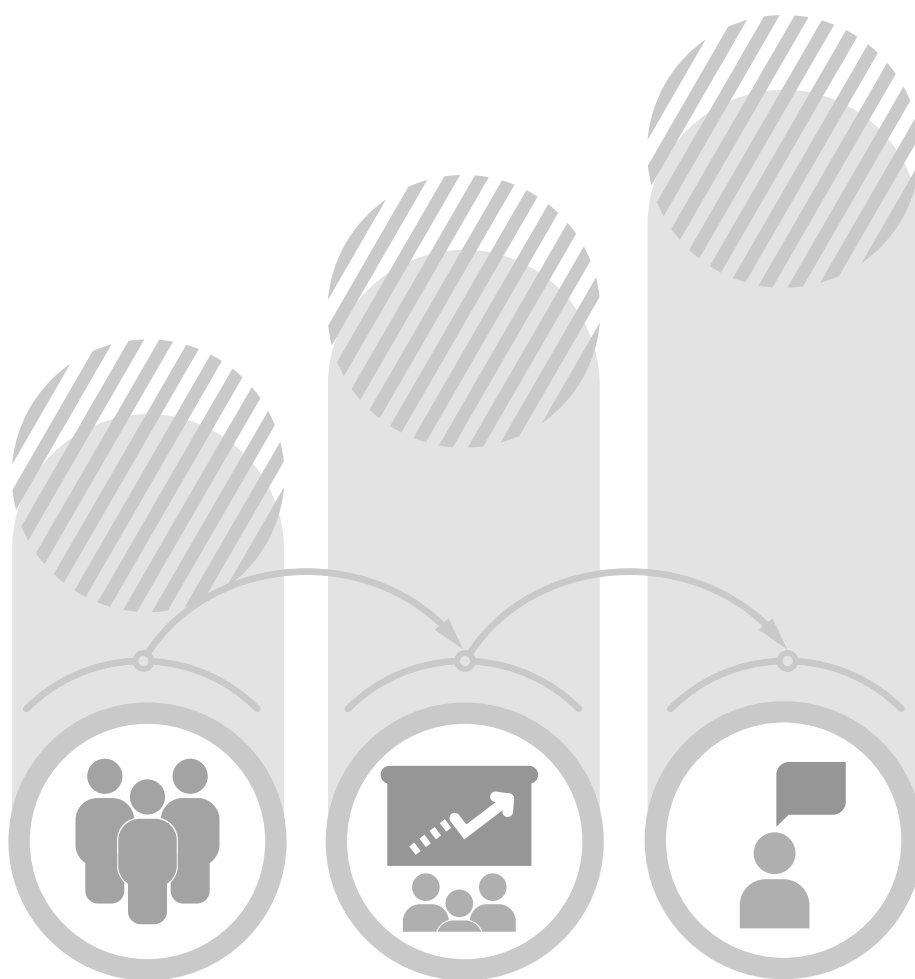




# Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w 2020 r.

Characteristics of continuing vocational training in enterprises in 2020



## **Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w 2020 r.**

Characteristics of continuing vocational training in enterprises in 2020

Główny Urząd Statystyczny Statistics Poland

Urząd Statystyczny w Gdańsku Statistical Office in Gdańsk

Warszawa, Gdańsk 2022

### **Opracowanie merytoryczne**

Content-related works

Urząd Statystyczny w Gdańsku, Ośrodek Statystyki Edukacji i Kapitału Ludzkiego, Pomorski Ośrodek Badań Regionalnych  
Statistical Office in Gdańsk, Centre for Education and Human Capital Statistics, Pomeranian Centre for Regional Surveys

pod kierunkiem

supervised by

Jerzego Auksztola

### **Zespół autorski**

Editorial team

Piotr Jaworski, Joanna Wyzina

### **Prace redakcyjne**

Editorial work

Wiesława Bryłowska, Magdalena Poleszuk

### **Tłumaczenie**

Translation

Małgorzata Kruszewska

### **Skład i opracowanie graficzne**

Typesetting and graphics

Anna Karczewska

ISSN 2956-3062

### **Publikacja dostępna na stronie**

Publications available on website

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/>

### **Przy publikowaniu danych GUS prosimy o podanie źródła**

When publishing Statistics Poland data — please indicate the source

## Przedmowa

Urząd Statystyczny w Gdańsku przekazuje Państwu publikację „Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w 2020 r.”, która zawiera wyniki kolejnej edycji ogólnopolskiego badania Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach, przeprowadzonego w kwietniu 2021 r. Badanie zostało zrealizowane w tym samym czasie w większości krajów europejskich.

Celem badania było uzyskanie informacji na temat zaangażowania przedsiębiorstw w rozwój istniejących lub pozyskiwanie nowych umiejętności wśród pracowników, uwzględniając rodzaj prowadzonej przez przedsiębiorstwa działalności oraz ich wielkość. Zbadano m.in. koszty, czas oraz dostęp pracowników do szkoleń finansowanych w całości lub w części przez przedsiębiorstwo.

Na opracowanie składają się synteza, analiza, uwagi ogólne i metodyczne oraz tablice statystyczne. W uwagach omówiono koncepcję badania, jego zakres podmiotowy i przedmiotowy, zasady doboru próby oraz zawarto objaśnienia podstawowych pojęć i ocenę kompletności badania. W części analitycznej opisano najistotniejsze zagadnienia charakteryzujące badany temat. Zasadniczą część publikacji stanowią tablice statystyczne, w których zawarto szczegółowe wyniki badania zgrupowane w dziesięciu działach tematycznych. Opracowanie wzbogacono wykresami.

Wyrażam nadzieję, że niniejsza publikacja stanie się istotnym źródłem informacji o zaangażowaniu przedsiębiorstw w ustawiczne szkolenie zawodowe pracowników oraz o potrzebach rozwojowych i barierach w dostępie do szkoleń, przyczyniając się do zwiększenia aktywności przedsiębiorstw na rzecz rozwoju pracowników.

Dyrektor  
Urzędu Statystycznego w Gdańsku



Jerzy Auksztol

## Preface

The Statistical Office in Gdańsk presents the publication “Characteristics of continuing vocational training in enterprises in 2020” which contains the results of a new edition of the countrywide survey Continuing vocational training in enterprises conducted in April 2021. The survey was carried out simultaneously in most European countries.

The survey aimed at obtaining information on enterprises involved in the development of existing or acquiring new skills by workers, taking into account the economic activity and size class of enterprises. It covered, inter alia, the costs, time and availability of training fully or partly financed by the enterprise.

The volume consists of the executive summary, general and methodological notes and statistical tables. The notes present the concept of the survey, the statistical units and scope of data, the sampling principles, explanation of basic concepts and assessment of completeness of the survey. The analytical part describes the most important issues characterising the discussed subject. Statistical tables are the essential part of the publication. Grouped into ten thematic chapters, they show detailed results of the survey.

I trust that this publication will become an important source of information about the involvement of enterprises in continuing vocational training of employees, as well as the development needs and barriers in access to training, thus contributing to the increased activity of enterprises towards the staff development.

Director  
of the Statistical Office in Gdańsk



Jerzy Auksztol

# Spis treści

## Contents

	Str. Page
Przedmowa .....	3
Preface .....	4
Objaśnienia znaków umownych .....	10
Abbreviations .....	
Skróty .....	10
Symbols .....	
Synteza .....	11
Executive summary .....	13
Analiza .....	15
Analysis .....	
Charakterystyka przedsiębiorstw .....	15
Profile of enterprises .....	
Formy organizacyjne ustawicznego szkolenia zawodowego .....	17
Organisational forms of continuing vocational training .....	
Uczestnicy szkoleń .....	19
Participants in continuing vocational training .....	
Czas, nabyte umiejętności i realizatorzy kursów .....	21
Time, acquired skills and course providers .....	
Koszty kursów .....	24
Costs of courses .....	
Polityka i strategia ustawicznego szkolenia zawodowego .....	26
CVT policy and strategy .....	
Ocena jakości i wyników szkoleń .....	27
Assessment of the quality and outcomes of training .....	
Wstępne szkolenie zawodowe .....	28
Initial vocational training (IVT) .....	
Podstawowe dane o ustawicznym szkoleniu zawodowym według województw .....	30
Basic data on continuing vocational training by voivodships .....	
Uwagi ogólne .....	33
General notes .....	34
Uwagi metodyczne .....	35
Methodological notes .....	41

## Spis wykresów

### List of charts

Wykres 1. Chart 1.	Podstawowe dane o przedsiębiorstwach według klas wielkości w 2020 r. ....	16
	Basic data on enterprises by size classes in 2020	
Wykres 2. Chart 2.	Przedsiębiorstwa według przyczyn nieprowadzenia ustawicznego szkolenia zawodowego w 2020 r. ....	17
	Enterprises by reasons for the non-provision of continuing vocational training in 2020	
Wykres 3. Chart 3.	Przedsiębiorstwa prowadzące szkolenia według klas wielkości w 2020 r. ....	18
	Enterprises providing training by size classes in 2020	
Wykres 4. Chart 4.	Przedsiębiorstwa według form prowadzonych szkoleń i klas wielkości w 2020 r. ....	19
	Enterprises by form of training provided and size classes in 2020	
Wykres 5. Chart 5.	Uczestnicy kursów według klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r. ....	20
	Participants in courses by size classes of enterprises in 2020	
Wykres 6. Chart 6.	Wskaźnik dostępności do kursów w przedsiębiorstwach według klas wielkości w 2020 r. ....	20
	Course availability in enterprises by size classes in 2020	
Wykres 7. Chart 7.	Czas kursów według typów kursów i klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r. ....	21
	Course duration by type of courses and size classes of enterprises in 2020	
Wykres 8. Chart 8.	Umiejętności nabyte przez uczestników na kursach według klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r. ....	23
	Skills acquired by participants on the courses by size classes of enterprises in 2020	
Wykres 9. Chart 9.	Realizatorzy kursów zewnętrznych według klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r. ....	24
	Providers of external courses by size classes of enterprises in 2020	
Wykres 10. Chart 10.	Zewnętrzne źródła finansowania szkoleń według klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r. ....	25
	External funding sources for training by size classes of enterprises in 2020	
Wykres 11. Chart 11.	Wybrane elementy polityki szkoleniowej w przedsiębiorstwach według klas wielkości w 2020 r. ....	26
	Selected elements of training policy in enterprises by size classes in 2020	
Wykres 12. Chart 12.	Formy oceny rezultatów szkoleń w przedsiębiorstwach w 2020 r. ....	28
	Forms of assessment of the training outcomes in enterprises in 2020	
Wykres 13. Chart 13.	Przedsiębiorstwa prowadzące wstępne szkolenie zawodowe według klas wielkości w 2020 r. ....	29
	Enterprises providing initial vocational training by size classes of enterprises in 2020	
Wykres 14. Chart 14.	Uczestnicy wstępnego szkolenia zawodowego według klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r. ....	29
	Participants in initial vocational training by size classes of enterprises in 2020	
Wykres 15. Chart 15.	Wskaźnik dostępności do kursów w przedsiębiorstwach według województw w 2020 r.	31
	Course availability rate in enterprises by voivodships in 2020	

## Spis map

### List of maps

Mapa 1. Map 1.	Przedsiębiorstwa prowadzące szkolenia w 2020 r. ....	30
	Enterprises providing training in 2020	

## Spis tablic

### List of tables

Tablice dostępne do pobrania jako pliki w formacie .xlsx  
Downloadable files are available in .xlsx format

#### 1. Charakterystyka przedsiębiorstw

Profile of enterprises

Tablica 1.	Przedsiębiorstwa i pracujący według płci w 2020 r.
Table 1.	Enterprises and employed persons by sex in 2020
Tablica 2.	Czas i koszty pracy w przedsiębiorstwach w 2020 r.
Table 2.	Working time and labour costs in enterprises in 2020
Tablica 3.	Przedsiębiorstwa według przyczyn nieprowadzenia ustawicznego szkolenia zawodowego i klas wielkości w 2020 r.
Table 3.	Enterprises by reasons for the non-provision of continuing vocational training and size classes in 2020
Tablica 4	Aktywność szkoleniowa przedsiębiorstw według klas wielkości w 2019 r.
Table 4.	Training activity of enterprises by size classes in 2019

#### 2. Formy organizacyjne ustawicznego szkolenia zawodowego

Organisational forms of continuing vocational training

Tablica 1(5).	Przedsiębiorstwa według form prowadzonych szkoleń i klas wielkości w 2020 r.
Table 1(5).	Enterprises by form of provided training and size classes in 2020
Tablica 2(6).	Przedsiębiorstwa prowadzące kursy według klas wielkości w 2020 r.
Table 2(6).	Enterprises providing courses by size classes in 2020

#### 3. Uczestnicy kursów

Participants in CVT courses

Tablica 1(7).	Uczestnicy kursów według płci oraz klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r.
Table 1(7).	Participants in CVT courses by sex and size classes of enterprises in 2020
Tablica 2(8).	Wskaźnik dostępności do kursów według płci uczestników i klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r.
Table 2(8).	Course availability by sex of participants and size classes of enterprises in 2020

#### 4. Czas, nabyte umiejętności i realizatorzy kursów

Time, acquired skills and course providers

Tablica 1(9).	Czas uczestnictwa w kursach według typów kursów i klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r.
Table 1(9).	Time spent in courses by type of courses and size classes of enterprises in 2020
Tablica 2(10).	Przedsiębiorstwa według umiejętności nabytych przez uczestników na kursach oraz klas wielkości w 2020 r.
Table 2(10).	Enterprises by skills acquired by participants in courses and size classes in 2020
Tablica 3(11).	Przedsiębiorstwa, których pracownicy nabyli umiejętności na kursach według klas wielkości w 2020 r.
Table 3(11).	Enterprises whose employees acquired skills in courses by size classes in 2020
Tablica 4(12).	Przedsiębiorstwa według realizatorów kursów zewnętrznych i klas wielkości w 2020 r.
Table 4(12).	Enterprises by providers of external courses and size classes in 2020
Tablica 5(13).	Realizatorzy kursów zewnętrznych według klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r.
Table 5(13).	Providers of external courses by size classes of enterprises in 2020



## 5. Koszty kursów

Costs of CVT courses

Tablica 1(14). Koszty kursów według klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r.

Table 1(14). Costs of courses by size classes of enterprises in 2020

Tablica 2(15). Przedsiębiorstwa dokonujące wpłat i otrzymujące środki na działalność szkoleniową w 2020 r.

Table 2(15). Enterprises which contributed and received payments for training activities in 2020

Tablica 3(16). Przedsiębiorstwa, które korzystały z zewnętrznych źródeł finansowania szkoleń w 2020 r.

Table 3(16). Enterprises which benefited from external funding sources for training in 2020

## 6. Polityka i strategia ustawicznego szkolenia zawodowego

Continuing vocational training policy and strategy

Tablica 1(17). Wybrane elementy prowadzenia polityki szkoleniowej w 2020 r.

Table 1(17). Selected elements of training policy in 2020

Tablica 2(18). Działania związane z realizacją polityki szkoleniowej w 2020 r.

Table 2(18). Activities connected with training policy in 2020

Tablica 3(19). Przedsiębiorstwa, w których reprezentanci pracowników byli zaangażowani w proces zarządzania szkoleniami w 2020 r.

Table 3(19). Enterprises in which the staff representatives were involved in the management process of CVT in 2020

Tablica 4(20). Przedsiębiorstwa według umiejętności, które będą ważne dla rozwoju przedsiębiorstwa w najbliższych latach w 2020 r.

Table 4(20). Enterprises by skill which will be important for the enterprise development in the next few years in 2020

## 7. Ocena jakości i wyników szkoleń

Assessment of the quality and outcomes of training

Tablica 1(21). Przedsiębiorstwa oceniające rezultaty szkoleń w 2020 r.

Table 1(21). Enterprises assessing the outcomes of training in 2020

Tablica 2(22). Czynniki wpływające na rozmiar działalności szkoleniowej w 2020 r.

Table 2(22). Factors limiting training provision in 2020

## 8. Wstępne szkolenie zawodowe

Initial vocational training

Tablica 1(23). Przedsiębiorstwa i uczestnicy wstępnego szkolenia zawodowego w 2020 r.

Table 1(23). Enterprises and initial vocational training participants in 2020

Tablica 2(24). Przedsiębiorstwa według powodów, dla których zazwyczaj proponują wstępne szkolenie zawodowe w 2020 r.

Table 2(24). Enterprises by reasons for the provision of initial vocational training in 2020

## 9. Podstawowe dane o ustawicznym szkoleniu zawodowym według województw

Basic data on continuing vocational training by voivodships

Tablica 1(25). Przedsiębiorstwa prowadzące i nieprowadzące szkoleń według klas wielkości i województw w 2020 r.

