

# **Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje w UE**



## Spis treści

|                                                                                                                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Wprowadzenie.....</b>                                                                                                                                                | <b>3</b>  |
| <b>2. Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kompetencje/umiejętności w wybranych krajach UE .....</b>                                                   | <b>5</b>  |
| 2.1. Wielka Brytania .....                                                                                                                                                 | 5         |
| 2.1. Łotwa.....                                                                                                                                                            | 6         |
| 2.2. Malta .....                                                                                                                                                           | 9         |
| 2.3. Czechy .....                                                                                                                                                          | 10        |
| 2.4. Holandia .....                                                                                                                                                        | 12        |
| 2.5. Hiszpania .....                                                                                                                                                       | 14        |
| 2.6. Słowacja .....                                                                                                                                                        | 17        |
| 2.7. Węgry.....                                                                                                                                                            | 20        |
| 2.8. Irlandia .....                                                                                                                                                        | 22        |
| <b>3. Kluczowe strategie w zakresie kształtowania kompetencji na poziomie europejskim .....</b>                                                                            | <b>24</b> |
| 3.1. OECD Skills Strategy .....                                                                                                                                            | 24        |
| 3.2. European Employment Strategy .....                                                                                                                                    | 25        |
| 3.3. Zalecenia Rady Europejskiej dot. kształcenia ustawicznego i podnoszenia kompetencji/umiejętności.....                                                                 | 27        |
| <b>4. Narzędzia monitoringu umiejętności .....</b>                                                                                                                         | <b>29</b> |
| 4.1. Europejskie umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody (ESCO).....                                                                                              | 29        |
| 4.2. Europejska Rama Kwalifikacji (European Qualifications Framework, ERK).....                                                                                            | 30        |
| 4.3. Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (European credit system for vocational education and training, ECVET).....                  | 30        |
| 4.4. Europejskie Sieci Zapewniania Jakości w Dziedzinie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (European Quality Assurance in Vocational Education and Training, EQAVET) ..... | 31        |
| 4.5. Panorama Umiejętności (EU Skill Panorama) .....                                                                                                                       | 32        |
| <b>5. Podsumowanie – wnioski.....</b>                                                                                                                                      | <b>32</b> |
| <b>Bibliografia.....</b>                                                                                                                                                   | <b>34</b> |

Kraje członkowskie Unii Europejskiej, w mniejszym lub większym stopniu, borykają się z problemem niedopasowania wiedzy, umiejętności i kompetencji<sup>1</sup> pracowników do potrzeb krajowych gospodarek. Ta rozbieżność rodzi poważne konsekwencje w wymiarze społecznym i ekonomicznym, dlatego jej skuteczne zmniejszenie leży w interesie każdego państwa.

Przedmiotowy raport ma pokazać, jak wybrane kraje europejskie monitorują i prognozują zapotrzebowanie na kwalifikacje oraz jakie strategie i narzędzia stosują w celu dopasowania wiedzy, umiejętności i kompetencji pracowników do potrzeb ich rynków.

Jest to drugi z raportów dotyczących problematyki systemowego podejścia do badania zapotrzebowania na kwalifikacje. Pierwszy pt. „Organizacja i funkcjonowanie sektorowych rad kompetencji w UE” jest przeglądem działań inicjatyw, jakimi są rady, w takich krajach unijnych, jak: Wielka Brytania, Łotwa, Malta, Czechy, Holandia, Hiszpania, Słowacja, Węgry i Irlandia.

Niniejszy raport przygotowano na podstawie tzw. przeglądu systematycznego – wieloetapowego, rzetelnego przeglądu dostępnej literatury naukowej, raportów z badań i portali internetowych.

Autorzy pragną zwrócić uwagę na rozbieżności w stosowaniu pojęć: kwalifikacje, umiejętności i kompetencje, które w różnych tekstach są stosowane niespójnie czy zamiennie, często w sensie potocznym. Wynika to m.in. z faktu, że pojęcia te zostały doprecyzowane stosunkowo niedawno (w polskim prawodawstwie w 2015 r.). Niemniej intencją autorów raportu jest przedstawienie sytuacji w odniesieniu do całokształtu potrzeb rynku w zakresie kwalifikacji.

---

<sup>1</sup> W Ustawie z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016 poz. 64) kwalifikacja została zdefiniowana jako „zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący” (art. 2 pkt 8), przy założeniu, że wiedza to „zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej” (art. 2 pkt 23), umiejętności – „przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej” (art. 2 pkt 21), a kompetencje społeczne – „rozwinęta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania” (art. 2 pkt).

**VET (*Vocational education and training*)** – kształcenie i szkolenia zawodowe rozumiane jako: (1) iVET (*initial vocational education & training* – wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe<sup>2</sup>); oraz (2) CVET (*continuous vocational education & training* – ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe).

**Niedopasowanie umiejętności (*skills mismatch*)** – luka pomiędzy zapotrzebowaniem na umiejętności i kwalifikacje na rynku pracy a faktycznie posiadanymi przez pracowników.

**EFS (*European Social Fund*)** – Europejski Fundusz Społeczny: główny instrument Unii Europejskiej wspierający zatrudnienie i przeciwdziałający wykluczeniu społecznemu.

**Rada ds. Kompetencji** – inicjatywa umożliwiająca zrzeszanie się przedsiębiorców i innych partnerów społecznych w celu oddziaływania na usługi edukacyjne oraz kształcenie i szkolenie zawodowe.

**Edukacja formalna (*Formal education*)** – uczenie się poprzez udział w programach kształcenia i szkolenia, prowadzących do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej.

**Edukacja pozaformalna (*Non-formal education*)** – uczenie się zorganizowane instytucjonalnie (tj. szkolenia i kursy), jednak poza programami kształcenia i szkolenia prowadzącymi do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej.

**Edukacja nieformalna (*Informal learning*)** – nabywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w toku różnorodnych aktywności poza zorganizowanymi formami kształcenia się.

---

<sup>2</sup> Ze względu na charakter i formę kształcenia, dotyczy ono głównie osób poniżej 18. r.ż.

## 2. Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kompetencje/umiejętności w wybranych krajach UE

5

### 2.1. Wielka Brytania

Polityka edukacyjna i szkoleniowa w Wielkiej Brytanii jest ukierunkowana na potrzeby rynkowe, dlatego też to pracodawcy i zainteresowane jednostki mają decydujący wpływ na to, w jakie umiejętności chcą inwestować.

Do 2017 r. za dostarczanie informacji na temat prognozowanego zapotrzebowania na umiejętności w Wielkiej Brytanii odpowiedzialna była **UK Commission for Employment and Skills (UKCES)**. Od momentu jej rozwiązania monitoring umiejętności jest w gestii ministerstw: (1) Anglia – **Departament Edukacji (DfE)**; (2) Szkocja – **Dyrekcja Szkockiego Rządu ds. Zatrudnienia, Umiejętności i Kształcenia Ustawicznego**; (3) Walia – **Departament Edukacji i Umiejętności Rządu Walijskiego**<sup>3</sup>.

Ponadto znaczącą rolę w monitorowaniu umiejętności odgrywają **Sektorowe Rady Umiejętności (SSC)** – organizacje, w których decydujący wpływ mają pracodawcy<sup>4</sup>.

Projekty finansowane są przez rząd, jednak nie ma specjalnego budżetu przeznaczonego na monitoring i prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności<sup>5</sup>.

W Wielkiej Brytanii wykonuje się następujące badania i analizy, które mają na celu monitoring i prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności<sup>6</sup>:

- (1) **Labour Market Story** – coroczne sprawozdanie na temat podaży umiejętności, zapotrzebowania na umiejętności, niedopasowania umiejętności i przyszłego zapotrzebowania na umiejętności.
- (2) **Sector Insights Series** – ocena rynku pracy pod kątem potrzeb sektorowych. W raportach przygotowywanych przez Sektorowe Rady Umiejętności znajdują się osobne sekcje dotyczące niedopasowania umiejętności, zapotrzebowania na umiejętności, czynników napędzających zapotrzebowanie na umiejętności, a także spodziewanych przyszłych tendencji w zapotrzebowaniu na umiejętności.
- (3) **Prognozowanie umiejętności** (seria prognoz zawodowych **Working Futures**) – model ekonometryczny rynku pracy, który zawiera szczegółowe prognozy zatrudnienia w Wielkiej Brytanii według zawodów i sektorów. Prognozy są tworzone średnio co 2 lata.

---

<sup>3</sup> Skills Panorama (2017), Skills anticipation in UK. Analytical highlights series.

<sup>4</sup> Tamże.

<sup>5</sup> Tamże.

<sup>6</sup> Tamże.

- (4) **Prognozy umiejętności** – analiza podejmowana doraźnie w celu ustalenia przyszłego zapotrzebowania na umiejętności. Wykorzystuje się wiele metod, jak: analizy ekonometryczne, badania jakościowe, futurologia, synteza istniejących badań itp. oraz specjalistyczną wiedzę ekspercką. Niektóre z analiz są ukierunkowane na cały kraj, podczas gdy inne mają charakter sektorowy lub regionalny.
- (5) **Ankiety wśród pracodawców** prowadzone w celu określenia wielkości i zakresu ich obecnego zapotrzebowania na umiejętności.

Programy prowadzone w celu dopasowania umiejętności pracowników do zapotrzebowania na rynku pracy przez rząd Wielkiej Brytanii<sup>7</sup>:

- (1) **Pilot umiejętności pracodawcy – etap pierwszy (Employer Ownership Pilot (England) Round One)** – to konkurencyjny fundusz otwarty dla pracodawców, przeznaczony na inwestycje w ich obecnych i przyszłych pracowników w Anglii. Rząd inwestuje w projekty, w które pracodawcy są gotowi zaangażować własne środki.
- (2) **Program Jobcentre Plus wspierający szkoły (Jobcentre Plus Support for Schools programme)** – program ma na celu zapewnienie szkołom co najmniej jednego pełnoetatowego doradcy programu Jobcentre Plus, by zagwarantować uczniom doradztwo zawodowe – wysokiej jakości i bezstronne, a także dostęp do informacji na temat lokalnego rynku pracy, staży i praktyk zawodowych, możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego i wykształcenia, oczekiwanych przez pracodawcę umiejętności miękkich. Pomoc jest szczególnie ukierunkowana na młodzież mającą potencjalne trudności z wejściem na rynek pracy (na przykład z powodu niepełnosprawności).
- (3) **Sektorowe szkolenia zawodowe (Sector-based work academies)** – program skierowany do młodych bezrobotnych (pobierających zasiłki, w wieku 19-24 lata), którym umożliwia się zdobycie doświadczenia zawodowego w konkretnym sektorze.
- (4) **Fundusz Inwestycyjny na rzecz Pracodawców UKCES (UKCES Employer Investment Fund)** – fundusz wspierający projekty mające na celu zwiększenie zaangażowania pracodawców w inwestowanie w pracowników.

