respondenci wnosili również o ujednoczenie dokumentów aplikacyjnych, mniej procedur pokontrolnych, więcej urzędników, którzy się tym zajmują oraz ułatwienia dla firm, które kolejny raz aplikują o środki w ramach tego instrumentu.

Wykres 53. Czy zdaniem pracodawcy potrzebne są zmiany w zasadach funkcjonowania KFS



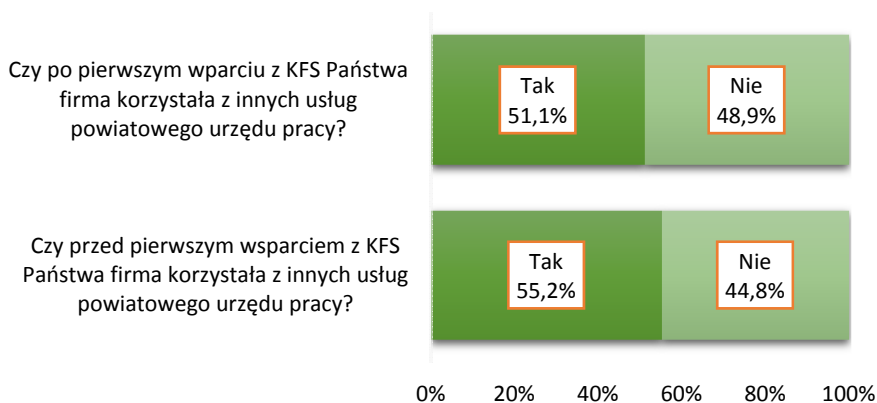
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Ponad połowa pracodawców biorących udział w badaniu (55,2%) korzystała z innych usług powiatowego urzędu pracy przed pierwszym wsparciem z KFS. Do usług, z których mogli korzystać pracodawcy, należały między innymi zamieszczanie oferty pracy, zatrudnianie bezrobotnych, przyjmowanie osób bezrobotnych na staż, uczestnictwo

w organizacji robót publicznych lub prac społecznie użytecznych. Pozostałe 44,8% przedsiębiorstw z tego rodzaju usług nie korzystało.

Nieco mniejszy odsetek firm korzystał z innych usług powiatowych urzędów pracy po otrzymaniu pierwszego wsparcia z KFS – 51,1%.

Wykres 54. Wsparcie w ramach KFS a korzystanie przez pracodawców z innych usług PUP

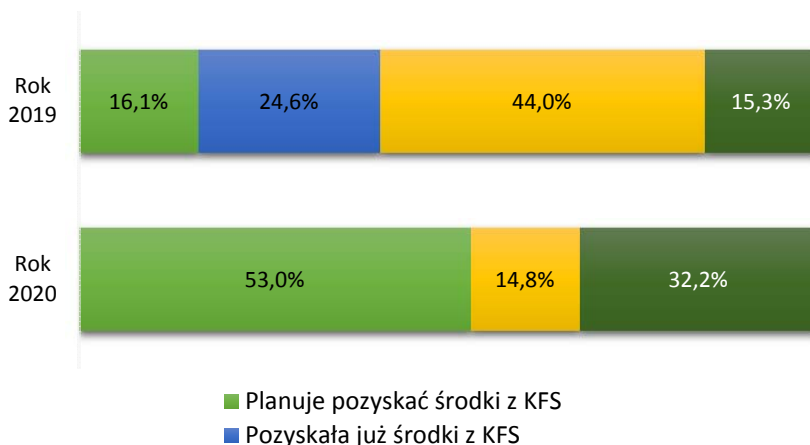


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Jedna czwarta badanych przedsiębiorstw (24,6%) w 2019 roku pozyskała już środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a kolejne 16,1% planuje je jeszcze w tym roku pozyskać. Największa grupa (44,0% badanych) nie korzystała z KFS w tym roku i nie ma takich planów, co może wynikać z braku potrzeb szkoleniowych lub niewpisywania się w ustalone przez urząd pracy priorytety.

Chociaż priorytety na rok 2020 nie są jeszcze znane, ponad połowa ankietowanych (53,0%) planuje w przyszłym roku pozyskać środki z KFS. 14,8% nie ma takich planów, a pozostała jedna trzecia firm nie wie jeszcze, czy będzie się o te środki ubiegać w 2020 roku.

Wykres 55. Plany firm dotyczące pozyskania środków z KFS na rok 2019 i 2020



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, N=366

Ostatnie pytanie, które zadano ankietowanym przedstawicielom pracodawców dotyczyło tematyki kursów lub studiów podyplomowych, które interesowałyby ich firmę. W związku z faktem, że badani reprezentowali różne branże, często bardzo odmienne od siebie, interesująca ich tematyka reprezentowała całe spektrum możliwych obszarów rozwojowych. Dominowały tematy kursów ściśle branżowych, bezpośrednio związanych z zajmowanym stanowiskiem pracy i kwalifikacjami, które na tym stanowisku są niezbędne lub przynajmniej przydatne. Najczęściej wskazywane były kursy z przedstawionych poniżej branż w następującej kolejności:

- branża transportowa (kursy dla kierowców na prawo jazdy kategorii C, D, E, obsługa maszyn, koparek itp., diagnostyka i mechanika samochodowa, logistyka i spedycja, zarządzanie transportem);

- branża budowlana (kursy dla brukarzy, cieśli, elektryków, frezowników, spawaczy, monterów, tynkarzy, szkolenia z nowoczesnych technologii budowlanych, prawa budowlanego);
- branża gastronomiczno-hotelarska (kursy dla kucharzy, barmanów, cukierników, piekarzy, recepcjonistów, szkolenia z zarządzania gastronomią);
- branża kosmetyczna (szkolenia dla fryzjerów, kosmetyczek, kursy masażu, manicure itp.);
- branża finansowa (kursy księgowe, kursy dotyczące rachunkowości, prawa podatkowego, rozliczania dotacji UE itp.);
- administracja (kursy takie, jak: wdrażanie RODO, zamówienia publiczne, prawo administracyjne, zarządzanie firmą, zarządzanie personelem, kadry i płace, BHP, prawo pracy, realizacja projektów unijnych);
- branża teleinformatyczna (sieć 5G, kursy komputerowe: Excel, CAD, Linux, zarządzanie sieciami, grafika komputerowa);
- usługi zdrowotne i socjalne (kursy dla opiekunów osób starszych i niepełnosprawnych, położnych, kursy dot. dysleksji, zarządzania pomocą społeczną, praca z dziećmi, walka z problemami alkoholowymi, udzielanie pierwszej pomocy);

Dodatkowo zauważalne jest duże zainteresowanie kursami językowymi, w szczególności języka angielskiego, ale też rosyjskiego, włoskiego czy języka migowego.

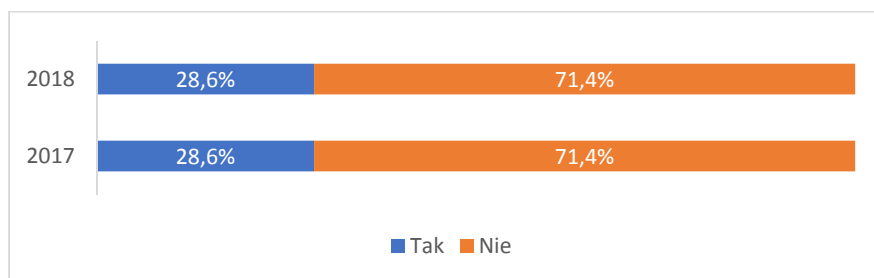
6.3. Badanie z urzędami pracy

Podlaskie powiatowe urzędy pracy w latach 2017-2018 łącznie otrzymały 5,6 mln złotych na realizację zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym. Kwoty na poszczególne powiaty wynosiły od 86 tys. do 1,7 mln złotych. Część urzędów starała się o dodatkowe środki z rezerwy (64,3% PUP w roku 2017 oraz 85,7% w roku 2018). Powodem nieubiegania się o te środki jest brak możliwości ich wydatkowania.

łącznie według odpowiedzi respondentów w roku 2017 ogłoszono 45 naborów, natomiast rok później 38.

Z udzielonych odpowiedzi wynika, że zarówno w roku 2017, jak i 2018, większość powiatowych urzędów pracy nie wydatkowała całości przysługujących im kwot. Odsetek PUP, które rozdysonowały całość środków to zaledwie 28,6%.

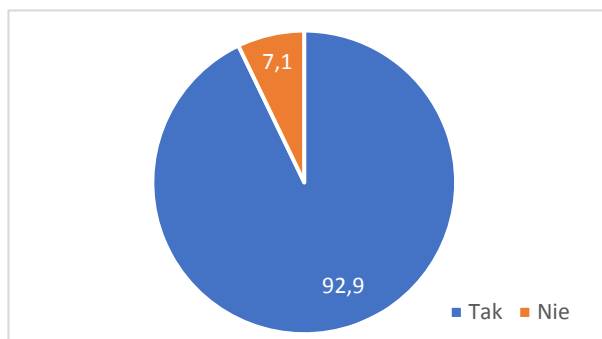
Wykres 56. Odpowiedź na pytanie ankiety: Czy cała kwota z KFS będąca w dyspozycji Państwa Urzędu w 2017 r. i 2018 r. została wydatkowana?



Źródło: *Opracowanie własne na podstawie badania z urzędami pracy, N=14*

Zdecydowana większość (13 urzędów) respondentów potwierdza, że liczba podmiotów otrzymujących środki z KFS jest niższa niż liczba wnioskujących o takie wsparcie.

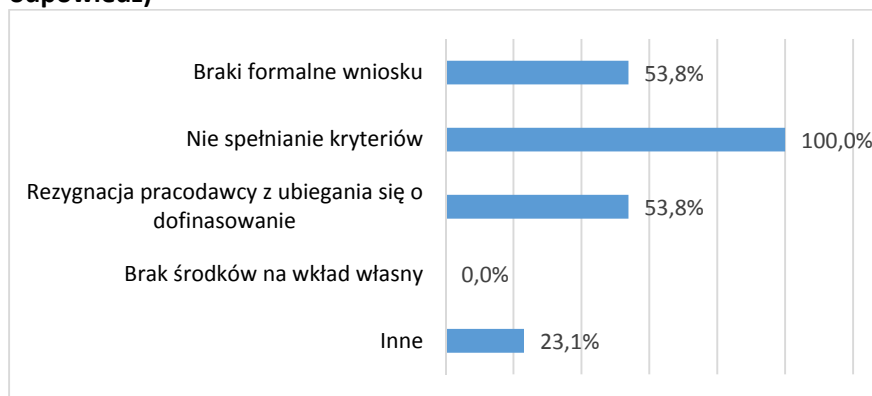
Wykres 57. Odpowiedź na pytanie ankiety: Czy w którymkolwiek roku w latach 2017-2018 liczba tych, którzy otrzymali wsparcie była niższa niż liczba wnioskujących?