Table 1(25). Enterprises providing and not providing training by size classes and voivodships in 2020

Tablica 2(26). Przedsiębiorstwa według form prowadzonych szkoleń oraz klas wielkości i województw w 2020 r.

Table 2(26). Enterprises by type of provided training and size classes and voivodships in 2020

Tablica 3(27). Uczestnicy kursów według płci oraz klas wielkości przedsiębiorstw i województw w 2020 r.

Table 3(27). Course participants by sex and size classes of enterprises and voivodships in 2020

Tablica 4(28). Wskaźnik dostępności do kursów według płci uczestników oraz klas wielkości przedsiębiorstw i województw w 2020 r.

Table 4(28). Course availability rate by sex of participants and size classes of enterprises and voivodships in 2020

Tablica 5(29). Czas uczestnictwa oraz koszty kursów według klas wielkości przedsiębiorstw i województw w 2020 r.

Table 5(29). Time spent in courses and costs of courses by size classes of enterprises and voivodships in 2020

Tablica 6(30). Przedsiębiorstwa, których pracownicy nabyli umiejętności na kursach według klas wielkości i województw w 2020 r.

Table 6(30). Enterprises whose employees acquired skills in courses by size classes and voivodships in 2020

Tablica 7(31). Realizatorzy kursów zewnętrznych według klas wielkości przedsiębiorstw i województw w 2020 r.

Table 7(31). Providers of external courses by size classes of enterprises and voivodships in 2020

Tablica 8(32). Wstępne szkolenie zawodowe według klas wielkości przedsiębiorstw i województw w 2020 r.

Table 8(32). Initial vocational training by size classes of enterprises and voivodships in 2020

## **10. Ważniejsze dane o ustawicznym szkoleniu zawodowym**

Major data on continuing vocational training

Tablica 1(33). Ważniejsze dane o ustawicznym szkoleniu zawodowym

Table 1(33). Major data on continuing vocational training

## Objaśnienia znaków umownych

### Symbols

Symbol Symbol	Opis Description
Kreska (–)	oznacza, że zjawisko nie wystąpiło. magnitude zero.
Zero (0,0)	zjawisko istniało w wielkości mniejszej od 0,05. magnitude not zero, but less than 0.05 of a unit.
Kropka (•)	oznacza: brak informacji, konieczność zachowania tajemnicy statystycznej lub że wypełnienie pozycji jest niemożliwe albo niecelowe. data not available, classified data (statistical confidentiality) or providing data impossible or purposeless.
Znak Δ	oznacza, że nazwy zostały skrócone w stosunku do obowiązującej klasyfikacji. categories of applied classification presented in an abbreviated form.
„W tym” “Of which”	oznacza, że nie podaje się wszystkich składników sumy. indicates that not all elements of the sum are given.
Comma (,)	used in figures represents the decimal point.

## Skróty

### Abbreviations

Skrót Abbreviation	Znaczenie Meaning
tys.	tysiąc
mln	milion
mld	miliard
zł PLN	złoty złoty
h	godzina
p.proc.	punkt procentowy
cd. cont.	ciąg dalszy continued
dok. cont	dokończenie continued
BHP	Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
VAT	podatek od towarów i usług Value Added Tax

Skrót Abbreviation	Znaczenie Meaning
CVT	Continuing Vocational Training
IVT	Initial Vocational Training
Dz. U.	Dziennik Ustaw
Dz. Urz.	Dziennik Urzędowy
nr (Nr) No.	numer number
art. Art.	artykuł article
poz.	pozycja
pkt	punkt
EUROSTAT	Urząd Statystyczny Unii Europejskiej Statistical Office of the European Union
UE EU	Unia Europejska European Union
WE EC	Wspólnota Europejska European Community

## Synteza

W 2020 r. **ustawiczne szkolenie zawodowe prowadziło** w Polsce 44,5 tys. przedsiębiorstw (40,9% ogólnej liczby przedsiębiorstw objętych badaniem). Udział jednostek prowadzących ustawiczne szkolenie zawodowe wzrastał wraz z klasą wielkości przedsiębiorstw. Szkolenia prowadziło 35,5% przedsiębiorstw małych (o liczbie pracujących od 10 do 49 osób), 59,2% przedsiębiorstw średnich (o liczbie pracujących 50-249 osób) oraz 82,8% jednostek dużych (o liczbie pracujących powyżej 250 osób). Zapotrzebowanie na szkolenia było zróżnicowane ze względu na rodzaj prowadzonej działalności. Spośród badanych jednostek najwięcej szkoleń – 79,3% prowadziły jednostki prowadzące działalność w zakresie finansowej działalności usługowej; ubezpieczeń, reasekuracji i funduszy emerytalnych.

W badanym roku **szkoleń** dla swoich pracowników **nie prowadziło** 59,1% przedsiębiorstw. Spośród nich 75,5% jako najczęstszą przyczynę braku działalności szkoleniowej podawało, że obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa.

W ramach ustawicznego szkolenia zawodowego wyróżniono sześć **form organizacyjnych** w jakich mogły odbywać się szkolenia. W 71,5% przedsiębiorstw prowadzących szkolenia dominującą formą szkolenia były zaplanowane szkolenia na stanowisku pracy. Poza tym przedsiębiorstwa chętnie korzystały z kursów oraz z uczestnictwa w konferencjach, seminariach, w spotkaniach warsztatowych, targach i wykładach – odpowiednio 63,8% i 43,3% przedsiębiorstw zapewniających szkolenia.

W przedsiębiorstwach objętych badaniem w **kursach** ustawicznego szkolenia zawodowego uczestniczyło 28,8% ogólnej liczby pracujących, a wśród uczestników kursów przeważali mężczyźni (60,3%).

Wyniki badania dostarczyły m.in. informacji ile **czasu** pracujący spędzali na kursach w płatnym czasie pracy. Łączny czas kursów stanowił 0,5% ogólnego czasu pracy pracujących w przedsiębiorstwach realizujących tę formę szkolenia. Rocznie, na jednego uczestnika przypadło 17,2 godzin spędzonych na kursach.

W ramach badania przedsiębiorstwa określiły również **umiejętności**, jakie ich pracownicy nabyli na kursach. Najczęściej wskazywane były umiejętności techniczne, praktyczne lub zawodowe, które wystąpiły w blisko 50% przedsiębiorstw prowadzących kursy.

Kursy zewnętrzne były prowadzone przez różnych **realizatorów**, których podzielono na siedem grup. Prywatne instytucje szkoleniowe, w tym zakłady doskonalenia zawodowego, realizowały kursy zewnętrzne w 71,4% ogólnej liczby przedsiębiorstw prowadzących kursy zewnętrzne.

W 2020 r. **koszty kursów** ponoszone przez przedsiębiorstwa prowadzące tę formę szkolenia wyniosły 3355,0 mln zł, co stanowiło 1,0% kosztów ich pracy. Na koszty kursów składała się suma kosztów osobowych, koszty utrzymania ośrodków szkoleniowych, lokali używanych do celów szkoleniowych lub sal, w których odbywają się szkolenia, koszty materiałów oraz wpłat do wspólnych funduszy pomniejszona o otrzymaną pomoc z tych funduszy oraz koszt absencji pracownika. Na jednego uczestnika kursu przedsiębiorstwa wydały średnio 1673 zł w ciągu roku.

Im przedsiębiorstwo większe, tym **polityka szkoleniowa** była bardziej rozwinięta i sformalizowana (wydzielony budżet, plan lub program szkoleniowy), w większym stopniu oceniane były przyszłe potrzeby szkoleniowe oraz w szerszym zakresie przedsiębiorstwa podejmowały planowe działania w celu zaspokojenia tych potrzeb.

Najczęstszym sposobem na **zaspokojenie potrzeb przedsiębiorstw w zakresie nowych umiejętności** była rekrutacja nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami, natomiast ustawiczne szkolenie zawodowe obecnych pracowników uplasowało się dopiero na trzecim miejscu.

Ponad jedna trzecia przedsiębiorstw prowadzących szkolenia (34,1%) **oceniła rezultaty przeprowadzonych szkoleń** jednak zdecydowanie było to domeną przedsiębiorstw dużych (74,0%).

Poza ustawicznym szkoleniem zawodowym pracowników, badanie obejmowało również **wstępne szkolenie zawodowe**, czyli przygotowanie młodocianych (którzy nie byli wliczani do liczby pracujących) do świadczenia pracy na rzecz przedsiębiorstwa. Z ogólnej liczby przedsiębiorstw jedynie 6,3% jednostek prowadziło wstępne szkolenie zawodowe. Najczęstszym powodem, dla którego przedsiębiorstwo proponowało wstępne szkolenie zawodowe była chęć wykwalifikowania przyszłych pracowników zgodnie z potrzebami przedsiębiorstwa (88,4% ogólnej liczby przedsiębiorstw).

## Executive summary

In 2020, **continuing vocational training was conducted** by 44.5 thousand enterprises in Poland (40.9% of the total number of enterprises covered by the survey). The bigger the enterprise size, the greater share of units providing continuing vocational training. Training was conducted by 35.5% of small enterprises (employing 10 to 49 people), 59.2% of medium-sized enterprises (employing 50-249 people) and 82.8% of large enterprises (employing more than 250 people). The demand for training varied depending on the kind of activity. Among the surveyed entities, the largest number of CVT - 79.3% occurred in entities operating in the field of financial service activities; insurance, reinsurance and pension funding.

In the surveyed year, 59.1% of enterprises **did not provide CVT** for their employees. 75.5% of them indicated that the existing skills and competences of the persons employed correspond to the current needs of the enterprise, as the main reason for the lack of their training activity.

As part of continuing vocational training, six **organisational forms** of training were distinguished. In 71.5% of the enterprises providing training, the prevalent form of training was planned training through guided on-the-job training. CVT courses and planned training through participation in conferences, workshop, trade fairs and lectures were also popular, representing respectively 63.8% and 43.3% of the enterprises providing training.

28.8% of the total number of employed persons participated in CVT **courses** in the enterprises covered by the survey, and men predominated among the course participants (60.3%).

The results of the survey provided i.a. information on how much **time** the employed persons spent in courses during paid working time. The total time of courses accounted for 0.5% of the total working time of employees in enterprises providing this form of training. Annually, one participant spent an average of 17.2 hours in courses.

As part of the survey, companies also identified the **skills** their staff acquired during the courses. Technical, practical or job-specific skills, which occurred in nearly 50% of enterprises running courses, were the most often indicated skills.

The **external courses** were conducted by various providers, who were divided into seven groups. Private training companies conducted external courses in 71.4% of the total number of enterprises conducting external courses.

In 2020, the **costs of courses** incurred by enterprises providing this form of training amounted to PLN 3,355.0 million, which accounted for 1.0% of their labour costs. The costs of the courses included the sum of personnel costs, costs of maintaining training centres, premises used for training purposes or training rooms, costs of materials and contributions to common funds, less the assistance received from these funds and the cost of employee absence. Enterprises spent an average of PLN 1,673 per course participant per year.

The larger the enterprise, the more developed and formalised **the training policy** (separate budget, training plan or programme), the greater the extent to which future training needs were assessed, and the more the enterprises undertook planned actions to meet these needs.

Recruiting new staff with the suitable qualifications and skills was the most common way **to meet the company needs for new skills**, while continuing vocational training for existing workers ranked only third.

More than one third of enterprises conducting trainings (34.1%) **assessed the outcomes of the conducted trainings**, however, it was definitely the domain of large enterprises (74.0%).

In addition to continuing vocational training for employees, the survey also covered **initial vocational training**, i.e. preparing young people (who were not included in the number of persons employed) to perform work for the company. Out of the total number of enterprises, only 6.3% of units conducted initial vocational training. The most common reason for which the enterprise offered initial vocational training was the desire to qualify future employees in accordance with the needs of the enterprise (88.4% of the total number of enterprises).

## Analiza

### Charakterystyka przedsiębiorstw

Wyniki reprezentacyjnego badania „Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach w 2020 r.” (sprawozdanie SU-2) zostały uogólnione na 108,8 tys. przedsiębiorstw, w tym biorąc pod uwagę klasę wielkości – na 80,7% jednostek małych, 15,7% jednostek średnich oraz 3,6% jednostek dużych.

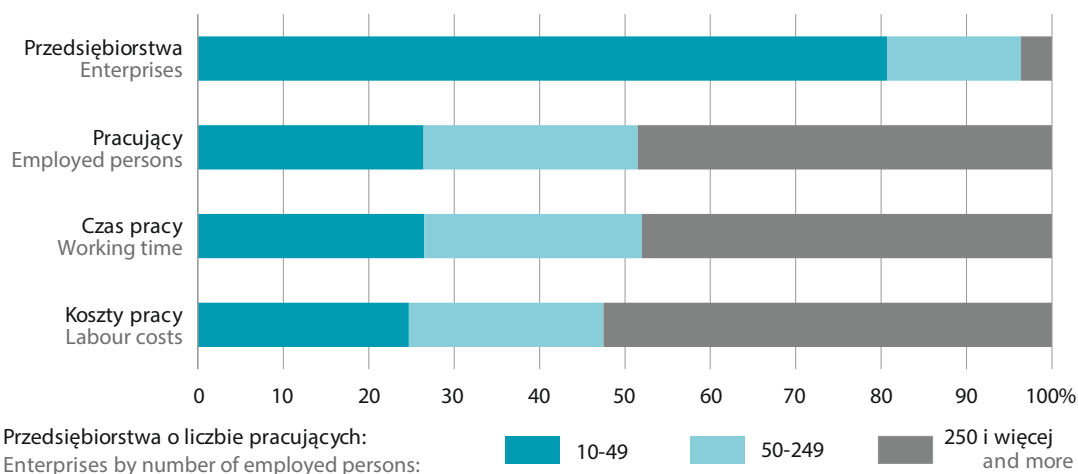
Największy udział **pracujących** odnotowano w jednostkach dużych (3376,8 tys. osób, 48,5% ogólnej liczby pracujących) oraz w jednostkach małych (odpowiednio 1840,4 tys. osób, 26,4%). Bez względu na klasę wielkości przedsiębiorstw wśród pracujących przeważali mężczyźni, którzy stanowili 59,6% ogólnej liczby pracujących. Najwięcej osób pracowało w podmiotach prowadzących działalność w zakresie obsługi rynku nieruchomości; działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej; administrowania i działalności wspierającej; działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją; pozostałej działalności usługowej – 13,7% ogólnej liczby pracujących, a także działalności związanej z handlem detalicznym oraz transportem i gospodarką magazynową (po 10,0%).

Roczny **czas pracy** pracujących w badanym roku wyniósł 11157,5 mln godzin, a w przeliczeniu na jednego pracującego 1603 godziny. Największą liczbę godzin pracy odnotowano w grupie jednostek z sekcji obsługa rynku nieruchomości; działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; administrowanie i działalność wspierająca; działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; pozostała działalność usługowa – łącznie 1484,1 mln godzin (13,3% ogólnego czasu pracy), a także w jednostkach prowadzących działalność w zakresie transportu i gospodarki magazynowej – 1137,2 mln godzin (odpowiednio 10,2%) oraz handlu detalicznego – 1075,2 mln godzin (9,6%). Natomiast największą liczbę godzin przypadającą na jednego pracującego (1679 godziny, o 76 godzin więcej niż średnia krajowa) zanotowano w jednostkach realizujących działalność w działach: produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych; produkcja urządzeń elektrycznych; produkcja maszyn i urządzeń; naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń. Biorąc pod uwagę klasę wielkości przedsiębiorstw, czas pracy w przeliczeniu na jednego pracującego różnił się nieznacznie i wyniósł dla przedsiębiorstw małych – 1606 godzin, średnich – 1633 godziny i dużych – 1585 godzin.

Roczne **koszty pracy** oszacowane zostały na poziomie 529,9 mld zł, a na jednego pracującego przypadało 76,1 tys. zł rocznie. Koszty pracy na jednego pracującego były największe w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w sekcji górnictwo i wydobywanie – 129,3 tys. zł, w przedsiębiorstwach o działalności finansowej i ubezpieczeniowej: działalność wspomagająca usługi finansowe oraz ubezpieczenia i fundusze emerytalne – 126,2 tys. zł oraz w sekcji informacja i komunikacja – 115,2 tys. zł. Najniższe koszty pracy na jednego pracującego odnotowano w przedsiębiorstwach zajmujących się handlem detalicznym – 50,0 tys. zł. W poszczególnych klasach wielkości przedsiębiorstw koszty pracy kształtowały się następująco: w podmiotach małych wyniosły 24,7% ogólnych kosztów pracy przedsiębiorstw, w średnich – 22,8%, a w dużych 52,5%.



