

DUŻE UMIEJĘTNOŚCI DLA MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Cedefop podsumowuje najnowsze instrumenty polityki wspierające szkolenia finansowane przez pracodawców

Wyniki ekonomiczne europejskich przedsiębiorstw zależą od skutecznego wykorzystania umiejętności ich pracowników. Pracodawcy odgrywają kluczową rolę we wspieraniu ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. 90% uczestników szkoleń związanych z pracą otrzymało wsparcie od swoich pracodawców, którzy pokryli część kosztów szkolenia albo umożliwili szkolenie w płatnym czasie pracy ⁽¹⁾.

Mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa (MMŚP) ⁽²⁾ szkolą jednak swoich pracowników w mniejszym zakresie niż większe firmy ⁽³⁾. Jest to jeden z powodów, dla których Komisja Europejska ogłosiła rok 2023 **Europejskim Rokiem Umiejętności**: „propagowanie postawy uczenia się przez całe życie, a tym samym promowanie możliwości rozwoju osobistego, zwiększanie odporności społeczeństw europejskich i konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw” ⁽⁴⁾.

Luka w szkoleniach oferowanych przez MMŚP

Dlaczego MMŚP oferują swoim pracownikom mniej szkoleń niż większe firmy? Wielu właścicieli małych firm uważa, że koszt szkoleń jest zbyt wysoki w stosunku do postrzeganych rezultatów, innym brakuje wiedzy lub czasu na ich zorganizowanie. Małe przedsiębiorstwa są również narażone na większe ryzyko utraty zwrotu z inwestycji w szkolenia: pracownicy małych przedsiębiorstw mogą nie być w stanie wyko-

rzystać nowo nabytych umiejętności w swojej pracy lub mogą zostać przejęci przez konkurencyjne przedsiębiorstwo. Szkolenia oferowane na rynku mogą nie odpowiadać potrzebom MMŚP. Niedostateczna współpraca między przedsiębiorstwami lub między przedsiębiorstwami a organizatorami szkoleń bądź układy zbiorowe nieobejmujące w wystarczającym zakresie kwestii szkoleń mogą również zniechęcać MMŚP do ich prowadzenia. A co najważniejsze – wąski zakres działalności gospodarczej wielu MMŚP i niski poziom wykorzystania technologii sprawiają, że zakres wykorzystania umiejętności w miejscu pracy jest ograniczony ⁽⁵⁾.

Luka w szkoleniach oferowanych przez MMŚP stanowi wyzwanie dla mniejszych przedsiębiorstw pod względem wyników ekonomicznych oraz zdolności innowacyjnych i rozwoju. MMŚP, które stanowią 99,8% wszystkich przedsiębiorstw w niefinansowym sektorze UE-27 i odpowiadają za 53% całkowitej wartości (w 2020 r.), są podstawą wzrostu gospodarczego i wzrostu zatrudnienia w Europie. Odpowiadają one również za 65% zatrudnienia. Priorytetem dla decydentów jest określenie skutecznych zachęt do zwiększania i lepszego ukierunkowania oferty szkoleń dla MMŚP.

W tej nocie informacyjnej podsumowano strategię polityczne i instrumenty stosowane przez państwa UE w celu zachęcania MMŚP do organizacji szkoleń oraz poprawy ich wyników szkoleniowych ⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Cedefop (2015). *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture [Kształcenie dorosłych w pracy i ustawiczne szkolenie zawodowe w Europie: dane statystyczne]*. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

⁽²⁾ MMŚP rozumiane są tu jako przedsiębiorstwa zatrudniające do 249 pracowników, zgodnie z dokumentami UE.

⁽³⁾ Zob. przeprowadzane przez Eurostat **regularne, ogólnounijne badania ustawicznego szkolenia zawodowego w europejskich przedsiębiorstwach (CVTS)** oraz analizy Cedefopu.

⁽⁴⁾ Wniosek Komisji, brzmienie zmienione przez Parlament Europejski w dniu 9 lutego 2023 r.

⁽⁵⁾ Z przeprowadzonego przez Cedefop i Eurofound w 2019 r. europejskiego badania przedsiębiorstw wynika, że organizacje wykorzystujące szeroki zakres umiejętności osiągają lepsze wyniki szkoleniowe niż te, w których wykorzystuje się niewiele umiejętności, a także lepiej wykorzystują ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe, aby rozwijać swoją działalność.