Źródło: *Opracowanie własne na podstawie badania z urzędami pracy, N=14*

Najczęstszym powodem nieotrzymania dofinansowania jest niespełnienie przez wnioskodawcę kryteriów (taką odpowiedź wskazało 100% badanych urzędów). W drugiej kolejności, najczęściej wskazywano braki formalne w złożonym wniosku oraz rezygnację z ubiegania się o dofinansowanie.

Wykres 58. Odpowiedź na pytanie ankiety: Proszę podać główne przyczyny nieotrzymania dofinansowania pomimo wnioskowania o nie w latach 2017-2018* (respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

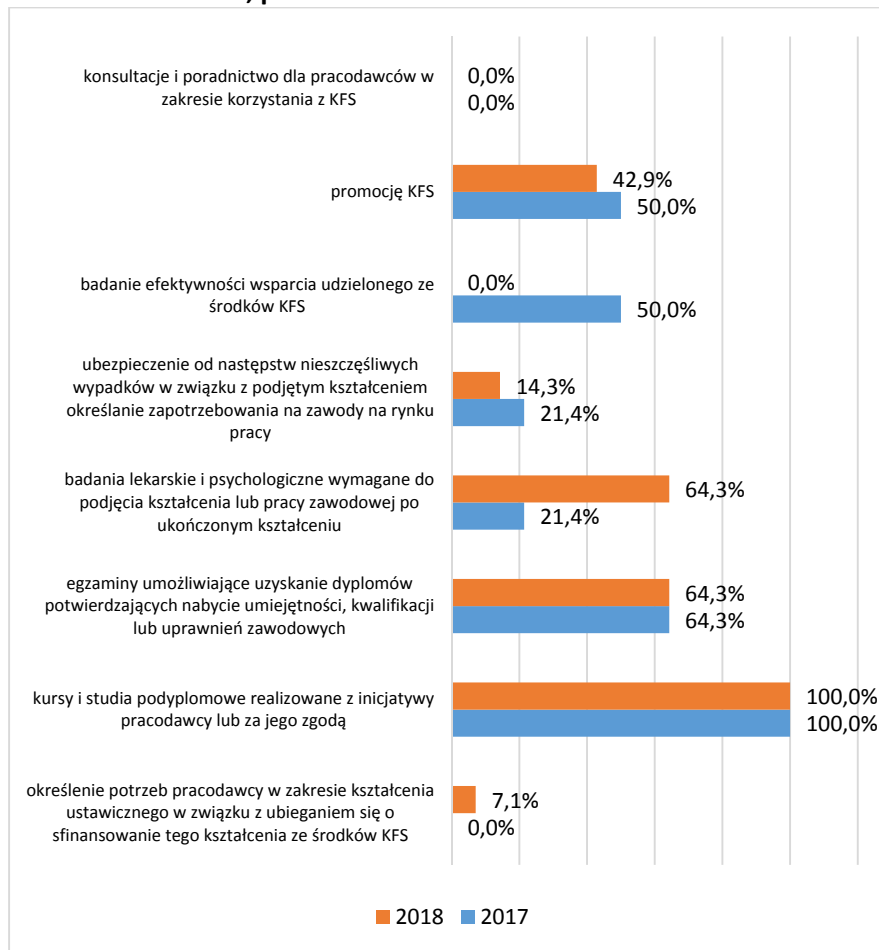


*respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: *Opracowanie własne na podstawie badania z urzędami pracy, N=14*

Przedsiębiorstwa które otrzymały wsparcie, najczęściej przeznaczały środki na dokształcanie pracowników, w formie kursów i studiów podyplomowych, a także na sfinansowanie egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomu potwierdzającego nabycie określonych kwalifikacji, uprawnień lub umiejętności. W roku 2018 stosunkowo często ze środków KFS opłacano również badania lekarskie.

Wykres 59. Odpowiedź na pytanie ankiety: Na realizację jakich działań, w latach 2017-2018, przeznaczali Państwo środki w ramach KFS? *



*respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

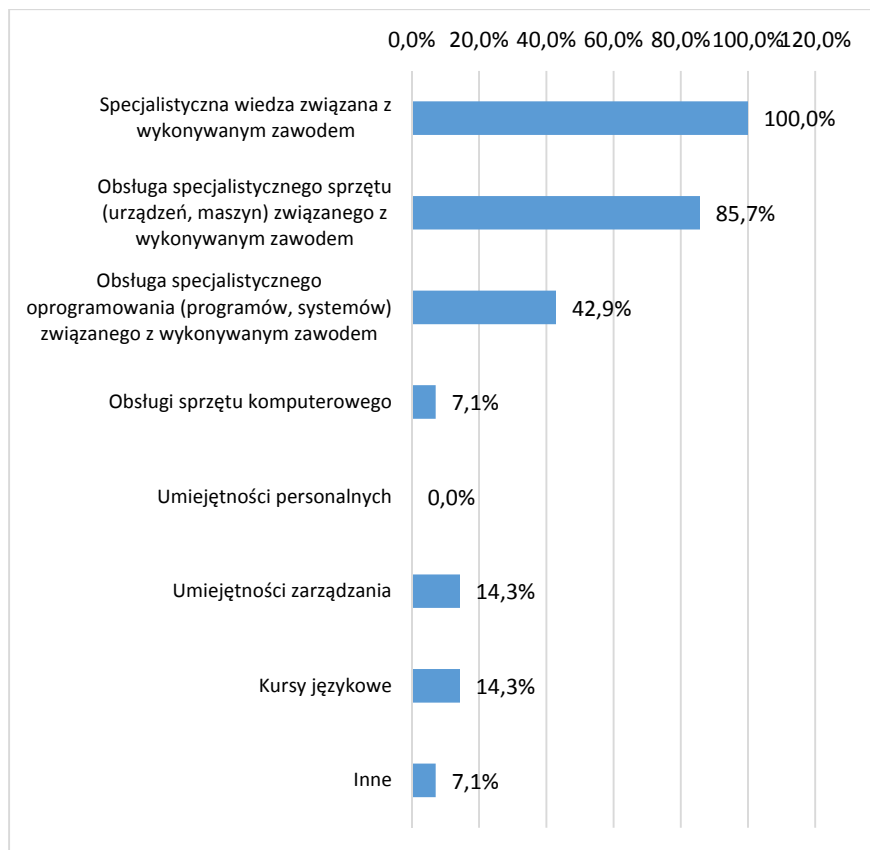
Źródło: *Opracowanie własne na podstawie badania z urzędami pracy, N=14*

Największym zainteresowaniem ze strony wnioskujących cieszyły się działania w ramach priorytetów objętych limitem podstawowym.

Dofinansowane w ramach KFS kursy, studia podyplomowe bądź egzaminy, dotyczyły przede wszystkim specjalistycznej wiedzy związanej z wykonywanym zawodem. Stosunkowo często pracownicy uczyli się

obsługi specjalistycznego sprzętu (85,7%) lub oprogramowania (42,9%). Najbardziej środki wykorzystywano w celu doskonalenia umiejętności obsługi sprzętu komputerowego oraz innych niż wymienione w kafeterii odpowiedzi. Pracodawcy nie widzą również potrzeby podnoszenia umiejętności interpersonalnych.

Wykres 60. Odpowiedź na pytanie ankiety: Jakich obszarów tematycznych najczęściej dotyczyły kursy, studia podyplomowe bądź egzaminy, jakie realizowali pracodawcy? *



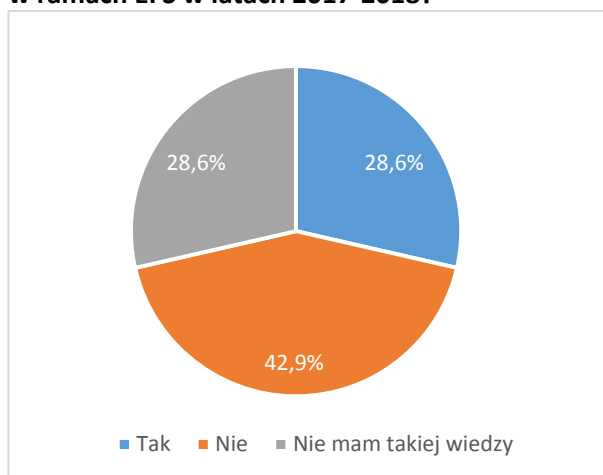
*respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania z urzędami pracy, N=14

Badani wskazywali, że najczęściej poruszane obszary tematyczne na kursach i studiach podyplomowych dotyczyły specjalistycznej wiedzy związanej z wykonywanym zawodem (taką odpowiedź wskazało 100% respondentów). Dość często wskazywano także obsługę specjalistycznego sprzętu (85,7%) oraz obsługę specjalistycznego oprogramowania (42,9%).

Część z badanych PUP (28,6%) spotkała się z opiniami pracodawców, wskazującymi na potrzebę dofinansowania również innych działań, niż te objęte Krajowym Funduszem Szkoleniowym.

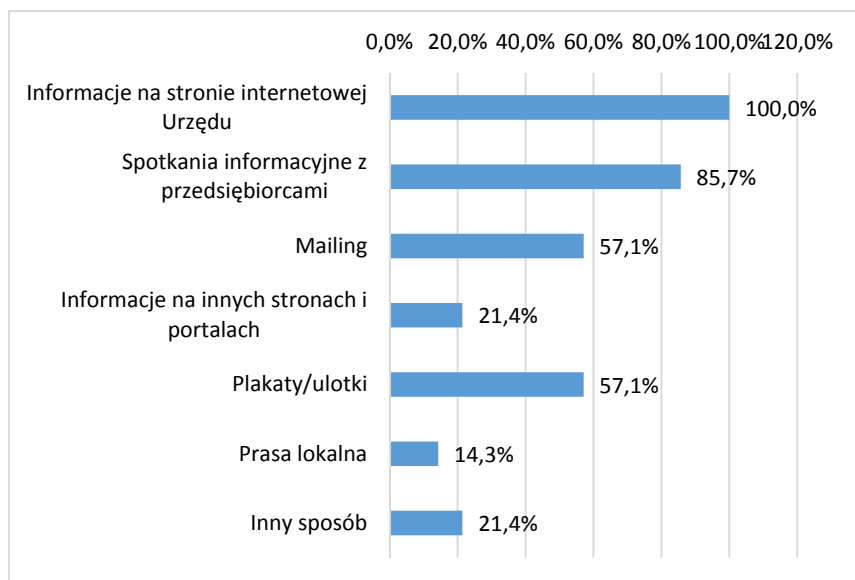
Wykres 61. Odpowiedź na pytanie ankiety: Czy pracodawcy zgłaszali zapotrzebowania na inne działania, które nie były objęte dofinansowaniem w ramach EFS w latach 2017-2018?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania z urzędami pracy, N=14

Wszystkie powiatowe urzędy pracy zamieszczają informacje na temat możliwości skorzystania z KFS, na swoich stronach internetowych. Większość (12 urzędów pracy) prowadzi również spotkania informacyjne z pracodawcami, a ponad połowa dodatkowo rozsyła mailing i dystrybuuje plakaty bądź ulotki. Najbardziej stosowanym sposobem promocji KFS, jest zamieszczanie informacji w lokalnej prasie.

