

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
1 / 2016 (156)

IPiSS

*„Nie przepracowałem ani jednego dnia w swoim życiu.
Wszystko co robiłem, to była przyjemność.”*

Thomas Alva Edison

Spis Treści / Table of contents

- 5** Wstępniak redaktor naczelnej
prof. Elżbiety Kryńskiej

*Foreword by the Editor-in-Chief
prof. Elżbieta Kryńska*

- 6** To pracodawcy są gwarantem przybliżenia
szkolnictwa zawodowego do rynku pracy
– wywiad z sekretarz stanu MEN Teresą
Wargocką
Joanna Ćwiek-Świedcka

*Only the employers can guarantee the rap-
proachment of vocational education and labour
market – interview with the Secretary of State
Teresa Wargocka*

TEMAT NUMERU / MAIN STORY

- 9** Kwalifikacyjne kursy zawodowe nową
formą kształcenia zawodowego
Urszula Jeruszka

*Qualifying vocational courses as a new form
of vocational training*

ANALIZY I BADANIA / ANALYSIS AND RESEARCH

- 17** Kształcenie dualne – wyzwania i szanse
rozwoju w Polsce
Andrzej Stępnikowski

*Dual learning system – challenges and chances
for development in Poland*

- 24** Wdrożenie zintegrowanego systemu
kwalifikacji

Agnieszka Chłoń-Domińczak,
Stanisław Sławiński

*Implementation of the integrated qualification
system*

- 35** Kompetencje językowe a swoboda
przeptywu osób
Paweł Poszytek

*Foreign language competences in the context
of free movement of people*

- 41** Rozwój kapitału ludzkiego w polskich
przedsiębiorstwach
Iwona Kukulak-Dolata

*The development of Human Capital in the Polish
enterprises*

- 51** Kształcenie zawodowe w regionie
łódzkim w zawodach mechatronicznych
na poziomie technikum
Iwona Poliwczak

*Secondary education vocational training
In mechatronic professions In the Łódź region*

- 65** Niedopasowanie kompetencji na
polskim rynku pracy w wynikach
badań Bilansu Kapitału Ludzkiego
Monika Dawid-Sawicka, Beata Michorowska

*Mismatching of skills at the Polish labour
market in the Human Capital In Poland
research projekt*

STATYSTYKA / STATISTICS

- 72** Czy to już rynek pracownika? Poziom
bezrobocia w Polsce
Michał Dobrotowicz

*Is this employee market already?
Unemployment In Poland*

- 75** II kwartał pod hasłem stabilnego
 optymizmu na rynku pracy
ManpowerGroup, firma doradztwa
personalnego

*Q2 2016 as a reflection of stable optimism
at the labour market*

DZIAŁALNOŚĆ URZĘDÓW PRACY / LABOUR OFFICE WORK

- 79** Transgraniczne partnerstwo na rzecz
ryunku pracy
Lidia Domańska

Cross-border partnership for the labour market

- 84** Gdańskie roboty publiczne
Łukasz Iwaszkiewicz, Szymon Grych

Public works in Gdańsk

AKTUALNOŚCI/ NEWS

- 92** Obowiązujące stawki, kwoty,
wskaźniki

Applicable rates, amounts and indicators

- 94** Co nowego w prawie?
Umowy terminowe
Jacek Męcina

*What is new in the legal department?
Temporary contracts*

- 96** Co nowego na rynku pracy?
Redakcja

What is new in the labour market?

- 100** Co nowego w urzędach pracy?
Redakcja

What is new in the Public Employment Services?

Drodzy Czytelnicy

Na współczesnych rynkach pracy podstawową charakterystyką jakościową zasobów pracy stała się wiedza, kwalifikacje i umiejętności zawodowe określające zdolność do zatrudnienia. Badania rynków pracy wskazują dobitnie, że wraz ze wzrostem kwalifikacji zawodowych jednostek rośnie ich uczestnictwo w zatrudnieniu, a maleje zagrożenie bezrobociem oraz pozostawanie w bierności zawodowej. Zasób wiedzy i umiejętności zawodowych determinuje możliwości świadczenia pracy, zwłaszcza zdolność do dostosowań wynikających ze zmiennych warunków gospodarowania. Uważa się także, że obecnie wiedza, umiejętności i kwalifikacje pracowników stają się najważniejszymi aktywami organizacji, których konkurencyjność rynkowa jest zależna nie tyle i nie tylko od kapitału fizycznego, ile od ilości i jakości kapitału ludzkiego. A ten tworzony i powiększany jest przede wszystkim w procesie kształcenia zawodowego, któremu poświęcona została większość artykułów kolejnego numeru naszego czasopisma.

Pragniemy pochylić się z Państwem nad tą problematyką, ponieważ kształcenie zawodowe w Polsce budzi zainteresowanie nie tylko z powodu swej wagi i znaczenia w procesie tworzenia kapitału ludzkiego. Często wskazuje się też na jego wady, zwłaszcza na to, że struktura kształcenia zawodowego nie zawsze odpowiada potrzebom rynku pracy, co przyczynia się do bezrobocia, szczególnie wśród ludzi młodych. Jednocześnie mamy do czynienia z niepełnym zaspokojeniem zapotrzebowania na pracę zgłaszanym przez pracodawców, którzy nader często borykają się z trudnościami z obsadą stanowisk. Wyniki badań wskazują, że pracodawcy, którzy poszukują pracowników na rynku pracy zauważają u absolwentów szkół między innymi niedobór praktycznych umiejętności związanych z wykonywanym zawodem i stanowiskiem pracy oraz brak doświadczenia zawodowego. Podkreślają ponadto częsty u absolwentów szkół niedostatek motywacji do pracy oraz deficyt umiejętności ponadzawodowych (np. językowych) i umiejętności miękkich, takich jak samodzielność, czy postaw wobec pracy, np. odpowiedzialności i punktualności.

Gorąco zachęcam do zapoznania się z wynikami badań oraz opiniami na temat polskiego kształcenia zawodowego przedstawionymi w poszczególnych artykułach. Zapraszam także do podzielenia się własnymi refleksjami, zwłaszcza dotyczącymi najbardziej pożądaných przeobrażeń polskiego systemu kształcenia zawodowego.

A poza tym – w numerze znajdą Państwo wiele ciekawych informacji statystycznych, dotyczących nowych rozwiązań prawnych oraz działalności publicznych służb zatrudnienia.

Życzę przyjemnej lektury!



prof. Elżbieta Kryńska
redaktor naczelna „Rynku Pracy”

Profesor doktor habilitowany nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii. Kierownik Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych oraz Katedry Polityki Ekonomicznej na Uniwersytecie Łódzkim. Ma wieloletnie doświadczenie w pracy naukowej, w obszarach funkcjonowania rynku pracy i polityki rynku pracy oraz polityki ekonomicznej w gospodarce rynkowej.

Elżbieta Kryńska

To pracodawcy są gwarantem przybliżenia szkolnictwa zawodowego do rynku pracy

rozmowa

Teresa Wargocka

sekretarz stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej

Pani Minister, jak Pani ocenia sytuację szkolnictwa zawodowego w Polsce?

Wbrew powszechnemu przekonaniu obraz szkolnictwa zawodowego w Polsce nie jest aż tak pesymistyczny. W ostatnich latach obserwowaliśmy wiele dobrych praktyk zmierzających do unowocześnienia szkolnictwa zawodowego np. przez coraz częstszą współpracę przedsiębiorców ze szkołami. Wciąż jednak jest bardzo wiele do zrobienia. W Polsce nie ma spójnego systemu kształcenia zawodowego, a system jego finansowania także nie zachęca do zmian w sposobie kształcenia.

Co to konkretnie oznacza?

Chodzi o to, że w Polsce niezależnie od kierunków, w jakich kształci szkoła, samorządy otrzymują subwencję oświatową w takiej samej wysokości, bez względu na to, czy mówimy o techniku administracji, czy techniku mechatroniki. Koszty kształcenia praktycznego w przypadku tych dwóch zawodów są diametralnie różne. Taki brak zróżnicowania subwencji spowodował, że w przeszłości chętniej tworzone klasy o kierunkach, na których kształcenie było tańsze. W rezultacie mamy np. nadprodukcję pracowników biurowych i za mało absolwentów klas o kierunku informatycznym. Dlatego uważam, że wysokość subwencji powinna być zróżnicowana w zależności od rzeczywistych kosztów kształcenia. I takie zmiany będziemy chcieli wprowadzić.

Ale sama zmiana sposobu finansowania to jeszcze nie wszystko. Gdy podwyższymy niektóre subwencje, to szkoły będą wołały kształcić w tych kierunkach, za które lepiej się płaci. I znów może dojść do zachwiania równowagi na rynku pracy.

To prawda, dlatego naszą dewizą jest to, by stworzyć system kształcenia w ścisłej współ-

pracy z działającymi lokalnie pracodawcami. Tylko zbliżenie szkół i biznesu będzie w przyszłości gwarantowało pracę absolwentom.

Idea kształcenia w ścisłej współpracy z biznesem jest na pewno słuszną. Tyle że trzeba znaleźć sposób, by przekonać do tego pracodawców. Jak to zrobić?

W Polsce przedsiębiorcy coraz częściej sygnalizują brak „odpowiednich rąk do pracy”. Kłopoty z pozyskaniem pracowników i niż demograficzny powodują, że firmy coraz chętniej inwestują w kształcenie młodych, bo wiedzą, że jest to w ich własnym interesie. Dlatego częściej angażują się np. w wyposażanie szkolnych pracowni oraz przyjmują uczniów na praktyki. Udział przedsiębiorców w kształceniu zawodowym wpisuje się w model tzw. kształcenia dualnego. Model ten jest popularny w Austrii czy Niemczech. Tam rzeczywiście bezrobocie wśród młodzieży jest bardzo niskie, bo uczniowie kilka dni w tygodniu, zamiast w szkolnych ławkach, pracują w zakładach. Po ukończeniu szkoły mają zaś gwarancję pracy. Przed nami stoi ważne i trudne zadanie zbudowania polskiego dualnego systemu kształcenia zawodowego. Zachęty finansowe dla przedsiębiorców mogą być elementem tego systemu. Przedstawiciele biznesu mówią nam o tym przy okazji spotkań. Rozważamy możliwość wprowadzenia ulg dla tych, którzy zaangażują się w kształcenie zawodowe.

Ale skąd wziąć na to pieniądze? Budżet państwa może takiej ulgi nie udźwignąć.

Mam wrażenie, że w Polsce środki przeznaczone na kształcenie i doskonalenie zawodowego nie są wydawane efektywnie. W dużym stopniu środki Funduszu Pracy przeznaczane są na kursy przekwalifikujące bezrobotnych.

Zależy nam natomiast na tym, żeby na rynek pracy wchodził absolwenci tak przygotowani, aby czekały na nich miejsca pracy. Nie chodzi przecież o to, by ze świadectwem ukończenia szkoły byli beneficjentami urzędów pracy, a niestety tak jest. Wskaźnik absolwentów, którzy korzystają ze środków Funduszu Pracy na przekwalifikowanie zawodowe wynosi ponad 20 proc. Chcielibyśmy także, by w kształcenie pracowników zaangażowały się firmy działające w specjalnych strefach ekonomicznych. Bo skoro otrzymują szereg ulg od państwa np. podatkowych, to mogliby ponieść częściowe koszty kształcenia zawodowego.

Problem jest też w braku poradnictwa zawodowego dla młodzieży. W urzędach są doradcy, ale dla tych, którzy już dziś zmagają się z problemem bezrobocia.

Oczywiście, że trzeba stworzyć taki system doradztwa zawodowego w szkołach. Powinno ono być przewidziane na każdym etapie kształcenia np. po 10 godzin w ciągu roku.

Kto miałby prowadzić te zajęcia?

Myślę, że powinni to być nauczyciele specjalizujący się w doradztwie zawodowym, ale również np. przedsiębiorcy czy doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach pracy.

Zastanawiam się, jak na te propozycje zareagują samorządy. Od dawna słysząc głosy, że władza centralna najchętniej zrzuciłaby wszystko na barki gmin i powiatów.

Oświata, również zawodowa, jest zadaniem własnym jednostek samorządu terytorialnego. Za realizację konkretnych zadań edukacyjnych mogą odpowiadać wyłącznie samorządy. To one są najlepiej poinformowane o tym, co dzieje się w ich regionach, one są najbliżej lokalnego rynku pracy. Oczywiście możemy wspierać władze samorządowe np. przez finansowanie obserwatoriów rynków pracy. Wiele takich projektów powstaje w województwach i pozyskana z nich wiedza pozwala szkołom w rozeznaniu, jakie zawody są poszukiwane na rynku.

Ponadto proszę pamiętać, że z unijnych środków Europejskiego Funduszu Społecznego przeznaczonych na rozwój regionów aż 930 mln euro kierowanych jest na potrzeby kształcenia zawodowego, w tym na doposażenie sta-

nowisk pracy dla uczniów i pracowni szkolnych. Dodatkowo we wszystkich województwach zostały określone tzw. inteligentne specjalizacje, czyli kierunki gospodarczego rozwoju w danym regionie. To też służy opracowaniu planów rozwoju szkolnictwa zawodowego.

Z drugiej jednak strony są sytuacje, gdy firmy oczekują pewnego typu pracowników, a szkoły nie kształcą w tych dziedzinach. Często jest tak, że system kształcenia zawodowego nie nadąża za zmianami na rynku pracy i pewnych zawodów nie ma jeszcze wpisanych do rejestru, a co za tym idzie, nie można kształcić w tych zakresach. Takim przykładem są np. pracownicy call center.

W klasyfikacji zawodów jest obecnie ponad 200 zawodów, w tym 252 kwalifikacje. To duża liczba, która, jak się wydaje, odpowiada potrzebom rynku pracy. Wpisywanie nowych profesji do klasyfikacji szkolnictwa zawodowego odbywa się na wniosek ministra właściwego dla danej branży gospodarczej. Podjęcie inicjatywy o wprowadzeniu kolejnej leży po stronie organizacji pracodawców. Każdy nowy zawód jest więc odpowiedzią na potrzeby rynku pracy. I tak, np. od nowego roku szkolnego szkoły będą mogły kształcić w zawodach: operator maszyn do produkcji drzewnej, technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej, szkutnik, technik automatyk, jeździec, kierowca mechanik.

Odbieramy sygnały zbyt wąskiej oferty zawodowej, z której chętniej korzystałyby dziewczęta, dlatego częściej uzyskują one swój zawód na wyższych etapach kształcenia.

Teraz najczęściej mają one ukończone studia wyższe. To z jednej strony kwestia wymagań, z drugiej tego, że większość młodych poszukujących pracy ma ukończone studia wyższe.

Duże zainteresowanie podejmowaniem studiów wyższych przez młodzież to z jednej strony dobry znak, bo widać, jak ogromne ambicje i aspiracje mają przedstawiciele młodego pokolenia. Z drugiej strony fakt, że mimo dyplomu w kieszeni tak trudno dziś o znalezienie pracy, powoduje ogromną frustrację młodych. Dlatego nie ograniczając nikomu dostępu do wiedzy, trzeba tłumaczyć i pokazywać, że są także inne, równie dobre ścieżki rozwoju zawodowego. I czasami lepiej jest zdobyć konkretny zawód niż niewiele

dające – w perspektywie realnego zatrudnienia – studia.

Prawdą jest jednak, że aby młodzież chętniej wybierała szkoły zawodowe, musi także zmienić się mentalność. Ludzie powinni zrozumieć, że są odpowiedzialni za swoją przyszłość i własne wybory. Jeśli wybiorą źle, będzie im w życiu trudniej. Warto także spojrzeć

inaczej na szkoły zawodowe. W ocenie społecznej mają one niski prestiż. Ale ten stereotyp myślenia się zmienia. Dzisiaj dobry fachowiec jest poszukiwany na rynku pracy, cieszy się uznaniem i jest wysoko wynagradzany. Tak właśnie zaczynamy postrzegać dobrych fachowców.

Rozmawiała: Joanna Ćwiek-Świedcka



Teresa Wargocka

sekretarz stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej

Absolwentka Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, wydziału Filozofii Chrześcijańskiej na kierunku filozofia społeczna (socjologia). Ukończyła studia podyplomowe na Uniwersytecie Warszawskim w zakresie profilaktyki społecznej i resocjalizacji, Studium kwalifikacyjne – kwalifikacje pedagogiczne do pracy w szkołach i placówkach kształcenia specjalnego.

Doświadczenie zawodowe nabyła będąc zatrudniona w Fabryce Urządzeń Dźwigowych w Mińsku Mazowieckim na stanowisku samodzielnego organizatora i rewidenta zakładowego oraz w Sądzie Rejonowym w Mińsku Mazowieckim jako kurator zawodowy dla nieletnich.

Pracowała także jako wychowawca internatu i pedagog szkolny. Pełniła także funkcję dyrektora Zespołu Szkół nr 1 im. Kazimierza Wielkiego w Mińsku Mazowieckim.

W 2006 r. rozpoczęła działalność społeczno-polityczną, zostając radną Sejmiku Województwa Mazowieckiego. Pracowała w Komisji Edukacji i Komisji Infrastruktury.

W latach 2007–2011 pełniła funkcję posła na Sejm RP, była członkiem Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży, członkiem podkomisji ds. ekonomiki edukacji oraz członkiem Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. W 2014 r. ponownie została radną Sejmiku Mazowieckiego, wiceprzewodniczącą Komisji Kultury i Dziedzictwa Narodowego, członkiem Komisji Budżetowej i Komisji Zdrowia.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe nową formą kształcenia zawodowego

Urszula Jeruszka

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Polskie szkoły niezbyt dobrze przygotowują do wejścia na rynek pracy. Długi cykl szkolenia powoduje, że po zakończeniu nauki umiejętności absolwentów nie są już poszukiwane przez pracodawców. Dlatego uczniom szkół zawodowych trzeba uświadomić konieczność akceptacji mobilności zawodowej, by byli przygotowani, również psychicznie, do zmiany zawodu czy miejsca zatrudnienia.

Wstęp

Współczesna instytucja kształcąca (szkoła, placówka edukacyjna) musi zmierzyć się z nietatowymi zadaniami. Potrzeby pracodawców (ryнку pracy) są bardzo zmienne. Konieczne jest zatem modelowanie kształcenia zawodowego, by było ściślej związane z praktyką i bardziej otwarte na potrzeby pracodawców.

Od 1 września 2012 r. wraz z nowelizacją ustawy o systemie oświaty¹ rozpoczął się proces wdrażania zmian w kształceniu zawodowym. Obszary zmian obejmują m.in. wprowadzanie nowej formy kształcenia zawodowego dla dorosłych – kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Celem nadrzędnym jest zwiększenie elastyczności, efektywności i skuteczności kształcenia zawodowego tak, by odpowiadało na potrzeby zmieniającego się rynku pracy i wyzwania nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy.

Zamiarem autorki jest przedstawienie istoty, korzyści i zagrożeń, jakie niesie ze sobą upowszechnianie w polskiej przestrzeni edukacyjnej kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

Przesłanki wprowadzania kwalifikacyjnych kursów zawodowych

Sfera pracy i sfera edukacji są to dwie wielorako ze sobą powiązane i wzajemnie na siebie wpływające sfery społeczne. Jednak proces kształcenia zawodowego i jego efekty nie są dobrze (czy i w jakiej mierze mogą być?)

zsynchronizowane z procesem zmian w strukturze zatrudnienia.

Rynek pracy w Polsce jest ciągle korzystny dla pracodawcy. Po roku 2000 stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu kolejnego roku (grudzień) wzrastała, następnie spadała, ponownie wzrastała i w ostatnich trzech latach znów zanotowano tendencję spadkową². Choć bezrobocie zmniejszyło się w grudniu 2015 r. do 9,8 proc., należy pamiętać, że ponad 2,5 mln Polaków pracuje za granicą, a znaczny odsetek osób w wieku produkcyjnym posiadających wykształcenie wyższe, chociaż nie ma zatrudnienia, nie rejestruje się jako osoby bezrobotne. Jak wynika z badań popytu i podaży kompetencji na polskim rynku pracy prowadzonych w drugim kwartale 2014 r. przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, odsetek osób długotrwale poszukujących pracy (czyli powyżej 12 miesięcy) w grupie 18–24 lat wyniósł 29 proc., w grupie 25–34 lat 40 proc. Ponad połowa bezrobotnych powyżej 50. roku życia poszukiwała pracy dłużej niż 25 miesięcy. Przykra jest konstatacja, że aż 48 proc. bezrobotnych podejmuje pierwszą pracę po roku poszuki-

[1] Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2011 r. nr 205, poz. 1206).

[2] Stopa bezrobocia wg danych GUS w grudniu w kolejnych latach wynosiła: 2000 – 15,1%; 2001 – 17,5%; 2002 – 20%; 2003 – 20,0%; 2004 – 19,0%; 2005 – 17,6%; 2006 – 14,8%; 2007 – 11,2%; 2008 – 9,5%; 2009 – 12,1%; 2010 – 12,4%; 2011 – 12,5%; 2012 – 13,4%; 2013 – 13,4%; 2014 – 11,4%; 2015 – 9,8% (GUS, Portal informacyjny, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie> [dostęp: 11.04.2015]).

wania. Zdecydowana większość (79 proc.) bezrobotnych byłoby skłonnych zmienić swoje kwalifikacje. Odsetek bezrobotnych skłonnych przyuczyć się do nowego zawodu w grupie 18–24 lat wyniósł 81 proc., w grupie 25–29 lat aż 86 proc.³

Bezrobotnymi są osoby młode i dorosłe, co więcej, coraz częściej są osoby, które odniosły kiedyś sukces, wcześniej – przed zwolnieniem z pracy – zajmowały wysokie, dyrektorskie stanowiska. To bezrobocie po upadku z wysokiego szczebla drabiny awansu zawodowego. Zmiana życia, która po nim następuje, jest tak radykalna, że doświadczenie to wydaje się znacznie trudniejsze niż utrata pracy na przeciętnym stanowisku. Po stracie wysokiego stanowiska trudno znaleźć nową pracę (nowe miejsce zatrudnienia).

Skokowy wzrost liczby absolwentów szkół wyższych spowodował powstanie swoistej nadwyżki wykształcenia przy jednoczesnym niedoborze pracowników do wykonywania prac prostych. Wytworzyła się sytuacja – wskazuje J. Orczyk⁴, – „w której równocześnie występują duże nadwyżki kandydatów do pracy cechujących się formalnym wykształceniem, a jednocześnie na rynku pracy są trudności z pozyskaniem kompetentnych pracowników.”

Wysoki poziom wykształcenia szkolnego nie daje gwarancji stabilnego zatrudnienia w dynamicznie zmieniającym się świecie pracy. Konieczna jest zmiana sposobu nauczania i rozwój systemu kształcenia kursowego

Dotychczasowe programy szkolne można określić jako typu „wszystko albo nic”. Szkoły zawodowe ponadgimnazjalne kształciły w cyklu od 3 lat (zasadnicza szkoła zawodowa) do 4 lat (technikum). Szkoła policealna kształciła w cyklu od 1 roku do 2,5 roku. Zbyt długi okres nauki stwarza zasadnicze trudności w dostosowaniu kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. Zmiany w treści i organizacji pracy związane m.in. z takimi zjawiskami,

jak serwicyzacja gospodarki, dynamiczny rozwój nowych technologii i technik wytwarzania, powstawanie nowych zawodów, rozwój małych i średnich firm powodują, że kompetencje zdobyte kilka lat wcześniej stają się nieaktualne i mało przydatne w wykonywaniu zadań zawodowych. Kompetencje absolwentów i wymagania pracodawców nie są kompatybilne.

Co więcej, pracodawcy upowszechniają elastyczne i atypowe formy zatrudnienia. Warto przypomnieć, że zawody wyodrębniane są na podstawie podziału pracy. Dzięki pokonaniu tradycyjnych ograniczeń wykonywania zawodów w wyniku odpowiedniej organizacji pracy, w dużym zakresie zredukowany jest podział pracy, pracownicy mają – powinni mieć – poliwalentne kwalifikacje (mające zastosowanie przy różnych rodzajach pracy), są w stanie podejmować zadania różnego typu i wykazują zdolność ustawicznego uczenia się. Duża elastyczność rynku pracy wiąże się z wysoką mobilnością zawodową zasobów pracy, która oznacza zmianę zawodu, stanowiska czy funkcji zawodowej. Mobilność zawodowa jest procesem dostosowywania się strony podażyowej do strony popytowej rynku pracy. Jak twierdzi E. Kryńska⁵, „nie wymaga szczególnego procesu dowodowego teza, iż procesy i zjawiska obserwowane na polskim rynku pracy wymagają od osób tworzących podaż siły roboczej dostosowań do zmian wielkości i struktury popytu na pracę, a więc ich mobilności zawodowej, przestrzennej i międzyzakładowej. Tymczasem – w świetle wyników badań – świadomość skali tych dostosowań zdaje się nie być adekwatna do zakresu zmian występujących obecnie i przewidywanych w najbliższej przyszłości.” Świadomość konieczności akceptacji potrzeby mobilności zawodowej powinna być wpojona uczniom szkół zawodowych w okresie poprzedzającym wejście na rynek pracy, aby byli oni przygotowani, również psychicznie, do zmian zawodów czy miejsc zatrudnienia. Jako jeden ze sposobów

[3] Czarnik Sz., Turek K., Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.

[4] Orczyk J., Zmiany w pracy a przekształcenia w edukacji, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 4(38), 2015, s. 131.

[5] Kryńska E., Elastyczność polskiego rynku pracy, w: B. Balcerzak-Paradowska, red., Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji, IPiSS, Warszawa 2003, s. 79.

stymulowania mobilności zawodowej zasobów pracy wskazać można wprowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

Warunkiem uzyskania dyplomu w zawodzie jest potwierdzenie wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie oraz posiadanie odpowiedniego poziomu wykształcenia

Zmieniają się paradygmaty edukacyjne. Jednym z głównych kierunków przemian jest „przeżywanie się” paradygmatu edukacji adaptacyjnej. W zakresie kształcenia ogólnego dokonuje się jego uzawodowienia poprzez bliższe związki z praktyką. Istotą staje się przywrócenie praktykom należnej roli w przygotowaniu zawodowym. Podstawowym zadaniem modyfikowanego modelu edukacji jest stwarzanie warunków systematycznego samorozwoju każdej jednostki ludzkiej. W międzynarodowych raportach edukacyjnych mamy do czynienia z odrzuceniem tego, co my nazywamy „przygotowaniem zawodowym” na rzecz „rozwoju przydatności do zatrudnienia”.

W kreowaniu własnej przydatności do zatrudnienia istnieją dwie drogi edukacyjne:

- 1) tradycyjna – poprzez kształcenie w trybie szkolnym i dyplom ukończenia szkoły (dyplom uczelni jest traktowany jako filtr dopuszczający do elit kierujących w gospodarce i nauce);
- 2) nowoczesna – poprzez korzystanie z ofert różnych instytucji edukacyjnych w rozmaitych formach kształcenia i okresach życia, dostęp do stopniowego uzyskiwania kwalifikacji potwierdzonych świadectwem czy dyplomem.

Warto przypomnieć, że termin kompetencje odnosi się do faktycznie posiadanych umiejętności, wiedzy i przyjmowanych postaw. Efekty uczenia się określane są jako kompetencje. Kwalifikacje są udokumentowanymi kompetencjami, efektami uczenia się, których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną do tego instytucję (przykładem jest dyplom ukończenia szkoły).

Najważniejsze jest to, co człowiek wie, potrafi i do czego czuje się zobowiązany w sprawach zawodowych, a nie to, czego i jak długo uczo-

no go w szkole. Tempo zmian na rynku pracy wymusza nowe podejście do uczenia się. Istotne jest, jakie efekty uczenia się osiągamy przez całe życie, czyli jaką dysponujemy wiedzą, umiejętnościami oraz kompetencjami personalnymi i społecznymi. Polska Rama Kwalifikacji (PRK) stanowi swoiste narzędzie zmian w podejściu do uczenia się i inwestowania w kapitał ludzki. PRK porządkuje wyniki kształcenia się uzyskiwane w rozmaitych obszarach edukacji (ogólnej i zawodowej) i na różnych poziomach. PRK, podobnie jak Europejska Rama Kwalifikacji (ERK), składa się z ośmiu poziomów kwalifikacji. Na każdym z poziomów wymagane są konkretne efekty uczenia się. Kto potwierdzi wymagania danego poziomu egzaminem, zdobędzie kwalifikację, czyli *de facto* świadectwo lub dyplom. Nie ma natomiast znaczenia, w jaki sposób się uczył i jaką drogą zdobył wymagane kompetencje: formalną (od podstawówki po doktorat), pozaformalną (na kursach, szkoleniach, warsztatach) lub nieformalną (poprzez doświadczenie zawodowe, obserwując innych w pracy, korzystając z Internetu). Modernizacja kształcenia zawodowego niesie ze sobą przesłanie, że do kompetencji i kwalifikacji wymaganych na rynku pracy można dochodzić różnymi drogami.

Zawody i kwalifikacje wyodrębnione w zawodach

Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego⁶ (KZSZ) – podstawowy dokument przy planowaniu i organizowaniu kształcenia zawodowego – określa kwalifikacje wyodrębnione dla wskazanych zawodów na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej (ZSZ), technikum (T) i szkoły policealnej (SP)⁷. Nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego obejmuje 200 zawodów, w ramach których wyodrębniono 252 kwalifikacje. W poszczególnych zawodach wyłoniono jedną, dwie lub trzy kwalifikacje, w zależności od specyfiki zadań zawodowych właściwych dla dane-

[6] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (DzU z 2012 r., poz. 7).

[7] Na mocy obowiązującej ustawy o systemie oświaty (DzU z 2011 r. nr 205, poz. 1206) w systemie oświaty funkcjonują następujące szkoły zawodowe: 4-letnie technikum dla młodzieży, 3-letnia zasadnicza szkoła zawodowa dla młodzieży, szkoła policealna kształcąca w cyklach od 1 roku do 2,5 roku.

go zawodu. Dla kwalifikacji wyodrębnionych w 161 zawodach KZSZ przewiduje możliwość prowadzenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

Nie wyodrębnia się kwalifikacji w zawodach szkolnictwa artystycznego, dla których właściwy jest minister do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego.

Kwalifikacje w zawodzie wyodrębnione w ramach poszczególnych zawodów są opisane w podstawie programowej kształcenia w zawodach jako zestaw oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, pozwalających na samodzielne wykonywanie zadań zawodowych. Kształcenie w zakresie kwalifikacji jest prowadzone na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

Do KZSZ wpisane są zawody jednokwalifikacyjne, dwukwalifikacyjne i trójkwalifikacyjne, gdzie kwalifikacje oznaczono odpowiednio porządkowymi symbolami K1, K2 i K3. Zawody jednokwalifikacyjne przede wszystkim ujęte są w grupach wielkich: 6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, 7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz 8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, i nauczane w zasadniczej szkole zawodowej. Ponadto wśród zawodów jednokwalifikacyjnych znajdują się też nauczane na poziomie technikum i szkoły policealnej, dla których właściwi są: minister do spraw zdrowia, minister do spraw zabezpieczenia społecznego, minister do spraw transportu, minister do spraw gospodarki morskiej.

W zawodach nauczanych w technikum pierwsza kwalifikacja (K1) jest na ogół ustalona dla zawodu nauczanego w zasadniczej szkole zawodowej i stanowiąca merytoryczną i pro-

gramową podbudowę do nabywania kolejnych wyższych kwalifikacji w zawodzie w ramach tego samego obszaru kształcenia.

Na potrzeby kształcenia w KZSZ wskazano obszary, do których są przypisane poszczególne zawody. Obszary kształcenia obejmują zestawy zawodów pogrupowane pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji wymaganych do realizacji zadań zawodowych w obrębie danego zawodu. Uwzględniając Polską Klasyfikację Działalności (PKD), wyodrębniono osiem obszarów kształcenia: 1) administracyjno-usługowy, 2) budowlany, 3) elektryczno-elektroniczny, 4) mechaniczny i górniczo-hutniczy, 5) rolniczo-leśny z ochroną środowiska, 6) turystyczno-gastronomiczny, 7) medyczno-społeczny, 8) artystyczny.

W ramach danego obszaru kształcenia można wskazać zawody o wspólnych kwalifikacjach, np. monter elektroniki i technik elektroniki, obydwa należące do obszaru elektryczno-elektronicznego, mające wspólną kwalifikację: *wykonywanie instalacji urządzeń elektrycznych*, która w zawodzie monter elektroniki jest realizowana w zasadniczej szkole zawodowej, a w zawodzie technik elektroniki na poziomie technikum. Kolejność realizacji kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach monter elektroniki i technik elektroniki zaprezentowano w tabeli 1.

W klasyfikacji ujęte są też zawody ze wspólną kwalifikacją, która w kilku zawodach jest realizowana na poziomie technikum. I tak, np. kwalifikacja *projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami* jest wspólna dla zawodów: technik informatyk i technik teleinformatyk, kwalifikacja *prowadzenie rachunkowości* jest wspólna dla zawodów: technik ekonomista i technik rachunko-

Tabela 1. Kolejność realizacji kwalifikacji w zawodach monter elektroniki i technik elektroniki

Nr kwalifikacji kolejnej w zawodzie	ZSZ Monter elektroniki 742102	T Technik elektroniki 311408	Nr kwalifikacji kolejnej w zawodzie
			K2
K2	Wykonywanie instalacji urządzeń elektrycznych		K1
K1	Montaż układów i urządzeń elektrycznych		

Tabela 2. Kolejność realizacji kwalifikacji w zawodach technik ekonomista i technik rachunkowości

Nr kwalifikacji kolejnej w zawodzie	T Technik ekonomista 331403	SP Technik rachunkowości 431103	Nr kwalifikacji kolejnej w zawodzie
		 Rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych	K2
K2	Prowadzenie rachunkowości		K1
K1	Planowanie i prowadzenie działalności w organizacji		

wości, przy czym w pierwszym wymienionym zawodzie jest realizowana na poziomie technikum, zaś w drugim – na poziomie szkoły policealnej. Kolejność realizacji kwalifikacji w zawodach technik ekonomista i technik rachunkowości przedstawiono w tabeli 2.

Są też inne zależności między zawodami wynikające ze wspólnej kwalifikacji. Kwalifikacja *prowadzenie sprzedaży* w zawodzie sprzedawca jest realizowana na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, jednocześnie stanowi podstawową, pierwszą w zawodach technik handlowiec i technik księgarstwa – na poziomie technikum. Te trzy zawody przypisane są do tego samego obszaru kształcenia: administracyjno-usługowego. Kolejność realizacji kwalifikacji w zawodach sprzedawca, technik handlowiec i technik księgarstwa przedstawiono w tabeli 3.

W KZSZ ujęte są też tzw. zawody szerokoprofilowe na poziomie technikum, w których podbudowę programową stanowi wiele zawodów nauczanych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, a zatem przewidziano możliwość wyboru kwalifikacji stanowiących pierwszą kwa-

lifikację w zawodzie (K1). Przykładem jest zawód technik budownictwa, w którym jako pierwszą realizowaną kwalifikację K1 przewidziano do wyboru kwalifikacje wyodrębnione dla jednego z trzech jednokwalifikacyjnych zawodów: monter konstrukcji budowlanych lub betoniarz zbrojarz, lub murarz tynkarz (por. tab. 4). Szkoła, kształcąc w zawodzie technik budownictwa, musi zdecydować, na podstawie którego zawodu będzie kształcić. Dopiero po tej decyzji będzie mogła opracować szkolny plan nauczania, a następnie program nauczania.

Warto dodać, iż KZSZ jest dokumentem „otwartym”. Do klasyfikacji mogą być stale wprowadzane nowe zawody. Wnioskodawca ma obowiązek określenia kwalifikacji wyodrębnionych w ramach zawodu wraz ze zbiorem umiejętności zawodowych dla każdej kwalifikacji.

Kwalifikacyjny kurs zawodowy – co to jest?

Od września 2012 r. zawód szkolny (tj. taki, do którego przygotowywały szkoły zawodo-

Tabela 3. Kolejność realizacji kwalifikacji w zawodach sprzedawca, technik handlowiec i technik księgarstwa

Nr kwalifikacji kolejnej w zawodzie	ZSZ sprzedawca 522301	T technik handlowiec 522305	T Technik księgarstwa 522306	Nr kwalifikacji kolejnej w zawodzie
		 Prowadzenie działalności handlowej	 Prowadzenie działalności informacyjno-bibliograficznej	K2
K1	Prowadzenie sprzedaży			K1

Tabela 4. Kolejność realizacji kwalifikacji w zawodach monter konstrukcji budowlanych, betoniarz zbrojarz, murarz tynkarz i technik budownictwa

Nr kwalifikacji kolejnej w zawodzie	ZSZ Monter konstrukcji budowlanych 711102	ZSZ Betoniarz zbrojarz 711402	ZSZ Murarz tynkarz 711204	T technik budownictwa 311204	Nr kwalifikacji kolejnej w zawodzie
	↑	↑	↑	↑ Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	K3
				Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych	K2
K1	Montaż konstrukcji budowlanych	Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich	Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	Montaż konstrukcji budowlanych albo wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich albo wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	K1

we) można zdobyć nie tylko w szkole, ale także na kursie kwalifikacyjnym. Na wybrany kurs kwalifikacyjny może uczęszczać każda pełnoletnia osoba (ukończone 18 lat), bez względu na dotychczasowe wykształcenie (podstawowe, gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, średnie, wyższe).

Kwalifikacyjne kursy zawodowe to nowa pozaszkolna forma kształcenia zawodowego osób dorosłych, która wypełnia lukę w szkolnictwie zawodowym spowodowaną likwidacją szkół zawodowych dla dorosłych (m.in. techników uzupełniających) oraz ograniczeniem możliwości kształcenia w pewnych zawodach w szkole policealnej (np. w zawodzie technik handlowiec). Kwalifikacyjny kurs zawodowy jest formą alternatywną kształcenia w trybie szkolnym (formalnym). Zastępuje dotychczasowe kształcenie dorosłych w szkołach zawodowych. To elastyczny i wygodny sposób kształcenia, dzięki któremu można wybrać z programu nauczania danego zawodu tylko jedną kwalifikację, uprawniającą do wykonywania konkretnych czynności.

Kształcenie na kwalifikacyjnym kursie zawodowym jest silnie związane z pracą zawodową.

Kwalifikacyjny kurs zawodowy jest prowadzony według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej kwalifikacji, w wymiarze godzin opisanym dla tej kwalifikacji w podstawie programowej kształcenia w zawodach. W trakcie kształcenia na kwalifikacyjnym kursie zawodowym słuchacz ma obowiązek odbycia praktyk zawodowych. Ich wymiar powinien być zróżnicowany w zależności od tego, czy kwalifikacja kształcona na kwalifikacyjnym kursie zawodowym jest jedną czy też jedną z dwóch lub z trzech kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie. W przypadku zawodów dwukwalifikacyjnych i trzykwalifikacyjnych wymiar praktyk zawodowych określony w podstawie programowej kształcenia w zawodach jest rozdzielony odpowiednio pomiędzy wszystkie kwalifikacje wyodrębnione w danym zawodzie.

Po ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego absolwent otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu kursu, które uprawnia do przystąpienia do zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zakresie danej kwalifikacji w nim wymienionej. Osoba,

która przystąpi do egzaminu i zda go, otrzymuje od okręgowej komisji egzaminacyjnej świadectwo potwierdzające tę kwalifikację w zawodzie. Warunkiem uzyskania dyplomu w zawodzie jest potwierdzenie wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie oraz posiadanie odpowiedniego poziomu wykształcenia. W przypadku zawodu nauczanego na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej jest to wykształcenie zasadnicze zawodowe, natomiast w przypadku zawodu na poziomie technika jest to wykształcenie średnie. Osoba, która ma wykształcenie ogólne na poziomie szkoły zasadniczej oraz świadectwa potwierdzające wszystkie kwalifikacje wyodrębnione w danym zawodzie otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje w danym zawodzie. Natomiast osoba, która ma wykształcenie ogólne na poziomie szkoły średniej oraz świadectwa potwierdzające wszystkie kwalifikacje wyodrębnione w danym zawodzie na poziomie technika otrzymuje dyplom technika w danym zawodzie. Osoba, która zdała egzamin potwierdzający jedną kwalifikację w zawodzie na poziomie technika i nie ma wykształcenia średniego, otrzyma uprawnienia do wykonywania zawodu w zakresie danej kwalifikacji zawodowej.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe – korzyści i zagrożenia

Podział zawodu na kwalifikacje stwarza nowe możliwości, ułatwia modelowanie cykli kształcenia, przekwalifikowanie się lub zdobywanie nowych uprawnień zawodowych.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe stwarzają bardziej elastyczny system kształcenia zawodowego.

Kwalifikacyjnym kursom zawodowym przypisuje się istotne znaczenie w zwiększaniu mobilności zawodowej, a na jej tle – mobilności edukacyjnej, umożliwiającej pracę w kilku zawodach lub zmianę zawodu w możliwie krótkim czasie. Wykorzystanie systemu kształcenia kursowego ma ułatwić szybsze, elastyczne reagowanie szkół zawodowych na potrzeby rynku pracy, a także zapewnić dużą elastyczność oraz różnorodność kształcenia.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe są niezwykle szansą dla wszystkich osób pełnoletnich pragnących zdobyć nowy zawód, uzupełnić swoje wykształcenie, uzupełnić i aktualizować

swoje kwalifikacje zawodowe, doskonalić posiadane umiejętności, wspomóc rozwój swojej kariery zawodowej. W obrębie pokrewnych zawodów często wymagane są te same kwalifikacje, co oznacza, że osoba, która zdobędzie kilka pokrewnych kwalifikacji będzie mogła wykonywać więcej niż jeden zawód.

Rozwój kwalifikacyjnych kursów zawodowych może być także remedium na bezrobocie i wykluczenie społeczne – ukończenie KKZ daje większe możliwości znalezienia pracy, utrzymania pracy, a także zmiany pracy na bardziej atrakcyjną.

System kształcenia kursowego wpisuje się w realizację idei edukacji ustawicznej osób aktywnych zawodowo. Na kwalifikacyjnych kursach zawodowych osoby dorosłe mogą zdobywać, stale aktualizować i uzupełniać swoje kwalifikacje oraz uzyskać tytuł technika w danym zawodzie.

System kwalifikacyjnych kursów zawodowych daje niezwykłą szansę osobom bez wykształcenia średniego na osiągnięcie tytułu technika. Mogą one jednocześnie zdobywać kwalifikacje na poziomie technika (uczyć się w zawodzie technika) i przygotowywać się do uzyskania wykształcenia średniego ogólnego (uczęszczać do liceum ogólnokształcącego dla dorosłych). Jeśli dana osoba będzie potrzebowała tylko wybranej kwalifikacji w zawodzie, to nie musi przerabiać całego programu nauczania dla technika. Może skończyć jedynie wybrany kurs kwalifikacyjny.

W kursowym systemie kształcenia odpowiedzialność za wybór swojej drogi zawodowej i edukacyjnej ponosi uczący się zawodu człowiek, któremu podmioty prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową ułatwiają realizację planów.

Chcąc spełnić zadania, jakie stoją przed systemem kształcenia kursowego, należy zachować obowiązującą dotąd w polskim modelu nauki zawodu jednoczesność kształcenia ogólnego i zawodowego. Na kwalifikacyjnych kursach zawodowych niezbędne jest utrzymanie takiego zakresu treści kształcenia ogólnego, jaki obecnie obowiązuje w szkołach zawodowych.

Swoistym zagrożeniem upowszechniania systemu kwalifikacyjnych kursów zawodowych jest brak ogólnopolskiej, ogólnodostępnej ba-

zy instytucji prowadzących takie kursy, zawierającej informacje o samych instytucjach, ich wykładowcach, ofercie tematycznej, nazwach zawodów, w których wyodrębniono proponowane kwalifikacje czy jakości świadczonych usług.

Wydaje się, że, podejmując działania mające na celu upowszechnienie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, priorytetem staje się zapewnienie osobom dorosłym rzetelnej i łatwo dostępnej informacji o możliwości zdobywania zawodu szkolnego w formach kursowych, o możliwości dokształcania, o pożądanych kierunkach kształcenia, a także o profilach kompetencyjnych/kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

Jak już wielokrotnie wspomniano, wysoki poziom wykształcenia szkolnego nie daje gwarancji stabilnego zatrudnienia w dynamicznie zmieniającym się świecie pracy. Zmiany sposobu nauczania i rozwój systemu kształcenia kursowego są konieczne.

Bibliografia

- Czarnik Sz., Turek K., *Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.
- Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Vademecum*, KOWEŻiU, Warszawa 2013.
- Kryńska E., *Elastyczność polskiego rynku pracy*, w: B. Balcerzak-Paradowska, red., *Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, IPiSS, Warszawa 2003.
- Orczyk J., *Zmiany w pracy a przekształcenia w edukacji*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 4(38), 2015.

Summary

The article discusses the essence of qualification vocational courses and shows benefits for learners with dissemination of this form of education. It also indicates that qualification vocational courses are flexible, modern training method for adults. Rate education system is part of the implementation of the idea of lifelong learning and improvement of employability of adults.

Key words

vocational training, lifelong learning, course placement, adult, employment

Więcej o autorze

dr hab. prof. APS Urszula Jeruszka

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Profesor w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych oraz w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej, doktor habilitowany nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki. Specjalizuje się w teorii i praktyce kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz analizie relacji między edukacją zawodową a rynkiem pracy.

Kształcenie dualne

– wyzwania i szanse rozwoju w Polsce

Andrzej Stępnikowski
Związek Rzemiosła Polskiego

Przygotowanie zawodowe nie może być postrzegane jako jedyne i cudowne panaceum, które zlikwiduje bezrobocie młodych. Jednak w krajach, gdzie dominuje model kształcenia dualnego, młodzi szybciej znajdują pracę.

Kształcenie dualne, czasem zwane również przemianym jest w istocie zdefiniowane prawnie i organizacyjnie jako przygotowanie zawodowe (w języku polskim) i „*apprenticeship*” (jęz. ang.) oraz „*apprentissage*” (jęz. franc.). W językach obcych nazwa ta wskazuje na podmiot, czyli ucznia – dawniej terminatora, dziś młodocianego pracownika, który realizuje praktyczną naukę zawodu w zakładzie pracy, otrzymując wynagrodzenie i na zakończenie zdając egzamin zawodowy. Kształcenie dualne jest więc powiązaniem nauki teorii w szkole i praktycznej nauki zawodu prowadzonej w zakładzie pracy, stąd ta dwoista czy dualna natura. W krajach lepiej rozwiniętych gospodarczo i o mocniejszej tradycji kształcenia zawodowego, jak na przykład Niemcy, do tych dwóch elementów dochodzi jeszcze trzeci, instytucjonalny wymiar w postaci aktywnej roli centrów kształcenia praktycznego, w których młodzież uzupełnia i doskonali wiedzę oraz umiejętności, zwłaszcza te, których zabrakło w szkole i u pracodawcy.

Uwarunkowania międzynarodowe przygotowania zawodowego

W maju 2012 r. ministrowie pracy i zatrudnienia krajów z grupy G20 zakończyli spotkanie w Guadalajarze w Meksyku konkluzją, aby państwa promowały i tam gdzie trzeba wzmacniały jakość systemów przygotowania zawodowego. Zarekomendowano, aby przyspieszyć proces wymiany doświadczeń w zakresie projektowania i wdrażania programów przygotowania zawodowego oraz eksplorowania możliwości rozwoju tej ścieżki edukacji w dialogu partnerów społecznych dostrzegających znaczenie

tej – dualnej – formy kształcenia. Liderzy szczytu G20 w Los Cabos w Meksyku podpisali się pod tymi założeniami – zwłaszcza w duchu walki z bezrobociem młodych dostrzeganym na fali kryzysu ekonomicznego. W tym samym czasie, w czerwcu 2012, odbyła się konferencja komitetu MOP pn. „Kryzys w zatrudnieniu młodych. Czas na działania”, gdzie strona społeczna wezwwała Międzynarodową Organizację Pracy do zaangażowania się w promocję odpowiedniej jakości przygotowania zawodowego, także w krajach rozwijających się.