**Wykres 1. Podstawowe dane o przedsiębiorstwach według klas wielkości w 2020 r.**  
Chart 1. Basic data on enterprises by size classes in 2020

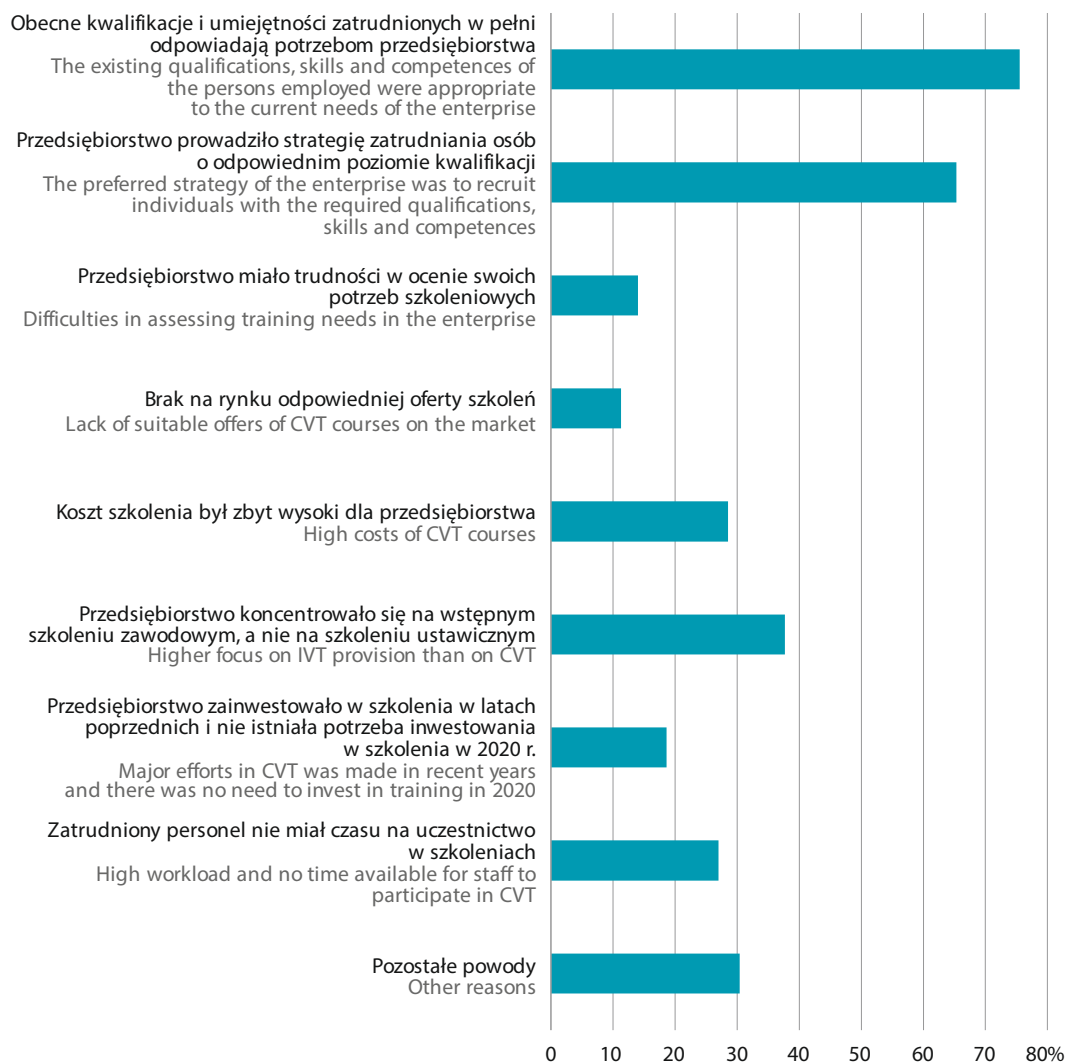


W 2020 r. **szkoleń** dla swoich pracowników **nie prowadziło** 59,1% ogólnej liczby badanych przedsiębiorstw. Najwyższy udział przedsiębiorstw, które nie prowadziły szkoleń wystąpił w grupie podmiotów prowadzących produkcję wyrobów tekstylnych; produkcję odzieży; produkcję skór i wyrobów skórzanych – 76,8%, natomiast najniższy w przedsiębiorstwach w działalności finansowej i ubezpieczeniowej: finansowej działalności usługowej; ubezpieczeniach, reasekuracji oraz funduszach emerytalnych – 20,7%. Biorąc pod uwagę klasę wielkości przedsiębiorstw, można zauważyć, że im mniejsze przedsiębiorstwo, tym częściej brak szkoleń. W grupie przedsiębiorstw małych 64,5% nie prowadziło szkoleń, odpowiednio wśród przedsiębiorstw średnich – 40,8% i w jednostkach dużych – 17,2%.

Jako główny **powód braku działalności szkoleniowej** przedsiębiorstwa podały, że obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa – 75,5% ogólnej liczby przedsiębiorstw nieprowadzących szkoleń. Kolejnym najczęściej wymienianym powodem było prowadzenie przez przedsiębiorstwo strategii zatrudniania osób o odpowiednim poziomie kwalifikacji – 65,3%. Powyższe argumenty dominowały we wszystkich przedsiębiorstwach bez względu na rodzaj prowadzonej działalności i klasę wielkości przedsiębiorstwa. Z kolei najrzadziej deklarowanym powodem (niezależnie od klasy wielkości przedsiębiorstwa) był brak na rynku odpowiedniej oferty szkoleniowej wskazany przez 11,3% przedsiębiorstw oraz trudności w ocenie potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstwa – 14,0%.

## Wykres 2. Przedsiębiorstwa według przyczyn nieprowadzenia ustawicznego szkolenia zawodowego w 2020 r.

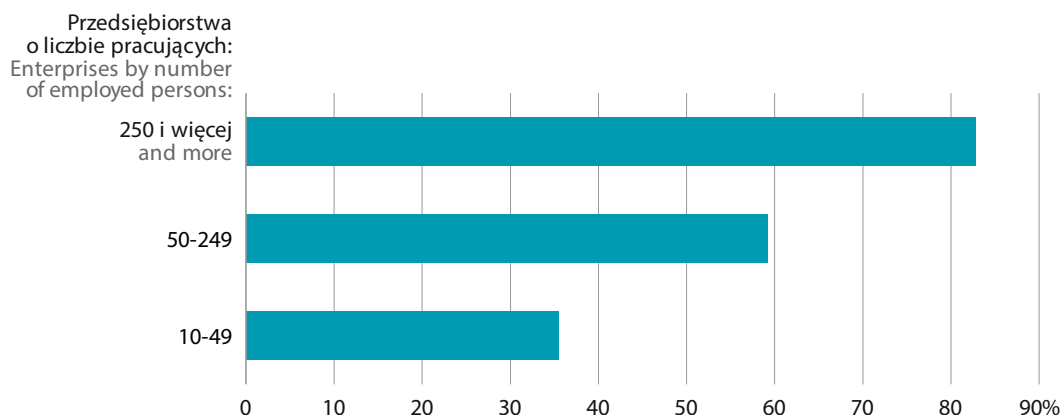
Chart 2. Enterprises by reasons for the non-provision of continuing vocational training in 2020



## Formy organizacyjne ustawicznego szkolenia zawodowego

W 2020 r. ustawiczne szkolenie zawodowe prowadziło w Polsce 40,9% ogólnej liczby przedsiębiorstw objętych badaniem. Udział jednostek prowadzących ustawiczne szkolenie zawodowe wzrastał wraz z klasą wielkości przedsiębiorstw. Wśród dużych przedsiębiorstw 82,8% jednostek prowadziło szkolenia, w przedsiębiorstwach średnich – 59,2%, a w małych – 35,5%. Natomiast biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej, najwięcej szkoleń przeprowadziły przedsiębiorstwa zajmujące się finansową działalnością usługową; ubezpieczeniami, reasekuracją i funduszami emerytalnymi – 79,3%. Powyższe działy dominowały we wszystkich trzech klasach wielkości przedsiębiorstw. Najmniejszą aktywność szkoleniową wykazały natomiast przedsiębiorstwa, prowadzące działalność w zakresie produkcji wyrobów tekstylnych; produkcji odzieży; produkcji skór i wyrobów skórzanych – 23,2% ogólnej liczby przedsiębiorstw prowadzących tego rodzaju działalność.

**Wykres 3. Przedsiębiorstwa prowadzące szkolenia według klas wielkości w 2020 r.**  
Chart 3. Enterprises providing training by size classes in 2020

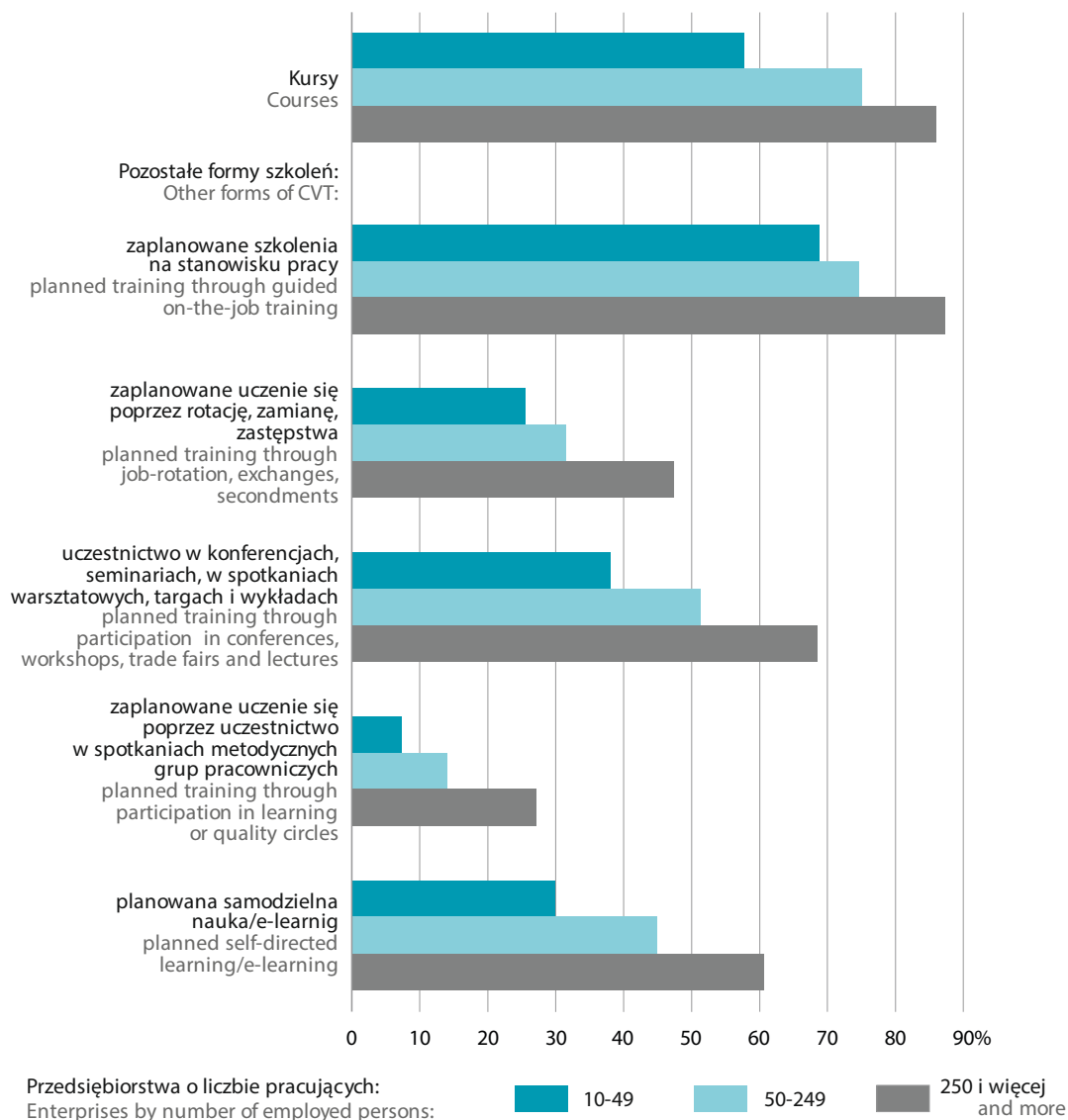


W ramach ustawicznego szkolenia zawodowego wyróżniono dwie główne grupy organizacyjne, w jakich mogły odbywać się szkolenia, tj. kursy i pozostałe formy szkoleń. W 2020 r. przeważającą formą szkolenia były **pozostałe formy szkoleń**, które wystąpiły w 90,0% przedsiębiorstwach prowadzących szkolenia. Prawidłowość ta miała miejsce niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności i klasy wielkości przedsiębiorstw. W tej grupie wyróżniono pięć form szkoleniowych. Największym zainteresowaniem, niezależnie od klasy wielkości przedsiębiorstw, cieszyły się zaplanowane szkolenia na stanowisku pracy występujące w 79,4% ogólnej liczby przedsiębiorstw prowadzących pozostałe formy szkoleń. Popularną formą było również uczestnictwo w konferencjach, seminariach, w spotkaniach warsztatowych, targach i wykładach, które wystąpiło w 48,2% przedsiębiorstw prowadzących pozostałe formy szkoleń. Najmniej popularną formą (bez względu na klasę wielkości przedsiębiorstw) było zaplanowane uczenie się poprzez uczestnictwo w spotkaniach metodycznych grup pracowniczych, które pojawiło się w 11,5% przedsiębiorstw prowadzących pozostałe formy szkoleń. Z tej formy najczęściej korzystały przedsiębiorstwa z sekcji informacja i komunikacja – 33,1% ogólnej liczby jednostek w tej grupie.

**Kursy** wystąpiły w 63,8% ogólnej liczby przedsiębiorstw prowadzących szkolenia. W badaniu kursy podzielono na zewnętrzne i wewnętrzne. W przeważającym stopniu przedsiębiorstwa korzystały z kursów zewnętrznych – 84,7% ogólnej liczby przedsiębiorstw zapewniających kursy swoim pracownikom, natomiast kursy wewnętrzne przeprowadziło 69,9% przedsiębiorstw. Część przedsiębiorstw zapewniła swoim pracownikom zarówno kursy wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Przewaga liczby przedsiębiorstw zapewniających kursy zewnętrzne nad przedsiębiorstwami prowadzącymi kursy wewnętrzne dotyczyła prawie wszystkich rodzajów działalności. W przedsiębiorstwach małych 81,8% stanowiły przedsiębiorstwa zapewniające kursy zewnętrzne, w średnich odpowiednio 87,9% i w dużych – 94,6%. Pod względem rodzaju działalności przedsiębiorstw najliczniejszą grupą realizującą kursy zewnętrzne były przedsiębiorstwa prowadzące finansową działalność usługową; ubezpieczenia, reasekurację i fundusze emerytalne, które stanowiły 99,7% ogólnej liczby jednostek w tej grupie, natomiast najmniej przedsiębiorstw oferujących swoim pracownikom kursy zewnętrzne było w sekcji zakwaterowanie i gastronomia – 66,8%. Kursy wewnętrzne dominowały w jednostkach prowadzących działalność w zakresie produkcji pojazdów samochodowych, przyczep i naczep; produkcji pozostałego sprzętu transportowego i stanowiły 83,2% ogólnej liczby jednostek w tej grupie. Z kolei najniższy udział tej formy szkolenia odnotowano w grupie przedsiębiorstw prowadzących działalność w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę; dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami; rekultywacji – 54,6%.

Wykres 4.  
Chart 4.