⁽⁶⁾ Opracowano ją na podstawie najnowszego badania Cedefop, które było **przedmiotem dyskusji podczas seminarium Cedefopu zorganizowanego w Brukseli 15 grudnia 2022 r.** Przyjęto w nim nowe podejście do luk kompetencyjnych w MMŚP, wykorzystując umiejętności stosowane przez firmy jako punkt wyjścia do wyjaśnienia różnic w korzystaniu przez nie z ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz osiąganych przez te firmy wyników szkoleniowych. Wszystkie przykłady przedstawione w tej nocie informacyjnej zgromadzono w latach 2020–2021 w kontekście wspomnianych prac badawczych. Więcej informacji na temat pracy Cedefopu w tej dziedzinie można znaleźć [tutaj](#).

Zmniejszanie luki w szkoleniach oferowanych przez MMŚP

Cedefop określił dwie główne kategorie instrumentów polityki wspierających oferowanie szkoleń przez MMŚP.

Instrumenty należące do pierwszej kategorii zapewniają **ukierunkowane wsparcie** dla MMŚP i mają pomóc im zaspokoić potrzeby szkoleniowe wynikające z ich bieżącej działalności, organizacji pracy i wykorzystania umiejętności.

Z kolei instrumenty należące do drugiej kategorii zapewniają **wsparcie pośrednie** i mają na celu zwiększenie umiejętności wykorzystywanych w MMŚP przez zachęcanie ich do wprowadzania innowacji, tj. do zwiększenia zakresu ich działalności gospodarczej lub zmiany organizacji pracy. Te instrumenty polityki mogą prowadzić do stworzenia większej liczby miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji, zwiększając potencjał ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, a w ostatecznym rozrachunku mogą prowadzić do pozytywnego sprzężenia zwrotnego między coraz skuteczniejszym szkoleniem, lepszymi miejscami pracy i lepszymi wynikami przedsiębiorstwa.

Ukierunkowane wsparcie

Dostępnych jest wiele instrumentów finansowych wspierających szkolenia w miejscu pracy. Zazwyczaj zapewniają one wspólne finansowanie publiczne w formie dotacji lub bodźców podatkowych lub zakładają głównie podział kosztów – albo między pracodawcami (fundusze szkoleniowe), albo między pracodawcą a pracownikiem (klausule zwrotu kosztów). Chociaż MMŚP są zwykle w większym stopniu ograniczone pod względem finansowym niż duże przedsiębiorstwa, z danych wynika, że ich udział w grupie beneficjentów finansowania jest zbyt mały.

- Fundusze szkoleniowe wykorzystują opłaty pobierane od przedsiębiorstw w celu wspierania ich oferty szkoleniowej, a także innych usług: doradztwa dla pracodawców, analizy potrzeb w zakresie umiejętności oraz opracowywania pilotażowych projektów szkoleniowych. Pomagają one wspierać ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe w około połowie państw członkowskich UE⁽⁷⁾.
- Dotacje (finansowane z podatków powszechnych) istnieją w niemal wszystkich państwach. Zazwyczaj pokrywają one część bezpośrednich kosztów

szkoleń i związanych z nimi kosztów wynagrodzeń. Dużą rolę w tym kontekście odgrywają fundusze UE ⁽⁸⁾.

- Niektóre państwa członkowskie oferują bodźce podatkowe dla firm szkoleniowych, takie jak ulgi podatkowe na stypendia. Odgrywają one jednak mniejszą rolę we wspieraniu szkoleń w porównaniu z funduszami szkoleniowymi lub dotacjami.
- Przepisy dotyczące klauzul zwrotu kosztów różnią się w znacznym stopniu w całej Europie, ale istnieje niewiele dowodów na to, w jakim stopniu przedsiębiorstwa z nich korzystają.

Niedawno zaktualizowana **baza danych Cedefopu dotycząca finansowania kształcenia dorosłych** dostarcza wielu informacji na temat kształtu i funkcjonowania instrumentów finansowych wykorzystywanych przez państwa UE do zwiększenia zakresu kształcenia dorosłych i uczestnictwa w nim. Obejmuje ona fundusze szkoleniowe, bodźce podatkowe, dotacje, w tym indywidualne rachunki szkoleniowe i bony, pożyczki, urlopy szkoleniowe i klauzule zwrotu kosztów.