Rzeczywiście w ciągu ostatnich czterech, pięciu lat systemy przygotowania zawodowego ponownie implementowano w takich krajach, jak Wielka Brytania, Szwecja (ponownie po pięćdziesięciu latach), a praktycznie od nowa zaczęto je tworzyć w Portugalii, Hiszpanii, a poza Europą w Chinach¹, Egipcie². Przygotowanie zawodowe przeżywa renesans w Australii³ oraz RPA⁴ i budzi zainteresowanie w USA. „Szkoly powinny uczyć, a zakłady pracy szkolić swój personel” – to slogan odpowiadający kulturze edukacyjnej USA. Zresztą zjawisko to ma również uwarunkowania hi-

[1] L. Deitmer, J. Burchert, X. Han, *Work based learning in China*, [In:] *The architecture of innovative apprenticeship*, Springer Science&Business Media, 2014, p. 122–124.

[2] G. Amin, *Egypt Country Report. Policies and mechanism for integration into workforce and job creation*, Arab Republic of Egypt, Association for the development of Education in Africa, march 2014, p. 21.

[3] E. Smith, *Occupational identity in Australia traineeships: an initial exploration*, [In:] *The architecture of innovative apprenticeship*, Springer Science&Business Media, 2014 p. 136.

[4] S. Akoojee, *Accelerating Artisan Training: A response to South African Skills Challenge*, [In:] *The architecture of innovative apprenticeship*, Springer Science&Business Media, 2014 p. 305–312.

storyczne, gdyż po II wojnie światowej Amerykanie wprowadzili w Japonii system liceów właśnie jako „szkoły demokracji”, które miały ten ustrój wspierać. Taki analogicznie wprowadzany eksperyment nie powiódł się jednak w Niemczech, gdzie próby te spotkały się ze zdecydowanym sprzeciwem edukacyjnych tradycjonalistów. Powoli amerykański pragmatyzm oczyścił drogę do wyższego szkolnictwa zawodowego. Kontrowersyjnie oceniane jest udostępnienie niemieckim mistrzom możliwości studiowania na kierunkach inżynierskich bez matury, co pokazuje zupełnie odmienne podejście niż obserwowane w USA. Stany przyglądają się rozwiązaniom europejskim i zapraszają ekspertów z takich firm, jak BMW, Siemens, Volkswagen do swoich fabryk m.in. w Karolinie Północnej i Tennessee, gdzie uczą się młodzi mechatronicy⁵.

Kolejne badania wskazują na pozytywne efekty ustanowienia systemu przygotowania zawodowego wraz ze szkoleniem wykwalifikowanych pracowników i przy zaangażowaniu fachowców i mistrzów rzemieślniczych (*craft-person*)⁶. Jednakże efektywne wdrożenie takiego systemu w nowych krajach zależne jest od osiągnięcia określonych wymogów jakościowych i standardów. Skuteczny system musi mieć solidne i wiarygodne ścieżki kształcenia dualnego, standardy zarządzania, strukturę i odpowiednio dostosowane programy nauczania w zawodach. Warunkiem niezbędnym jest czynnik ludzki i zaangażowanie uczniów (dawniej terminatorów), przedsiębiorców oraz szkół zawodowych wraz z wykwalifikowanymi nauczycielami i trenerami (instruktorami praktycznej nauki zawodu).

W ocenie ekspertów MOP, wpływ przygotowania zawodowego na zatrudnienie i umiejętności był już od dawna doceniany przez kraje dążące do promocji wzrostu i ułatwiania przejścia ze świata pełnowymiarowej edukacji na rynek pracy dla młodych. Jednym z przykładowych krajów jest Francja, gdzie ok. 5 proc. młodzieży w wieku 16–24 lat bierze udział w przygotowaniu zawodowym, ale jednocześnie podejmowane są znaczne wysiłki na rzecz zwiększenia tej liczby. Na przeszkodzie staje jednak ograniczona liczba stanowisk pracy oferowanych przez pracodawców, mimo dużego zainteresowania młodzieży i sporego wśród nich bezrobocia (20 proc. we Fran-

cji)⁷. Doświadczenia krajów Europy Zachodniej wyraźnie wskazują na efektywność zatrudnieniową absolwentów kształcenia zawodowego odbywających praktyczną naukę zawodu w tzw. systemie dualnym (inaczej przemienne)⁸. Wnioski z obserwacji w tym względzie znalazły odzwierciedlenie w kształtowaniu procesu kopenhaskiego (równolegle rozwijany z bolońskim, ale skoncentrowany na kształceniu zawodowym), który w ciągu minionych 10 lat ewoluował z promowania edukacji zawodowej w ogóle, poprzez upowszechnianie kształcenia w miejscu pracy (*work-based learning*) aż po promocję przygotowania zawodowego (*apprenticeship*), czego wyrazem było m.in. wprowadzenie takich inicjatyw, jak: Globalny Sojusz na rzecz Przygotowania Zawodowego (GAN), Europejski Sojusz na rzecz Przygotowania Zawodowego (EaFA) czy włączenie tego instrumentu jako jeden z filarów Gwarancji dla młodych.

W dniu 2 lipca 2013 r. w Lipsku podczas posiedzenia Komitetu Doradczego KE ds. Szkolenia Zawodowego (ACVT) i tuż przed uroczystym otwarciem Mistrzostw Świata WorldSkills 2013 podpisano deklarację powołania Europejskiego Sojuszu na rzecz Przygotowania Zawodowego (w systemie dualnym). Podpisali ją przedstawiciele wszystkich europejskich partnerów społecznych (UEAPME, ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP), Komisji Europejskiej, litewskiej prezydencji oraz kilkunastu innych partnerów z Europy. Z punktu widzenia organizacji rzemiosła w Europie (reprezentowanego przez Europejską Unię Rzemiosła oraz MŚP – UEAPME) i Polsce (cechy i izby rzemieślnicze oraz Związek Rzemiosła Polskiego) jest to krok milowy, który dzięki wsparciu finansowemu UE może przyczynić się do popularyzacji nauki zawodu, a co jeszcze ważniejsze, do ograniczenia bezrobocia

[5] M. Aring, *Innovations in Quality Apprenticeships for high-skilled manufacturing jobs in the United States*, ILO, źródło URL: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_244374/lang-en/index.htm

[6] Zob. wyniki projektów, źródło URL: <http://www.sme-master.eu/> oraz źródło URL: <http://www.zoom-eqf.eu/>, 2014.

[7] H. Steedman, *Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force on employment*, ILO, listopad 2012.

[8] Zob. *An Architecture for Modern Apprenticeships – Standards for Structure, Organisation and Governance*, memorandum opracowane przez międzynarodowy Zespół INAP złożony z ekspertów ds. kształcenia zawodowego z sześciu kontynentów pod przewodnictwem prof. Felixa Raunera, kwiecień 2012.

wśród młodzieży. Istotne jest jednak właściwie rozumienie tego, czym jest *apprenticeship* i z jakich elementów się składa. Filarami przygotowania zawodowego są: umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, wynagrodzenie i opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, realizacja programu nauczania w okresie średnio 3–4 lat zakończona walidacją, czyli zdaniem egzaminu zawodowego. Jest to powszechnie przyjęty standard w krajach o tradycyjnie funkcjonującym systemie przygotowania zawodowego (jak Austria, Szwajcaria), ale jednocześnie w krajach, które dopiero go tworzą, grozi mu rozmycie i pozabawienie niektórych elementów (np.: brak wynagrodzenia w Chinach, skracanie okresu nauki zawodu w RPA itp.). Istotą systemu jest dedykowanie większości czasu praktycznej nauce w zakładzie pracy (np. w Austrii jest to aż 80 proc. i *de facto* ocenie w czasie egzaminu podlegają głównie nabyte umiejętności praktyczne).

Słuszność tego kierunku podkreślają komunikaty KE, w tym *Inicjatywa: Szanse dla młodzieży* rekomendowana, zwłaszcza w zakresie propozycji 3.2. *Innowacyjne koncepcje wspierające przejście od kształcenia do zatrudnienia*, także uczenie się w miejscu pracy, co w polskiej rzeczywistości w pełni odpowiada założeniom stosowanego w zakładach rzemieślniczych systemu przygotowania zawodowego młodocianych pracowników pod okiem mistrzów.

Prezentowana forma nauki zawodu jest znacznie efektywniejsza od wyłącznie szkolnej edukacji, a o fakcie tym może świadczyć przytaczana w komunikacie statystyka dotycząca bezrobocia młodzieży, z której jasno wynika, że najmniejsze wartości przybiera ono w Austrii, Holandii oraz Niemczech, a więc w krajach, gdzie tradycyjnie i szeroko stosowany jest dualny system kształcenia zawodowego. Taką korelację dostrzegają także badacze obszaru efektywności edukacji i zatrudnienia, również spoza Europy⁹. Choć przygotowanie zawodowe nie może być postrzegane jako jedyne i cudowne panaceum, które zlikwiduje bezrobocie młodych, to jednak odpowiada ono teorii kapitału ludzkiego i założeniu, że są to inwestycje przedsiębiorstw lub jednostek (w siebie). Stopa zwrotu z takiej inwestycji zależy od wysokości poniesionych nakładów

i oczekiwanych w przyszłości zysków. Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego, istotny wpływ na koszt ma wybór momentu podejmowania kształcenia. Według koncepcji utraconych korzyści, inwestycje w edukację dokonywane w okresie młodości są „tańsze” niż kształcenie w późniejszym okresie, ponieważ nie odbierają czasu, który może być przeznaczony na zarobkowanie. Tak więc, być może przygotowanie zawodowe nie zmniejsza od razu stopy bezrobocia młodzieży, ale wpływa pozytywnie na jej przygotowanie do zatrudnienia i jednocześnie na konkurencyjność firm.

Kształcenie dualne w Polsce – uwarunkowania społeczne i prawne

Głównym spoiwem i wyróżnikiem przygotowania zawodowego (realizowanego w dużej mierze w rzemiośle) jest jego międzygeneracyjny przekaz wychowania przez pracę, szacunku dla pracy ręcznej od wieków zgodny z późniejszymi teoriami organizacji uczących się czy pedagogicznych oraz wspomniana teoria kapitału ludzkiego. Jest to ciągły, w pewnym sensie także intuicyjny proces adaptowania firmy poprzez zapewnianie sobie odpowiednio wykwalifikowanych pracowników (w rzemiośle czeladników). Fenomen wychowawczy pracy ręcznej obserwowany jest od wielu lat, jednakże dopiero ostatnio w dobie kryzysu ekonomicznego wydobyło na światło dzienne jego zalety sformułowane w tzw. modelu kształcenia dualnego. Formuła wiążąca nabywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji poprzez działanie i doświadczenia realizowana jest w Polsce głównie w postaci rzemieślniczego przygotowania zawodowego na podstawie ustawy o rzemiośle¹⁰, ustawy Kodeks pracy¹¹ oraz serii rozporządzeń Rady Ministrów o zatrudnianiu młodocianych pracowników¹² i refundowaniu ich wynagro-

[9] M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Warszawa 2010.

[10] Ustawa o rzemiośle z 22 marca 1989 r., tekst jednolity, Dz.U. 1989 r., nr 17, poz. 92.

[11] Ustawa Kodeks pracy z 26 czerwca 1974, tekst jednolity Dz.U. 1998, nr 21, poz. 94 z późn. zm.

[12] Rozporządzenie RM z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, Dz.U. 1996, nr 60, poz. 278 z późn. zm., w tym Dz.U. z 2012 r., poz. 980; zob. także rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbронionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac, Dz.U. 2004 r., nr 200, poz. 2047.

dzeń¹³. Finał takiej edukacji w postaci waldacji nabywanych kwalifikacji odbywa się według zapisów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej¹⁴. Warunki podejmowania przez mistrzów możliwości kształcenia młodocianych pracowników określa rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu¹⁵. Dodatkowo rozporządzenie to w § 4 wprost próbuje zdefiniować, czym jest kształcenie dualne, stwierdzając w pkt 1a, iż zajęcia praktyczne mogą odbywać się u pracodawców, na zasadach dualnego systemu kształcenia, na podstawie:

- 1) umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartej pomiędzy młodocianym a pracodawcą;
- 2) umowy o praktyczną naukę zawodu zawartej pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu.¹⁶

W pierwszym przypadku nastąpiła zasadnicza zmiana interpretacji, zgodnie z którą kształcenie dualne zbieżne jest z przygotowaniem zawodowym (tylko!). Doszło zatem do swoistego „rozmycia” dotychczasowej definicji, aby móc przedstawić wyższe statystyki, jednak za cenę osłabienia jakości systemu. W drugim – umowy o praktyczną naukę zawodu – to nie uczeń jest podmiotem i stroną umowy, a jedynie pracodawca i szkoła, co więcej, może to doprowadzić do dalszego upowszechniania w ten sposób umów cywilnoprawnych, a w następstwie nieprzekazywania uczniowi wynagrodzenia i nieodprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne.

Innym aktem i to wyższego rzędu, w którym bezpośrednio odniesiono się do kształcenia dualnego, jest ustawa o rzemiośle (art. 3 pkt 6), gdzie mowa o tym, że przygotowanie zawodowe w rzemiośle realizowane jest na zasadach dualnego systemu kształcenia, a nadzór nad jego przebiegiem sprawuje izba rzemieślnicza lub z jej upoważnienia cech, którego członkiem jest rzemieślnik¹⁷.

W Polsce, zgodnie z kodeksem pracy przygotowanie zawodowe odbywają młodociani pracownicy w wieku 16–18 lat. Niezmiennie, i to od wieków, filarem tego systemu w naszym kraju są rzemieślnicy, którzy uczestniczą w przygotowaniu zawodowym młodzieży

na potrzeby rynku pracy i wraz z organizacjami rzemiosła promują i wspierają proces kształcenia w zakładzie pracy – z poszanowaniem praw pracowników młodocianych. Dzięki takiej formie nauki zawodu uczniowie – pracownicy młodociani nabywają niezbędne doświadczenie w realnym środowisku pracy. Nauka zawodu w procesie pracy pozwala na poznawanie zasad prowadzenia działalności gospodarczej i zdobywanie miękkich kompetencji dotyczących komunikacji i współpracy z klientami oraz dostawcami. Młodociani uczą się (m.in. poprzez tzw. *job-shadowing*) „niewidzialnego”, czyli wyobraźni przestrzennej, myślenia abstrakcyjnego i krytycznego, które ma doprowadzić do efektu końcowego, jakim jest zdanie „sztuki” na egzaminie czeladniczym. Na takiej formule wiążącej naukę w szkole i u pracodawcy opiera się dualne kształcenie w rzemiośle (nazywane niekiedy „przemiennym” lub „dwutorowym”), coraz szerzej stosowane także przez inne podmioty w Polsce. Obecnie obejmuje ok. 52 proc. uczniów ZSZ, ale jego procentowy udział znacznie spada w zestawieniu całościowym kształcenia zawodowego w naszym kraju, a więc uwzględnianiem nauki w technikach i szkołach policealnych. Wciąż rośnie liczba studentów i to niezależnie od realnych potrzeb rynku pracy. Na niekorzystną relację pomiędzy poziomem wykształcenia a społeczną wydajnością pracy w Polsce wskazuje prof. Kabaj, porównując współczynnik wydajności (w tys. EUR), PKB na mieszkańca, liczbę studentów na 10 tys. mieszkańców i procentowy wskaźnik liczby ludności z wyższym wykształceniem w krajach

[13] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2010 zmieniające rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom, DzU 2010 r., nr 244, poz. 1632.

[14] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 września 2012 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych, DzU z 2012 r., poz. 1117.

[15] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, DzU 2010, nr 244, poz. 1626, zob. także A. Stępnikowski, *Determinanty prawne organizacji i prowadzenia praktycznej nauki zawodu*, w: Jeruszka U. (red.) *Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012, s. 103–111.

[16] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu.

[17] Ustawa z 22 marca 1989 o rzemiośle, DzU z 2015 r. poz. 1182, 1782, z 2016 r., poz. 64.

UE¹⁸. Wśród 28 państw UE Polska uzyskała jedną z najniższych wydajności (19,9 tys. euro rocznie na zatrudnioną osobę), a równocześnie była jednym z czterech krajów o najwyższym poziomie wykształcenia ludności (77 proc. z wykształceniem średnim i wyższym), średnio w UE współczynnik ten wyniósł 63,1 proc. W grupie państw, gdzie średnia wydajność na zatrudnionego była niska (14 krajów poniżej 35 tys. euro, w tym Polska) wystąpiła także dwukrotnie niższa wartość średniego PKB niż w grupie krajów „wydajniejszych” (np. Irlandia). Mówiąc obrazowo, samo dążenie do zapewnienia wyższego wykształcenia (zwłaszcza w dziedzinie nauk humanistycznych) jak najszerzej grupie społeczeństwa nie przekłada się na poprawę sytuacji gospodarczej kraju, a bezkrytyczne podążanie taką ścieżką prowadzi wręcz do generowania coraz liczniejszych kohort bezrobotnej młodzieży. W tym kontekście warto bliżej przyjrzeć się przygotowaniu zawodowemu w Polsce, które daje szansę na tańdziej wprowadzanie młodzieży w zatrudnienie, tym bardziej, że może ono prowadzić do osiągnięcia kwalifikacji w zawodach niszowych, na które wciąż występuje zapotrzebowanie, a które nie doczekają się już umasowienia tworzenia przez samorządy dedykowanych klas (np.: kowal – w kontekście wykuwania artystycznych bramek, złotnik-jubiler, krawiec, betoniarz-zbrojarz i in.).

W naszym kraju w statystykach osób bezrobotnych praktycznie nie występuje rozróżnienie pomiędzy absolwentami ZSZ kończącymi szkoły w formule pracownika młodocianego i w formie szkolnej (wyłącznie), co powoduje zaburzenie postrzegania systemu kształcenia zawodowego i ogranicza możliwości usprawnienia, np. poprzez upowszechnienie systemu kształcenia przemienneho na poziomie zasadniczych szkół zawodowych.

Naturalnym sprzymierzeńcem w badaniach losów młodocianych mogłyby być regionalne obserwatoria rynku pracy i jednostek samorządu terytorialnego, a także Ochotnicze Hufce Pracy. Problemem jednakże są ograniczone finanse. Jeśli te podmioty już się angażują, to głównie w przypadku realizacji zadań z projektów unijnych – najczęściej jednak nie mają środków własnych, aby wnikliwiej zająć się tą tematyką. Rzetelne badania były-

by pomocnym narzędziem i podstawą do optymalizacji procesów zarządzania środkami Funduszu Pracy. Wstępne dane, którymi dysponujemy, pozwalają na dość wysoką ocenę efektywności zatrudnieniowej pracowników młodocianych odbywających naukę zawodu w rzemiośle. Otrzymany w wyniku tej analizy wskaźnik aktywizacji zawodowej (WAZ) na poziomie 91 proc. jest dość realną podstawą do dalszych obserwacji i prac nad kształtowaniem bardziej efektywnej polityki zatrudnieniowej, zwłaszcza w kontekście środków wydawanych na szkolenia i w mniejszym stopniu na inne podstawowe formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych.

Przeprowadzone przez Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy pionierskie badania porównawcze efektywności zatrudnieniowej pracowników młodocianych i ich rówieśników z systemu „czysto szkolnego” wykazują ich większą adaptacyjność na rynku pracy (50 proc. znajduje zatrudnienie, 40 proc. kontynuuje naukę, a jedynie 10 proc. nie podejmuje aktywności w ciągu 6 m-cy). Wyniki te potwierdzają także badania realizowane niezależnie w kilku izbach rzemieślniczych (wśród uczniów klas III i absolwentów nauki zawodu). Kształcenie w rzemiośle jest również systemem efektywnym ekonomicznie, zwłaszcza w dobie problemów finansowania JST, które wciąż dominują wśród podmiotów prowadzących szkoły.

W ujęciu przedmiotowym w kształceniu na potrzeby rynku pracy na pierwszy plan wyłania się droga, jaką musi pokonać uczeń, aby stać się czeladnikiem (lub potwierdzić kwalifikacje przed komisjami OKE) i osobą pożądaną na rynku pracy. Jest to droga rozwoju zawodowego, ale i osobistego, gdyż poza kluczowymi umiejętnościami praktycznymi wzmocnionymi wiedzą zawodową, młodociany pracownik musi w sobie rozwinąć także kompetencje społeczne, takie jak dyscyplina, porządkowanie stanowiska pracy (przed i po wykonaniu zadania), umiejętność pracy w zespole, kontakty z rzeczywistymi klientami oraz praktyczna znajomość podstaw prowadzenia działalności gospodarczej w formie pozaformal-

[18] M. Kabaj, *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, IPISS, Warszawa 2012, s. 23–25.

nej) np. w postaci kontaktów z kontrahentami, dostawcami towarów itp. Na marginesie warto zaznaczyć, że wśród absolwentów nauki zawodu był także polski pisarz – noblista Władysław Reymont, który wykształcił się na mistrza krawieckiego. Jak wskazują różne badania przeprowadzane m.in. w gronie łódzkich pracodawców, rzemiosło ukierunkowane jest w głównej mierze na znajomość umiejętności praktycznych kandydatów do pracy, niemniej jednak zwraca również uwagę na kompetencje społeczne (nawet najbardziej utalentowany uczeń nie będzie dobrym pracownikiem, jeśli nie przyswoi zasad dobrego wychowania wobec klientów zakładu)¹⁹.

Rekomendacje

Chcąc zachować efektywne kształcenie dualne w systemie edukacji, władze Polski powinny zwrócić uwagę na kształtowanie „tożsamości zawodowej” i prestiż tytułów zawodowych (przydatny jest tu paradygmat uczeń-mistrz), rozwijać doradztwo zawodowe i modelować programy nauczania zgodnie z potrzebami rynku. Warto zastanowić się także nad zastępowaniem szeregu zawodów z danego sektora jednym profilem zawodowym – stało się tak w zawodach monter zabudowy i monter robót wykończeniowych w budownictwie (niemiecki przykład wskazuje na mechatronikę pojazdów samochodowych). Wyzwaniem niedalekiej przyszłości będzie przygotowanie instruktorów adekwatne do nauczania zawodu młodzieży z pokolenia „Z”, a w dalszej perspektywie rozważenie dopuszczenia mistrzów rzemiosła do podjęcia studiów na pokrewnych kierunkach politechnicznych bez formalnego wymogu matury (jak w RFN). Działania te uatrakcyjnią kształcenie dualne i poprawią status edukacji zawodowej, co przełoży się na poprawę społecznego odbioru oraz dopływ kolejnych roczników adeptów szkół zawodowych na satysfakcjonującym gospodarkę poziomie.

W zakresie praktycznej nauki zawodu powinno się zwiększyć wymiar czasu poświęcanego zdobywaniu umiejętności w zakładzie pracy (obecnie dyrektorzy szkół mają określone odgórnie jedynie minimum programowe, które często nie zadowala pracodawców). Realizowana od 2012 r. polityka wyrównywania poziomu wiedzy ogólnej wśród uczniów pierw-

szych klas ZSZ odbywa się kosztem czasu praktycznej nauki zawodu (ku niezadowoleniu pracodawców). Przyjęcie takiego założenia bez wyciągania konkretnych wniosków może być przyznaniem się do porażki edukacyjnej kształcenia w gimnazjach. W tym kontekście warto rozważyć m.in.:

1. Zastąpienie wielu zawodów z danego sektora jednym profilem zawodowym (wszechstronnym), np.: mechatronika pojazdowego, który w motoryzacji jest przykładem nowoczesnego podejścia, polegającego na tym, że cały samochód diagnozuje się za pomocą komputera i przystępuje do kompleksowej naprawy.
2. Rozbudowanie tożsamości zawodowej. Zintegrowany paradygmat uczeń – mistrz jest podstawą filozofii edukacji zawodowej, która wspiera kształtowanie tożsamości zawodowej. Kształcenie ustawiczne jest oczywiście konieczne i uwarunkowane licznymi zmianami, ale powinno odbywać się na solidnych podstawach początkowego przygotowania zawodowego. W społecznym odbiorze dyplom zawodowy powinien podnosić prestiż i status jego posiadacza.
3. Rozwijanie kształcenia zawodowego w jednym z trendów, np. zgodnie z dążeniem niektórych środowisk do utworzenia grupy 200–300 zawodów międzynarodowo uznawanych (spoza grona profesji akademickich). Taka „stabilność” pozytywnie wpłynęłaby na rozwój poradnictwa zawodowego i zawodowej tożsamości. Ponadto w ten sposób ukrócono by ciągłe i szkodliwe „wynajdywanie na nowo” tytułów zawodowych w firmach, tym bardziej że niekorzystnie odbija się to także na współpracy instytucji rynku pracy z politykami edukacji zawodowej. Otwarte dynamiczne profile zawodowe (*open dynamic occupational profiles*) mogą być też sposobem na połączenie rozwiązań międzynarodowych i lokalnych. Kluczowe treści zawodów i tytuły zawodowe powinny ulec internacjonalizacji, tak aby zawody były otwarte na lokalizację, modernizację i wdrażanie w nowych obszarach. Tytuły zawodowe poprawiają tożsamość zawodową (jednocześnie z etyką) i mogą (jak potwierdzają badania międzynarodowe) wpłynąć na atrakcyjność i poprawę wizerunku zawodu.
4. Umożliwienie mistrzom studiowania na kierunkach inżynierskich bez matury.
5. Konieczność przygotowania nowych mistrzów i instruktorów praktycznej nauki zawodu (kryzys demograficzny sprawia, że odchodzą starzy mistrzowie, a nowi nie są zainteresowani problematycznym wychowaniem do pracy osób młodych z pokolenia „Z”).

[19] E. Ciepucha, J. Moss red., *Rzemiosło i przedsiębiorcy w województwie łódzkim. Potrzeby kadrowe i oczekiwania wobec pracowników, Analizy i badania*, nr 13, Łódź 2011, s. 96–97.

6. Tworzenie lokalnych programów rozwoju kompetencji opartych na diagnozie strategicznej regionu i zwiększenie roli poradni psychologiczno-pedagogicznych w budowaniu systemu edukacji zawodowej.

7. Szersze korzystanie ze struktur organizacji rzemiosła (w kontekście nadzoru i zapewniania jakości) oraz ochotniczych hufców pracy („ratowanie” młodzieży zmarginalizowanej i realizacja programu Gwarancje dla młodych).

Bibliografia

- Akoojee S. *Accelerating Artisan Training: A response to South African Skills Challenge*, [In:] Deitmer L., Hauseshikit U., Rauner F., Zelloth H. eds. *The architecture of innovative apprenticeship*, Springer Science&Business Media, 2014.
- Amin G. *Egypt Country Report. Policies and mechanism for integration into workforce and job creation*, Arab Republic of Egypt, Association for the Development of Education in Africa, p. 21, 2014.
- Aring M. *Innovations in Quality Apprenticeships for high-skilled manufacturing jobs in the United States*, ILO, http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_244374/lang--en/index.htm [dostęp 24.01.2016]. 2014.

Ciepucha E., Moss J. red., *Rzemiosło i przedsiębiorcy w województwie łódzkim. Potrzeby kadrowe i oczekiwania wobec pracowników, Analizy i badania*, nr 13, Łódź 2011.

Deitmer L., Burchert J., Han X., *Work based learning in China*, [In:] Deitmer L., Hauseshikit U., Rauner F., Zelloth H. eds. *The architecture of innovative apprenticeship*, Springer Science&Business Media, 2014.

Kabaj M., *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Warszawa 2010.

Kabaj M., *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, IPiSS, Warszawa 2012.

Rauner F. (eds.), *An Architecture for Modern Apprenticeships – Standards for Structure, Organisation and Governance*, April 2012.

Smith E., (2014) *Occupational identity in Australia traineeships: an initial exploration*, [In:] Deitmer L., Hauseshikit U., Rauner F., Zelloth H. eds., *The architecture of innovative apprenticeship*, Springer Science&Business Media.

Steedman H., *Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force on employment*, ILO, November 2012.

Summary

While global economy is combating crisis effects, too many young people experience unemployment. It has been acknowledged by EU states that apprenticeship system is one of key elements of the right for better tomorrow for youngsters. Such solutions were implemented on the basis of dual system in Austria, Germany and Switzerland. Many non-European countries try to implement such systems (at least in the “verbal” context). Nevertheless, it seems that not all countries implement apprenticeship system using proper standards. At a grander scale, it can create low quality apprenticeships and create bad apprenticeship’s image (without proper standards system will not be able to help combating youth unemployment). Common challenge is the weak image of VET and insufficient career guidance. The purpose of this article is to draw conclusions of how to implement the system properly in Poland.

Key words

apprenticeship, education, globalisation, unemployment

Więcej o autorze

Andrzej Stępnikowski

Związek Rzemiosła Polskiego

Doktorant, absolwent m.in. stosunków międzynarodowych na Uniwersytecie Warszawskim i X. edycji programu doktoranckiego w zakresie ekonomii na Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. Od 2010 r. członek Rady Zarządzającej Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) w Salonikach, a od 2014 r. z-ca członka Komitetu Doradczego KE ds. kształcenia zawodowego i szkoleń (ACVT) w Brukseli. Ekspert Związku Rzemiosła Polskiego w projekcie Krajowego Ośrodka Edukacji Zawodowej i Ustawicznej pn. „Efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych”. Autor opracowań i artykułów w zakresie międzynarodowych uwarunkowań rozwoju kształcenia zawodowego oraz funkcjonowania systemu rzemieślniczego przygotowania zawodowego w Polsce. Obecnie kierownik projektu „Nowa jakość egzaminów zawodowych w rzemiośle” (dz. 2.15.2 POWER).

Wdrożenie zintegrowanego systemu kwalifikacji w Polsce

Agnieszka Chłoń-Domińczak,

Stanisław Sławiński

Instytut Badań Edukacyjnych

Rozwiązania wprowadzone w ramach zintegrowanego systemu kwalifikacji odnoszą się nie tylko do kwalifikacji formalnych, ale w dużym stopniu do kwalifikacji uzyskiwanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego.

Wprowadzenie

Polskie społeczeństwo i gospodarka stoją przed coraz większym wyzwaniem związanym z rozwojem kapitału ludzkiego. Pracodawcy oczekują, że pracownicy będą rozwijać swoje kompetencje zgodnie ze zmieniającymi się potrzebami, rozwojem technologicznym oraz oczekiwaniem rynków: krajowego i globalnego. Oznacza to potrzebę rozwoju kompetencji i zdobywania kwalifikacji przez całe życie. Niestety, dorośli Polacy rzadko uczestniczą w różnych kursach i szkoleniach. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w 2015 r. 3,5 proc. Polaków uczestniczyło w kursach i szkoleniach¹, w porównaniu do średniej unijnej (28 krajów) wynoszącej 10,7 proc. (a więc trzykrotnie więcej). W ostatnich latach wskaźnik ten uległ obniżeniu: w 2010 r. odsetek uczących się dorosłych Polaków wynosił 5,2 proc.

Jedną z barier w uczeniu się przez całe życie jest bariera informacyjna: wiele osób nie wie, jakie są możliwe do uzyskania kwalifikacje oraz gdzie je można uzyskać. Dodatkowo oferta kursów i szkoleń często nie jest wiarygodna w obszarze uczenia się osób dorosłych nie były wprowadzone standardy pozwalające na ocenę jakości uzyskiwanych kwalifikacji.²

W Polsce, aby ograniczyć te bariery oraz zdynamizować uczenie się przez całe życie, opracowane zostały założenia zintegrowanego systemu kwalifikacji. Prace nad zintegrowanym systemem kwalifikacji trwają od 2008 r.

Działania dotyczące krajowego systemu kwalifikacji wpisane są w szerszy kontekst zmian zachodzących w Europie, związanych z realizacją treści zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz.U. C 111 z 6.5.2008, s. 1–7). Ważną przesłanką dla tych prac jest również zdynamizowanie uczenia się przez całe życie. Założenia budowy zintegrowanego systemu kwalifikacji w Polsce zostały przyjęte w dokumencie *Raport Referencyjny. Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz Uczenia się przez Całe Życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji* (Stanisław Sławiński et al., 2013) i w maju 2013 r. zaprezentowane na forum europejskim. Opracowanie tego dokumentu poprzedziły prace nad ujednoliceniem terminologii systemu kwalifikacji. W tym celu opracowany został słownik podstawowych terminów stosowanych w tym systemie (Sławiński 2016 oraz wcześniejsze wersje słownika). Równocześnie z niniejszym raportem referencyjnym został przygotowany „Raport samopotwierdzenia Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego”, w którym przedstawiono powiązane z PRK Krajowe Ramy Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego

[1] Dane Eurostat, uczestnictwo mierzone jako odsetek osób deklarujących udział w kursach i szkoleniach w ciągu 4 tygodni poprzedzających termin badania.

[2] Sławiński S., Dębowski H., Chłoń-Domińczak A., Kraśniewski A., Pierwieniecka R., Stęchły W., Ziewiec, G., Raport referencyjny. Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz Uczenia się przez Całe Życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Instytut Badań Edukacyjnych. doi:10.1017/CBO9781107415324.004 Warszawa 2013.

(KRK-SW) oraz ich odniesienie do Ram Kwalifikacji dla Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego (QF EHEA) i do ERK³.

Prace nad rozwojem systemu kwalifikacji w Polsce prowadzone były na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej przez Instytut Badań Edukacyjnych. Toczyły się w trzech projektach systemowych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Do 30 czerwca 2015 r. Instytut Badań Edukacyjnych realizował rozpoczęty w 2010 r. projekt „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”. W ramach projektu zespół ekspertów opracował założenia i mechanizmy funkcjonowania nowego systemu kwalifikacji. Od roku 2013 projekt był wspierany działaniami prowadzonymi równolegle w dwóch projektach: „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – wdrożenie zintegrowanego rejestru kwalifikacji w zakresie organizacyjno-instytucjonalnym” oraz „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania”. Część tych działań realizowana była w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie.

Efekty prowadzonych prac dały merytoryczną podstawę do opracowania, a następnie uchwalenia nowych rozwiązań prawnych. Ustawa z dnia 22 grudnia o zintegrowanym systemie kwalifikacji weszła w życie 15 stycznia 2016 r. (ustawa o ZSK). Akt ten wytycza podstawowe ramy prawne w obszarze szeroko rozumianego funkcjonowania rozwiązań umożliwiających tworzenie i uzyskiwanie wiarygodnych kwalifikacji.

Działania związane z modernizacją systemu kwalifikacji w Polsce

Przyjęcie ustawy o ZSK zamyka cykl reform zachodzących w polskiej oświacie oraz szkolnictwie wyższym. Reformy szkolnictwa ogólnokształcącego i zawodowego wprowadzające efekty uczenia się jako podstawowy punkt odniesienia dla polityki oświatowej zostały przeprowadzone w Polsce w latach 2008–2011. W szkolnictwie wyższym kluczowe zmiany

wprowadzono w 2011 r., kiedy przyjęte zostały Krajowe Ramy Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego. Na podstawie wyników akredytacji publikowanych w corocznych raportach PKA można stwierdzić, że uczelnie wdrożyły ramy kwalifikacji (ogromna przewaga ocen pozytywnych w badanych jednostkach oraz programach). Z doświadczeń akredytatorów wynika, że wdrożenie KRK-SzW jest z roku na rok coraz lepsze i uczelnie zaczynają w coraz większym stopniu stosować ramę kwalifikacji jako narzędzie lepszej organizacji studiów. Na podstawie zgromadzonych doświadczeń narasta jednak przekonanie, że regulacje dotyczące KRK-SzW, a w ślad za tym procedury stosowane przez PKA wymagają uproszczenia. Na potrzebę odbiurokratyzowania KRK zwrócono uwagę m.in. w raporcie opracowanym przez Radę Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego.⁴

W systemie szkolnictwa wyższego nowym elementem w Polsce są rozwiązania legislacyjne dotyczące uczenia się przez całe życie. W przepisach znowelizowanej w 2014 r. ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym – obok terminu „efekty kształcenia”, występującego w regulacjach dotyczących KRK-SzW – pojawił się termin „efekty uczenia się” oraz wprowadzone zostały regulacje dotyczące potwierdzania efektów uczenia się uzyskanych poza systemem kształcenia formalnego. Mają one dość ograniczony zakres zastosowania, ponieważ odnoszą się do sytuacji, gdy zainteresowana osoba, posiadająca odpowiednie doświadczenie zawodowe, ubiega się o przyjęcie na studia I lub II stopnia i chciałaby potwierdzić efekty uczenia się uzyskane poza systemem studiów w celu skrócenia cyklu kształcenia. Ograniczony zakres stosowania nie zmienia faktu, że są to pierwsze regulacje odnoszące się do realizacji idei uczenia się przez całe życie w odniesieniu do kwalifikacji uzyskiwanych w systemie szkolnictwa wyższego.

Przepisy ustawy zobowiązują uczelnie do przyjęcia (do czerwca 2015 r.) – w formie

[3] Marciniak Z., Chmielecka E., Kraśniewski A., Saryusz-Wolski T., *Raport Samopotwierdzenia Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013.

[4] Marciniak Z. red., *Problematyka odbiurokratyzowania systemu kształcenia, w tym KRK, z uwzględnieniem treści regulacji i stosowanych praktyk. Raport Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego*, Warszawa, 1/2015.

uchwały senatu – podstawowych regulacji dotyczących organizacji potwierdzania efektów uczenia się. Niektóre uczelnie, realizując to wymaganie, wprowadziły inne regulacje wspierające realizację idei uczenia się przez całe życie. Rozwiązania te wspierają rekomendacje dotyczące zwiększania możliwości uznawania efektów uczenia się uzyskiwanych w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnego uczenia się.

Rozwiązania wprowadzone w ramach zintegrowanego systemu kwalifikacji odnoszą się w dużym stopniu do kwalifikacji uzyskiwanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego. Niektóre z tych kwalifikacji odpowiadają wysokim standardom jakości, ale nie wszystkie. W tym obszarze kwalifikacje nadal nadawane są na podstawie różnego rodzaju przepisów, według standardów nie zawsze spójnych ze standardami, które obowiązują w oświacie i szkolnictwie wyższym. W wymaganiach związanych z kwalifikacjami nie zawsze dostatecznie wyraźnie wskazane są efekty uczenia się. Nie wszędzie funkcjonują jasno określone systemy wewnętrznego i zewnętrznego zapewniania jakości.

Tworzenie rozwiązań w obszarze systemu kwalifikacji

Prace nad Polską Ramą Kwalifikacji i modernizacją systemu kwalifikacji w Polsce miały na celu wypracowanie rozwiązań bazujących na najlepszych praktykach krajowych i międzynarodowych, dopasowanych do potrzeb i oczekiwań różnego rodzaju interesariuszy systemu kwalifikacji: osób uczących się, w tym pracowników, pracodawców, instytucji szkoleniowych, organizacji branżowych, doradców zawodowych oraz innych zainteresowanych środowisk.

Aby osiągnąć ten cel, zastosowane były różne metody opracowywania i konsultowania rekomendowanych rozwiązań. Obejmowały one trzy główne kierunki działań. Pierwszym z nich było podjęcie prac eksperckich i analitycznych prowadzonych z udziałem ekspertów zaangażowanych w reformy systemów oświaty i szkolnictwa wyższego, ekspertów z obszaru edukacji oraz rynku pracy. Obejmowały one doświadczenia gromadzone przez instytucje w Polsce, ale także rozwiązania stosowa-

wane w Europie⁵. Ponadto eksperci polscy uczestniczyli w pracach dotyczących funkcjonowania ram europejskich: w Grupie Doradczej ds. Europejskiej Ramy Kwalifikacji wspierającej Komisję Europejską, a także w inicjatywach dotyczących wzajemnego uczenia się (*peer-learning activity*). Drugim kierunkiem było prowadzenie badań ilościowych i jakościowych. Badania miały na celu: identyfikację praktyk dotyczących między innymi zarządzania zasobami ludzkimi przez kompetencje, diagnozę funkcjonowania wybranych kwalifikacji pozaformalnych, identyfikację stosowanych rozwiązań w obszarze zapewniania jakości⁶, walidacji kompetencji⁷ oraz kształtowania kompetencji społecznych⁸.

Trzecim kierunkiem działań było prowadzenie dialogu ze środowiskami zainteresowanymi funkcjonowaniem systemu kwalifikacji. Dialog ten początkowo przybrał formę szerokiej debaty społecznej prowadzonej z udziałem przedstawicieli licznych instytucji oraz środowisk zainteresowanych rozwiązaniami dotyczącymi systemu kwalifikacji, skupionej wokół głównych zagadnień, takich jak: Polska Rama Kwalifikacji, zapewnianie jakości, funkcjonowanie rejestru kwalifikacji⁹. Formą kontynuacji debaty publicznej były systematyczne spotkania konsultacyjne grupy roboczej ds. Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (grupy ZRK), utworzonej w lipcu 2013 r. Celem powołania tej grupy było rozwinięcie założeń ZRK oraz konsultowanie nowych propozycji przez różne zespoły robocze. Ponadto powstały grupy robocze z udziałem interesariuszy pracujące nad zagadnieniami dotyczącymi jakości kwalifikacji oraz walidacji kompetencji. Efektem tych działań było wypracowanie zasad współpracy z interesariuszami

[5] Ponikowska M., Podstawy prawne funkcjonowania krajowych systemów kwalifikacji w wybranych państwach Unii Europejskiej. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015.

[6] Dybaś M. red., Bacia E., Leyk A., Saryusz-Wolski T., Stawiński S., Stempień M., Zapewnianie jakości kwalifikacji w zintegrowanym systemie kwalifikacji, 53(9), 1689–1699. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004 Warszawa 2014.

[7] Bacia E., Walidacja efektów uczenia się uzyskanych poza systemem edukacji formalnej jako nowe wyzwanie dla polityki na rzecz uczenia się przez całe życie, Warszawa 2014.

[8] Bacia E., Gieniusz A.M., Makowski G., Pazderski F., Stronkowski P., Walczak B., Kształtowanie kompetencji społecznych i obywatelskich przez organizacje pozarządowe w Polsce. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015.

[9] Instytut Badań Edukacyjnych. Raport z debaty społecznej. Warszawa 2013.

w ramach zintegrowanego systemu kwalifikacji¹⁰.

Przedstawiciele różnych branż i sektorów zaangażowani byli również w prace mające na celu opracowanie metody określania poziomu PRK dla kwalifikacji¹¹, opisywania kwalifikacji¹², a także opracowywania sektorowych ram kwalifikacji¹³.

Zaangażowanie interesariuszy w funkcjonowanie zintegrowanego systemu kwalifikacji znalazło również odzwierciedlenie w rozwiązaniach ustawowych. Rada Interesariuszy będzie organem doradczym ministra – koordynatora systemu kwalifikacji, którym jest minister edukacji narodowej. W składzie Rady Interesariuszy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji będą przedstawiciele organizacji społeczno-gospodarczych, samorządu terytorialnego, Rady Programowej do spraw Kompetencji oraz ministra koordynatora ZSK. Do zadań Rady będzie należało:

- wspieranie ministra koordynatora ZSK w zapewnianiu spójności i porównywalności funkcjonujących w ramach ZSK rozwiązań oraz w ukierunkowywaniu rozwoju Krajowego Systemu Kwalifikacji w Polsce;
- monitorowanie funkcjonowania ZSK oraz analiza i wymiana doświadczeń w tym zakresie;
- opiniowanie założeń i projektów aktów prawnych w obszarze ZSK;
- występowanie do ministra koordynatora ZSK oraz do ministrów właściwych z pytaniami oraz propozycjami usprawnień w zakresie rozwiązań systemowych dotyczących ZSK;
- opiniowanie celowości włączenia Sektorowych Ram Kwalifikacji do ZSK oraz ich zgodności z Polską Ramą Kwalifikacji;
- współpraca z Radą Programową do spraw Kompetencji oraz sektorowymi radami do spraw kompetencji.

W ustawie określono szczegółowo skład Rady Interesariuszy ZSK, zasady powoływania jej członków oraz czas trwania ich kadencji, zasady wyłaniania przewodniczącego oraz sposób działania Rady.

Główne elementy zintegrowanego systemu kwalifikacji

Na zintegrowany system kwalifikacji składają się: Polska Rama Kwalifikacji (PRK), zintegrowany rejestr kwalifikacji (ZRK), a także rozwiązania dotyczące sposobu opisywania kwalifi-

kacji i określania poziomu PRK dla kwalifikacji, wymagania dotyczące jakości kwalifikacji oraz walidowania, a także akumulowania i przenoszenia osiągnięć.

Polska Rama Kwalifikacji

Polska Rama Kwalifikacji jest to opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom europejskich ram kwalifikacji, o których mowa w załączniku II do Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz. Urz. UE C 111 z 06.05.2008, s. 1), sformułowanych za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach, ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (art. 2 ustawy o ZSK).

Wszystkie kwalifikacje włączone do zintegrowanego systemu kwalifikacji nadawane w systemie oświaty, szkolnictwa wyższego, kwalifikacje nadawane na podstawie innych przepisów właściwych dla różnych działów administracji czy kwalifikacje rynkowe będą miały określony poziom PRK.

Unikatowym rozwiązaniem zastosowanym w Polsce jest wprowadzenie dwóch charakterystyk poziomów o różnym stopniu szczegółowości – uniwersalnych oraz typowych dla poszczególnych rodzajów kształcenia (II stopień). Uniwersalne charakterystyki poziomów określone są w ustawie o ZSK, natomiast charakterystyki typowe dla poszczególnych rodzajów kształcenia będą określone w aktach wykonawczych¹⁴.

[10] Królik K., Michałowicz H., *Propozycje zasad współpracy z interesariuszami*, Warszawa 2015.

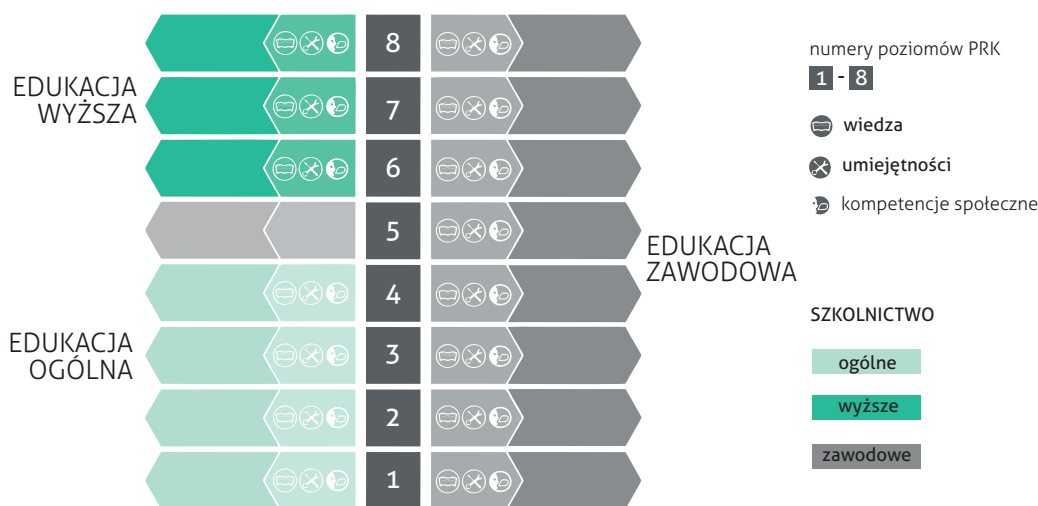
[11] Ziewiec-Skokowska G., Tomaszuk A., Pierwieńska R., Stęchły W., *Propozycja metody określania poziomu kwalifikacji. Rezultaty współpracy z konsultacyjnymi zespołami branżowymi*, Warszawa 2014.