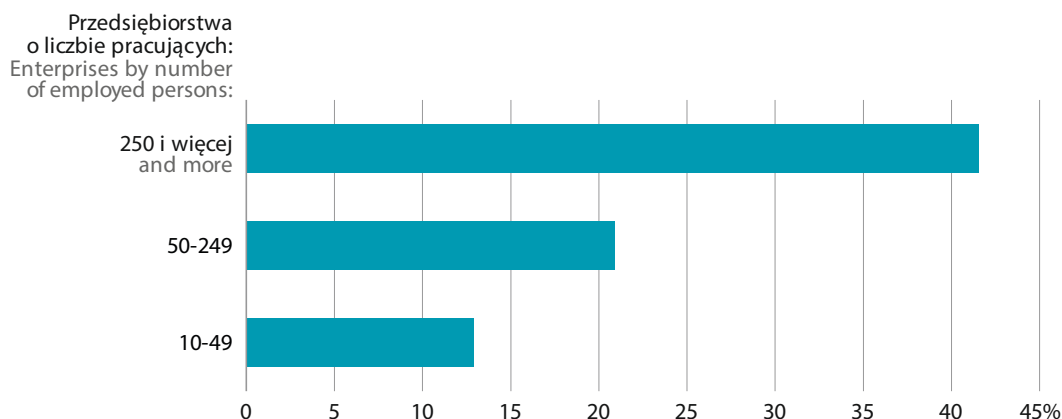
Przedsiębiorstwa według form prowadzonych szkoleń i klas wielkości w 2020 r.  
Enterprises by form of training provided and size classes in 2020



## Uczestnicy szkoleń

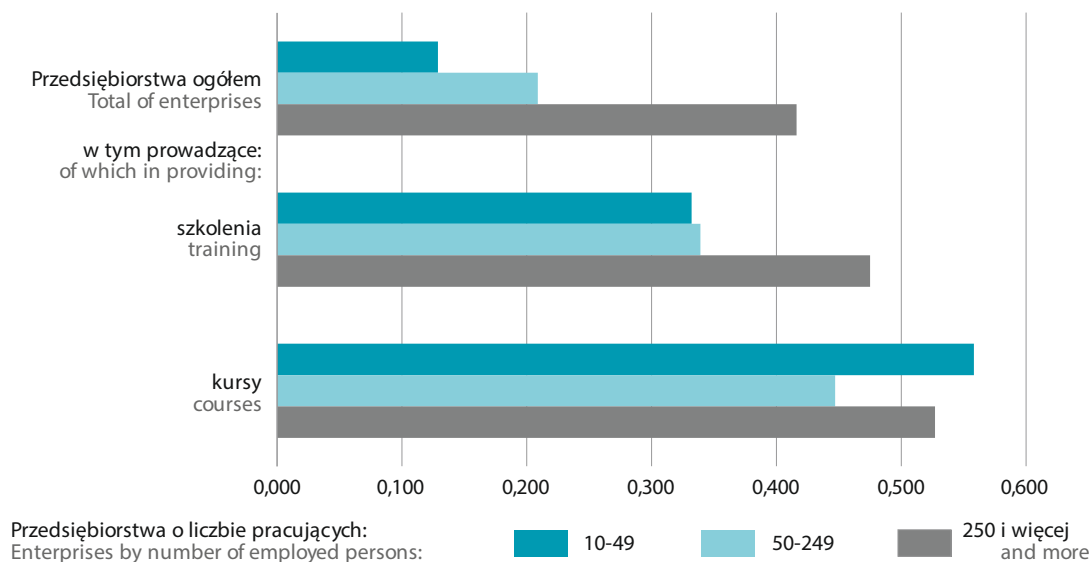
W przedsiębiorstwach objętych badaniem prawie jedna trzecia pracujących uczestniczyła w kursach ustawicznego szkolenia zawodowego – 2005,7 tys. osób, tj. 28,8 % ogólnej liczby pracujących. Biorąc pod uwagę **płeć uczestników kursów**, wśród uczestników przeważali mężczyźni stanowiący 60,3% ogólnej liczby uczestników kursów. W większości sekcji i działów badanej zbiorowości można zauważyć związek między liczbą pracujących (mężczyzn i kobiet) a uczestnikami kursów. Jeżeli w danej sekcji lub dziale przeważała liczba pracujących mężczyzn, to również wśród uczestników kursów przeważali mężczyźni.

**Wykres 5. Uczestnicy kursów według klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r.**  
Chart 5. Participants in courses by size classes of enterprises in 2020



Rozmiar prowadzonych szkoleń można ocenić badając **wskaźnik dostępności do kursów**, liczony jako stosunek liczby uczestników kursów do liczby pracujących. Wskaźnik ten dla przedsiębiorstw prowadzących szkolenia wyniósł 0,423, w tym dla przedsiębiorstw prowadzących kursy – 0,513, co oznacza, że w pierwszym przypadku blisko połowa pracujących uczestniczyła w kursach, natomiast w drugim przypadku ponad połowa. Wskaźnik ten jest uzależniony od wielkości przedsiębiorstw. Dla przedsiębiorstw dużych prowadzących szkolenia wyniósł on 0,475, dla przedsiębiorstw średnich – 0,339 a dla przedsiębiorstw małych – 0,332. Najwyższy wskaźnik dostępności do kursów spośród przedsiębiorstw prowadzących szkolenia dotyczył sekcji górnictwo i wydobywanie – 0,601 oraz przedsiębiorstw prowadzących działalność w zakresie finansowej działalności usługowej; ubezpieczeniowej, reasekuracji i funduszy emerytalnych – 0,663, co oznacza, że w obu grupach podmiotów ponad 60% pracujących uczestniczyło w kursach. Najniższą wartość wskaźnika dostępności do kursów zanotowano w przedsiębiorstwach, które prowadziły działalność w zakresie produkcji wyrobów tekstylnych; produkcji odzieży; produkcji skór i wyrobów skórzanych – 0,272.

**Wykres 6. Wskaźnik dostępności do kursów w przedsiębiorstwach według klas wielkości w 2020 r.**  
Chart 6. Course availability in enterprises by size classes in 2020



Spośród **pozostałych form szkoleń** najbardziej popularne było (niezależnie od klasy wielkości przedsiębiorstw) zaplanowane szkolenie na stanowisku pracy oraz planowana samodzielna nauka/ /e-learning – odpowiednio 24,0% i 6,4% przedsiębiorstw zapewniających szkolenia, w których szkoliło się więcej niż połowa pracowników. Stosunkowo najmniejszą intensywność szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach zaobserwowano natomiast w formie uczestnictwa w konferencjach, seminariach, w spotkaniach warsztatowych, targach i wykładach – 24,1% przedsiębiorstw, w których szkoliło się mniej niż 10% pracowników. Jednakże należy zauważyć, że w miarę wzrostu wielkości przedsiębiorstwa skala uczestnictwa w tej formie szkolenia była większa i przedsiębiorstwa, w których szkoliło się mniej niż 10% pracowników w danej klasie wielkości stanowiły odpowiednio: dla jednostek małych – 18,8%, średnich – 33,2% i dużych 46,9% ogólnej liczby przedsiębiorstw zapewniających szkolenie zawodowe swoim pracownikom.

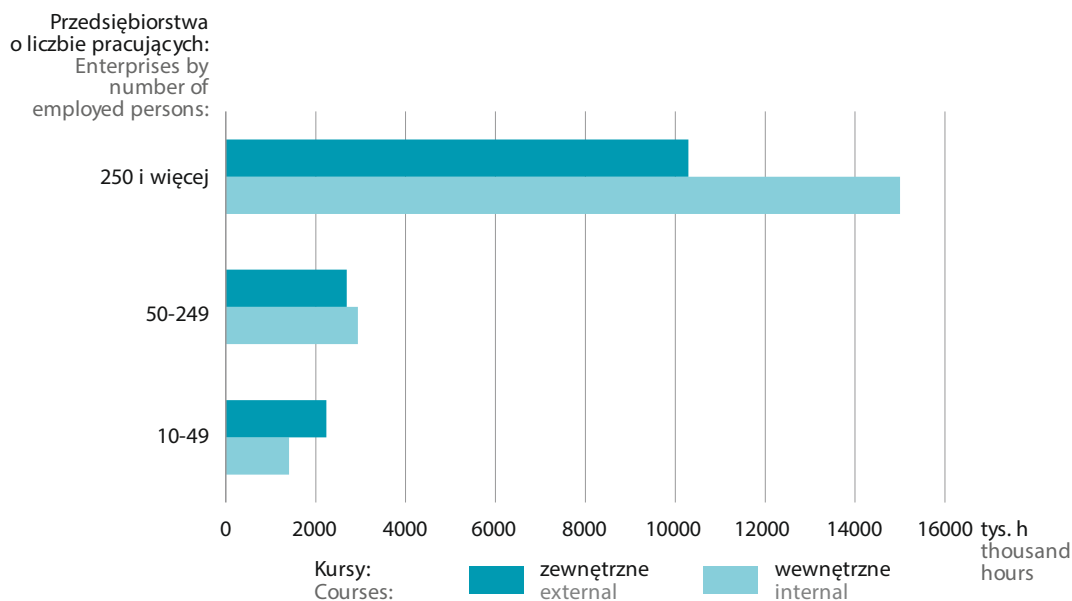
## Czas, nabyte umiejętności i realizatorzy kursów

Celem badania było między innymi pozyskanie informacji o liczbie godzin spędzonych przez pracujących na kursach oraz o nabytych przez nich umiejętnościach. Na sprawozdaniu wykazane zostały tylko godziny, jakie pracujący spędzili na kursach w płatnym czasie pracy – czas kursów poza godzinami pracy nie wchodził w zakres badania.

Łączny **czas kursów** stanowił 0,5% ogólnego czasu pracy pracujących w przedsiębiorstwach realizujących tę formę szkolenia. W przedsiębiorstwach małych wyniósł 0,5%, w średnich 0,4%, a w dużych 0,6%. Na jednego pracownika w 2020 r. przypadało 17,2 godzin spędzonych przez niego na kursach. W przedsiębiorstwach małych przypadło odpowiednio 15,4 godzin na jednego uczestnika, w średnich – 15,5 godzin, dużych – 18,0 godzin. Najwięcej godzin na kursach w ciągu roku spędził uczestnik z przedsiębiorstw działających w sekcji zakwaterowanie i gastronomia – 24,9 godzin oraz w działach finansowa działalność usługowa; ubezpieczenia, reasekuracja oraz fundusze emerytalne – 23,8 godzin, natomiast najmniej z podmiotów prowadzących działalność w ramach handlu detalicznego – 11,2 godzin. W podziale na kursy wewnętrzne i zewnętrzne liczba godzin spędzonych przez uczestników na kursach była porównywalna, z niewielką przewagą kursów wewnętrznych. Biorąc pod uwagę klasę wielkości przedsiębiorstwa można zauważyć, że przedsiębiorstwa małe chętniej korzystały z kursów zewnętrznych natomiast przedsiębiorstwa średnie i duże z kursów wewnętrznych.

**Wykres 7.**  
Chart 7.

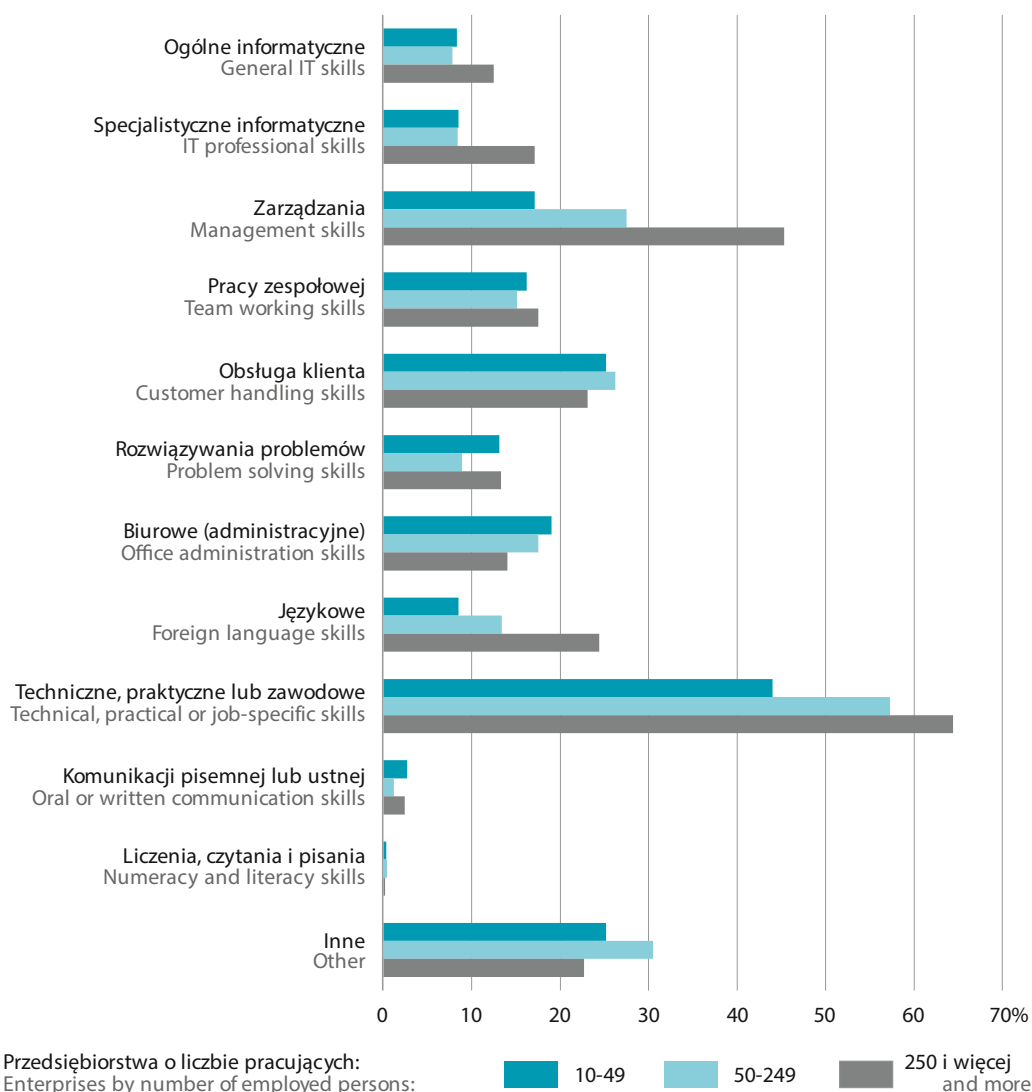
**Czas kursów według typów kursów i klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r.**  
Course duration by type of courses and size classes of enterprises in 2020



Spośród **umiejętności**, jakie pracujący nabyli uczestnicząc w kursach, przedsiębiorstwa najczęściej wskazywały na umiejętności techniczne, praktyczne lub zawodowe, które wystąpiły w 49,6% przedsiębiorstw prowadzących kursy. Ze względu na rodzaj prowadzonej działalności, powyższą umiejętność wskazało najwięcej przedsiębiorstw w sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę oraz dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja – 76,1% ogólnej liczby przedsiębiorstw prowadzących kursy w tej grupie jednostek. Na drugim miejscu przedsiębiorstwa wymieniły nabycie umiejętności obsługi klienta – 25,2% ogólnej liczby przedsiębiorstw prowadzących kursy. Taka umiejętność najczęściej dotyczyła przedsiębiorstw prowadzących finansową działalność usługową; ubezpieczenia, reasekuracja oraz fundusze emerytalne – 78,2% ogólnej liczby przedsiębiorstw prowadzących kursy w tej grupie jednostek. Uzyskanie umiejętności technicznych, praktycznych lub zawodowych przez pracowników poprzez uczestnictwo w kursach było najbardziej rozpowszechnione niezależnie od klasy wielkości przedsiębiorstw. Wskazywało na nie 64,4% dużych, 57,3% średnich i 44,0% małych przedsiębiorstw zapewniających szkolenia w postaci kursów. Drugą co do znaczenia w przedsiębiorstwach dużych i średnich były umiejętności zarządzania (wskazywane odpowiednio przez 45,3% i 27,5% przedsiębiorstw prowadzących kursy), natomiast wśród przedsiębiorstw małych umiejętności obsługi klienta (zgłaszane przez 25,2% przedsiębiorstw zapewniających kursy swoim pracownikom).