Oprócz wsparcia finansowego państwa korzystają z różnych instrumentów polityki zapewniających ukierunkowane wsparcie strukturalne, aby pomóc MMŚP w zapewnianiu szkoleń. Szczególnie popularne są usługi doradcze/doradztwo organizacyjne związane ze szkoleniami, które obejmują wszystkie etapy cyklu szkoleniowego (identyfikacja potrzeb w zakresie umiejętności, projektowanie szkoleń, planowanie i realizacja, wybór organizatorów i ocena wyników szkolenia).

Ramka 1. Ukierunkowane usługi doradztwa w Austrii

Lokalne publiczne służby zatrudnienia współpracują z regionalnymi firmami konsultingowymi, aby zaoferować MMŚP do 11 dni bezpłatnych **usług doradztwa** w zakresie zasobów ludzkich (w tym szkoleń). Jednym z celów jest pomoc MMŚP w uzyskaniu dostępu do finansowania, np. na szkolenie starszych lub nisko wykwalifikowanych pracowników, oraz informowanie ich o innych programach wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia, z których mogą korzystać takie przedsiębiorstwa i ich pracownicy, między innymi o inicjatywach podnoszenia kwalifikacji skierowanych do poszczególnych pracowników.

Istnieją również instrumenty polityki, które pomagają rozszerzyć zakres możliwości szkoleniowych od-

⁽⁷⁾ Fundusze szkoleniowe odgrywają systemową rolę we wspieraniu ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego w następujących państwach: CY, DK, EL, ES, FR, HU, IT, NL, UK. W innych państwach, między innymi AT, BE, DE, LU, SI, pełnią one rolę uzupełniającą (ponieważ utworzono je jedynie w niektórych sektorach).

⁽⁸⁾ W badaniu Cedefop, w ramach którego zbadano 70 dotacji, wskazano około 30 programów finansowanych przez UE.

powiednich dla MMŚP. Na przykład niektóre MMŚP, wraz z organizatorami szkoleń, pomagają tworzyć nowe formaty szkoleń dostosowanych do ich potrzeb. Skutecznym podejściem jest finansowanie po stronie podaży nieformalnych praktycznych szkoleń w miejscu pracy, które MMŚP często wolą od szkoleń teoretycznych.

Ramka 2. Dostosowane do potrzeb szkolenie w miejscu pracy we Francji

AFEST, innowacyjny projekt szkoleń w miejscu pracy prowadzony przez organizacje sektorowe, jest realizowany w siedzibach MMŚP i ma na celu pomoc pracownikom w rozwiązywaniu problemów, które napotykają w bieżącej pracy. Na podstawie analizy potrzeb przedsiębiorstwa i pracowników szkoleniowcy AFEST określają umiejętności, które należy rozwijać, i opracowują wysoce spersonalizowane szkolenia. Ponieważ tego rodzaju szkolenie jest skierowane do niewielkiej liczby uczestników, jego koszt na osobę jest znaczny. AFEST kwalifikuje się jednak do wspólnego finansowania publicznego, a ponadto można wykorzystywać indywidualne rachunki szkoleniowe pracowników, aby podzielić koszty.

Inne instrumenty polityki zapewniające ukierunkowane wsparcie dla MMŚP obejmują:

- wspieranie projektów pilotażowych mających na celu testowanie nowych form szkoleniowych i podejść do szkoleń;
- promowanie sieci lub klastrów łączących MMŚP lub MMŚP i większe przedsiębiorstwa w celu połączenia zapotrzebowania na szkolenia (co może przyczynić się do wzmocnienia oferty szkoleniowej opartej na rynku, dostosowanej do potrzeb MSME);
- wzmocnienie współpracy między MMŚP a organizatorami szkoleń;
- ułatwianie zawierania porozumień między partnerami społecznymi w kwestiach związanych ze szkoleniami (w tym wzajemne prawa i obowiązki w odniesieniu do szkoleń, takie jak płatny urlop szkoleniowy i sposoby wynagradzania za naukę);
- zwiększanie świadomości MMŚP na temat ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego.