Wykres 62. Odpowiedź na pytanie ankiety: W jaki sposób Państwa Urząd prowadzi promocję KFS?*



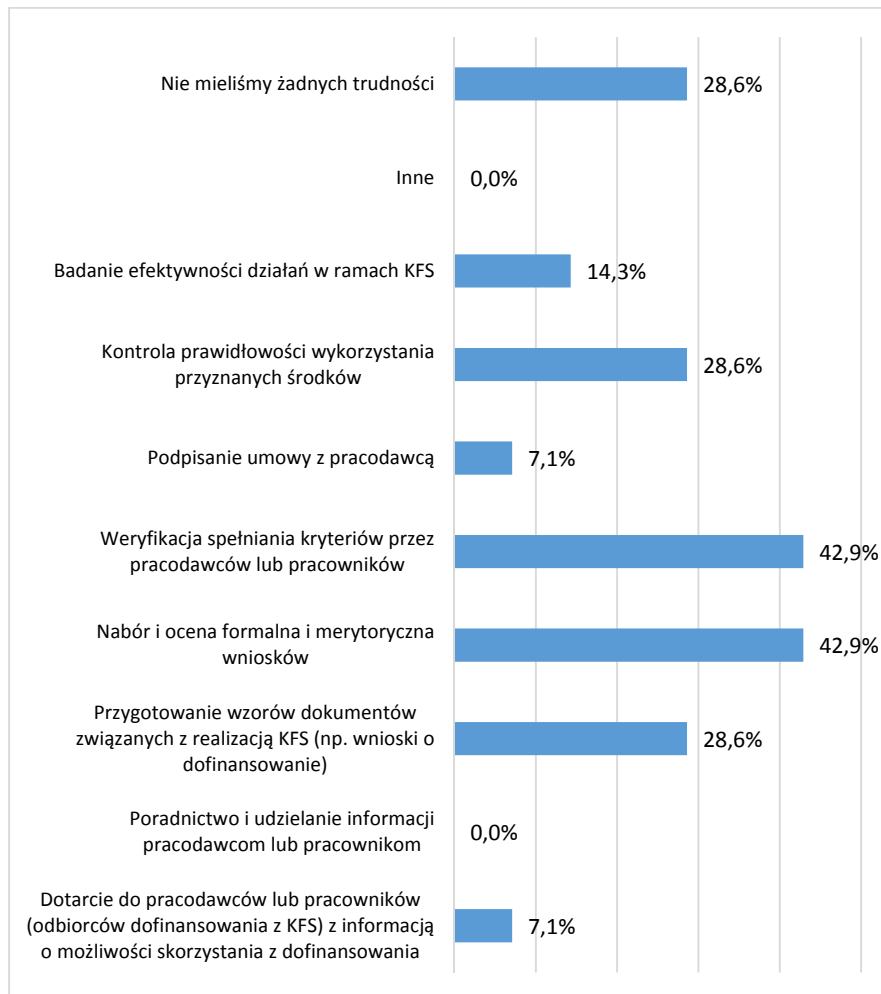
*respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: *Opracowanie własne na podstawie badania z urzędami pracy, N=14*

Badani przedstawiciele powiatowych urzędów pracy wskazali dwa główne etapy udzielania dofinansowania, podczas których napotykali trudności. Są to: proces weryfikacji spełnienia kryteriów przez pracodawców lub pracowników, oraz nabór i ocena formalna i merytoryczna wniosków.

Nieco ponad 1/4 badanych urzędów nie miała żadnych trudności w realizacji zadań związanych z KFS.

Wykres 63. Odpowiedź na pytanie ankiety: W jakich obszarach mieli Państwo trudności w realizacji zadań związanych z KFS w latach 2017-2018?*



*respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: *Opracowanie własne na podstawie badania z urzędami pracy, N=14*

W tym miejscu warto zaznaczyć, większość badanych (10 z 14) dostrzega potrzebę zwiększenia ilości etatów związanych z obsługą KFS. W ośmiu podlaskich PUP, przewidziano jeden etat do obsługi KFS. Tylko w trzech

przypadkach są to dwa etaty, natomiast w pozostałych 1/2 etatu, 1/3 etatu, a nawet 1/16 etatu.

Wszyscy są zdania, że pracownicy zajmujący się obsługą KFS powinni przechodzić specjalistyczne szkolenia. Zapytani o zakres szkoleń, wskazali:

- Wiedzę ogólną związaną z realizacją KFS,
- Pomoc publiczna w KFS,
- Szkolenia praktyczne z związane z oceną wniosków (formalną i merytoryczną),
- Procedury kontrolne u pracodawcy, weryfikacja wydatkowania środków,
- Zmiany w przepisach prawnych dotyczących KFS,
- Prawo handlowe (głównie status i organizacja przedsiębiorców),
- Interpretacja priorytetów.

6.4. Wyniki badania z pracownikami

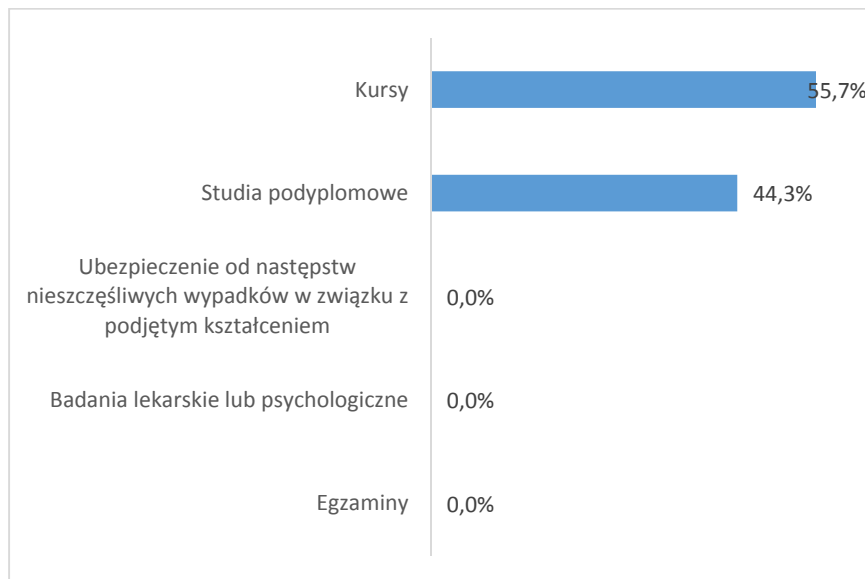
Badanie z pracownikami przeprowadzono w każdym obszarze terytorialnym⁶⁵, który podlega pod poszczególne urzędy pracy. W każdym takim obszarze wzięło udział 10 pracowników z firm, które otrzymały wsparcie z KFS, czyli łącznie wzięło udział w badaniu 140 respondentów. Celem tego badania było pokazanie jak działania związane z KFS są wykorzystywane i oceniane przez pracowników.

W badaniu wzięło udział 41,4% kobiet oraz 58,6% mężczyzn. 13,6% ankietowanych to osoby do 24 roku życia, 15% to kategoria wiekowa 25-34, 57,1% - 35-44, a 14,3% 45-54. Spory odsetek badanych (40,7%) to osoby z wyższym wykształceniem, 15% miało wykształcenie zasadnicze zawodowe, a pozostali średnie.

⁶⁵ W województwie podlaskim funkcjonuje 14 powiatowych urzędów pracy, które obsługują 16 powiatów.

Na początku badania zostali zapytani o to, jakie działania były przez nich wykorzystywane w ramach przyznanego dofinansowania z KFS.

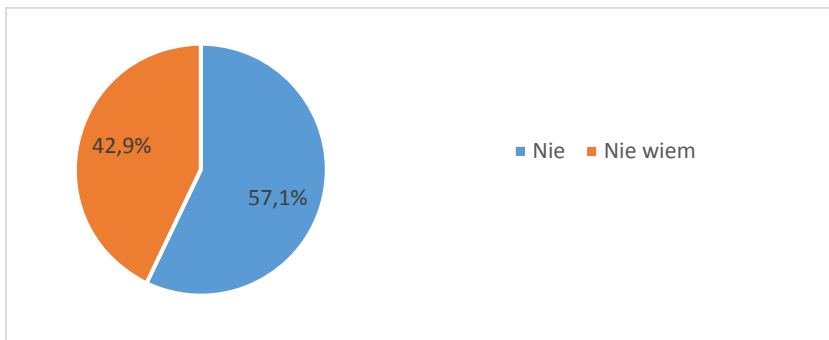
Wykres 64. Rodzaje działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 wykorzystywane przez pracowników



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracownikami, N=140

Badani pracownicy wskazywali właściwie dwa rodzaje działań, które były wykorzystywane przez nich w ramach otrzymanego dofinansowania KFS. Były to kursy (55,7%) oraz studia podyplomowe (44,3%). Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że wielu z nich mogło tak naprawdę nie wiedzieć jakie dokładnie działania były objęte wsparciem z KFS.

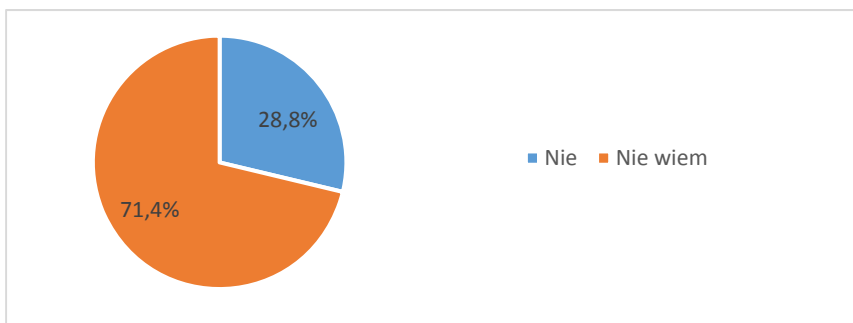
Wykres 65. Korzystanie z dofinansowania ze środków KFS z powodu wykonywania pracy w szczególnych warunkach bez prawa do emerytury pomostowej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracownikami, N=140

Badani pracownicy albo wskazywali, że nie korzystali z dofinansowania ze środków KFS z powodu wykonywania pracy w szczególnych warunkach bez prawa do emerytury pomostowej albo nie mieli takiej wiedzy.