**Wykres 8. Umiejętności nabyte przez uczestników na kursach według klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r.**

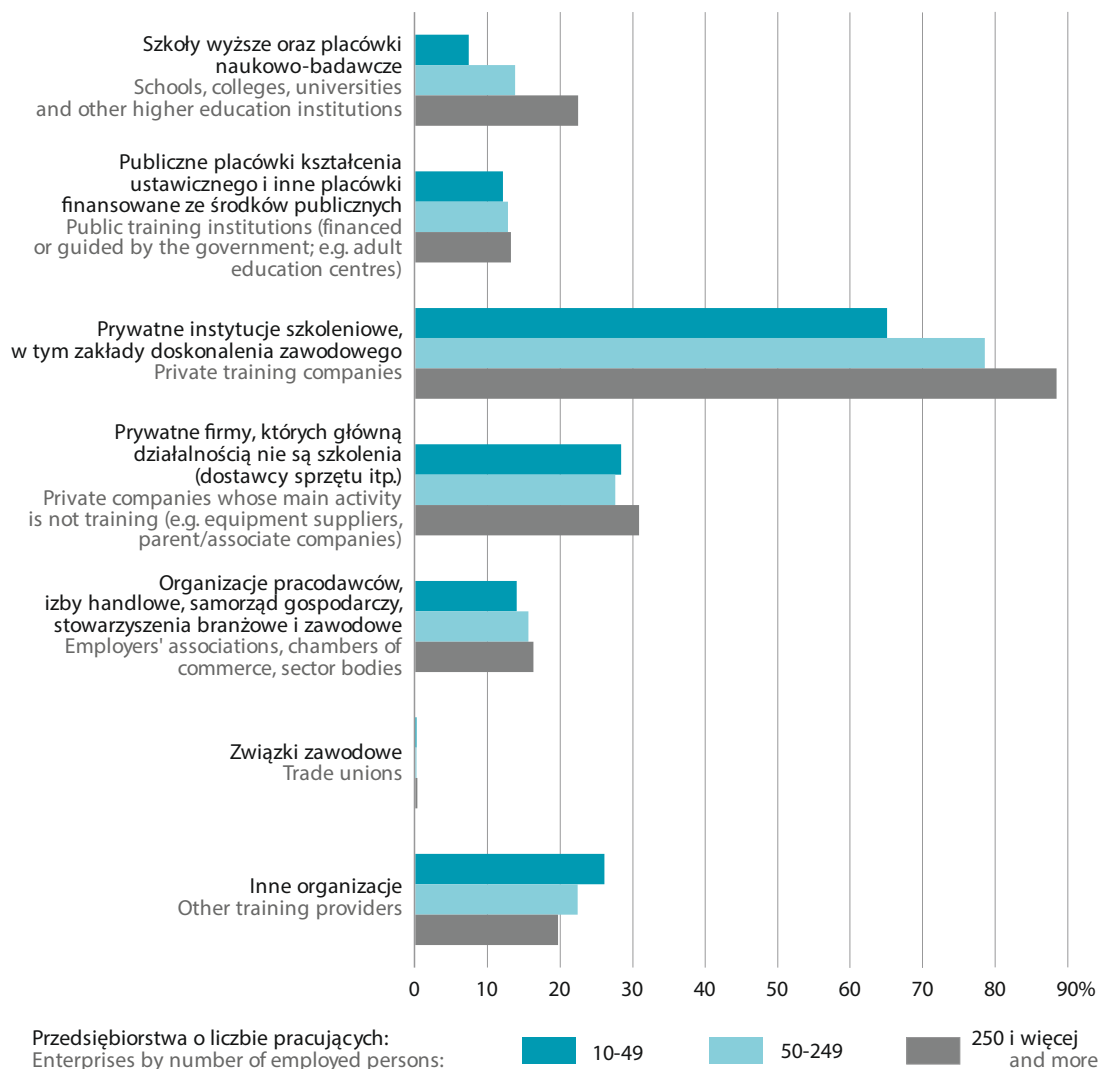
Chart 8. Skills acquired by participants on the courses by size classes of enterprises in 2020



Kursy zewnętrzne były prowadzone przez różnych **realizatorów**, których podzielono na siedem grup. Dominowały prywatne instytucje szkoleniowe, w tym zakłady doskonalenia zawodowego, które wystąpiły w 71,4% ogólnej liczby przedsiębiorstw prowadzących kursy zewnętrzne i miały największy udział bez względu na rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej i klasę wielkości przedsiębiorstwa. Na drugim miejscu uplasowały się prywatne firmy, których główną działalnością nie są szkolenia (dostawcy sprzętu itp.) występujące w 28,4% przedsiębiorstw, niezależnie od ich klasy wielkości.



**Wykres 9. Realizatorzy kursów zewnętrznych według klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r.**  
**Chart 9. Providers of external courses by size classes of enterprises in 2020**



## Koszty kursów

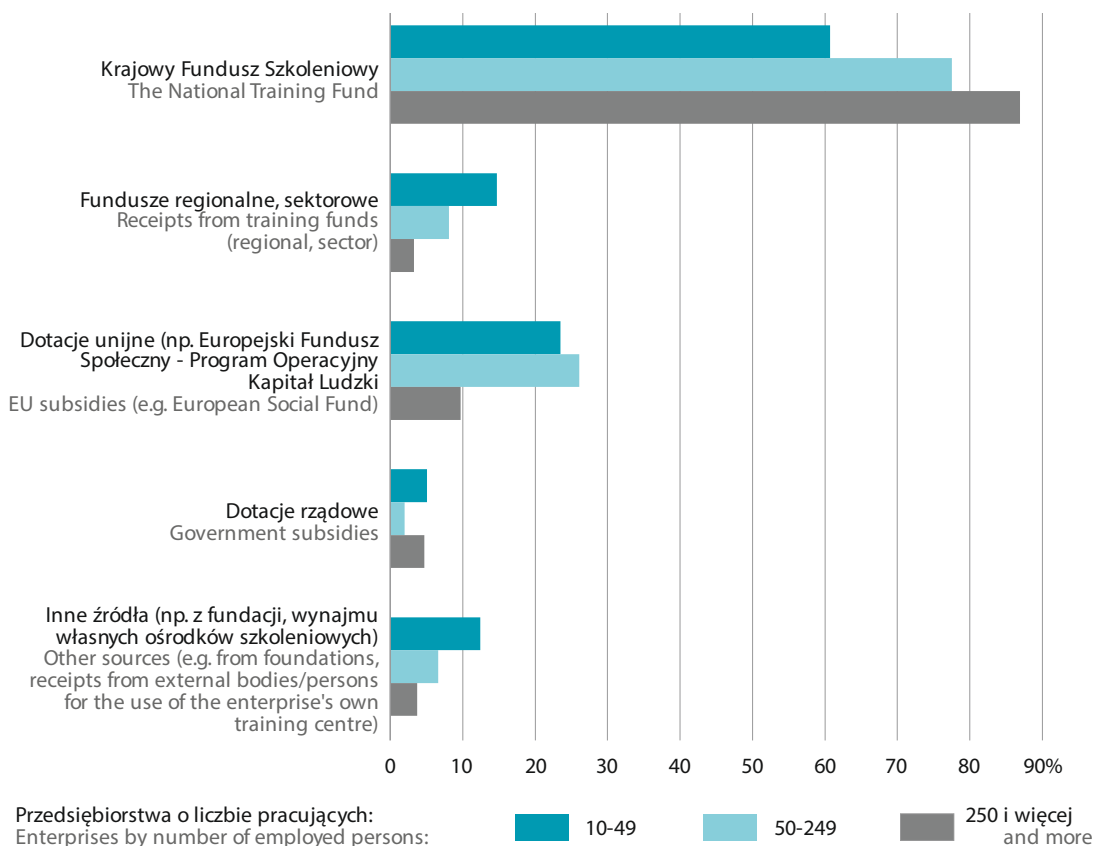
Udział **kosztów kursów** w ogólnych kosztach pracy w przedsiębiorstwach prowadzących tę formę szkoleń w 2020 r. wyniósł 1,0%. W zależności od wielkości przedsiębiorstwa udział ten wyniósł od 0,9% w jednostkach średnich do 1,2% w jednostkach małych. W przeliczeniu na jednego uczestnika koszt kursów wyniósł średnio 1673 zł (dla przedsiębiorstw małych – 1401 zł, średnich – 1506 zł i dużych – 1762 zł). Najwyższy był w podmiotach prowadzących działalność w sekcji informacja i komunikacja – 2671 zł, a najniższy w jednostkach działających w handlu detalicznym – 731 zł.

Na koszty kursów składała się suma kosztów osobowych, koszty utrzymania ośrodków szkoleniowych, lokali używanych do celów szkoleniowych lub sal wykładowych, w których odbywają się szkolenia, koszty materiałów szkoleniowych oraz wpłat do wspólnych funduszy pomniejszona o otrzymaną pomoc z tych funduszy. Nie licząc kosztów nieobecności pracowników, głównym składnikiem kosztów kursów były opłaty poniesione na rzecz realizatorów kursów, które wyniosły 30,7% ogólnych kosztów kursów i przeważały niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa i rodzaju prowadzonej działalności. Na drugim miejscu były koszty pracy wewnętrznych wykładowców, które stanowiły 5,6% ogólnych kosztów kursów i występowały we wszystkich przedsiębiorstwach.

W celu obniżenia kosztów kursów, przedsiębiorstwa mogły skorzystać z **zewnętrznych źródeł finansowania**. Z ogólnej liczby przedsiębiorstw prowadzących kursy skorzystało z tej możliwości zaledwie 12,4% przedsiębiorstw – najliczniej przedsiębiorstwa małe stanowiące 61,5% ogólnej liczby przedsiębiorstw korzystających z dofinansowania, w dalszej kolejności jednostki średnie – 28,8% i duże – 9,6%. Najczęściej z dofinansowania korzystały przedsiębiorstwa z sekcji obsługa rynku nieruchomości; działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; administrowanie i działalność wspierająca; działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; pozostała działalność usługowa – 20,7% ogólnej liczby przedsiębiorstw korzystających z zewnętrznych źródeł finansowania. Wśród tego typu źródeł finansowania, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa i rodzaju prowadzonej działalności, dominowały dotacje z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, z których skorzystało 68,1% ogólnej liczby przedsiębiorstw korzystających z dofinansowania. Zewnętrzne źródła finansowania pozwoliły na pokrycie ponad 3% kosztów kursów, jakie ponieśli przedsiębiorcy.

**Wykres 10.**  
Chart 10.

**Zewnętrzne źródła finansowania szkoleń według klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r.**  
External funding sources for training by size classes of enterprises in 2020

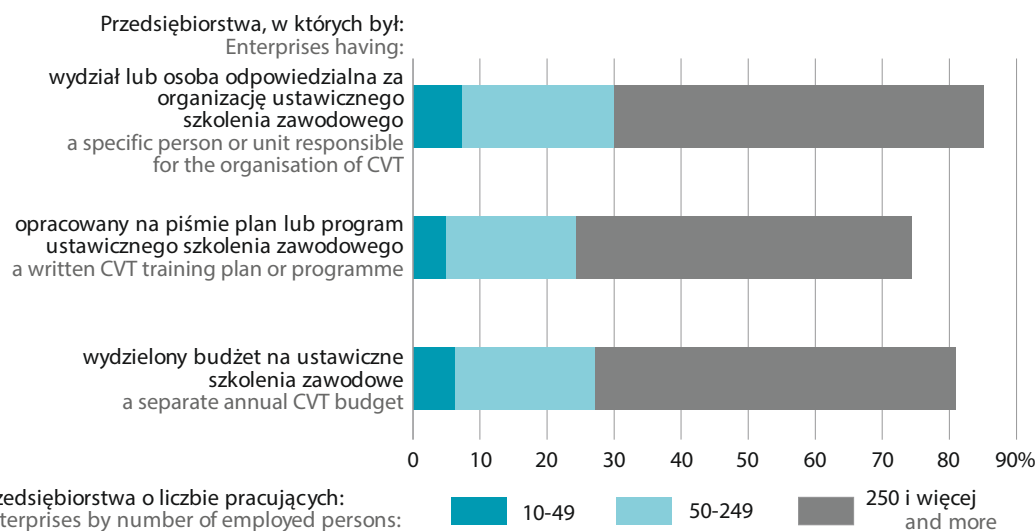


## Polityka i strategia ustawicznego szkolenia zawodowego

Polityka szkoleniowa powinna być wynikiem świadomego, przemyślanego procesu, elementem planowania strategii przedsiębiorstwa, nie zaś przypadku. Przedsiębiorstwa często nie posiadały podstawowych **elementów polityki szkoleniowej**. Większość przedsiębiorstw (prowadzących i nieprowadzących szkoleń) nie miało formalnych planów szkoleniowych, jedynie 8,9% ogólnej liczby przedsiębiorstw posiadało jakiegokolwiek plany lub programy szkoleniowe. Niewiele więcej przedsiębiorstw (10,3%) miało ściśle określone budżety przeznaczone na szkolenia pracowników. Tylko w 11,5% jednostek był wydział lub osoba odpowiedzialna za organizację szkoleń. W przedsiębiorstwach dużych polityka szkoleniowa była najbardziej sformalizowana. Plany szkoleniowe posiadało 50,1% jednostek dużych, określone budżety odpowiednio 53,8%, a wydział lub osobę odpowiedzialną za organizację szkoleń – 55,1%. Biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności, wyżej wymienione elementy polityki szkoleniowej najczęściej wystąpiły w przedsiębiorstwach zajmujących się finansową działalnością usługową; ubezpieczenia, reasekuracja oraz fundusze emerytalne – ponad 30% przedsiębiorstw w tej grupie.

**Wykres 11.**  
Chart 11.

**Wybrane elementy polityki szkoleniowej w przedsiębiorstwach według klas wielkości w 2020 r.**  
Selected elements of training policy in enterprises by size classes in 2020



Do działań związanych z **realizacją polityki szkoleniowej** należała m.in. ocena przyszłych potrzeb szkoleniowych. Takiej oceny dokonało 39,7% ogólnej liczby wszystkich przedsiębiorstw, w tym 76,2% przedsiębiorstw dużych, 53,7% przedsiębiorstw średnich i 35,3% przedsiębiorstw małych. Przeprowadzenie oceny przyszłych potrzeb szkoleniowych wykazywały najczęściej przedsiębiorstwa prowadzące działalność w ramach działów finansowa działalność usługowa; ubezpieczenia, reasekuracja oraz fundusze emerytalne – 81,2% przedsiębiorstw, a najrzadziej w działach produkcja wyrobów tekstylnych; produkcja odzieży; produkcja skór i wyrobów skórzanych – 25,9% ogólnej liczby przedsiębiorstw prowadzących tego rodzaju działalność.

Najczęściej wybieranym sposobem na **zaspokojenie potrzeb przedsiębiorstwa w zakresie nowych umiejętności** była rekrutacja nowych osób z odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami – tak odpowiedziało 79,6% przedsiębiorstw, które reagowały na przyszłe potrzeby szkoleniowe. Natomiast rekrutacja nowych pracowników połączona z konkretnym szkoleniem była najrzadziej wybieraną formą szkolenia – wskazała ją 24,1% przedsiębiorstw. Taki sposób postępowania był niezależny od klasy wielkości przedsiębiorstw.

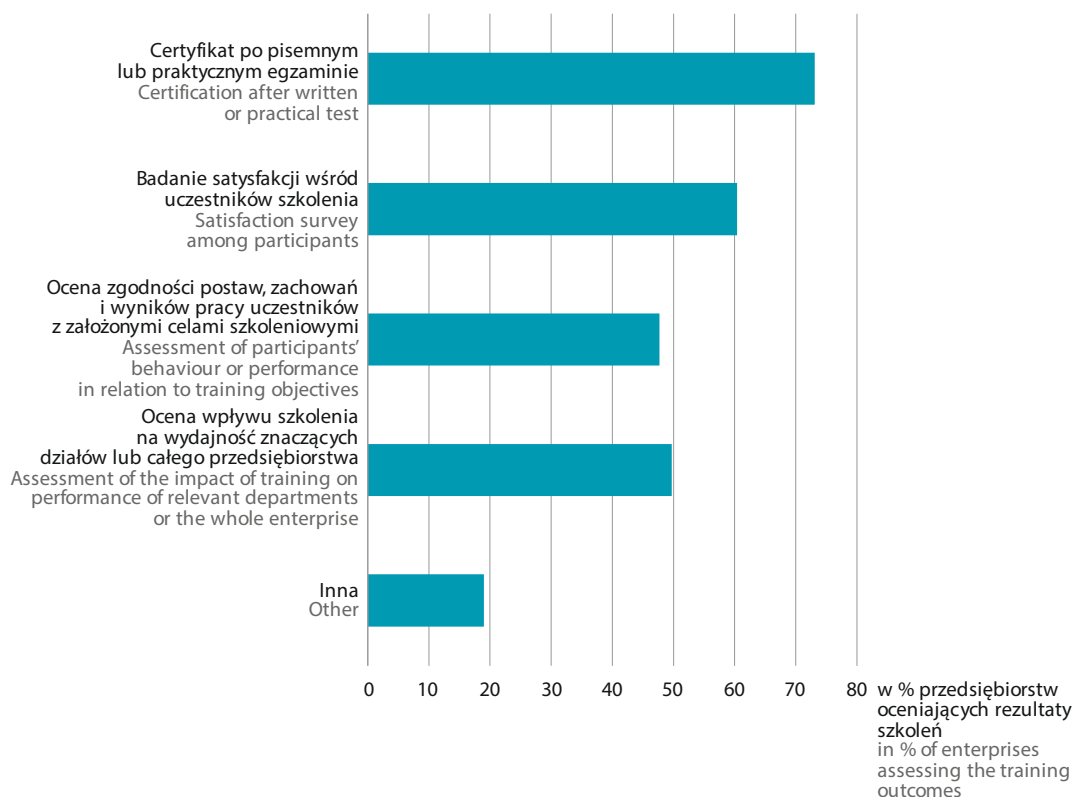
Jednym z celów było zbadanie **jakie umiejętności będą istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa w przyszłości**. Okazało się, że dla 45,1% ogólnej liczby przedsiębiorstw będą to umiejętności techniczne, praktyczne lub zawodowe, a dla 35,5% ogólnej liczby przedsiębiorstw obsługa klienta. Najmniej istotnymi umiejętnościami, występującymi jedynie w 2,1% ogólnej liczby przedsiębiorstw, będą umiejętności liczenia, czytania i pisanie.