[12] Ziewiec-Skokowska G. red., Poczmarska A., Saryusz-Wolski T., Stęchły W., Tauber M., *Standard opisu kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego*, Przewodnik, Warszawa 2015.

[13] Trawińska-Konador K., Chłoń-Domińczak A., Sienkiewicz Ł., *Development of the Sectoral Qualification Framework as an example of a knowledge management approach. In European Conference on Management, Leadership & Governance. Academic Conferences International Limited, London 2015.*

[14] Stawiński i in. op. cit...

Rysunek 1. Struktura Polskiej Ramy Kwalifikacji



Różnice między poziomami ujęte za pomocą charakterystyk uniwersalnych dotyczą:

- w zakresie wiedzy – sfery i głębi rozumienia faktów, obiektów, zjawisk, pojęć i teorii składających się zarówno na wiedzę ogólną, jak i specjalistyczną związaną z dziedziną nauki lub działalności zawodowej;
- w zakresie umiejętności – zdolności rozwiązywania problemów i stosowania wiedzy w praktyce, w tym między innymi wykonywania zadań o różnym stopniu złożoności, uczenia się i komunikowania;
- w zakresie kompetencji społecznych – gotowości do podejmowania zobowiązań wynikających z przynależności do różnych wspólnot, współdziałania, oceniania.

Ogólne charakterystyki efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach PRK obejmują:

- uniwersalne charakterystyki poziomów 1–8 pierwszego stopnia;
- charakterystyki poziomów 1–8 drugiego stopnia stanowiące rozwinięcie uniwersalnych charakterystyk pierwszego stopnia, są to:
 - a. charakterystyki poziomów 1–4 drugiego stopnia typowe dla kwalifikacji o charakterze ogólnym uzyskiwanych w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej oraz nieformalnego uczenia się;
 - b. charakterystykę poziomu 5 drugiego stopnia dla kształcenia kontynuowanego po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4;
 - c. charakterystyki poziomów 6–8 drugiego stopnia typowe dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego;
 - d. charakterystyki poziomów 1–8 drugiego stopnia typowe dla kwalifikacji o charakterze zawo-

dowym uzyskiwanych w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej oraz nieformalnego uczenia się.

W ustawie zawarto także przepisy dotyczące sektorowych ram kwalifikacji, które stanowią rozwinięcie PRK pod kątem potrzeb określonych branż (dziedzin działalności). Tworzenie sektorowych ram kwalifikacji pozostanie domeną zainteresowanych środowisk, natomiast do kompetencji ministrów właściwych należeć mają decyzja o włączaniu sektorowych ram kwalifikacji do ZSK. Pozytywna decyzja o włączeniu sektorowej ramy kwalifikacji do ZSK będzie mogła być podjęta po dokonaniu porównania charakterystyk poziomów ramy sektorowej z charakterystykami poziomów PRK. Do początku roku 2015 opracowano 5 pilotażowych projektów sektorowych ram kwalifikacji dla pięciu wybranych sektorów: bankowości, IT, telekomunikacji, sportu i turystyki. Projekty te były opracowane z udziałem przedstawicieli wymienionych branż, zgodnie z zasadą „branża dla branży”. Dzięki temu przedsięwzięciu udało się zidentyfikować istotne, kluczowe dla poszczególnych sektorów wymagania dotyczące wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

W systemie kwalifikacji wyodrębnionych zostało kilka typów kwalifikacji¹⁵:

[15] Sławiński S., Słownik zintegrowanego systemu kwalifikacji (materiał do konsultacji). Instytut Badań Edukacyjnych. Warszawa 2016.

Ramka 1. Wybrane przykłady kwalifikacji uregulowanych

Ministerstwo Finansów zajmowało się certyfikatem księgowego (z uwagi na deregulację w wygaszaniu), zajmuje się przeprowadzaniem egzaminów na doradcę podatkowego oraz na inspektora kontroli skarbowej.

Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego ustala wymagania kwalifikacyjne pracowników muzeów i prowadzi postępowanie administracyjne w sprawach o uznanie nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji do wykonywania zawodu muzealnika, ustala zasady dotyczące wymagań kwalifikacyjnych kadry bibliotekarskiej oraz wspiera jej doskonalenie zawodowe, nadzoruje szkolnictwo artystyczne.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej odpowiada m.in. za prowadzenie spraw wynikających z przepisów o zawodzie psychologa, spraw związanych z zatwierdzeniem programów szkoleń kandydatów na opiekunów w żłobkach lub klubach dziecięcych, wolontariuszy oraz dziennych opiekunów dla podmiotów wnioskujących o ich zatwierdzenie, edukacją i szkoleniami pracowników socjalnych, a także realizacją zadań związanych z uznawaniem kwalifikacji w zawodzie regulowanym „pośrednik pracy” i „doradca zawodowy”.

Ministerstwo Sprawiedliwości odpowiada m.in. za: nabór na aplikacje ogólną, sędziowską i prokuratorską, przeprowadzanie egzaminów sędziowskich i prokuratorskich; adwokackich, radcowskich, notarialnych i komorniczych, testów umiejętności dla kandydatów ubiegających się o wpis na listę adwokatów albo listę radców prawnych, egzaminów dla osób ubiegających się o licencję syndyka oraz egzaminów na tłumacza przysięgłego.

Ministerstwo Zdrowia nadzoruje edukację w zawodach medycznych.

Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju np. sprawdza kwalifikacje kandydatów na egzaminatorów osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdem silnikowym i instruktorów techniki jazdy.

■ **pełne**, tj. kwalifikacje, które są nadawane wyłącznie w ramach systemu oświaty po ukończeniu określonych etapów kształcenia (np. świadectwo ukończenia szkoły podstawowej, świadectwo ukończenia gimnazjum czy świadectwo maturalne) oraz kwalifikacje pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym;

■ **uregulowane**, tj. kwalifikacje ustanowione odrębnymi przepisami, których nadawanie odbywa się na zasadach określonych w tych przepisach, z wyłączeniem kwalifikacji nadawanych w systemie oświaty i systemie szkolnictwa wyższego;

■ **rynkowe**, tj. kwalifikacje nieuregulowane przepisami prawa, których nadawanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej.

Kwalifikacje pełne mają poziom określony w ustawie o ZSK. Formalne przypisanie poziomu PRK kwalifikacjom uregulowanym i rynkowym należy do kompetencji ministra właściwego dla danej kwalifikacji. Podstawą przypisania poziomu PRK do kwalifikacji jest rekomendacja zespołu ekspertów powołanego przez właściwego ministra w celu porównania efektów uczenia wymaganych dla kwalifikacji z charakterystykami poziomów PRK. Rekomendacja zespołu ekspertów będzie wiążąca. Zasady ustalania składu zespołu ekspertów

określone są w ustawie o ZSK. Metoda określania poziomu kwalifikacji została opracowana na podstawie prac zespołów branżowych, tak aby odzwierciedlała oczekiwania i wymagania środowisk zaangażowanych w funkcjonowanie systemu kwalifikacji.¹⁶

Zespoły ekspertów będą dokonywały tego porównania zgodnie z opisaną w prawie procedurą. Ustalenie obowiązkowej procedury określania poziomu PRK dla kwalifikacji ma na celu zagwarantowanie trafności decyzji o przypisaniu danej kwalifikacji poziomowi PRK. Procedura porównywania wymaganych efektów uczenia się z charakterystykami poziomów PRK będzie składać się z pięciu etapów, udokumentowanych w ustalony sposób.

■ **Etap 1** – ocena kompletności informacji o kwalifikacji.

■ **Etap 2** – analiza efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji i opracowanie tabeli zgodności.

■ **Etap 3** – wybór kluczowych efektów uczenia się.

[16] Ziewiec-Skokowska G., Tomaszuk A., Pierwieniecka R., Stęchły W. (2014), *Propozycja metody określania poziomu kwalifikacji. Rezultaty współpracy z konsultacyjnymi zespołami branżowymi*.

■ Etap 4 – wybór poziomu PRK dla kwalifikacji zgodnie z zasadą najlepszego dopasowania (*best fit*).

■ Etap 5 – sporządzenie rekomendacji z uzasadnieniem wyboru poziomu PRK dla kwalifikacji.

Najważniejszym elementem uzasadnienia wyboru poziomu PRK dla danej kwalifikacji będzie wykazanie zgodności kluczowych efektów uczenia się z odpowiednimi fragmentami charakterystyki poziomu PRK, który został przypisany kwalifikacji.

Standard opisu kwalifikacji

Standard opisu kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego (SOK) określa wymagania dotyczące zakresu i sposobu przedstawienia informacji o kwalifikacjach uregulowanych i rynkowych, które są włączone do ZSK. Przygotowując projekt standardu opisu kwalifikacji, przyjęto założenie, że ma on obejmować informacje dotyczące kwalifikacji, które są ważne z punktu widzenia polityki na rzecz uczenia się przez całe życie¹⁷. Najważniejszą częścią SOK jest sposób przedstawienia efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji. Zgodnie z SOK wymagane dla danej kwalifikacji efekty uczenia się będą określone w następujących ujęciach, które się wzajemnie dopełniają:

■ ogólna charakterystyka efektów uczenia się – poprzez zwięzły opis rodzajów działań, do których jest przygotowana osoba posiadająca daną kwalifikację. Ogólna charakterystyka efektów uczenia się będzie szczególnie pomocna dla uczestników rynku pracy, ponieważ wskazuje na działania, które może podejmować osoba posiadająca kwalifikację;

■ zestawy wymaganych dla kwalifikacji efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych) – obowiązkowe i opcjonalne, ze wskazaniem ich numeru (01, 02, ...), nazwy, poziomu PRK i orientacyjnego nakładu pracy potrzebnego do ich osiągnięcia. Zestawy efektów uczenia się, w tym ich nazwy będą zwiększały przejrzystość wymagań dla kwalifikacji, pozwolą odczytywać istniejące między nimi podobieństwa i różnice. Umożliwią też oddzielne potwierdzanie części wymaganych efektów, co ułatwi osobom uczącym się zdobywanie kwalifikacji etapami (akumulację i przenoszenie osiągnięć);

■ opisy poszczególnych efektów uczenia się wchodzących w skład zestawów wraz z kryteriami ich weryfikacji, które doprecyzowują zakres wymaganych umiejętności oraz określają wie-

dze i kompetencje społeczne niezbędne do ich wykonania. Te opisy mają szczególne znaczenie dla instytucji kształcących i walidujących.

Opis efektów uczenia się jest uzupełniony o wymagania dotyczące walidacji, które stanowią podstawę do jej projektowania i przeprowadzania. Wymagania dotyczące walidacji mają kluczowe znaczenie dla zapewniania jakości i porównywalności nadawania kwalifikacji włączonych do ZSK przez różne instytucje.

Wszystkie składniki opisu efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji stanowią całość – wzajemnie się uzupełniają i jedynie czytane łącznie właściwie odwzorowują specyfikę kwalifikacji. Wszystkie są potrzebne także ze względu na założenie, że ZSK ma umożliwiać w znacznie szerszym niż dotychczas zakresie potwierdzanie wyników nieformalnego uczenia się oraz akumulowania i przenoszenia osiągnięć.

Walidacja i certyfikacja

W ZSK obowiązuje zasada, że kwalifikacje włączone do zintegrowanego systemu mogą nadawać wyłącznie instytucje mające uprawnienie do certyfikowania. Uprawnienia do certyfikowania albo wynikają wprost z przepisów prawa albo będą nadane przez właściwego ministra zgodnie z przepisami ustawy o ZSK.

Nadanie kwalifikacji następować może wyłącznie na podstawie pozytywnego wyniku walidacji wymaganych dla danej kwalifikacji efektów uczenia się.

Ustawa o ZSK zawiera także przepisy umożliwiające akumulowanie i przenoszenie osiągnięć (osiągnięcie to zestaw efektów uczenia się, stanowiący wyodrębniony fragment wymagań dla kwalifikacji, który został poddany walidacji z wynikiem pozytywnym). Osiągnięcia walidowane w różnym miejscu i czasie będą mogły stanowić podstawę nadania kwalifikacji.

Zgodnie z określonym w ustawie standardem w opisie każdej kwalifikacji uregulowanej i rynkowej ustalone będą wymagania dotyczące walidacji, obowiązujące dla wszyst-

[17] Ziewiec-Sokołowska, op. cit...

kich instytucji nadających daną kwalifikację. Zapewni to porównywalność walidacji prowadzonej przez różne instytucje.

Zapewnianie jakości kwalifikacji

Przez jakość kwalifikacji rozumie się jej funkcjonalność dla osób, które ją uzyskały oraz dla otoczenia społecznego, w którym dana kwalifikacja funkcjonuje. O jakości kwalifikacji decydują:

- adekwatność efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji w odniesieniu do zadań i odpowiedzialności, które osoba posiadająca daną kwalifikację ma podejmować;
- trafne i rzetelne opisanie efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji;
- wiarygodna walidacja efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji.

Zapewnianie jakości kwalifikacji zostało ujęte w spisie zasad¹⁸. Zasady te zakładają, że kwalifikacja oraz proces jej nadawania (tj. walidacji i certyfikowania) w każdej instytucji certyfikującej muszą być objęte wewnętrznym i zewnętrznym systemem zapewniania jakości. Instytucja certyfikująca ma opracować wewnętrzny system zapewniania jakości zgodnie z przepisami ustawy. Wewnętrzny system zapewniania jakości oddziałuje na zasady postępowania, procedury, metody oraz rozwiązania organizacyjne.

Celem wewnętrznego systemu zapewniania jakości w instytucji certyfikującej jest zagwarantowanie poprawności oraz doskonalenie walidacji i certyfikowania. Służyć temu ma między innymi:

- stosowanie rozwiązań zapewniających odpowiednie rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji;
- stałe monitorowanie i bieżąca ocena walidacji i certyfikowania;
- okresowa ewaluacja wewnętrzna walidacji i certyfikowania.

Według ustawy o ZSK, zewnętrzne zapewnianie jakości wobec instytucji certyfikującej ma polegać na:

- monitorowaniu wewnętrznego systemu zapewniania jakości stosowanego w instytucji certyfikującej;
- okresowej weryfikacji spełniania przez instytucję certyfikującą wymagań określonych w ustawie o ZSK;
- okresowej ewaluacji zewnętrznej – procesów walidacji i certyfikowania w instytucji certyfikującej

oraz funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewniania jakości w tej instytucji.

Funkcje podmiotu zewnętrznego zapewniania jakości będzie powierzał minister właściwy dla danej kwalifikacji. Nadzór nad walidacją i certyfikowaniem kwalifikacji uregulowanych i rynkowych włączonych do ZSK będą sprawować właściwi ministrowie. Instytucja certyfikująca raz na dwa lata przedstawia ministrowi właściwemu sprawozdanie z działalności w zakresie walidacji i certyfikacji. Podmiot zewnętrznego zapewniania jakości co trzy lata przedstawia ministrom właściwym sprawozdanie z działalności w zakresie zewnętrznego zapewniania jakości.

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

ZRK będzie jednostką publiczną funkcjonującą w systemie teleinformatycznym. Podstawą jego działania będą przepisy ustawy o ZSK. Rejestr będzie obejmował wszystkie kwalifikacje włączone do ZSK. ZRK będzie jawny, a gromadzone informacje o kwalifikacjach powszechnie dostępne za pośrednictwem portalu internetowego w języku polskim i angielskim. ZRK prowadzić będzie Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Informacje o kwalifikacjach pełnych nadawanych w systemie szkolnictwa wyższego (nazwa instytucji szkolnictwa wyższego, kierunek i poziom studiów) będą pozyskiwane ze Zintegrowanego Systemu Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym „POL-on”. Informacje o kwalifikacjach częściowych włączonych do ZSK nadawanych absolwentom studiów podyplomowych, instytucje prowadzące studia podyplomowe udostępnią bezpośrednio podmiotowi prowadzącemu ZRK.

W odniesieniu do kwalifikacji uregulowanych i rynkowych ZRK będzie pozyskiwał zestawy informacji od ministrów odpowiedzialnych za poszczególne obszary. Dane o kwalifikacjach mają być systematycznie aktualizowane.

Do zadań PARP w zakresie prowadzenia ZRK należeć będzie:

- dokonywanie wpisów i aktualizacji wpisów w ZRK dotyczących kwalifikacji włączonych do ZSK, instytucji certyfikujących oraz podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości;

[18] Dybaś et al., 2014.

- dokonywanie oceny formalnej wniosków, składanych za pośrednictwem ZRK do ministrów, w sprawach dotyczących kwalifikacji;
- zawiadamianie podmiotów, które uzyskały uprawnienia do certyfikowania o zmianach dotyczących certyfikowanych przez te podmioty kwalifikacji;
- prowadzenie portalu ZSK w części dotyczącej Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji;
- ułatwianie dialogu i współdziałania różnych interesariuszy ZSK;
- organizowanie wymiany doświadczeń w dziedzinie kwalifikacji;
- przechowywanie, przez okres dwunastu lat, sprawozdań instytucji nadających kwalifikacje i raportów z okresowej ewaluacji wewnętrznej oraz sprawozdań i raportów z zewnętrznego zapewnienia jakości.

W ZRK gromadzone będą również dane statystyczne o liczbie wydanych certyfikatów. Obowiązek przesyłania tych danych będzie spoczywać na instytucjach certyfikujących. ZRK zostanie uruchomiony w lipcu 2016 r.

Koordynacja Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

Koordynatorem całego systemu został minister edukacji narodowej. Do zadań ministra koordynatora ZSK należy:

- projektowanie szczegółowych rozwiązań organizacyjno-technicznych dla ZSK, z uwzględnieniem planowanych kierunków jego rozwoju;
- wspomaganie ustalania właściwości ministrów dla poszczególnych kwalifikacji;
- monitorowanie funkcjonowania ZSK, w tym badanie karier zawodowych osób posiadających kwalifikacje nadawane w ramach systemu oświaty;
- opracowywanie na wniosek Rady Ministrów raportów dotyczących ZSK;
- zapewnianie obsługi Rady Interesariuszy ZSK;
- upowszechnianie wiedzy o ZSK;
- prowadzenie portalu ZSK.

Podsumowanie

Nowe rozwiązania związane z integracją systemu kwalifikacji w Polsce mają na celu wprowadzenie przejrzystych rozwiązań w obszarze kwalifikacji, szczególnie w odniesieniu do obszaru edukacji pozaformalnej. Określenie efektów uczenia się związanych z kwalifikacjami, ich poziomu, a także jakości kwalifikacji wpłynie na budowanie wiarygodności kwalifikacji, co może zachęcić osoby uczące się,

a także pracodawców do korzystania z możliwości ich uzyskiwania i potwierdzania posiadanych kompetencji. Rozwiązania te mogą także wspierać osoby i instytucje pomagające w kształtowaniu rozwoju i karier osób, w tym także wspomagać doradztwo zawodowe osoby bezrobotne i poszukujące pracy, które dzięki uzyskaniu wiarygodnych kwalifikacji będą mogły łatwiej znaleźć zatrudnienie. W najbliższych latach okaże się, czy jest to system, który będzie sprzyjał dynamizacji rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce.

Bibliografia

- Bacia E., *Walidacja efektów uczenia się uzyskanych poza systemem edukacji formalnej jako nowe wyzwanie dla polityki na rzecz uczenia się przez całe życie*, Warszawa 2014.
- Bacia E., Gieniusza A.M., Makowski G., Pazderski, F., Stronkowski P., Walczak B., *Kształtowanie kompetencji społecznych i obywatelskich przez organizację pozarządowe w Polsce*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015.
- Dybaś M. red., Bacia E., Leyk A., Saryusz-Wolski T., Stawiński S., Stempień M., *Zapewnianie jakości kwalifikacji w zintegrowanym systemie kwalifikacji*, 53(9), 1689–1699. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- Instytut Badań Edukacyjnych, Raport z debaty społecznej. Warszawa 2013.
- Królik K., Michałowicz H., *Propozycje zasad współpracy z interesariuszami*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015.
- Marciniak Z. red. (2015), *Problematyka odbiurokratyzowania systemu kształcenia, w tym KRR, z uwzględnieniem treści regulacji i stosowanych praktyk. Raport Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego*, Warszawa 1/2015.
- Marciniak Z., Chmielecka E., Kraśniewski A., Saryusz-Wolski T., *Raport Samopotwierdzania Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013.
- Ponikowska M., *Podstawy prawne funkcjonowania krajowych systemów kwalifikacji w wybranych państwach Unii Europejskiej*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015.
- Stawiński S., *Słownik zintegrowanego systemu kwalifikacji (materiał do konsultacji)*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2016.
- Stawiński S., Chłoń-Domińczak A., Szymczak A., Ziewiec-Skokowska G., *Polska Rama Kwalifikacji. Poradnik użytkownika*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015.
- Stawiński S., Dębowski H., Chłoń-Domińczak A., Kraśniewski A., Pierwienicka R., Stęchły W., Ziewiec, G., *Raport referencyjny. Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz Uczenia się przez Całe Życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji*. Instytut Badań Edukacyjnych. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- Warszawa 2013.
- Trawińska-Konador K., Chłoń-Domińczak A., Sienkiewicz Ł., *Development of the Sectoral Qualification Framework as an example of a knowledge management approach. In European Conference on Management, Leadership & Governance. Academic Conferences International Limited, London 2015.*
- Ziewiec-Skokowska G. red., Poczmalska A., Saryusz-Wolski T., Stęchły W., Tauber M., *Standard opisu kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego. Przewodnik*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015.
- Ziewiec-Skokowska G., Tomaszuk A., Pierwienicka R., & Stęchły W., *Propozycja metody określania poziomu kwalifikacji. Rezultaty współpracy z konsultacyjnymi zespołami branżowymi*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014.

Summary

The premises of the integrated qualifications system (IQS) in Poland were adopted as defined in the following documents: Referencing Report. Referencing the Polish Qualifications Framework for lifelong learning to the European Qualifications Framework, presented to the European forum in May 2013. At the same time, the Self-Certification Report of the National Qualifications Framework for Higher Education was also prepared.

Work on the development of the qualifications system in Poland was carried out by the Educational Research Institute in three systemic projects. They were accompanied by a broad social debate. The effects of this work provided the basis for developing and enacting the Act on the integrated qualifications system of 22 December 2015. The Minister coordinating the entire system is the Minister of National Education. The minister will work with the IQS Stakeholders Council.

The system consists of: the Polish Qualifications Framework (PQF), an integrated qualifications register (IQR), as well as solutions on how to describe qualifications and determine their level in the PQF, requirements for the quality of qualifications and validation, as well as credit accumulation and transfer. The Polish Agency for Enterprise Development will operate the Integrated Qualifications Register.

A unique solution used in the Polish Qualifications Framework is the introduction of two stages of generic descriptors with varying degrees of detail – universal and specific to particular types of education (second stage descriptors). Development of the PQF for the needs of various economic sectors will result in sectoral qualifications frameworks.

Several types of qualifications are distinguished:

- full qualifications, awarded only within the formal general, vocational and higher education systems;
- regulated qualifications, i.e. those established by specific laws and regulations;
- market qualifications, awarded as a result of free market activities.

The new solutions related to integrating the qualifications system in Poland are aimed at introducing transparent solutions, particularly in the area of non-formal education. The coming years will tell us if this is the system, which will promote the acceleration of human capital development in Poland.

Key words

vocational training, lifelong learning, course placement, adult, employment

Więcej o autorach

Dr Agnieszka Chłoń-Domińczak

Instytut Badań Edukacyjnych

Lider projektu dotyczącego I etapu wdrażania zintegrowanego systemu kwalifikacji. Jest pracownikiem naukowym Instytutu Statystyki i Demografii SGH oraz Instytutu Badań Edukacyjnych. W IBE prowadziła 3 projekty systemowe poświęcone krajowym ramom kwalifikacji oraz była szefem Zespołu Edukacji i Rynku Pracy, realizując szereg badań polskich i międzynarodowych. Ukończyła studia na kierunku metody ilościowe i systemy informacyjne w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. W 2003 r. uzyskała stopień naukowy doktora na tej uczelni. W latach 1997–1999 pracowała w Biurze Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Systemów Zabezpieczenia Społecznego. Była współpracownikiem Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową. Pracowała też jako konsultant m.in. Banku Światowego i OECD. W latach 2002–2009

związana z administracją państwową jako dyrektor departamentu w MPiPS, podsekretarz stanu w Ministerstwie Polityki Społecznej (2004–2005) i w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej (od stycznia 2008 do lipca 2009). Kierowała m.in. pracami nad programem „Solidarność pokoleń – 50+”, ustawą o emeryturach pomostowych oraz ustawami regulującymi wypłaty emerytur kapitałowych. W 2009 r. została uhonorowana Nagrodą im. Andrzeja Bączkowskiego „za wysokie kwalifikacje, które łączy z wielkim zaangażowaniem w działaniach dla dobra publicznego”.

Dr Stanisław Stawiński

Instytut Badań Edukacyjnych

Zastępca lidera projektu I etapu wdrażania zintegrowanego systemu kwalifikacji w Instytucie Badań Edukacyjnych, wcześniej ekspert w 3 projektach systemowych dotyczących krajowych ram kwalifikacji. Ukończył studia pedagogiczne na Uniwersytecie Warszawskim w 1974 r. Stopień naukowy doktora uzyskał na Wydziale Filozofii Chrześcijańskiej ATK w Warszawie w 1990 r. Pracował jako pedagog i nauczyciel oraz pracownik naukowy w Zakładzie Zdrowia Rodziny Instytutu Matki i Dziecka w Warszawie. W latach 1991–1993 kierował przygotowaniem do reformy programów nauczania w MEN. Pracował na rzecz reformy systemu edukacji najpierw w Instytucie Badań Edukacyjnych, później jako prezes Stowarzyszenia na rzecz Reformy Szkolnej. W 1998 r. był doradcą ministra edukacji narodowej, w latach 1999–2001 pełnił funkcję dyrektora Krajowego Ośrodka Rozwoju Programów Szkolnych. W latach 2001–2002 wykładał na Uniwersytecie Jagiellońskim. W latach 2003–2005 r. był zastępcą dyrektora Biura Edukacji w Warszawie, w latach 2006–2007 wiceministrem edukacji narodowej. Od 2008 r. do 2013 r. był adiunktem na Wydziale Nauk Pedagogicznych na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Od 2009 r. jest także adiunktem w Instytucie Badań Edukacyjnych w Warszawie. Uczestniczył w I etapie prac KRK jako ekspert odpowiedzialny za podzespół „Oświata”. Jest autorem wielu referatów, artykułów i książek poświęconych zagadnieniom wychowania i edukacji.

Kompetencje językowe a swoboda przepływu osób

Paweł Poszytek

Fundacja Instytut Jakości w Edukacji

Znajomość języków obcych to klucz do zwiększenia mobilności zawodowej w Europie. Niedawny kryzys jednak pokazał, że ta umiejętność nie chroni Europejczyków przed bezrobociem. Młodzi ludzie, choć znają języki, często przez wiele miesięcy nie mogą znaleźć pracy.

Temat kompetencji językowych w kontekście swobody przepływu osób jest od wielu lat stałym elementem szeroko pojętej europejskiej polityki językowej, czyli polityki realizowanej zarówno przez Radę Europy jak i Unię Europejską.

Punktem wyjścia do tej dyskusji jest rok 1975, kiedy Rada Europy realizowała projekt ujednoliconego opisu celów nauczania języków obcych. Jest to opis biegłości językowej zdefiniowany za pomocą konkretnych kompetencji językowych przydatnych czy to w celach podróży, czy zawodowych. Opis ten miał pomóc nauczycielom w opracowywaniu programów nauczania w kontekście konkretnych potrzeb uczących się, aby ułatwić im swobodne komunikowanie się w Europie¹. Idea opiera się na założeniu, że nie musimy opanować całego języka obcego. Jeśli język obcy jest nam potrzebny tylko do podróżowania, to wystarczy nabyć tylko te kompetencje językowe, które przydatne są do funkcjonowania w hotelu lub sklepie za granicą. Chodzi tu o tzw. kompetencje cząstkowe.

W tym czasie Unia Europejska nie prowadziła jeszcze wspólnej polityki edukacyjnej. Kolejny krok milowy to rok 1991, kiedy w kontekście rozszerzającej się Unii Europejskiej oraz poszerzania się europejskiej przestrzeni demokracji, w Ruschlikon w Szwajcarii, w trakcie konferencji zorganizowanej przez Radę Europy nakreślono cele europejskiej polityki językowej, które potem były również realizowane przez Unię Europejską². Polityka ta wynika z szerszego pojęcia różnokulturowości i różno-

języczności, a mówiąc prościej, oznacza jednakowy status każdego języka, potrzebę ich promocji oraz zachęcanie do nauki języków nawet tych najmniej popularnych. Miało to na celu ułatwienie przepływu ludzi w Europie zarówno w celach prywatnych, edukacyjnych i zawodowych.

Początek lat 90. ubiegłego wieku to również początek tworzenia się unijnej polityki edukacyjnej, a w następstwie językowej. W rezultacie Komisja Europejska wydała kilka dokumentów konkretyzujących tę politykę. Punktem wyjścia są tu dwa dokumenty Komisji Europejskiej, czyli Plan działań na lata 2004–2006: *Promowanie uczenia się języków obcych i językowej różnorodności*³ oraz Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomicznego-Społecznego oraz Komitetu Regionów: *Nowa strategia ramowa w sprawie wielojęzyczności* z dnia 22/11/2005⁴. Dokumenty te opisują główne obszary zainteresowania unijnych polityków w kontekście edukacji językowej i mobilności. W kontekście tego artykułu najważniejsze to standard 2+1, czyli nauka dwóch języków obcych oraz języka ojczystego w formlnym

[1] Ek J.A., i Trim L.M., *Threshold 1990*. Cambridge University Press Cambridge, 1991.

[2] Rada Europy Europejski System Opisu Kształcenia Językowego: uczenie się, nauczanie, ocenianie, CODN Warszawa 2003.

[3] Komisja Europejska, *Plan działań na lata 2004–2006: Promowanie uczenia się i języków obcych i językowej różnorodności*. Luksemburg 2004.

[4] Komisja Europejska Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomicznego-Społecznego oraz Komitetu Regionów: *Nowa strategia ramowa w sprawie wielojęzyczności*. Bruksela 22 listopada 2005.

systemie edukacyjnym, promowanie i podnoszenie świadomości opinii publicznej w odniesieniu do korzyści, jakie płyną z językowej różnorodności, wczesny start edukacji językowej w systemach edukacyjnych oraz ustanowienie klarownego systemu certyfikacji kompetencji językowych opartego na „Europejskim Systemie Opisu Kształcenia Językowego”, który bezpośrednio ułatwiłby różnego typu mobilność. Warto zwrócić uwagę, że komunikat Komisji Europejskiej z 2005 r. zapowiadał jeszcze wprowadzenie badania wskaźnika biegłości językowej polegającego na ocenie kompetencji językowych uczniów na koniec okresu edukacyjnego, oznaczonego zgodnie z klasyfikacją OECD jako ISCED 2. W przypadku Polski jest to koniec gimnazjum.

Badanie to pod nazwą ESLC (*European Survey on Language Competence* – Europejskie Badanie Kompetencji Językowych) odbyło się po raz pierwszy w roku 2011 również w Polsce.

Wyraźne przesunięcie akcentów w zainteresowaniu uniijnych doradców, decydentów i polityków edukacją językową i mobilnością widać w kolejnym dokumencie, czyli Raporcie Końcowym Grupy Wysokiego Szczebla ds. Wielojęzyczności.⁵

Pojawiają się w nim takie zagadnienia, jak na przykład języki w biznesie. Oznacza to edukację językową organizowaną przede wszystkim przez zakłady pracy, które powinny mieć jasną strategię doskonalenia swoich pracowników. Na poparcie tej tezy warto przytoczyć wyniki badania ELAN przeprowadzonego przez CILT (Centrum Informacji Nauczania Języków) z Wielkiej Brytanii. Badanie to wykazało, że europejskie firmy tracą średnio kilkanaście procent możliwości biznesowych z powodu nieodpowiednich kompetencji językowych swoich pracowników.⁶

W kolejnych dokumentach widać wyraźnie, że uczenie się języków obcych jest coraz częściej postrzegane w szeroko rozumianym kontekście społecznym. Taki wydźwięk ma Raport Intelktualistów ds. Dialogu Międzykulturowego zatytułowany *Zbawienne wyzwanie: w jaki sposób wielość języków mogłaby skonsolidować Europę* oraz komunikat z dnia 18.09.2008 do Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Re-

gionów pod tytułem *Wielojęzyczność: atut dla Europy i wspólne zobowiązanie*.⁷

Pierwszy stawia Europie bardzo nowatorską propozycję, opartą na pojęciu tzw. przybranego języka własnego – *personal adoptive language*. Po uważnej lekturze tej propozycji ma się nieodparte wrażenie, że jest to nawiązanie do opisananej wcześniej rekomendacji 2+1 w nieco zmodyfikowanej wersji, którą można określić jako standard 1+1+1. Jej idea polega na tym, że oprócz dobrej znajomości własnego języka, rekomenduje się rozwijanie kompetencji w jednym z języków globalnych, takich jak angielski, francuski, hiszpański, a nawet arabski. Ponadto Komisja Europejska zachęca do wybrania dodatkowo jeszcze jednego języka obcego, którego nauka polegałaby na rozwijaniu kompetencji cząstkowych i pogłębianiu wiedzy o kulturze kraju, w którym używany jest ten język. Wybór tego 'przybranego' języka ma być powiązany z naszymi potrzebami, np. zainteresowaniem danym krajem, kontaktami biznesowymi czy zawodowymi.⁸

Drugi dokument Komisji Europejskiej dotyczący kształtowania unijnej polityki językowej, komunikat z dnia 18.09.2008 r. do Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomicznego-Społecznego oraz Komitetu Regionów zatytułowany *Wielojęzyczność: atut dla Europy i wspólne zobowiązanie*, podtrzymuje stanowisko Unii w dążeniu do osiągnięcia omówionego już standardu opanowania języka ojczystego i dwóch języków obcych, do wartościowania wszystkich języków poprzez promowanie różnorodności, postrzegania procesu nabywania umiejętności językowych w ramach uczenia się przez całe życie. Zwraca też uwagę na potrzeby rynku pracy oraz zachęcanie mediów do promowania różnorodności.

[5] Komisja Europejska, Raport Końcowy Grupy Wysokiego Szczebla ds. Wielojęzyczności, Luksemburg 2007.

[6] ELAN ELAN: *Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise*, London CILT 2006.

[7] Komisja Europejska, Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomicznego-Społecznego oraz Komitetu Regionów: *Wielojęzyczność: atut dla Europy i wspólne zobowiązanie*. Bruksela 18 września 2008.

[8] Maalouf A., ed., *Propozycje Grupy Intelktualistów ds. Dialogu Międzykulturowego utworzonej z inicjatywy Komisji Europejskiej: Zbawienne wyzwanie: w jaki sposób wielość języków mogłaby skonsolidować Europę*, Komisja Europejska, Luksemburg 2008.

Wszystkie opisane dokumenty i treści w nich zawarte znajdują podsumowanie i zwięzłe sformułowanie w Rezolucji Rady Europejskiej z dnia 21 listopada 2008 roku dotyczącej europejskiej strategii wielojęzyczności. Oprócz wymienionych i omówionych już wątków, pojawia się tu też kwestia wielojęzyczności w kontekście 2009 r., w którym motywem przewodnim była kreatywność. Rada podkreśla w Rezolucji, że „wielojęzyczność przyczynia się do rozwijania kreatywności poprzez ułatwianie dostępu do innych sposobów myślenia, interpretowania świata i wyrażania wyobraźni”⁹. Oczywiście nie da się przecenić takiego podejścia w kontekście mobilności osób. Można powiedzieć, że mobilność „wewnętrzna”, czyli otwartość i elastyczne postrzeganie świata ma tu być kluczem do swobodnego przepływu osób i idei, co jest jednym z głównych założeń szeroko pojętego projektu europejskiego.

Unia Europejska ma niepodważalne zasługi w otwarciu granic, a tym samym w znaczącym zwiększeniu mobilności jako takiej. Sama polityka językowa natomiast w wielu aspektach poniosła klęskę i nie przyniosła oczekiwanych rezultatów

Ponadto Komisja Europejska uruchomiła wiele programów i inicjatyw, które w praktyce miały realizować wcześniej wymienione założenia teoretyczne. Chodzi tu o programy, takie jak: European Language Label, Lingua, Socrates, Uczenie się przez całe życie, Erasmus+. Nie wchodząc w szczegóły poszczególnych programów, warto tylko nadmienić, że zgodnie z wytycznymi Parlamentu Europejskiego ten ostatni program ma na celu wspieranie nauczania języków obcych w taki sposób, aby uczynić mobilność wydajniejszą i efektywniejszą (European Parliament 2015).¹⁰

Trzeba przypomnieć, że mniej więcej w tym samym czasie, czyli przez prawie dwie ostatnie dekady Rada Europy prowadziła audyty językowe poszczególnych krajów oraz pro-

mowała ideę portfolio językowego, które różnym grupom wiekowym miało skutecznie pomóc między innymi w mobilności.

Pozostaje pytanie, czy z perspektywy tych czterech dekad wszystkie opisane działania rzeczywiście przyczyniły się do swobodniejszego przepływu osób w Europie. Moim zdaniem, nie. Unia Europejska ma niepodważalne zasługi w otwarciu granic, a tym samym w znaczącym zwiększeniu mobilności jako takiej. Natomiast sama polityka językowa w wielu aspektach poniosła klęskę i nie przyniosła oczekiwanych rezultatów.

Oto kilka przykładów: promocja rzadkich języków i nauczanie drugiego języka miało wyposażyć obywateli Unii w kompetencje wartościowe na rynku pracy, czyniąc ich bardziej konkurencyjnymi na tym rynku, jednak w zderzeniu z niedawnym kryzysem ekonomicznym te dodatkowe kompetencje nie uchroniły wielu młodych ludzi przed bezrobociem w wielu europejskich krajach.

Znamienny jest też przykład Polski, która konsekwentnie od 1999 r. stosowała się do europejskiej polityki językowej, realizując podstawę programową nauczania języków opartą na Europejskim Systemie Opisu Kształcenia Językowego, obniżając wiek obligatoryjnej nauki języków w szkołach, poszerzając możliwości uczenia się drugiego języka obcego w formalnym systemie edukacyjnym, wprowadzając zewnętrzne egzaminy językowe oraz zwiększając powszechność nauczania, szczególnie języka angielskiego, w znaczący sposób, począwszy od lat 90. XX wieku.¹¹ Jednak mimo tych starań, polscy uczniowie stosunkowo słabo wypadli w pierwszym europejskim badaniu językowym ESLC.¹²

Porażkę poniosła też Rada Europy, wdrażając europejskie portfolio językowe w całej Europie. Nauczyciele niechętnie korzystają z tego narzędzia, gdyż jest ono wymagające i czasochłonne, co znacząco utrudnia proces

[9] Rada Europejska, Rezolucja dotycząca europejskiej strategii wielojęzyczności, 2008/C 320/01 Bruksela 2008.

[10] European Parliament Language Policy, Brussels 2015, http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/en/displayFtu.html?ftuid=FTU_5_13_6.html

[11] ORE (2011 i 2013), Powszechność nauczania języków obcych. Raport. Warszawa: ORE. <http://www.ore.edu.pl/index.php/materialy-do-pobrania>

[12] European Commission First European Survey on Language Competence. European Commission, Brussels June 2012.

Tabela 1. Odsetek osób znających języki obce w poszczególnych krajach Europy (w proc.)

Kraj	Nie znają języka obcego	Znają jeden język	Znają dwa języki	Znają trzy języki i więcej
UE (28 państw)	34,3	35,8	21,1	8,8
Belgia	42,1	13,8	23,5	20,6
Bułgaria	61,1	24,4	11,7	2,8
Czechy	30,9	39,6	22,4	7,1
Dania	5,9	26,3	43,1	24,7
Niemcy	21,5	41,9	26,3	10,3
Estonia	14,5	24,1	35,1	26,3
Irlandia	72,7	20,8	5,2	1,3
Grecja	41,9	43	12,2	3
Hiszpania	48,9	34	12,6	4,5
Francja	41,2	34,9	19,2	4,6
Chorwacja	–	–	–	–
Włochy	40,1	39,6	16,6	3,7
Cypr	16,1	56,7	19,2	8
Łotwa	5,1	35,7	46,1	13,1
Litwa	2,7	40,7	44,7	11,9
Luksemburg	1,1	5,0	22,0	72,0
Węgry	63,2	25,9	9,2	1,7
Malta	10,9	24,7	45,7	18,6
Holandia	13,9	25,2	37,1	23,7
Austria	21,9	50,5	18,9	8,8
Polska	38,1	38,7	19,2	4
Portugalia	41,5	26,6	20,5	11,5
Rumunia	–	–	–	–
Słowenia	7,6	15	32,6	44,9
Słowacja	14,9	30,2	33,5	21,6
Finlandia	8,2	13,1	29,5	49,2
Szwecja	8,2	31,6	29,7	30,5
Wielka Brytania	–	–	–	–
Norwegia	4,4	24,7	23,9	46,9
Szwajcaria	12,1	20,9	34,2	32,9
Serbia	37,4	47,4	12,3	2,9
Turcja	81,8	15,9	2,3	–

Źródło: Eurostat.

dydaktyczny. Europejskie portfolio językowe polega na prowadzeniu spisu kompetencji językowych już nabytych i tych, które planujemy nabyć w trakcie dalszej nauki. Spis ten

uzupełniają rozmaite potwierdzenia nabycia tych kompetencji. Potrfolio jest adresowane do różnego typu uczących się, w tym dorosłych.

Przykłady porażki europejskiej polityki językowej można mnożyć. Faktem jest jednak, że w wielu europejskich krajach komunikacja przede wszystkim w języku angielskim nie stanowi problemu, szczególnie wśród młodych ludzi wchodzących na rynek pracy lub tych już na nim funkcjonujących. Przykładem może tu być również Polska, gdzie ogółem odsetek osób nieznających chociażby jednego języka obcego stanowi 38 proc. całej populacji, a w grupie wiekowej między 25 a 34 rokiem życia już tylko 22 proc.¹³

Jakie więc czynniki pomagają w rozwoju kompetencji językowych, a tym samym ułatwiają swobodę przepływu osób, bo nie mamy wątpliwości, że mobilność osób w Europie w różnych celach znacząco się zwiększyła? Moim zdaniem, główną rolę odgrywają tu czynniki cywilizacyjne, takie jak: globalizacja, a co za tym idzie dominacja i ekspozycja na język angielski w mediach, świecie pracy i Internecie. Ekspozycja na języki obce, głównie język angielski, i jej efekt na jego znajomość można zaobserwować w wynikach wcześniej wymienionego badania Eurostatu. Jeśli przyjrzymy się danym, to dostrzeżemy pewne trendy związane z tym, w jakich krajach obywatele deklarują znajomość języków obcych. Te dane pokazują sporą znajomość języków obcych np. w Luksemburgu i Szwajcarii. Te dwa przykłady możemy pominąć, gdyż są to kraje z natury wielojęzyczne. Podobnie jest z Litwą i Łotwą, które dość dobrze wypadają w tym badaniu ze względu na znajomość języka rosyjskiego swoich obywateli. Jednak dla naszej dyskusji ważny jest przykład Danii, Szwecji, Norwegii i Holandii, gdzie znajomość języka angielskiego jest dość powszechna ze względu na obecność tego języka w mediach (szeroki dostęp do stacji anglojęzycznych od wielu lat), sferze publicznej i świecie pracy, chodzi tu o długoletnią obecność międzynarodowych korporacji, w których język angielski jest powszechnie stosowany na co dzień, i gdzie pracuje znacząca część obywateli tych krajów.¹⁴

Dodatkowo mamy też do czynienia ze swoistym sprzężeniem zwrotnym: mobilność wymaga uczenia się języka angielskiego, a lepsze kompetencje z języka angielskiego wpływają na jeszcze większą mobilność. Twórcy europejskiej polityki językowej chcieli, aby

uczenie się języków obcych zachęcało do mobilności, wymiany myśli, wzajemnego kulturowego ubogacania oraz promowało różnokulturowość w Europie bez preferowania jednego dominującego języka typu *lingua franca* – w domyśle języka angielskiego. W efekcie zmian i rozwoju cywilizacyjnego, czyli działania silniejszych, bo globalnych czynników społecznych, ekonomicznych i kulturowych, sytuacja jest taka, że to właśnie szeroko pojęta mobilność, wynikająca z otwierania się granic, zwiększającej się swobody gospodarczej i handlowej na świecie oraz przepływu myśli i idei poprzez globalną sieć Internetu powoduje proliferację języka angielskiego. Ostatecznie główny cel polityczny został osiągnięty, gdyż współpraca i mobilność w Europie kwitnie, mimo różnego typu kryzysów. Głównym narzędziem komunikacji pozostanie jednak język angielski i w sposób naturalny będzie jeszcze bardziej umacniał swoją pozycję bez względu na to, jak w przyszłości politycy i decydenci będą kreować europejską politykę językową. Trzeba tylko mieć nadzieję, że granice pozostaną otwarte i będą się otwierać w kolejnych miejscach Europy i świata, swoboda gospodarcza i handlowa będzie postępować, a Internet i różnego rodzaju aplikacje ułatwiające komunikację na urządzeniach mobilnych będą nam coraz lepiej służyć i odpowiadać na nasze potrzeby. Jeśli tak będzie, to o rozwój kompetencji w języku obcym kolejnych pokoleń nie musimy się martwić, przynajmniej jeśli chodzi o kompetencje w języku angielskim.

Bibliografia

- Ek J.A. i Trim L.M., *Threshold 1990*, Cambridge University Press, Cambridge 1991.
- ELAN ELAN, *Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise*, London CILT 2006.
- European Commission, *First European Survey on Language Competence*, European Commission, Brussels June 2012.
- European Parliament, *Language Policy*, Brussels 2015, http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/en/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.13.6.html
- Eurostat, *Number of foreign languages known (self-reported) by age*, Brussels 2015, http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ledat_aes_l22

[13] Eurostat *Number of foreign languages known (self-reported) by age*, Brussels 2015, http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ledat_aes_l22

[14] Tamże.

Komisja Europejska, Plan działań na lata 2004–2006: *Promowanie uczenia się i języków obcych i językowej różnorodności*. Luksemburg 2004.

Komisja Europejska, Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomicznego-Społecznego oraz Komitetu Regionów: *Nowa strategia ramowa w sprawie wielojęzyczności*, Bruksela 22 listopad 2005.

Komisja Europejska, Raport Końcowy Grupy Wysokiego Szczebla ds. Wielojęzyczności, Luksemburg 2007.

Komisja Europejska Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomicznego-Społecznego oraz Komitetu Regionów: *Wielojęzyczność: atut dla Europy i wspólne zobowiązanie*, Bruksela 18 wrzesień 2008.

Maalouf A., ed., Propozycje Grupy Intelktualistów ds. Dialogu Międzykulturowego utworzonej z inicjatywy Komisji Europejskiej: *Zbawienne wyzwanie: w jaki sposób wielość języków mogłaby skonsolidować Europę*. Komisja Europejska, Luksemburg 2008.

ORE (2011 i 2013), *Powszechność nauczania języków obcych. Raport*, Warszawa, ORE <http://www.ore.edu.pl/index.php/materialy-do-pobrania>.