## 2.2. Łotwa

Na Łotwie funkcjonują długo-, średnio- i krótkoterminowe programy prognozowania popytu na pracę i zapotrzebowania na umiejętności. Krótkoterminowe, kwartalne prognozy zatrudnienia dostarczają informacji w ujęciu sektorowym i poszczególnych zawodów na poziomie regionalnym. Długo- i średnioterminowe prognozy dostarczają wiedzy na temat

<sup>7</sup> Źródło: CEDEFOP [<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/country-fiches/united-kingdom>, dostęp: 10.07.2019].

popytu i podaży pracy według sektorów, zawodów i poziomu wykształcenia na poziomie krajowym<sup>8</sup>.

7

Na poziomie rządowym za nadzór inicjatyw zajmujących się monitoringiem i prognozą zapotrzebowania na umiejętności odpowiadają: (1) **Ministerstwo Gospodarki** (Ekonomikas ministrija) z **Państwową Agencją Zatrudnienia** (Nodarbinātības valsts aģentūra) i łotewskimi **Publicznymi Służbami Zatrudnienia** (PES) oraz (2) **Ministerstwo Opieki Społecznej** (Labklājības ministrija)<sup>9</sup>.

W ramach projektu EFS utworzono 12 Rad Ekspertów Sektorowych (Nozaru ekspertu padomes), koordynowanych przez Państwową Agencję Rozwoju Edukacji (Valsts Izglītības attīstības aģentūra). Jednym z ich zadań jest przyczynianie się do analizy i prognozowania rynku pracy<sup>10</sup>.

Rzeczony monitoring umiejętności jest finansowany z funduszy rządowych i EFS. Prognozy rynku pracy są przeprowadzane niezależnie od finansowania Unii Europejskiej, ale EFS odgrywa główną rolę w innych działaniach, w tym wdrażaniu dodatkowych badań tematycznych<sup>11</sup>.

Na Łotwie monitoringowi i prognozowaniu zapotrzebowania na umiejętności służą następujące badania i analizy:

- (1) **Ocena umiejętności** – monitoring umiejętności pracowników w poszczególnych sektorach przeprowadzany przez Rady Ekspertów Sektorowych, na przykład w sektorowych strukturach kwalifikacji, na zasadzie ad hoc.
- (2) **Prognoza zapotrzebowania na umiejętności** – badanie prowadzone w ramach projektu współfinansowanego z EFS „Rzeczony średnioterminowego i długoterminowego systemu prognozowania popytu na rynku pracy”. Prognoza składa się z trzech elementów: (1) prognoz sektorowego popytu na zatrudnienie w oparciu o scenariusze makroekonomiczne związane z przyszłym wzrostem i zmianą wydajności; (2) prognoz podaży pracy i umiejętności w oparciu o trendy demograficzne, trendy w uzyskiwanym poziomie wykształcenia (według wieku) oraz zawodów/ poprzednich zawodów, w których pracowali ludzie (według wieku); (3) szczegółowej analizy rynku pracy, opartej na wynikach modułów podaży i popytu, mającej na celu ustalenie popytu na zatrudnienie według zawodu i poziomu wykształcenia.
- (3) **Badania pracodawców** – prowadzone są w ramach krótkoterminowego prognozowania rynku pracy przez Państwową Agencję Zatrudnienia.

---

<sup>8</sup> Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Latvia. Analytical highlights series.

<sup>9</sup> Tamże.

<sup>10</sup> Tamże.

<sup>11</sup> Tamże.

1. **BUILD UP Skills FORCE: Szkolenie energetyczne dla budowniczych na Łotwie (Profesionālās pilnveides izglītības programmu izstrāde energoefektīvu ēku būvniecības prasmju pilnveidei Latvijā)** – działanie ma sprzyjać rozwojowi sektora budowlanego poprzez zapobieganie deficytom umiejętności. W ramach projektu dwa programy doskonalenia zawodowego uzyskały licencje, przygotowano wysokiej jakości materiały szkoleniowe, przeszkolono instruktorów i zorganizowano szkolenia dla pracowników budowlanych na miejscu.
2. **Ułatwienie mobilności regionalnej osób zatrudnionych przez przedsiębiorców (Nodarbināto personu reģionālās mobilitātes veicināšana (Mobilitātes programma))** – uczestnictwo w tym programie pozwala pracodawcy/przedsiębiorcy na obsadzenie wolnych miejsc pracy poprzez zatrudnienie niezbędnych specjalistów z innych regionów. Środki w programie zwiększają mobilność regionalną pracowników poprzez pokrycie kosztów transportu i wynajmu powierzchni mieszkalnej w ciągu pierwszych 4 miesięcy po rozpoczęciu zatrudnienia.
3. **Praktyczne szkolenie w zakładach pracodawcy (Nodarbinātā apmācība pie darba devēja)** – celem tego programu jest zwiększenie konkurencyjności bezrobotnych na rynku pracy poprzez praktyczne szkolenia organizowane w zakładach pracodawcy.
4. **Bony szkoleniowe w celu zdobycia wykształcenia zawodowego, podnoszenia kwalifikacji i edukacji poza formalnej dla bezrobotnych (Profesionālās tālākizglītības, profesionālās pilnveides un neformālās izglītības programmu īstenošana bezdarbniekiem ar kuponu metodi)** – bony szkoleniowe dla osób bezrobotnych realizowane w celu reintegracji na rynku pracy. Bezrobotny wybiera program edukacyjny i dostawcę usług edukacyjnych z oferty internetowej, natomiast pieniądze są przekazywane bezpośrednio do dostawcy szkoleń: 50% wartości bonu szkoleniowego przed rozpoczęciem szkolenia i 50% – po jego pomyślnym ukończeniu.
5. **Badania sektorów i tworzenie sektorowych rad ekspertów (Nozaru izpēte un nozaru ekspertu padomju izveide)** – program powstał w celu zapewnienia informacji na temat popytu i podaży umiejętności w poszczególnych sektorach gospodarki. Rolą sektorowych rady ekspertów jest dostosowywanie oferty kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb pracodawców. Mają również za zadanie promowanie efektywnego kształcenia i szkolenia zawodowego. Więcej informacji w raporcie „Organizacja i funkcjonowanie sektorowych rad kompetencji w UE”.

---

<sup>12</sup> Źródło: CEDEFOP [<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/country-fiches/latvia>, dostęp: 13.07.2019].

Na Malcie nie opracowano jeszcze spójnego systemu monitoringu umiejętności. Istnieje szereg mechanizmów mających na celu prognozowanie umiejętności, ale cały proces nie jest skoordynowany<sup>13</sup>.

Główną instytucją odpowiedzialną za prognozowanie umiejętności i działania pokrewne było **Ministerstwo Edukacji i Zatrudnienia**. Jednak po pełnym uruchomieniu **Krajowej Rady Umiejętności** to ten organ ponosi ogólną odpowiedzialność za identyfikację potrzebnych umiejętności w kraju oraz zalecanie polityk i środków służących rozwiązaniu problemu. **Narodowa Komisja dla Dalszego i Wyższego Wykształcenia** (National Commission for Further and Higher Education, NCFHE) odpowiada natomiast za przeprowadzanie badań mających określić deficyty umiejętności na rynku pracy<sup>14</sup>.

Działania finansowane są z funduszy rządowych oraz przez Europejski Fundusz Społeczny. Rząd finansuje działania za pośrednictwem Krajowej Rady Umiejętności (National Skills Council)<sup>15</sup>.

Na Malcie monitoring i prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności odbywa się za pomocą następujących badań i analiz<sup>16</sup>:

- (1) **Krajowe Badanie Umiejętności Pracowników** (National Employee Skills Survey) – dzięki ankietom wśród pracodawców, prowadzonych przez Jobsplus, Malta Enterprise i Krajową Komisję ds. Szkolnictwa Wyższego (NCFHE), gromadzone są dane o wolnych miejscach pracy, trudnościach w rekrutacji, oczekiwanej liczbie wakatów w ciągu najbliższych 12 miesięcy/3 lat oraz kwalifikacjach i doświadczeniu, które będą wymagane od kandydatów. Zbierane są również informacje na temat opinii pracodawców na temat programów praktyk i staży, niedopasowania umiejętności wewnętrznych i szkoleń wewnętrznych oraz ich współpracy z instytucjami edukacyjnymi.
- (2) **Badania ad hoc prognozowania umiejętności** koncentrują się na poszczególnych sektorach gospodarki.
- (3) **Wskaźnik zatrudnienia** (Employability Index), monitorowany przez Ministerstwo Edukacji i Zatrudnienia, dostarcza informacji o zatrudnieniu absolwentów.
- (4) **Tracking absolwentów** to badania prowadzone przez Malta College for Arts, Science and Technology (MCAST) / University of Malta (UoM) / NCFHE – jest źródłem pogłębionej wiedzy na temat losów absolwentów.

---

<sup>13</sup> Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Malta. Analytical highlights series.

<sup>14</sup> Tamże.

<sup>15</sup> Tamże.

<sup>16</sup> Tamże.

- (5) **Malta Attractiveness Survey** – coroczne badanie przeprowadzone przez Ernst&Young zbiera dane od firm zagranicznych na Malcie i przedstawia ich oczekiwania dotyczące przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności na rynku pracy. Wyniki publikowane są co roku podczas krajowej konferencji.
- (6) **Krajowy Urząd Statystyczny (NSO)** regularnie publikuje informacje dotyczące zarówno rynku pracy, jak i systemu edukacji. Zazwyczaj jest to oparte na analizie LFS (Labour Force Survey) i danych administracyjnych z Jobsplus i instytucji edukacyjnych. Jobsplus gromadzi również dane o wolnych miejscach pracy.

Programy, które zostały zorganizowane w celu redukcji deficytów zapotrzebowania na umiejętności<sup>17</sup>:

- (1) **Rozwiązywanie niedopasowań umiejętności w branży obsługi lotniczej (Addressing Skills Mismatches in the Aviation Maintenance Industry)** – program powstał w celu zmniejszenia niedopasowania umiejętności w sektorze lotniczym (ponieważ w tym sektorze zauważono szczególnie dużą lukę), poprzez zwiększenie dostępności szkoleń, a docelowo zwiększenia zatrudnienia w tym sektorze.
- (2) **Inwestowanie w umiejętności (Investing in Skills)** – celem tego programu jest promocja szkoleń zawodowych wśród osób aktywnych zawodowo na maltańskim rynku pracy. Dzięki monitorowaniu trudności w uczestniczeniu w szkoleniach zawodowych dostosowuje się je do potrzeb beneficjentów np. zmieniając godziny zajęć. Program wdrożony w 2014 r., ma działać do 2020 r.
- (3) **Karta Umiejętności Branży Budowlanej (Construction Industry Skill Card)** – ma za zadanie umożliwienie pracownikom sektora budowlanego zdobycia nowych umiejętności, które pomogą im przystosować do zmieniającego rynku pracy, a także poprawa jakości oferowanych usług przez branżę budowlaną. Więcej informacji w raporcie „Organizacja i funkcjonowanie sektorowych rad kompetencji w UE”.