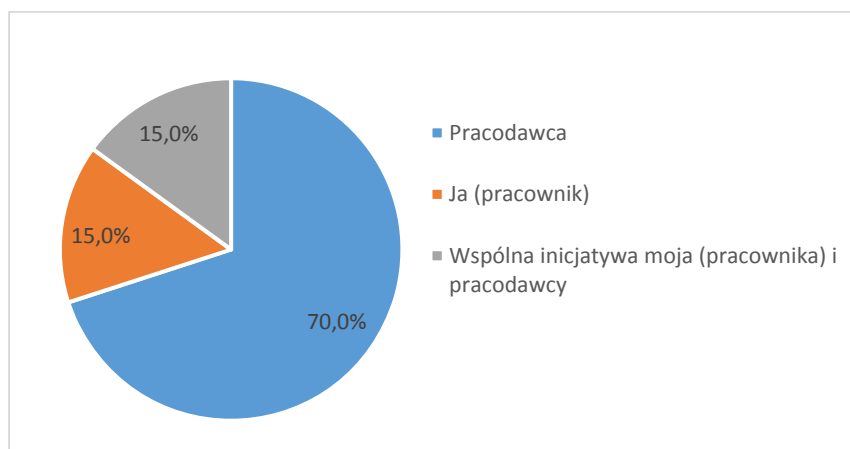
Wykres 66. Korzystanie z dofinansowania ze środków KFS z powodu wsparcia młodych, nowozatrudnionych pracowników



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracownikami, N=140

Podobnie sytuacja wyglądała w przypadku dofinansowania ze środków KFS z powodu wsparcia młodych, nowozatrudnionych pracowników. Tutaj zdecydowana większość pracowników nie wiedziała czy dofinansowane działania były związane z wsparciem młodych nowozatrudnionych pracowników lub wskazała wprost, że tak nie było.

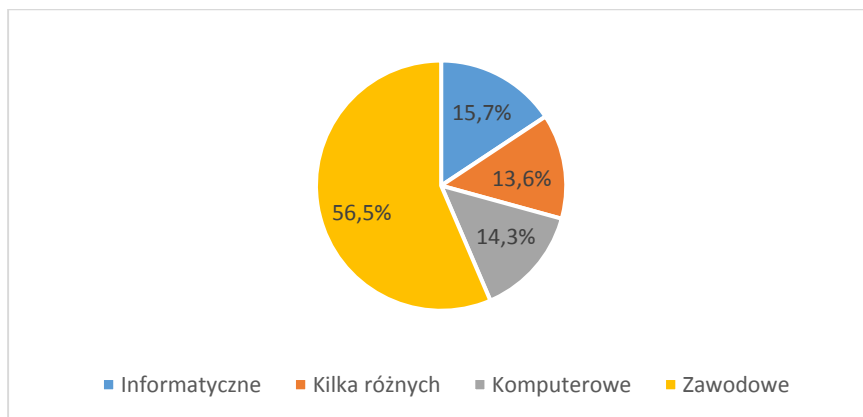
Wykres 67. Inicjator podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracownikami, N=140

Głównym inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia) byli pracodawcy. Wskazało taką opcję 70% badanych pracowników. Po 15% wskazało na obopólną inicjatywę lub inicjatywę samego pracownika.

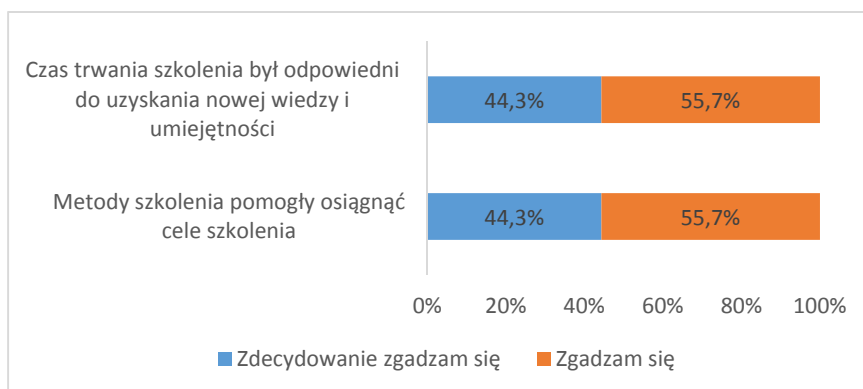
Wykres 68. Tematyka kursów/studiów/egzaminów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracownikami, N=140

Główna tematyka kursów, to przede wszystkim szkolenia zawodowe (56,5%). Najczęściej wskazywane były tematy związane z szeroko pojętą informatyką oraz kursy związane z budownictwem. Spora grupa respondentów wskazała także na szkolenia informatyczne lub ogólnie komputerowe. 13,6% badanych wskazało na fakt, że mieli kilka różnych szkoleń o różnej tematyce.

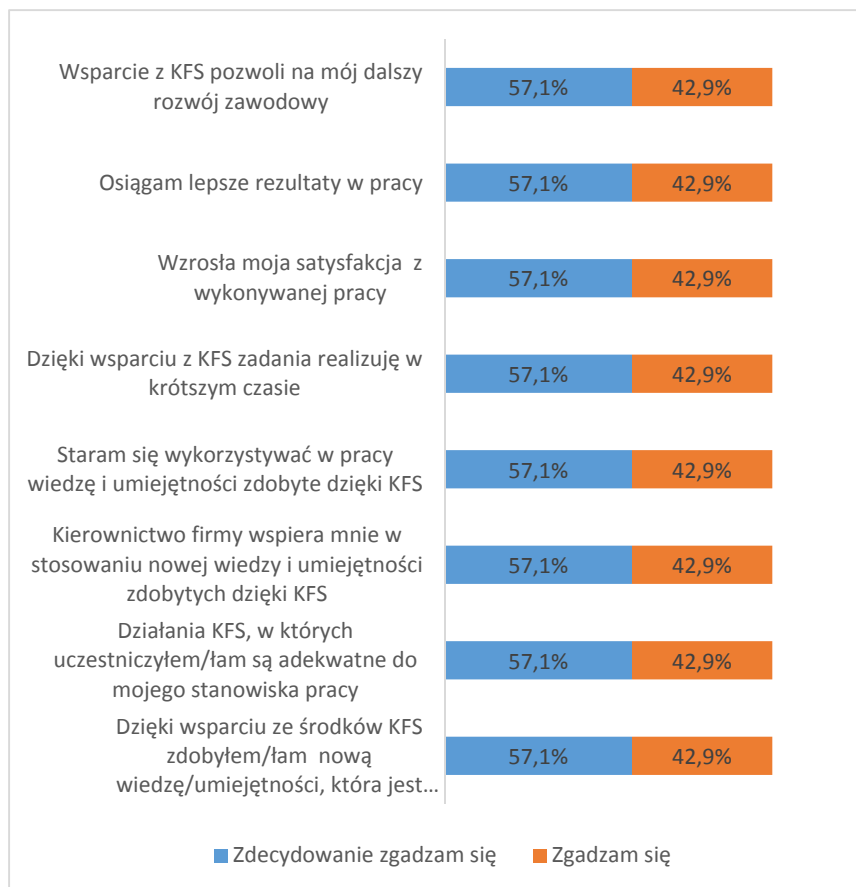
Wykres 69. Ocena szkoleń i kursów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracownikami, N=140

Badani bardzo dobrze oceniali szkolenia i kursy, w których brali udział. W zasadzie wszyscy się zgadzali, że czas trwania szkolenia był odpowiedni do uzyskania nowej wiedzy i umiejętności oraz że metody szkolenia pomogły osiągnąć cele szkolenia.

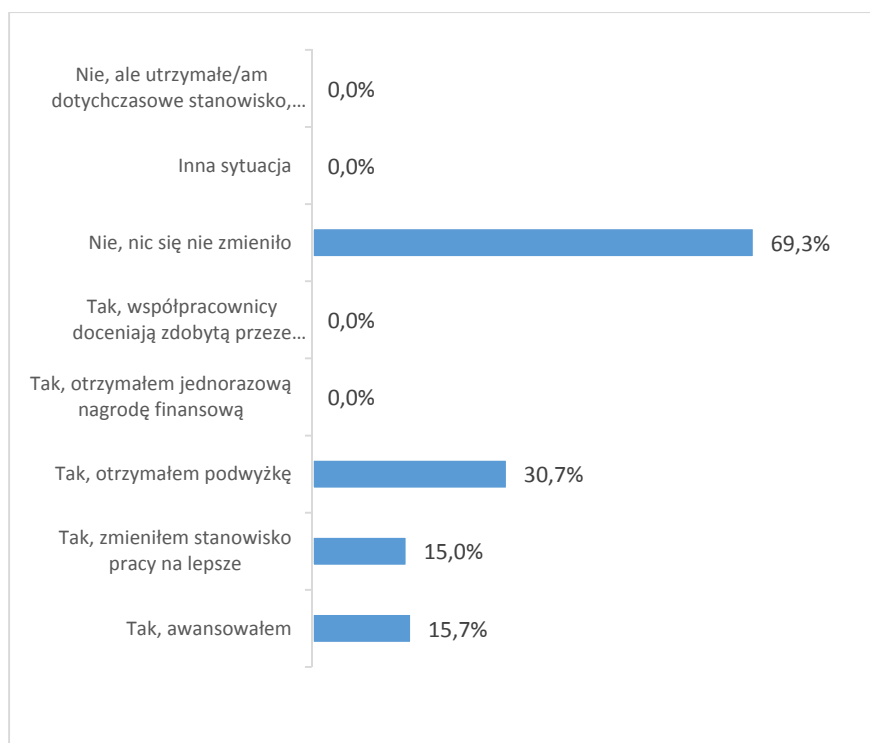
Wykres 70. Ocena przydatności wsparcia z KFS



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracownikami, N=140

Badani zostali poproszeni o ustosunkowanie się do kilku stwierdzeń związanych z otrzymanym dofinansowaniem z KFS. Między innymi mieli wskazać na ile wsparcie z KFS przyczyniło się do zdobycia nowej wiedzy czy umiejętności, czy wykorzystują je w swojej pracy zawodowej lub czy dzięki nim zwiększyła się ich satysfakcja z wykonywanej pracy oraz czy osiągają lepsze rezultaty. Badani w zasadzie na każde stwierdzenie odpowiadali pozytywnie i dokładnie w ten sam sposób. Z każdym przedstawionym stwierdzeniem zgadzali się zdecydowanie lub po prostu się zgadzali.