Rada Europejska, *Rezolucja dotycząca europejskiej strategii wielojęzyczności*, 2008/C 320/01 Bruksela 2008.

Rada Europy, *Europejski System Opisu Kształcenia Językowego: uczenie się, nauczanie, ocenianie*, CODN, Warszawa 2003.

Summary

The aim of this article is to present the development of European language policy in the context of increasing mobility. This policy is treated here broadly taking into account not only European Union's documents and initiatives but also those of the Council of Europe. The article also presents show this policy has been implemented in Poland and what results have been achieved. Finally, the article concludes which factors really matter and what the relations between foreign language competences and mobility are.

Key words

Language competences, mobility, European language policy, languages in Europe

Więcej o autorze

dr Paweł Poszytek

Fundacja Instytut Jakości w Edukacji

Współzałożyciel Fundacji Instytut Jakości w Edukacji oraz Fundacji Sztuka Uczenia, w której obecnie pełni funkcję prezesa. W latach 1998–2010 był koordynatorem programu Lingua i European Language Label oraz członkiem zarządu i dyrektorem polskiej Narodowej Agencji programu „Socrates” i „Uczenie się przez całe życie”. Zasiadał w kilku grupach doradczych przy Komisji Europejskiej i Ministerstwie Edukacji Narodowej. Był też krajowym koordynatorem projektu 'Country Profile' Rady Europy i członkiem zarządu europejskiego stowarzyszenia EALTA. Od 2014 r. jest ekspertem europejskiego programu „Horyzont 2020”. Jest także autorem książki na temat testowania biegłości językowej oraz wielu artykułów dotyczących edukacji językowej wydanych w Polsce i za granicą. Jest również muzykiem, kompozytorem i autorem piosenek.

Rozwój kapitału ludzkiego w polskich przedsiębiorstwach

Iwona Kukulak-Dolata

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Rozwój kapitału ludzkiego poprzez szkolenia nie jest powszechnym zjawiskiem w polskich przedsiębiorstwach. Uwzględniając jego rolę w tworzeniu wartości dodanej dla firmy, należy wciąż poszukiwać rozwiązań zwiększających skłonność pracodawców do inwestowania w wiedzę i umiejętności pracowników.

Wprowadzenie

Kapitał ludzki obok kapitału rzeczowego i finansowego jest jednym z zasobów, jakim dysponują firmy. Według Beckera¹ kapitał ludzki obejmuje wiedzę, umiejętności, doświadczenie używane przez jednostkę, aby dostarczyć wartość firmie. Nosicielami kapitału ludzkiego są osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach. Firmy jednak mają ograniczoną władzę nad kapitałem ludzkim, co wynika z faktu, że na rynku pracy nie występuje transferowalność praw własności². Przedsiębiorstwa nie są więc właścicielami kapitału ludzkiego. Brak funkcji właścicielskiej nie zwalnia pracodawców z obowiązku dbania o ten szczególny zasób, ponieważ jest on najważniejszy dla firmy ze względu na duży udział w tworzeniu wartości dodanej. Dlatego, zdaniem Mirosławy Rybak³, we współczesnych firmach kapitał ludzki należy traktować jak aktywa, które się nabywa, utrzymuje, ocenia i rozwija. W porównaniu z innymi aktywami ten rodzaj kapitału jest twórczy, ponieważ ludzie mają zdolność do uczenia się ciągłego doskonalenia i w znacznie większym stopniu niż inne zasoby przyczyniają się do tworzenia wspomnianej wartości dodanej przedsiębiorstwa. Szczególnie istotne jest to w społeczeństwie informacyjnym, gdzie czynnikiem rozwoju jest informacja, wiedza, kreatywność. Należy podkreślić, że współczesne przedsiębiorstwa funkcjonują w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu, gdzie ważną rolę odgrywają procesy globalizacji wymuszające rozwijanie potencjału innowacyjnego i konkurencyjności. Sprostanie takim warunkom wymaga opracowania i wprowadzania

nowych strategii, w których kluczową rolę, obok kapitału ludzkiego, odgrywają technologie informacyjne i komunikacyjne. Na poziomie przedsiębiorstwa ułatwiają one wprowadzanie zmian w procesach biznesowych i w organizacji pracy, co prowadzi do redukcji kosztów, a w rezultacie do poprawy wyników przedsiębiorstwa. Ponadto nowe technologie otwierają nowe możliwości wytwarzania dóbr i usług, jednak warunkiem ich zastosowania jest dostępność do odpowiedniej jakości kapitału ludzkiego. Dlatego ważne jest zidentyfikowanie opinii pracodawców na temat cech posiadanego i pożądanego kapitału ludzkiego oraz ich skłonności do rozwoju pracowników poprzez szkolenia. Wyjaśnień dotyczących poruszonych kwestii dostarczają wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu badawczego *Wpływ technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych na produktywność – analiza makro i mikroekonomiczna* finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki, realizowanego w Katedrze Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego w latach 2014–2015⁴.

Wyniki pozyskano w ramach wywiadu kwestionariuszowego, którym objęto osoby zarządzające przedsiębiorstwami dobranymi do

[1] S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago 1964.

[2] A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE*, Warszawa 2003, s. 36.

[3] M. Rybak, *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw*, Poltex, Warszawa 2003, s. 39.

[4] Szczegółowa analiza wyników badań z projektu znajduje się w: E. Kryńska, Ł. Arendt, red., *Technologie informacyjne i telekomunikacyjne a produktywność w Polsce i krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015.

badania w sposób losowo-warstwowy. W sumie przeprowadzono 1007 wywiadów z właścicielami, współwłaścicielami, dyrektorami, prezesami, członkami zarządów przedsiębiorstw z obszaru całej Polski, reprezentującymi różne branże. W projekcie *Wpływ technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych na produktywność – analiza makro i mikroekonomiczna* realizowano wiele celów szczegółowych, a jednym z nich było zbadanie jakości kapitału ludzkiego. Jego realizacja była istotna z perspektywy weryfikacji hipotezy mówiącej, że technologie informacyjne i komunikacyjne pozytywnie wpływają na produktywność przedsiębiorstw pod warunkiem, że wdrożenie TIK jest powiązane z dostępem do odpowiedniego kapitału ludzkiego i restrukturyzacją organizacyjną podmiotów gospodarczych.

Ocenianie jako podstawa rozwoju kapitału ludzkiego

Wpływ inwestycji w kapitał ludzki w formie szkoleń na wyniki przedsiębiorstw został już szeroko przedstawiony w różnych opracowaniach, a wnioski, jakie były w nich formułowane wskazywały na dodatnią korelację między szkoleniami a uzyskiwanymi wynikami w firmach⁵. Podjęcie przez przedsiębiorstwa tego typu działań jest determinowane różnymi czynnikami ekonomicznymi, społecznymi czy charakterem rynku pracy. Ich podstawą jest jednak diagnoza istniejącego, zaangażowanego w firmie poziomu kapitału ludzkiego, czyli wiedzy i umiejętności zatrudnionych pracowników. Diagnoza taka może być przeprowadzona według systemu oceniania pracowników, który należy traktować jako jeden z instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi. System ten wykorzystywany jest do różnych celów, ale najczęściej dotyczy oceny kwalifikacji personelu czy efektów, jakie osiąga w pracy. Ocena może być bieżąca i okresowa. Bieżąca zazwyczaj dokonywana jest przez bezpośredniego przełożonego ciągle lub sytuacyjnie przez kierownictwo.

Ocena okresowa ma charakter sformalizowany i odbywa się co pewien czas. Na ogół jest ona kompleksowa, dotyczy efektów pracy pracownika, jego umiejętności i postawy wobec pracy⁶. Obie oceny odgrywają bardzo ważną rolę, bowiem sprzyjają nie tylko rozwojowi

kompetencji pracowników, ale poprzez oszacowanie wartości kapitału ludzkiego umożliwiają identyfikację silnych i słabych stron organizacji. Dlatego w ramach prowadzonych badań zapytano respondentów, czy w ich firmach są przeprowadzane okresowe oceny pracowników pod kątem ich przydatności w przedsiębiorstwie. Tylko 50,5 proc. ankietowanych odpowiedziało twierdząco, co oznacza, że prawie połowa badanych przedsiębiorstw nie stosowała tego narzędzia w zarządzaniu personelem. Najczęściej oceny były przeprowadzane w firmach zajmujących się działalnością rolniczą (66,8 proc.) i przemysłową (60,9 proc.), a najrzadziej handlową (41,8 proc.) (wykres 1).

Pozyskane z badań informacje wskazują, że stosowanie ocen w zarządzaniu firmą determinowane jest jej wielkością i okresem funkcjonowania. Praktyka ta jest częściej stosowana w dużych (75,7 proc.) i średnich (68,2 proc.) niż w małych (46,5 proc.) firmach. W mikroprzedsiębiorstwach personel oceniano zaledwie w co trzeciej firmie. Sporadyczne stosowanie analizowanego narzędzia w najmniejszych organizacjach gospodarczych wynika z innych relacji, jakie tam występują i z innej organizacji pracy. Zazwyczaj właściciel ma z pracownikami bezpośredni kontakt i codziennie ocenia ich pracę. To eliminuje potrzebę prowadzenia ocen okresowych.

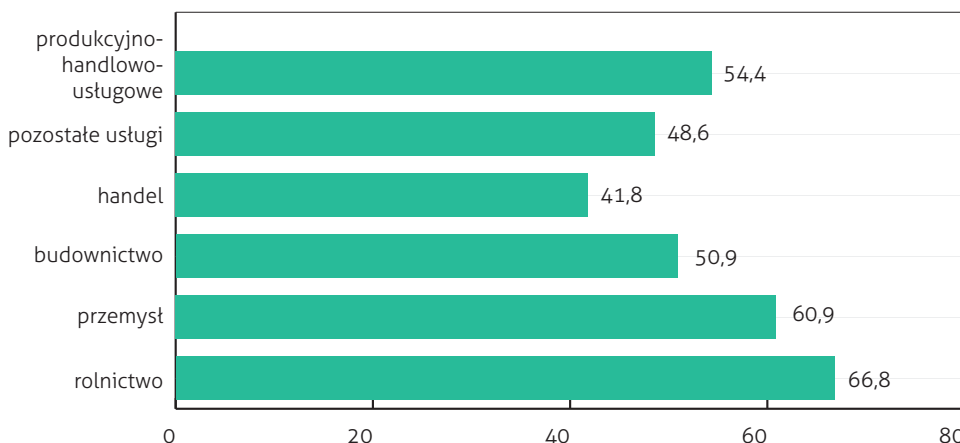
Uwzględniając natomiast czas założenia firmy, zauważamy, że ocenianie jest najczęściej stosowane w firmach o długim stażu, które działają na rynku 26 lat i więcej (65 proc.), a rzadko jest wykorzystywane w firmach funkcjonujących do 5 lat (37,4 proc.) (wykres 2).

W badanych podmiotach umiejętności pracowników są na ogół dobrze oceniane przez pracodawców. Ponad połowa respondentów (51,2 proc.) twierdziła, że umiejętności, jakie posiadają pracownicy, umożliwiają im realizację wszystkich zleconych zadań, a 45,8 proc.

[5] Patrz: J. Hayton, *Strategic Human Capital Management in SME-s: An Empirical Study of Entrepreneurial Performance*, *Human Resource Management* vol. 42, no. 4, 2003, P. Bose-lie, J. Paauwe, P. Jansen, *Human Resource Management and Performance: Lessons from the Netherlands*, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 27, 2001; J. Arthur, *Effects of Human Resource Systems on Manufacturing and Turnover*, „*Academy of Management Journal*” vol. 37, 1994.

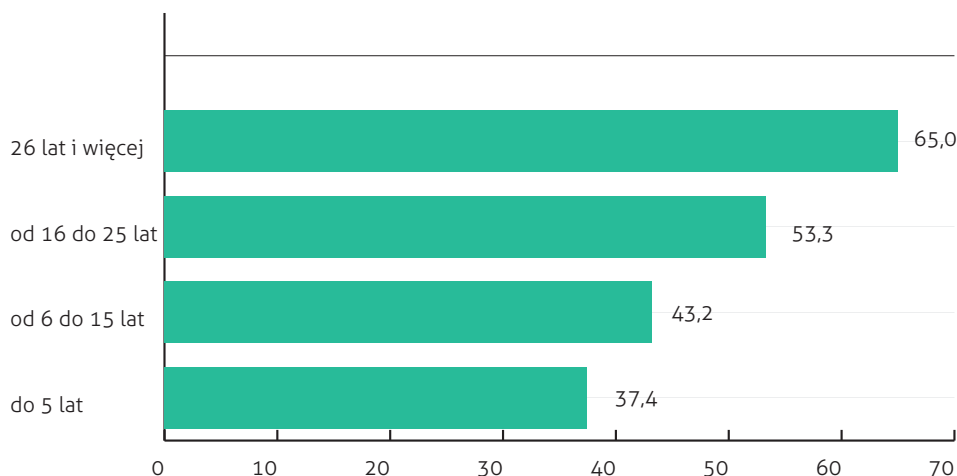
[6] H. Król, A. Ludwiczyski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 276.

Wykres 1. Przedsiębiorstwa, w których przeprowadzono oceny okresowe pracowników według rodzaju działalności (n=509) (w proc.)



Źródło: Arendt Ł., Kryńska E., red., *Technologie informacyjne i telekomunikacyjne a produktywność w Polsce i krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015.

Wykres 2. Przedsiębiorstwa, w których przeprowadzono oceny okresowe według stażu ich funkcjonowania (n=509) (w proc.)



Źródło: Arendt Ł., Kryńska E., red., *Technologie informacyjne i telekomunikacyjne a produktywność w Polsce i krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015.

było zdania, że większość powierzonych zadań jest dobrze wykonywana ze względu na poziom kwalifikacji osób zatrudnionych. Tylko 2,9 proc. (29 wskazań) respondentów oceniło, że pracownicy ze względu na niski poziom umiejętności mają problemy z wykonywaniem niektórych prac, a w przypadku 1 firmy – z większością zadań. Dane te mogą dowodzić, że pracodawcy mają dostęp do dobrej jakości kapitału ludzkiego, którego zaangażowanie pozwala na osiągnięcie zamierzonych celów.

Rodzaje kompetencji cenionych przez pracodawców

W celu przygotowania pracowników do funkcjonowania na rynku pracy istotne jest poznanie wymagań i oczekiwań pracodawców wobec pracowników. Trzeba wiedzieć, jakie kompetencje są najbardziej cenione w środowisku pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, że dla pracodawców najistotniejsze są umiejętności niezbędne do obsługi stanowiska pracy zajmowanego przez pracownika (88 proc.) (tab. 1).

Tabela 1. Kompetencje najbardziej cenione w badanych firmach (n=1007)

Kompetencje	Liczba respondentów/ przedsiębiorstw	Odsetek wskazań*
Związane bezpośrednio z wykonywaną pracą	886	88,0
Samodzielność i niezależność w pracy	717	71,2
Dyspozycyjność	668	66,3
Kreatywność i przedsiębiorczość	508	50,4
Umiejętność obsługi komputera i Internetu	483	48,0
Umiejętność pracy w zespole	619	61,5
Umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym	166	16,5
Znajomość języków obcych	267	26,5
Umiejętność komunikowania się	552	54,8
Elastyczność i gotowość do uczenia się nowych rzeczy	552	54,8
Umiejętność obsługi różnych specjalistycznych programów komputerowych	236	23,4

*Odsetki nie sumują się do 100, bowiem respondenci mogli wymienić więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: Arendt Ł., Kryńska E., red., *Technologie informacyjne i telekomunikacyjne a produktywność w Polsce i krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015.

Znajdują się tu zatem kompetencje merytoryczne, społeczne, osobowościowe, które determinują jakość obsługi zajmowanego stanowiska pracy. Pracodawcy uważają, że posiadanie ich przez pracowników oznacza sprawną obsługę stanowiska i realizację przydzielonych im zadań, co wpływa na ogólne funkcjonowanie firmy. Na kompetencje związane bezpośrednio z wykonywaną pracą ze zbliżoną częstotliwością wskazywali respondenci reprezentujący zarówno nowe, jak i starsze firmy. Niewielkie różnice były obserwowane w przekroju wielkości firmy. Częściej oceniano je w dużych przedsiębiorstwach (93,5 proc.) niż w małych (85,6 proc.) i w mikropodmiotach (84,3 proc.). Opinie respondentów nieznacznie różnią się też w przekroju sektorów. Wynika z nich, że nadrzędny charakter tej cechy przyporządkowano pracownikom zatrudnionym w rolnictwie (100 proc.), przemyśle (91,1 proc.) i budownictwie (91,1 proc.).

Niemal 3/4 respondentów wysoko ceni samodzielność i niezależność zatrudnionych w miejscu pracy (71,2 proc.). Ten rodzaj kompetencji, jeśli będzie powiązany z umiejętnościami dotyczącymi obsługi stanowiska pracy, może zapewnić firmie nie tylko wysoką jakość pracy wykonywanej przez pracowników, ale także sprawność ich działania. Na te ce-

chy przede wszystkim wskazywały osoby reprezentujące przedsiębiorstwa przemysłowe (82,1 proc.), a najrzadziej przedstawiciele firm produkcyjno-handlowo-usługowych (66,5 proc.) oraz gospodarstw rolnych (66,6 proc.). Różnice w natężeniu wskazań opisywanej cechy są również dostrzegane w przekroju wielkości firmy. Samodzielność i niezależność to istotne kryteria doboru pracowników w dużych firmach (77,8 proc.) i mikropodmiotach (72,2 proc.), a o wiele mniejsze znaczenie mają dla firm małych (64,5 proc.).

Następna cecha pożądana przez pracodawców to dyspozycyjność (66,3 proc.). Kategoria ta może być różnie interpretowana, ale najczęściej oznacza gotowość do podjęcia czynności w każdej chwili. W ramach tej cechy pracodawca oczekuje od pracownika gotowości do wykonywania pracy o różnych porach dnia i akceptacji wyjazdów służbowych, które burzą tradycyjny rozkład godzin pracy. Ta cecha była najczęściej wskazywana przez respondentów sektora przemysłowego (74,2 proc.) i handlu (70,7 proc.), a najrzadziej przez osoby reprezentujące pozostałe usługi. Dyspozycyjność jest pożądana częściej w dużych przedsiębiorstwach, natomiast znacznie rzadziej w małych firmach i w mikropodmiotach (odpowiednio 62 proc. i 64,6 proc.).

Kapitał ludzki w przedsiębiorstwach

Pracodawcy cenią również umiejętność pracy w zespole (61,5 proc.). Obserwuje się pewną zależność: im większa organizacja i bardziej złożone relacje wewnętrzne i zewnętrzne, tym potrzeba współpracy jest większa. Otóż w firmach dużych zapotrzebowanie na ten rodzaj kompetencji deklarowało 71,9 proc. respondentów, w średnich 70,5 proc., w przedsiębiorstwach małych 58,3 proc., a w mikropodmiotach 53,3 proc. W przekroju rodzajowym działalności firm łatwo zauważyć, że umiejętność kooperowania jest najczęściej pożądana w przedsiębiorstwach przemysłowych (72,8 proc.) i budowlanych (66,8 proc.), a najrzadziej w handlu (53,8 proc.). W dwóch pierwszych wymienionych rodzajach działalności ważną rolę w ramach organizacji pracy odgrywają zespoły robocze, co znajduje odzwierciedlenie w rankingu oczekiwanych cech pracownika.

Dla ponad połowy badanych podmiotów (54,8 proc.) istotne są umiejętności uczenia się pracowników (tab. 1). Ta cecha jest szczególnie ważna wobec powszechnie dokonujących się zmian w procesach technologii, organizacji, zarządzania itd. Wiadomości zdobyte w ramach edukacji szkolnej są dziś niewystarczające do pełnienia wielu funkcji zawodowych. Wiedza musi być rozwijana, ale to wymaga gotowości i skłonności pracowników do dalszego uczenia się. Pracodawcy chcieliby, aby w ich firmach znajdowały się osoby mające wykreowane umiejętności uczenia się. Mają świadomość, że to zapewni ich firmom warunki dostosowania się do zmieniającego się otoczenia i spowoduje, że będą bardziej konkurencyjni. Dlatego elastyczność i szybka reakcja na zmiany są uznawane za kluczowe kompetencje współczesnego pracownika⁷. Takie podejście obserwowano najczęściej w przedsiębiorstwach przemysłowych (67,5 proc.), a najrzadziej w handlowych (48,1 proc.). Zauważono również pewną zależność między wskazywaniem tej kompetencji a wielkością firmy: otóż im większy podmiot gospodarczy, tym częściej traktowano elastyczność i umiejętność uczenia się jako kompetencję cenną dla firmy.

Umiejętnością wysoko cenioną przez ponad połowę respondentów jest komunikacja (54,8 proc.). Bez przekazywania informacji trudne jest realizowanie jakichkolwiek zadań. Komu-

nikacja jest bardzo szerokim pojęciem w kontekście kompetencji, wymaga bowiem wielu umiejętności, np. pozyskiwania, selekcjonowania, przetwarzania informacji. Jej elementem jest również wybór właściwego kanału, za pośrednictwem którego informacje będą przekazywane, więc istotne mogą okazać się umiejętności techniczne, w tym informatyczne dotyczące emisji informacji. Umiejętność w postaci komunikacji była wyróżniona przede wszystkim przez respondentów z sektora handlowego (60,9 proc.), a najrzadziej z rolniczego (33,3 proc.). W przypadku przedsiębiorstw handlowych realizowane przez pracowników zadania opierają się na komunikowaniu, dlatego ten rodzaj umiejętności jest najczęściej wymieniany jako nadrzędny dla tego sektora gospodarki. Również wielkość firmy determinowała odsetek wskazań tej kompetencji. Im większa firma, tym większy odsetek respondentów podawał komunikację jako ważną umiejętność. I tak, dla dużych firm odsetek wskazań wynosił 45,4 proc., a dla przedsiębiorstw małych i mikropodmiotów odpowiednio: 19,8 proc., 19,1 proc. Należy podkreślić, że analizowana umiejętność plasuje się na dalszych pozycjach w stosunku do wcześniej wymienionych. Może to dowodzić, że komunikacja w wielu podmiotach nie jest doceniana, a systemy informacyjne i zarządzanie informacją występuje w nich w zróżnicowanej skali. Na tej podstawie można również stwierdzić, że komunikacja będąca fundamentem społeczeństwa informacyjnego nie zajmuje kluczowej pozycji w rankingu oczekiwań kompetencyjnych w wielu polskich przedsiębiorstwach.

Kreatywność i przedsiębiorczość ceni połowa ankietowanych podmiotów (50,4 proc.) (tab. 1). Kreatywność oznacza zdolność do tworzenia czegoś nowego, oryginalnego. Cecha ta często wiąże się ze szczególnymi uzdolnieniami do realizacji. W firmie nie od wszystkich pracowników wymaga się kreatywności, a w niektórych sytuacjach jest to wręcz niewskazane. Z tego względu cecha ta nie była przez wszystkich respondentów wymieniana. Są oni świadomi, że w firmie są potrzebne jednocześnie dwie grupy pracow-

[7] R.W. Griffin., B. Hesketh, *Adaptable Behaviours for Successful Work and Career Adjustment*, *Australian Journal of Psychology* vol. 2, 2003.

ników – „konie pociągowe” i „rozwojowcy”. Pierwsza grupa obejmuje osoby, które szybko i biegle na co dzień obsługują znane i opanowane procesy. Druga natomiast zajmuje się śledzeniem postępu w dziedzinie, w której specjalizuje się, zajmuje się benchmarkingiem, wprowadzaniem nowości, np. w produktach, procesach, technologii⁸. Przedsiębiorczość jest postrzegana jako złożona kompetencja i na ogół odnoszona do pewnych cech człowieka, jak pomysłowość, zaradność, sprawność organizacyjna, rzutkość. Obie cechy – kreatywność i przedsiębiorczość – były przede wszystkim cenione przez respondentów reprezentujących sektor przemysłowy (56,3 proc.), a najrzadziej rolnictwo (33,3 proc.). Wiek firmy również determinuje opinie na temat ważności kreatywności i przedsiębiorczości pracowników. Większą wagę do tych kompetencji przywiązują osoby pochodzące z firm powstałych w ciągu ostatnich pięciu lat (57,6 proc.). Generalnie obserwuje się pewną zależność oznaczającą, że im młodsza firma, tym większa częstotliwość wagi kreatywności i przedsiębiorczości jako kompetencji pracowników. Dlatego osoby reprezentujące firmy założone na początku okresu transformacji lub wcześniej wymieniały tę cechę stosunkowo rzadko (48,1 proc.).

Polscy pracodawcy relatywnie mniejszą wagę przywiązują do wartościowych kompetencji o charakterze cyfrowym/informatycznym. Tylko 48 proc. pracodawców uznało je za ważne, a jeszcze mniej (ponad 1/4) do cennych zaliczyło umiejętności dotyczące obsługi różnych specjalistycznych programów komputerowych. Wysoka wartość wiedzy informatycznej była dostrzegana przez respondentów reprezentujących handel i pozostały sektor usługowy. Częściej uznawano je za ważne w firmach, które powstały w ciągu ostatnich pięciu lat (49,5 proc.) niż starszych, funkcjonujących na rynku przynajmniej ćwierć wieku (40 proc.).

Jeszcze rzadziej za wartościową uważano znajomość języków obcych (26,5 proc.) czy umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym (16,5 proc.). Tak niski odsetek wskazań dla tych kompetencji może wynikać z faktu, że większość badanych firm funkcjonowała na wewnętrznym, krajowym rynku (65 proc.). Na niewielkie wymagania

pracodawców w zakresie znajomości języków obcych wskazują również wyniki kolejnych edycji Badań Kapitału Ludzkiego. Wynika z nich, że tylko w 1/5 ofert pracy wymóg znajomości języków obcych pojawił się jako warunek podjęcia pracy⁹. Dane zebrane w badaniach wskazują, że znajomość języków obcych jest najbardziej ceniona w firmach przemysłowych (44,4 proc.), a najmniej w handlowych (19,7 proc.).

Planowanie i organizowanie szkoleń

Z przeprowadzonych badań wynika, że tylko połowa respondentów oceniła bardzo dobrze kompetencje i umiejętności, jakimi dysponują zatrudnieni pracownicy. Druga połowa miała pewne zastrzeżenia do ich poziomu, co oznacza, że dostrzegali oni pewne luki w ich profilu kompetencyjnym. Uwzględniając zatem fakt istnienia pewnych deficytów w kapitale ludzkim, jakim dysponują obserwowane przedsiębiorstwa i korzyści, jakie mogą one uzyskać w wyniku rozwoju kapitału ludzkiego poprzez szkolenia, interesowało nas, czy pracodawcy zajmują się planowaniem szkoleń i ich organizacją.

Okazało się, że ponad połowa (56,2 proc.) badanych pracodawców opracowuje plany szkoleń, ale niepokoi fakt, że 43 proc. nie stosuje tego narzędzia. Szkolenia częściej są planowane w sektorze publicznym (74,5 proc.) niż prywatnym (55,2 proc.), przede wszystkim przez przedsiębiorstwa przemysłowe (76,2 proc.), a najrzadziej przez handlowe (43,8 proc.). Wielkość firmy również determinuje skłonność do układania planów szkoleniowych: im większa firma, tym większy odsetek podmiotów tworzących plany. W grupie dużych przedsiębiorstw 88,1 proc. przygotowuje plany szkoleń, a w mikropodmiotach tylko 33,4 proc. Różnice te wynikają z faktu tworzenia w dużych firmach działów HR/personalnych, które stosują określone narzędzia polityki personalnej. W mikroprzedsiębiorstwach polityka kadrowa jest prowadzona przez właściciela firmy, który równolegle wykonuje wiele zadań w ramach zarządzania nią. Na

[8] T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2006, s. 63.

[9] M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Bilans Kapitału Ludzkiego, Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Edukacja a rynek pracy, PARP, Warszawa 2015, s. 52.*

Tabela 2. Przedsiębiorstwa opracowujące plany szkoleń i te, które organizowały szkolenia w ciągu ostatniego roku (w proc.)

Rodzaj przedsiębiorstwa	Odsetek przedsiębiorstw opracowujących plany szkoleń	Odsetek przedsiębiorstw realizujących szkolenia w ciągu ostatniego roku
Przedsiębiorstwa wg rodzaju działalności	n=566	n=591
Rolnicza	66,7	66,7
Przemysłowa	76,2	80,8
Budowlana	56,1	62,3
Handlowa	43,8	46,6
Pozostałe usługi	55,7	57,0
Produkcyjno-handlowo-usługowa	54,9	59,1
Przedsiębiorstwa według wielkości	n=566	n=599
Od 1 do 9 osób	33,4	37,0
Od 10 do 49 osób	56,1	61,0
Od 50 do 249 osób	72,3	76,8
250 i więcej osób	88,1	87,0
Przedsiębiorstwa według okresu funkcjonowania	n =561	n=595
Do 5 lata	49,5	43,4
Od 6 do 15 lat	48,7	50,6
16–25 lat	55,6	62,8
26 i więcej lat	76,3	78,1

Źródło: Arendt Ł., Kryńska E., red., *Technologie informacyjne i telekomunikacyjne a produktywność w Polsce i krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015.

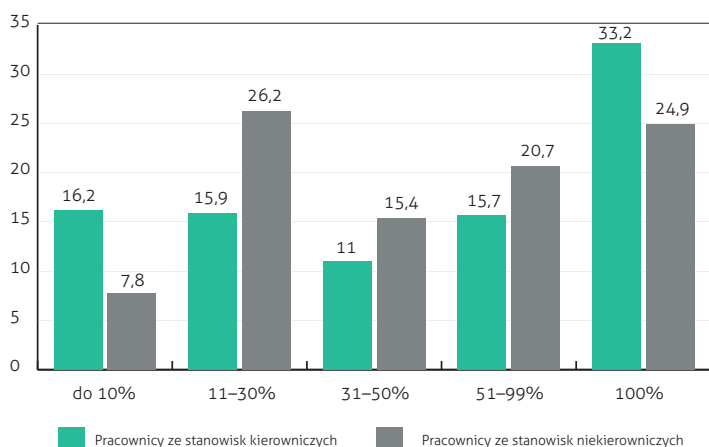
stosowanie planów szkoleniowych wpływa również czas założenia firmy. W przedsiębiorstwach o długim stażu (powyżej 26 lat) instrument ten był znacznie częściej wykorzystywany (76,3 proc.) niż w tych, które powstały w ciągu ostatnich pięciu lat (49,5 proc.).

W ramach badań zainteresowano się aktywnością firm w inwestowaniu w kapitał ludzki, dlatego zapytano respondentów o organizowanie jakichkolwiek szkoleń (poza obligatoryjnymi, jak np. bhp). Z odpowiedzi wynika, że w 59,5 proc. badanych przedsiębiorstwach w ciągu ostatniego roku zorganizowano szkolenia. Odsetek ten jest wyższy od odsetka informującego o planowaniu szkoleń. Brak planów na temat inwestycji w kapitał ludzki nie

dowodzi zatem, że nie są one podejmowane. Niemniej jednak uwagę zwraca dość duży odsetek pracodawców, którzy nie inwestują w kapitał ludzki. Ich postawa może wynikać z braku podstaw do obliczenia opłacalności inwestowania oraz niemożności porównania z różnymi innymi przedsięwzięciami rozwojowymi. A. Lipka, analizując inwestycje w kapitał ludzki, zwraca uwagę na kierowanie się przez pracodawców zasadą ograniczonej racjonalności. Tłumaczy ona zachowawcze stanowisko pracodawców m.in. teorią perspektywy D. Kahnemana i A. Tverskiego, z której wynika, że:

■ straty związane z odejściem pracownika, w którego zainwestowano, będą większe od zysków z jego wydajniejszej i jakościowo lepszej pracy;

Wykres 3. Odsetek pracowników ze stanowisk kierowniczych i niekierowniczych uczestniczących w szkoleniu (n=599)



Źródło: Arendt Ł., Kryńska E., red., *Technologie informacyjne i telekomunikacyjne a produktywność w Polsce i krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015.

■ kolejnym przyrostom zysków, wynikającym z zainwestowania w pracownika, odpowiadają coraz mniejsze przyrosty użyteczności¹⁰.

Przyjrzyjmy się badanym firmom dokonującym inwestycji w kapitał ludzki poprzez szkolenia. Struktura podmiotów, których pracownicy brali udział w szkoleniu w ciągu ostatniego roku, jest zbliżona do obserwowanej w grupie przedsiębiorstw, gdzie opracowywano plany szkoleń (tab. 2). W tym przypadku również najwyższy odsetek wskazań o organizowanych szkoleniach stwierdzono w grupie przedsiębiorstw przemysłowych (80,8 proc.), a najniższy w handlowych (46,6 proc.). Ponadto zaobserwowano dodatnią zależność między wielkością przedsiębiorstwa a odsetkiem firm organizujących szkolenia. W mikropodmiotach, czyli w przedsiębiorstwach o najniższej liczbie zatrudnionych odnotowano najniższy odsetek firm (37 proc.) inicjujących kształcenia pracowników, a w przedsiębiorstwach dużych odsetek ten był ponad dwukrotnie wyższy (87 proc.). Szkolenia są częściej organizowane w firmach funkcjonujących od dłuższego już czasu niż w nowo powstałych. Dlatego szkolenia jako inwestycję w kapitał ludzki najczęściej wymieniali respondenci reprezentujący firmy działające 26 lat i więcej (78,1 proc.), a najrzadziej w firmach, które zakładano 5 lat temu lub wcześniej (43,4 proc.).

W organizowanych przez pracodawców szkoleniach uczestniczyły osoby pełniące różne funkcje w firmach (wykres 3).

Z badań wynika, że organizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy szkolenia były adresowane do kadry kierowniczej i niekierowniczej. Uwagę zwraca 1/3 badanych przedsiębiorstw, w których szkoleniami objęto wszystkich ze stanowisk kierowniczych. Warto dodać, iż wiedza i umiejętności tej grupy pracowników mają wpływ na osiąganе wyniki, a to one najczęściej decydują o tym, czy osoby pełniące funkcje kierownicze będą je sprawować w kolejnych latach¹¹. Kadra kierownicza odpowiedzialna jest za prace o charakterze strategicznym, koncepcyjnym i organizacyjnym. Do realizacji takich zadań niezbędna jest wiedza z wielu obszarów, a ona ulega ciągłej zmianie i to implikuje potrzebę kształcenia. Dlatego szkolenia dla tej grupy pracowników powinny być naturalne i powszechne. Należy jednak podkreślić, że w wielu obserwowanych przedsiębiorstwach nawet połowa kadry kierowniczej nie uczestniczyła w szkoleniach, a w co szóstej firmie tylko do 10 proc. stanowisk kierowniczych było objętych kształceniem ustawicznym.

Trochę inaczej kształtuje się aktywność edukacyjna osób zajmujących stanowiska niekierownicze. W tym przypadku znacznie mniejszy odsetek respondentów deklarował zorganizowanie szkoleń dla wszystkich pracowników (24,9 proc.) niż dla kadry kierowniczej.

[10] A. Lipka, *W stronę jakości zasobów ludzkich*, Difin, Warszawa 2005, s. 164.

[11] T. Oleksyn, *Zarządzanie...*, op. cit., s. 162.

Różnica ta jest zrozumiała, bowiem osób pełniących funkcje menedżerskie jest znacznie mniej niż pozostałych zatrudnionych w firmie. Większy odsetek respondentów deklarował przeszkolenie połowy pracowników ze stanowisk niekierowniczych (49,4 proc.) w porównaniu do kierowniczych (43,1 proc.). Należy podkreślić, iż ta grupa pracowników jest złożona i w jej skład wchodzi specjaliści, pracownicy merytoryczno-wykonawczy i operacyjni. Osoby te pełnią różne funkcje w firmie, które determinują ich aktywność w procesie kształcenia.

Podsumowanie

Kapitał ludzki, którego nosicielami są pracownicy, nie podlega okresowej ocenie we wszystkich przedsiębiorstwach. Praktyka ta stosowana jest przede wszystkim w firmach przemysłowych i w przedsiębiorstwach zatrudniających 250 osób i więcej. W mikropodmiotach ocena umiejętności, wiedzy pracowników nie ma charakteru okresowego, co może wynikać z odmiennych zasad zarządzania tymi jednostkami. Przedsiębiorstwa, które stosują ten instrument jako narzędzie polityki personalnej na ogół opracowują plany szkoleń pracowników. Brak planów jednak nie oznacza, że firmy nie organizują szkoleń.

Pracodawcy na ogół pozytywnie oceniają zaangażowany kapitał ludzki. Najwyżej punktują kompetencje dotyczące bezpośredniej obsługi stanowiska pracy oraz samodzielność i niezależność. Oznacza to, że do wartościowych kompetencji zaliczają te, które decydują o sprawności działania firmy, czyli zdolność do odpowiedniego reagowania zatrudnionych na pojawienie się różnych zagrożeń dla funkcjonowania firmy.

Inwestycje w kapitał ludzki pracodawcy poprzez szkolenia nie są powszechne. Najczęściej podejmowane są w przedsiębiorstwach zajmujących się działalnością przemysłową, zatrudniających 250 osób i więcej oraz funkcjonujących na rynku ponad 25 lat. Adresowane są do kadry kierowniczej i niekierowniczej, a ich natężenie jest w tym przekroju zróżnicowane. W przypadku stanowisk menedżerskich najczęściej szkolono wszystkie osoby je piastujące, natomiast z grupy pozostałych pracowników na ogół od 11 do 30 proc. osób.

Mimo że w większości badanych przedsiębiorstw organizowano szkolenia, odnotowano duży odsetek tych, które nie podejmowały tego typu działań inwestycyjnych. Pasywna postawa w tym obszarze może być dla wielu firm zagrożeniem dla ich pozycji na rynku. Przedsiębiorstwo, chcąc zwiększyć konkurencyjność, musi podlegać przeobrażeniom nie tylko ilościowym, ale także jakościowym, w tym również zasobów ludzkich wymienianych obok innowacji, jakości i przywództwa jako podstawowy czynnik determinujący przewagę konkurencyjną¹². Dlatego należy go rozwijać w sposób ciągły poprzez organizowanie różnych szkoleń. Ideę kształcenia ustawicznego trzeba rozpropagować wśród pracodawców i pracujących. Do tego procesu muszą być także w szerszym zakresie włączone małe firmy i mikropodmioty, w których podział zadań między pracownikami nie ma trwałego charakteru. Od osób zatrudnionych w tych firmach wymaga się dużej elastyczności, a szkolenia w tym przypadku zwiększają stopień ich poliwalencyjności, a więc zdolności do wykonywania różnych zadań.

Bibliografia

- Arendt Ł., Kryńska E. red., *Technologie informacyjne i telekomunikacyjne a produktywność w Polsce i krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015.
- Arthur J., *Effects of Human Resource Systems on Manufacturing and Turnover*, Academy of Management Journal, vol. 37, 1994.
- Becker G.S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago 1964.
- Boselie P., Paauwe J., Jansen P., *Human Resource Management and Performance: Lessons from the Netherlands*, International Journal of Human Resource Management, vol. 27, 2001.
- Fryzel B., *Kultura a konkurencyjność przedsiębiorstwa*, Dom Organizatora, Toruń 2004.
- Griffin R.W., Hesketh B., *Adaptable Behaviours for Successful Work and Career Adjustment*, Australian Journal of Psychology, vol. 2, 2003.
- Hayton J., *Strategic Human Capital Management in SMEs: An Empirical Study of Entrepreneurial Performance*, Human Resource Management, vol. 42, no. 4, 2003.
- Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Bilans Kapitału Ludzkiego. Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Edukacja a rynek pracy*, I. PARP, Warszawa 2015.
- Król H., Ludwiczynski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

[12] B. Fryzel, *Kultura a konkurencyjność przedsiębiorstwa*, Dom Organizatora, Toruń 2004, podano za: A. Lipka, *Inwestycje w kapitał ludzki organizacji w okresie koniunktury i dekonunktury*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2010, s. 41.

Lipka A., *W stronę jakości zasobów ludzkich*, Difin, Warszawa 2005.
Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2006.

Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003.
Rybak M., *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw*, Poltex, Warszawa 2003.

Summary

The paper contains a presentation of the results of a research study on the assessment of the quality of human capital in the Polish enterprises. The assessment was made from the perspective of employers including regarded knowledge, skills and training. The research study shows that employers give positive assessment of the stock of human capital in their enterprises. According to the research, Polish enterprises undertake very limited actions aiming for the development of human capital. The trainings are organized in large companies but very rarely in small ones. The analysis includes 1,007 companies. The research study was carried out by the Department of Economic Policy, University of Lodz in 2014–2015 within the project „Impact of Information and Communication Technologies on productivity – macro and micro analysis”.

Key words

Human Capital, Education of Employees, Skills, Training

Więcej o autorze

dr Iwona Kukulak-Dolata

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych oraz Uniwersytet Łódzki

Doktor nauk ekonomicznych, wieloletni współpracownik w roli eksperta ds. rynku pracy w Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej na Uniwersytecie Łódzkim. Zainteresowania naukowe koncentrują się na zagadnieniach funkcjonowania rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki instytucjonalnej obsługi podmiotów rynku pracy (temat pracy doktorskiej „System pośrednictwa pracy”). Prowadzi badania dotyczące oceny potencjału kwalifikacyjnego podstawowych grup pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, monitorowania podejmowanych działań przez urzędy pracy, analizy obszarów współpracy urzędów pracy z pracodawcami. Efektem tych i innych badań jest obszerny dorobek naukowy w postaci publikacji umieszczanych w recenzowanych opracowaniach ekonomicznych o wysokiej randze naukowej.

Kształcenie zawodowe w regionie łódzkim w zawodach mechatronicznych na poziomie technikum

Iwona Poliwczak

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Myślenie o kształceniu zawodowym w obszarze mechatroniki wymaga nie tylko rzetelnej diagnozy wybranych uwarunkowań społeczno-gospodarczych, ale również określenia pewnych działań, jakie należałoby podjąć w celu koordynacji kształcenia w zawodach mechatronicznych z rynkiem pracy oraz dostępności szkół kształcących w tych zawodach.

Wstęp

Jednym z czynników wpływających na zmiany zachodzące na rynku pracy jest postęp techniczny. Szybkie tempo rozwoju technik i technologii teleinformatycznych oraz wprowadzania ich do niemal wszystkich dziedzin gospodarki i życia społecznego wpływa na charakter i kierunki zmian zachodzących między podażą i popytem na pracę. Nowoczesne technologie pojawiają się nie tylko w przedsiębiorstwach produkcyjnych czy usługowych, ale również w gospodarstwach domowych. Współczesnemu człowiekowi obecnie trudno wyobrazić sobie prowadzenie domu pozbawionego nowoczesnych urządzeń, jak pralka, lodówka, mikser, telewizor itp. czy też prowadzenie firmy bez pomocy najnowszych zdobyczy techniki. Coraz większa mechatronizacja życia powoduje, że rośnie znaczenie techniki informatycznej, elektroniki i mechaniki, tym bardziej że znajduje ona zastosowanie we wszystkich dziedzinach. Dziś trudno sobie wyobrazić życie bez np. układów sterowania pojazdami, robotów przemysłowych, sprzętów gospodarstwa domowego, aparatury medycznej, maszyn przemysłowych, jak obrabiarki sterowane numerycznie itp. Tak szybkie wdrażanie najnowszych zdobyczy technicznych i technologicznych wymaga również zmian w systemie kształcenia zawodowego i dostosowania go do rzeczywistych potrzeb pracodawców.

Mechatronika to dziedzina wiedzy inżynierskiej stanowiąca „synergiczną kombinację inżynie-

rii mechanicznej, elektronicznej i techniki informacyjnej dla zintegrowanego projektowania inteligentnych systemów – w szczególności, mechanizmów i maszyn”¹. Mechatronika jest dziedziną interdyscyplinarną. Obejmuje mechanikę (mechanikę techniczną, budowę maszyn, mechanikę precyzyjną); elektrotechnikę i elektronikę (mikroelektronikę, technikę pomiarów, aktorykę); informatykę (teorię systemów, przetwarzanie danych, sztuczną inteligencję, programowanie układów logicznych).²

Mechatronizacja gospodarstw domowych i podmiotów gospodarczych jest również widoczna na terenie województwa łódzkiego. Stosunkowo wysoki udział przemysłu w gospodarce tego regionu³ powoduje, że wiele działających na tym obszarze firm zaimplementowało elementy mechatroniki i wykazują zainteresowanie zatrudnianiem osób posiadających przygotowanie do wykonywania tego rodzaju zawodów. Przemysł jest drugim najbardziej znaczącym sektorem ekonomicznym na terenie województwa łódzkiego. W 2014 r. udział

[1] Międzynarodowa Federacja Teorii Maszyn i Mechanizmów (IFTToMM) 1995, za: M. Gawrysiak, *Mechatronika i projektowanie mechatroniczne* Wydawnictwo i Poligrafia Politechniki Białostockiej, Białystok 1997 r., s. 11.

[2] R. Markiewicz, *Podstawy mechatroniki – istota mechatroniki* <http://wloscianska.strefa.pl/download/podstawy%20mechatroniki.pdf> [dostęp 21.03.2016 r.], s. 4.

[3] Obliczenia własne na podstawie danych pochodzących dla województwa łódzkiego z: *Województwo łódzkie, podregiony powiaty, gminy 2015, GUS, łódź 2015*, s. 343, dla Polski z *Rocznika Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej 2015, GUS, Warszawa 2016 r.*, s. 731.

tego sektora w ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych wyniósł 12,5 proc. Cechą charakterystyczną tego regionu kraju jest wyższy udział działalności przemysłowej niż budowlanej. W 2014 r. podmioty zajmujące się działalnością związaną z wykonywaniem prac budowlanych stanowiły 10,1 proc. Taka struktura podmiotów gospodarczych odbiega od występującej w Polsce, gdzie wyższy odsetek stanowią podmioty zajmujące się budownictwem niż produkcją (udział ich w 2014 r. wyniósł odpowiednio: 11,6 proc. i 9,7 proc.).

Również władze regionu dostrzegają w rozwoju mechatronizacji szanse na poprawę konkurencyjności lokalnych firm na arenie międzynarodowej. Świadczą o tym m.in. zapisy znajdujące się w Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego do 2020 r.⁴ mówiące o przewidywanych kierunkach zmian w sferze gospodarczej. Zmiany te polegać mają na utworzeniu nowoczesnej bazy gospodarczej oraz zwiększeniu potencjału do tworzenia, dyfuzji i absorpcji innowacji. Działania te powinny przyczynić się nie tylko do wzrostu konkurencyjności województwa łódzkiego w skali kraju, ale również do zwiększenia zapotrzebowania wśród pracodawców na pracowników branży mechatronicznej. Efektem tych działań powinien być wzrost zainteresowania zdobywaniem kwalifikacji zawodowych w tego rodzaju zawodach. Ponadto z opracowanych w 2012 r. przez GfK Polonia prognoz zapotrzebowania na pracowników z branży mechatronicznej w Łódzkiem wynika, że należy oczekiwać systematycznego spadku liczby pracujących w zawodzie technik mechatronik, technik mechanik i technik informatyk. W przypadku zawodu technik mechatronik i pokrewnych w latach 2010–2035 tempo spadku wyniesie 0,66 proc. rocznie. W 2035 r. w tej grupie zawodowej będzie zatrudnionych 8 577 osób, co oznacza spadek zatrudnienia w porównaniu do 2010 r. o 14,55 proc.⁵. Szacowane średnioroczne tempo spadku poziomu zatrudnienia w zawodzie technik mechanik i pokrewnych w latach 2011–2035 kształtuje się na poziomie 0,65 proc. Prognozy wskazują, że do 2035 r. liczba pracujących w tym zawodzie ostatecznie osiągnie poziom 5,94 proc.⁶. Szacowane średnioroczne tempo spadku liczby pracujących w zawodzie technik informatyk i pokrewnych w latach 2011–

–2035 kształtuje się na poziomie 0,64 proc., co w 2035 r. implikować będzie zatrudnienie 4923 osób.⁷

Dlatego ważne jest myślenie o kształceniu zawodowym w obszarze mechatroniki, a to wymaga nie tylko rzetelnej diagnozy wybranych uwarunkowań społeczno-gospodarczych czy też opartych na tych diagnozach prognoz, ale również określenia pewnych działań, jakie należałoby podjąć w celu koordynacji kształcenia w zawodach mechatronicznych z rynkiem pracy oraz dostępności szkół kształcących w tych zawodach.