## 2.3. Czechy

W Republice Czeskiej nie ma spójnego systemu monitorowania umiejętności. Choć na przestrzeni lat podejmowano różne inicjatywy, żaden z nich nie odpowiedział w pełni na zapotrzebowanie pracodawców<sup>18</sup>. Kluczowe znaczenie ma zaangażowanie zainteresowanych stron oraz dialog lokalny / regionalny między decydentami politycznymi, pracodawcami oraz organizatorami kształcenia.

Istniejące inicjatywy monitorowania umiejętności zostały zorganizowane pod auspicjami **Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych** (Ministerstvo práce a sociálních věcí, MoLSA)

<sup>17</sup> Źródło: CEDEFOP [<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/country-fiches/malta>, dostęp: 09.07.2019].

<sup>18</sup> Skills Panorama (2017), Skills anticipation in the Czech Republic. Analytical highlights series.

oraz **Ministerstwa Edukacji, Młodzieży i Sportu** (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, MEYS).

11

Ważną rolę odgrywają **Rady Sektorowe**, które powstały w celu zmniejszenia skali problemu niedopasowania profili umiejętności pracowników i bezrobotnych na obecnym i przyszłym rynku pracy.

Na szczeblu regionalnym **Zgromadzenie Regionalne i Rada Regionalna** prowadzą dialog z innymi interesariuszami (tj. pracodawcami, jednostkami edukacyjnymi) w celu zredukowania deficytu umiejętności.

Nie ma budżetu przeznaczonego specjalnie na monitoring umiejętności. Co roku ustalana jest kwota w budżecie państwa na ten cel. Część środków pochodzi z EFS.

Na przestrzeni lat wykonano następujące badania i analizy monitorujące umiejętności:

- (1) **„Barometr rynku pracy” ‘KOMPAS’** – stały system gromadzenia danych dotyczących rynku pracy, zestawiania prognoz i innych informacji na temat rynku pracy zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym. Wprowadzony w 2017 r.
- (2) **Badania pracodawców** – koncentrują się na zapotrzebowaniu na umiejętności oraz wymogach zawodowych. Badania te mają określić potrzeby bieżące i w najbliższej przyszłości (do 2 lat naprzód). Są ukierunkowane regionalnie i zazwyczaj przeprowadzane na zasadzie ad hoc. Badania prowadzone są przez Narodowy Instytut Edukacji (Národní ústav pro vzdělávání, NIE).
- (3) **Regularne regionalne prognozy rynku pracy** są opracowywane przez regionalne oddziały urzędów pracy (Urad práce, UP). Analizy te są tylko krótkoterminowe (zazwyczaj sześciomiesięczna prognoza) i oparte na wywiadach z lokalnymi pracodawcami.
- (4) **Monitor wakatów w MoLSA** dostarcza szczegółowych informacji o strukturze i trendach wakatów i osób poszukujących pracy, opartych na danych dostarczanych przez lokalne biura publicznych służ zatrudnienia.
- (5) **Badania ad hoc** prowadzone przez Centrum Badawcze Edukacji i Rynku Pracy (ROA) i Centrum Badań Ekonomicznych i Kształcenia Absolwentów – Instytut Ekonomii (CERGE-EI).
- (6) Narodowy Instytut Edukacji (Národní ústav pro vzdělávání, NIE) opracował „System informacyjny o sytuacji absolwentów na rynku pracy” (Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, ISA)<sup>19</sup> – portal internetowy bazujący na danych krajowych, oferujący potencjalnym studentom informacje o stopach bezrobocia wśród absolwentów w podziale według poziomu wykształcenia i kierunku studiów. Dostępne są również dane na temat dopasowania kwalifikacji i miejsca pracy pracowników.

---

<sup>19</sup> <https://www.infoabsolvent.cz/>

W Czechach realizowane są następujące inicjatywy mające za zadanie dopasowanie kwalifikacji do zapotrzebowania rynku<sup>20</sup>:

12

- (1) **Edukacja i Praca (Vzdělávání a práce)** – program, w ramach którego powstał ogólnodostępny portal o nazwie Edukacja i Praca<sup>21</sup>, który pomaga pracownikom znaleźć nową pracę, kurs edukacyjny lub informacje o możliwości przekwalifikowania się, a pracodawcom – znaleźć nowych wykwalifikowanych pracowników. Zamieszczone są na nim m.in. informacje na temat Krajowego Rejestru Kwalifikacji.
- (2) **Internetowe doradztwo zawodowe dla uczniów i studentów szkół podstawowych i średnich / středních (On-line kariérové poradenství pro žáky a studenty základních a středních škol (Portál Infoabsolvent))** – platforma ma pomóc uczniom i ich rodzicom w wyborze odpowiedniej szkoły średniej.
- (3) **Regionalne programy stypendialne (Krajské stipendijní programy středního odborného školství)** – regionalne programy stypendialne, mające na celu zmotywowanie uczniów do zapisania się do sprofilowanych szkół zawodowych (na poziomie średnim).
- (4) **Narodowe Kwalifikacje Zawodowe (Národní soustava kvalifikací, National Register of Qualifications)** – portal poświęcony przekwalifikowaniu, przeprowadzaniu egzaminów certyfikacji i kwalifikacji zawodowych absolwentów i osób dorosłych: bezrobotnych, poszukujących pracy i już zatrudnionych, którzy zamierzają zmienić lub poprawić swoją pozycję zawodową. Szczegółowe informacje znajdują się na portalu Národní soustava kvalifikací<sup>22</sup>.

## 2.4. Holandia

Holandia ma długą tradycję w obszarze badań i ekspertyz kształtujących politykę państwa w zakresie rynku pracy – od ponad 60 lat prowadzi systematyczny monitoring zapotrzebowania na kwalifikacje. Warto pamiętać o tendencji decentralizacji w Holandii, której skutkiem jest nacisk na analizę sektorową. Obecnie prowadzone są badania w następujących zakresach: (1) przegląd dotychczasowych trendów na poziomie krajowym i sektorowym oraz ocena wpływu różnych czynników determinujących przyszłe zapotrzebowanie na umiejętności; (2) prognozowanie umiejętności; (3) badania ad hoc dotyczące prognozowania potrzeb w sektorach, które wymagają szczególnej uwagi oraz (4) badania osób kończących naukę, m.in. w celu pomiaru znaczenia aktualnych kwalifikacji edukacyjnych dla potrzeb rynku pracy<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> Źródło: CEDEFOP [<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/country-fiches/czech-republic>, dostęp: 12.07.2019].

<sup>21</sup> <http://www.vzdelavaniaprace.cz/>

<sup>22</sup> <http://www.narodnikvalifikace.cz/>

<sup>23</sup> Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Netherlands. Analytical highlights series.

Za prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje odpowiedzialne są następujące ministerstwa: (1) Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, OCW); (2) Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, SZW); (3) Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Stosunków Królestwa (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, BZK); (4) Ministerstwo Spraw Gospodarczych (Ministerie van Economische Zaken, EZ)<sup>24</sup>.

Za prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje odpowiadają<sup>25</sup>:

**(1) Centrum Badawcze Edukacji i Rynku Pracy (Researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt, ROA)**

Do zadań ROA należy przygotowanie i publikowanie co 2 lata ogólnych prognoz rynku pracy, prowadzenie regularnych badań ankietowych w celu monitorowania osób przedwcześnie kończących naukę oraz osób stawiających pierwsze kroki na rynku pracy. ROA działa w ramach projektu „Edukacja i rynek pracy” (Project Onderwijs en Arbeidsmarkt, POA), finansowanego przez kilka krajowych ministerstw (OCW, SZW, BZK, EZ), organizacje sektora publicznego i prywatną firmę doradztwa personalnego.

**(2) Holenderska Agencja Ubezpieczeń Pracowniczych (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV)**

UWV bada trendy w pracy i przeprowadza analizy z wykorzystaniem danych z Urzędu Statystycznego Holandii (Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS), własnych zbiorów danych zebranych od osób starających się o zasiłek dla bezrobotnych, a także prognoz rynku pracy ROA. Na podstawie zebranych danych, UWV publikuje dwuletnią prognozę rynku pracy na poziomie sektorowym, regionalnym i krajowym. UWV jest finansowana przez SZW natomiast SBB przez OCW.

**(3) Holenderskie Biuro Analiz Polityki Gospodarczej (Centraal Planbureau, CPB)**

CPB okresowo publikuje krótko- i średnioterminowe prognozy gospodarcze, które zawierają informacje na temat rynku pracy (zatrudnienie, podaż pracy i bezrobocie), a także szczegółowe raporty na tematy związane z niedopasowaniem kwalifikacji. Finansowane przez Ministerstwo Spraw Gospodarczych.

**(4) Spółdzielnia ds. Kształcenia Zawodowego, Szkoleń i Rynku Pracy (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, SBB)**

W Holandii istnieje również tradycja prognozowania w określonych sektorach. Prognozy te są zazwyczaj krótkoterminowe, ale zapewniają szczegółowy obraz trendów i zmian w tych sektorach. Powołane niedawno SBB zbiera informacje na temat zapotrzebowania na umiejętności na rynku pracy i ich podaży na kształcenie i szkolenia zawodowe. Dane te uwzględniają również prognozy ROA.

<sup>24</sup> Tamże.

<sup>25</sup> Tamże.

W związku z działaniem systemu monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje uruchomiono następujące programy, które mają za zadanie dopasować kwalifikacje do zapotrzebowania rynku<sup>26</sup>:

- (1) **Fundusz dla młodych ludzi wchodzących na rynek pracy (Startersbeurs)** – celem tego programu jest pomoc absolwentom szkół wyższych w zdobyciu doświadczenia zawodowego, co zwiększy ich atrakcyjność dla pracodawców. Program opiera się na zachęcie finansowej dla pracodawców do zatrudniania absolwentów, którzy właśnie ukończyli edukację. W ten sposób instrument subsydiuje koszty zatrudnienia niedawnego absolwenta, czyniąc go atrakcyjnym dla przedsiębiorstw do zatrudniania i przeszkolenia.
- (2) **School Ex Programma 2.0 (School Ex Programma 2.0)** – program pomagający uczniom z wykształceniem średnim zawodowym w podejmowaniu decyzji dotyczących kontynuacji programu edukacyjnego lub w znalezieniu pracy w obszarach, które są bardziej pożądane na rynku pracy, co zwiększa ich szanse na zatrudnienie.
- (3) **Subwencja na naukę praktyczną (Subsidie Praktijkleren)** – program ma pomóc przedsiębiorstwom w stworzeniu praktycznego środowiska uczenia się, tak aby uczący się na wszystkich poziomach kształcenia zawodowego, a także szkolnictwa wyższego i doktoranci mogli zdobyć praktyczne umiejętności, których potrzebują jako część ich edukacji.