Aby polityka szkoleniowa była bardziej efektywna i dopasowana zarówno do przedsiębiorstwa, jak i do pracowników, w proces zarządzania szkoleniami powinno się zaangażować **formalne struktury zrzeszające reprezentantów pracowników, np. rady pracownicze**. W 2020 r. 27,7% ogólnej liczby przedsiębiorstw posiadało takie struktury, w tym w zaledwie 5,2% przedsiębiorstw miały one jakikolwiek wpływ na szkolenia. Wraz z wielkością przedsiębiorstwa wzrastał udział przedsiębiorstw posiadających formalne struktury, jak też ich wpływ na szkolenia. Reprezentanci pracowników w największym stopniu wpływali na tematykę szkoleń – 92,7% przedsiębiorstw, w których reprezentanci mieli wpływ na szkolenia, a w najmniejszym na budżet szkolenia – 38,3%.

## Ocena jakości i wyników szkoleń

W ramach badania przedsiębiorstwa miały odpowiedzieć na pytanie czy i w jaki sposób oceniały rezultaty szkoleń oraz jakie czynniki wpływają na ich rozmiar. Ponad jedna trzecia przedsiębiorstw prowadzących szkolenia (34,1%) **oceniła rezultaty przeprowadzonych szkoleń**. Najwięcej przedsiębiorstw (64,0%), które oceniło rezultaty szkoleń prowadziło działalność w ramach działów produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep; produkcja pozostałego sprzętu transportowego. Najmniej (24,3%) przedsiębiorstw oceniających rezultaty szkoleń prowadziło działalność w ramach działów produkcja wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny; produkcja mebli; pozostała produkcja wyrobów. Liczba przedsiębiorstw, które dokonały oceny rezultatów szkoleń wzrastała wraz z wielkością przedsiębiorstwa. W jednostkach małych – 26,5% przedsiębiorstw oceniło rezultaty szkoleń, średnich – 44,7% i w dużych – 74,0% przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa najczęściej dokonywały oceny w formie certyfikatu po pisemnym lub praktycznym egzaminie – 73,1% ogólnej liczby przedsiębiorstw dokonujących oceny rezultatów. Niewiele mniej (60,4%) przedsiębiorstw badało satysfakcję wśród uczestników szkolenia.

**Wykres 12.** **Formy oceny rezultatów szkoleń w przedsiębiorstwach w 2020 r.**  
 Chart 12. **Forms of assessment of the training outcomes in enterprises in 2020**

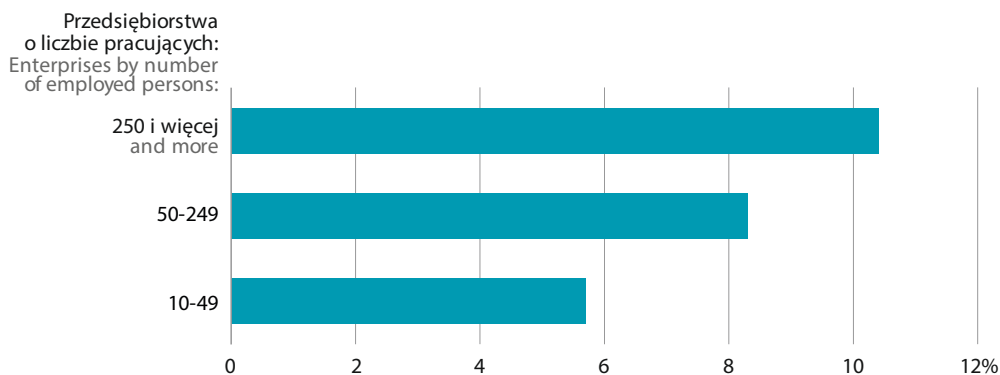


Przedsiębiorstwa, które prowadziły działalność szkoleniową uważały, że **głównym czynnikiem mającym wpływ na jej rozmiar** było przekonanie, że obecny rozmiar szkoleń odpowiada potrzebom przedsiębiorstwa (tak oceniło 76,1% przedsiębiorstw), natomiast najrzadziej przedsiębiorstwa uznawały za istotny wpływ trudności w ocenie potrzeb szkoleniowych – 9,6% przedsiębiorstw.

## Wstępne szkolenie zawodowe

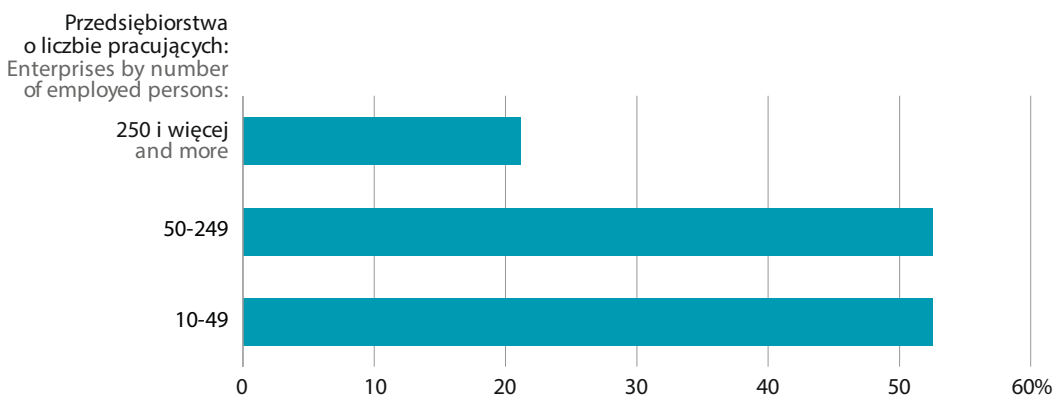
Poza ustawicznym szkoleniem zawodowym pracowników, badanie obejmowało również wstępne szkolenie zawodowe, czyli przygotowanie młodocianych (którzy nie byli wliczani do liczby pracujących) do świadczenia pracy na rzecz przedsiębiorstwa. Z ogólnej liczby przedsiębiorstw jedynie 6,3% jednostek prowadziło wstępne szkolenie zawodowe. Największy udział przedsiębiorstw **prowadzących wstępne szkolenie zawodowe** (24,2%) wystąpił w dziale handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi oraz ich naprawa oraz w działach produkcja artykułów spożywczych; produkcja napojów; produkcja wyrobów tytoniowych i w sekcji zakwaterowanie i gastronomia (po 17,8%). Tego rodzaju szkolenia najczęściej występowały w jednostkach dużych, gdzie udział wstępnego szkolenia zawodowego wyniósł 10,4%.

**Wykres 13. Przedsiębiorstwa prowadzące wstępne szkolenie zawodowe według klas wielkości w 2020 r.**  
Chart 13. Enterprises providing initial vocational training by size classes in 2020



Łączna liczba **uczestników** wstępnego szkolenia zawodowego wyniosła 36,4 tys. osób. Zdecydowana większość, bo 91,9% z nich, było zatrudnionych w formie nauki zawodu. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy dotyczyło jedynie 8,2% pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.

**Wykres 14. Uczestnicy wstępnego szkolenia zawodowego według klas wielkości przedsiębiorstw w 2020 r.**  
Chart 14. Participants in initial vocational training by size classes of enterprises in 2020



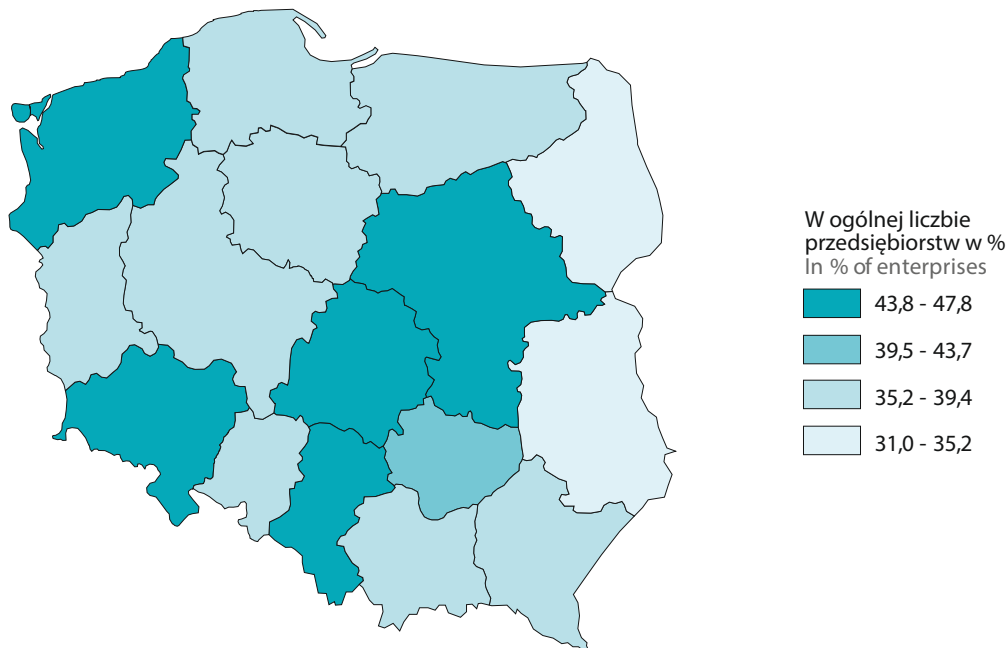
Bez względu na klasę wielkości przedsiębiorstwa, głównym **celem, dla którego jednostki prowadziły wstępne szkolenie zawodowe** było wykształcenie przyszłych pracowników zgodnie z potrzebami przedsiębiorstwa – 88,4% ogólnej liczby przedsiębiorstw taki powód wstępnego szkolenia zawodowego uznały za najważniejszy. Na drugim miejscu był wybór najlepszych uczniów po zakończeniu wstępnego szkolenia zawodowego w celu ich zatrudnienia – istotny dla 69,5% przedsiębiorstw.

## Podstawowe dane o ustawicznym szkoleniu zawodowym według województw

Udział przedsiębiorstw **prowadzących szkolenia** w ogólnej liczbie przedsiębiorstw średnio w kraju wyniósł 40,9%. Najwyższy był w województwie śląskim – 47,8%, a najniższy w województwie podlaskim – 31,0%.

Mapa 1.  
Map 1.

### Przedsiębiorstwa prowadzące szkolenia w 2020 r. Enterprises providing training in 2020



We wszystkich województwach przedsiębiorstwa **nieprowadzące szkoleń** najczęściej argumentowały, że przyczyną niewystąpienia szkoleń było stwierdzenie, że kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa. Najwyższym udziałem takich odpowiedzi wyróżniło się województwo świętokrzyskie, w którym na taką przyczynę wskazało 84,1% przedsiębiorstw nieprowadzących szkoleń (w kraju – 75,5%). Przyczyna ta dominowała w grupie przedsiębiorstw małych we wszystkich województwach natomiast w średnich i dużych w połowie województw. We wszystkich województwach z wyjątkiem lubelskiego i opolskiego najmniej istotną przyczyną braku szkoleń był brak na rynku odpowiedniej oferty szkoleń.

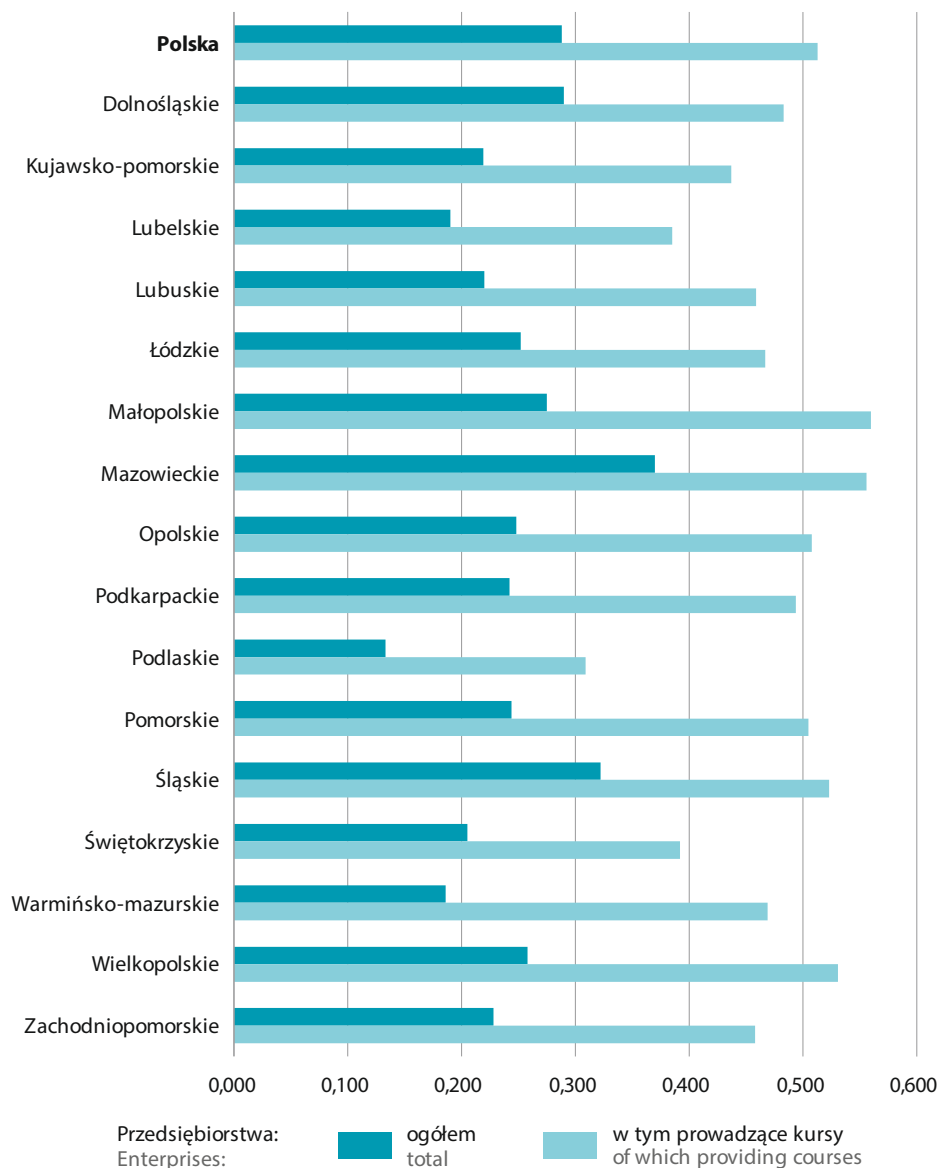
W większości województw przeważającą formą, w jakiej odbywały się szkolenia były zaplanowane szkolenia na stanowisku pracy. Najwięcej takich szkoleń odnotowano w województwie opolskim – 84,3% ogólnej liczby przedsiębiorstw zapewniających szkolenia w tym województwie. Kolejną formą były kursy oraz uczestnictwo w konferencjach, seminariach, w spotkaniach warsztatowych, targach i wykładach, które najczęściej występowały w województwie mazowieckim (odpowiednio 72,6% i 53,5%).

Biorąc pod uwagę **płeć uczestników kursów** można zauważyć, że we wszystkich województwach w kursach uczestniczyło więcej mężczyzn niż kobiet. Najbardziej było to widoczne w województwie opolskim, gdzie w kursach uczestniczyło 74,8% mężczyzn i 25,2% kobiet. Jedynie w województwie mazowieckim w kursach uczestniczyła zbliżona liczba mężczyzn i kobiet – odpowiednio 54,0% i 46,0%.

**Wskaźnik dostępności do kursów** (liczony jako stosunek liczby uczestników kursów do liczby pracujących) wśród jednostek prowadzących kursy był najwyższy w województwie małopolskim – 0,560, a najniższy w województwie podlaskim – 0,309.

**Wykres 15.**  
Chart 15.

**Wskaźnik dostępności do kursów w przedsiębiorstwach według województw w 2020 r.**  
Course availability rate in enterprises by voivodships in 2020



W 2020 r. łączny **czas kursów** wyniósł 34577,2 tys. godzin, a na jednego uczestnika przypadało 17,2 godzin płatnego czasu pracy rocznie. Najmniej czasu poświęconego na kursy w przeliczeniu na jednego uczestnika przypadało w województwie lubelskim (11,7 godzin), a najwięcej w województwie warmińsko-mazurskim (25,7 godzin). W grupie przedsiębiorstw dużych na jednego uczestnika kursów w ciągu roku przypadało średnio 18,0 godzin. W tej grupie przedsiębiorstw wyróżniało się województwo warmińsko-mazurskie (45,0 godzin na jednego uczestnika z największym czasem poświęconym na kursy), natomiast najmniej czasu na kursy poświęcono w województwie lubelskim – 13,5 godziny na jednego uczestnika. W małych przedsiębiorstwach przeciętny czas kursów na jednego uczestnika wyniósł 15,4 godzin, a w średnich 15,5 godziny.