Obecnie absolwenci gimnazjów kształcić się mogą w zawodach mechatronicznych w dwóch typach szkół: trzyletnich zasadniczych szkołach zawodowych oraz czteroletnich technikumach⁸. Absolwenci techników mogą uzyskać uprawnienia do wykonywania zawodów: technik mechanik, technik elektroniki, technik mechatroniki i technik informatyki. Jakże zatem szanse na kształcenie w tych zawodach na poziomie techników mają absolwenci gimnazjów w Łódzkiem i jakie jest wśród nich zainteresowanie tymi kierunkami?

1. Sieć techników w Łódzkiem kształcących absolwentów gimnazjów w zawodach mechatronicznych

Wśród szkół ponadgimnazjalnych na terenie województwa łódzkiego najwięcej jest techników. Nauka w nich trwa cztery lata. Kształcić się w nich mogą absolwenci gimnazjów. Szkoły te umożliwiają przystąpienie do dwóch rodzajów egzaminów:

- maturalnego pozwalającego na uzyskanie świadectwa dojrzałości oraz
- zawodowego pozwalającego na zdobycie dyplomu potwierdzającego posiadane kwalifikacje zawodowe.

Dzięki temu absolwenci tych szkół nie tylko mają możliwość uzyskania formalnie potwier-

[4] Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2020, Zarząd Województwa Łódzkiego, Łódź http://www.strategia.lodzkie.pl/images/srw_2020_uchwalona_26_02_2013.pdf – [dostęp 21.03.2016 r.].

[5] Zawody przyszłości – technik elektroniki. Prognoza potrzeb edukacyjnych w województwie łódzkim, Instytut Nauk Ekonomicznych z Łodzi, GfK Polonia, Warszawa 2013.

[6] Tamże.

[7] Tamże.

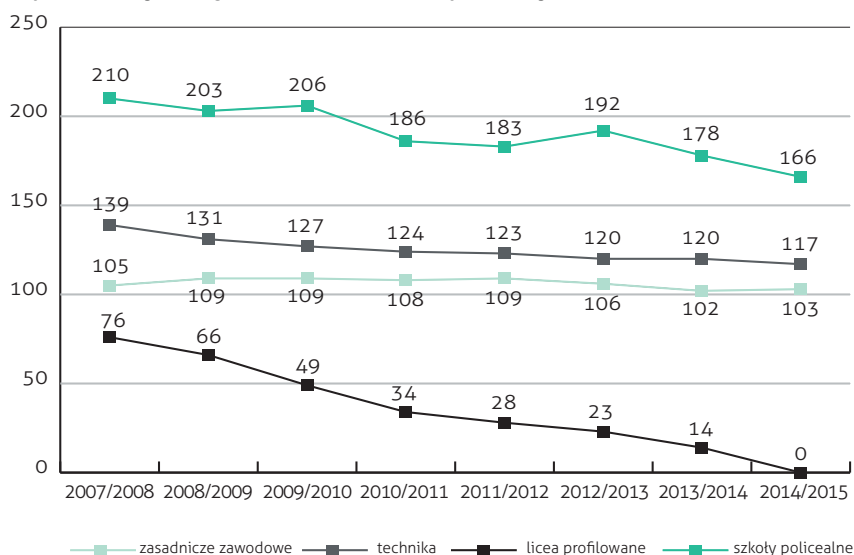
[8] Rodzaje szkół ponadgimnazjalnych działające w Polsce określa art. 9 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (DzU z 1991 nr 95, poz. 425).

dzonych uprawnień do wykonywania zawodu, ale również mogą kontynuować naukę w szkołach wyższych. W roku szkolnym 2014/2015 na terenie województwa łódzkiego funkcjonowało 117 tego rodzaju placówek edukacyjnych (wykres 1). Analiza liczby techników działających w Łódzkiem w latach 2007–2014 wskazuje, że placówki te, podobnie jak pozostałe szkoły ponadgimnazjalne, odczuwają efekty niekorzystnej sytuacji demograficznej, związanej ze starzeniem się mieszkańców tego regionu. Zjawisko to jest powodem systematycznego spadku liczby młodzieży – potencjalnych uczniów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych, a to wymusza redukcję liczby tego rodzaju szkół działających na terenie województwa łódzkiego. W latach 2007–2014 w Łódzkiem obserwowano systematyczny spadek liczby wszystkich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych dla młodzieży, w tym również techników (wykres 1).

W analizowanym okresie liczba techników zmniejszyła się aż o 15,8 proc. Największy spadek odnotowano w roku szkolnym 2008/2009, kiedy w porównaniu do danych z poprzedniego roku liczba tego typu szkół

zmniejszyła się o 5,8 proc. (wykres 1). Obserwowana tendencja spadkowa liczby tego rodzaju placówek edukacyjnych jest nie tylko wynikiem starzenia się mieszkańców województwa łódzkiego, ale również spadkiem zainteresowania młodzieży kształceniem w takich szkołach. Absolwenci gimnazjów preferują naukę w liceach ogólnokształcących, licząc na to, że po ich ukończeniu podejmą edukację na wyższych uczelniach. Niestety w liceach ogólnokształcących nie zdobywa się zawodu. Toteż często osoby, które nie dostały się na studia, a chcą zdobyć formalnie potwierdzone kwalifikacje zawodowe, podejmują naukę w szkołach policealnych. Ponadto z prowadzonych dotychczas badań wynika, że na słabnące zainteresowanie kształceniem w technikach może wpływać niechęć młodzieży do szkół wymagających większego wysiłku w zdobywanie przekazywanej tam wiedzy i umiejętności. Młodzież kształcąca się w technikach musi nie tylko przyswoić przewidywany w programie nauczania zakres wiedzy ogólnej potrzebnej do zdania egzaminu dojrzałości, ale również wiedzę z przedmiotów zawodowych. Wymaga to większego nakładu

Wykres 1. Liczba zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży (łącznie ze szkołami specjalnymi przysposabiającymi do zawodu), techników dla młodzieży (łącznie ze szkołami specjalnymi przysposabiającymi do zawodu i technikami uzupełniającymi), liceów profilowanych dla młodzieży (łącznie ze szkołami specjalnymi), szkół policealnych (łącznie ze szkołami specjalnymi) w województwie łódzkim



Źródło: dane za lata 2007–2011 i 2014 r.: Województwo łódzkie. Podregiony, powiaty, gminy, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź wydania za lata 2007–2012 i 2015 r. dane za rok szkolny 2012/2013 i 2013/2014 baza danych Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Tabela 1. Liczba ponadgimnazjalnych techników dla młodzieży (łącznie ze szkołami specjalnymi przysposabiającymi do zawodu i technikami uzupełniającymi) w województwie łódzkim

Wyszczególnienie	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2014/ 2015
ŁÓDZKIE	139	131	127	124	123	120	120	117
Łódzki wschodni	2	2	2	2	2	2	2	2
Pabianicki	8	5	5	4	4	4	4	4
Zgierski	6	6	6	6	6	6	6	6
Brzeziński	2	2	2	1	1	1	1	1
Łódź	31	33	32	31	32	28	27	26
Bełchatowski	4	5	5	5	5	5	5	5
Opoczyński	4	4	4	4	4	4	4	4
Piotrkowski	4	5	5	5	5	5	4	4
Radomszczański	7	8	8	8	6	6	6	6
Tomaszowski	7	6	4	4	4	4	4	4
Piotrków Trybunalski	6	6	6	6	6	6	6	7
Łaski	4	4	4	4	4	4	4	4
Pajęczański	3	2	2	2	2	2	2	2
Poddębicki	1	1	1	1	1	1	1	1
Sieradzki	3	3	4	5	5	5	5	5
Wieluński	3	3	3	3	3	3	3	3
Wieruszowski	2	2	2	2	2	2	2	2
Zduńskowolski	3	4	5	5	5	5	6	6
Kutnowski	7	6	6	6	6	7	7	7
Łęczycki	3	3	3	3	3	3	3	3
Łowicki	17	9	5	6	6	6	6	5
Rawski	5	5	5	3	3	3	3	3
Skierniewicki	4	4	4	4	4	4	5	3
Skierniewice	3	3	4	4	4	4	4	4

Źródło: dane za lata 2007–2011 i 2014 r.: Województwo łódzkie. Podregiony, powiaty, gminy, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź wydania za lata 2007–2012 i 2015 r. dane za rok szkolny 2012/2013 i 2013/2014 baza danych Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

pracy i poświęcania większej ilości czasu na naukę i praktyki zawodowe⁹. Wskazują na to między innymi wyniki badań przeprowadzonych w 2012 r. w ramach projektu „Szkolnictwo zawodowe a lokalny i regionalny rynek pracy w branży mechatronicznej w województwie łódzkim. Diagnoza potrzeb edukacyjnych” Uczestnicy przeprowadzonych na potrzeby projektu zogniskowanych wywiadów grupowych uważali, że młodzież preferuje rozwiązania łatwiejsze, pozwalające na uzyskanie maksymalnych wyników przy minimalnym na-

kładzie pracy, czego wynikiem jest skłonność do podejmowania kształcenia w licach ogólnokształcących niż w technikach. Uczniowie techników przygotowujący się bowiem zarówno do matury, jak i egzaminu zawodowego. Dlatego też muszą poświęcić więcej czasu na naukę niż uczniowie liceów ogólnokształcących.

[9] U. Jeruszka (red.), M. Kabaj, I. Kukulak-Dolata, I. Poliwczak, H. Sobocka-Szczapa, Dostosowanie kształcenia zawodowego w branży mechatronicznej do potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim. Technika, GfK Polonia, Warszawa 2013 r., s. 14–15.

cych. Respondenci zwracali również uwagę na istnienie w polskim społeczeństwie negatywnego stereotypu osoby kształcącej się w szkołach zawodowych.

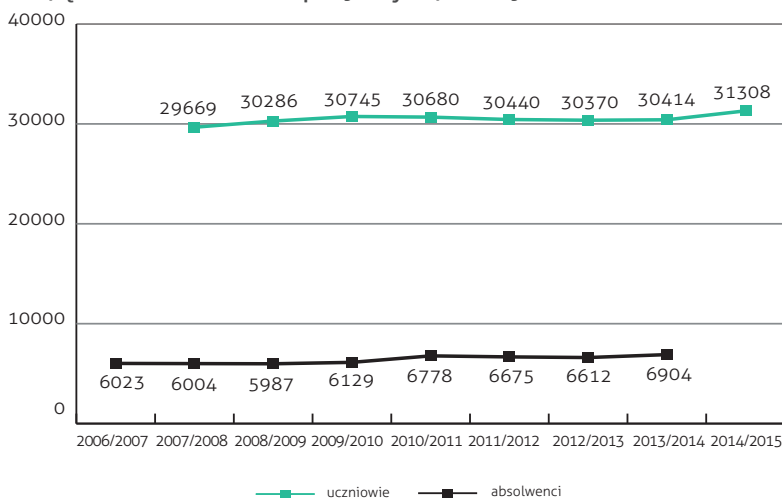
Większość techników działających w Łódzkiem zlokalizowana jest w stolicy województwa. W roku szkolnym 2014/2015 na terenie Łodzi znajdowała się co piąta (22,2 proc.) tego typu placówka edukacyjna. Pomimo obserwowanego w badanym okresie systematycznego spadku liczby techników funkcjonujących na tym obszarze, są powiaty, w których nastąpił wzrost zainteresowania kształceniem w tego typu placówkach edukacyjnych, ale są też takie, gdzie z powodu braku uczniów technika zostały wygaszone. Największy wzrost zainteresowania kształceniem w technikach odnotowano w powiatach sieradzkim i zduńskowolskim (tab. 1). Tempo wzrostu liczby tych placówek edukacyjnych w badanym okresie było największe w roku szkolnym 2014/2015 – w porównaniu z danymi z okresu 2007/2008 liczba techników zwiększyła się w powiecie sieradzkim o 66,7 proc., a w powiecie zduńskowolskim podwoiła się (wzrost o 100 proc.). Wzrost liczby techników odnotowano również w Skierniewicach, Piotrkowie Trybunalskim oraz w powiecie bełchatowskim. Liczba tych placówek edukacyjnych zwiększyła się odpowiednio o: 33,3 proc., 16,7 proc. i 25 proc. W analizowanym okresie największy spadek liczby tech-

ników zaobserwowano w powiatach: łowickim (o 70,6 proc.), pabianickim (o 50 proc.), brzezińskim (o 50 proc.) oraz tomaszowskim (o 42,9 proc.). Zmniejszyła się również liczba techników w Łodzi (o 12,9 proc.) oraz w powiatach: radomszczańskim (o 14,3 proc.) i pajęczańskim (o 33,3 proc.). W ośmiu powiatach województwa łódzkiego była stabilna – w całym badanym okresie liczba techników utrzymywała się na tym samym, niezmiennym poziomie.

2. Uczniowie i absolwenci kształcący się w technikach dla młodzieży w Łódzkiem

Pomimo obserwowanego w latach 2007–2014 spadku liczby techników kształcących absolwentów gimnazjów, wśród młodzieży zainteresowanie kształceniem w tego typu placówkach rośnie. W latach 2007–2014 liczba uczniów kształcących się w technikach zwiększyła się o 5,8 proc. Tendencje jednak były zmienne. Pomimo obserwowanej wyraźnej tendencji wzrostowej od roku szkolnego 2010/2011, liczba uczniów kształcących się w technikach systematycznie spadała, jednakże od roku szkolnego 2012/2013 ponownie wzrosła (wykres 2). Największy wzrost zainteresowania kształceniem w technikach znajdujących się w Łódzkiem odnotowano w roku szkolnym 2014/2015, kiedy liczba uczniów w porównaniu z danymi w poprzednim roku zwiększyła się o 3,2 proc. Największy spadek liczba

Wykres 2. Liczba uczniów i absolwentów techników dla młodzieży (łącznie ze szkołami specjalnymi) w województwie łódzkim



Źródło: obliczenia na podstawie danych znajdujących się w bazie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

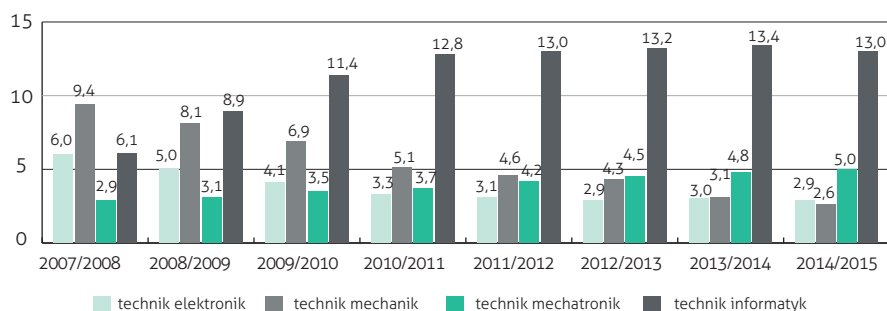
uczniów w technikach odnotowano w roku szkolnym 2011/2012 – spadek o 0,8 proc. Kształtowanie się liczby uczniów pobierających naukę ma bezpośredni związek z liczbą absolwentów. I tak, w latach 2007–2014 liczba osób kończących naukę w technikach zwiększyła się o 15 proc. Wzrost liczby absolwentów techników wykazano na podstawie trzech analizowanych okresów, odnosząc zebrane dane zawsze do odpowiedników z poprzedniego roku:

- w roku szkolnym 2009/2010 – liczba absolwentów wzrosła o 2,4 proc.;
- w roku szkolnym 2010/2011 – liczba absolwentów wzrosła o 10,6 proc.;
- w roku szkolnym 2013/2014 – liczba absolwentów wzrosła o 4,4 proc.

Największy spadek liczby absolwentów techników odnotowano w roku szkolnym 2011/2012 – w porównaniu z danymi za rok poprzedni o 1,5 proc.

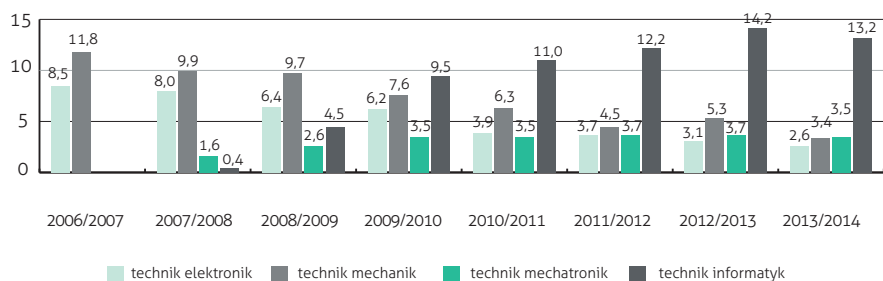
Osoby kształtujące się w zawodach zaliczanych do grupy zawodów mechatronicznych, takich jak technik elektronik, technik mechanik, technik mechatronik i technik informatyk stanowią znaczny odsetek zbiorowości osób kształcących się w tego typu szkołach w regionie łódzkim. Najchętniej podejmowanym kierunkiem nauki jest technik informatyk. W roku szkolnym 2014/2015 na terenie województwa łódzkiego zawód ten wybierało 13 proc. uczniów. Najmniejszym zainteresowaniem młodzieży cieszył się zawód technik mechanik – odsetek uczniów kształcących się w tym zawodzie w technikach w roku szkolnym 2014/2015 wyniósł 2,6 proc. (wykres 3). Technicy informatycy są również najliczniejszą grupą w zbiorowości absolwentów techników (wykres 4). W roku szkolnym 2013/2014 stanowili 13,2 proc. absolwentów. Najniższy był udział techników elektroników (2,6 proc.).

Wykres 3. Udział osób kształcących się w zawodach technik elektronik, technik mechatronik, technik mechanik i technik informatyk w technikach dla młodzieży (łącznie ze szkołami specjalnymi) w województwie łódzkim (w proc.)



Źródło: obliczenia na podstawie danych znajdujących się w bazie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Wykres 4. Udział absolwentów techników dla młodzieży, którzy kształcili się w zawodach technik elektronik, technik mechatronik, technik mechanik i technik informatyk w technikach dla młodzieży (łącznie ze szkołami specjalnymi) w województwie łódzkim (w proc.)



Źródło: obliczenia na podstawie danych znajdujących się w bazie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Analiza struktury osób kształcących się w technikach w trzech analizowanych zawodach wskazuje na rosnące zainteresowanie wśród młodzieży podejmowaniem nauki w zawodach technik informatyk i technik mechatronik (wykres 3). W latach 2007–2014 udział osób kształcących się w tych zawodach w całej zbiorowości uczniów w technikach systematycznie rósł. Odsetek uczniów pobierających naukę w zawodzie technik informatyk zwiększył się o 6,9 pkt. proc., a w zawodzie technik mechatronik o 2,1 pkt. proc. Jednocześnie zaobserwowano spadek zainteresowania młodzieży zawodem technik informatyk. W roku szkolnym 2014/2015, udział uczniów kształcących się w tym kierunku w technikach w porównaniu z danymi z poprzedniego roku zmniejszył się o 0,4 pkt. proc. Mniej uczniów zdecydowało się na naukę w zawodach technik elektroniki i technik mechanik. Najbardziej widoczne było to w przypadku zbiorowości osób kształcących się w zawodzie technik mechanik. W latach 2007–2014 odsetek uczniów na tym kierunku w technikach w Łódzkiem zmniejszył się o 6,8 pkt. proc.

Obserwowane zmiany w strukturze uczniów kształcących się w technikach na terenie województwa łódzkiego w przypadku czterech badanych zawodów znajdują również odzwierciedlenie w strukturze absolwentów. W przypadku zbiorowości absolwentów odnotowano spadek udziału osób nabywających uprawnienia do wykonywania zawodów technik elektroniki i technik mechanik. W latach 2007–2013 odsetek ich spadł odpowiednio o 5,4 pkt. proc. i 6,5 pkt. proc. (wykres 4). W zawodach technik informatyk i technik mechatronik obserwowano systematyczny wzrost udziału absolwentów. W latach 2007–2013 odsetek osób, które nabyły uprawnienia do wykonywania zawodu technik informatyk wzrósł o 12,7 pkt. proc. W przypadku techników mechatroników tendencje wzrostowe były słabsze. Udział osób, które uzyskały uprawnienia do wykonywania tego zawodu wzrósł z 1,6 proc. w roku szkolnym 2007/2008 do 2 proc. w roku szkolnym 2013/2014 (tj. o 0,4 pkt. proc.).

Nie we wszystkich powiatach województwa łódzkiego działają technika oferujące kształcenie w zawodach technik elektroniki, technik mechanik, technik mechatronik i technik informatyk. W 2014 r. technika kształcąca

w zawodzie technik elektroniki funkcjonowały na terenie 10 powiatów (tab. 2). Najczęściej nauka w tym kierunku odbywała się w technikach zlokalizowanych w stolicy województwa łódzkiego oraz powiatach zduńskowolskim i kutnowskim. W roku szkolnym 2014/2015 w łódzkich technikach kwalifikacje potrzebne do wykonywania tego zawodu zdobywały 164 osób, w powiecie zduńskowolskim 265 osób, a w powiecie kutnowskim 105 osób. W powiecie łódzkim wschodnim ten kierunek kształcenia oferowany był przez technikę do roku szkolnego 2009/2010. Później został wygaszony. We wszystkich powiatach, na terenie których działały technika oferujące kształcenie w zawodzie technik elektroniki w latach 2007–2014 obserwuje się spadek zainteresowania młodzieży tym zawodem. W badanym okresie największy spadek liczby uczniów na tym kierunku zaobserwowano w powiatach tomaszowskim, radomszczańskim i bełchatowskim oraz w Łodzi, odpowiednio o: 74,3 proc., 68,5 proc., 55,6 proc. oraz 55,4 proc.

Nieco inaczej wygląda sytuacja w przypadku techników kształcących w zawodzie technik mechanik. Największym zainteresowaniem młodzieży kierunek ten cieszył się w powiatach: zgierskim, tomaszowskim i w Łodzi. W roku szkolnym 2014/2015 w powiecie zgierskim wiedzę i umiejętności uprawniające do wykonywania tego zawodu zdobywały 102 osoby, w powiecie tomaszowskim i w Łodzi po 89 osób. W latach 2007–2014 we wszystkich powiatach z wyjątkiem jednego obserwowano spadek zainteresowania młodzieży kształceniem w tym kierunku. Obszarem, na terenie którego w badanym okresie nastąpił wzrost zainteresowania uzyskaniem kwalifikacji uprawniających do wykonywania zawodu technik mechanik był powiat zgierski. Liczba uczniów uległa tu podwojeniu, tj. zwiększyła się o 200 proc. Największy spadek natomiast odnotowano w powiecie piotrkowskim (o 96,2 proc.), sieradzkim (o 89,7 proc.), oraz w Skierniewicach (o 91,3 proc.). W roku szkolnym 2011/2012 kształcenie w kierunku technik mechanik zostało wygaszone w powiecie rawskim. W powiecie pajęczańskim ten kierunek kształcenia nie jest dostępny od roku szkolnego 2008/2009. Najmniejszym zainteresowaniem kierunek ten cieszył się w technikach na terenie powiatu piotrkowskiego i w Skierniewicach – w roku szkolnym

Tabela 2. Liczba uczniów i absolwentów techników dla młodzieży kształcących się w zawodach technik elektroniki, technik mechaniki, technik mechatroniki i technik informatyk (łącznie ze specjalnymi) w województwie łódzkim, według powiatów

Wyszczególnienie	Uczniowie								Absolwenci							
	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2014/ 2015	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014
Ogółem Łódzkie	29669	30286	30745	30680	30440	30370	30414	31383	6023	6004	5987	6129	6778	6675	6612	6904
w tym:																
technik elektronik	1773	1500	1255	1018	937	889	902	916	512	479	384	379	261	250	204	177
technik mechanik	2796	2449	2125	1561	1386	1320	929	829	710	596	578	464	424	298	348	237
technik mechatronik	850	948	1088	1137	1278	1355	1452	1571	-	98	154	217	238	245	242	242
technik informatyk	1800	2696	3491	3935	3963	4010	4077	4076	-	25	272	582	747	813	936	909
POWIATY																
bełchatowski ogółem	1900	1954	1939	1845	1633	1431	1328	1417	396	382	381	416	430	426	406	437
w tym:																
technik elektronik	153	121	93	75	72	59	71	68	39	54	41	26	19	21	15	10
technik mechanik	198	205	202	187	169	157	75	59	33	26	35	32	24	23	18	23
technik mechatronik	-	-	23	32	51	73	80	100	-	-	-	-	-	-	20	9
technik informatyk	99	143	173	187	181	185	213	219	-	-	32	53	39	43	59	44
kutnowski ogółem	1461	1468	1505	1441	1451	1489	1430	1424	299	312	295	334	292	294	356	330
w tym:																
technik elektronik	121	138	154	148	127	114	107	105	38	22	22	22	30	32	35	27
technik mechanik	129	111	105	110	105	106	49	25	23	34	25	19	27	24	23	24
technik informatyk	39	91	163	200	256	275	268	268	-	-	23	63	15	38	63	61
łączycki ogółem	674	599	630	606	705	818	876	938	142	179	156	166	106	131	148	159
w tym:																
technik elektronik	54	33	35	11	21	34	35	39	16	11	15	18	-	-	9	-
technik mechanik	95	45	51	28	14	23	29	35	40	29	13	15	11	-	12	-
technik informatyk	-	-	-	31	62	106	124	135	-	-	-	-	-	-	-	28
łowicki ogółem	1771	1780	1711	1731	1688	1643	1654	1579	363	376	424	382	395	381	397	401
w tym:																
technik mechanik	89	77	66	60	54	43	51	45	16	26	20	10	19	12	10	8
technik mechatronik	56	81	92	78	77	67	70	71	-	-	-	18	23	26	15	10
technik informatyk	168	199	197	178	162	156	152	132	-	-	48	46	52	31	37	37

Łódzki wschodni ogółem	348	316	346	339	316	308	271	259	75	74	47	67	94	64	67	61
w tym:																
technik elektronik	42	13	13	-	-	-	-	-	23	26	-	13	-	-	-	-
technik mechanik	89	73	71	68	61	59	39	23	26	23	15	10	15	14	14	14
technik mechatronik	78	87	83	78	80	87	76	74	-	-	22	24	20	19	15	15
technik informatyk	30	45	55	50	47	32	29	17	-	-	-	13	11	9	8	12
opoczyński ogółem	575	635	697	757	741	821	873	890	100	109	117	115	160	168	171	176
w tym:																
technik mechanik	120	122	115	114	128	121	90	76	33	23	39	25	20	21	35	19
technik mechatronik	-	-	-	-	-	24	50	74	-	-	-	-	-	-	-	-
technik informatyk	74	123	165	195	152	149	145	128	-	-	-	15	52	42	35	48
pabianicki ogółem	785	828	896	975	1075	1159	1228	1239	193	136	164	113	148	184	190	262
w tym:																
technik elektronik	104	100	81	69	83	71	59	53	19	20	20	25	19	19	19	12
technik mechanik	67	51	58	29	20	37	31	51	19	0	15	15	7	-	13	-
technik mechatronik	113	109	63	62	66	59	81	71	-	14	32	22	17	16	-	21
technik informatyk	0	20	50	83	121	119	137	158	-	-	-	-	-	17	22	29
pajęczański ogółem	252	197	152	147	118	104	144	138	59	73	56	42	55	31	12	34
w tym:																
technik mechanik	13	-	-	-	-	-	-	-	17	13	-	-	-	-	-	-
technik informatyk	58	73	71	72	69	59	58	47	0	0	16	16	18	14	12	14
piotrkowski ogółem	1306	1273	1295	1164	1000	886	792	822	280	268	267	269	273	279	274	197
w tym:																
technik mechanik	213	145	94	49	22	10	9	8	67	49	52	23	25	12	9	-
technik informatyk	127	152	150	134	104	78	48	36	-	-	51	30	33	31	40	18
radomszczański ogółem	1787	2054	1952	1886	1801	1774	1796	1832	409	461	452	465	399	445	379	476
w tym:																
technik elektronik	298	240	182	120	119	109	99	94	89	82	79	90	27	35	23	26
technik mechanik	177	183	134	67	94	81	37	35	28	26	34	50	65	27	46	14
technik informatyk	72	134	197	277	277	310	341	343	-	-	-	-	51	61	59	74

rawski ogółem	1177	1082	1069	1075	1009	1048	1017	1056	276	297	240	232	296	214	246	305
w tym:																
technik mechanik	131	90	59	29	-	-	-	-	50	34	25	30	29	-	-	-
technik mechatronik	-	-	-	-	30	49	68	82	-	-	-	-	-	-	-	-
technik informatyk	-	26	51	86	115	138	141	145	-	-	-	-	-	19	27	34
sieradzki ogółem	916	917	967	1013	1085	1191	1214	1180	163	162	195	216	215	193	235	277
w tym:																
technik mechanik	214	196	85	42	9	13	20	22	50	42	32	42	-	-	-	-
technik mechatronik	-	-	-	15	29	43	52	50	-	-	-	-	-	-	-	13
technik informatyk	135	165	183	196	198	226	227	232	-	-	32	55	61	27	49	46
skierniewicki ogółem	345	395	402	359	286	214	163	130	50	42	59	80	109	96	80	47
w tym:																
technik informatyk	31	53	70	70	54	35	16	7	-	-	-	-	21	20	18	9
tomaszowski ogółem	1944	2001	2043	2130	2036	1928	1896	1868	345	377	351	399	496	474	450	520
w tym:																
technik elektronik	179	123	90	64	61	45	47	46	73	67	20	27	22	22	9	9
technik mechanik	225	191	177	146	122	111	91	89	60	71	43	40	37	41	31	26
technik mechatronik	111	94	93	83	87	89	98	107	-	27	14	27	24	19	18	19
technik informatyk	164	192	222	230	190	178	171	180	-	25	28	31	57	48	53	51
wieluński ogółem	998	1096	1193	1178	1210	1289	1367	1564	236	209	208	215	262	312	308	233
w tym:																
technik mechanik	142	99	73	59	29	29	17	-	30	30	38	35	25	-	17	16
technik mechatronik	-	-	-	-	17	45	72	98	-	-	-	-	-	-	-	-
technik informatyk	156	240	315	309	242	185	148	116	-	-	-	48	84	72	68	53
wieruszowski ogółem	666	718	749	727	699	631	581	548	133	150	126	140	159	188	160	170
w tym:																
technik mechanik	44	42	44	46	59	43	43	42	10	11	9	-	6	16	9	8
technik mechatronik	48	76	89	76	73	63	56	53	-	-	-	26	18	23	16	12
technik informatyk	-	-	-	-	-	23	45	54	-	-	-	-	-	-	-	-

zduńskowski ogółem	1208	1190	1165	1153	1073	1054	1113	1245	288	261	248	234	271	282	240	217
w tym:																
technik elektronik	356	320	284	252	191	202	229	265	107	90	88	61	78	63	47	40
technik mechanik	90	92	86	99	94	95	69	50	42	17	17	19	21	15	20	25
technik informatyk	118	177	235	230	236	229	265	306	-	-	-	40	44	62	59	38
zgięrski ogółem	1356	1495	1611	1599	1645	1571	1546	1514	297	230	211	244	313	394	337	288
technik mechanik	34	65	119	108	143	144	123	102	16	-	10	4	5	27	29	21
technik mechatronik								18	-	-	-	-	-	-	-	-
technik informatyk	147	249	319	363	379	372	370	348	-	-	-	39	64	87	81	78
Łódź ogółem	5270	5556	5902	6196	6537	6659	6798	7158	891	861	984	974	1207	1145	1245	1234
w tym:																
technik elektronik	368	319	249	189	178	173	175	164	77	78	73	83	44	43	27	32
technik mechanik	466	414	376	141	137	148	82	89	91	91	103	60	21	21	15	25
technik mechatronik	341	403	538	605	657	646	604	633	-	33	65	78	117	112	136	117
technik informatyk	326	495	714	818	856	871	854	872	-	-	42	107	120	146	205	161
Piotrków Trybunalski ogółem	2137	2168	2070	1971	1978	2009	2126	2487	324	391	443	457	497	473	402	557
w tym:																
technik elektronik	98	93	74	90	85	82	80	82	31	29	26	14	22	15	20	21
technik mechanik	100	98	75	66	42	39	49	64	21	17	25	17	35	19	13	5
technik mechatronik	103	98	107	108	111	110	145	140	-	24	21	22	19	30	22	26
technik informatyk	56	85	113	147	163	176	217	215	-	-	-	26	25	28	19	54
Skiernewice ogółem	1297	1210	1131	1122	1044	1038	1003	964	330	272	262	250	294	224	216	238
w tym:																
technik mechanik	160	150	135	113	84	61	25	14	38	34	28	18	32	26	34	9
technik informatyk	-	34	48	79	99	108	108	104	-	-	-	-	-	18	22	20

Źródło: dane z bazy Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

2014/2015 w zawodzie tym kształciło się odpowiednio: 8 i 14 osób. Tak niska liczebność uczniów w obu powiatach była wynikiem systematycznego i bardzo szybkiego spadku zainteresowania młodzieży kształceniem w zawodzie technik mechanik.

Możliwość uzyskania uprawnień zawodu technik mechatronik oferują technika znajdujące się na terenie 13 powiatów województwa łódzkiego, z tego w pięciu możliwość taka pojawiła się stosunkowo niedawno: w powiecie opoczyńskim od roku szkolnego 2012/2013, w powiatach wieluńskim i rawskim od roku szkolnego 2011/2012, natomiast w powiecie sieradzkim od roku szkolnego 2010/2011. W powiecie zgierskim ten kierunek kształcenia znalazł się w ofercie techników dopiero w roku szkolnym 2014/2015 (tab. 2).

Najmniejszą liczbę uczniów kształcących się w zawodzie technik mechatronik mają powiaty: sieradzki (50 osób) i wieruszowski (53 osoby). Największym zainteresowaniem kierunek ten cieszył się w Łodzi – w roku szkolnym 2014/2015 kształciły się tu 633 osoby. Jedną z liczniejszych grup uczniów kształcących się w zawodzie technik mechatronik, choć już nie tak spektakularną, jak w przypadku Łodzi, stanowili uczniowie techników w Piotrkowie Trybunalskim – w roku szkolnym 2014/2015 ten kierunek wybierało 140 uczniów. W większości powiatów, na terenie których znajdowały się technika oferujące możliwość uzyskania zawodu technik mechatronik w latach 2007–2014 obserwowano tendencję wzrostową liczby uczniów. W okresie tym chęć do kształcenia w zawodzie technik mechatronik najbardziej wzrosła w szkołach znajdujących się w Łodzi, gdzie liczba uczniów na tym kierunku zwiększyła się o 85,6 proc. i w Piotrkowie Trybunalskim – wzrost liczby uczniów o 35,9 proc. Wyjątek stanowiły powiaty pabianicki, tomaszowski i łódzki wschodni, gdzie w badanym okresie obserwowano systematyczny spadek zainteresowania młodzieży podejmowaniem kształcenia w zawodzie technik mechatronik, odpowiednio o niemal 1/3 (37,2 proc.), o 3,6 proc. i o 5,1 proc. Dynamiczny wzrost obserwowano w tych powiatach, gdzie w ofercie techników kształcenie w kierunku technik mechatronik pojawiło się w roku szkolnym 2008/2009 lub później np. w powiecie bełchatowskim w latach 2009–2014 liczba uczniów kształcących

się w zawodzie technik mechatronik potroiła się (wzrost o 334,8 proc.). W ciągu ostatnich czterech lat funkcjonowania tego kierunku kształcenia w ofercie techników działających na obszarze powiatu rawskiego liczba uczniów uległa podwojeniu (wzrost o 173,3 proc.), a w powiecie wieluńskim wzrosła ponad czterokrotnie (wzrost o 476,5 proc.). Podwoiła się także w powiatach sieradzkim w latach 2010–2014 (wzrost o 233,3 proc.) i opoczyńskim w latach 2012–2014 (wzrost o 208,3 proc.).

W latach 2007–2014 w większości powiatów województwa łódzkiego obserwowano wzrost zainteresowania młodzieży podejmowaniem kształcenia w technikach oferujących możliwość uzyskania zawodu technik informatyk. Kierunek ten stał się niezwykle popularny, na co wpływ zapewne miało szybkie tempo rozwoju ICT obserwowane nie tylko na terenie kraju, ale również w regionie łódzkim. Spowodowało to zwiększenie skłonności techników do otwierania tego kierunku kształcenia. Wyjątek stanowią powiaty wieruszowski, łęczycki i poddębicki. Na ich terenie możliwość zdobycia zawodu technik informatyk pojawiła się w technikach najpóźniej (tab. 2). W powiecie wieruszowskim ten kierunek wprowadzono do techników dopiero w roku szkolnym 2012/2013, w powiecie łęczyckim w 2010/2011, a w poddębickim w 2014/2015. Większość osób ubiegających się o uzyskanie uprawnień do wykonywania zawodu technika informatyka kształciła się w technikach znajdujących się na terenie Łodzi oraz w powiatach zgierskim i radomszczańskim. W roku szkolnym 2014/2015 na terenie tych powiatów naukę w zawodzie technik informatyk pobierało odpowiednio: 872, 348 oraz 343 uczniów. Najmniej osób zdecydowało się na naukę tego zawodu w technikach znajdujących się w powiatach skierniewickim (7 osób), poddębickim (14 osób) i łódzkim wschodnim (17 osób). O rosnącym zainteresowaniu uzyskaniem kwalifikacji technika informatyka świadczy obserwowany w latach 2007–2014 w większości powiatów w Łódzkiem wzrost liczby uczniów kształcących się w tym kierunku. Najbardziej dynamiczny wzrost zainteresowania zawodem technika informatyka odnotowano w powiatach kutnowskim (o 587,2 proc.), radomszczańskim (376,4 proc.) oraz w Łodzi (o 167,5 proc.) i Piotrkowie Trybunalskim (o 283,9 proc.). Na terenie województwa łódzkiego znajdują się również powiaty,

w których zaobserwowano w badanym okresie trend spadkowy. Liczba uczniów w technikach oferujących możliwość uzyskania zawodu technik informatyk w roku szkolnym 2014/2015 w porównaniu z danymi z roku 2007/2008 najbardziej zmniejszyła się w powiatach piotrkowskim (o 71,7 proc.) i w powiecie skierniewickim (o 77,4 proc., a także w łowickim (o 21,4 proc.), łódzkim wschodnim (o 43,3 proc.), pączękańskim (o 19 proc.) oraz wieluńskim (o 25,6 proc.). W opoczyńskim, zgierskim oraz w Piotrkowie Trybunalskim i w Skierniewicach, pomimo obserwowanego trendu wzrostowego w analizowanym okresie, liczba uczniów kształtujących się w zawodzie technik informatyk w roku szkolnym 2014/2015 w porównaniu z liczbą w roku poprzednim uległa zmniejszeniu. Zapewne znaczenie mają tu niekorzystne zmiany w strukturze wiekowej ludności województwa łódzkiego związane ze wzrostem odsetka ludności w wieku poprodukcyjnym i spadkiem udziału osób w wieku przedprodukcyjnym. W efekcie liczebność zbiorowości potencjalnych kandydatów zainteresowanych kształceniem w technikach zmniejsza się, co niekorzystnie wpływa na liczebność uczniów kształtujących się nawet w tak popularnych kierunkach, jak technik informatyk.

Porównanie liczby uczniów i liczby absolwentów wskazuje, że nie zawsze wybór kształcenia w zawodzie technik elektronik, technik mechanik, technik mechatronik czy technik informatyk jest trafny. Część osób rozpoczynających kształcenie w tych zawodach nie kończy go, ale decyduje się z różnych powodów na zmianę kierunku i/lub szkoły w trakcie trwania nauki. W analizowanym okresie w Łódzkiem liczba absolwentów posiadających uprawnienia do wykonywania zawodu technik mechatronik i technik informatyk systematycznie rosła aż do 2012 r. W 2013 r. nastąpiło odwrócenie tendencji i odnotowano spadek liczby absolwentów w tych dwóch zawodach. Utrzymujący się przez wiele lat trend wzrostowy spowodował, że rynek pracy powoli uległ nasyceniu zasobami pracy wykonującymi ten zawód i stał się on zawodem nadwyżkowym. Do zawodów nadwyżkowych w województwie łódzkim można również zaliczyć technika elektronika i technika mechanika¹⁰. Jeśli wzrostowy trend w przypadku techników mechatroników będzie się utrzymywał po 2013 r., absolwenci kończący ten

kierunek kształcenia zawodowego mogą również napotkać większe problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Zawód ten również może stać się na rynku pracy zawodem nadwyżkowym¹¹.

3. Podsumowanie

Województwo łódzkie jest regionem wewnętrznym zróżnicowanym nie tylko pod względem społeczno-gospodarczym, kształtowania się popytu i podaży pracy, jakości dostępnych zasobów pracy, ale również pod względem możliwości kształcenia w technikach oraz dostępności do tego rodzaju placówek oferujących naukę tzw. zawodów mechatronicznych. Należy ono również do regionów, w których widoczne jest negatywne oddziaływanie zjawiska starzenia się mieszkańców na system kształcenia zawodowego, co przekłada się na stopniową redukcję liczby ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, nie tylko techników. Na liczbę funkcjonujących w tym regionie techników wpływ mają również plany młodzieży związane z kontynuacją nauki. Uznawane za zaletę w przypadku techników łączenie kształcenia zawodowego z przygotowaniem do egzaminu maturalnego wbrew pozorom może stanowić czynnik zniechęcający młodzież do podejmowania kształcenia w tych placówkach.

Największe możliwości kształcenia w technikach mają mieszkańcy stolicy województwa łódzkiego i sąsiednich miejscowości. W Łodzi funkcjonuje co piąta tego typu szkoła zawodowa i kształci się najwięcej młodzieży w zawodach technik elektronik, technik mechanik, technik mechatronik czy technik informatyk. Co piąty absolwent gimnazjum dalszą naukę pobiera w technikach oferujących możliwość zdobycia tych zawodów. W przypadku aglomeracji łódzkiej wybór kierunku kształcenia zawodowego jest również stymulowany szybkim tempem rozwoju technologii teleinformatycznych, dlatego z grupy zawodów mechatronicz-

[10] O zawodach nadwyżkowych mówimy wówczas, gdy podaż osób poszukujących pracy w danym zawodzie przewyższa popyt na pracowników. Por. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2014 r. województwo łódzkie, WUP Łódź, kwiecień 2015, s. 22 <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/1486592-zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe-2014> [dostęp 20.03.2016 r.].

[11] W 2014 r. do zawodów nadwyżkowych zaliczone zostały: technik mechanik, technik elektronik oraz technik informatyk, Monitoring zawodów... op. cyt., s. 25, <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/1486592-zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe-2014> [dostęp 20.03.2016 r.].

nych większość osób decyduje się na kształcenie w zawodzie technik informatyk.

Podregiony województwa łódzkiego różnią się między sobą tempem i kierunkiem zmian liczby osób podejmujących edukację w technikach w zawodach mechatronicznych i ją kończących. Należy jednak pamiętać, że o kierunkach oferowanego kształcenia oraz liczbie miejsc powinny decydować potrzeby lokalnego rynku pracy. Analizy prowadzone przez WUP w Łodzi wskazują, że popyt na techników informatyków, techników mechaników i techników elektroników w Łódzkiem jest mniejszy niż ich podaż. Obecnie zawody te należą do nadwyżkowych, co stanowi przesłankę do zmniejszania w najbliższym czasie liczby uczniów na tych kierunkach.

Bibliografia

Gawrysiak M., *Mechatronika i projektowanie mechatroniczne*, Wydawnictwo i Poligrafia Politechniki Białostockiej, Białystok 1997.

Markiewicz R., *Podstawy mechatroniki – istota mechatroniki*, <http://wloscianska.strefa.pl/download/podstawy%20mechatroniki.pdf> [dostęp 21.03.2016 r.].

Województwo Łódzkie. *Podregiony powiaty, gminy 2007–2015*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2007–2015.

Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2015, GUS, Warszawa 2016.

Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2020, Zarząd Województwa Łódzkiego, Łódź http://www.strategia.lodzkie.pl/images/srwL_2020_uchwalona_26_02_2013.pdf – [dostęp 21.03.2016 r.].

Zawody przyszłości – technik elektroniki. Prognoza potrzeb edukacyjnych w województwie łódzkim, Instytut Nauk Ekonomicznych z Łodzi, GfK Polonia, Warszawa 2013.

Zawody przyszłości – technik mechanik. Prognoza potrzeb edukacyjnych w województwie łódzkim, Instytut Nauk Ekonomicznych z Łodzi, GfK Polonia, Warszawa 2013.

Zawody przyszłości – technik informatyk. Prognoza potrzeb edukacyjnych w województwie łódzkim, Instytut Nauk Ekonomicznych z Łodzi, GfK Polonia, Warszawa 2013.

Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 1991 nr 95, poz. 425).

Jeruszka U. (red.), Kabaj M., Kukulak-Dolata I., Poliwczak I., Sobocka-Szczapa H., *Dostosowanie kształcenia zawodowego w branży mechatronicznej do potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim*, Technika, GfK Polonia, Warszawa 2013.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2014 r. województwo łódzkie, WUP Łódź, kwiecień 2015, <http://wup.lodz.praca.gov.pl/-/1486592-zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe-2014> [dostęp 20.03.2016 r.].

Baza danych Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Summary

The article discusses dynamics and changes in the number of technical secondary schools in the Łódź voivodship and in the number of persons studying in these schools in electronics, mechatronics, mechanics and informatics classes. The focus on these four professions is due to the increasing importance of mechatronics both in households and in businesses. Fast-paced implementation of the latest technical and technological advances has an impact on formation of the demand and supply of labor in local labor markets. This, in turn, requires changes in the system of vocational education and its adaptation to the real needs of employers.

Key words

labour market, vocational training, mechatonic professions, technical secondary schools

Więcej o autorze

dr Iwona Poliwczak

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Doktor nauk ekonomicznych, absolwentka Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego. Pracownik w Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Zajmuje się szeroko rozumianą problematyką rynku pracy, w tym kształceniem ustawicznym oraz zjawiskami dyskryminacji i wykluczenia społecznego grup mniejszościowych na rynku pracy. Brała udział w wielu krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych dotyczących problematyki rynku pracy. Prowadziła szkolenia dla pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie systemu diagnozowania zapotrzebowania na pracę. Autorka lub współautorka wielu publikacji i opracowań naukowych z zakresu polityki rynku pracy, problematyki bezrobocia, kształcenia ustawicznego oraz dyskryminacji i wykluczenia społecznego grup mniejszościowych na rynku pracy.

Niedopasowanie kompetencji na polskim rynku pracy w wynikach Bilansu Kapitału Ludzkiego

Monika Dawid-Sawicka, Beata Michorowska

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Porównanie wyników uzyskiwanych w poszczególnych edycjach Bilansu Kapitału Ludzkiego pozwala stwierdzić, że z roku na rok poziom niedopasowania rośnie, a pracodawcy odczuwają coraz większą trudność w znalezieniu odpowiednich osób do pracy.