## 2.5. Hiszpania

Monitoring umiejętności w Hiszpanii wiąże się ze znacznym zaangażowaniem partnerów społecznych, które odzwierciedla tradycję dialogu społecznego wokół kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) w kraju.

Na szczeblu krajowym koordynacja działań w zakresie przewidywania umiejętności spoczywa na (1) **Ministerstwie Zatrudnienia i Zabezpieczenia Społecznego** (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), które jest odpowiedzialne za publiczne służby zatrudnienia (PES), Obserwatorium Zawodów (El Observatorio de las Ocupaciones) oraz Państwową Fundację ds. Szkoleń i Zatrudnienia (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, dawniej Trójjstronna Fundacja) oraz (2) **Ministerstwie Edukacji Kultury i Sportu** (Ministerio de Educación Cultura y Deporte), które jest odpowiedzialne za Obserwatorium Zawodów (El Observatorio Profesional) w Narodowym Instytucie Kwalifikacji (Instituto Nacional de las Cualificaciones, INCUAL)<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> Źródło CEDEFOP [<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/country-fiches/netherlands>, dostęp: 11.072019].

<sup>27</sup> Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Spain. Analytical highlights series.

Ponadto jednostki regionalnej administracji są odpowiedzialne za zapewnienie oferty szkoleniowej spełniającej lokalne zapotrzebowanie. Dialog społeczny między pracownikami i pracodawcami odbywa się za pośrednictwem Wspólnych Komitetów Sektorowych, które są odpowiedzialne za ocenę treści kwalifikacji w zakresie kwalifikacji i adekwatności oferty szkoleniowej w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorstw<sup>28</sup>.

Finansowanie monitoringu umiejętności leży w gestii rządu poprzez Państwową Fundację ds. Szkoleń dla Zatrudnienia i odpowiednich władz regionalnych. Ponadto PSZ, za pośrednictwem Obserwatorium Zawodów, częściowo finansuje analizę przewidywania umiejętności, podczas gdy Ministerstwo Edukacji, za pośrednictwem różnych agencji, prowadzi i finansuje inne działania. Władze regionalne (zarówno zatrudnienie, jak i edukacja) prowadzą i finansują działania przewidujące umiejętności. Wspólne Komitety Sektorowe są finansowane przez Państwową Fundację ds. Szkoleń i Zatrudnienia<sup>29</sup>.

W Hiszpanii umiejętności monitorują<sup>30</sup>:

- (1) **Obserwatorium Zawodów** – pod opieką publicznych służb ds. zatrudnienia analizuje aktywność rekrutacyjną i trendy zatrudnienia, aby określić, w których zawodach rośnie zatrudnienie i jakie umiejętności są potrzebne do ich wykonywania. Potrzeby szkoleniowe są analizowane przy użyciu zarówno metod jakościowych, jak i ilościowych.
- (2) **Państwowa Fundacja ds. Szkoleń i Zatrudnienia** przeprowadza oceny potrzeb szkoleniowych, analizując dane administracyjne dotyczące kursów szkoleniowych i ich uczestników (osób i firm).
- (3) **Państwowa Fundacja na rzecz szkoleń dla zatrudnienia** podejmuje działania prognostyczne, analizując dane administracyjne dotyczące działalności rekrutacyjnej, ubezpieczeń społecznych i składek podatkowych, a dodatkowo wykorzystuje duże zbiory danych zastanych dotyczących zatrudnienia.
- (4) **W ramach projektu Anticipa**, kierowanego przez Państwową Fundację ds. Szkoleń i Zatrudnienia, skonstruowano model, który tworzy średnio- i długoterminowe prognozy najbardziej poszukiwanych umiejętności na rynku pracy. Model wykorzystuje dane z badania aktywności ekonomicznej ludności i statystyki umów o pracę, opracowane przez Krajowy Urząd Statystyczny (Instituto Nacional de Estadística) i publiczne służby ds. zatrudnienia. Po zakończeniu projektu Anticipa prognozowanie umiejętności jest obecnie regularnie podejmowane przez Państwową Fundację ds. Szkoleń i Zatrudnienia.
- (5) **Wspólne Komitety Sektorowe** organizują dyskusje przy okrągłym stole na poziomie krajowym i sektorowym w celu określenia prognoz zapotrzebowania na umiejętności.

---

<sup>28</sup> Tamże.

<sup>29</sup> Tamże.

<sup>30</sup> Tamże.

Wynikiem ich obrad są sektorowe plany referencyjne, które zazwyczaj obejmują dostosowanie pracowników i pracodawców do korzystania z nowych technologii, działania szkoleniowe mające na celu zmniejszenie liczby wypadków przy pracy, poprawę specyficznych kwalifikacji pracowników i umiejętności przekrojowych, zwiększenie konkurencyjności firm, podnoszenie kwalifikacji i świadomości potrzeb w zakresie uczenia się przez całe życie, zwiększenie międzynarodowego handlu firm, modernizację zarządzania przedsiębiorstwami i ułatwienie wprowadzenia systemów jakości.

- (6) **Władze regionalne i lokalne** zazwyczaj przeprowadzają regionalne badania pracodawców w celu określenia umiejętności i potrzeb szkoleniowych (np. w Andaluzji i Murcji). Stowarzyszenia pracodawców mogą również przeprowadzać analizy sektorowe dotyczące potrzeb w zakresie umiejętności i szkoleń, często za pomocą grup fokusowych, na przykład w sektorze ICT (np. CONETIC).
- (7) **Związki zawodowe** przeprowadzają badania dotyczące pracowników w reprezentowanych przez siebie sektorach. Izby handlowe wykorzystują swoje bliskie relacje z lokalnymi firmami do identyfikacji ich potrzeb i organizowania działań szkoleniowych.

W następstwie działań monitorujących zapotrzebowania na kwalifikacje uruchomiono w Hiszpanii następujące programy<sup>31</sup>:

- (1) **Program zielonych obszarów rynku pracy (Programa Emplea Verde)** – program zajmuje się szkoleniami zawodowymi tzw. zielonych obszarów rynku pracy. Analizowane są problemy deficytu umiejętności w obszarze „zielonych” miejsc pracy i problemów środowiskowych. Celem polityki jest zapewnienie pracownikom miejsc pracy, podnoszenie kwalifikacji pracowników z branży ekologicznej i ekologizacja gospodarki. Instrument ma trzy powiązane cele: środowiskowy, gospodarczy i społeczny. Początkowo (2007-2013) program skupiał się na zatrudnionych pracownikach, ale w obecnej perspektywie (2014-2020) koncentruje się również na bezrobotnych. Program obejmuje także wsparcie dla „zielonych” przedsiębiorców.
- (2) **Zintegrowane ścieżki do poprawy zatrudnienia. Rozwój Barcelony dzięki nowym możliwościom lepszej jakości miejsc pracy (Itinerarios integrados de inserción laboral. Barcelona crece gracias a nuevas oportunidades en puestos de trabajo de mejor calidad)** – celem programu jest umożliwienie zdobycia umiejętności przez wykluczone grupy osób poszukujących pracy w Barcelonie. Program skupia się w szczególności na umiejętnościach ważnych dla rozwoju społeczno-gospodarczego miasta, takich jak nowe technologie i umiejętności środowiskowe (green jobs).

<sup>31</sup> Źródło: CEDEFOP [<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/country-fiches/spain>, dostęp:12.07.2019].

- (3) **Obserwatorium Zawodów Publicznych Służb Zatrudnienia (Observatorio de las Ocupaciones del SEPE)** – jednym z działań programu jest przeprowadzanie badań jakościowych w celu zidentyfikowania umiejętności wymaganych na rynku pracy. Kolejnym krokiem jest zbudowanie systemu szkoleń, który oferowany jest osobom korzystającym z pomocy urzędów pracy w celu uzupełniania niedoborów umiejętności.
- (4) **Certyfikat „SAP Certified Development Associate-ABAP with SAP NetWeaver 7.31” (Certificación Oficial „Desarrollador SAP Asociado-ABAP con SAP NetWeaver 7.31”)** – program zapewnia profesjonalne szkolenie w sektorze technologii. Celem jest odpowiedź na zapotrzebowanie branży na programistów z umiejętnościami w języku programowania SAP.
- (5) **Proces dostosowania kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. INCUAL (National Qualifications Institute) (Proceso de adaptación de la Formación Profesional a las demandas del mercado laboral. INCUAL [Instituto Nacional de las Cualificaciones])** – celem jest przeprowadzenie badań jakościowych na temat wybranych zawodów, aby określić niedobory umiejętności i jak zmieniają się wymagania odnośnie do tych zawodów. Informacje te są brane pod uwagę przy projektowaniu nowych dyplomów VET oraz aktualizacji treści już istniejących dyplomów VET. Kształcenie i szkolenia zawodowe powinny w większym stopniu odpowiadać na zapotrzebowanie na rynku pracy, zwiększając szanse na zatrudnienie absolwentów oraz dostępność odpowiednio wykwalifikowanej kadry dla przedsiębiorców. Ostatecznym celem instrumentu jest jak najlepsze dopasowanie wymagań edukacji i rynku pracy.

## 2.6. Słowacja

Słowacja jest na etapie budowania systemu monitorowania umiejętności i kwalifikacji. Duży wpływ na monitorowanie mają Krajowy System Zawodów (Národná Sústava Povolani) i Krajowy System Kwalifikacji (Národnej sústavy kvalifikáci) wraz z międzyinstytucjonalnymi sektorowymi radami. Systemy monitorowania umiejętności są prowadzone przez finansowane z rządowych środków urzędy pracy. Część instrumentów jest także finansowana z dotacji z Europejskiego Funduszu Społecznego<sup>32</sup>.

Większość istniejących inicjatyw monitorowania umiejętności działa pod skrzydłami (1) **Ministerstwa Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny** (Ministerstvo Práce, Sociálnych Vecí a Rodiny Slovenskej Republiky, MPSVR) z **Centralnym Biurem Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny** (Ústredie Práce, Sociálnych Vecí a Rodiny, COLSAF) (2) **Ministerstwa Edukacji,**

<sup>32</sup> Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Slovakia. Analytical highlights series.