Ramka 3. Wymiana dobrych pomysłów w Holandii

Dzięki programowi MKB!dee (pomysł MŚP) rząd holenderski wspiera przedsiębiorców, w tym właścicieli małych przedsiębiorstw, którzy mają dobry pomysł na podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników lub jasną wizję tego procesu. Wspólne finansowanie można uzyskać na wypróbowanie modułów e-uczenia się i innowacyjnych rozwiązań na rzecz trwałego zatrudnienia lub na wspieranie kultury uczenia się w MMŚP. Aby promować i rozpowszechniać najlepsze praktyki, w ramach programu udostępniono [stronę internetową przedstawiającą wybrane projekty](#). Uzupełnieniem tych

działań jest „przełożenie” ich wyników na rozwiązania operacyjne, dzięki którym inni liderzy MMŚP mają gotowy model działania i mogą zainspirować się do podejmowania podobnych inicjatyw.

Ramka 4. Wspólny zakup szkoleniowy (yhteishankintakoulutus) w Finlandii

Lokalne publiczne służby zatrudnienia współpracują z MMŚP, aby pomóc im zrozumieć ich potrzeby szkoleniowe w celu zakupu dostosowanych szkoleń. Zaangażowanie MMŚP w proces sprzyja optymalnemu dostosowaniu treści szkoleniowych do potrzeb pracodawców, pracowników i lokalnego rynku pracy, podczas gdy zaangażowanie publicznych służb zatrudnienia pomaga przyciągnąć organizatorów chętnych do dostosowania swoich usług do potrzeb uczestniczących MMŚP. Publiczne służby zatrudnienia ponoszą także 30% kosztów kwalifikowalnych. Program ten obejmuje wsparcie na rzecz szkoleń dla obecnych pracowników uczestniczących MMŚP, przekwalifikowania zwolnionych pracowników oraz szkoleń dotyczących rekrutacji mających na celu pomoc MMŚP w znalezieniu nowych pracowników. Publiczne służby zatrudnienia wykorzystują specjalny system (OPAL) do zbierania informacji zwrotnych od pracodawców i pracowników na temat jakości i wyników szkoleń.

Wsparcie pośrednie

Istnieją również instrumenty obejmujące pośrednie wsparcie na rzecz zapewniania szkoleń przez MMŚP. Większość sprzyja wprowadzeniu innowacji i organizacyjnemu uczeniu się, aby pomóc MMŚP we wprowadzaniu nowych lub ulepszonych produktów, usług i procesów pracy, przyjmowaniu nowych technologii automatyzacji i cyfryzacji lub uzyskaniu dostępu do nowych rynków. Pożądanym efektem ubocznym jest szersze wykorzystanie umiejętności, zachęcające przedsiębiorstwa do szkolenia pracowników. Wspólne systemy finansowania zapewniają często wsparcie pośrednie na rzecz innowacji, co pomaga MMŚP uzyskać lepsze możliwości szkoleniowe.

Ramka 5. Wspieranie szkoleń w zakresie badań i rozwoju na Litwie

Litwa opracowała inicjatywę zachęcającą do prowadzenia badań i rozwoju w przedsiębiorstwach, [Eksperimentas](#), częściowo finansowaną przez UE. MMŚP korzystają ze wspólnego finansowania publicznego w wysokości do 45%, które można przeznaczyć na szkolenia związane z badaniami i rozwojem, co umożliwia przedsiębiorstwom zdobycie umiejętności potrzebnych do tworzenia innowacyjnych produktów, usług lub procesów.

MMŚP można również zaoferować strukturalne wsparcie pośrednie na organizację szkoleń. Jednym z najczęściej stosowanych takich instrumentów, zarówno samodzielnych, jak i będących częścią szerszego pakietu, są usługi doradcze/doradztwo organi-

zacyjne dla MMŚP w zakresie wdrażania innowacji. W wielu przypadkach doradztwo organizacyjne łączy się z udziałem w kosztach innowacji i związanych z nimi działań szkoleniowych. Doradztwo można uzupełnić działaniami w zakresie wzajemnego uczenia się, takimi jak warsztaty.

Ramka 6. Robotlyftet, Szwecja

W ramach programu [Robotlyftet](#) („Zachęta do wykorzystywania robotów”) finansuje się projekty automatyzacji w MMŚP. Stanowi on część krajowego programu „Inteligentny przemysł” i jest skierowany do 4500 MMŚP w przemyśle wytwórczym. Program ten prowadzą agencje świadczące usługi obejmujące potrzeby sektorowe i regionalne. MMŚP mogą otrzymać wsparcie finansowe w wysokości do 75% kosztów kwalifikowalnych na konsultacje z ekspertami dotyczące procesów automatyzacji i związanych z nimi działań szkoleniowych. Warsztaty wzajemnego uczenia się są bezpłatne.