Badanie Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) było pierwszym w Polsce, unikatowym pod względem skali monitoringiem rynku pracy. Projekt realizowany był w latach 2010–2015 przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim. Rozpiętość czasowa projektu umożliwiła analizę zmian struktury oraz zapotrzebowania na kompetencje na polskim rynku pracy. W ciągu pięciu edycji w badaniu udział wzięło 80 018 pracodawców oraz 88 560 osób fizycznych. Ogromną wartością BKL jest to, że pozwolił na wiarygodną ocenę skali i znaczenia poszczególnych problemów polskiego rynku pracy. Wśród kluczowych kwestii, co-rocennie pojawiało się niedopasowanie kompetencji.

Rozwiązania, które służą przeciwdziałaniu wzrostowi niedopasowania kompetencji, stają się jednym z głównych problemów europejskich rynków pracy. W tle, a czasami u podstaw tego zjawiska wskazywać możemy problemy demograficzne, zachodzące zmiany technologiczne, nowe potrzeby firm – po stronie pracodawców świat zdecydowanie przyspiesza. Potrzebna jest nowa wiedza i umiejętności, a jednocześnie kompetencje transferowalne, jak komunikacja czy umiejętności interpersonalne. W edukacji trudno o takie przyspieszenie. Jaką wartość będzie miała wiedza technologiczna, którą przyswoił sobie student na pierwszym roku studiów w momencie, kiedy będzie te studia kończył? Jak szybko mogą zmienić się programy szkolne?

Gdzie najświeższą wiedzę technologiczną mają szansę zdobyć nauczyciele zawodu?

To tylko kilka pytań, które dobitnie pokazują, że zagadnienie niedopasowania kompetencyjnego będzie nabierać znaczenia. W zakresie kompetencji interpersonalnych również widać problem, mimo że zapotrzebowanie na nie jest żadną nowością. Szkoły wyższe wskazują, że takie kompetencje powinny być kształtowane wcześniej. Podobnego zdania są często szkoły średnie. To pokazuje, że zbilansowanie popytu i podaży kompetencji na rynku pracy może być trudniejsze, niż przypuszczamy.

Warto mieć świadomość, że niedopasowanie kompetencyjne może przybierać różne formy. Kiedy brakuje osób posiadających określone kompetencje, mówimy o niedoborze kompetencji. Możliwa jest też sytuacja, kiedy kompetencje są dostępne na rynku, ale ich poziom jest zbyt niski w stosunku do potrzeb pracodawców. To zjawisko określane jest jako niedopasowanie kompetencyjne. W Polsce pracodawcy odczuwają skutki obu typów niedopasowania, choć zdecydowanie częściej obserwujemy niedopasowanie kompetencyjne. A skutki? Pracodawcy najczęściej wymieniają niższą produktywność, konkurencyjność, innowacyjność, brak możliwości wejścia na rynki światowe lub konkurowania z nimi. Po stronie pracowników, szczególnie tych o wysokim poziomie kompetencji, ale niekoniecznie takich, jakich potrzebuje rynek pracy, pojawia się frustracja, niższa produktywność, obniżo-

na satysfakcja z pracy. W efekcie utrwalających się niedopasowań następuje stopniowe usztywnienie rynku pracy.

Jaka jest skala niedopasowania na polskim rynku pracy i czy jest to problem zyskujący na sile? Na te pytania wielu informacji dostarczają wyniki badań BKL.

W 2010 r. podczas pierwszej edycji badań BKL na problem niedopasowania wskazywało 75 proc. pracodawców. W roku 2013, kiedy potrzeby rekrutacyjne pracodawców drastycznie się zmniejszyły, można było sądzić, że problem rozdźwięku między potrzebami obydwu stron będzie mniejszy. Tymczasem dane z roku 2013 potwierdziły, że problem dysharmonii wzajemnych oczekiwań nabiera znaczenia – uznało tak 78 proc. rekrutujących pracodawców. Ostatnie dane (z 2014 r.) potwierdziły ten trend. O trudnościach mówiło już 80 proc. badanych pracodawców. Co ciekawe, zjawisko niedopasowania kompetencyjnego postępuje, pomimo zmniejszania się poziomu bezrobocia w kraju.

Tabela 1. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób w latach 2010–2014 (w proc.).

2010	2011	2012	2013	2014
75	75	76	78	80

Źródło: BKL – Badanie pracodawców 2010–2014.

Analiza skali niedopasowania dokonana w ujęciu regionalnym również potwierdza, że na mapie kraju są województwa, w których systematycznie, począwszy od wiosny 2011 r., rósł odsetek pracodawców wskazujących na trudności rekrutacyjne. Do tych regionów zaliczyć można województwa: kujawsko-pomorskie, pomorskie i lubuskie. W tej grupie należy też wymienić województwo podkarpackie, gdzie poziom doświadczanych utrudnień był stosunkowo wysoki i utrzymywał się na podobnym poziomie od 2012 r.

Województw o odmiennym trendzie było zdecydowanie mniej. Taką sytuację zaobserwowano właściwie tylko w Wielkopolsce, gdzie od 2011 r. zmniejszał się odsetek pracodawców skarżących się na problemy rekrutacyjne. Nie musi to jednak oznaczać wyjątkowości

tamtejszego systemu edukacji, czy wynikać z większego zaangażowania osób w podnoszenie swoich kwalifikacji. Czasami przyczyną jest po prostu migracja wykwalifikowanych pracowników o odpowiednich kompetencjach z pozostałych regionów kraju.

Mimo że problem niedopasowania zyskuje na sile, możemy mówić o pewnej stałości zarówno po stronie trudności, jakich doświadczają pracodawcy, jak po stronie wymagań, które kierują do potencjalnych pracowników.

Problem trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy niezmiennie, rokrocznie związany jest z tymi samymi grupami pracowników. Największe kłopoty rekrutacyjne dotyczą robotników wykwalifikowanych. Wliczając operatorów i monterów można powiedzieć, że połowa pracodawców szukających pracowników ma kłopot z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Największe utrudnienia dotyczyły poszukiwania osób do takich zawodów, jak: robotnik budowlany (murarz, dekarz i inni), kierowca samochodów ciężarowych, operator sprzętu ciężkiego, spawacz.

Niezmiennie, najczęściej wskazywanym powodem doświadczanych utrudnień było niespełnianie przez kandydatów oczekiwań pracodawców związanych z pracą na danym stanowisku – tak twierdziło 4/5 pracodawców doświadczających trudności rekrutacyjnych. Pracodawcy wskazywali też na braki kompetencyjne, niewystarczające doświadczenie zawodowe oraz słabą motywację do pracy. Zmniejszył się natomiast odsetek ofert pracy pozostających bez odpowiedzi. W 2010 r. wynosił on 15 proc., natomiast w 2014 już 11 proc. (jeszcze mniej w 2012 i 2013 r.). Jedyne nieznacznie spadł odsetek ofert pracy, na które nie udało się znaleźć pracownika z powodu zbyt mało atrakcyjnych warunków zatrudnienia.

Niekorzystne warunki zatrudnienia (w tym głównie utrzymywanie się względnie niskich płac na tle średniej UE) oferowane przez pracodawców stanowią jedną z ważniejszych przyczyn emigracji zarobkowej Polaków. W efekcie można zaobserwować branże, w których występuje emigracja na znaczną skalę, mimo zapotrzebowania na tych samych pracowników w kraju (np. w branży budowlanej czy ochronie zdrowia).

Tabela 2. Wybrane powody utrudnień w znalezieniu odpowiednich osób do pracy w latach 2010–2014 (w proc.)

Kandydaci	2010	2011	2012	2013	2014
Nie spełniali oczekiwań	76	75	85	84	81
Nie odpowiedzieli na ofertę	15	12	8	9	11
Nie odpowiadały im warunki	10	13	8	8	9

Źródło: BKL – Badanie pracodawców 2010–2014.

Niepokojącym rezultatem badań BKL jest też wysoka gotowość młodych osób do wyjazdu z Polski. W przypadku zdecydowanej większości analizowanych zawodów liczba młodych osób deklarujących chęć wyjazdu z Polski przekracza 30 proc. Największą chęć do wyjazdu zagranicznego zgłaszają uczniowie szkół zawodowych, techników i liceów profilowanych. W szczególności są to osoby planujące swoje kariery jako pracownicy budowlani. Te plany w badaniu BKL zgłosiła niemalże co druga osoba wiążąca swoją przyszłość z zawodami budowlanymi. Na kolejnych miejscach rankingu znajdują się uczniowie szkół zawodowych z kierunków mechatronika i mechanika pojazdowa, wśród których plany emigracyjne ma ponad 40 proc. Jest to kolejny element, który będzie istotnie wpływał na poziom niedopasowania obserwowany na polskim rynku.

Wymagania stawiane przez pracodawców kandydatom są kolejnym stałym czynnikiem naszego rynku pracy, który nie zmienił się na przełomie kolejnych lat prowadzonych badań. Niezmiennie największe znaczenie dla pracodawców miało i ma doświadczenie. Kluczowe znaczenie ma też wykształcenie. Pracodawcy, bez względu na stanowisko, na które poszukiwali pracowników, za najbardziej przydatne uznają kompetencje samoorganizacyjne, zawodowe i interpersonalne.

Spółeczeństwo polskie jest raczej dobrze wykształcone na tle innych państw Europy. Pod względem udziału osób z wykształceniem co najmniej średnim w liczbie ludności w wieku 25–64 lat wskaźnik ten w 2014 r. kształtował się w Polsce na poziomie powyżej 90 proc. wobec 75,8 proc. średnio w państwach członkowskich i w ostatnich latach wykazywał systematyczny wzrost. Jednakże w przypadku wykształcenia wyższego Polska plasuje się poniżej średniej unijnej (odpowiednio 26,1 proc. wobec 29,1 proc.)¹. Znacznie poważniejszym

problemem dla polskiego rynku pracy jest jednak podejście dorosłych Polaków do rozwijania swoich kompetencji już po ukończeniu edukacji formalnej w szkole. Względnie nieduża liczba osób w Polsce uczestniczy w różnego rodzaju kursach i szkoleniach. W 2014 r., w dowolnej formie szkoleń lub kursów uczestniczyło jedynie 19 proc. Polaków. Nawet jeśli weźmiemy pod uwagę wszystkie formy podnoszenia kompetencji, to sytuacja nie ulega dużej poprawie – w jakikolwiek sposób swoje kompetencje podnosiło zaledwie 31 proc. dorosłych Polaków. W największym stopniu szkoliły się osoby pracujące (25 proc.), zdecydowanie rzadziej bezrobotni (10 proc.) i jedynie sporadycznie osoby nieaktywne zawodowo (3 proc.). W żaden sposób nie podnosiło kompetencji 69 proc. Polaków, w tym 62 proc. pracujących, 77 proc. bezrobotnych i 85 proc. nieaktywnych zawodowo. Jeśli dodamy do tego plany dotyczące przyszłych działań, okazuje się, że jedynie 16 proc. Polaków było aktywnych edukacyjnie i jednocześnie planowało dalej szkolić się i podnosić swoje kompetencje. Zaledwie 8 proc. badanych, mimo braku uczestnictwa w szkoleniach, zamierzało się dokształcać.

Na ten obraz warto nałożyć jeszcze deklaracje 34 proc. Polaków związane z całkowitym brakiem doświadczeń rozwojowych. Ta spora grupa dorosłych Polaków wskazuje, że nigdy nie uczestniczyła w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach doskonalenia. Pomimo sporej uwagi poświęconej tej tematyce, problem niskiej aktywności edukacyjnej osób dorosłych nadal jest jednym z kluczowych wyzwań dla polskiej gospodarki i samego rynku pracy. Podejście dorosłych Polaków do rozwoju będzie w kolejnych latach pogłębiało niedopasowanie ich kompetencji do potrzeb pracodawców.

[1] Mokrogulski M., *Zmiany zasobów ludzkich w Polsce w latach 2007–2014*, s. 169.

Tabela 3. Podnoszenie kompetencji w ostatnich 12 miesiącach wśród osób w wieku 25–59/64 lat będących w różnej sytuacji zawodowej, w 2014 r. (w proc.)

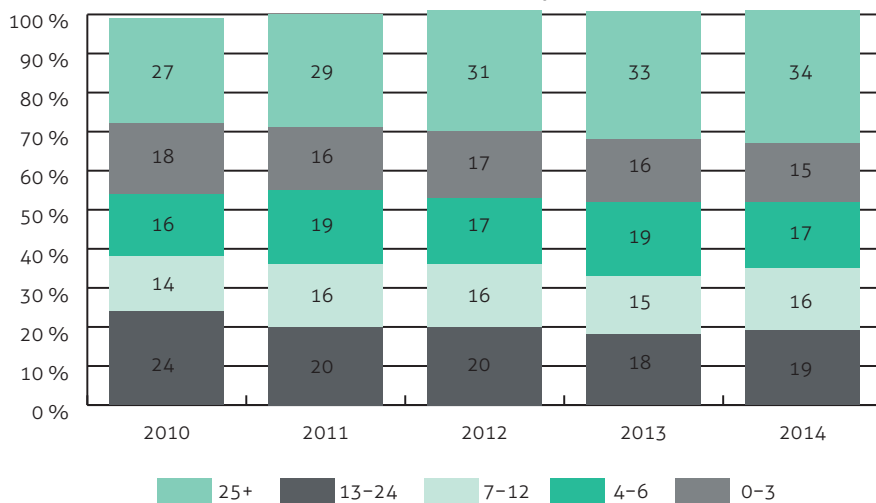
Forma kształcenia	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
Kursy i szkolenia (wszystkie)	25	10	3	19
Kursy i szkolenia (nieobowiązkowe)	17	9	3	14
Kursy i szkolenia (tylko obowiązkowe: bhp, ppoż.)	8	2	–	6
Samokształcenie	20	14	10	17
Edukacja formalna	5	6	5	5
Kursy i szkolenia (wszystkie) lub samokształcenie	35	21	12	29
Kursy i szkolenia (nieobowiązkowe) lub samokształcenie, lub edukacja formalna	32	22	5	27
Kursy i szkolenia (wszystkie) lub samokształcenie, lub edukacja formalna	38	23	15	31
Nie podnosił kompetencji w żaden sposób	62	77	85	69
Planuje podnosić kompetencje (najbliższe 12 mies.)	21	36	21	21

Źródło: BKL – Badanie ludności 2014.

Trudność w pozyskaniu kompetentnych pracowników wynika także z małej elastyczności osób już zatrudnionych. Jedynie 8 proc. pracujących Polaków rozgląda się za zmianą pracy, a przepływ pracowników między firmami to jeden z najlepszych sposobów na rozprzestrzenianie się wiedzy i umiejętności. Ludzie najlepiej uczą się od siebie nawzajem. Dobre relacje międzyludzkie w firmie potrafią być źródłem

sukcesu i innowacji, natomiast wrogość i brak zaufania mogą przysporzyć kłopotów. Podobnie przepływ pracowników między firmami może zainspirować zmiany, jeżeli wiedzę, doświadczenie i kompetencje nowego pracownika uda się wtłoczyć w nową organizację. Zjawiska dyfuzji wiedzy i umiejętności będą mocno ograniczone, jeśli nie będzie przepływów siły roboczej między przedsiębiorstwami.

Wykres 1. Okres poszukiwania pracy przez bezrobotnych (w miesiącach) w latach 2010–2014 (w proc.)



Źródło: BKL – Badanie ludności 2010–2014.

Tabela 4. Odsetek pracujących Polaków poszukujących nowej pracy w podziale na województwa (w proc.)

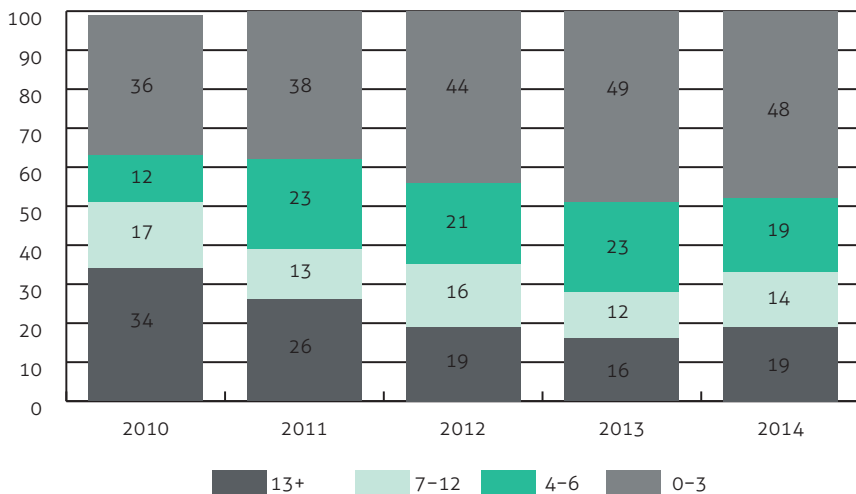
Województwo	2010	2012	2014
Dolnośląskie	8	9	8
Kujawsko-pomorskie	8	5	8
Lubelskie	9	9	11
Lubuskie	7	9	7
Łódzkie	8	10	7
Małopolskie	12	11	13
Mazowieckie	9	10	7
Opolskie	7	4	11
Podkarpackie	10	7	9
Podlaskie	8	12	12
Pomorskie	5	4	4
Śląskie	10	7	7
Świętokrzyskie	7	7	6
Warmińsko-mazurskie	9	7	7
Wielkopolskie	7	6	7
Zachodniopomorskie	8	8	8
Polska ogółem	8	8	8

Źródło: BKL – Badanie ludności 2010–2014.

Niewielkie zainteresowanie zmianą pracy, niskie zaangażowanie w podnoszenie własnych kompetencji w kontraście do wysokich wymagań stawianych przez pracodawców,

którzy nie zawsze oferują atrakcyjne warunki zatrudnienia, spowodowały, że w latach 2010–2013 postępowało zjawisko usztywnienia rynku pracy w Polsce (w 2014 r. na-

Wykres 2. Okres poszukiwania pracy przez bezrobotnych (w miesiącach) z 2014 r., którzy chcieli podjąć pierwszą pracę w życiu (w proc.)



Źródło: BKL – Badanie ludności 2010–2014.

stąpiła jedynie niewielka poprawa w tym zakresie).

Usztywnienie rynku pracy widoczne jest, kiedy bliżej przyglądamy się charakterystykom osób bezrobotnych. Wówczas widać, że rośnie stopa bezrobocia długotrwalego oraz w najmłodszej grupie wiekowej, tj. 15–24 lat.

Wciąż występuje zatem wyraźny problem wśród osób poszukujących pracy po raz pierwszy, a jednocześnie zwiększa się grupa osób długotrwale bezrobotnych, co może w konsekwencji prowadzić do ich wykluczenia społecznego i ograniczenia dopływu nowych zasobów kompetencji do rynku pracy² (Weresa 2015, s. 166).

Podsumowując, problem niedopasowania kompetencyjnego jest ważnym wyzwaniem rynku pracy w Polsce, choć w poszukiwaniu rozwiązań nie będziemy osamotnieni. Bołączka ta dotyka wielu państw europejskich. W średnim okresie kluczowa wydaje się mobilność pracowników. Odnosi się to zarówno do mobilności pracowników między firmami, mobilności krajowej regionalnej, ale i międzynarodowej – wewnątrz UE.

Jak przyciągnąć do Polski osoby o poszukiwanych kompetencjach? Na pewno w pierwszej kolejności poprzez atrakcyjne warunki zatrudnienia, a następnie wysoki standard życia. W Polsce szczególnie dobrze widać plusy i minusy mobilności. Z jednej strony mamy do czynienia z emigracją zarobkową setek tysięcy obywateli, z drugiej jednak możemy liczyć na zbliżony strumień ludzi napływający do nas np. z Ukrainy. W długim okresie jesteśmy zmuszeni przyrzeć się jednak systemowi edukacji w kraju, a także wpłynąć na zmianę postaw ludzkich w podejściu do szkoleń, podnoszenia kompetencji i szerszej procesu uczenia się przez całe życie. Jeśli rynek pracy w dalszym ciągu będzie się usztywniał, po-

ziom niedopasowania będzie się zwiększał, z jednej strony będziemy obserwować wąską grupę pracowników „rozchwytywanych” przez pracodawców, długotrwale bezrobotnych, osoby, które coraz dłużej poszukują pracy, a z drugiej pracodawców, którzy nie mogą znaleźć potrzebnych pracowników.

Dzięki kontynuacji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, w kolejnych latach (2017–2023) tym procesom przyglądać się będzie Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Poza przekrojowymi badaniami rynku pracy analizowane będzie zapotrzebowanie na kompetencje w poszczególnych branżach. Te dane staną się podstawą do działania sektorowych rad ds. kompetencji.

Bibliografia

- Czarnik S., Turek K., *Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia. Na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, t. III Edukacja a rynek pracy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.
- Górnjak J. red., *(Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy. Raport podsumowujący V edycję badań BKL z 2014 roku*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków 2015.
- Jeloniek M., Kasperek K., Magierowski M., *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni. Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, t. IV, Edukacja a rynek pracy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.
- Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.
- Mokrogulski M., *Zmiany zasobów ludzkich w Polsce w latach 2007–2014*. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2015, rozdz. 7, w: Weresa M.A. (red.), *Polska. Raport konkurencyjności 2015. Innowacje a pozycja konkurencyjna polskiej gospodarki w latach 2007–2014*.
- Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków 2015.
- Weresa M.A., red., *Polska. Raport konkurencyjności 2015. Innowacje a pozycja konkurencyjna polskiej gospodarki w latach 2007–2007*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2015.

[2] M.A. Weresa (red.), *Ibidem*, s. 166.

Summary

Human Capital in Poland (BKL) is a research project that allowed Polish Agency for Enterprise Development for reliable assessment of the scale and significance of various problems in the Polish labour market. One of the key challenges shown each year in research results was evident: a competence mismatch in the labour market. The scale of the mismatch steadily grows and employers increasingly have problems when looking for the right employees. In the

Niedopasowanie kompetencji na rynku pracy

article we present BKL research results that show the view of the employers on the reasons for the mismatch, what requirements they put for the future employees and what competencies are the most important to them.

Interestingly, the phenomenon of competence mismatch progresses despite a decrease in the unemployment level in the country. This causes a stiffening of the labour market visible when we closer look at the characteristics of the unemployed. It turns out that we are dealing with an increase in long term unemployment rate and unemployment within the youngest age group. Unemployed are looking for their first job for longer. One reason for this situation is the low educational activity of Poles. Another, very slow changes in the formal education system, which does not keep pace with the changes taking place in the economy. Not without implication are migration processes, that each year are responsible for the leak of significant share of labour force, often in professions already facing shortages of skilled workers.

The problem of competence mismatch is an important challenge to the labour market in Poland and Europe. To solve it requires concrete actions by state institutions responsible for the labour market at national level and international coordination.

Key words

vocational training, lifelong learning, course placement, adult, employment

Więcej o autorach

Monika Dawid-Sawicka

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Ekspertka ds. rynku pracy, autorka tekstów i opracowań dotyczących tematyki rynku pracy, strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi oraz wywiadów z osobami zarządzającymi polskimi firmami. Organizatorka konferencji i debat dyktowanych środowiskom HR. Pomysłodawczyni konferencji HR Directors Summit. Autorka cyklicznych spotkań dyrektorów personalnych. Członek Rady Ekspertów THINKTANK. W Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości zaangażowana w realizację największego w Europie Środkowej badania rynku pracy – Bilans Kapitału Ludzkiego. Doświadczenie zdobywała również w branży szkoleniowej na stanowisku dyrektora Departamentu Szkoleń. Absolwentka Politologii na UW, Zarządzania i Marketingu oraz studiów MBA.

dr Beata Michorowska

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Doktor nauk ekonomicznych. Dyplom uzyskała w warszawskiej SGH, w Kolegium Gospodarki Światowej, dzięki obronie rozprawy na temat dyfuzji i transferu szeroko pojętej wiedzy między przedsiębiorstwami. Od 2010 r. zatrudniona w PARP, w Departamencie Rozwoju Kapitału Ludzkiego. Od tego czasu zajmuje się głównie tematyką polskiego rynku pracy. Zaangażowana w koordynację badań realizowanych w Departamencie, w tym największe z nich: Bilans Kapitału Ludzkiego. Wcześniej w Zespole Badań i Ewaluacji w firmie Ecorys Polska zajmowała się badaniami ewaluacyjnymi. Pracowała także na stanowisku asystenta w Instytucie Gospodarki Światowej SGH, realizując projekty badawcze, organizując wydarzenia promujące wyniki oraz przygotowanie publikacji.

Czy to już rynek pracownika?

Poziom bezrobocia w Polsce

Michał Dobrołowicz

Instytut Socjologii UW

Malejący poziom bezrobocia, a tak jest obecnie, traktowany jest często jako oznaka coraz silniejszej pozycji negocjacyjnej i większego poczucia pewności pracownika na rynku pracy.

Prezentowany artykuł zawiera przegląd danych dotyczących poziomu bezrobocia w Polsce. Czytelnik znajdzie tu zestawienie pokazujące poziom bezrobocia w podziale na poszczególne województwa, porównanie obrazujące, ile wynosiła stopa bezrobocia w Polsce na koniec roku (od 1990 do 2016 r.) oraz dane dotyczące aktywności ekonomicznej mieszkańców Polski.

Przedstawione dane pochodzą z baz Głównego Urzędu Statystycznego. Dostarczają je do GUS powiatowe urzędy pracy w Polsce.

Bezrobocie jest najczęściej używanym miernikiem charakteryzującym rynek pracy. Istnieją różne definicje tego terminu. Stosowana przez GUS wynika z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r., w której za bezrobotnych uważa się osoby niezatrudnione i niewykonujące innej pracy zarobkowej, zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy (bądź, jeśli są to osoby niepełnosprawne, zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy), nieuczące się w szkole, z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub szkół wyższych w systemie wieczorowym albo zaocznym, zarejestrowane we właściwym dla miejsca zameldowania (stałego lub czasowego) powiatowym urzędzie pracy oraz poszukujące zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli między innymi:

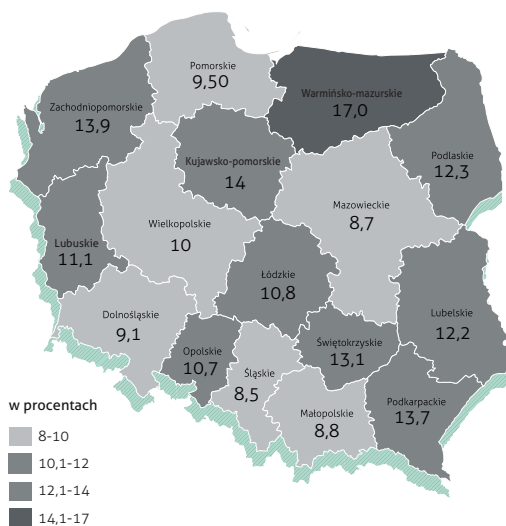
- 1) ukończyli 18 lat i jednocześnie nie ukończyły: kobiety – 60 lat, a mężczyźni – 65 lat;
- 2) nie nabyli prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, nie pobierają świadczenia

rehabilitacyjnego, świadczenia lub zasiłku przedemerytalnego, zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego;

3) nie są właścicielami lub posiadaczami nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 hektarów przeliczeniowych, nie podlegają ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o analogicznej powierzchni;

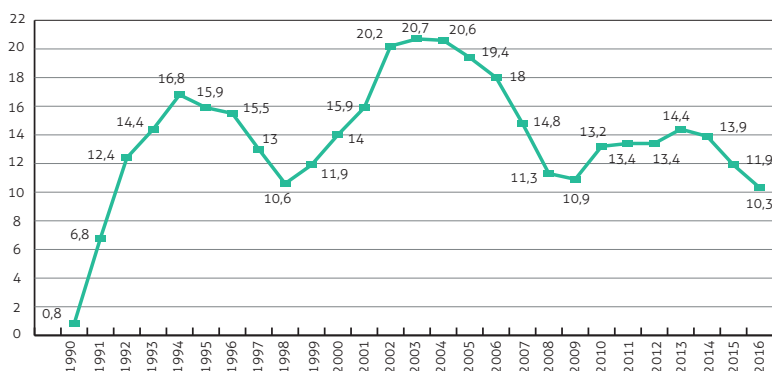
4) nie uzyskują miesięcznego przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych; nie pobierają, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka.

Stopa bezrobocia w Polsce w lutym 2016 r. – podział na województwa



Źródło: GUS.

Poziom bezrobocia w Polsce przedstawiono na wykresie – od 1990 do 2016 r.



Źródło: GUS.

Definicja ta uznawana jest za restrykcyjną, bo w myśl tego przepisu wystarczy na przykład, żeby konkretna osoba nie pracowała i poszukiwała pracy, ale wynajmowała regularnie mieszkanie, osiągając w ten sposób dochód wyższy niż połowa minimalnego wynagrodzenia, a nie zostanie zakwalifikowana jako bezrobotna.

Według definicji Międzynarodowej Organizacji Pracy, bezrobotną możemy nazwać osobę w wieku 15–74 lat, która spełnia jednocześnie trzy warunki:

- 1) w okresie badanego tygodnia nie pracowała odpłatnie więcej niż jedną godzinę;
- 2) aktywnie poszukiwała pracy, tzn. podjęła konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni tydzień badany), aby znaleźć pracę;
- 3) była gotowa (zdolna) podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

Podobna do formuły MOP jest definicja Eurostatu, Europejskiego Urzędu Statystycznego, która przyjmuje, że osoba bezrobotna nie ma pracy, jest gotowa ją podjąć w ciągu najbliższych dwóch tygodni i w ciągu ostatnich czterech tygodni aktywnie jej poszukiwała.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec lutego 2016 r. najwyższa stopa bezrobocia (rozumiana jako stosunek liczby osób bezrobotnych do liczby osób aktywnych ekonomicznie, czyli zdolnych do pracy, stanowiących zasób siły roboczej populacji) jest w województwie warmińsko-mazurskim (17 proc.), a najniższa w województwach śląskim (8,5 proc.) i mazowieckim (8,7 proc.). Na Mazowszu widać także największe zróżnicowanie: to tam, w podregionie radomskim jest

obszar szydłowiecki, gdzie odnotowano najwyższą stopę bezrobocia w Polsce (32 proc.). W tym samym województwie, jednak w podregionie miasto stołeczne Warszawa stopa bezrobocia jest jedną z niższych w Polsce (tylko 3,5 proc.). Dla porównania: stopa bezrobocia dla Krakowa wynosi 4,6 proc., dla Wrocławia – 3,6 proc., a dla Poznania, gdzie jest rekordowo niska – 2,5 proc.

Stopa bezrobocia dla całej Polski w lutym 2016 r. wyniosła 10,3 proc. i jest to delikatny wzrost w porównaniu do danych z jesieni 2015 r., kiedy stopa bezrobocia w Polsce była jednocyfrowa (we wrześniu wyniosła 9,7 proc., w październiku i listopadzie – 9,6 proc., a w grudniu – 9,8 proc.).

Malejący poziom bezrobocia (rozumiany jako zwiększanie skłonności do zatrudnienia nowych osób) często uznawany jest za oznakę coraz silniejszej pozycji negocjacyjnej i większego poczucia pewności pracownika na rynku pracy. Samo zjawisko bezrobocia utożsamiane jest z systemem rynkowym. Jak wskazuje Wiesława Kozek, w badaniach poświęconych zmianom w Polsce po roku 1989 bezrobocie znalazło się wśród najważniejszych deklarowanych zmian na gorsze (w roku 1999 na bezrobocie jako najgorszą zmianę wskazało 59 proc., a w roku 2009 – 33 proc. respondentów)¹.

Analizując dane dotyczące bezrobocia, warto pamiętać też o istotnym mierniku rynku pracy, jakim jest współczynnik aktywności ekonomicznej ludzi (w polskiej tradycji staty-

[1] W. Kozek, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Warszawa 2013, s. 92.

stycznej nazywany współczynnikiem aktywności zawodowej). Pokazuje on udział pracujących i bezrobotnych razem w stosunku do całej populacji i dotyczy zazwyczaj osób w wieku 15–55 lat. Wskazuje także jak duża jest podaż siły roboczej na rynku pracy – jak duże są jej zasoby, ile osób potencjalnie mogłoby pracować. Należy pamiętać, że do osób aktywnych ekonomicznie nie należą uczący się (uczniowie lub studiujący dziennie), emeryci i renciści. Zjawiska takie, jak zwiększenie współczynnika skolaryzacji na poziomie szkoły średniej czy studiów wyższych oraz procesy dezaktywizacji zawodowej (renty inwalidzkie, wcześniejsze emerytury) obniżają współczynnik aktywności zawodowej. Wysokie wartości osiąga on między innymi w krajach Afryki,

gdzie praca młodych ludzi jest akceptowana społecznie oraz znacznie trudniejszy niż w Europie jest dostęp do edukacji czy opieki socjalnej państwa.

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w Polsce współczynnik aktywności zawodowej w czwartym kwartale 2015 r. wyniósł 56,5 proc. W stosunku do danych z trzeciego kwartału 2015 r. wskaźnik wzrósł o 0,1 pkt. proc. Dla porównania, współczynnik aktywności zawodowej w czwartym kwartale 2014 r. został oszacowany na 56,3 proc. Wskaźnik ten w ciągu ostatnich piętnastu lat maksymalną wartość osiągnął w drugim kwartale 2000 r. i wynosił 56,8 proc. Należy jednak pamiętać, że na początku lat 90. XX wieku wskaźnik przekraczał 60 proc.

Summary

The author of this article discusses the current unemployment rate in Poland (in different part of Poland, compared with unemployment rates in Poland in cross-section last 25 years). The main question of this article is: What can we now say about the job market of employee in Poland?

Key words

unemployment, job market, activity in the labour market, employees, employers

Więcej o autorze

Michał Dobrołowicz

Instytut Socjologii UW

Doktorant Zakładu Socjologii Pracy i Organizacji Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, dziennikarz radiowy. Interesuje się problematyką pokoleń funkcjonujących na rynku pracy, procesami segmentacji rynku pracy w praktyce oraz działaniami zbiorowymi za i przeciwko deregulacji. Prowadzi zajęcia w Instytucie Socjologii UW między innymi z socjologii rynku pracy, zarządzania zasobami ludzkimi i warsztaty na temat szans socjologów na rynku pracy. Jako badacz brał udział między innymi w koordynowanym przez Harvard University projekcie „Logika społeczeństwa obywatelskiego”.

Drugi kwartał pod hasłem stabilnego optymizmu na rynku pracy

ManpowerGroup

Firma doradztwa personalnego

Wyniki najnowszej edycji raportu ManpowerGroup świadczą, że w II kwartale br. pracodawcy zapowiadają utrzymanie się pozytywnej sytuacji dla osób szukających pracy. Dodatkowo prognozy zatrudnienia odnotowano we wszystkich sektorach gospodarki oraz regionach kraju. Polska znalazła się na 4. miejscu państw, w których o pracę będzie najłatwiej.

Jak wynika z opublikowanego przez firmę doradztwa personalnego ManpowerGroup kwartalnego raportu Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia, pracodawcy w Polsce są zauważalnie optymistyczni co do planów rekrutacyjnych na najbliższe trzy miesiące. Prognoza netto zatrudnienia po korekcie sezonowej plasuje się na zauważalnie optymistycznym poziomie, wynosząc +10 proc. Już drugi kwartał z rzędu odnotowana dla naszego kraju prognoza utrzymuje się na najwyższym poziomie, jaki uzyskano od II kwartału 2011 r. W ujęciu kwartalnym wynik nie ulega zmia-

nie, natomiast w ujęciu rocznym wzrósł o 3 pkt. proc. Spośród 750 przebadanych w Polsce pracodawców, 18 proc. przewiduje zwiększenie całkowitego zatrudnienia, 6 proc. zamierza zredukować etaty, a 70 proc. nie planuje zmian personalnych w najbliższym kwartale.

Gospodarka czuje się dobrze

W II kwartale 2016 r. w 10 badanych sektorach (sektory: budownictwo, energetyka/ gazownictwo/ wodociągi, finanse/ ubezpieczenia/ nieruchomości/ usługi, handel detaliczny i hurtowy, instytucje sektora publicznego, kopalnie/ przemysł wydobywczy, produkcja przemysłowa, restauracje/ hotele, rolnictwo/ leśnictwo/ rybołówstwo, transport/ logistyka/ komunikacja.) prognoza netto zatrudnienia jest dodatnia. Najwyższy wskaźnik odnotowano dla budownictwa, gdzie wynik wyniósł +20 proc. Wyraźny optymizm widać także w wielu innych sektorach, takich jak restauracje/ hotele, produkcja przemysłowa, transport/ logistyka/ komunikacja oraz handel detaliczny i hurtowy, gdzie prognoza plasuje się odpowiednio na poziomie +14 proc., +13 proc., +12 proc. i +11 proc. Umiarkowany optymizm zarejestrowano dla sektorów finanse/ ubezpieczenia/ nieruchomości/ usługi oraz instytucje sektora publicznego, +5 proc. dla każdego. Najniższe wyniki uzyskano dla trzech branż. Znalazły się wśród nich energetyka/ gazownictwo/ wodociągi, z prognozą +2 proc., a także kopalnie/ przemysł wydobywczy oraz rolnictwo/ leśnictwo/ rybołówstwo – dla każdego z nich.

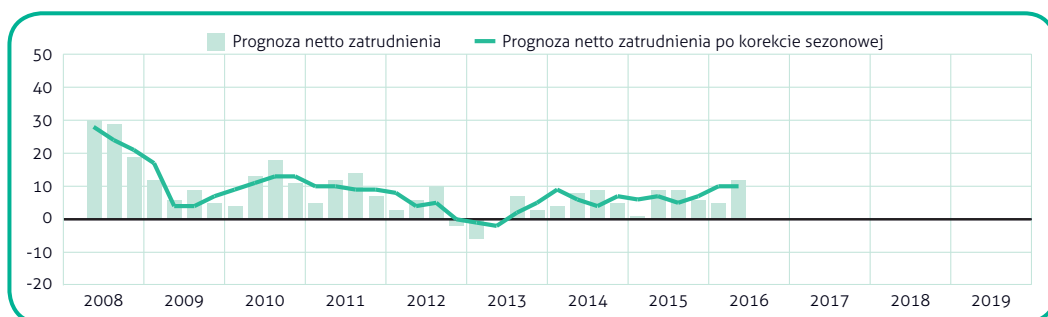
W ujęciu kwartalnym poprawa prognoz nastąpiła w 4 z 10 badanych sektorów. Najwięk-

Iwona Janas

dyrektor generalna ManpowerGroup w Polsce

W nadchodzących miesiącach tempo zatrudniania pozostanie stabilne, a poszukujący pracy mogą spodziewać się korzystnej sytuacji. Koniunktura gospodarcza sprzyja zwiększonej konsumpcji i nowym inwestycjom, co ma pozytywne przełożenie na rynek pracy. Większość nowo utworzonych miejsc pracy będzie generowana przez duże przedsiębiorstwa, które zwykle przodują na liście firm powiększających swoje zespoły, jednak optymizm w tworzeniu nowych etatów deklarują również pracodawcy w małych i średnich spółkach. Rośnie zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników, co w połączeniu z rosnącym niedoborem talentów będzie istotnym czynnikiem wpływającym na przyszłą sytuację. Możemy też spodziewać się zwiększonych nakładów na działania mające na celu nie tylko przyciągnięcie, ale również utrzymanie pracowników w organizacji, a także wzmocnienie współpracy wewnętrznych działów HR z doświadczonymi agencjami zatrudnienia, które zwłaszcza teraz staną się pomocne w poszukiwaniu talentów niezbędnych do rozwoju każdej firmy.

Wykres 1. Prognoza netto zatrudnienia dla Polski w ciągu kolejnych kwartałów

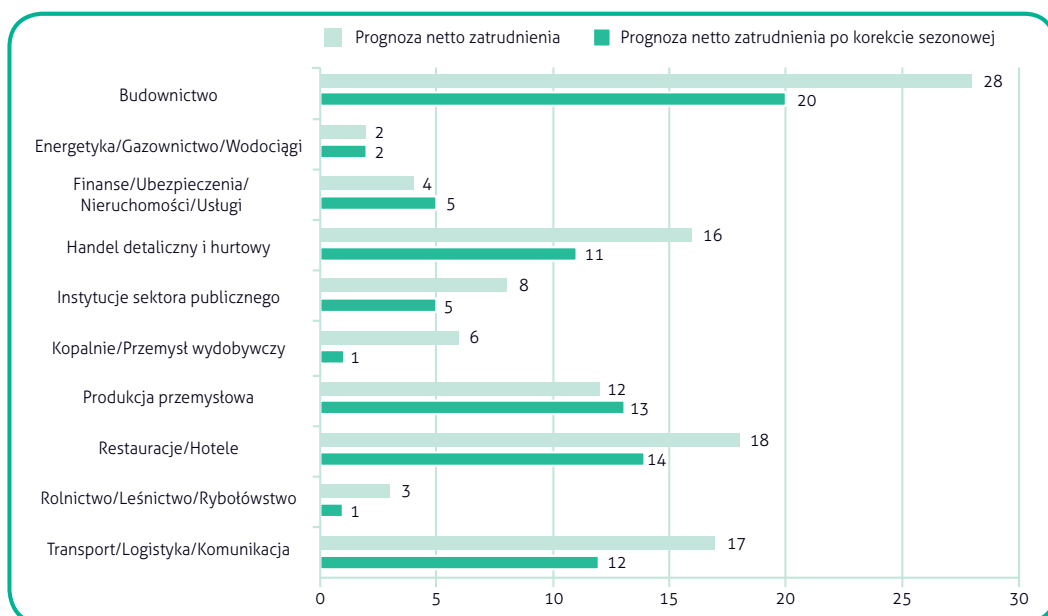


Źródło: raport Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia.

szy wzrost, o 7 pkt. proc., odnotowano dla branży restauracje/hotele. Umiarkowaną poprawę, o 5 pkt. proc. uzyskano dla sektora transport/ logistyka/ komunikacja. Wyniki dla branż energetyka/ gazownictwo/ wodociągi oraz finanse/ ubezpieczenia/ nieruchomości/ usługi utrzymują się na poziomie zbliżonym do poprzedniego kwartału. Pogorszenie prognoz nastąpiło w pięciu sektorach. Największe spadki uzyskano dla rolnictwa/ leśnictwa/ rybactwa i produkcji przemysłowej, odpowiednio o 6 i o 5 pkt. proc. Umiarkowane pogorszenie prognoz odnotowano też dla branż instytucje sektora publicznego oraz handel detaliczny i hurtowy, odpowiednio o 4 i o 3 pkt. proc.

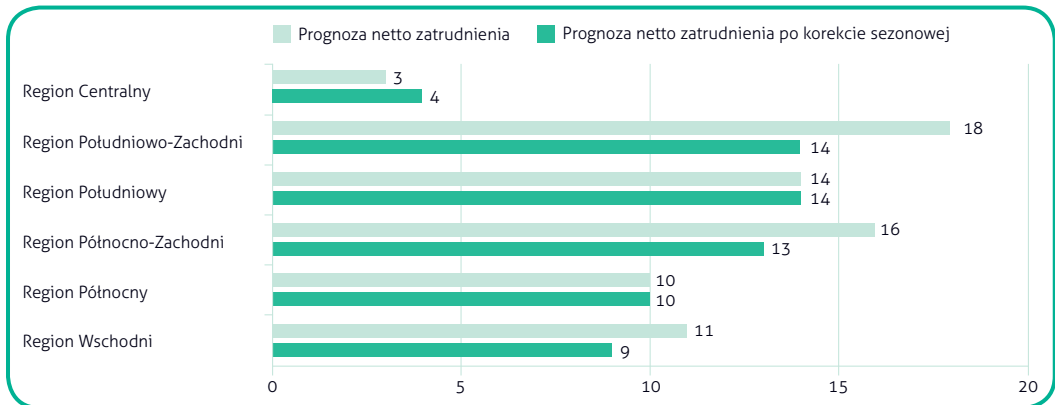
W ujęciu rocznym poprawa prognoz nastąpiła w 7 z 10 badanych sektorów. Największy wzrost, o 11 pkt. proc., odnotowano dla branży restauracje/hotele. Zauważalnej poprawie uległa sytuacja w energetyce/ gazownictwie/ wodociągach, o 9 pkt. proc. Dla sektorów handel detaliczny i hurtowy oraz rolnictwo/ leśnictwo/ rybactwo uzyskano niewielką poprawę wyników, o 2 pkt. proc. dla każdego. Prognoza dla produkcji przemysłowej nie uległa zmianie, a branży budownictwo, finanse/ ubezpieczenia/ nieruchomości/ usługi, kopalnie/ przemysł wydobywczy oraz instytucje sektora publicznego pozostają na zbliżonym poziomie. Dla sektora transport/ logistyka/ komunikacja uzyskano największy spadek wyniku, o 6 pkt. proc.

Wykres 2. Prognoza netto zatrudnienia dla sektorów w Polsce na Q2 2016 r.



Źródło: Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia, II kwartał 2016 r.

Wykres 3. Prognoza netto zatrudnienia dla regionów w Polsce na Q2 2016 r., wg podziału Eurostat



Źródło: raport Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia.

Regiony na plusie

W całej Polsce prognoza netto zatrudnienia dla II kwartału 2016 r. jest dodatnia. Oznacza to, że w większości kraju przeważa optymizm pracodawców co do planów zwiększania liczby etatów w nadchodzącym kwartale. Najwyższe wartości uzyskano na podstawie deklaracji pracodawców w Regionie Południowym oraz Południowo-Zachodnim, gdzie wynik wyniósł +14 proc. dla obu. Zauważalny optymizm panuje również w Regionie Północno-Zachodnim oraz Północnym, dla których uzyskana prognoza wynosi odpowiednio +13 proc. i +10 proc. Również w pozostałych regionach notowania utrzymują się na dobrej pozycji. W Regionie Wschodnim otrzymano wynik na poziomie +9 proc., a w Centrum +4 proc.

W ujęciu kwartalnym prognoza netto zatrudnienia wzrosła w 4 z 6 badanych regionów, a w dwóch spadła. Największą poprawę, o 7 i o 5 pkt. proc., odnotowano w regionie Południowym i Północno-Zachodnim. W Południowo-Zachodnim i Północnym wynik wzrósł umiarkowanie, odpowiednio o 4 i o 3 pkt. proc. Pogorszeniu natomiast uległa prognoza dla Regionu Wschodniego oraz Centralnego, odpowiednio o 3 i o 2 pkt. proc.

W ujęciu rocznym wzrost optymizmu pracodawców odnotowano w 5 z 6 badanych regionów, a spadek w 1. Największą poprawę uzyskano w Regionach Północnym oraz Południowo-Zachodnim, gdzie wyniki wzrosły odpowiednio o 6 i o 5 pkt. proc. W Północno-

Zachodnim i Południowym uzyskano umiarkowaną poprawę prognozy, o 4 i o 3 pkt. proc. Równocześnie w Regionie Centralnym obserwowany jest niewielki spadek optymizmu, o 2 pkt. proc. Wynik dla Regionu Wschodniego utrzymuje się na zbliżonym poziomie.

W badaniu Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia dla II kwartału 2016 r. deklaracje polskich respondentów przedstawiono również w podziale na przedsiębiorstwa duże (powyżej 250 osób), średnie (50–249 osób), małe (10–49 osób) oraz mikroprzedsiębiorstwa (mniej niż 10 osób). Dla pracodawców z wymienionych grup prognoza netto zatrudnienia jest dodatnia. Najbardziej pozytywne wyniki odnotowano wśród respondentów z dużych przedsiębiorstw, dla których prognoza wynosi +29 proc., wskazując na wyraźny optymizm pracodawców i stanowiąc dla tej grupy najwyższą notę od III kwartału 2008 r. Zauważalny optymizm obserwowany jest również w małych i średnich przedsiębiorstwach, w których uzyskano prognozę na poziomie +10 proc. i +8 proc. Najniższe prognozy otrzymały mikroprzedsiębiorstwa, dla których wynik wyniósł +1 proc., sygnalizując nieznacznie optymistyczne perspektywy dla poszukujących pracy.