W 2020 r. **koszty kursów** stanowiły średnio 1,0% kosztów pracy przedsiębiorstw prowadzących kursy. W poszczególnych województwach udział ten wahał się od 0,5% w województwie lubelskim do 1,3% w województwie mazowieckim. Koszty kursów na jednego uczestnika kursu wyniosły przeciętnie 1673 zł. Koszt ten był najwyższy w województwie podlaskim – 2470 zł, natomiast najniższy w województwie lubelskim – 1036 zł.

Spośród **umiejętności** nabytych przez pracowników na kursach przedsiębiorstwa najczęściej wskazywały na nabycie umiejętności technicznych, praktycznych lub zawodowych – 49,6% przedsiębiorstw prowadzących kursy. Na tym tle wyróżniało się województwo kujawsko-pomorskie z najwyższym udziałem tego typu umiejętności (69,3%) oraz województwo podkarpackie – 59,7%. Z kolei w województwie warmińsko-mazurskim jedynie 29,4% przedsiębiorstw wskazywało, że pracownicy uczestniczący w kursach nabyli tego rodzaju umiejętności. Kolejną najczęściej występującą umiejętnością nabytą przez uczestników kursów była umiejętność obsługi klienta – 25,2%, która miała znaczny udział w przedsiębiorstwach z województwa wielkopolskiego (36,4%) i województwa warmińsko-mazurskiego (33,9%).

Wśród przedsiębiorstw prowadzących szkolenia, kursy wewnętrzne wystąpiły w 44,6% przedsiębiorstw, a kursy zewnętrzne w 54,0%. Kursy zewnętrzne zostały zbadane według realizatorów tych szkoleń. Wśród **realizatorów kursów zewnętrznych** dominowały (71,4%) prywatne instytucje szkoleniowe. Tego typu realizatorzy najczęściej prowadzili kursy w województwie opolskim (78,6%), a najrzadziej w województwie warmińsko-mazurskim (60,5%). Na drugim miejscu wśród realizatorów kursów zewnętrznych, uplasowały się prywatne firmy, których główną działalnością nie były szkolenia (np. dostawcy sprzętów), których udział w ogólnej liczbie przedsiębiorstw prowadzących kursy wyniósł 28,4%. Najrzadziej tego typu realizatorzy prowadzili kursy w województwie lubuskim – jedynie 13,5% przedsiębiorstw prowadzących kursy zewnętrzne korzystało z tego typu realizatorów kursów.

W 2020 r. jedynie 6,3% ogólnej liczby badanych przedsiębiorstw prowadziło **wstępne szkolenie zawodowe** dla młodocianych. Wskaźnik ten był najwyższy (14,1%) w województwie opolskim, a najniższy (1,6%) w województwie podlaskim. Najwięcej uczestników wstępnego szkolenia zawodowego wystąpiło w województwie wielkopolskim (17,6% ogólnej liczby uczestników w kraju), a najmniej w województwie podlaskim (0,6%). Biorąc pod uwagę klasę wielkości przedsiębiorstw, zdecydowanie najwyższym udziałem uczestników wstępnego szkolenia zawodowego odznaczały się przedsiębiorstwa małe (52,6% ogólnej liczby uczestników), z dominującym udziałem województw: kujawsko-pomorskiego, małopolskiego, śląskiego i zachodniopomorskiego, w których osoby uczestniczące w tego rodzaju szkoleniu stanowiły ponad 10% wszystkich uczestników w skali kraju. W przedsiębiorstwach średnich udział uczestników wstępnego szkolenia wyniósł 26,3% (od 1,0% w województwie lubuskim do 16,9% w województwie wielkopolskim). Najniższym udziałem uczestników wstępnego szkolenia zawodowego charakteryzowały się przedsiębiorstwa duże – 21,1% (od 0,3% w województwie podlaskim do 27,2% w województwie wielkopolskim).

## Uwagi ogólne

1. W części analitycznej i tabelarycznej niniejszej publikacji dane zostały zaprezentowane w trzech układach:
  - według **prowadzonej działalności gospodarczej** – zgodnie z zaleceniami Eurostatu dokonano grupowania według 20 kategorii (patrz uwagi metodyczne, zakres podmiotowy badania);
  - według **klas wielkości przedsiębiorstw**,
    - przedsiębiorstwa małe – o liczbie pracujących od 10 do 49 osób,
    - przedsiębiorstwa średnie – o liczbie pracujących od 50 do 249 osób,
    - przedsiębiorstwa duże – o liczbie pracujących 250 osób i więcej;
  - według **województw**.
2. Dane prezentowane są w układzie **Polskiej Klasyfikacji Działalności – PKD 2007**, opracowanej na podstawie Statystycznej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej – Statistical Classification of Economic Activities in the European Community – NACE Rev. 2. PKD 2007 wprowadzona została z dniem 1 stycznia 2008 r. rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. (Dz. U. Nr 251, poz. 1885, z późn. zm.).
3. W niniejszej publikacji przez określenie „**przedsiębiorstwa prowadzące szkolenia**” należy rozumieć przedsiębiorstwa, które prowadzą kursy lub pozostałe formy szkoleń. Do tej grupy nie zalicza się przedsiębiorstw, które prowadzą tylko wstępne szkolenie zawodowe.
4. **Ze względu na elektroniczną technikę przetwarzania danych, w niektórych przypadkach sumy składników mogą się różnić – z tytułu zaokrągleń lub uogólnienia wyników badań – od podanych wielkości „ogółem”**. Liczby względne (wskaźniki, odsetki) obliczono na podstawie danych bezwzględnych wyrażonych z większą dokładnością niż podano w tablicach.

## General notes

1. In the analytical and tabular part of this publication, data were presented in three orders:
  - by **economic activity conducted by the enterprise** – as recommended by Eurostat, data were grouped in 20 categories (see methodological notes, statistical units in the survey);
  - by **size classes of enterprises**,
    - small enterprises – 10 to 49 employed,
    - medium-sized enterprises – 50 to 249,
    - large enterprises – 250 or more employed persons;
  - by **voivodships**.
2. Data are presented according to the **Polish Classification of Activities – PKD 2007**, compiled on the basis of the Statistical Classification of Economic Activities in the European Community – NACE Rev. 2. PKD 2007 was introduced on 1 January 2008 by the Resolution of the Council of Ministers of 24 December 2007 (Journal of Laws No. 251, item 1885, as amended).
3. In this publication, “**enterprises providing training**” means enterprises providing courses or other forms of training. Enterprises providing only initial vocational training are excluded.
4. **Due to the electronic method of data processing, in some cases sums of component can differ – they may be rounded or generalised – from the amount quoted in the item “total”.** Relative numbers (indices, percentages) are calculated, as a rule, on the basis of absolute data expressed with higher precision than those presented in tables.

## Uwagi metodyczne

### Koncepcja badania

Celem badania było uzyskanie informacji dotyczących dostępności do szkoleń, nabytych umiejętności, czasu szkoleń i kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwa na podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników, istnienia polityki szkoleniowej oraz wstępnego szkolenia zawodowego, a w przypadku jednostek, które nie realizowały żadnych szkoleń zawodowych – powodów braku doksztalcania pracowników.

Badanie było zrealizowane na formularzu SU-2 Sprawozdanie o ustawicznym szkoleniu zawodowym w przedsiębiorstwach za rok 2020 utworzonym w oparciu o międzynarodowy kwestionariusz Continuing Vocational Training Survey (CVTS). Badanie prowadzone jest z częstotliwością co 5 lat. W Polsce w 2020 r. odbyła się trzecia edycja przedmiotowego badania o zasięgu krajowym. Przeprowadzone zostało ono jednocześnie w większości krajów Unii Europejskiej w 2020 r. na podstawie Rozporządzenia (WE) nr 1552/2005 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie statystyk dotyczących kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. UE L 255/1 z dnia 30 września 2005 r.) oraz przepisów wykonawczych w postaci Rozporządzenia Komisji (WE) nr 1553/2014 z dnia 29 października 2014 r. (Dz. Urz. UE L 309/9 z dnia 30 października 2014 r.). Wyniki umożliwią zatem nie tylko dokonanie porównań na poziomie kraju między grupami przedsiębiorstw należącymi do określonej klasy wielkości oraz według rodzaju prowadzonej działalności, ale także na poziomie międzynarodowym.

Od 2011 r., w wyniku zmian w metodologii badania, do ustawicznego szkolenia zawodowego zalicza się również obowiązkowe szkolenia BHP.

### Zakres podmiotowy badania

Podmiotem badania, zgodnie z jego celem, było przedsiębiorstwo. Populację badania zdefiniowano jako przedsiębiorstwa zatrudniające 10 i więcej osób oraz prowadzące podstawową działalność, według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007), zaliczaną do 20 wytypowanych grup: sekcji i działów zaprezentowanych poniżej (w przypadku zbyt długich nazw sekcji zastosowano skróty nazw):

#### Polska Klasyfikacja Działalności – PKD 2007

Sekcja	Numer działu	Nazwa działu	Nazwa skrócona sekcji/działu
Górnictwo i wydobywanie			
Przetwórstwo przemysłowe	10	Produkcja artykułów spożywczych	
	11	Produkcja wyrobów tytoniowych	
	12	Produkcja napojów	
	13	Produkcja wyrobów tekstylnych	
	14	Produkcja odzieży	
	15	Produkcja skór i wyrobów ze skór wyprawionych	Produkcja skór i wyrobów skórzanych
	17	Produkcja papieru i wyrobów z papieru	
	18	Poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji	

Polska Klasyfikacja Działalności - PKD 2007 (cd.)

Sekcja	Numer działu	Nazwa działu	Nazwa skrócona sekcji/działu
Przetwórstwo przemysłowe (dok.)	19	Wytwarzanie i przetwarzanie koksu i produktów rafinacji ropy naftowej	Produkcja koksu i produktów rafinacji ropy naftowej
	20	Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	Produkcja wyrobów farmaceutycznych
	21	Produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych	
	22	Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	
	23	Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	
	24	Produkcja metali	
	25	Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń	Produkcja wyrobów z metali
	26	Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych	Produkcja maszyn i urządzeń
	27	Produkcja urządzeń elektrycznych	
	28	Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana	
	33	Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	
	29	Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep, z wyłączeniem motocykli	Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep
	30	Produkcja pozostałego sprzętu transportowego	
	16	Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania	Produkcja wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny
31	Produkcja mebli		
32	Pozostała produkcja wyrobów		
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją			Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę  Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja

## Polska Klasyfikacja Działalności - PKD 2007 (dok.)

Sekcja	Numer działu	Nazwa działu	Nazwa skrócona sekcji/działu
<b>Budownictwo</b>			
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	45	Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych	Handel; naprawa pojazdów samochodowych Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi oraz ich naprawa
	46	Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	Handel hurtowy
	47	Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi	Handel detaliczny
<b>Transport i gospodarka magazynowa</b>			
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi			Zakwaterowanie i gastronomia
<b>Informacja i komunikacja</b>			
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	64	Finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszów emerytalnych	Finansowa działalność usługowa
	65	Ubezpieczenia, reasekuracja oraz fundusze emerytalne, z wyłączeniem obowiązkowego ubezpieczenia społecznego	Ubezpieczenia, reasekuracja i fundusze emerytalne
	66	Działalność wspomagająca usługi finansowe oraz ubezpieczenia i fundusze emerytalne	
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości			Obsługa rynku nieruchomości
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna			
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca			Administrowanie i działalność wspierająca
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją			
Pozostała działalność usługowa			

## Sposób doboru próby

Badanie miało charakter reprezentacyjny i objęło podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 osób i więcej.

Operat do badania został utworzony na podstawie Bazy Jednostek Statystycznych, powstałej w oparciu o rejestr REGON, według stanu na koniec lutego 2020 r. Próbę wylosowano według założeń określonych

w Rozporządzeniu Komisji (WE) nr 1553/2014 z dnia 29 października 2014 r. (Dz. Urz. UE L 309/9 z dnia 30 października 2014 r.), tj. zgodnie ze schematem losowania warstwowego z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa i rodzaju prowadzonej działalności.

## Kompletność badania

Ostateczna wielkość próby wyniosła 20 tys. przedsiębiorstw.

W trakcie badania okazało się, że część spośród wylosowanych podmiotów nie prowadziła działalności gospodarczej (0,2% wielkości próby), m.in. z powodu nierozpoczęcia działalności, jej zawieszenia lub likwidacji. Z częścią jednostek nie udało się nawiązać kontaktu (7,4% próby), były też takie podmioty, które odmówiły udziału w badaniu (28,6% próby).

Ostatecznie kompletność badania, rozumiana jako udział jednostek w próbie, które zrealizowały obowiązek sprawozdawczy, wyniosła 63,9%, w tym w jednostkach o liczbie pracujących 10-49 osób – 55,6%, 50-249 osób – 90%, a 250 osób i więcej – 86,7%.

## Podstawowe pojęcia i definicje

W badaniu wykorzystano definicje zalecane i opracowane przez Eurostat, dostosowując je w niewielkim zakresie do polskich uwarunkowań i rozwiązań prawnych.

Zestawienie przyjętych definicji dla potrzeb przeprowadzonego w Polsce badania podano w poniższym zestawieniu:

### Pracujący

1. Osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór lub stosunek służbowy) łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo oraz osoby zatrudnione za granicą na rzecz jednostek krajowych;
2. Pracodawcy i pracujący na własny rachunek, a mianowicie:
  - właściciele i współwłaściciele (łącznie z bezpłatnie pomagającymi członkami ich rodzin; z wyłączeniem wspólników spółek, którzy nie pracują w spółce) podmiotów prowadzących działalność gospodarczą poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie,
  - inne osoby pracujące na własny rachunek, np. osoby wykonujące wolne zawody;
3. Osoby wykonujące pracę nakładczą;
4. Agenci (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów);
5. Członkowie spółdzielni produkcji rolniczej (rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni powstałych na ich bazie oraz spółdzielni kółek rolniczych);
6. Duchowni pełniący obowiązki duszpasterskie.

Do pracujących **nie zalicza się** osób korzystających w okresie sprawozdawczym z urlopów wychowawczych, z urlopów bezpłatnych w wymiarze powyżej 3 miesięcy, osób pobierających świadczenia rehabilitacyjne (z wyjątkiem kobiet w ciąży); zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, a także osób (uczniów) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, uczniów szkół dla niepracujących oraz słuchaczy szkół wyższych odbywających praktyki wakacyjne lub dyplomowe oraz osób odbywających zasadniczą służbę wojskową.

### Ogólne koszty pracy brutto zatrudnionych

Ogólne koszty pracy brutto zatrudnionych obejmują wszystkie wydatki poniesione przez przedsiębiorstwo w związku z zatrudnieniem pracowników. Ogólne koszty pracy brutto oblicza się jako sumę bezpośrednich i pośrednich kosztów pracy zatrudnionych. Do bezpośrednich kosztów pracy zalicza się:

- wynagrodzenia w formie pieniężnej z wypłatami z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,

- bonusy, premie, ryczałty (np. za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych),
- wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy wypłacone ze środków pracodawców (wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas postoju niezawinionego przez pracownika),
- ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nieopłacanej przez pracownika) lub ich ekwiwalenty pieniężne (np. deputaty węglowe, energetyczne, środków spożywczych), a także ekwiwalenty za umundurowanie, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw.

Do pośrednich kosztów pracy zalicza się ubezpieczenia i świadczenia na rzecz pracowników, np. odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, składniki z tytułu ubezpieczeń społecznych, dopłaty do biletów, wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr oraz wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Pozycje zaliczane do kosztów pracy dotyczą zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (bez uczniów i praktykantów) i obejmują świadczenia za 2020 r. bez względu na termin ich realizacji.

### Ustawiczne szkolenie zawodowe

Przez ustawiczne szkolenie zawodowe rozumie się zaplanowane z wyprzedzeniem działania i przedsięwzięcia związane z doskonaleniem zawodowym pracowników, które w całości lub w części finansuje przedsiębiorstwo.

### Formy organizacyjne ustawicznego szkolenia zawodowego:

#### Kursy

Kursy prowadzone są poza stanowiskiem pracy, np. w ośrodku szkoleniowym, salach wykładowych. Odbývają się według ustalonego programu przez prowadzącego kurs i przeznaczone są dla większej liczby uczestników niezależnie od liczby godzin zajęć edukacyjnych. Do kursu zaliczamy również studia podyplomowe.

Kursy mogą odbywać się w dwóch formach:

- wewnętrzne – przygotowane i prowadzone przez samo przedsiębiorstwo na terenie lub poza terenem przedsiębiorstwa,
- zewnętrzne – przygotowane i prowadzone przez realizatora spoza przedsiębiorstwa na terenie lub poza terenem przedsiębiorstwa.

#### Pozostałe formy ustawicznego szkolenia zawodowego

Przez pozostałe formy ustawicznego szkolenia zawodowego rozumie się działania:

- powiązane z pracą i miejscem pracy oraz uczestnictwo pracownika w konferencjach, targach itp. w celach szkoleniowych,
- cechujące się wysokim stopniem samoorganizacji (czasu, miejsca) przez uczestnika lub grupę uczestników,
- dostosowane do indywidualnych potrzeb pracownika.

Rozróżniamy następujące formy pozostałych szkoleń ustawicznych:

#### 1. Zaplanowane szkolenia na stanowisku pracy

Są to planowane, okresowe szkolenia, instruktaże i praktyczne doświadczenia zdobywane w miejscu pracy przy wykorzystaniu codziennych narzędzi pracy przez pracowników na ich stanowiskach pracy lub w symulowanych sytuacjach zadaniowych.

#### 2. Zaplanowane uczenie się poprzez rotację, zamianę, zastępowstwa

Rotację pracowników i zamianę oraz zastępowstwa na stanowiskach pracy uznaje się za formę ustawicznego szkolenia zawodowego, jeżeli celem ich jest doskonalenie umiejętności pracownika. Nie zalicza się przemieszczania pracowników z jednej pracy do drugiej, które nie są planowane jako



rozwój zawodowy pracownika.

### 3. **Uczestnictwo w konferencjach, seminariach, w spotkaniach warsztatowych, targach i wykładach**

Uczestnictwo w tych formach jest zaliczane do ustawicznego szkolenia zawodowego tylko wtedy, jeżeli jest zaplanowane z wyprzedzeniem, a głównym celem jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

### 4. **Zaplanowane uczenie się poprzez uczestnictwo w spotkaniach metodycznych grup pracowniczych**

Spotkania metodyczne to grupy pracujących, którzy spotykają się regularnie w celu doksztalania się w zakresie wymagań dotyczących organizacji pracy, procedur, miejsca pracy a także spotkania których celem jest m.in. rozwiązywanie problemów produkcyjnych.

### 5. **Planowana samodzielna nauka/e-learning**

Pracujący podejmuje samodzielnie inicjatywę samokształcenia i określa treść, czas i miejsce realizacji swojego doksztalania.

Ta forma, to najczęściej nauka na odległość z wykorzystaniem środków audiowizualnych, kursów korespondencyjnych, doksztalania się opartego na wykorzystaniu komputera i Internetu.

## **Uczestnicy kursów**

Jako pracujących uczestniczących w kursach ustawicznego szkolenia zawodowego przyjęto wyłącznie uczestników co najmniej jednego kursu. Każdy uczestnik wykazany jest tylko raz, niezależnie od tego, ile razy uczestniczył w kursach. Oznacza to, że jeżeli pracujący uczestniczył w dwóch wewnętrznych kursach i w jednym zewnętrznym to wykazany będzie jako jeden pracujący uczestniczący w kursach.

## **Płatne godziny czasu pracy spędzone na kursach przez pracujących (czas uczestnictwa w kursach)**

Jest to łączna liczba godzin spędzonych na kursach przez wszystkich uczestników w ramach płatnych godzin pracy w badanym roku. W przypadku, gdy czas trwania kursu wykracza poza badany rok, to do ogólnego czasu uczestnictwa należy zaliczyć tylko czas mieszczący się w badanym roku. Czas uczestnictwa obejmuje rzeczywisty czas trwania kursu, nie uwzględnia czasu normalnej pracy między kursami, czasu dojazdu na kurs itp.

## **Realizatorzy kursów**

Rozróżnia się realizatora:

- wewnętrznego, tj. samo przedsiębiorstwo,
- zewnętrznego, tj. osoba lub organizacja spoza przedsiębiorstwa.

## **Koszty realizacji kursów**

Koszty obejmują:

- opłaty poniesione na rzecz realizatorów kursów – są to opłaty na rzecz zewnętrznych realizatorów kursów obejmujące opłaty za materiały szkoleniowe, koszty egzaminów i zewnętrznych wykładowców,
- koszty podróży i diet – dotyczą płatności dokonanych na rzecz uczestników kursów, związane z dojazdem na kurs, zakwaterowaniem, posiłkami, transportem wewnętrznym itp.,
- koszty pracy wewnętrznych wykładowców – koszty te dotyczą kadry zatrudnionej w ośrodkach szkoleniowych oraz wykładowców częściowo lub całkowicie zaangażowanych w prowadzenie kursów wewnętrznych. Jeżeli koszty te nie są ewidencjonowane w przedsiębiorstwie, to mogą zostać oszacowane na podstawie danych o ogólnej liczbie wykładowców wewnętrznych, średniego wynagrodzenia oraz pośrednich kosztów,
- koszt utrzymania ośrodków, lokali szkoleniowych lub sal wykładowych oraz koszty materiałów szkoleniowych. Są to koszty prowadzenia, utrzymania ośrodka szkoleniowego lub innych

nieruchomości i sprzętu wykorzystywanych do prowadzenia kursów (bez kosztów osobowych). Koszty te obejmują także koszty materiałów szkoleniowych, zakupionych na potrzeby szkoleń.

Uwaga. Koszty ujmują się bez podatku VAT.

### **Uczestnicy wstępnego szkolenia zawodowego**

Do uczestników wstępnego szkolenia zawodowego zalicza się młodocianych, tj. osoby w wieku 16-18 lat, zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Nauka zawodu prowadzi do uzyskania formalnych kwalifikacji zawodowych takich jak tytuł zawodowy lub czeladniczy; Art. 195 § 1 Kodeksu Pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141, z późn. zm.).

## Methodological notes

### Survey concept

The aim of the survey was to acquire information regarding availability of training, obtained skills, training duration and the costs incurred by enterprises to finance the improvement of employees' qualifications, having training strategy, as well as initial vocational training; in the case of units which did not provide any vocational training – the reasons for non-provision of training.

The survey was conducted using the SU-2 form. Continuing vocational training survey in enterprises for 2020 based on Continuing Vocational Training Survey (CVTS). The survey is conducted every five years. The third round of the countrywide CVT was carried out in Poland in 2020. It was simultaneously carried out in most EU countries in 2020, pursuant to the European Parliament and the Council Regulation (EC) No. 1552/2005 of 7 September 2005 on statistics relating to vocational training in enterprises (Official Journal of the EU L 255/1 of 30 September 2005) and implementing rules laid down in Commission Regulation (EC) No. 1553/2014 of 29 October 2014 (Official Journal of the EU L 309/9 of 30 October 2014). Therefore, the results will not only enable countrywide comparisons between groups of enterprises of certain type of economic activity and size class, but also across countries.

Since 2011, compulsory occupational health and safety courses have been included in CVT, as a result of changes in the methodology of the survey.

### Statistical units in the survey

The subject of the survey, as indicated in its goal, was an enterprise. The surveyed population was defined as enterprises employing 10 and more persons, conducting basic activity included, according to PKD 2007 (Polish Classification of Activities), in 20 selected groups: sections and divisions presented below (long names of sections have been abbreviated as follows):

Polish Classification of Activities – PKD 2007

Section	Number of division	Name of division	Abbreviated name of division/section
Mining and quarrying			
Manufacturing	10	Manufacture of food products	
	11	Manufacture of beverages	
	12	Manufacture of tobacco products	
	13	Manufacture of textiles	
	14	Manufacture of wearing apparel	
	15	Manufacture of leather and related products	
	17	Manufacture of paper and paper products	
	18	Printing and reproduction of recorded media	

## Statistical Classification of Economic Activities in the European Community - NACE Rev. 2 (cont.)

Section	Number of division	Name of division	Abbreviated name of division/section
Manufacturing (cont.)	19	Manufacture of coke and refined petroleum products	Manufacture of pharmaceutical products
	20	Manufacture of chemicals and chemical products	
	21	Manufacture of basic pharmaceutical products and pharmaceutical preparations	
	22	Manufacture of rubber and plastic products	
	23	Manufacture of other non-metallic mineral products	
	24	Manufacture of basic metals	Manufacture of metal products
	25	Manufacture of fabricated metal products, except machinery and equipment	
	26	Manufacture of computer, electronic and optical products	
	27	Manufacture of electrical equipment	
	28	Manufacture of machinery and equipment n.e.c.	
	33	Repair and installation of machinery and equipment	
	29	Manufacture of motor vehicles, trailers and semi-trailers	
	30	Manufacture of other transport equipment	
	16	Manufacture of wood and of products of wood and cork, except furniture; manufacture of articles of straw and plaiting material	Manufacture of products of wood, cork, straw and wicker
31	Manufacture of furniture		
32	Other manufacturing		
Electricity, gas, steam and air conditioning supply			
Water supply; sewerage, waste management and remediation activities			
Construction			
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	45	Wholesale and retail trade and repair of motor vehicles and motorcycles	Trade; repair of motor vehicles
	46	Wholesale trade, except motor vehicles and motorcycles	Wholesale trade
	47	Retail trade, except motor vehicles and motorcycles	Retail trade

Statistical Classification of Economic Activities in the European Community - NACE Rev. 2 (cont.)

Section	Number of division	Name of division	Abbreviated name of division/section
Transportation and storage			
Accommodation and food service activities			Accommodation and catering
Information and communication			
Financial and insurance activities	64	Financial service activities, except insurance and pension funding	Financial and insurance activities
	65	Insurance, reinsurance and pension funding, except compulsory social security	Insurance, reinsurance and pension funding
	66	Activities auxiliary to financial services and insurance activities	
Real estate activities			
Professional, scientific and technical activities			
Administrative and support service activities			
Arts, entertainment and recreation			
Other service activities			

## Sampling design

It was a sample-based survey covering the national economy entities employing more than 10 persons.

The sampling frame for the survey was based on the Statistical Units Base (SUB) derived from the REGON register as at the end of February 2020. The sample was selected according to the assumptions defined in the Commission's Regulation (EC) No. 1553/2014 of 29 October 2014 (Official Journal of the EU L 309/9 of 30 October 2014), i.e. in accordance with the stratified sampling scheme including the enterprise size class and type of activity.

## Completeness of the survey

The total size of the sample amounted to 20 thousand enterprises.

The survey revealed that some of the randomly selected units did not conduct economic activity (about 0,2% of the sample): some had not started, some other had suspended or closed down their businesses, etc. 7,4% of the units were unavailable and 28,6% declined participation in the survey.

Finally, the survey completeness taken as a share of units which fulfilled reporting obligation in the sample accounted for 63,9% of which in units employing 10-49 persons – 55,6%, 50-249 persons – 80,9%, and 250 and more – 86,7%.

## General concepts and definitions

Definitions recommended and prepared by the Eurostat were used in the survey, slightly adjusted to Polish conditions and legislature.

A set of definitions adopted for the sake of the survey conducted in Poland is presented below:

## Employment

1. Employees hired on the basis of an employment contract (labour contract, posting, appointment, election or service relation) including part-time workers and seasonal workers, as well as persons working abroad contracted to work for national units;
2. Employers and own-account workers, i.e.:
  - owners and co-owners (including unpaid contributing family workers; excluding business partners not working in the partnership) of entities conducting economic activity, excluding private farms in agriculture,
  - other self-employed persons, e.g. liberal professionals;
3. Outworkers;
4. Agents (including contributing family workers and persons employed by agents);
5. Members of agricultural production cooperatives (agricultural producers' cooperatives and cooperatives established on their basis as well as farmers' cooperatives);
6. Clergy fulfilling priestly obligations.

Persons who, during the reference period, were on parental leaves, unpaid leaves longer than three months, persons receiving rehabilitation benefits (except for pregnant women), hired on the basis of a mandate or specific task contract, persons (students) holding an apprenticeship or vocational training contract, students in schools for non-workers, students of higher education institutions in summer or diploma traineeship and persons in basic military service **are not included** to employed persons.

## Total labour costs of employed persons

The total labour costs of employees include all employment expenses incurred by the enterprise. Total labour costs are calculated as the sum of direct and indirect labour costs of employed persons. The direct labour costs include:

- direct pay including participation in the profit or balance surplus,
- bonuses, benefits and allowances (e.g. private car used for business purposes),
- compensation for days not worked paid by employers (paid holidays and sick leave or lay-offs),
- cash equivalent for unused holiday,
- allowances (value of allowance not paid by an employee) or cash equivalents (e.g. coal, energy or food benefits) and equivalent for uniforms, if the obligation to wear them results from the applicable law.

Indirect costs include statutory social security contributions and other social expenditure, e.g. contributions to the corporate social benefits fund, social security contributions, ticket subsidies, expenditure on staff training and retraining, as well as costs connected with occupational health and safety.

Items included in labour costs concern persons employed under labour contract (excluding trainees or apprentices) and cover remuneration for 2015 regardless of the date of payment.

## Continuing vocational training

Continuing vocational training are activities and measures scheduled in advance, connected with vocational training of employees, fully or partly financed by the enterprise.

## Organisational forms of continuing vocational training:

### Courses

CVT courses are conducted in location separated from the active workplace, e.g. a training centre or class rooms. The content is based on a curriculum and is designed for a larger group of learners, irrespective of the number of hours of courses. The post-graduate studies are also included to CVT courses.

Two forms of courses are distinguished:

- internal – designed and managed by the enterprise itself on the enterprise's premises or outside,
- external – designed and managed by a training organisation which is not part of the enterprise on the enterprise's premises or outside.

### Other forms of continuing vocational training

Other forms of continuing vocational training include activities:

- typically connected with the active work and workplace, but they can also include participation in conferences, trade fairs, etc. for the purpose of learning,
- characterised by a high degree of self-organisation (time, place) by a learner or a group of learners,
- tailored according to the learner's individual needs.

The following types of other forms of CVT are identified:

#### 1. **Planned training through guided on-the-job training**

Planned periods of training, instruction or practical experience undertaken in the workplace using normal tools of work, either at the immediate place of work or in the work situation.

#### 2. **Planned training through job-rotation, exchanges, secondments**

Job rotation, exchanges and secondments at workplaces are forms of CVT if these measures are intended to develop the of the employees' skills. Transfers of workers from one job to another, which are not part of planned developmental programme, are excluded.

#### 3. **Planned training through participation in conferences, workshops, trade fairs and lectures**

Participation in these events is counted as training only when they are planned in advance and the primary intention of a person employed participating in them is training/learning.

#### 4. **Planned training through participation in learning or quality circles**

Learning circles are groups of persons employed who meet on a regular basis with the primary aim of learning more about the requirements of the work organisation, work procedures and workplaces.

Quality circles are working groups with the objective of solving production problems.

#### 5. **Planned training through self-directed learning/e-learning**

A person employed initiates self-directed learning and sets its subject, time and place.

Learning usually takes the form of distance learning using different media, correspondence, computer and Internet-based methods.

### Participants in courses

A participant in CVT courses is a person who took part in one or more CVT courses. Each person is counted only once, irrespective of the number of CVT courses she or he attended. It means that if a person employed has participated in two internally managed courses and one external course, he or she should be counted as one participant.

### Paid working time spent in courses (hours in courses)

The total time that all participants spent in courses during paid working hours in the reference year. When courses fell only partly within the reference year, only the time spent during that year should be included. The number of hours spent in courses should cover only the actual training time, excluding any periods of normal working between courses, the time spent travelling to the course, etc.

### Training providers

The following types of providers are identified:

- internal, i.e. the enterprise itself,
- external, i.e. a person or organisation from outside the enterprise.

### Cost of courses

The costs include:

- fees and payments for courses for persons employed – are payments made to external organisations and trainers which cover the course fees, training materials, the cost of examinations and external trainers,
- travel and subsistence costs – payments made to cover the travel, accommodation, catering and internal transportation cost, etc. of persons employed participating in CVT courses,
- labour costs of internal trainers – the labour costs of staff of own training centres and trainers exclusively or partly involved in providing internal courses. If total labour costs are not available from enterprise records, then the labour costs may be estimated using data on the total number of internal trainers and average remuneration as well as indirect labour costs,
- costs for training centres, training premises or specific training rooms of the enterprise, in which CVT courses take place and costs for teaching materials for CVT courses. These include depreciation for rooms and equipment, running costs for training centre or other premises and costs of materials bought specifically for CVT courses.

Note: VAT paid by the employer should be excluded from all expenses.

### Participants in initial vocational training

The initial vocational training participants are juveniles aged 16-18 years employed for vocational training in a form of apprenticeship or job-specific training. This vocational training leads to formal certification such as occupational or journeyman title; Art. 195 § 1 Labour Code (Journal of Laws 1974 No. 24, item 141, as amended).