Na przestrzeni lat powołano następujące instytucje, które monitorują zapotrzebowanie na kwalifikacje<sup>34</sup>:

- (1) **National Lifelong Learning Institute (Národný ústav celoživotného vzdelávania, NUCZV)** był odpowiedzialny za stworzenie i wdrożenie systemu monitorowania i prognozowania potrzeb edukacyjnych w zakresie uczenia się przez całe życie i poradnictwa zawodowego. W ramach instytucji wykonuje się następujące czynności: (1) przegląd okresowych przeglądów pracodawców dotyczących wakatów; (2) monitorowanie oczekiwanych ofert pracy; (3) przegląd wymagań kwalifikacyjnych według sektora i regionu. Rezultatem są prognozy dotyczące sposobu wspierania poradnictwa zawodowego i promowania kursów uczenia się przez całe życie. Instytucja współpracuje z Ministerstwem Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny.
- (2) **Instytut Badań Ekonomicznych Słowackiej Akademii Nauk (IER SAVBA)** prowadzi kompleksową prognozę popytu i podaży na rynku pracy do 2025 r. w oparciu o metodologię CEDEFOP. Dane są przedstawione w podziale na sektory, zawody i wykształcenie. W 2014 r. rozpoczęto publikowanie corocznych analiz na poziomie regionalnym. Wyniki są wykorzystywane przez instytucje akademickie i badawcze w sektorze edukacji. Działania te są finansowane z budżetu krajowego.
- (3) **Centralne Biuro Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny (COLSAF)** uruchomiło finansowany z EFS projekt „Prognozowanie zmian na rynku pracy” (Národný projekt: Prognózy vývoja na trhu práce). Instrument ma na celu rozwiązanie problemu niedopasowania umiejętności w gospodarce. Projekt wdraża modele statystyczne jako narzędzia do systematycznego monitorowania potrzeb rynku pracy, zmian niedopasowania umiejętności i wskaźników podaży/popytu na umiejętności na poziomie regionalnym, a także w odniesieniu do absolwentów. Częściowe prognozy niedoborów zawodowych były omawiane na spotkaniach Sectoral VET Councils. Projekt znajduje się w fazie realizacji.
- (4) Niedobory kadry pracowniczej są identyfikowane na podstawie **danych administracyjnych i badań pracodawców**, takich jak: (1) kwartalne raporty pracy, opublikowane przez Urząd Statystyczny, podające liczbę wakatów według sektorów przemysłowych i geografii; (2) raport kwartalny na temat miejsc pracy w małych przedsiębiorstwach i wśród przedsiębiorców, podający liczbę (niewypełnionych) wakatów według sektorów przemysłowych, miejsc pracy i geografii; (3) raporty sektorowe zawierające dane o wolnych miejscach pracy według klasyfikacji głównych grup zatrudnienia.

---

<sup>33</sup> Tamże.

<sup>34</sup> Tamże.

- (5) Inicjatywą, która miała odpowiedzieć na niedobory kierunków kształcenia szkolnictwa wyższego, był finansowany przez EFS **projekt narodowy „Uniwersytety jako motory rozwoju społeczeństwa wiedzy (2013-2015)”**, koordynowany przez Słowackie Centrum Informacji Naukowej i Technicznej (SCSTI). Celem projektu była ocena skuteczności kursów w zakresie zaspokajania potrzeb rynku pracy poprzez śledzenie wyników na rynku pracy absolwentów uniwersytetów z wykorzystaniem danych administracyjnych. Prognoza podaży i popytu na wysoko wykwalifikowaną siłę roboczą do 2023 r. jest dostępna na portalu internetowym Lepsieskoly.

Uwzględniając wyniki z monitoringu rynku uruchomiono następujące programy<sup>35</sup>:

- (1) **Lista kierunków studiów nadwyżkowych i niedoborów absolwentów na rynku pracy (Zoznam študijných odborov a učebných odborov nad rozsah potrieb trhu práce a Zoznam študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce)** – listy zawodów nadwyżkowych i deficytowych tworzone na podstawie następujących wskaźników: stopa bezrobocia absolwentów, popyt na studiowanie konkretnej dziedziny nauki, liczba studentów aktualnie zapisanych na kierunek kształcenia, regionalne strategie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz sektorowe strategie kształcenia i szkolenia zawodowego. Na podstawie danych sporządzana jest lista kierunków kształcenia, które są następnie uwzględniane w systemie finansowania kształcenia i szkolenia zawodowego IVET.
- (2) **Krajowy projekt III-2 / A: Edukacja i szkolenia na rynku pracy (Národný projekt III/2A: Vzdelávanie a príprava pre trh práce)** – projekt zapewnia schemat finansowania, a także platformę szkoleń dla bezrobotnych, którzy potrzebują przeszkolić się lub podnieść swoje kwalifikacje, aby ponownie zaktywizować się na rynku pracy. Szczegółowe cele polityki to: (1) zapewnienie osobom poszukującym pracy nowych umiejętności zawodowych i praktycznego doświadczenia w celu uzyskania zatrudnienia w odpowiednim zawodzie; (2) ułatwienie wejścia i powrotu na rynek pracy po przerwach w pracy, zdobycie umiejętności odpowiadających aktualnym potrzebom rynku pracy i potrzebom określonych grup docelowych.
- (3) **Przewodnik online po rynku pracy (ISTP: Internetový sprievodca trhom práce)** – przewodnik online oferujący osobom poszukującym pracy informacje i porady przydatne w znalezieniu pracy, odpowiadającej osiągnięciom edukacyjnym, doświadczeniu, wiedzy i umiejętnościom użytkownika. Udostępnia bieżące oferty pracy i umożliwia tworzenie profilu osobistego widocznego dla pracodawców. Pracodawcy mogą publikować oferty i wyszukiwać kandydatów do pracy.

<sup>35</sup> Źródło CEDEFOP [dostęp online: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/country-fiches/slovakia>, 12.07.2019 r.]

Na Węgrzech nie istnieje jedna jednostka zajmująca się krajowym systemem monitorowania umiejętności. Na poziomie sektorowym w 2017 r. powstały Sektorowe Rady ds. Kompetencji, których jednym z zadań jest analiza i prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności według sektorów w celu opracowania krótko- i średnioterminowych planów działań szkoleniowych<sup>36</sup>. Inicjatywy i organy monitorujące umiejętności są współfinansowane przez rząd, a w ostatnich latach także z dotacji Unii Europejskiej (głównie z EFS)<sup>37</sup>.

Koordinacją i zarządzaniem zdobywania umiejętności i kwalifikacji zajmują się głównie trzy organy rządowe<sup>38</sup>:

- (1) **Ministerstwo Gospodarki Narodowej (Nemzetgazdasági Minisztérium)**, które nadzoruje kwestie związane z rynkiem pracy, szkolnictwem zawodowym VET i publicznymi Urzędami Pracy.
- (2) **Ministerstwo Zasobów Ludzkich**, które odpowiada za monitorowanie umiejętności w zakresie szkolnictwa wyższego.
- (3) **Węgierskie Izby Przemysłowo-Handlowe (HCCI)** – krajowe i okręgowe poziomy izb handlowych i przemysłowych (odpowiednio HCCI i CCI) odgrywają ważną rolę w dostarczaniu i analizie danych dotyczących przewidywania umiejętności, podobnie jak węgierskie urzędy pracy (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat). Wyniki tych badań są ważnym źródłem informacji na temat umiejętności i służą do szacowania zapotrzebowania na nie. Różne agencje dzielą się tą wiedzą na zasadzie ad hoc. Jednak nie są to działania w pełni zintegrowane. PSZ prowadzi również „monitor wakatów” (na podstawie informacji od pracodawców).

Na potrzeby monitorowania umiejętności prowadzone są następujące badania i analizy<sup>39</sup>:

- (1) **Krótkoterminowe prognozy urzędów pracy i HCCI**, dotyczące rynku pracy są najdłużej trwającym instrumentem monitorowania umiejętności na Węgrzech, są oparte na danych z badań zebranych od pracodawców. Badanie prowadzone jest wspólnie przez PSZ (dla średnich i dużych firm) oraz Instytut Ekonomii i Badań Przedsiębiorczości HCCI (dla małych firm). Kwestionariusz gromadzi informacje o szczegółach biznesplanów pracodawców i opiera się na oczekiwaniach względem kolejnych pięciu lat. Dodatkowo zbierane są kompleksowe informacje na temat wymagań kadrowych pracodawców. Badanie jest finansowane przez Ministerstwo Gospodarki Narodowej.

---

<sup>36</sup> więcej na ten temat w raporcie PARP Organizacja i funkcjonowanie sektorowych rad kompetencji w UE, 2019

<sup>37</sup> Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Hungary. Analytical highlights series.

<sup>38</sup> Tamże.

<sup>39</sup> Tamże.

- (2) **Kwartalne badanie zarządzania zasobami ludzkimi** skierowane jest do firm sektora prywatnego i jest koordynowane przez urzędy pracy. Zbierane są informacje na temat liczby przyszłych rekrutacji oraz przyszłych zwolnień pracowników, dlatego też wynikiem jest prognoza krótkoterminowego poziomu zatrudnienia. Dane są zbierane dla konkretnych zawodów, w związku z tym na jego podstawie przewiduje się zapotrzebowanie na pracowników konkretnych zawodów.
- (3) **Coroczne badania popytu i podaży uczniów kończących szkolenie i kształcenie zawodowe** jest przeprowadzane przez Instytut Nauk Ekonomicznych i Badań Przedsiębiorczości HCCI. Popyt weryfikuje się poprzez badanie pracodawców na temat przewidywanego zapotrzebowania na siłę roboczą. Podaż jest badana w dwóch punktach czasowych: w momencie opuszczania średnich szkół zawodowych oraz 19 miesięcy później w celu monitorowania zatrudnienia i/lub wykształcenia oraz szkoleń, do których te osoby miały dostęp.
- (4) **Baza danych zintegrowanego systemu monitorowania absolwentów szkół wyższych** (Diplomás Pályakövető Rendszer, IHGTD) łączy informacje o karierze absolwentów z danymi administracyjnymi z systemu informacji o szkolnictwie wyższym oraz bazy danych węgierskiego urzędu podatkowego. Przedstawia szczegółowy obraz wejścia absolwentów na rynek pracy i monitoruje, jak sobie na nim radzą. Jest uważana za jedno z najbardziej zaawansowanych źródeł informacji o rynku pracy dostępnych na Węgrzech.
- (5) **Monitor wolnych miejsc w publicznych urządach pracy** gromadzi informacje od pracodawców, którzy szukają pracowników za pośrednictwem UP. To źródło informacji jest selektywne ze względu na swój charakter (tzn. zawiera tylko miejsca pracy opublikowane przez UP), niemniej jednak zapewnia aktualne informacje na temat bieżącego zapotrzebowania na umiejętności i zakresu, w jakim wolne miejsca pracy są wypełniane.

W związku z działaniem systemu monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje uruchomiono następujące programy, które mają za zadanie dopasować kwalifikacje do zapotrzebowania rynku<sup>40</sup>:

- (1) **Wspólnotowy (publiczny) program pracy uzupełniony programami szkoleniowymi (Közfoglalkoztatottak képzése)** – program pracy społecznej połączony ze szkoleniem dostarczającym uczestnikom wiedzy praktycznej, która może ułatwić im przyszłe zatrudnienie i rozwój osobisty. Celem jest umożliwienie bezrobotnym powrotu na rynek pracy, aby zamiast świadczeń socjalnych otrzymywali wynagrodzenie. Celami pośrednimi są wyeliminowanie niekorzystnych warunków zatrudnienia, podniesienie

<sup>40</sup> Źródło: CEDEFOP [<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/country-fiches/hungary>, dostęp: 09.07.2019].

poziomu kwalifikacji osób poszukujących pracy, poprawa ich umiejętności i umożliwienie zdobycia doświadczenia zawodowego.

22

- (2) **O krok do przodu (Lépj egyet előre)** – program aktywnej polityki rynku pracy, który miał na celu podniesienie umiejętności osób słabo wykształconych i dorosłych z przestarzałym dyplomem zawodowym poprzez oferowanie szkoleń zawodowych i dofinansowań o kwocie miesięcznego wynagrodzenia. Celem polityki było podniesienie poziomu kwalifikacji dorosłych Węgrów poprzez programy szkoleniowe oraz zatrudnienie osób o niskich kwalifikacjach szkolnych lub brak umiejętności.
- (3) **Odnowienie treści, metodologii i struktury kształcenia zawodowego (Társégi Integrált Szakképző Központok, TISZK)** – celem tego instrumentu jest reforma szkolnictwa zawodowego i poprawa jakości kształcenia zawodowego. Szczegółowe zadanie obejmują: zreformowanie treści i struktury szkolenia zawodowego, wprowadzenie modułowego systemu szkoleniowego oraz wzmocnienie powiązań między edukacją i szkoleniem a gospodarką. Proces modernizacji systemu kształcenia i szkolenia zawodowego rozpoczął się w 2006 r. i trwa do dzisiaj.
- (4) **Gwarancja okresu próbnego w pracy dla młodzieży (Ifjúsági Garancia)** – pełna lub częściowa dotacja dla pracodawców na pokrycie płac i składek na ubezpieczenie społeczne nowo zatrudnionej młodej osoby (do 25. r.ż.) poszukującej pracy przez 3 miesiące. W efekcie obejmuje okres próbny i zapewnia młodym ludziom możliwość zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego.
- (5) **Specjalne Roboty Publiczne (Speciális Közfoglalkoztatási Programok)** – program pilotażowy ma na celu zapewnienie specjalnych miejsc pracy dla osób bezrobotnych z niepełnosprawnością i osób niezdolnych do znalezienia pracy z powodów deficytów społecznych lub psychicznych. Uczestnicy są zatrudniani przez lokalne organizacje non profit, które współpracują z lokalnymi gminami. Uczestnicy pracują w niepełnym wymiarze godzin (6 godzin) i otrzymują ekwiwalent finansowy za swoją pracę.

## 2.8. Irlandia

W Irlandii monitoring umiejętności jest dobrze skoordynowanym procesem<sup>41</sup>.

Monitorowanie umiejętności jest regulowane przez **Ministerstwo Edukacji i Umiejętności** (Department of Education and Skills, DES) przy wsparciu **Departamentu Pracy, Przedsiębiorstw i Innowacji**. DES i Departament Umiejętności, Badań Naukowych i Innowacji powołały do działania Irlandzką Narodową Strategię Umiejętności 2025, która ma za zadanie wspierać wzrost podaży umiejętności na rynku pracy, aktywnie włączając pracodawców

---

<sup>41</sup> Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Ireland. Analytical highlights series.

w rozwój umiejętności. Programy monitorowania zapotrzebowania na umiejętności są finansowane przez rząd<sup>42</sup>.

23

W związku z działaniem systemu monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje uruchomiono następujące badania i analizy, które mają za zadanie dopasować kwalifikacje do zapotrzebowania rynku<sup>43</sup>:

- (1) **Jednostka Badawcza ds. Umiejętności i Rynku Pracy (SLMRU) oraz Instytut Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego (SOLAS)** zajmują się koordynowaniem i rozwijaniem procesów i działań prognozujących zapotrzebowanie na umiejętności, w tym prowadzą Krajową Bazę Umiejętności i Regionalne Fora Umiejętności oraz Międzynarodową Standardową Klasyfikację Wykształcenia (ISCED).
- (2) **Monitorowanie podaży umiejętności w Irlandii:** monitorowanie i gromadzenie informacji o trendach w edukacji formalnej i szkoleniach zawodowych. Monitoring zapewnia kompleksowy przegląd przepływów w systemie kształcenia i szkolenia zgodnie z poziomem kwalifikacji i dziedziną nauki.
- (3) **National Skills Bulletin** przedstawia analizę informacji zebranych i utrzymywanych w National Skills Database, co pozwala na przegląd rynku pracy na poziomie zawodowym. Biuletyn ma pomóc w formułowaniu polityki w dziedzinie zatrudnienia, edukacji/szkoleń i imigracji.
- (4) **Regionalny Biuletyn Rynków Pracy** zawiera analizę kluczowych wskaźników rynku pracy dla każdego z ośmiu regionów administracyjnych Irlandii.
- (5) **Raport „Przegląd Ofert Pracy”** zawiera przegląd i analizę popytu na pracę mierzoną trendami w nowo ogłoszonych ofertach pracy zarówno ze źródeł publicznych, jak i prywatnych.
- (6) **IBEC** (Irlandzka Konfederacja Biznesu i Pracodawców) opracowuje **prognozy i badania płac i wynagrodzeń dla biznesu**. Kwartalny przegląd ekonomiczny, przedstawiający aktualny obraz irlandzkiego rynku pracy, obejmuje dane i prognozy dotyczące wskaźników ekonomicznych i wskaźników zatrudnienia.
- (7) **Dane dotyczące umiejętności i innych wskaźników rynku pracy** informują i/lub rozszerzają wyniki przewidywania umiejętności i są zestawiane przez SLMRU, a następnie uwzględniane w krajowej bazie umiejętności. Najważniejsze dane to: dane dotyczące zatrudnienia (dostarczone przez CSO QNHS), edukacji i szkoleń, oferty pracy dostarczane przez Departament Ochrony Socjalnej, The Irish Times, IrishJobs.ie i Ankietę Agencji Rekrutacji przeprowadzonej przez SLMRU, ogłoszenia o pracy, dane o osobach poszukujących pracy dostarczone przez Departament Ochrony Socjalnej.

---

<sup>42</sup> Tamże.

<sup>43</sup> Źródło: CEDEFOP [<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/country-fiches/ireland>, dostęp: 10.07.2019].

W związku z działaniem systemu monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje uruchomiono następujące programy, które mają za zadanie dopasować kwalifikacje do zapotrzebowania rynku<sup>44</sup>:

- (1) **Program konwersji umiejętności ICT (ICT Skills Conversion Programme)** – wspiera podnoszenie kwalifikacji i/lub przekwalifikowywanie absolwentów w obszarze niedoboru umiejętności w sektorze ICT.
- (2) **Rozpęd I i II (Momentum I i II)** – szereg projektów mających na celu zwiększenie szans na zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych. Uczestnicy przechodzą szkolenie w obszarach, gdzie definiuje się niedobory umiejętności, a brakuje w nich pracowników. Pierwsza część programu była adresowana szczególnie do osób poniżej 25. r.ż. Druga nie miała określonej grupy docelowej i z programu mogli korzystać wszyscy bezrobotni.
- (3) **Skillnet** – krajowa agencja zajmująca się promocją i ułatwianiem uczenia się pracowników w Irlandii. (więcej informacji w Raporcie Organizacja i funkcjonowanie sektorowych rad kompetencji w UE.

### 3. Kluczowe strategie w zakresie kształtowania kompetencji na poziomie europejskim

#### 3.1. OECD Skills Strategy

Strategia przygotowana przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), która ma na celu pomóc krajom<sup>45</sup> wzmocnić politykę w zakresie monitorowania i dopasowywania umiejętności na rynku pracy oraz pomóc projektować programy kształcenia i szkolenia zawodowego (w tym systemy edukacji dorosłych). Projekt został zainicjowany w 2012 r. i od tego czasu opracowywane się projekty strategii umiejętności na poziomie krajowym, wprowadzane następnie przy ścisłej współpracy z międzyresortowymi zespołami w każdym kraju. Obecnie przygotowywana jest strategia dla Polski.

Projekty OECD Skills Strategy zapewniają strategiczne i kompleksowe podejście do oceny wyzwań i możliwości w poszczególnych krajach oraz budowania skutecznych systemów zdobywania umiejętności. Strategia opiera się na trzech czynnikach:

<sup>44</sup> Źródło: CEDEFOP [<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/country-fiches/ireland>, dostęp: 12.07.2019].

<sup>45</sup> Kraj członkowski Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), link do pełnej listy: <https://www.oecd.org/about/members-and-partners/>

- (1) **Rozwijanie odpowiednich umiejętności w ciągu całego życia** – zapewnienie możliwości zdobywania umiejętności przez całe życie za pomocą edukacji formalnej w szkołach i na wyższych uczelniach, ale także nieformalnej i poza formalnej.
- (2) **Skuteczne wykorzystywanie umiejętności w pracy i społeczeństwie** – promowanie wykorzystywania umiejętności zarówno w środowisku pracy, jak i życiu społecznym.
- (3) **Wzmocnienie systemów zarządzania umiejętnościami** – promowanie ścisłej współpracy pomiędzy różnymi ministerstwami w całym rządzie, a także zaangażowanie interesariuszy w całym cyklu koordynacji i monitorowania zarządzania umiejętnościami.

### 3.2. European Employment Strategy

Europejska strategia zatrudnienia (EES) pochodzi z 1997 r., kiedy państwa członkowskie UE po raz pierwszy zobowiązały się do ustanowienia wspólnych celów polityki zatrudnienia. Głównym zamiarem EES jest tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Obecnie stanowi część strategii wzrostu „Europa 2020” i jest realizowana w ramach europejskiego procesu promującego ścisłą koordynację polityki między państwami członkowskimi UE i instytucjami UE.

Wdrażanie EES obejmuje następujące cztery filary:

- (1) stworzenie wytycznych dotyczących zatrudnienia jako wspólne priorytety i cele polityki zatrudnienia zaproponowane przez Komisję, uzgodnione przez rządy krajowe i przyjęte przez Radę UE;
- (2) stworzenie przez Wspólne Centrum Badawcze (JRC) wspólnego raportu o zatrudnieniu opierającego się na (a) ocenie sytuacji zatrudnienia w Europie, (b) wdrażaniu wytycznych dotyczących zatrudnienia oraz (c) ocenie tablicy wyników dotyczącej kluczowych wskaźników zatrudnienia i wskaźników społecznych. Jest publikowany przez Komisję i przyjmowany przez Radę UE;
- (3) krajowe programy reform (KPR), przedkładane przez rządy krajowe i analizowane przez Komisję pod kątem zgodności ze strategią „Europa 2020”;
- (4) na podstawie oceny KPR publikowana jest seria sprawozdań krajowych, analizująca polityki gospodarcze państw członkowskich i wydająca zalecenia dla poszczególnych krajów.

Pillar of Social Rights ma za zadanie zapewnić obywatelom bardziej skuteczną ochronę praw pracowniczych. Opiera się na 20 kluczowych zasadach, podzielonych na trzy kategorie:

- (1) **Równe szanse i dostęp do rynku pracy**, w której skład wchodzi: edukacja i uczenie się przez całe życie, równość płciowa i równość etniczna, aktywne wsparcie zatrudniania.
- (2) **Uczciwe warunki pracy**, w której skład wchodzi między innymi odpowiednie wynagrodzenie, ochrona danych osobowych czy równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym.
- (3) **Ochrona socjalna i włączenie społeczne**, w których skład wchodzi między innymi minimalne wynagrodzenie, opieka socjalna dla pracowników, ochrona dzieci, ochrona socjalna dla osób wykluczonych z rynku pracy.

Pełna lista jest dostępna na stronie Komisji Europejskiej<sup>47</sup>.

Ustanowienie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych dla obywateli Unii Europejskiej jest wspólną odpowiedzialnością. Chociaż większość narzędzi służących realizacji filaru znajduje się w rękach państw członkowskich oraz partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego, instytucje Unii Europejskiej poprzez ustanawianie ram i treści nadają odpowiedni kierunek działaniom poszczególnych aktorów. Komisja Europejska przedstawiła Europejski Filar Praw Socjalnych w kwietniu 2017 r.

### 3.3. Zalecenia Rady Europejskiej dot. kształcenia ustawicznego i podnoszenia kompetencji/umiejętności

#### 1. Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (Validation of non-formal and informal learning)<sup>48</sup>

Zdając sobie sprawę z wagi pozaformalnego i nieformalnego kształcenia obywateli, Unia Europejska w zaleceniu z 2012 r. zachęca państwa członkowskie do wprowadzenia krajowych uzgodnień dotyczących walidacji tych form edukacji. Ustalenia te umożliwią poszczególnym ludziom potwierdzanie umiejętności i kompetencji zdobytych poza formalnym kształceniem i szkoleniem: w pracy, w domu lub w wolontariacie.

<sup>46</sup> Źródło: Komisja Europejska [ [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en), dostęp: 12.07.2019].

<sup>47</sup> Źródło: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en)

<sup>48</sup> Źródło: CEDEFOP [ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning>, dostęp: 16.07.2019].

Kraje muszą stworzyć systemy, które pozwolą poszczególnym ludziom identyfikować, dokumentować, oceniać i certyfikować czy potwierdzać wszystkie formy uczenia się i kształcenia.

Cedefop współpracuje z Komisją Europejską i państwami członkowskimi w celu opracowania systemów walidacji poprzez: (1) aktualizację i hosting europejskiego wykazu walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego; (2) rozpowszechnianie i dalsze opracowywanie europejskich wytycznych dotyczących walidacji; (3) pilotowanie wizualizacji danych i tworzenie europejskiej bazy danych na temat walidacji, która łączy wytyczne europejskie z europejskim wykazem; (4) prowadzenie studiów przypadku i tematycznych.

Wytyczne europejskie określają główne wyzwania stojące przed decydentami i praktykami oraz przedstawiają możliwe odpowiedzi na te wyzwania.

Wytyczne są praktyczne i służą poradą osobom i instytucjom odpowiedzialnym za inicjowanie, opracowywanie, wdrażanie i obsługę uzgodnień walidacyjnych. Ich wpływ zależy wyłącznie od ich znaczenia i możliwości dodawania wartości na poziomie krajowym lub lokalnym.

## **2. Ścieżki poprawy umiejętności – nowe możliwości dla dorosłych (Upskilling pathways – New opportunities for adults)<sup>49</sup>**

Dorośli (powyżej 25. r.ż.) Europejczycy i Europejki są bardziej narażeni na bezrobocie, ubóstwo i wykluczenie społeczne ze względu na deficyt kluczowych umiejętności (np. cyfrowych) oraz niższe wykształcenie niż młodsza część populacji.

Z tego powodu Rada Europejska przyjęła w 2016 r. zalecenie w sprawie ścieżek podnoszenia kwalifikacji. Program ma pomóc dorosłym w zdobyciu minimalnego poziomu umiejętności czytania, pisania i liczenia oraz umiejętności cyfrowych i/ lub nabycia szerszego zestawu umiejętności, przechodząc do kwalifikacji na poziomie szkoły średniej II stopnia lub równoważnej (poziom 3 lub 4 europejskich ram kwalifikacji (EQF)).

Aby zwiększyć dostęp do wysokiej jakości wiedzy, dorośli o niskim poziomie umiejętności powinni mieć dostęp do ścieżek Upskilling w trzech wariantach:

- (1) Ocena umiejętności – ma to na celu umożliwienie dorosłym zidentyfikowania istniejących umiejętności i wszelkich potrzeb w zakresie podnoszenia kwalifikacji.
- (2) Udostępnienie oferty edukacyjno-szkoleniowej – beneficjent otrzyma ofertę kształcenia i szkolenia odpowiadającą potrzebom określonym w ocenie umiejętności. Oferta powinna mieć na celu zwiększenie umiejętności czytania, liczenia lub

<sup>49</sup> Źródło: Komisja Europejska [ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224>, dostęp: 12.07.2019].

umiejętności cyfrowych lub umożliwić postęp w kierunku wyższych kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy.

- (3) Walidacja i uznanie – beneficjent będzie miał możliwość uzyskania potwierdzonych i uznanych umiejętności, które nabył.

Unia Europejska wspiera osoby wdrażające ścieżki Upskilling poprzez program wsparcia reform strukturalnych, zarządzany przez Sekretariat Generalny Komisji Europejskiej, a także: Europejski Fundusz Społeczny (EFS), Erasmus +, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR), Fundusz Europejskiej Pomocy Najbardziej Potrzebującym (FEAD), Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji (EFG), Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW).

### **3. Kluczowe kompetencje w szkoleniu i kształceniu zawodowym (Key competences in vocational education and training)<sup>50</sup>**

Celem projektu jest wsparcie dogłębnej analizy sposobu promowania uczenia się kluczowych kompetencji w kształceniu i szkoleniu zawodowym (VET).

Podstawowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe nie są wystarczające, aby absolwenci szkoleń i kursów zawodowych mogli zaktywizować się na rynku pracy i rozwijać swoją karierę zawodową. Kluczowe kompetencje to takie zasoby, które są niezbędne do osobistego rozwoju, aktywnego obywatelstwa, integracji społecznej, uczenia się przez całe życie i utrzymania zatrudnienia.

W latach 2018-19 CEDEFOP wyznaczył trzy kluczowe kompetencje (1) umiejętność pisania i czytania; (2) umiejętność posługiwania się językami; (3) kompetencje cyfrowe.

W kształceniu i szkoleniu zawodowym wyróżniającą cechą kompetencji kluczowych jest to, że nie są one bezpośrednio związane z konkretnymi kwalifikacjami, ale mogą być elastycznie wykorzystywane w różnych sytuacjach, zarówno w dalszej nauce, jak i na rynku pracy. Kompetencje kluczowe często pokrywają się z kompetencjami bezpośrednio związanymi z określonym sektorem/zawodem. Na przykład używanie języków obcych może być wymagane w większości zawodów.

Unia Europejska we współpracy z CEDEFOP opracowuje ramy analityczne i narzędzia badawcze, definiując aktualną sytuację (politykę i programy nauczania) wybranych kluczowych kompetencji.

W ramach projektu Unia Europejska zobowiązuje się: (1) rozwijać wiedzę na temat istniejących polityk w zakresie wybranych kluczowych kompetencji w początkowym kształceniu i szkoleniu zawodowym w krajach UE +; (2) informować o badaniach treści norm

<sup>50</sup> Źródło: CEDEFOP [<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/key-competences-vocational-education-and-training>, dostęp: 12.07.2019].

i kwalifikacji; (3) zwiększyć udział zainteresowanych stron w debacie na temat kluczowych kompetencji w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz (4) uzupełniać sprawozdania z postępów w realizacji średnioterminowych celów na lata 2015-2020.

#### **4. Monitorowanie przebiegu zatrudnienia absolwentów (Graduate Tracking)**

Graduate Tracking jest obecnie realizowanym projektem, przedstawionym przez Komisję Europejską w pierwszej połowie 2017 r. Jego głównym celem jest skuteczne monitorowanie absolwentów poprzez śledzenie ich doświadczeń edukacyjnych i szkoleniowych. Obecnie wskazuje się na brak porównywalnych danych ilościowych i jakościowych, przez co nie można wydawać rekomendacji dotyczących absolwentów na rynku pracy. Ponadto w działaniach krajów członkowskich brak synergii, kraje nie współpracują ze sobą i nie wymieniają się dobrymi praktykami. Program Graduate Tracking ma odpowiedzieć na te problemy.

## **4. Narzędzia monitoringu umiejętności**

### **4.1. Europejskie umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody (ESCO)<sup>51</sup>**

ESCO to wielojęzyczna klasyfikacja europejskich umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów. Jest ważnym produktem wspierającym strategię „Europa 2020” i „Nowy program na rzecz umiejętności dla Europy”<sup>52</sup>. ESCO swoje założenia opiera na Europejskiej Ramie Kwalifikacji (ERK).

Projekt rozpoczął się w 2010 r. w ramach otwartych konsultacji z zainteresowanymi stronami. Jego nadzorem zajmuje się jednostka Komisji Europejskiej – Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego we współpracy z Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP).

ESCO jest dostępny jako portal internetowy i można z niego korzystać bezpłatnie. Działa jak słownik opisujący, identyfikujący i klasyfikujący potrzeby zawodowe, umiejętności i kwalifikacje istotne dla rynku pracy UE oraz europejskiego rynku edukacji i szkoleń. Wspólna terminologia pomaga zwiększyć efektywność i integrację europejskiego rynku pracy oraz umożliwia skuteczniejszą komunikację między światami pracy i edukacji/szkoleń.

ESCO jest dostępny w 27 językach (24 języki UE plus islandzki, norweski i arabski).

<sup>51</sup> Źródło: Komisja Europejska [ [https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/ESCO\\_governance](https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/ESCO_governance), dostęp: 12.07.2019].

<sup>52</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=pl>

ESCO składa się z 3 filarów: (1) zawody; (2) umiejętności/kompetencje; (3) kwalifikacje. Platforma jest ściśle powiązana z odpowiednimi międzynarodowymi klasyfikacjami i ramami, jak np. Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów, Europejskie Ramy Kwalifikacji. Więcej informacji o ESCO można uzyskać na stronie Komisji Europejskiej.

#### 4.2. Europejska Rama Kwalifikacji (European Qualifications Framework, ERK)<sup>53,54</sup>

To narzędzie obejmujące kwalifikacje na wszystkich poziomach i we wszystkich podsystemach kształcenia i szkolenia. ERK zapewnia kompleksowy przegląd kwalifikacji w 39 krajach europejskich obecnie zaangażowanych we wdrażanie systemu. Celem jest uczynienie kwalifikacji bardziej czytelnymi i zrozumiałymi w różnych krajach i systemach. Składa się z 8 poziomów opisanych w kategoriach efektów uczenia się: wiedzy, umiejętności i kompetencji. Efektem uczenia się jest to co ludzie wiedzą, rozumieją i są w stanie zrobić pod koniec procesu uczenia się. Swoje Krajowe Systemy Kwalifikacji z ERK powiązało już 39 krajów członkowskich Unii Europejskiej. ERK stanowi pomost między krajowymi systemami kwalifikacji. Dzięki swojej porównywalności i przejrzystości ERK ma wspierać działania mające na celu: (1) uczenie się przez całe życie; (2) mobilność transgraniczną; (3) wchodzenie na rynek pracy przez pracowników.

Wdrożenie ERK zostało zawarte w *Zaleceniu w sprawie Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*, przyjętym przez Parlament Europejski i Radę 23 kwietnia 2008 r.

Więcej informacji o ERK można uzyskać [tutaj](#).

#### 4.3. Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (European credit system for vocational education and training, ECVET)<sup>55</sup>

ECVET to inicjatywa Unii Europejskiej, która ma ułatwiać obywatelom krajów członkowskich zdobywanie kwalifikacji zawodowych (m.in. świadectw, dyplomów) oraz wspierać mobilność zawodową i uczenie się przez całe życie. System opiera się na jednostkach efektów uczenia się w ramach kwalifikacji, które można oceniać i zatwierdzać. Kładzie nacisk na to, czego jednostka rzeczywiście się nauczyła, a nie czas poświęcony na działania edukacyjne lub szkoleniowe. Finalnie ECVET umożliwia uczącym się budowanie kwalifikacji we własnym

<sup>53</sup> Źródło: Europass [<https://europass.cedefop.europa.eu/pl/europass-support-centre/other-questions/what-european-qualification-framework-eqf>, dostęp: 15.07.2019].

<sup>54</sup> Komisja Europejska (2018), 10 years of the European Qualifications Framework (EQF)

<sup>55</sup> Źródło: CEDEFOP [<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet>, dostęp: 17.07.2019].

tempie, zależnie od efektów uzyskanych w kontekstach formalnych, pozaformalnych i nieformalnych, we własnym kraju i za granicą.

ECVET zarekomendowano krajom członkowskim w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET). Wdrożenie ECVET jest dobrowolne, dlatego w gestii każdego kraju i jego instytucji odpowiedzialnych leży określenie zasad i zakresu funkcjonowania tego systemu.

Zespół Ekspertów ECVET odpowiadający za wdrożenie systemu w Polsce, został powołany w 2012 r., w ramach umowy pomiędzy Fundacją Rozwoju Systemu Edukacji i Komisją Europejską. Od 1 kwietnia 2014 r. Zespół Ekspertów ECVET pracuje w ramach programu Erasmus+.

Ważną rolę w rozwijaniu koncepcji ECVET odgrywają instytucje kształcące i szkolące, które uczestniczą w międzynarodowych projektach finansowanych ze środków europejskich (dotychczas przede wszystkim w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”, obecnie Erasmus+).

ECVET uzupełnia i opiera się na koncepcjach i zasadach wspólnych z Europejskimi Ramami Kwalifikacji (ERK), Europass i europejskimi ramami odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w VET (EQARF).

Więcej informacji o ECVET można uzyskać [tutaj](#).

#### **4.4. Europejskie Sieci Zapewniania Jakości w Dziedzinie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (European Quality Assurance in Vocational Education and Training, EQAVET)<sup>56</sup>**

EQAVET to system, który pomaga państwom członkowskim i zainteresowanym stronom w dokumentowaniu, rozwijaniu, monitorowaniu, a także ocenie i poprawie skuteczności ich kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). Zapewnia jakość działania takich narzędzi, jak Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK) i Europejski System Transferu i Akumulacji Punktów w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET).

EQAVET jest jedną z inicjatyw europejskich, których celem jest wzajemne uznawanie kompetencji i umiejętności zdobytych przez uczących się w różnych krajach lub środowiskach edukacyjnych. W ten sposób promuje się m.in. wzajemne zaufanie i mobilność w kształceniu zawodowym.

Opracowane przez państwa członkowskie we współpracy z Komisją Europejską ramy odniesienia zostały przyjęte przez Parlament Europejski i Radę. Jest to kluczowy element

<sup>56</sup> Źródło: EQAVET [<https://www.eqavet.eu>, dostęp: 17.07.2019].

działań podejmowanych w następstwie deklaracji kopenhaskiej i trwających prac nad odnową europejskich systemów edukacji i szkoleń.

EQAVET to dobrowolny instrument, który można wdrażać stopniowo i zgodnie z ustawodawstwem i praktykami krajowymi. Może więc służyć jako „zestaw narzędzi”, dalej rozwijanych w wyniku praktycznych doświadczeń zarówno na szczeblu UE, jak i krajowym. Jego głównymi użytkownikami są władze publiczne i organy odpowiedzialne za zapewnienie jakości i usprawnienia, a także dostawcy VET. W Polsce wdrożeniem i koordynacją EQAVET zajmuje się Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Więcej informacji o EQAVET można uzyskać [tutaj](#).

#### 4.5. Panorama Umiejętności (EU Skill Panorama)

Panorama Umiejętności jest platformą online, na której możemy znaleźć dane, informacje i wyniki ewaluacji potrzeb w zakresie umiejętności, w podziale na kraje, zawody i sektory. Jest to inicjatywa Komisji Europejskiej mająca na celu poprawę zdolności UE do oceny i przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności, pomagająca systemom edukacji i szkoleń lepiej reagować na potrzeby rynku pracy oraz lepiej dopasować podaż i popyt umiejętności w UE. Dane i informacje są tak przygotowane, aby odpowiadały potrzebom różnych typów odbiorców. Od stycznia 2014 r. rozwojem Panoramy kieruje Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego we współpracy z Dyrekcją Generalną Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (DG EMPL). Dostęp do Panoramy Umiejętności można uzyskać [tutaj](#).

### 5. Podsumowanie i wnioski

- Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje mają fundamentalne znaczenie dla zapobiegania rozbieżnościom pomiędzy szeroko rozumianymi, mniej lub bardziej udokumentowanymi, umiejętnościami pracowników a realnymi potrzebami rynku pracy w tym zakresie. Każde państwo członkowskie, opierając się na własnym doświadczeniu, wypracowuje swój system, którego nadzorem i koordynacją zajmują się różne organy – od ministerstw po specjalnie utworzone instytucje.
- Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje wykorzystują jakościowe i ilościowe metody zbierania informacji. Metodologie jakościowe są źródłem przewidywań ekspertów, pracodawców, pracowników i pozostałych stron zainteresowanych. Dane pozyskane tą drogą są zwykle wynikiem dialogu społecznego pomiędzy organami nadzorującymi a przedstawicielami sektora prywatnego. Metodologie ilościowe są bardziej złożonym źródłem informacji

– pokazują szczegółowy obraz przyszłego rozwoju według sektorów, zawodów, kwalifikacje lub umiejętności. Budowanie prognoz ilościowych wymaga czasu i wiedzy eksperckiej. Najlepsze efekty przynosi łączenie jakościowych i ilościowych metod zbierania informacji. Zaleca się aby elementy jakościowe i ilościowe stanowiły mieszany model przewidywania umiejętności.

- Aby systemy monitorowania i prognozowania okazały się skuteczne należy zwrócić uwagę nie tylko na proces projektowania pozyskiwania danych, ale także na metody implementacji i wdrażania uzyskanych informacji. Szczególną uwagę należy zwrócić na: (1) zidentyfikowanie jasnych i realistycznych celów, (2) poświęcenie uwagi na dopasowanie systemu do instytucjonalnych wymogów oraz zaangażowanie kluczowych interesariuszy; (3) wyniki monitorowania i przewidywania powinny być szerokokopasmowo udostępnianie – im więcej osób zainteresowanych będzie mogło do nich dotrzeć tym lepiej system edukacji będzie dopasowany do potrzeb rynku.
- Tworzone metodologie nie powinny być jednorazowym projektem, ale działaniem ciągłym, długotrwałym, regularnie powtarzanym. Systemy powinny być poddawane ciągłej ewaluacji i powinny być konsultowane z interesariuszami.
- System monitorowania działający równolegle na trzech poziomach – krajowym, regionalnym i lokalnym – jest najefektywniejszy i pozwala na wychwycenie istotnych mechanizmów i uwarunkowań oraz porównanie wyników w poszczególnych regionach w krajach UE.
- Kompleksowe prowadzenie badań trackingowych zarówno osób aktywnych zawodowo, jak i bezrobotnych, pozwala na uchwycenie mechanizmów działających na rynku pracy, ale także sprawdzenie skuteczności systemu edukacji.
- Unia Europejska i Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) prowadzą programy mające na celu wsparcie państw członkowskich UE w tworzeniu systemów monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kompetencje. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) specjalizuje się w pomocy w tworzeniu krajowych systemów kwalifikacji. Unia Europejska stworzyła szereg narzędzi i strategii wspierających krajowe systemy i kontrolujących jakość szkoleń zawodowych, ale także edukację nieformalną i poza formalną oraz edukację dorosłych.
- Zauważalnym trendem jest wdrażanie sektorowych programów mających na celu dopasowanie systemu edukacyjnego (w tym systemu szkoleniowego VET) do potrzeb rynku pracy.

1. Skills Panorama (2017), Skills anticipation in UK. Analytical highlights series.
2. Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Latvia. Analytical highlights series.
3. Skills Panorama (2017), Skills anticipation in the Czech Republic. Analytical highlights series.
4. Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Malta. Analytical highlights series.
5. Skills Panorama (2017), Skills anticipation in the Netherlands. Analytical highlights series.
6. Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Slovakia. Analytical highlights series.
7. Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Spain. Analytical highlights series.
8. Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Hungary. Analytical highlights series.
9. Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Ireland. Analytical highlights series.
10. CEDEFOP, ILO, ETF (2016), Using Labour Market Information, Guide To Anticipating And Matching Skills And Jobs, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016
11. CEDEFOP, ILO, ETF (2016), Working at sectoral level, Guide To Anticipating And Matching Skills And Jobs, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016
12. CEDEFOP, ILO, ETF (2016), Developing skills foresights, scenarios and forecasts, Guide To Anticipating And Matching Skills And Jobs, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016

**Źródła internetowe:**

1. Strona Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, dostęp online: <https://www.cedefop.europa.eu/>
2. Strona Komisji Europejskiej, dostęp online: <https://ec.europa.eu/>
3. Strona Skills Panorama, dostęp online: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu>
4. Strona EQAVET, dostęp online: <https://www.eqavet.eu>
5. Strona Europass, dostęp online: <https://europass.cedefop.europa.eu>

Raport przygotowany przez:  
**Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.**  
ul. Zbyszka Cybulskiego 3  
00-727 Warszawa  
tel. 22 559 99 58  
<https://iarp.edu.pl/>