Polska a świat

W badaniu ManpowerGroup wzięło udział ponad 58 000 pracodawców z 42 krajów i terytoriów. Zgodnie z ich deklaracjami zwiększenie zatrudnienia przewidują pracodawcy w 39 badanych krajach i terytoriach. Pomimo

niewielu sygnałów świadczących o kurczeniu się rynku pracy, prognozy w większości krajów i terytoriów są jednak ostrożniejsze niż kwartał czy rok temu. W porównaniu z poprzednim kwartałem plany związane ze zwiększeniem zatrudnienia uległy poprawie w 8, a pogorszeniu w 22 państwach. W ujęciu rocznym wzrost prognoz odnotowano w 12, a spadek w 23 krajach. Najlepsze nastroje związane ze zwiększaniem zatrudnienia w ciągu II kwartału 2016 r. panują wśród pracodawców w Indiach (+38 proc.), Japonii (+22 proc.), na Tajwanie (+20 proc.), w Kolumbii (+18 proc.) i w Gwatemali (+18 proc.). Najstabszą prognozę netto zatrudnienia spośród 42 badanych krajów odnotowano w Brazylii (–10 proc.), Francji (–1 proc.) i we Włoszech (0 proc.). Są to jedyne ujemne prognozy, jakie uzyskano w tej edycji badania ManpowerGroup. Polska, w zestawieniu z innymi badanymi krajami regionu EMEA, znalazła się na 4 miejscu państw, w których o pracę będzie najłatwiej, awansując w zestawieniu państw EMEA z miejsca 6, jakie zajmowała w poprzedniej edycji badania.

Kwartalne badanie Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia przeprowadzono w Polsce już po raz 33. Raport z badania jest bez-

Barometr Manpower

Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, które mierzy intencje pracodawców związane ze zwiększeniem lub zmniejszeniem całkowitego zatrudnienia w ich oddziale w najbliższym kwartale. Badanie jest przeprowadzane od przeszło 50 lat, obecnie wśród ponad 58 000 pracodawców w 42 krajach i jest jednym z najbardziej wiarygodnych badań rynku pracy na świecie. Raport dla II kwartału 2016 r. został opracowany na podstawie wywiadów indywidualnych przeprowadzonych pomiędzy 13 a 26 stycznia 2016 r. W Polsce wyniki raportu ManpowerGroup publikowane są od II kwartału 2008 r. Badanie jest przeprowadzane na reprezentatywnej grupie co najmniej 750 pracodawców.

Więcej informacji na temat raportu dostępnych jest na stronie www.manpowergroup.pl w zakładce Raporty rynku pracy/ Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia.

płatny i ogólnodostępny w wersji polskiej i angielskiej na stronie www.manpowergroup.pl w zakładce Raporty rynku pracy.

Wyniki dla wszystkich badanych 42 krajów i terytoriów, a także interaktywne narzędzie umożliwiające ich analizę są dostępne na stronie na stronie: <http://manpowergroupsolutions.com/DataExplorer/>.

Summary

There are positive employment forecasts for the Polish labour market in QII 2016 – the ManpowerGroup latest report shows. Solid quarterly performance is expected in all 10 sectors of economy analysed in the report and in all Polish regions. The highest growth of 20 percent is expected in the Construction Sector. Restaurants/Hotels Sector is expected to grow by 14 percent, Industrial Production by 13 percent, Transportation/Logistics/Communication by 12 percent and Retail and Wholesale Trade by 11 percent. The lowest growth of 1 percent are expected for Agriculture/Forestry/Fishing Sector. The highest growth of employment – by 14 percent – is expected in the Southern and South-West regions of Poland, and the lowest – by 4 percent – in Central Poland.

Więcej o autorze

ManpowerGroup w Polsce

Światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, od 2001 r. wspiera firmy i kandydatów w Polsce. Organizacja ma blisko 70 agencji w 44 miastach w całym kraju. ManpowerGroup oferuje unikalne rozwiązania dla firm i kandydatów poprzez: ManpowerGroup™ Solutions, Manpower® i Experis™. Usługi w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację stałą i badanie kompetencji pracowników, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing procesów, doradztwo personalne, zarządzanie karierą i outplacement. Więcej o ManpowerGroup w Polsce na stronie www.manpowergroup.pl

Transgraniczne partnerstwo na rzecz rynku pracy

Lidia Domańska

Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Projekty realizowane z sąsiadem z zagranicy są większym wyzwaniem niż działania narodowe. Pomimo podobnych problemów, występują różnice językowe, kulturowe, obyczajowe czy uwarunkowań prawnych. Dzięki zaangażowaniu partnerów można jednak zrealizować projekt i osiągnąć dodatni efekt synergiczny.

Wstęp

Szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz łączenie krótkoterminowych interwencji z trwałymi rozwiązaniami wymuszają na pracownikach zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności, elastyczności, organizacyjnej gotowości do reakcji oraz kreatywności. Trudna sytuacja na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim i obwodzie kaliningradzkim skłoniła niektóre instytucje rynku pracy do nawiązywania partnerstw oraz podejmowania kompleksowych inicjatyw zmierzających docelowo do poprawy sytuacji na lokalnych rynkach pracy. Przykładem wspólnych działań w danym obszarze było podpisanie w 1992 r. Porozumienia Intencyjnego pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie a Agencją ds. Zapewnienia Pracy Ludności Obwodu Kaliningradzkiego¹ oraz jego coroczne aneksowanie, aż do 2014 r. Współpraca ta zapoczątkowała cykl spotkań, które miały na celu współdziałanie przedstawicieli służb zatrudnienia strony rosyjskiej i polskiej w prowadzeniu badań nad sytuacją dotyczącą rynku pracy, a także wymianę doświadczeń wśród pracowników publicznych służb zatrudnienia. Wieloletnie partnerstwo zaowocowało realizacją projektu w ramach Programu INTERREG IIIA oraz udziałem w Programie Europejskiej Współpracy Transgranicznej Litwa-Polska-Rosja.

Przez pojęcie „współpraca transgraniczna” rozumie się „każde wspólnie podjęte działanie mające na celu umocnienie i dalszy rozwój

sąsiedzkich kontaktów między wspólnotami i władzami terytorialnymi dwóch lub większej liczby umawiających się stron, jak również zawarcie porozumień i przyjęcie uzgodnień koniecznych do realizacji takich zamierzeń”². Doświadczenia wielu organizacji wskazują, że znalezienie wiarygodnych partnerów ponadnarodowych wciąż stanowi jedno z największych wyzwań instytucji zamierzających aplikować do programów międzynarodowych. Dlaczego Unia Europejska stawia na partnerstwo nie tylko w projektach ponadnarodowych, ale także w działaniach krajowych czy lokalnych? Zarówno badania naukowe, jak i efekty realnych działań wskazują, że wielo-poziomowa współpraca daje wymiennie lepsze rezultaty niż działania w pojedynkę. Partnerstwo jest istotnym czynnikiem zapewniającym efektywność polityki spójności. Definicji partnerstwa jest wiele. Posługując się opracowaniem Centrum Projektów Europejskich partnerstwo, to: (...) *dobrowolne porozumienie, zawiązywane w celu wykonania zadania poprzez współdziałanie i współdecydowanie stron, przynosi określone korzyści, których nie osiągnąłby pojedynczy partner (...)*³.

[1] Rozporządzeniem Gubernatora Obwodu Kaliningradzkiego z dnia 8 grudnia 2014 r. (nr 259), Agencja ds. Zapewnienia Pracy Ludności Obwodu Kaliningradzkiego uległa reorganizacji i została włączona w struktury Ministerstwa Polityki Społecznej Obwodu Kaliningradzkiego.

[2] Europejska Konwencja Ramowa o współpracy transgranicznej między wspólnotami i władzami terytorialnymi sporządzona w Madrycie dnia 21 maja 1980 r. (DzU z dnia 10 lipca 1993 r., nr 61, poz. 287).

[3] Jamrozik M., Zmysłowski M., Partnerstwo bez granic, Centrum Projektów Europejskich, MiR, Warszawa 2011, s. 11.

Z wielu charakterystycznych cech partnerstwa możemy wybrać 3 najważniejsze:

- 1) równość partnerów wobec siebie – mówi o tym, że każdy z partnerów ma wpływ na działania projektowe, jednak oczywiście rola lidera jest nieco inna niż partnera;
- 2) przejrzystość – oznaczająca w tym przypadku wzajemne zaufanie, otwartość, uczciwość, sprawiedliwość i jawność działań;
- 3) obopólne korzyści – zarówno instytucji, jak i poszczególnych jednostek biorących udział w projekcie⁴.

Wprowadźmy dziś już inaczej patrzymy na partnerstwo, ale wciąż jeszcze wielu Polaków niechętnie podejmuje wspólne działania. Niski wskaźnik współpracy międzynarodowej w Polsce związany jest m.in. z brakiem prawnego obowiązku obligującego jednostki do tworzenia strategii współpracy z podmiotami zagranicznymi. W II połowie 2012 r. Instytut Spraw Publicznych wykonał badania wśród 330 jednostek gmin, z których zaledwie 16 proc. miało taką strategię. Część jednostek samorządu nie jest zainteresowana podobną współpracą, a przecież działania te mają swój wymierny efekt np. w postaci wzrostu poziomu wiedzy, zawiązania się partnerstw przedsiębiorców, ściągnięcia inwestorów czy turystów⁵. Właśnie ten cel przyświecał autorom opracowywującym plan współpracy projektowej obu urzędów.

Wspólne działania dla rynku pracy

Doświadczenia uzyskane podczas realizacji projektu w Programie Interreg IIIA były podstawą do podjęcia kolejnych partnerskich działań na rzecz rynku pracy, tym razem w ramach projektu *Warmia i Mazury – Obwód Kaliningradzki. Pracując ponad granicami*.

Na potrzeby opisywanego projektu partnerstwo rozumiano jako dobrowolne porozumienie, zawiązane w celu wykonania zadania (realizacji projektu) poprzez współdziałanie i współdecydowanie obu stron umowy partnerskiej, wnoszących do zadania zasoby ludzkie, techniczne oraz finansowe⁶. Założono również, że partnerstwo to przyniesie określone korzyści wszystkim jego uczestnikom, dostarczając rezultaty w postaci wiedzy i praktycznych rozwiązań.

Projekt *Warmia i Mazury – Obwód Kaliningradzki. Pracując ponad granicami* realizowany był przez dwóch partnerów: jednego reprezentu-

jącego Polskę, drugiego – Federację Rosyjską. Wpisywał się w Priorytet 2. Działanie 2.3. Programu Współpracy Transgranicznej, którego podstawowym celem było rozwijanie wspólnych inicjatyw lokalnych i regionalnych dla rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu jakości życia mieszkańców określonego obszaru. Priorytet 2: *Wspieranie rozwoju społecznego, gospodarczego i przestrzennego* zakładał integrację obszaru wsparcia poprzez skoncentrowanie energii i zasobów ludzi wokół wspólnych zadań i korzyści dla wszystkich uczestników. Natomiast Działanie 2.3.: *Zwiększenie konkurencyjności MŚP i rozwój rynku pracy* obejmowało projekty poprawiające sytuację zatrudnienia, w tym także zawierające rzetelną informację niezbędną do założenia firmy na terenie partnerów. Opisywany projekt skupiony był zasadniczo na dwóch głównych działaniach:

- 1) wymianie informacji nt. rynku pracy w regionach przygranicznych i tworzeniu wspólnych baz danych dla osób bezrobotnych, firm szkoleniowych oraz przedsiębiorców;
- 2) wspólnych szkoleniach, promujących transfer *know-how* i dobrych doświadczeń brakujących na określonych terytoriach.

Podstawą uruchomienia działań projektowych było podpisanie Umowy Partnerskiej oraz Umowy Grantowej zawartej pomiędzy Ministerstwem Rozwoju Regionalnego w Warszawie i liderem projektu. Główny cel projektu to wzrost poziomu wiedzy i doskonalenie kompetencji kluczowych pracowników publicznych służb zatrudnienia województwa warmińsko-mazurskiego i obwodu kaliningradzkiego. Cel ten został osiągnięty poprzez wymianę informacji na temat krajowych rozwiązań zawartych w aktach prawnych, sytuacji na lokalnych rynkach pracy oraz doświadczeń w pracy doradcy zawodowego i pośrednika pracy. Beneficjentami końcowymi zostały instytucje rynku pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁷, przedsta-

[4] Tamże.

[5] Sobolewska A., Bariery w podejmowaniu współpracy międzynarodowej przez samorządy, http://samorząd.infor.pl/sektor/rozwoj_i_promocja/wspolpraca/669639,Bariery-w-podejmowaniu-wspolpracy-miedzynarodowej-przez-samorzady.html [dostęp: 05.04.2016r.].

[6] Jamrozik M., Zmystowski M., *Partnerstwo bez granic*, Centrum Projektów Europejskich, MiR, Warszawa 2011.

[7] Art.6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2004 r. nr 149) wskazuje następujące instytucje rynku pracy: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego.

wiele MŚP, osoby bezrobotne oraz placówki edukacyjne. Obszarem działań objęto województwo warmińsko-mazurskie (Olsztyn, Elbląg, Ełk) oraz obwód kaliningradzki (Kaliningrad, Białtyjsk, Czerniakowski, Gurijewsk, Oziarsk, Prawdinsk, Swietłogorsk), a partnerstwo zamykało się w obrębie dwóch instytucji: Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie (lider) i Agencji ds. Zapewnienia Pracy Ludności Obwodu Kaliningradzkiego (partner). W trakcie 2 lat trwania projektu (2012–2014), w 10 wydarzeniach wzięło udział ponad 280 osób. Inauguracją projektu była konferencja promująca projekt, a jego zakończeniem konferencja podsumowująca, gdzie zaprezentowano m.in. uzyskane rezultaty. Główni odbiorcy wsparcia projektowego mieli możliwość poznania sposobów funkcjonowania instytucji rynku pracy (wizyty studyjne) oraz metod i narzędzi pracy stosowanych w obu urzędach poprzez udział w dwóch jednodniowych warsztatach. Beneficjenci końcowi zaś, mogli poszerzyć swoją wiedzę podczas dwóch trzydniowych seminariów organizowanych na obszarze obu partnerów. Nawiązaniu kontaktów służyły fora partnerskie odbywające się na każdym spotkaniu. Wszelkie sprawy organizacyjne oraz związane z prowadzoną dokumentacją rozstrzygały się na czterech spotkaniach organizacyjnych.

Projekt realizowano w dwóch modułach. Jeden z nich skierowany był do doradców zawodowych. Poszerzyli oni swoją wiedzę na temat stosowanych rozwiązań prawnych, zagadnień teoretycznych, ale przede wszystkim nowych praktycznych metod i narzędzi pracy z klientem, tj. osobą bezrobotną lub pracodawcą. Doradca zawodowy w urzędzie pracy coraz częściej staje się mentorem życiowym osób poszukujących zatrudnienia, stąd tak ważne staje się jego przygotowanie zawodowe i ulepszanie warsztatu pracy.

Drugi moduł obejmował zagadnienia krajowego i międzynarodowego pośrednictwa pracy. Pośrednicy pracy obu partnerów, zatrudnieni na poziomie wojewódzkim i powiatowym, wymienili się sposobami organizacji pomocy osobom bezrobotnym i innym poszukującym odpowiedniego zatrudnienia na krajowym rynku pracy, jak i w obrębie państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a także pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych. Efektywność tej grupy zawodowej za-

leżna jest m.in. od znajomości przepisów krajowych i unijnych, a także umiejętności łączenia interesów pracodawców i osób poszukujących zatrudnienia.

Dzięki udziałowi w projekcie uczestnicy zyskali nowe spojrzenie na problemy rynku pracy po obu stronach granicy. Zorganizowane w ramach projektu fora partnerskie pozwoliły na zacieśnienie kontaktów lub nawiązanie współpracy pomiędzy instytucjami i uczestnikami oraz dały możliwość tworzenia partnerstw i paktów współpracy instytucjom działającym w obszarze rynku pracy. Środki wydatkowane na realizację projektu wynosiły łącznie 123 979,56 EUR, w tym wkład unijny (90 proc.): 111 581,60 euro, wkład własny partnerów (10 proc.): 12 397,96 euro.

Podsumowanie

Organizacja ucząca się (inteligentna) to nowoczesny model organizacji opartej na wiedzy. Bazując na pewnej sumie wiedzy i doświadczenia, którą dysponują pracownicy, świadomie inwestuje w kapitał ludzki, w celu doskonalenia prowadzonych działań⁸. Założeniem autorów projektu była edukacja, która przełoży się bezpośrednio na poszerzenie oferty obu urzędów wobec osób bezrobotnych i przedsiębiorców. Zgodnie z określonymi celami, najważniejszą korzyścią w przedstawionym projekcie był przepływ wiedzy dotyczącej metod pracy kluczowych pracowników służb zatrudnienia. Jak wskazują wyniki badań ewaluacyjnych, transfer wiedzy *know-how* i rozwiązań, jakich nie stosowało się dotąd na terytoriach Partnerów potwierdzili niemal wszyscy uczestnicy projektu. Warsztaty pozwoliły nie tylko na wzbogacenie wiedzy, ale także na wymianę doświadczeń w zakresie stosowania niektórych narzędzi pracy z klientem. Wiedza i doświadczenie doradcy zawodowego i pośrednika pracy często wykracza poza ramy urzędniczego zachowania ograniczonego sztywnymi procedurami. Porada wiąże się z ogromną odpowiedzialnością i posiadaniem wiedzy nie tylko merytorycznej związanej ze stanowiskiem, ale także socjologicznej, psychologicznej, prawnej itd. Dlatego w zawodzie tym ciągłe podnoszenie kwalifikacji to standard. Projekt pozwolił na

[8] Matusiak K.B., *Budowa powiązań nauki z biznesem w gospodarce opartej na wiedzy. Rola i miejsce uniwersytetu w procesach innowacyjnych*, SGH, Warszawa 2010.

wymianę informacji ważnych i niekoniecznie ogólnie dostępnych.

Wyjątkowość projektu wynika z wystąpienia efektu *know-how*, czyli transferu nieopatentowanych informacji praktycznych, które oprócz przekazów bezpośrednich, zostały także opisane w wydanej publikacji *Metody i narzędzia pracy doradcy zawodowego i pośrednika pracy. Podręcznik dobrych praktyk*. Opracowanie to zawiera wiele praktycznych wiadomości z zakresu poradnictwa indywidualnego, grupowego, profilowania osób bezrobotnych oraz zasad funkcjonowania pośrednictwa i poradnictwa zawodowego w instytucjach publicznych. Materiał przedstawia interdyscyplinarne treści wzbogacające warsztat pracy obu grup zawodowych, będące źródłem pomysłów i ulepszeń, co w konsekwencji pozwoli na skuteczniejszą współpracę pomiędzy służbami zatrudnienia, klientami oraz instytucjami rynku pracy. Publikacja składa się z dwóch głównych rozdziałów. Jeden ukazuje działania kluczowych pracowników służb zatrudnienia na polskim rynku pracy, drugi zaś na rynku pracy obwodu kaliningradzkiego. Oba rozdziały zawierają strukturę służb zatrudnienia, charakterystykę regionalnego rynku pracy, opis funkcjonowania doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy oraz stosowanych metod pracy po dwóch stronach granicy. Publikacja ta jest nie tylko zbiorem uwarunkowań prawnych, lecz przede wszystkim doskonałym materiałem dydaktycznym. Zawiera wiele praktycznych wskazówek oraz przykładowych narzędzi warsztatowych. Ćwiczenia, testy oraz instrukcje tu opisane mogą posłużyć nie tylko pracownikom publicznych służb zatrudnienia, ale także wszystkim zainteresowanym pracującym w placówkach edukacyjnych, szkoleniowych czy poradniach. Cenną wartością do-

daną jest wskazanie uwarunkowań dwóch rynków pracy: polskiego oraz rosyjskiego, a tym samym różnorodności stosowanych tam działań. Dwujęzyczność wydania (w języku polskim i rosyjskim) rozszerza krąg osób mogących skorzystać z zawartych w opracowaniu treści. Dostępność publikacji wykracza poza obszar działań projektowych, ponieważ znajduje się w zasobach Biblioteki Narodowej w Warszawie i Biblioteki Jagiellońskiej w Krakowie.

Potwierdzeniem dobrej pracy projektowej są przede wszystkim osiągnięte rezultaty, wyniki audytów, ale także udokumentowane działania. Pozytywny odbiór uczestników projektu został wyrażony podczas badań ewaluacyjnych i rozmów bezpośrednich. Kolaż fotograficzny, który zajął drugie miejsce w konkursie „Niezwykłe zdjęcie projektu wdrażanego w ramach Programu Współpracy Transgranicznej EISP Litwa-Polska-Rosja 2007–2013” ukazuje zadowolonych uczestników podczas różnych aktywności projektowych.

Bibliografia

- Dryden G., Vos J., *Rewolucja w uczeniu*, tłum. Bożena Jóźwiak, Moderski i S-ka, Poznań 2000.
- Europejska Konwencja Ramowa o współpracy transgranicznej między wspólnotami i władzami terytorialnymi sporządzona w Madrycie dnia 21 maja 1980 r. (DzU z dnia 10 lipca 1993 r., nr 61, poz. 287).
- Jamrozik M., Zmysłowski M., *Partnerstwo bez granic*, Centrum Projektów Europejskich, MliR, Warszawa 2011.
- Matusiak K.B., *Budowa powiązań nauki z biznesem w gospodarce opartej na wiedzy. Rola i miejsce uniwersytetu w procesach innowacyjnych*, SGH, Warszawa 2010.
- Rozporządzenie Gubernatora Obwodu Kaliningradzkiego z dnia 8 grudnia 2014 r. (nr 259).
- Sobolewska A., *Barier w podejmowaniu współpracy międzynarodowej przez samorządy*, http://samorząd.infor.pl/sektor/rozwoj_i_promocja/wspolpraca/669639,Barier-w-podejmowaniu-wspolpracy-miedzynarodowej-przez-samorządy.html [dostęp: 05.04.2016 r.].
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2004 r., nr 149).

Summary

International collaboration can be implemented in many different forms. The article presents a cooperation of two partners representing public employment services in Poland and the Russian Federation, that implement project activities under the Programme of the European Cross-Border Cooperation Lithuania-Poland-Russia. In developing the project's concept applicants proved that a modern model of knowledge-based organization is very close to them. Their cooperative partnership focused on investment in human resources by enhancing knowledge of key employees, i.e. vocational counselors and employment agents in order to improve activities for the unemployed and entrepreneurs conducted by both offices. The author presents results of the project „Warmia and Mazury – Kaliningrad District. Working across

borders” implemented by the Voivodship Labour Office in Olsztyn and the Agency of Work Assurance to Kaliningrad District’s Population.

Key words

project, partnership, international cooperation, key employees, employment services, vocational counselors, employment agents, the labor market

Więcej o autorze

dr Lidia Domańska

Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii na Uniwersytecie im. Mikołaja Kopernika w Toruniu. Jej zainteresowania naukowo-badawcze koncentrują się wokół szeroko pojętej problematyki kapitału ludzkiego i rynku pracy. Ma wieloletnią praktykę w realizacji projektów, także z partnerami zagranicznymi. Występuje jako ekspert w zespołach ds. opracowywania dokumentów strategicznych i komisjach oceny projektów.

Gdańskie roboty publiczne

Łukasz Iwaszkiewicz, Szymon Grych

Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku

Prowadzenie skutecznej polityki gospodarowania odpadami nie jest prostym zadaniem. Jednak w Gdańsku sobie z tym poradzono. Nad Motławą do sprzątnia miasta zatrudniono bezrobotnych.

Współczesny Gdańsk to jedna z najważniejszych polskich metropolii. Rozciągające się na powierzchni 262 km² miasto słynie nie tylko z ponad 1000-letniej historii, ale i innowacji rozumianych zarówno w wymiarze społecznym, kulturalnym, jak i gospodarczym. Od lat gród nad Motławą to także jedna z turystycznych stolic kraju. Każdego roku do 460 tys. stałych mieszkańców dołącza blisko 6 mln turystów.¹ Dodatkowo każdego dnia do pracy w Gdańsku dojeżdża od kilku do nawet kilkunastu tysięcy osób z ościennych powiatów oraz miast – głównie Sopotu i Gdyni. Zarobkowej migracji ludności sprzyjają nowe projekty infrastrukturalne, w tym budowa Pomorskiej Kolei Metropolitalnej oraz liczne programy pobudzające mobilność zawodową mieszkańców województwa.

Idea projektu

Stale rosnąca liczba mieszkańców oraz turystów stanowi jednak, podobnie jak w innych metropoliach, poważne wyzwanie dla polityki komunalnej szczególnie w kwestii utrzymania miasta w należytej czystości. Obecnie zadanie to lokalny samorząd powierza dwóm instytucjom – Zarządowi Dróg i Zieleni (ZDiZ) oraz Gdańskiemu Zarządowi Nieruchomości Komunalnych (GZNK). Pierwsza z jednostek, w przetargu wybiera prywatne firmy, które następnie realizują wywóz (odbiór) odpadów z gdańskich osiedli. W ten sposób usuwane są nieczystości od osób prywatnych, spółdzielni oraz firm. Nieco inaczej wyglądają statutowe zadania GZNK. Miejska jednostka ma odpowiadać za utrzymanie w czystości terenów należących do gminy, m.in. terenów zielonych, podwórzy, placów zabaw, mieszkań komunalnych oraz za likwidację nielegalnych

wysypisk śmieci.² Do realizacji tych zadań władze miasta przywiązują szczególne znaczenie, co znalazło odzwierciedlenie w treści Gdańskiego Programu Operacyjnego 2023. W dokumencie tym wskazuje się na konieczność zapewnienia wysokiego standardu czystości poprzez zwiększenie częstotliwości sprzątnia infrastruktury gminnej, tj. wyznaczenie stref intensywnego ruchu, które będą sprzątane kompleksowo w trybie usług 6 dni w tygodniu.³ W ostatnich latach realizację tych celów Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych, podobnie jak ZDiZ, powierzał prywatnym firmom. Od 2015 r. sytuacja zaczęła się jednak zmieniać.

– Doświadczenia ostatnich lat, a także aspekty finansowe skłoniły nas do, przynajmniej częściowej, zmiany strategii. W przeszłości niejednokrotnie zdarzało się, że jakość usług świadczonych przez kontrahentów odbiegała od naszych oczekiwań, w dodatku koszty związane z utrzymaniem w należytej czystości podległych nam terenów oraz nieruchomości przez firmy wyłonione w przetargu były relatywnie wysokie – wyjaśnia Jacek Łapiński, dyrektor GZNK. – Dlatego zaczęliśmy szukać alternatywnego rozwiązania, które nie tylko będzie spełniać wysokie standardy w zakresie jakości, ale

[1] Raport z badań „Turystyka gdańska w IV kwartale 2014 roku. Podsumowanie badań turystyka gdańska w II, III i IV kwartale 2014 roku”, oprac. Ośrodek Badań Społecznych „Indeks”, Poznań 2015, s. 162.

[2] Regulamin organizacyjny Gdańskiego Zarządu Nieruchomości Komunalnych Samorządowego Zakładu Budżetowego nadany w marcu 2016 r. przez Prezydenta Miasta Gdańska (<http://www.bip.gznk.pl/struktura/regulamin-organizacyjny-gznk,p6.html>, dostęp 12.04.2016 r.).

[3] Postulaty dotyczące dalszego rozwoju Gdańska zapisane zostały w Gdańskich Programach Operacyjnych 2023, przyjętych uchwałą nr XVIII/514/15 Rady Miasta Gdańska z dnia 17.12.2015 r. Dokument jest elementem Strategii Rozwoju Miasta Gdańska 2030 PLUS.

też pozwoli ograniczyć nasze wydatki – dodaje.

Również w eksperckiej literaturze przedmiotu coraz częściej dostrzega się ujemne strony zlecania zadań publicznych podmiotom prywatnym. Szczególnie zwraca się uwagę na negatywne skutki zamiany monopolu publicznego w prywatny oraz coraz częściej występujące pogorszenie sytuacji pracowników. Ważnym problemem jest też trudność egzekwowania standardów jakości świadczonych usług.⁴ Wbrew powszechnie panującej opinii procesy outsourcingowe nie zawsze są opłacalne z finansowego punktu widzenia. Nawet jeżeli rynek jest konkurencyjny, a zatem istnieją warunki, by dzięki rywalizacji wykonawców uzyskać tańsze usługi, w końcowym rozrachunku administracja nie zawsze zyskuje. Jedną z przyczyn są wyższe niż w klasycznym modelu zapewnienia usług publicznych koszty transakcyjne, czyli wydatki ponoszone w trakcie procesu kontraktowania (organizacja przetargów, doradztwo w zakresie sporządzania warunków zamówień i umów etc.), a także ceny wynikające z niezrealizowanych kontraktów. Szeroko rozumiane koszty transakcyjne obejmują także monitorowania realizacji kontraktu. W tym celu zamawiający musi zapewnić odpowiednie przygotowanie i wyszkolenie własnej kadry zarówno do bieżącego kontrolowania wykonywania kontraktu, odbierania raportów i rozliczania wykonawców, jak i przyjmowania i obsługi skarg obywateli w sprawie jakości świadczonych na ich rzecz usług. Uwzględnienie tych kosztów może istotnie obniżyć bezpośredni zysk z urynkwienia danej sfery usług, ale jednocześnie jest niezbędne do zapewnienia odpowiedniej jakości.⁵

Mając to na uwadze, władze GZNK zdecydowały się na realizację projektu pilotażowego, którego głównym celem było powołanie specjalnej, kilkudziesięcioosobowej grupy, mającej w ramach struktur GZNK przejąć część zadań dotychczas realizowanych przez prywatne firmy. Do rozwiązania pozostawała kwestia sfinansowania programu oraz dobór odpowiednich kandydatów. Zasoby finansowe miejskiej jednostki w 2015 r. nie pozwalały na szybkie powołanie dużego zespołu, w dodatku pracownicy dyrektora Łapińskiego nie mieli dużego doświadczenia w realizacji du-

żych projektów rekrutacyjnych. Rozwiązaniem miała być współpraca z inną jednostką miasta – Powiatowym Urzędem Pracy w Gdańsku. PUP miał wieloletnie doświadczenie w zakresie rekrutacji i selekcji i – co ważniejsze – mógł, zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia, finansowo wesprzeć ambitny plan GZNK.

– Pomysł na współpracę z urzędem pracy był z pewnością najlepszą decyzją. PUP z jednej strony zapewniał częściowe finansowanie pilotażu oraz profesjonalny dobór ludzi, dodatkowo umożliwiał też zaktywizowanie tych, którzy w największym stopniu potrzebują wsparcia – osób długotrwale bezrobotnych, zagrożonych wykluczeniem – wyjaśnia dyrektor Łapiński. – Dla mnie bardzo ważne jest, aby nasz pilotaż miał właśnie taką postać, projektu wspierającego readaptację społeczną i zawodową, projektu, który daje efekty w kilku obszarach – dodaje.

Finansowanie

Finansowe podstawy pilotażu zbudowano, bazując na robotach publicznych, czyli jednej z form aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, przewidzianej ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zadaniem instrumentu jest udzielenie wsparcia finansowego pracodawcy w zamian za zatrudnienie osoby bezrobotnej. Pomoc ma postać refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenie, a także nagrody i składki na ubezpieczenie społeczne, do wysokości 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia, przez okres od 6 do nawet 12 miesięcy. Od innych form wsparcia, jakie oferują publiczne służby zatrudnienia (w szczególności prac interwencyjnych) roboty publiczne odróżnia ściśle określony krąg pracodawców, którzy mogą wnioskować o wsparcie finansowe w związku z tworzeniem nowych miejsc pracy. Odbiorcami robót publicznych mogą być bowiem jedynie: powiaty, gminy, wybrane organizacje pozarządowe (statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświa-

[4] D. Sześciło, *Urynkwienie usług publicznych. Spojrzenie krytyczne*, Zakład Nauki i Administracji, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2013.

[5] D. Sześciło, *Administracja i zarządzanie publiczne. Nauka o współczesnej administracji*, Stowarzyszenie Absolwentów Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2014, s. 155–166.

ty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej), a także spółki wodne i ich związki.⁶

– *Roboty publiczne niejako stworzone są z myślą o jednostkach, takich jak Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych* – wyjaśnia Roland Budnik, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku – *Choć wykorzystanie tego instrumentu nie jest częstą praktyką stosowaną przez publiczne służby zatrudnienia, to w przypadku projektu GZNK było to naturalne rozwiązanie* – dodaje.

Słowa dyrektora Budnika potwierdza ogólnopolska statystyka. W trakcie ostatnich kilku lat wykorzystanie robót publicznych przez urzędy pracy jest relatywnie małe. W ramach robót publicznych aktywizowanych jest średnio 7–7,5 proc. wszystkich bezrobotnych objętych programami rynku pracy.⁷ W Gdańsku odsetek ten jest jeszcze niższy i w latach 2011–2014 nie przekroczył 1 proc. Spowodowane jest to po części stosunkowo niską efektywnością zatrudnieniową, która przekłada się na wysokie koszty jednostkowe. W efekcie relacja nakład–rezultat, w kontekście ciągłego dążenia do racjonalizacji działań PUP, w przypadku robót publicznych nie wypada pomyślnie (zwłaszcza w zestawieniu z innymi formami wsparcia). W przypadku projektu organizowanego wspólnie z GZNK rachunek ekonomiczny nie odegrał jednak decydującej roli. Uzyskanie gwarancji zatrudnienia uczestników pilotażu pozwoliło uznać za celowe zagospodarowanie znacząco większej (w porównaniu do udziałów w latach poprzednich) części limitu Funduszu Pracy z przeznaczeniem na roboty publiczne (odpowiednio 5,5 proc. limitu podstawowego FP w 2015 r., wobec 2,4 proc. w 2014 r. i 2,5 proc. w 2013 r.).

– *W przypadku projektów realnie angażujących osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, rachunek ekonomiczny czasem musi zejść na drugi plan. Najważniejsze jest, aby osoby, które od dłuższego już czasu próbują zmienić swoją sytuację zawodową oraz życiową, znalazły przede wszystkim pewne i długotrwałe wsparcie, taką właśnie pomoc zaoferował GZNK* – wyjaśnia dyrektor Budnik.

Roboty publiczne mają też inną zaletę. Po przez większą kwotę refundacji potrafią sku-

tecznie zachęcić pracodawców do zaoferowania pracownikom wyższego wynagrodzenia, co stanowi istotny czynnik wspierający osoby zagrożone marginalizacją i wykluczeniem w trwałym, pełnym i stosunkowo szybkim powrocie do aktywności społecznej. Dodatkowo, jak wskazuje raport Najwyższej Izby Kontroli, roboty publiczne są często jedyną szansą na zatrudnienie dla bezrobotnych w wieku przedemerytalnym (w pilotażu udział osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia wyniósł 51 proc.), którzy nie znajdują zatrudnienia u pracodawców z sektora prywatnego.⁸

Rekrutacja

Zadanie doboru odpowiednich kandydatów powierzono specjalnie powołanemu zespołowi doradców klienta Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku. Kilkuosobowa grupa rozpoczęła rekrutację już w lutym 2015 r. Na trzy stanowiska pracy poszukiwano łącznie 41 osób. Zdecydowaną większość z nich (38 bezrobotnych) zamierzono zatrudnić w charakterze robotników gospodarczych, ponadto potrzebowano dwóch brygadzystów oraz jednego kierowcę. Wymagania stawiane kandydatom nie były wysokie. W przypadku robotników gospodarczych poszukiwano osób zmotywowanych do zmiany swojej sytuacji zawodowej, chętnych do pracy i angażujących się w realizację zadań. Na stanowisku kierowcy niezbędnym wymogiem było posiadanie prawa jazdy kategorii „B”, zaś u kan-

[6] O podstawowych zasadach realizacji robót publicznych traktuje art. 57 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jednolity DzU z 2015 r., poz. 149 z późn. zm. (tekst ujednolicony: <http://psz.praca.gov.pl/-/120524-ujednolicony-tekst-ustawy-z-dnia-20-kwietnia-2004r-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-ryнку-pracy>, dostęp: 14.04.2016 r.), natomiast zgodnie z art. 60 tejże ustawy, szczegółowy sposób i tryb organizowania, a także treść wniosku o organizowanie robót publicznych, prac interwencyjnych oraz tryb i warunki zawieranych umów z uprawnionymi pracodawcami określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne, DzU z 2014 r., poz. 864.

[7] Zob. raporty dotyczące efektywności podstawowych form promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/efektywnosc-podstawowych-form-promocji-zatrudnienia-i-aktywizacji-zawodowej-w-latach-2007-2009/>, dostęp 14.04.2016 r.

[8] Informacja o wynikach kontroli „Aktywizacja zawodowa i łagodzenie skutków bezrobocia osób powyżej 50. roku życia”, Warszawa 2014, s. 38.

dydatów na brygadzystów poszukiwano co najmniej rocznego doświadczenia zawodowego.

– *Cały proces rekrutacyjny mile nas zaskoczył. W naprawdę krótkim czasie udało się zebrać kilkudziesięcioosobową grupę, która spełniała oczekiwania zarówno nasze, jak i pracodawcy* – podsumowuje Beata Rafalska-Kościelak, kierownik Działu Pośrednictwa Pracy i Poradnictwa Zawodowego w gdańskim PUP. – *Magnesem, który przyciągnął kandydatów okazał się pracodawca. Możliwość podjęcia zatrudnienia w sektorze publicznym i związana z tym stabilizacja w zakresie terminowego otrzymywania wynagrodzenia, a także zatrudnienia okazała się dla wielu kandydatów niezwykle atrakcyjna* – dodaje.

W zrekrutowanej grupie znalazły się osoby, które z różnych względów były zagrożone marginalizacją i wykluczeniem z rynku pracy. 26 osób należało do tzw. grupy „50 plus”, 8 posiadało orzeczenia o niepełnosprawności, a 11 spełniało kryteria uznania za osobę długotrwale bezrobotną. Pod względem poziomu wykształcenia najliczniej reprezentowani byli absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (18 osób), co w połączeniu z osobami legitymującymi się dyplomem średniej szkoły zawodowej (5 osób) lub pomaturalnej (2 osoby) oraz wykształceniem wyższym (1 osoba, kierunek humanistyczny, zatrudniona na stanowisku brygadzysty) oznaczało połowę pracowników dysponujących kwalifikacjami zdobytymi podczas formalnego kształcenia. Pozostała część albo ukończyła edukację na poziomie podstawowym lub gimnazjalnym (12 osób), albo po maturze w liceum ogólnokształcącym (3 osoby).

Zatrudnienie

Kolejny etap pilotażu rozpoczął się 1 marca 2015 r. Wówczas wytypowane w trakcie rekrutacji osoby rozpoczęły 9-miesięczne zatrudnienia w GZNK (przez 6 miesięcy finansowane przez PUP w ramach robót publicznych, przez pozostałe 3 ze środków własnych spółki). Wraz z zawarciem umowy o pracę (w pełnym wymiarze czasu pracy) każdy z uczestników projektu mógł korzystać ze wszystkich przywilejów wynikających z przepisów kodeksu pracy, jak i zbiorowych układów pracy

obowiązujących w miejskiej jednostce budżetowej. Obejmują one m.in. prawo do tzw. trzynastej pensji, dofinansowania letniego wypoczynku oraz nagród i dodatków.

Przyjęte do pracy osoby utworzyły w GZNK nową komórkę organizacyjną – Dział Utrzymania Porządku i Czystości. Jego główne zadania to zbieranie i gromadzenie do wywozu odpadów z nieruchomości gruntowych, w szczególności na terenach nieobjętych umownym utrzymaniem porządku. W tym m.in. likwidacja nielegalnych wysypisk śmieci, porządkowanie terenów zielonych oraz osiedli i podwórzki stanowiących własność gminy. Ważnym zadaniem Działu jest także bieżące reagowanie na zgłoszenia otrzymane od mieszkańców Gdańska, Dyżurnego Inżyniera Miasta oraz Straży Miejskiej. Opieką grupy objęte są też prestiżowe i reprezentacyjne części aglomeracji, m.in. Główne i Stare Miasto. Z zaniedbanych miejsc najczęściej usuwane są odpady bytowe, remontowe, artykuły budowlane, a także meble oraz części samochodowe.

– *Efekty są widoczne gołym okiem. W ciągu roku 41-osobowa grupa w krótkim czasie doprowadziła do usunięcia 1043 kontenerów różnego rodzaju nieczystości. Oznacza to, że z ulic Gdańska zniknęło ponad 1000 ton odpadów* – podsumowuje dyrektor Łopiński.

Ponadto pracownicy działu osiągnęli inny sukces. W ciągu zaledwie kilku miesięcy duża i bardzo różnorodna grupa potrafiła zbudować sprawnie działający zespół, potrafiący wspierać się zarówno w pracy, jak i poza nią, co odgrywa zasadniczą rolę w procesie pełnego powrotu do aktywności społecznej. O tym, że nie jest to proste zadanie, przekonało się 10 członków zespołu, którzy zrezygnowali z udziału w pilotażu lub musieli zakończyć swój udział w projekcie wskutek ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wobec GZNK. Nie wpłynęło to jednak na liczebność działu. Puste wakaty były w dodatkowej rekrutacji na bieżąco uzupełniane przez pracowników PUP w Gdańsku. Należy jednak zaznaczyć, że odnotowana rotacja na poziomie ok. 20 proc. nie odbiega znacząco od standardowej częstotliwości zmian obsady dofinansowanych stanowisk charakterystycznej dla robót publicznych.

Efektywność

Zakończeniu 6-miesięcznego okresu objętego refundacją towarzyszyło podpisanie umów o pracę ze wszystkimi uczestnikami robót publicznych na minimum 3 miesiące. Tym samym wskaźnik efektywności zatrudnieniowej, obliczony zgodnie z aktualną definicją przyjętą na potrzeby ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zatrudnienie na okres minimum 30 dni w okresie 3 miesięcy po zakończeniu okresu zobowiązaniowego⁹⁾), osiągnął poziom 100 proc. PUP w Gdańsku uzyskał identyczny wynik w przypadku wszystkich pozostałych umów zakończonych w 2015 r., nieznacznie niższy odnotowano w roku poprzednim (91,7 proc. – metodologia wówczas opierała się jeszcze wyłącznie na weryfikacji, czy nastąpił ewentualny powrót uczestnika robót publicznych do ewidencji PUP).

Jeżeli jednak wydłużyć perspektywę czasową, w jakiej analizuje się kontynuację zatrudnienia lub jej brak, po weryfikacji umowy PUP w Gdańsku z GZNK, w zestawieniu jej z innymi realizowanymi w 2014 i 2015 r. umowami widoczna jest istotna różnica. Spośród 41 osób, które pracowały w GZNK w ramach robót publicznych, po upływie 6 miesięcy dalej związanych jest z tym zakładem umową o pracę 26 osób. W przypadku pozostałych 15 osób 3-miesięczny okres zatrudnienia po etapie dofinansowanym przez PUP, wynikający ze zobowiązania GZNK, nie uległ przedłużeniu, chociaż dla 2 z nich urząd pracy dysponuje potwierdzeniem znalezienia w krótkim czasie nowego pracodawcy (na podstawie danych udostępnianych przez ZUS).

Biorąc pod uwagę wspomniane inne umowy, na 19 osób zatrudnionych, na koniec robót publicznych, po kolejnych 6 miesiącach w tym samym miejscu nadal pracowało 7 z nich, a 2 udało się zdobyć nową pracę. W przypadku 4 osób nastąpiło ponowne skierowanie na roboty publiczne, a 6 osób powróciło do ewidencji PUP.

Nowy pilotaż

Sukces pilotażu zachęcił władze GZNK do zachowania Działu Utrzymania Porządku i Czystości również w roku 2016. Konieczne było jednak uzupełnienie luk w obsadzie zespołu,

jakie powstały na przełomie grudnia i stycznia 2016 r., po zakończeniu 3-miesięcznego okresu zatrudnienia przewidzianego w umowie o organizację robót publicznych (spośród 41 pracowników Działu nowe umowy zawarło z 26 osobami). GZNK raz jeszcze zdecydowało się na współpracę z gdańskim urzędem pracy. Już w grudniu 2015 r. zawarta została pierwsza z dwóch umów na realizację robót publicznych. Zakładała ona zorganizowanie subsydiowanego zatrudnienia dla 15 mężczyzn, co pozwoliło odtworzyć pierwotną liczebność Działu. Przedmiotem drugiej umowy (z marca 2016 r.) było zorganizowanie robót publicznych dla 60 osób – 13 pracowników gospodarczych, 13 malarzy budowlanych, 11 elektryków, 10 hydraulików, 9 murarzy oraz 3 stolarzy i kierowcy. Nowi pracownicy utworzyli w strukturze GZNK specjalny „zespół remontowy”. Zajmuje się on przygotowywaniem gminnych lokali komunalnych do ponownego wykorzystania, zadaniem, które do tej pory spółka zlecała podmiotom prywatnym w drodze przetargu.

– Powstanie tej grupy ponieważ wynikało z dobrych doświadczeń pracy Działu Utrzymania Porządku i Czystości. Z drugiej zaś strony zostaliśmy przez władze Gdańska zobligowani do wyremontowania w krótkim czasie ponad 600 lokali komunalnych. Na trójmiejskim rynku niestety nie ma jednak wystarczającej liczby firm, które mogłyby dla nas szybko zrealizować wszystkie niezbędne prace – wyjaśnia dyrektor Łapiński. – Budowa 60-osobowego zespołu remontowego w ramach własnych struktur pozwoli nam natomiast „odświeżyć” ok. 40 proc. nieruchomości – dodaje.

Dążenie do szybkiego przywrócenia mieszkań komunalnych do właściwego stanu technicznego jest postulatem zawartym w Programie Operacyjnym Infrastruktura, służącym realizacji Strategii Rozwoju Miasta Gdańska 2030 PLUS:

– (...) Bardzo ważnym zadaniem będzie umożliwienie zagospodarowania wolnych lokali po-

[9] Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 marca 2015 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2015, DzU z 2015 r., poz. 561, zmienione rozporządzeniem z dnia 9 listopada 2015 r., DzU z 2015 r., poz. 2044.

przez ich remont i modernizację ze środków własnych lub pozyskanych oraz przekwalifikowanie części lokali na lokale socjalne. Wszystkie działania z zakresu gospodarki mieszkaniowej mają na celu poprawę atrakcyjności zamieszkania dla obecnych i przyszłych mieszkańców miasta, są również kierowane do osób potrzebujących wsparcia społecznego. Optymalizacja w gospodarowaniu lokalami winna w znacznym stopniu ograniczyć liczbę niezagospodarowanych lokali. (...) Odpowiednie zarządzanie zasobem lokalowym gminy zabezpieczy powierzchnię służącą usługom ochrony zdrowia oraz usługom komplementarnym.¹⁰

Zasady, na jakich zorganizowano roboty publiczne, nie różniły się od tych sprzed roku. Na podstawie zawartych umów do GZNK trafiło łącznie 75 bezrobotnych. Przez pierwsze 6 miesięcy ich wynagrodzenie refundowane jest przez urząd pracy, a przez kolejne 3 finansowane ze środków GZNK. Większym zmianom nie uległ także profil bezrobotnych, którzy w ramach robót publicznych zostali zaktywizowani.