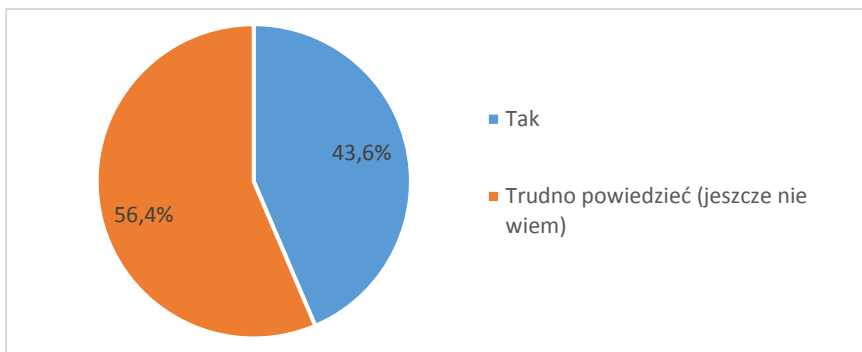
Wykres 71. Odczuwalne przez pracowników skutki korzystania z wsparcia w ramach KFS



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracownikami, N=140

Większość badanych wskazała, że zasadniczo udział w szkoleniach lub innej formie wsparcia z KFS nie wpłynął mocno na ich sytuację z firmie. 15,7% wskazało, że otrzymało awans, 15% zmieniło stanowisko na lepsze, a 30,7% otrzymało podwyżkę.

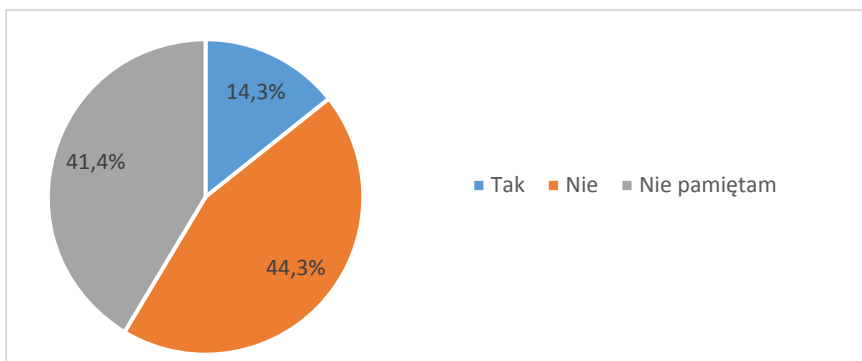
Wykres 72. Chęć uczestnictwa w działaniach oferowanych przez KFS w kolejnych latach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracownikami, N=140

Badani są raczej chętni, by uczestniczyć w innych działaniach oferowanych przez KFS w kolejnych latach. Najchętniej brali by udział w kolejnych szkoleniach, choć zdecydowana większość z nich nie jest w stanie określić preferowanej tematyki.

Wykres 73. Uczestnictwo w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracownikami, N=140

Badani w większości przypadków albo nie uczestniczyli w szkoleniach finansowanych z innych źródeł albo nie mają takiej wiedzy.

Respondentów poproszono także o wskazanie, jaka tematyka kursów/studiów podyplomowych interesowałaby ich w przyszłości. W większości przypadków badani nie byli w stanie wskazać dokładnej tematyki (54,2%). 15% nie jest na chwilę obecną zainteresowana żadną tematyką, 15,7% chciałoby pogłębiać wiedzę w zakresie programowania i informatyki, a 15% uznało, że chciałoby powiększyć swoją wiedzę i umiejętności związane z obecnie wykonywanym zawodem, ale jeszcze nie są w stanie dokładnie sprecyzować.

7. Studia przypadków

Na podstawie danych uzyskanych z badań pierwotnych wytypowano trzy podmioty, które stanowią studia przypadków. Dwa z nich to przykłady niskiej efektywności środków, jeden to przykład modelowego wykorzystania środków.

Studium przypadku nr 1

Opis przypadku	Przedsiębiorstwo reprezentuje branżę ogólnobudowlaną. Właściciel firmy, chcąc podnieść kwalifikacje swoich pracowników, zarówno tych pracujących w części administracyjno-biurowej, jak i pracujących w tzw. „terenie” złożył wniosek od dofinansowanie szkoleń i kursów dla swoich pracowników, które mogłyby sprawić, że mieliby oni lepsze kwalifikacje i umiejętności. Pomysł na skorzystanie ze szkoleń dofinansowanych z Krajowego Funduszu Szkoleniowego pojawił się po rozmowie z pracownikami urzędu pracy. Zachęcili oni pracodawcę do złożenia takiego wniosku. Pracodawca pozytywnie podszedł do takiego rozwiązania, niemniej jednak ze strony części pracowników nie było zbyt wielkiej chęci na uczestnictwo w takim projekcie. Mimo wszystko pracodawca przygotował wniosek, konsultując go także z pracownikami urzędu pracy. Wniosek został pozytywnie rozpatrzony, pracodawca uzyskał dofinansowanie. Mimo, że wszystkie zaplanowane szkolenia się odbyły i według pracodawcy były na wysokim poziomie, to ich efekt nie był dla pracodawcy zadowalający. Związane to było z faktem, że pracownicy niechętnie w tych szkoleniach brali udział, niejako odbywało się to „pod przymusem”. Pracownicy mimo nabytych nowych kwalifikacji nie chcieli ich wykorzystywać w pracy, ani przekazywać tych umiejętności innym pracownikom, którzy w takich szkoleniach uczestniczyli. Jednocześnie firma musiała zmierzyć się z falą
----------------	---

	<p>odejść pracowników. Pracodawca uważał, że jedną z przyczyn odejść pracowników był fakt, że nie chcieli brać udziału w kolejnych tego typu szkoleniach. Generalnie przedsiębiorstwo niewiele skorzystało z przeszkolonych pracowników, którzy zdobyli nowe kwalifikacje i umiejętności.</p>
<p>Przyczyny niskiej efektywności przyznanych środków</p>	<p>Podstawową przyczyną niskiej efektywności przyznanych środków jest przede wszystkim odejście części przeszkolonych pracowników. Jednakże należy zauważyć, że fakt ten jest jednocześnie skutkiem pewnych wydarzeń, które były związane z wysłaniem pracowników na szkolenia. Pracodawca nie skonsultował w pełni swoich planów z pracownikami, którzy w swojej opinii nie chcieli brać udziału w kursach i szkoleniach. Mimo niechęci ze strony pracowników, pracodawca jednak zdecydował się na wykorzystanie dofinansowania z KFS. Efektem tego faktu było w ostateczności odejście z firmy części pracowników, którzy najwidoczniej uważali, że takie dodatkowe umiejętności nie są im potrzebne.</p>
<p>Sposoby uniknięcia</p>	<p>Podstawowym sposobem uniknięcia tego typu wydarzeń wydaje się konsultowanie z pracownikami chęci udziału w kursach i szkoleniach. Jeśli pracownicy są zainteresowani i chętni do udziału, to cały proces szkoleń, a następnie wykorzystanie zdobytych kwalifikacji i umiejętności wyglądać może zupełnie inaczej.</p>

Opis przypadku	<p>Przedsiębiorstwo jest przedstawicielem sektora produkcyjnego. Szefostwo firmy otrzymało propozycję współpracy w zakresie złożenia wniosku od dofinansowanie z KFS ze strony firmy doradczo-szkoleniowej. Firma zapewniała, że pomoże zarówno przy przygotowaniu wniosku, jak i w przypadku otrzymania wsparcia przeprowadzi szkolenia dla pracowników. Pomysł na skorzystanie ze szkoleń dofinansowanych z Krajowego Funduszu Szkoleniowego został zaakceptowany przez szefostwo firmy, został także skonsultowany z pracownikami urzędu pracy. Zachęcili oni pracodawcę do złożenia takiego wniosku. Pracodawca złożył wniosek, który został pozytywnie rozpatrzony, pracodawca uzyskał dofinansowanie. Wszystkie zaplanowane szkolenia się odbyły, jednakże pracodawca miał sporo zastrzeżeń w stosunku do firmy doradczo-szkoleniowej, która te kursy prowadziła. Potwierdzone one zresztą zostały przez pracowników, którzy w nich uczestniczyli. W opinii pracodawcy i pracowników szkolenia były dalekie od profesjonalizmu i niekoniecznie pokrywały się z potrzebami szkoleniowymi pracowników. Ostatecznie, mimo pełnego wykorzystania dofinansowania z KFS, szefostwo firmy była zdania, że można było znacznie lepiej wykorzystać otrzymane wsparcie. W chwili obecnej pracodawca jest gotowy do ponownego skorzystania z dofinansowania z KFS, jednakże dużo bardziej będzie ostrożny w dobieraniu partnerów do szkoleń i kursów.</p>
Przyczyny niskiej efektywności przyznanych środków	<p>Główną przyczyną niskiej efektywności było zbyt duże zaufanie firmie doradczo-szkoleniowej, która prawdopodobnie bardziej patrzyła na swoje korzyści, które mogła uzyskać ze zdobycia klienta niż narzeczywiste dostosowanie do potrzeb i oczekiwań szkoleniowych głównego beneficjenta dofinansowania.</p>

Sposoby uniknięcia	Sposobem uniknięcia tego typu sytuacji jest staranne dobieranie partnerów biznesowych, którzy oferują wsparcie przy uzyskaniu dofinansowania z KFS. Przede wszystkim należy sprawdzać doświadczenie i referencje takich podmiotów, tak by uniknąć sytuacji, że firmy szkoleniowe oprócz faktu, że chcą zarobić na dofinansowaniu z KFS, to nie oferują szkoleń i kursów na wysokim poziomie, dostosowanych do potrzeb klientów.
--------------------	---

Studium przypadku nr 3

Opis przypadku	Firma z sektora produkcyjnego. Przedsiębiorstwo złożyło wniosek o dofinansowanie z KFS w wyniku samodzielnych poszukiwań sposobów na sfinansowanie choć części kosztów związanych z przeszkoleniem pracowników. Pracodawca, mając inne doświadczenie z wykorzystaniem funduszy zewnętrznych postanowił zwrócić się do urzędu pracy o wskazanie możliwości finansowania. Po konsultacjach z pracownikami urzędu pracy złożył wniosek, który został pozytywnie rozpatrzony. Jako że firma już wcześniej szkoliła swoich pracowników i współpracowała z podmiotami świadczącymi takie usługi, to miała sprawdzonych partnerów. Szkolenia odbyły się, wcześniej ich zakres został skonsultowany z wybranymi pracownikami, którzy wskazali, jakich kwalifikacji i umiejętności brakuje pewnym grupom pracowników. Program szkoleń został dobrany pod kątem potrzeb i oczekiwań pracowników oraz pracodawcy. Szkolenia zostały przeprowadzone przez sprawdzone, doświadczone i zaufane firmy, a pracownicy i pracodawca uzyskali dokładnie to, czego oczekiwali i potrzebowali.
Sposób wykorzystania środków	Środki zostały wykorzystane w sposób idealny. Zarówno pracodawca, jak i pracownicy uzyskali to, czego potrzebowali. Szkolenia prowadziła odpowiednio dobrana firma, która była już sprawdzona

	przez pracodawcę.
Rekomendacja dla innych	Niewątpliwie należy podkreślić, że w tym przypadku mamy do czynienia z modelowym przykładem współpracy: pracodawcy, pracowników, urzędu pracy oraz firmy szkoleniowej. Pracodawca był świadomy swoich potrzeb, skonsultował je ze swoimi pracownikami, a szkolenia przeprowadziła firma znana pracodawcy ze wcześniejszych doświadczeń. Jednocześnie pracodawca był zadowolony z pomocy i konsultacji, które uzyskał w urzędzie pracy w zakresie źródeł finansowania i składania dokumentów do KFS.