Wsparcie pośrednie obejmuje również opracowanie nowatorskich formatów szkoleń dostosowanych do MMŚP, ukierunkowanych na przykład na pomoc małym przedsiębiorstwom we wprowadzaniu konkretnych działań innowacyjnych lub na wzmacnianie ich ogólnych zdolności innowacyjnych („zdolność absorpcyjna”).

Ramka 7. Warsztaty technologiczne w kraju Basków

[Baskijski rząd](#) i [Agencja Rozwoju Biznesu \(SPRI\)](#) od 2007 r. z powodzeniem prowadzą warsztaty technologiczne mające na celu zapoznanie właścicieli MMŚP z nowymi trendami, takimi jak analiza danych, analityka biznesowa, Przemysł 4.0, marketing cyfrowy, produktywność przedsiębiorstwa i pracowników oraz cyberbezpieczeństwo. Celem jest umożliwienie im wprowadzania innowacji. Warsztaty obejmują dodawane na bieżąco nowe treści i cieszą się wielkim uznaniem, o czym świadczy wysoka liczba uczestników, w tym wielu przedsiębiorczyń. Opłata uiszczana przez uczestników jest niewielka.

Wsparcie pośrednie zapewniają również narzędzia mające na celu zwiększenie świadomości, takie jak kampanie, programy, nagrody lub projekty pilotażowe prezentujące innowacyjne działania. Często łączy się je z szeregiem innych narzędzi wzmacniających ich oddziaływanie.

Ramka 8. Węgierski program modelowej fabryki

[Węgierski program modelowej fabryki](#) (Ipar 4.0 Mina-tagyár Programme) wspiera transformację cyfrową MMŚP przez:

- wizyty na miejscu w modelowych przedsiębiorstwach, które mogą zainspirować właścicieli małych przedsiębiorstw;
- transfer wiedzy za pośrednictwem warsztatów szko-

leniowych;

- wskazówki dotyczące projektowania indywidualnych scenariuszy pomagających MMŚP w wizualizacji ich celów.

Przedsiębiorcy uczestniczący w programie mogą uzyskać dodatkowe informacje na [specjalnej stronie internetowej](#).

Ramka 9. Ośrodki kompetencji dla mmśp w Niemczech

Niemcy realizują [inicjatywę wspierającą transformację cyfrową MMŚP i ich przekształcenie zgodne z koncepcją Przemysłu 4.0](#). Od czasu jej wprowadzenia w 2011 r. w całym kraju powstało 26 ośrodków kompetencji udzielających informacji i organizujących szkolenia dotyczące e-standardów, komunikacji, użyteczności lub skierowanych do konkretnych sektorów takich jak rzemiosło, handel detaliczny, budownictwo i tekstylia. Ośrodki te oferują swoje usługi we współpracy z regionalnymi konsorcjami organizacji działających w dziedzinie badań i rozwoju. Działania wspierające MMŚP obejmują kontrole ich gotowości do transformacji cyfrowej, doradztwo, warsztaty i tworzenie sieci z modelowymi przedsiębiorstwami, które pomagają MMŚP wdrażać innowacyjne procesy biznesowe. Od 2016 r. [zewnętrzny instytut badawczy](#) przeprowadza monitorowanie i ocenę poszczególnych działań pod kątem naukowym oraz wspiera synergie między tymi działaniami.

W wielu państwach członkowskich UE udziela się wsparcia przy tworzeniu sieci umożliwiających MMŚP należącym do określonego klastra lub łańcucha wartości łączenie sił w celu prowadzenia innowacyjnych działań. Ścisła współpraca między MMŚP lub między MMŚP a większymi przedsiębiorstwami, jak również bliższe kontakty między przedsiębiorstwami, organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uniwersytetami/instytutami nauk stosowanych ułatwiają wymianę informacji i wzajemne uczenie się oraz rozwijają zdolności innowacyjne wszystkich uczestniczących podmiotów.