Pierwsza rekrutacja i selekcja kandydatów ruszyła już w grudniu 2015 r. W trakcie naboru wyselekcjonowana została 15-osobowa grupa, w skład której weszło 11 bezrobotnych powyżej 50. roku życia, a także 8 osób pozostających bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy. Pod względem wykształcenia największą część stanowiły osoby z ukończoną zasadniczą szkołą zawodową (8 osób). Grupę uzupełniło jeszcze 5 osób z wykształceniem podstawowym, a także 1 osoba z dyplomem średniej szkoły zawodowej i 1 absolwent liceum ogólnokształcącego.

„Grupę remontową” wyselekcjonowano w lutym 2016 r. Utworzyło ją 60 osób, w tym 39 bezrobotnych powyżej 50. roku życia. Wśród kandydatów znalazło się 18 osób długotrwale bezrobotnych oraz 6 niepełnosprawnych. Ze względu na wykształcenie najliczniej reprezentowane są osoby, które ukończyły szkołę podstawową (16), zasadniczą zawodową (26) oraz średnią zawodową (7).

Jako pierwsza pracę rozpoczęła grupa stanowiąca uzupełnienie Działu Utrzymania Porządku i Czystości. Zespół związał się umową o pracę z GZNK 1 stycznia 2016 r. Podobnie jak w przypadku „pierwszego pilotażu”, wszy-

scy bezrobotni objęci zostali przywilejami wynikającymi z przepisów kodeksu pracy oraz zbiorowych układów pracy. Dwa miesiące później zatrudnione zostały osoby tworzące grupę remontową. Do chwili zamknięcia artykułu (18 kwietnia 2016 r.), wszystkie osoby skierowane przez urząd pracy do GZNK w ramach „drugiego pilotażu” kontynuują zatrudnienie.

Podsumowanie

Reforma publicznych służb zatrudnienia, oparta na ostatniej, kompleksowej nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku z 2014 r., wymusza na urządach pracy koncentrację na działaniach gwarantujących wysoką efektywność zatrudnieniową przy jednoczesnej dbałości o relatywnie jak najniższy koszt jednostkowy. Decyduje o tym element motywujący, uzależniający wysokość dofinansowania z Funduszu Pracy na nagrody specjalne oraz składki na ubezpieczenia społeczne pracowników PUP od uzyskanego poziomu wskaźników określonych w ustawie¹¹. Dwa z nich dotyczą właśnie efektywności zatrudnieniowej i kosztowej. Pomimo że równocześnie przy rozdziale środków weryfikowany jest inny miernik – procentowy udział PUP pełniących funkcję doradcy klienta w całkowitym zatrudnieniu lub liczba osób bezrobotnych przypadających na jednego pracownika PUP pełniącego funkcję doradcy klienta – naturalną tendencją w ramach oferty aktywizacyjnej PUP może być marginalizacja tych usług i instrumentów, przy zastosowaniu których zadowalające rezultaty w postaci podjęcia lub kontynuowania pracy przez uczestnika są trudniejsze do osiągnięcia. Tego rodzaju formą wsparcia są bez wątpienia roboty publiczne, zwłaszcza uwzględniając wysokość subsydiowania w przeliczeniu na stanowisko.

Jednocześnie jednak, wobec spadku ogólnej liczby bezrobotnych w strukturze zarejestrowanych w urządach pracy, rośnie udział osób, których skuteczne wprowadzenie lub przywrócenie na rynek pracy stanowi duże wyzwanie, przedstawicieli grup defaworyzowanych ze względu na wiek, stan zdrowia, przerwy w aktywności lub inne czynniki.

[10] Gdańskie Programy Operacyjne, op. cit., s. 192.

[11] Ustawa o promocji (...), art. 108 ust. 7h-7k.

Dlatego potrzebne jest poszukiwanie rozwiązań, które chociaż zazwyczaj niewdrażane na skalę masową i niekonkurujące w tym zakresie ze stażami lub szkoleniami staną się wartościowym wzbogaceniem katalogu przedsięwzięć urzędów pracy. Roboty publiczne są z pewnością jedną z dostępnych wówczas opcji. Należy mieć na uwadze ich potencjalną wartość dodaną, polegającą na możliwej do uzyskania podwójnej korzyści z punktu widzenia mieszkańców i ich jakości życia. Aktywna polityka rynku pracy może w ten sposób zostać w większym stopniu zsynchronizowana z innymi politykami lokalnymi. Współpraca Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku i Gdańskiego Zakładu Nieruchomości Komunalnych jest przykładem tego rodzaju całościowego podejścia do zadań samorządu.

Bibliografia

Gdańskie Programy Operacyjne 2023, Gdańsk 2015.
 Informacja o wynikach kontroli „Aktywizacja zawodowa i łagodzenie skutków bezrobocia osób powyżej 50. roku życia”, Warszawa 2014.
 Raport z badań „Turystyka gdańska w IV kwartale 2014 roku. Podsumowanie badań turystyka gdańska w II, III i IV kwartale

2014 roku”, oprac. Ośrodek Badań Społecznych „Indeks”, Poznań 2015.

Regulamin organizacyjny Gdańskiego Zarządu Nieruchomości Komunalnych Samorządowego Zakładu Budżetowego nadany w marcu 2016 roku przez Prezydenta Miasta Gdańska (<http://www.bip.gznk.pl/struktura/regulamin-organizacyjny-gznk,p6.html>, dostęp 12.04.2016 r.).

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 marca 2015 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2015, DzU z 2015 r., poz. 561, zmienione rozporządzeniem z dnia 9 listopada 2015 r., DzU z 2015 r., poz. 2044.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne, DzU z 2014 r., poz. 864.

Strategia Rozwoju Miasta Gdańska 2030 PLUS, Gdańsk 2015.
 Sześciło D., *Urynkowienie usług publicznych. Spojrzenie krytyczne*, Zakład Nauki i Administracji, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2013.

Sześciło D., *Administracja i zarządzanie publiczne. Nauka o współczesnej administracji*, Stowarzyszenie Absolwentów Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2014.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jednolity DzU z 2015 r., poz. 149 z późn. zm. (tekst ujednolicony: <http://pszc.praca.gov.pl/-/120524-ujednolicony-tekst-ustawy-z-dnia-20-kwietnia-2004r-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-ryнку-pracy>, dostęp: 14.04.2016 r.).

Summary

The article presents a pilot project implemented as a result of cooperation of two local government institutions in Gdansk – District Employment Office (Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku – PUP) and Municipal Property Management (Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych – GZKN). The social and economic background of the concept was a need to change local policy on public areas' cleaning in order to get higher quality and more efficient service. The system had been dominated by contracting and there had been no personnel hired directly by the Management until they decided to utilize financial and logistic capabilities provided by the employment office, specifically one of its less popular subsidized employment tools, dedicated exclusively to the public sector entities – public works.

The recruitment phase of the pilot was based on PUP's vast database of potential candidates and experience on tailored pre-selection process. The 6 months long wages' reimbursement period plus 3 additional months of contract guaranteed and fully paid by GZKN were just enough to verify the skills and commitment of the team, consisted mostly of long term unemployed, aged 50 plus or people disadvantaged in other ways. The project was evaluated positively concerning major criteria: short and middle term employment durability as well as satisfying cost efficiency and quality of service in comparison to the contracted providers. The assessment was a key factor to continue the partnership in 2016. Not only the vacancies in the team were filled, but the other area of GZKN's responsibilities was partially covered by the former unemployed. The new group was assigned to an important task of renovating city-owned apartments or properties for commercial hire.

Public employment service in Poland try to find a balance between effectiveness and supporting the most disadvantaged groups of jobseekers. Public works are an interesting solution, especially when the added value of synchronizing various local policies is considered.

Key words

Public employment service, public works, subsidized employment, contracting, local policies, local government, cooperation

Więcej o autorach

Łukasz Iwaszkiewicz

PUP w Gdańsku

Absolwent Uniwersytetu Gdańskiego. Od 2009 r. związany z Powiatowym Urzędem Pracy w Gdańsku, gdzie odpowiada za opracowywanie oraz wdrażanie kampanii marketingowych oraz realizację polityki PR Urzędu. W latach 2012–2014 odpowiedzialny za upowszechnianie projektu innowacyjnego Pomorska Fabryka Designu, wspierającego wydłużanie aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia, a od 2014 r. za funkcjonowanie pierwszego w Polsce metropolitalnego serwisu pośrednictwa pracy pracopolia.pl. Autor publikacji statystycznych poświęconych analizie metropolitalnego rynku pracy.

Szymon Grych

PUP w Gdańsku

Absolwent Uniwersytetu Gdańskiego. Pracuje w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdańsku jako specjalista ds. programów. Jest koordynatorem programów aktywizacyjnych, w tym projektów konkursowych współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. W pracy zawodowej zajmuje się również opracowywaniem analiz lokalnego rynku pracy.

Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki (stan prawny na dzień 11 maja 2016 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

[w złotych]

1. Zasiłki dla bezrobotnych :	
a) podstawowy (100%) – w okresie pierwszych trzech miesięcy	831,10 ^x
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	652,60
b) obniżony (80%) – w okresie pierwszych trzech miesięcy	664,90
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	522,10
c) podwyższony (120%) – w okresie pierwszych trzech miesięcy	997,40
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	783,20
UWAGA: zasiłki dla bezrobotnych przyznane przed 01.01.2010 r. są wypłacane w wysokości i przez okres wynikający z dotychczasowych przepisów (po waloryzacji 666,60 zł – obwieszczenie Ministra PiPS z 22 maja 2014 r. MP 2014, poz. 367)	
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie odbywania:	
szkolenia – 120% zasiłku	997,40
przygotowania zawodowego dorosłych – 120% zasiłku	997,40
stażu – 120% zasiłku	997,40
kontynuowania nauki – 100% zasiłku	831,10
studiów podyplomowych – 20% zasiłku	166,30
3. Dodatek aktywizacyjny (do 50% zasiłku) – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową	415,60
4. Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (do 50% zasiłku) bezrobotnemu posiadającemu co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub niepełnosprawne do 18 roku życia – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych	415,50
5. Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych	min. 8,10/godz.

Zasiłki i świadczenia nie zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2016 r. ponieważ średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2015 r. w stosunku do 2014 r. wyniósł 99,4%.

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy odpłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – **27,52 proc.**^{xx}, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe ok. 0,9%, tj. w łącznej wysokości – ok. **28,4 proc.** – kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza stopą procentową obowiązującą go w danym roku składkowym.

II. Maksymalne kwoty, jakie mogą być refundowane z Funduszu Pracy pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego (miesięcznie – w zł) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
a) w pełnym wymiarze czasu pracy (831,10 + 149,60*)	980,70
b) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc od kwoty minimalnego wynagrodzenia (1850,00 + 333,00*)	2183,00
2. Robót publicznych:	
a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (2090,75 + 376,33*),	2467,08
b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki (4181,49 + 752,67*))	4934,16
3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	5550,00

4. Refundacja za prace społecznie użyteczne (60% świadczenia)	maks. 4,86/za godz.
5. Jednorazowa premia po przygotowaniu zawodowym dorosłych (art. 53j ustawy) za każdy pełny miesiąc programu	483,30
6. Premia za zatrudnienie bezrobotnego do 30 r.ż., który otrzymał bon stażowy	1513,50

* Składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne, jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od ok. 0,67% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia oraz ryczałt z tytułu kosztów przejazdu – z Funduszu Pracy

1. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej: a) działalności samodzielnej (do 600% przeciętnego wynagrodzenia), b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 400% przeciętnego wynagrodzenia), c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia).	25 088,94 16 725,96 12 544,47
2. Refundacja pracodawcom kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 600% przeciętnego wynagrodzenia)	25 088,94
3. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	16 725,96
4. Ryczałt z tytułu kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania stażu przez bezrobotnego do 30. roku życia, który otrzymał bon stażowy (art. 66 l ustawy)	maks. 605,40

Uwaga: przyznanie ww. środków może nastąpić pod warunkiem zawarcia (przed poniesieniem kosztów) umowy z powiatowym urzędem pracy (urząd pracy może zawrzeć umowę pod warunkiem możliwości sfinansowania tych wydatków w ramach przyznanego na dany rok limitu na finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu).

IV. Wynagrodzenia i składki

1. Minimalne wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2016 r.)	1850,00 ^{xxx}
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w II kw.2015 r. (obowiązuje od 1.09.2015 r.)	4181,49 ^{xxxx}
3. Składka na Fundusz Pracy (obowiązuje od 1.01.1999 r.)	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (obowiązuje od 1.01.2008 r.)	9,00%

* Przyznany od 01.01.2010 r. zasiłek dla bezrobotnych wynosił przez pierwsze trzy miesiące 717,00 zł oraz 563,00 zł w pozostałych miesiącach – na podstawie art. 72 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.). Od 1 czerwca 2010 r. zwaloryzowany o 3,5%, od 1 czerwca 2011 r. o 2,6%, od 1 czerwca 2012 r. o 4,3%, a w 2013 r. o 3,7%. Od 27 maja 2014 r. (tj. od dnia wejścia w życie nowelizacji ustawy z dnia 14 marca 2014 r.) zasiłek wynosił 823,60 zł i 646,70 zł. Od 1 czerwca 2014 r. zwaloryzowany o 0,9% tj. średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2013 r. w stosunku do 2012 r. (komunikat Prezesa GUS – MP 2014, poz. 94).

^{xx} Ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (DzU nr 115, poz. 792).

^{xxx} Od 1.01.2016 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 1850 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (DzU 2015, poz. 1385).

^{xxxx} Przeciętne wynagrodzenie w III kw. 2015 r. wynosi 4181,49 zł (komunikat Prezesa GUS r. z 10 listopada 2015 r. MP 2015 poz. 1086).

Opracowano w Departamencie Funduszy MRPiPS w dniu 13.05.2016 r.

Zmiany w umowach terminowych

Jacek Męcina

Na początku roku weszły w życie przepisy, które ograniczyły stosowanie umów o pracę na czas określony.

W dniu 22 lutego br. weszły w życie zmiany w kodeksie pracy, których celem jest wprowadzenie nowych mechanizmów ograniczenia stosowania umów na czas określony. Wyeliminowały możliwość zawierania umów na czas wykonywania określonej pracy i ograniczyły stosowanie umów na czas określony. Umowy o pracę na czas określony będą mogły być zawierane z pracownikami, co do zasady, na okres do 33 miesięcy (plus maksymalnie 3-miesiące zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas próbny). Po upływie tego okresu umowy między tym samym pracodawcą i pracownikiem będą z mocy prawa zawierane tylko na czas nieokreślony. Ustawodawca dopuścił zawarcie trzech umów terminowych.

Tabela 1. Okresy trwania poszczególnych umów

Umowa na czas próbny	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony
Czas trwania: maksymalnie trzy miesiące	Czas trwania: do 33 miesięcy	Czas trwania: bezterminowo

Umowy o pracę na czas określony będzie można wypowiedzieć w każdym momencie, niezależnie od długości czasu, na jaki zostały zawarte. Zrównany został okres wypowiedzeń umów o pracę na czas określony i nieokreślony. W przypadku, gdy staż pracy u danego pracodawcy jest krótszy niż sześć miesięcy, to okres wypowiedzenia umowy na czas określony (tak jak i umowy na czas nieokreślony) wyniesie dwa tygodnie. Gdy staż wynosi od pół roku do mniej niż trzech lat, okres wypowiedzenia to miesiąc, a trzy miesiące przy co najmniej trzyletnim stażu. Wypowiedzenie nie wymaga uzasadnienia ani przeprowadzenia konsultacji związkowej. Istnieje też możli-

wość skrócenia okresu wypowiedzenia umowy na czas określony na zasadach tożsamy, jak w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony – art. 36¹ k.p., to jest z powodu likwidacji, upadłości i innych przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Tabela 2. Okres wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony w zależności od stażu pracy

Mniej niż 0,5 roku	0,5 roku – 3 lat	Co najmniej 3 lata
Okres wypowiedzenia: 2 tygodnie	Okres wypowiedzenia: 1 miesiąc	Okres wypowiedzenia: 3 miesiące

Wyjątek stanowi zatrudnienie na zastępstwo, na okres kadencji w przypadku umowy zawartej na podstawie wyboru, przy pracy dorywczej czy sezonowej, a także wtedy, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie. W tym ostatnim przypadku konieczne jest określenie w umowie o pracę celu lub okoliczności, zamieszczenie informacji obiektywnie uzasadniających zawarcie dłuższej umowy na czas określony niż zezwala limit. Wówczas pracodawca ma obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy, wskazując jednocześnie przyczynę jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. Stosowane zawiadomienie można złożyć w formie pisemnej lub elektronicznej.

W wymienionych przypadkach nie będzie obowiązywał ani limit 33 miesięcy, ani zasada 3 umów o pracę na czas określony.

Do wprowadzenia w życie nowych rozwiązań kluczowe są przepisy przejściowe. Stanowią one m.in., że do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie usta-

wy będzie się stosować nowe przepisy w okresie dopuszczalnego czasu trwania umowy (umów) na czas określony oraz dopuszczalnej liczby takich umów. Do 33-miesięcznego okresu zatrudnienia wliczany będzie bowiem okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie ustawy. Umowa o pracę na czas określony trwająca w dniu wejścia w życie ustawy będzie także traktowana jako pierwsza z dopuszczalnego limitu trzech takich umów. Zasady te nie będą dotyczyć pracowników szczególnie chronionych. Jeżeli bowiem rozwiązanie umowy o pracę na czas określony zawartej z takim pracownikiem przed wejściem w życie noweli będzie

przypadać po upływie 33 miesięcy od tego dnia, to taka umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu, na jaki została zawarta.

W ramach wprowadzanych zmian przyjęto też zasadę, że w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Nie ma wskazanego nieprzekraczalnego terminu do złożenia oświadczenia przez pracodawcę. Pracodawca może złożyć takie oświadczenie wraz z wypowiedzeniem albo i później, *de facto* w dowolnym czasie.

Więcej o autorze

dr hab. prof. UW Jacek Męcina
Uniwersytet Warszawski

Polski prawnik i politolog, zajmujący się zagadnieniami z zakresu prawa pracy, układów zbiorowych pracy i rynku pracy. Ukończył Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych w 1993 r. oraz Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w 1996 r. Pracę doktorską obronił w 1999 r. W 2011 r. uzyskał na UW stopień doktora habilitowanego, od 2014 r. profesora Uniwersytetu Warszawskiego.

Wicedyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (1997–2000) Dyrektor i doradca zarządu Konfederacji Lewiatan, Członek Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, a od października 2015 r. Rady Dialogu Społecznego, Członek Rady Programowej Konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Kwartalników Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Dialog Społeczny, Polityka Społeczna. W 2005 r. był podsekretarzem stanu w Ministerstwie Gospodarki i Pracy, w latach 2012–2015 pełnił funkcję sekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Autor blisko 100 artykułów, książek i opracowań z zakresu prawa pracy, dialogu społecznego i rynku pracy.

Co nowego na rynku pracy?

Redakcja

Na rynku pracy zauważyć można znaczną poprawę. Pracownicy łatwo zmieniają pracę na lepiej płatną, a pracodawcy martwią się, w jaki sposób zatrzymać tych najlepszych.

Rząd wspiera młodych bezrobotnych

Ponad 45 tys. osób do 30. roku życia skorzystało do końca marca br. z bonów stażowych, szkoleniowych, na zasiedlenie oraz na zatrudnienie – podało na swojej stronie internetowej Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Największą popularnością wśród młodych cieszy się bon stażowy. Daje on możliwość skierowania na 6-miesięczny staż u wskazanego przez bezrobotnego pracodawcy. Dla osoby bezrobotnej to stypendium w wysokości 120 proc. zasiłku oraz możliwość dofinansowania kosztu przejazdu do miejsca odbywania stażu i z powrotem.

Z tego rozwiązania od początku istnienia skorzystało ponad 20 tys. osób. W pierwszym kwartale br. było to 860 osób.

Dużym zainteresowaniem cieszy się również bon szkoleniowy. Do tej pory z możliwości sfinansowania wybranego przez siebie szkolenia skorzystało ponad 9,5 tys. osób. W ciągu pierwszych trzech miesięcy tego roku było to 1115 osób.

Dlaczego warto skorzystać z bonu szkoleniowego? Oprócz sfinansowania szkolenia można ubiegać się również o dofinansowanie kosztu przejazdu, zakwaterowania, jeśli szkolenie odbywa się poza miejscem zamieszkania. Bezrobotny otrzymuje także stypendium.

Ponad 10,5 tys. osób skorzystało z bonów na zasiedlenie. Jest on przyznawany, jeśli bezrobotny podejmie pracę w miejscu oddalonym od dotychczasowego miejsca zamieszkania o co najmniej 80 km lub jeśli czas dojazdu do miejsca pracy i powrotu wyniesie ponad 3 godziny dziennie. Po odebraniu bonu bez-

robotny ma 30 dni na znalezienie zatrudnienia. W pierwszym kwartale tego roku z tej formy pomocy skorzystało już 2232 osób.

Firmy nie wiedzą, jak zatrzymać pracowników

Poprawiająca się sytuacja na rynku pracy i coraz więcej dostępnych ofert powoduje, że firmy zaczynają odczuwać brak rąk do pracy. Z badań przeprowadzonych przez Millward Brown na zlecenie Work Service S.A. wynika, że aż 33,9 proc. pracodawców w ostatnich miesiącach miało trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników.

Największy problem występował z kadrą niższego (15,2 proc.) oraz średniego szczebla (11,4 proc.). Natomiast 4 proc. pracodawców miało trudności ze znalezieniem kadry zarządzającej. Co istotne, częściej problemy z rekrutacją miały średnie i duże firmy – odpowiednio 45 proc. i 46 proc. w porównaniu do 30 proc. małych przedsiębiorstw. Natomiast w ujęciu branżowym, to firmy zajmujące się produkcją zgłaszają największe zapotrzebowanie na pracowników, głównie niższego szczebla. Sektor publiczny jako jedyny miał problem z kadrą zarządzającą.

Aż 68 proc. firm czuje presję płacową ze strony pracowników, a co trzeciego przedsiębiorcę niepokoi wzrost kosztów zatrudnienia.

Jednak identyfikacja problemów nie zawsze idzie w parze z umiejętnością odpowiadania na nie. Mimo że większość Polaków od zamiaru zmiany miejsca pracy powstrzymałaby podwyżka wynagrodzenia, tylko 40 proc. pracodawców w ten sposób próbowałoby zatrzymać kadrę. Pracodawcy skupili się na: organizacji szkoleń, warsztatów i aktywności

umożliwiających rozwój (66,3 proc.), działaniach employer brandingowych (50,1 proc.) oraz określaniu jasnej ścieżki kariery dla pracowników (43,6 proc.).

Zmieniamy pracę na potęgę

Początek roku Polska otworzyła z najwyższym w Europie wskaźnikiem rotacji – wynika z najnowszej edycji badania „Monitor Rynku Pracy” opracowanego przez agencję pracy tymczasowej Randstad. Raport pokazuje, że dokładnie 1/4 badanych informowała, że w ciągu ostatniego półroczu zmieniła pracodawcę. W naszym kraju takich deklaracji było więcej tylko trzykrotnie w historii badania. Mało tego, wskaźnik mobilności po raz czwarty z rzędu wyniósł 107 punktów (wyższy w Europie miała tylko Wielka Brytania i Francja – 111 punktów), co oznacza, że otwartość na zmianę pracy pozostaje bardzo wysoka, a pojawienie się większej liczby atrakcyjnych ofert pracy może sprawić, że rotacja pracowników może jeszcze wzrosnąć, co podpowiada pnąca się w górę linia trendu tego wskaźnika.

Mimo swojej ruchliwości, polscy pracownicy na tle Europejczyków wcale nie należą do tych, którzy są najbardziej skłonni do emigracji zarobkowej. Gotowość do wyjazdu w sytuacji otrzymania dobrej oferty pracy deklaruje 43 proc. ankietowanych, co jest wynikiem o 7 punktów procentowych niższym niż średnia badanych krajów europejskich i dość odległa od wyników rekordzistów: Hiszpanów (65 proc.) i Włochów (61 proc.). Dla porównania: najmniej skłonni do porzucenia ojczyzny w ujęciu europejskim byli Luksemburczycy (31 proc.) i Czesi (33 proc.).

– W porównaniu do innych państw ciągle niski odsetek chętnych do wyjazdu za pracę pokazuje, że sytuacja na naszym rynku pracy jest daleko lepsza od tej w Hiszpanii i Grecji, gdzie stopa bezrobocia jest nawet dwukrotnie wyższa niż u nas, a przy tym daleka do powrotu dawnej dobrej koniunktury – komentuje Łukasz Komuda, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i redaktor portalu RynekPracy.org.

Częściej niż o emigracji zarobkowej myślimy o zawodowym podróżowaniu za granicę bardziej krótkoterminowo – w ramach podróży służbowych. 51 proc. badanych pracowników

w Polsce chciałoby, aby ich praca wiązała się z takimi wyjazdami od czasu do czasu, a tylko 25 proc. może się tym pochwalić. Średnia europejska wynosiła odpowiednio 51 proc. i 27 proc., co oznacza, że zew podróżowania nie wyróżniał nas spośród narodów starego kontynentu, na którym najwięcej ochoty do służbowego opuszczenia kraju na krótko mieli Włosi i Grecy, a najmniej – Duńczycy i Niemcy.

Coraz więcej pracy na rynku

Sytuacja na rynku pracy wciąż jest bardzo dobra. Choć na koniec marca stopa bezrobocia wynosiła 10 proc. i była wyższa od zanotowanej na koniec 2015 r. o 0,2 pkt proc., to jednak wciąż można mówić, że z pracą jest coraz lepiej, a przedsiębiorcy intensywnie szukają nowych pracowników.

Potwierdzają to także wyniki najnowszego Licznika rynku InfoPraca.pl. W pierwszym kwartale br. przedsiębiorcy umieścili w serwisie 37 119 ofert pracy. To o 5,3 proc. więcej niż w poprzednim kwartale. Dla porównania – w 2015 r. w pierwszym kwartale pracodawcy opublikowali aż o 12 proc. mniej ofert pracy niż pod koniec 2014 r.

Trzy najpopularniejsze branże pod względem liczby ofert w I kwartale to: produkcja (4479 ofert), sprzedaż (3839) oraz IT (3777). Duże zapotrzebowanie na pracowników zgłaszają także: obsługa klienta (1832), inżynieria (1798) i branża instalacyjna/utrzymanie/serwis (1463).

Co ciekawe, w najnowszym Liczniku rynku InfoPraca.pl można zauważyć ogromny wzrost, aż o 247 proc. w stosunku do poprzedniego kwartału, ofert pracy w branży ochrony zdrowia. W pierwszych trzech miesiącach tego roku przedsiębiorcy umieścili ich w serwisie aż 1609. *– Podejrzewam, że to widoczny skutek starzenia się społeczeństwa. Proces ten będzie postępował i na rynku pracy będzie coraz większy popyt na wykwalifikowanych opiekunów do osób starszych –* mówi Marek Jurkiewicz, dyrektor InfoPraca.pl.

Przybyło także ofert pracy w sektorze HR i konsultingu.

Niewielki spadek liczby ofert pracy można zauważyć w budownictwie. W I kwartale tego

roku w serwisie znalazło się ich 1420. Pod koniec ubiegłego roku było ich 1472. – *Sezon na prace budowlane rusza dopiero na wiosnę. Liczymy, że w następnym Liczniku rynku InfoPraca.pl będzie tych ofert zdecydowanie więcej* – tłumaczy Marek Jurkiewicz.

Mniej niż w poprzednim kwartale było ofert pracy w sektorze publicznym, bankowości oraz sektorze przemysłowym.

Pracownicy na umowach cywilnoprawnych będą mogli się zrzeszać

Coraz więcej osób będzie mogło zapisywać się do związków zawodowych. Zgodnie z przygotowaną przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nowelizacją ustawy o związkach zawodowych, prawo do zrzeszania się otrzymają także osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło i umowy zlecenia.

Podstawowym celem projektowanej nowelizacji ustawy o związkach zawodowych jest rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. Proponowane zmiany w głównej mierze mają na celu wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. Poza przepisami związanymi z wykonaniem wyroku TK, zaproponowano także zmiany dotyczące m.in. reprezentatywności organizacji związkowych, doraźnej czynności związkowej, weryfikacji liczebności zakładowej organizacji związkowej.

Projekt nowelizacji skierowany został do konsultacji społecznych.

Telemarketing w zawodówkach?

Polskie Stowarzyszenie Marketingu SMB chce, by szkoły zawodowe przygotowywały pracowników do pracy w call center. Organizacja skierowała właśnie w tej sprawie wniosek do Ministerstwa Rozwoju. To oznacza, że jeśli resort się do tego przychyli, a Ministerstwo Edukacji Narodowej pozytywnie zaopiniuje, już wkrótce powstaną klasy o nowym profilu.

Uczniowie nauczą się w niej zasad sprawnej komunikacji, radzenia sobie ze stresem, języków obcych, praw konsumenta, ochrony danych osobowych. Mieliby także poznać zagadnienia związane z obsługą komputera

oraz poznać systemy informatyczne typowe dla branży call center.

Jak pracować, to w Niemczech

Polacy już nie marzą o emigracji do Wielkiej Brytanii. Z najnowszego raportu „Migracje zarobkowe Polaków” opracowanego przez agencję pracy tymczasowej Work Service wynika, że więcej niż co trzeci planujący wyjazd nasz rodak myśli o emigracji do Niemiec.

W tym roku mija pięć lat od otworzenia niemieckiego rynku pracy na polskich pracowników.

– *Silna gospodarka, olbrzymi potencjał tworzenia nowych miejsc pracy, a także stała dynamika wzrostu sprawiają, że Polacy coraz częściej wybierają Niemcy jako kraj, w którym chcą żyć i pracować. Nasi zachodni sąsiedzi już po raz drugi wyprzedzili, zajmując do tej pory pierwsze miejsce Wielką Brytanię* – tłumaczy Krzysztof Ingłot, rzecznik Work Service.

Dodatkową zachętą jest to, że w ubiegłym roku wprowadzono w Niemczech pensję minimalną wynoszącą 8,5 euro.

Szacuje się, że za Odrą obecnie zarabia na życie 354 tys. naszych rodaków. Polacy pracują także w branży budowlanej jako pracownicy fizyczni, ale również jako kierownicy budowy czy inżynierowie. Coraz więcej osób z Polski zasila tzw. biały personel. Odpływ lekarzy i pielęgniarek ze szpitali odczuwa polska służba zdrowia.

Niższy wiek emerytalny od 2017 r.?

Zapowiadane przez rząd obniżenie wieku emerytalnego nastąpi najwcześniej w 2017 r. To dlatego, że by wszystko odbyło się bez problemu, ZUS potrzebuje ok. 9 miesięcy, by przygotować się do tej zmiany.

Realne jest natomiast uchwalenie tej zmiany jeszcze w tym roku.

Zgodnie z przygotowanym przez prezydenta Andrzeja Dudę projektem ustawy, po zmianach kobieta będzie mogła przejść na emeryturę w wieku 60 lat, a mężczyzna – 65.

Jednak ani rząd, ani prezydent na razie nie planuje wprowadzenia do przygotowywane-

go projekt ustawy przepisu, który by pozwalał przechodzić na emeryturę po przepracowaniu określonej liczby lat. Takie rozwiązanie proponują m.in. związki zawodowe. Przedstawiciele pracowników chcieliby, by staż pracy wynosił dla kobiet 35 lat, a dla mężczyzn 40.

Przed świętami popracujemy krócej?

Polskie Stronnictwo Ludowe domaga się skrócenia dnia pracy w Wielki Piątek i w Wigilię. W przygotowanym przez ludowców projekcie ustawy znajduje się zapis, by te dni nie pracowano dłużej niż cztery godziny.

Za te dni pracownik otrzymywałby pełne wynagrodzenie. PSL policzyło, że ta zmiana kosztowałaby gospodarkę 300 mln zł rocznie.

Obecnie w ustawie o dniach wolnych od pracy wymieniono niedziele oraz 1 stycznia – Nowy Rok, 6 stycznia – Święto Trzech Króli, pierwszy i drugi dzień Wielkiej Nocy, 1 i 3 maja, Zielone Świątki, dzień Bożego Ciała, 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny, 1 listopada – Wszystkich Świętych, 11 listopada – Święto Niepodległości oraz 25 i 26 grudnia – Boże Narodzenie.

Zmiana miałaby wejść w życie 1 stycznia 2017 r.

Rolnicy chcą stażystów

Krajowa Rada Izb Rolniczych wystąpiła do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o odpowiednie zmiany w przepisach, żeby rolnicy mogli zatrudniać stażystów. Organizacja domaga się dopisania rolnika indywidualnego do listy podmiotów uprawnionych do organizowania stażu dla osoby bezrobotnej. Dzięki takiemu rozwiązaniu mogliby starać się w urzędzie pracy o dotację na utworzenie nowego miejsca pracy.

Obecnie przepisy pozwalają na skorzystanie z takiego wsparcia tym, którzy mają ubezpieczenie w ZUS, a nie w KRUS. Dlatego, jak dotąd, z tego rozwiązania mogą skorzystać osoby, które prowadzą nie tylko działalność rolniczą, ale przede wszystkim handlową.

Polecane konferencje:

■ XV Konferencja Naukowa Młodych Pracowników Nauki, Doktorantów, Adiunktów i Ludzi Biznesu. Odbędzie się ona w dniach 20–21 czerwca 2016 r. w Parku Technologicznym MMC Brainville.

Konferencja organizowana jest przez Wyższą Szkołę Biznesu – National-Louis University w Nowym Śączu. Jej głównym celem jest stworzenie możliwości dyskusji, prezentacja nowych obszarów badań, upowszechnianie wyników badań i osiągnięć naukowych a także integracja środowiska młodych ludzi nauki oraz praktyki biznesowej.

Prezentowane referaty zostaną poddane recenzji zarówno przed ich publikacją, jak i podczas konferencji przez zaproszonych samodzielnych pracowników naukowych.

Koszt: 590 zł.

■ Rynek pracy i ubezpieczenia w dobie innowacji. Odbędzie się ona w dniach 6–7 września 2016 r. Jej organizatorem jest Katedra Polityki Społecznej i Ubezpieczeń Wydziału Nauk Ekonomicznych UWM w Olsztynie oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. Tematyka konferencji to przede wszystkim innowacje a formy zatrudnienia, sprawy związane z bezrobociem, a także wpływ funduszy unijnych na sytuację na rynku pracy.

Koszt: 600 zł.

■ XV Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy. 25-lecie systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej w Polsce. Odbędzie się ona 19 września 2016 r. w Zielonej Górze. Jej organizatorzy to Uniwersytet Zielonogórski, Polskie Towarzystwo Profesjologiczne oraz Polskie Towarzystwo Ekonomiczne w Zielonej Górze. Głównym tematem spotkania będzie rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce oraz sposoby jej finansowania.

Co nowego w urzędach pracy?

Redakcja

Powiatowe urzędy pracy coraz częściej sięgają po nietypowe, innowacyjne rozwiązania. W kwartalniku „Rynek pracy” będziemy się starali pokazać te najciekawsze.

W Olsztynie doksztajcą pielęgniarki

Aż 87 pielęgniarek i jedna położna z Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w Olsztynie rozpoczęło serię specjalistycznych szkoleń. Jest to możliwe dzięki współpracy szpitala z Miejskim Urzędem Pracy.

W programie szkolenia przewidziano m.in. „Leczenie ran dla pielęgniarek”, „Szczepienia ochronne dla pielęgniarek”, „Wykonanie i interpretacja zapisu elektrokardiologicznego” oraz „Żywienie dojelitowe i pozajelitowe”.

Dzięki ukończeniu tych szkoleń, pielęgniarki Szpitala Dziecięcego uzyskują dodatkowe uprawnienia, bardzo potrzebne w codziennej pracy, a także będą mogły rozpocząć odpowiednią specjalizację.

Szkolenie dla pielęgniarek w Olsztynie odbywa się już po raz drugi. W ubiegłym roku skorzystało z niego 45. zatrudnionych. Szkolenia te były skierowane wyłącznie do osób, które ukończyły 45 rok życia. W tym roku jednak wieku pielęgniarek nie bierze się pod uwagę.

Biblioteka i urząd pracy w jednym

Na nietypowy pomysł wpadli władze Świątochłowic – chcą połączyć urząd pracy z biblioteką. Jeszcze w tym roku ruszy remont starego budynku Powiatowego Urzędu Pracy w tym mieście. Zmiany będą gruntowne, połączone z wyburzaniem ścian działowych i ponowną aranżacją przestrzeni. W nowym Urzędzie ma także znaleźć się miejsce dla miejskiej, ogólnodostępnej biblioteki.

Ta bliskość ma zaowocować wspólnymi projektami oraz ocieplić wizerunek urzędu w oczach

mieszkańców. Być może bliskość biblioteki spowoduje także, że w mieście więcej osób, w tym także bezrobotnych, będzie sięgało po lekturę.

Według najnowszych badań czytelnictwa przedstawionych w marcu 2016 r., aż 63 proc. Polaków w ubiegłym roku nie przeczytało ani jednej książki.

Dolny Śląsk wesprze bezrobotnych rodziców

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy rozpatruje właśnie 800 wniosków o dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych.

Oprócz tradycyjnych działań związanych z aktywizacją zawodową (wzmocnienie edukacji, kompetencji, doposażenie i wyposażenie miejsca pracy) unijne wsparcie zostanie rozdysponowane na otwieranie nowych miejsc w żłobkach i klubach malucha. To zupełna nowość w działaniach mających na celu przywrócenie osób bezrobotnych na rynek pracy.

Wszystko po to, by młodzi rodzice, którzy mają dzieci do 3. roku życia, mogli znaleźć pracę, wrócić do niej lub podnieść swoje kwalifikacje.

W ramach unijnej pomocy przewidziano także bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, bony stażowe i szkoleniowe, a także na dojazdy i relokację. Wsparcie mogą liczyć także bezrobotni, którzy mają problemy zdrowotne, prawne lub walczą z uzależnieniami.

Fundusze zarezerwowano również na rozwój ekonomii społecznej.

Na staż za granicę

Urzędy pracy oferują nie tylko staże w firmach działających na terenie Polski. Chorzowski PUP rusza właśnie z projektem „Jadę na staż! Zagraniczne doświadczenia zawodowe szansą na rynku pracy osób w wieku 18–35 lat ze Śląska” realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020 współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Projekt skierowany jest do osób między 18. a 25. rokiem życia, które się nie uczą ani nie pracują.

W ramach tego programu uczestnicy nie tylko odbędą szkolenia, ale także wyjadą na dwumiesięczny staż do Niemiec. W czasie trwania projektu uczestnicy wezmą także udział w przygotowaniach do wyjazdu zagranicznego. To m.in. kurs języka obcego, szkolenie międzykulturowe, warsztaty integracyjne, wizyty studyjne, wsparcie psychologiczno-doradcze).

Staż będzie można odbyć w zawodach techniczno-produkcyjnych (mechatronik, mechanik narzędziowy, mechanik maszyn i urządzeń w przemyśle, operator maszyn i urządzeń w przemyśle, mechanik procesowy techniki tworzyw sztucznych i kauczuku, odlewnik, specjalista w zakresie obróbki skrawaniem, lakiernik, ślusarz, mechanik, elektronik, elektryk).

Urząd pracy w ramach stażu pokrywa wszystkie zagraniczne koszty – zarówno zakwaterowania, wyżywienia, jak i uczestnictwa w wydarzeniach kulturalnych.

Osoby, które ukończą staż, dostaną także wsparcie w urzędzie pracy po powrocie do kraju.

Boom na szkolenia

Choć minęła dopiero pierwsza połowa roku, w wielu urzędach pracy skończyły się już pieniądze na szkolenia. Wszystko dlatego, że od stycznia zostało zniesione ograniczenie wiekowe dla osób, które chcą z tego wsparcia skorzystać.

Chodzi o to, że przez pierwsze dwa lata funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego pracodawcy mogli składać wnioski o przy-

znanie z niego środków na kształcenie ustawiczne pracowników, ale tylko tych po 45. roku życia (art. 20 nowelizacji). Teraz to się właśnie zmieniło.

W rezultacie w większości urzędów pracy łączna kwota dofinansowań, wynikająca z podań pracodawców, wielokrotnie przekroczyła pulę pieniędzy przyznaną przez resort pracy. W konsekwencji w przeważającej liczbie powiatowych służb zatrudnienia nabór wniosków trwał tylko kilka dni.

Większość urzędów już rozpatrzyła podania i właśnie podpisuje umowy z pracodawcami. Większość pośredników wystąpiła już do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o przyznanie dodatkowych pieniędzy na ten cel z rezerwy KFS. Oznacza to, że dla pracodawców, którzy byliby zainteresowani uzyskaniem tego wsparcia jeszcze w tym roku, to właściwie ostatni moment na złożenie wniosku.

PUP kontra złodzieje

Urząd pracy w Rawie Mazowieckiej postanowił wytoczyć wojnę złodziejom. W placówce zbyt często dochodziło do kradzieży akcesoriów łazienkowych (np. mydelniczek), ogrzewaczy do wody oraz antyram ze ścian. Aby skończyć z tym procederem, dyrekcja PUP zdecydowała o zainstalowaniu w budynku pięciu kamer przemysłowych.

Inwestycja kosztowała 10 tys. zł. Urząd przeznaczył na nią własne oszczędności.

Nikt jednak na bieżąco nie wpatruje się w ekran monitoringu. Nagrania są przeglądane dopiero wtedy, gdy dojdzie do kradzieży. Jak dotąd od lutego tego roku przeglądane były kilkakrotnie, a kradzież zgłoszona na policję.

Infokiosk w PUP w Pszczynie

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Pszczynie postawiono na nowe technologie. Od tego roku osoby odwiedzające urząd nie muszą stać w kolejkach, by o coś zapytać. W urzędzie bowiem znajduje się obecnie multimedialny infokiosk, za pomocą którego klienci PUP mogą sprawdzić informacje zamieszczone na stronie internetowej oraz przejrzeć oferty pracy w Centralnej Bazie Ofert Pracy.

Nowością jest możliwość wydruku informacji o ofertach pracy pozostających w dyspozycji pszczyńskiego PUP-u.

Infokiosk został zakupiony w ramach środków Funduszu Pracy pozyskanych przez urząd z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przeznaczonych na finansowanie rozwiązań związanych z wprowadzaniem, rozwijaniem i eksploatacją systemu teleinformatycznego i technologii cyfrowej.

UP w Gdańsku frontem do klienta

Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku otworzył swoją filię w biurowcu Olivia Business Centre. Placówka będzie wspierała pracodawców korporacyjnych w poszukiwaniu pracowników średniego i wyższego szczebla.

W specjalnej strefie dedykowanej otoczeniu biznesowemu codziennie będzie pracować dwóch dobrze mówiących w języku angielskim pracowników gdańskiego pośredniaka.

W jaki sposób pomogą klientowi korporacyjnemu? Job Office umożliwi im dostęp do aktualnej oferty Publicznych Służb Zatrudnienia, a także przeprowadzi prerekrutację, korzystając także z ofert instytucji współpracujących z PUP, m.in. biur karier Uniwersytetu Gdańskiego, Politechniki Gdańskiej, Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu w Gdyni, Szkoły Wyższej, portalu pracopolis.pl. Rekrutację może powiązać ze szkoleniami pracowników pod kątem konkretnych potrzeb pracodawców (tzw. projekty szyte na miarę).

Urzędnicy będą także przedstawiać przedsiębiorcom różne formy wsparcia, które oferuje PUP, takie jak subsydiowanie ze środków urzędu zatrudnienia stażystów.

Job Office mieści się na XIII piętrze budynku Olivia Six w specjalnej strefie dedykowanej otoczeniu biznesowemu. Powiatowy Urząd Pracy ponosi jedynie koszty utrzymania biura.

Jeśli w Waszym Urzędzie stawiacie na innowacyjne rozwiązania, organizujecie ciekawe konferencje, poinformujcie nas o tym.

Nasz adres: rynek.pracy@ipiss.com.pl

Rada Programowa:

dr Łukasz Arendt, IPiSS, UŁ
prof. dr hab. Juliusz Gardawski, SGH
prof. dr hab. Bogusław Gruzewski, IPiBS
w Wilnie
Jerzy Kędziora, PUP w Chorzowie
dr hab. Leszek Kucharski, UŁ

prof. dr hab. Anna Organiściak-Krzykowska,
UWM

dr hab. Piotr Szukalski, UŁ

Stanisław Szwed, MRPiPS

prof. dr hab. Bogusława Urbaniak, UŁ

dr Kamil Zawadzki, UMK

dr hab. Agnieszka Ziomek, UE w Poznaniu

Recenzenci:

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska (IPiSS, UŁ)

dr hab. prof. UW Jacek Męcina (UW)

prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski (UŁ)

prof. dr hab. Zenon Wiśniewski (UMK)

prof. dr hab. Małgorzata Szyłko-Skoczny (UW)

dr Hanna Świątkiewicz-Zych (MPiPS)

dr Iwona Kukulak-Dolata (IPiSS, UŁ)

dr Łukasz Arendt (IPiSS, UŁ)

dr Monika Maksim (UMK)

Wytyczne dla autorów:

Zasady publikowania tekstów w kwartalniku „Rynek Pracy”:

Redakcja kwartalnika „Rynek Pracy” uprzedmie informuje, że do publikacji dopuszczone są artykuły spełniające następujące kryteria:

Każdy artykuł dostarczony do redakcji powinien zawierać:

- prośbę do redakcji, w której autor zwraca się o wydrukowanie w kwartalniku „Rynek Pracy” przestanego artykułu;
- oświadczenie autora o tym, że posiada pełnię praw autorskich do dzieła (wzór dostępny na stronie internetowej www.czasopismorynek-pracy.pl);
- dane osobowe autora zawierające m.in. imię, nazwisko, datę i miejsce urodzenia, PESEL, NIP, adres zamieszkania, zameldowania, właściwy urząd skarbowy (formularz dostępny na stronie internetowej);
- wszystkie wymienione wyżej oświadczenia i prośby powinny być zawarte w jednym pliku.

Wymagania techniczne do artykułu:

- artykuły powinny być zapisane jako *.doc lub *.docx;
- publikujemy teksty o objętości ok. 30 tys. znaków;
- artykuł powinien zawierać tytuł oraz lead (teza tekstu – do 300 znaków);

- wszystkie tabele występujące w tekście powinny być zapisane w wersji word. Jeśli artykuł zawiera wykresy, prosimy o przesyłanie wykresów oraz danych, które posłużyły do ich sporządzenia w formie *.xls. Nie przyjmujemy wykresów zapisanych jako obraz i wklejonych do tekstu;
- pod tekstem powinna znajdować się bibliografia w następującej formie:
M. Boni, K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
Finansowy portret młodych, Millward Brown, Wrocław 2014;
- prosimy także, aby pod tekstem znalazła się nota biograficzna (do 1 tys. znaków);
- ponadto artykuł powinien zawierać podsumowanie w języku angielskim (do 3 tys. znaków) oraz w języku polskim, słowa kluczowe po polsku i po angielsku.

Dodatkowe informacje:

- honoraria będą wypłacane po odesłaniu prawidłowo wypełnionego i podpisanego druku umowy i rachunku;
- redakcja nie zwraca przestanych tekstów oraz materiałów niezamówionych. Zastrzega sobie prawo dokonywania koniecznych zmian i poprawek wynikających z opracowania redakcyjnego. IPiSS jest uprawniony do przekazywania osobom trzecim praw do dzieła w zakresie wyżej wymienionych pól eksploatacji bez konieczności wypłaty honorarium autorskiego oraz bez konieczności informowania autorów.