8. Podsumowanie

Podsumowanie analizy danych zastanych

W związku z realizacją zadań związanych z wdrażaniem Krajowego Funduszu Szkoleniowego województwo podlaskie na rok 2017 otrzymało kwotę 4 607,3 tys. zł, a w roku 2018 była to kwota 2 438,3 tys. zł. Kwoty te zostały podzielone na powiaty (powiatowe urzędy pracy). Łącznie w latach 2017-2018 wniosek o przyznanie środków z KFS złożyło 1 448 pracodawców. Środki otrzymało 73,1% z nich. Najczęściej były to podmioty działające na terenie Białegostoku (19,2%) oraz Suwałk (16,4%), co wynika z ogólnej liczby podmiotów gospodarczych zlokalizowanych w tych miastach. Z kolei najrzadziej ze środków korzystały podmioty działające w Sejnach (2,9%) oraz Zambrowie (3,9%). Prawie we wszystkich powiatach liczba podmiotów korzystających z KFS w roku 2018 zmalała w porównaniu do roku 2017 (za wyjątkiem powiatów monieckiego oraz sejneńskiego).

Największa grupa podmiotów korzystających z dofinansowania KFS to podmioty zatrudniające do dziewięciu pracowników. Im większy pracodawca, tym mniejszy jego udział w ogóle otrzymujących środki z KFS. Jest to odzwierciedlenie struktury podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie województwa podlaskiego.

Łącznie w latach 2017-2018 działaniami finansowanymi ze środków KFS objęto 249 pracodawców, najwięcej (17,7%) z Białegostoku, najmniej (1,6%) z powiatu Sejny. Ze wsparcia oferowanego w ramach KFS najczęściej korzystali pracownicy w wieku 45 lat i więcej (37,8%), natomiast najrzadziej pracownicy najmłodszy (18-24 lat) – tylko 6,6% ogółu uczestników. Najczęściej wykorzystywaną formą wsparcia były kursy – 90,8%. Najrzadziej wykorzystywane było ubezpieczenie NNW.

Podsumowanie badań jakościowych

Na podstawie badań jakościowych można wysnuć wnioski, że wypełnienie wniosku oraz proces jego złożenia nie jest skomplikowany, szczególnie dla pracodawców od lat korzystających z wsparcia urzędów pracy. Taką opinię potwierdzają zarówno przedstawiciele urzędów pracy jak i pracodawców.

Procedura składania wniosków nie jest skomplikowana, jednakże w opinii części pracodawców dość czasochłonna. Problemem dla części pracodawców jest konieczność samodzielnego znalezienia trzech ofert szkoleniowych i przedstawienie ich już w momencie składania wniosku.

Najczęstsze przyczyny odrzucania wniosków o dofinansowanie ze środków KFS wiążą się głównie z błędami technicznymi pojawiającymi się we wnioskach, w szczególności z niekompletnością załączników. Inna dość często pojawiająca się przyczyna odrzucania wniosków to ogólnie pojęta niezgodność z kryteriami wydatkowania środków w ramach KFS, w szczególności niezgodność z priorytetami.

Okazuje się, że powiatowe urzędy pracy nie prowadzą żadnych ustrukturyzowanych działań nakierowanych na badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS. Oznacza to, że brak jest oficjalnej informacji zwrotnej, czy zrealizowane działania były efektywne i przyniosły oczekiwane rezultaty z punktu widzenia przedsiębiorstw. Często jednak pracownicy urzędów prowadzą działania nieformalne, np. poprzez rozmowy z pracodawcami, dowiadując się, czy są zadowoleni z efektów szkoleń finansowanych z KFS.

Wszystkie powiatowe urzędy pracy prowadzą działania z zakresu konsultacji i doradztwa dla pracodawców będących potencjalnymi i obecnymi beneficjentami w zakresie korzystania z KFS. Jeśli pracodawca potrzebuje wsparcia w wypełnieniu wniosku czy innej dokumentacji związanej z KFS może w każdym momencie liczyć na pomoc pracowników urzędów pracy.

Większość pracodawców nie dostrzega deficytów informacyjnych, jeśli chodzi o dostępność informacji nt. KFS. Wszelkie informacje oraz wnioski można znaleźć na aktualizowanych na bieżąco stronach internetowych poszczególnych powiatowych urzędów pracy, a pracownicy tychże urzędów postrzegani są przez beneficjentów jako kompetentni i gotowi do udzielania wyjaśnień.

Zdecydowana większość badanych pracodawców bardzo pozytywnie ocenia współpracę z powiatowymi urzędami pracy w zakresie starania się o środki z KFS i realizacji wsparcia. Chwalą sobie w szczególności kontakt telefoniczny z przedstawicielami urzędów i ich zaangażowanie w rozpatrzenie wniosku, pn. poprzez sprawdzenie kompletności wniosku przed oficjalnym rozpatrzeniem oraz kontakt telefoniczny w przypadku np. wykrycia braków.

Oczywiście w składaniu wniosków do KFS występują także problemy. Najważniejszym z nich jest dobór priorytetów i konieczność wpasowania się w nie. Efekt jest taki, że niektórzy pracodawcy, mimo oczywistych potrzeb szkoleniowych albo nie mogą korzystać z dofinansowania albo mogą otrzymać tylko jednokrotne dofinansowanie na jednego pracownika. Nie wszyscy także uznają pulę zawodów deficytowe za odpowiadającą rzeczywistości.

Problemem jest także konieczność wpisania we wniosku nazwisk konkretnych osób. Przy obecnym kształcie rynku pracy, który jest rynkiem pracownika, a także dużej rotacji pracowników, istnieje prawdopodobieństwo, że osoby wytypowane do udziału w szkoleniu, nie będą już pracownikami danej firmy w momencie realizacji szkolenia.

Podsumowanie badań ilościowych

Badania ilościowe wskazują, że w latach 2017-2018 największym zainteresowaniem wśród firm korzystających z wsparcia finansowego KFS cieszyły się kursy – skorzystało z nich 89,9% badanych przedsiębiorstw. Drugimi w kolejności były egzaminy, z których skorzystała połowa firm (51,1%).

Źródła wiedzy o możliwości skorzystania ze wsparcia KFS to powiatowe urzędy pracy (34,5%), inni przedsiębiorcy (24,8%), radio, prasa czy Internet (22,9%) oraz instytucje szkoleniowe (17,3%).

Połowa badanych (50,3%) jako inicjatorów ubiegania się o wsparcie w ramach KFS wskazała na właściciela/szefostwo firmy, a 25,7% jako inicjatora podało powiatowy urząd pracy. Pracownik firmy wychodził z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w 17,8% przypadków.

Około 90% badanych potwierdza fakt, że wsparcie z KFS pozwoliło na poszerzenie działalności firmy, w tym 41,5% uważa, że miało zdecydowany wpływ. Przeciwnego zdania jest niecałe dziesięć procent respondentów.

Badani pracownicy są w większości zadowoleni ze szkoleń i kursów z KFS. Część z nich podkreślała, że ich sytuacja w firmie uległa polepszeniu dzięki udziałowi w działaniach finansowanych z KFS, albo otrzymali wyższe wynagrodzenie albo awansowali. Generalnie badani pracownicy są chętni na inne szkolenia i kursy dofinansowane z KFS.

Najczęstszym powodem nieotrzymania dofinansowania jest według przedstawicieli urzędów pracy niespełnienie przez wnioskodawcę kryteriów (taką odpowiedź wskazało 100% badanych urzędów). W drugiej kolejności, najczęściej wskazywano braki formalne w złożonym wniosku oraz rezygnację z ubiegania się o dofinansowanie.

Według pracowników urzędów pracy najczęściej w ramach KFS są dofinansowane kursy, studia podyplomowe bądź egzaminy. Dotyczą one głównie specjalistycznej wiedzy związanej z wykonywanym zawodem. Często też pracownicy uczyli się obsługi specjalistycznego sprzętu lub oprogramowania.

Niektórzy z przedstawicieli badanych PUP (około 4 na 10 badanych) spotkali się z opiniami pracodawców, wskazującymi na potrzebę dofinansowania również innych działań, niż te objęte Krajowym Funduszem Szkoleniowym.

9. Wnioski i rekomendacje

Obszar problemowy	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji
Brak szeroko rozpowszechnionych informacji nt. KFS	Badania wskazują na niedostateczny poziom promocji możliwości skorzystania z działań KFS. Brakuje informacji, która byłaby szeroko kolportowana wśród osób, które mogłyby być potencjalnie zainteresowane wsparciem. Dane finansowe wskazują, że spora część urzędów pracy nie jest w stanie wykorzystać całości otrzymanych funduszy.	Rekomenduje się prowadzenie szerszej działalności informacyjnej i promocyjnej skierowanej do przedsiębiorstw nt. działań finansowanych z KFS. Zaleca się wykorzystanie list mailingowych, korzystanie z pomocy lokalnych organizacji zrzeszających pracodawców oraz innych instytucji, które są w stanie pomóc w dotarciu do zainteresowanych.	PUP, WUP
Brak odpowiednich firm szkoleniowych	Z badań wynika, że dla wielu pracodawców problemem jest znalezienie odpowiednich firm szkoleniowych. Często też firmy szkoleniowe próbują nakłaniać pracodawców na konkretne	Rekomenduje się, by wnioskodawcy korzystali ze szkoleń oferowanych przez podmioty znajdujące się w rejestrze instytucji szkoleniowych (RIS). Gwarantuje to korzystanie z usług instytucji, które znajdują się w rejestrze	PUP, WUP, firmy szkoleniowe

Obszar problemowy	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji
	szkolenia, choć niekoniecznie są one im potrzebne.	prowadzonym przez wojewódzki urząd pracy.	
Problemy małych podmiotów z uzyskaniem dofinansowania	Najwięcej problemów z otrzymaniem dofinansowania mają małe podmioty ze względu na trudności z przygotowaniem dokumentacji. W ich przypadku występuje także najczęściej ograniczeń w zakresie samodzielnego finansowania swoich potrzeb szkoleniowych.	Rekomenduje się, by małe podmioty, w tym jednoosobowe działalności gospodarcze objąć szczególną opieką i wsparciem, zarówno przy składaniu wniosków oraz w działaniach związanych z realizacją otrzymanego wsparcia. Należy także rozważyć system niskoprocentowanych pożyczek, które pozwolą sfinansować wkład własny.	PUP, urząd marszałkowski
Problemy z prowadzeniem dokumentacji	Główne trudności w realizacji działań KFS to przede wszystkim procedury związane z aplikowaniem o środki, ocena wniosków, kontrola i ocena efektywności wsparcia.	Należy wprowadzić działania mające na celu dokładne zapoznanie się z przygotowanymi wnioskami, a także ich maksymalnie uproszczenie. Rekomenduje się także maksymalnie możliwe ograniczenie dokumentacji, jaką wraz z wnioskiem o dofinansowanie musi przygotować pracodawca, a których	PUP, WUP, urząd marszałkowski

EFEKTYWNOŚĆ WSPARCIA UDZIELONEGO ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU
SZKOLENIOWEGO W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2017-2018

Obszar problemowy	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji
		zebranie sprawa najczęściej trudności, np. oferty i wyceny firm szkoleniowych, programy szkolenia itp.	
Brak informacji zwrotnej nt. efektywności	Powiatowe urzędy pracy nie prowadzą żadnych ustrukturyzowanych działań nakierowanych na badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS. Oznacza to, że nie mają oficjalnej wiedzy ze strony pracodawców, którzy otrzymali dofinansowanie. Nie mają także wiedzy nt. jakości świadczonych usług przez instytucje szkoleniowe, przez co niemożliwe jest wyeliminowanie nierzetelnych dostawców usług szkoleniowych.	Zaleca się, by powiatowe urzędy pracy prowadziły regularne badania efektywności wsparcia z KFS. Możliwe jest to poprzez wprowadzenie specjalnego kwestionariusza, który byłby np. dostarczany z dokumentacją związaną z rozliczeniem dofinansowania. Być może należy także wprowadzić specjalny rejestr firm, które prowadziły szkolenia i kursy dla beneficjentów wraz z ich ocenami, co pozwoliłoby stworzyć swoisty ranking firm szkoleniowych.	PUP
Problemy związane z uzyskaniem dofinansowania na konkretnego pracownika	Konieczność wpisania konkretnych pracowników we wniosku o dofinansowanie,	Zaleca się stworzenie możliwości zmiany pracownikóW, na których otrzymano dofinansowanie na inne osoby, jeśli	MRPiPS

Obszar problemowy	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji
	w połączeniu z dużą rotacją na rynku pracy oraz tzw. rynkiem pracownika powodują, że wielu beneficjentów nie jest w stanie skorzystać z otrzymanych świadczeń. Nowi pracownicy nie mogą zastąpić swoich poprzedników, mimo że mają bardzo podobne doświadczenie, takie stanowisko i takie same potrzeby szkoleniowe.	(wzorem np. przetargów) spełniają one takie same wymagania jak ich poprzednicy.	

10. Bibliografia

ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, „Raport z badania dotyczącego wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie dolnośląskim”, 2016 rok

Bluehill Sp. z o.o. oraz Quality Watch Sp. z o.o. „Ewaluacja podażowego i popytowego systemu kształcenia umiejętności pracowników MŚP – na przykładzie województwa małopolskiego”, Warszawa, 2015 rok

Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju, Trzecia fala nowoczesności

Fuchs P., „Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych”, na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej, Poznań, 2018 rok

Główny Urząd Statystyczny, „Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w Polsce w 2015 r.”, notatka informacyjna, Warszawa, 2017 rok

Górniak J. (red.), „Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki”, raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r., Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2014 rok

Górniak J. (red.) „Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015”, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków, 2015 rok

Maleszyk P. „Trafność identyfikacji zawodów nadwyżkowych i deficytowych w *Barometrze zawodów*”, Rynek Pracy nr 1/2017 (160)

ManpowerGroup „Badanie niedoboru talentów 2018”, 2018 rok

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości „Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki” - Raport podsumowujący VI edycję badania BKL w latach 2017-2018, Warszawa, 2019 rok

Szymańska B., Ostrogórska E. „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w ocenie pracodawców i pracowników korzystających ze wsparcia w województwie pomorskim w 2015 roku”, Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, 2015 rok

Urząd Statystyczny w Gdańsku „Kształcenie dorosłych w 2016 roku”, , Gdańsk 2018 rok

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku „Popyt na zawody i kompetencje na podlaskim rynku pracy a potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników w wieku 45 lat i więcej”, 2015 rok

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku „Potrzeby pracodawców w zakresie wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych w województwie podlaskim”, 2017 rok

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku „Przyczyny zróżnicowania powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego”, Białystok, 2017 rok

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku „Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim”, 2017 rok

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku „Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2017 roku”, 2018 rok

Zwolak S., „Kształcenie ustawiczne jako element społeczeństwa informacyjnego”, Społeczeństwo i Rodzina nr 47 (2/2016), WZPiNoS KUL, 2016 rok

Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030

Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 oraz Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju 2020 (z perspektywą do 2030)

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2017, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju 2020 (z perspektywą do 2030)

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020

Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2020

Strategia Rozwoju Kraju 2020

Strategia Rozwoju Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego do roku 2020

Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020

<https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-fundusz-szkoleniowy>

<https://www.kuratorium.bialystok.pl/szkoly-i-organy-prowadzace/akredytacja/akredytacja-placowek-i-osrodkow-prowadzacych-ksztalcenie-ustawiczne/648.html>

11. Spis wykresów, tabel i map

Wykres 1. Zmiana liczby ludności w Polsce i w województwie podlaskim w latach 2010-2017	60
Wykres 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce i w województwie podlaskim w latach 2010-2017	62
Wykres 3. Liczba nowo utworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w województwie podlaskim w latach 2010-2017 (w tys.)	63
Wykres 4. Podmioty wpisane do rejestru i osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 1000 ludności w Polsce i w województwie podlaskim (według powiatów) w roku 2017	64
Wykres 5. Pracujący w powiatach województwa podlaskiego w roku 2017	65
Wykres 6. Pracujący w przedsiębiorstwach o liczbie pracujących do 49 osób w województwie podlaskim, w 2017 roku	66
Wykres 7. Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 – podział ze względu na liczbę pracujących	91
Wykres 8. Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 – podział ze względu na sekcję PKD (%)	93
Wykres 9. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według wieku	97
Wykres 10. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według wykształcenia	98
Wykres 11. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według formy wsparcia	99
Wykres 12. Uczestnicy działań finansowanych z KFS w ramach kształcenia ustawicznego w roku 2018 (N)	100
Wykres 13. Uczestnicy działań finansowanych z KFS w ramach kształcenia ustawicznego w roku 2018 (%)	100
Wykres 14. Tematyka kształcenia ustawicznego w ramach środków KFS w roku 2018 ..	102
Wykres 15. Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 – podział ze względu na liczbę pracujących – województwo podkarpackie	104
Wykres 16. Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 – podział ze względu na sekcję PKD (%), porównanie województw podlaskiego i podkarpackiego	105
Wykres 17. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według wieku, porównanie województw podlaskiego i podkarpackiego	106
Wykres 18. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według wykształcenia, porównanie województw podlaskiego i podkarpackiego	107
Wykres 19. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według formy wsparcia – województwo podkarpackie	108
Wykres 20. Tematyka kształcenia ustawicznego w ramach środków KFS w roku 2018, porównanie województw podlaskiego i podkarpackiego	109

Wykres 21. Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 – podział ze względu na liczbę pracujących – województwo warmińsko-mazurskie.....	111
Wykres 22. Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 – podział ze względu na sekcję PKD (%), porównanie województw podlaskiego i warmińsko-mazurskiego	112
Wykres 23. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według wieku – województwo warmińsko-mazurskie	113
Wykres 24. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według wykształcenia, porównanie województw podlaskiego i warmińsko-mazurskiego	114
Wykres 25. Pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 – podział według formy wsparcia – województwo warmińsko-mazurskie	115
Wykres 26. Tematyka kształcenia ustawicznego w ramach środków KFS w roku 2018, porównanie województw podlaskiego i warmińsko-mazurskiego	116
Wykres 27. Rok, w którym przedsiębiorstwo korzystało ze środków KFS (możliwość wskazania obu odpowiedzi)	156
Wykres 28. Ocena dostępności na rynku usług, na które przedsiębiorstwo ma zapotrzebowanie	157
Wykres 29. Rodzaje działań finansowanych ze środków KFS, z których firma skorzystała w latach 2017-2018 (wielokrotne odpowiedzi)	158
Wykres 30. Priorytety, które miały zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2017 (wielokrotne odpowiedzi)	161
Wykres 31. Priorytety, które miały zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2018 (wielokrotne odpowiedzi)	162
Wykres 32. Czy firma korzystała z dofinansowania KFS w latach poprzednich (2016r. i wcześniej).....	163
Wykres 33. Skąd firma, przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS, dowiedziała się o takiej możliwości.....	164
Wykres 34. Kto wyszedł z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia).....	165
Wykres 35. Kto napisał ostatni wniosek o wsparcie z KFS.....	166
Wykres 36. Czy zdaniem przedsiębiorcy procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe?.....	167
Wykres 37. Kryteria wyboru instytucji świadczących usługi, na które przedsiębiorca otrzymał środki z KFS? (wielokrotne odpowiedzi).....	168
Wykres 38. Ocena przebiegu współpracy z podmiotem świadczącym usługi finansowane ze środków KFS (średnia ocen na skali 1-5).....	169
Wykres 39. Czy w toku współpracy firm z instytucjami realizującymi szkolenia wystąpiły jakieś problemy	170
Wykres 40. Czy nastąpiła już refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem KFS w latach 2017-2018	171
Wykres 41. Jak przebiegła refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem z KFS.....	172
Wykres 42. Czy kwota dofinansowania ze środków KFS, była adekwatna do potrzeb pracodawcy	173

Wykres 43. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS tematycznie związane było z głównym rodzajem działalności firmy.....	174
Wykres 44. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS byli zagrożeni zwolnieniem.....	175
Wykres 45. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w dalszym ciągu pracują w firmie.....	176
Wykres 46. Jeżeli część pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS już nie pracuje, to czy wcześniej byli zagrożeni zwolnieniem.....	177
Wykres 47. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na poszerzenie działalności firmy.....	178
Wykres 48. Wsparcie z KFS a aktualne oraz przyszłe potrzeby firmy.....	179
Wykres 49. Czy firma posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe.....	180
Wykres 50. Czy firma ocenia efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy.....	180
Wykres 51. Czy przed pierwszym wsparciem z KFS pracownicy firmy uczestniczyli w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS.....	181
Wykres 52. Ocena wpływu wsparcia z KFS na sytuację firmy.....	183
Wykres 53. Czy zdaniem pracodawcy potrzebne są zmiany w zasadach funkcjonowania KFS.....	184
Wykres 54. Wsparcie w ramach KFS a korzystanie przez pracodawców z innych usług PUP.....	185
Wykres 55. Plany firm dotyczące pozyskania środków z KFS na rok 2019 i 2020.....	186
Wykres 56. Odpowiedź na pytanie ankiety: Czy cała kwota z KFS będąca w dyspozycji Państwa Urzędu w 2017r. i 2018r. została wydatkowana?.....	188
Wykres 57. Odpowiedź na pytanie ankiety: Czy w którymkolwiek roku w latach 2017-2018 liczba tych, którzy otrzymali wsparcie była niższa niż liczba wnioskujących?.....	188
Wykres 58. Odpowiedź na pytanie ankiety: Proszę podać główne przyczyny nieotrzymania dofinansowania pomimo wnioskowania o nie w latach 2017-2018* (respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź).....	189
Wykres 59. Odpowiedź na pytanie ankiety: Na realizację jakich działań, w latach 2017-2018, przeznaczali Państwo środki w ramach KFS? *.....	190
Wykres 60. Odpowiedź na pytanie ankiety: Jakich obszarów tematycznych najczęściej dotyczyły kursy, studia podyplomowe bądź egzaminy, jakie realizowali pracodawcy? *.....	191
Wykres 61. Odpowiedź na pytanie ankiety: Czy pracodawcy zgłaszali zapotrzebowania na inne działania, które nie były objęte dofinansowaniem w ramach EFS w latach 2017-2018?.....	192
Wykres 62. Odpowiedź na pytanie ankiety: W jaki sposób Państwa Urząd prowadzi promocję KFS? *.....	193
Wykres 63. Odpowiedź na pytanie ankiety: W jakich obszarach mieli Państwo trudności w realizacji zadań związanych z KFS w latach 2017-2018? *.....	194
Wykres 64. Rodzaje działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018 wykorzystywane przez pracowników.....	196
Wykres 65. Korzystanie z dofinansowania ze środków KFS z powodu wykonywania pracy w szczególnych warunkach bez prawa do emerytury pomostowej.....	197
Wykres 66. Korzystanie z dofinansowania ze środków KFS z powodu wsparcia młodych, nowozatrudnionych pracowników.....	197

Wykres 67. Inicjator podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS	198
Wykres 68. Tematyka kursów/studiów/egzaminów	199
Wykres 69. Ocena szkoleń i kursów	199
Wykres 70. Ocena przydatności wsparcia z KFS	200
Wykres 71. Odczuwalne przez pracowników skutki korzystania z wsparcia w ramach KFS	201
Wykres 72. Chęć uczestnictwa w działaniach oferowanych przez KFS w kolejnych latach	202
Wykres 73. Uczestnictwo w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS	203
Tabela 1. Techniki badawcze i zakres przedmiotowy badania	10
Tabela 2. Uczestnicy badania oraz kryteria ich doboru	13
Tabela 3. Uczestnictwo w kształceniu w Polsce z uwzględnieniem wieku (w tys.).....	31
Tabela 4. Uczestnictwo w kształceniu w Polsce z uwzględnieniem wykształcenia (w tys.).....	32
Tabela 5. Uczestnictwo osób pracujących w kształceniu w Polsce z uwzględnieniem wykształcenia (w tys.).....	33
Tabela 6. Uczestnictwo w kształceniu z uwzględnieniem województwa (w tys.).....	36
Tabela 7. Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w % ludności ogółem, dane za rok 2010 i 2017	61
Tabela 8. Podmioty według klas wielkości w powiatach województwa podlaskiego w latach 2017-2018	67
Tabela 9. Podmioty według sekcji PKD 2007 w powiatach województwa podlaskiego w roku 2017	70
Tabela 10. Podmioty według sekcji PKD 2007 w powiatach województwa podlaskiego w roku 2018	72
Tabela 11. Liczba pracodawców, którzy złożyli wnioski i otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018	88
Tabela 12. Liczba pracodawców, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2017-2018 (z podziałem na te lata)	89
Tabela 13. Uczestnicy działań finansowanych ze środków KFS w latach 2017-2018.....	95
Tabela 14. Liczba pracowników, którzy skorzystali z działań w ramach KFS w latach 2017-2018	163
Mapa 1. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, lata 2017 i 2018	76
Mapa 2. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – kucharze, lata 2017 i 2018	77
Mapa 3. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, lata 2017 i 2018	78
Mapa 4. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – pielęgniarki i położne, lata 2017 i 2018	79
Mapa 5. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – robotnicy obróbki drewna i stolarze, lata 2017 i 2018	80

Mapa 6. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – samodzielni księgowi, lata 2017 i 2018	81
Mapa 7. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – spawacze, lata 2017 i 2018.....	82
Mapa 8. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – szefowie kuchni, lata 2017 i 2018	83
Mapa 9. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – ślusarze, lata 2017 i 2018	84

12. Słownik pojęć

Badania ilościowe jest to szeroka kategoria sondażowych metod badawczych, które charakteryzują się zestawem pewnych podstawowych cech wspólnych:

- Ukierunkowanie na ilościowy opis i wyjaśnianie rzeczywistości ustalanie jak często określone opinie, fakty, zjawiska występują w badanej zbiorowości;
- Wykorzystywanie dużych prób respondentów dobranych w sposób losowy lub kwotowy, stanowiących reprezentację całej badanej zbiorowości / populacji;
- Zastosowanie precyzyjnych metod statystycznych na etapie doboru próby i kalkulowania wyników badania;
- Użycie wystandaryzowanych narzędzi badawczych kwestionariuszy, ankiet, schematów eksperymentalnych, które ujednolichają fazę kontaktu z respondentami, gwarantując, iż wszyscy badani poddani są działaniu bardzo zbliżonych bodźców;
- Dążenie do generalizowania wyników pomiaru wobec zbiorowości liczniejszej niż tylko badana próba;
- Ukierunkowanie na rozstrzygające konkluzje badawcze, jednoznaczne i konkretne odpowiedzi na pytania badawcze.

Badania jakościowe, zwane też motywacyjnymi, skoncentrowane są na pojedynczych osobach lub małych grupach celowo dobranych osób i dotyczą na ogół czynników trudno wymiernych. Polegają na rozmowie osoby badanej lub niewielkiej grupy osób badanych z udziałem osoby prowadzącej badanie, inicjującej i sterującej przebiegiem rozmowy lub dyskusji na określony z góry temat. Badania jakościowe mają na celu wyjaśnić i zrozumieć motywy postępowania, dotrzeć do nie ujawnianych w sposób bezpośredni przyczyn zachowania, ustalić i zinterpretować głęboko ukryte przekonania i emocje. Udzielają odpowiedzi na pytanie „jak?, dlaczego?”. Nie interesują nas liczby, lecz skojarzenia związane z markami lub produktami, motywy, które kierują zachowaniem

konsumentów. Badania tego rodzaju pozwalają bardzo szczegółowo odtwarzać stereotypy, wzory myślenia, oceniania lub reagowania, sposoby wyrażania myśli, nieuświadomione motywy, zwyczaje i przyzwyczajenia.

Desk research (badania gabinetowe) - metoda badań społecznych lub marketingowych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. Realizacja projektu typu desk research nie jest zatem związana z pozyskiwaniem nowych informacji, a jedynie scalem, przetworzeniem i analizą danych rozproszonych dotychczas wśród rozmaitych źródeł.

Indywidualne Wywiady Pogłębione (IDI) - (z ang. *Individual In-Depth Interviews*) jedna z bardziej popularnych metod badań jakościowych, polegająca na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z informatorem/respondentem, której celem jest dotarcie do jakichś precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania. W trakcie wywiadu indywidualnego podejmowane są pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym próby wyjaśniania/zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań. Wywiady pogłębione prowadzone są przez wyspecjalizowanych badaczy o nastawieniu psychologicznym, którzy umiejętnie wprowadzają kolejne tematy rozmowy, odpowiednio ukierunkowują wypowiedź respondenta, pomagają w ujawnianiu przekonań, opinii, postaw.

Populacja statystyczna (inaczej **populacja generalna, zbiorowość generalna**) – zbiór elementów, podlegających badaniu statystycznemu. Przykład: Wszyscy ludzie w Polsce posiadają cechę wzrostu - populacją w badaniu statystycznym wzrostu ludzi w Polsce będą wszyscy ludzie w Polsce. Nie wszystkie populacje muszą istnieć w rzeczywistości, niektóre z nich mają charakter wyłącznie hipotetyczny.

Próba statystyczna – zbiór obserwacji statystycznych wybranych z populacji. Zwykle stosuje się tzw. próbę losową, definiowaną formalnie w teorii statystyki jako ciąg zmiennych losowych o rozkładzie takim jak rozkład populacji. Czasem, np. gdy istotne jest zbadanie również pewnej podpopulacji o niewielkiej liczebności, stosuje się próby ważne,

w których elementy populacji mogą różnić się prawdopodobieństwem wejścia do próby. Wymaga to wprowadzenia wag poszczególnych obserwacji podczas analizy takiego zbioru danych.

Zogniskowane Wywiady Grupowe (FGI) – (z ang. *Focus Group Interviews*) jedna z najpopularniejszych metod badań jakościowych, polegająca na wspólnej dyskusji grupy respondentów / uczestników wywiadu, na zadany z góry temat/grupę tematów. W trakcie wywiadu grupowego podejmowane są pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym próby wyjaśniania/zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań bez intencji wyrażania badanej rzeczywistości w sposób liczbowy i czysto opisowy. Uczestnicy dyskusji stymulują się wzajemnie, inspirują, prowokują do wyrażania opinii i konstruowania pomysłów. Zogniskowane wywiady grupowe prowadzone są przez wyspecjalizowanych badaczy/moderatorów, którzy nadzorują przebieg dyskusji, ukierunkowują rozmowę zgodnie z zaplanowanym scenariuszem, pomagają w dochodzeniu do konkluzji. Przebieg dyskusji grupowej jest też zazwyczaj rejestrowany na płycie DVD, a podstawą interpretacji wyników staje się pogłębiona analiza przebiegu wywiadu dokonywana przez prowadzącego ją badacza.

Triangulacja - metoda stosowana w badaniach społecznych, mająca zapewnić wyższą jakość prowadzonych badań i ograniczenie błędów pomiaru. Polega na zbieraniu danych za pomocą dwóch lub większej liczby metod (np. obserwacja razem z sondażem czy analizą treści), a następnie porównywanie i łączenie wyników. Może też oznaczać łączenie metod jakościowych i ilościowych. Triangulacja może być traktowana jako alternatywa dla tradycyjnych kryteriów jakości badań (takich jak rzetelność i trafność), w szczególności w badaniach o charakterze jakościowym. Różne metody umożliwiają testowanie tej samej hipotezy i zmniejszenie obciążenia błędem wynikającym z ograniczeń i wad poszczególnych metod. Jeśli osiągnięte wyniki są podobne, są one traktowane jako bardziej godne zaufania i obarczone mniejszym błędem.