Ramka 10. Program mentoringu biznesowego w Polsce

Województwo opolskie opracowało udany [Program Mentoringu Biznesowego](#), łączący znanych, odnoszących sukcesy regionalnych przedsiębiorców z młodymi przedsiębiorcami zarządzającymi MMŚP, aby wspierać transfer wiedzy i doświadczenia, a tym samym wzmacniać regionalną społeczność biznesową, zwiększać jej konkurencyjność oraz promować innowacje i przedsiębiorczość. Program obejmuje warsztaty przygotowujące mentorów do ich roli, zapewnia szkolenia z dziedziny prawa, ekonomii i zarządzania dla podopiecznych, co najmniej pięć spotkań między mentorami i podopiecznymi oraz wizyty w MMŚP prowadzonych przez podopiecznych. Rozpoczął się on w 2016 r. i jest finansowany przez państwo z części unijnego finanso-

wania strukturalnego.

Koordinacja między przedsiębiorstwami działającymi w podobnych sektorach może wspierać konsolidację interesów i pełnić rolę dźwigni stymulującej poparcie dla innowacji. Dzięki połączeniu sił przedsiębiorstw w celu zabezpieczenia zasobów możliwe jest wykorzystanie ich do rozwiązywania wspólnych problemów. Konsolidacja interesów pracodawców nie tylko pomaga w organizacji szkoleń na rzecz innowacji, ale może być także inspiracją dla nowych strategii politycznych.

Koordinacja partnerów społecznych może również służyć innowacjom i podnoszeniu kwalifikacji pracowników, gdy dialog społeczny obejmuje kwestie takie jak podwyżki płac odzwierciedlające wyższą wydajność pracy (wynikającą z innowacji) lub działania związane z przekwalifikowaniem pracowników, dla których innowacje miały negatywne skutki.

Skuteczność i komplementarność

Pomaganie MMŚP w przezwyciężaniu barier uniemożliwiających im zaspokojenie bieżących potrzeb szkoleniowych oraz promowanie rozwoju organizacyjnego, który może prowadzić do zwiększenia zakresu i skuteczności szkoleń w dłuższej perspektywie, stanowią dwie podstawowe strategie poprawy wyników szkoleniowych MMŚP. Osiągnięcie tego celu wymaga dobrze skoordynowanego lub – co byłoby preferowane – zintegrowanego zestawu strategii politycznych i instrumentów oferujących podejście ukierunkowane i pośrednie. Potrzebne są szeroko zakrojona współpraca zainteresowanych stron, w tym decydentów i partnerów społecznych, oraz holistyczne podejścia polityczne łączące różne obszary polityki: uczenie się przez całe życie, zatrudnienie, rozwój biznesu i innowacje.

Należy połączyć instrumenty finansowania i wsparcia strukturalnego, aby wyeliminować różne przyczyny niskich wyników szkoleniowych MMŚP. Biorąc pod uwagę, że organizację szkoleń przez MMŚP utrudnia zazwyczaj nie jedna, ale kilka barier, konieczne jest opracowanie zrównoważonego zestawu instrumentów, które eliminują jednocześnie więcej niż jedną barierę (np. przez połączenie finansowania, usług doradczych i dostosowanej oferty ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego).

Potrzebne są dalsze badania nad dostępnością i wzajemnym oddziaływaniem instrumentów wsparcia ukierunkowanego i pośredniego skierowanych do MMŚP, ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego finansowanego po stronie podaży oraz instrumentów wspierających poszczególnych pracowników MMŚP. Ocena tych instrumentów, w tym instrumentów oferowanych w pakietach, pod kątem

ich komplementarności i synergii, może zoptymalizować ich skuteczność. Biorąc pod uwagę, że strategie polityczne i instrumenty są zawsze zakorzenione w regionalnym, sektorowym i krajowym systemie kształtowania umiejętności, należy je oceniać w tym kontekście.



CEDEFOP

Europejskie Centrum Rozwoju
Kształcenia Zawodowego

Nota informacyjna – 9183 PL

Kat. Nr kat.: TI-BB-23-003-PL-N

ISBN 978-92-896-3503-5, doi:10.2801/493402

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2023. Creative Commons Attribution 4.0 International

Noty informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim i włoskim oraz w języku kraju sprawującego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy zarejestrować się na stronie internetowej:

www.cedefop.europa.eu/pl/user/register

Inne noty informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem:

www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRECJA

Adres pocztowy: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECJA

Tel. +30 2310490111, faks +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu