



KRAJOWA
INSTYTUCJA
WSPOMAGAJĄCA

INNOWACYJNOŚĆ W PRAKTYCE

PRZEGLĄD TEMATÓW W RAMACH PO KL



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



INNOWACYJNOŚĆ W PRAKTYCE

PRZEGLĄD TEMATÓW W RAMACH PO KL

Opracowania szkoleniowe
dotyczące sześciu Tematów projektów innowacyjnych PO KL
przewidzianych w Planach działania dla konkursów na rok 2009,
prezentowane podczas szkoleń dla IP/IP2
zorganizowanych przez Krajową Instytucję Wspomagającą PO KL
w czerwcu 2009

Warszawa 2009



Spis treści

Koncepcja <i>flexicurity</i> : założenia i upowszechnianie	3
Działania służące wydłużeniu aktywności zawodowej Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+	7
Poszukiwanie metod zmniejszania emigracji zarobkowej i wspierania powrotu migrantów na polski rynek pracy	15
Poszukiwania metod wczesnej interwencji socjalnej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu dzieci i młodzieży	22
Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy	25





Koncepcja *flexicurity*: założenia i upowszechnianie

Resume wykładu wygłoszonego podczas szkolenia „Innowacyjność w praktyce - przegląd Tematów w ramach PO KL” w czerwcu 2009.

Autor: Marek Rymsza

Flexicurity jest terminem tyleż modnym, co niedookreślonym. Chociaż założenia *flexicurity* jako koncepcji teoretycznej są doprecyzowane i spójne, to już polityka *flexicurity* - czyli wdrażanie rozwiązań praktycznych mieszczących się w ramach tej koncepcji - jest obarczona ryzykiem prowadzenia działań w gruncie rzeczy pozornych lub „naciąganych”. Innymi słowy, okazuje się, że przeróżne zmiany na rynku pracy (a zwłaszcza te zorientowane na jego deregulację) da się przedstawić jako wprowadzające „elastyczną ochronę socjalną”, bo tak dosłownie należałoby przetłumaczyć termin *flexicurity* powstałym z połączenia *flexibility* (ang. elastyczność - chodzi o elastyczność rynku pracy) i *security* (ang. ochrona - chodzi o ochronę socjalną). Zastrzeżenia wzbudza także sposób interpretacji i próby implementacji tej koncepcji przez struktury unijne w ramach otwartej koordynacji rynków pracy i systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich.

Poniżej staram się przedstawić w możliwie prosty sposób najważniejsze założenia koncepcji *flexicurity*, które - co istotne - dotyczą nie tylko meritum, czyli treści określonych rozwiązań, ale i sposobu ich wdrażania. Ten drugi aspekt jest równie ważny, a często marginalizowany. Tymczasem można powiedzieć, że *flexicurity* jest tyleż modelem, co metodą działania: metoda i jej rezultat wzajemnie się tu warunkują. Upowszechnianie rozwiązań *flexicurity* przez działania projektowe powinno uwzględniać tę zależność.

Chciałbym też zaznaczyć, że niniejszy krótki tekst nie jest opracowaniem naukowym. Dlatego poza powołaniem źródła zamieszczonego cytatu rezygnuję z innych przypisów odsyłających do literatury przedmiotu. Zainteresowanych pogłębieniem wiedzy na temat koncepcji *flexicurity* odsyłam do książki opublikowanej pod moją redakcją¹, a zwłaszcza do zamieszczonego tam artykułu omawiającego zmiany na rynku pracy i w programach socjalnych w Polsce z perspektywy szans upowszechniania *flexicurity* w naszym kraju².

Polityka *flexicurity* jest programowo zorientowana na godzenie sprzeczności, a mówiąc ściślej - łączenie elementów polityki społecznej i polityki rynku pracy tradycyjnie postrzeganych jako wzajemnie ograniczające się, czy wykluczające. Chodzi tu o wypracowywanie i wdrażanie rozwiązań sprzyjających równocześnie bezpieczeństwu socjalnemu obywateli (zwłaszcza tych aktywnych na rynku pracy, ale nie tylko) i elastycznemu funkcjonowaniu rynków pracy. Podejście to próbuje więc godzić rozwiązania sprzeczne w aspekcie „przedmiotowym”. Podnoszenie w Europie po II wojnie światowej poziomu gwarancji bezpieczeństwa socjalnego pracowników w ramach budowy europejskiego modelu społecznego prowadziło do powstania na naszym kontynencie tzw. sztywnych (czy też przeregulowanych) rynków pracy. *Flexicurity* jest niejako rezultatem poszukiwania możliwości częściowego uelastycznienia owych „sztywnych rynków pracy” (a przez to niekonkurencyjnych w dobie gospodarczej globalizacji) przy zachowaniu powojennych „zdobyczy socjalnych”.

Zauważmy też jednak i dwa inne aspekty wspomnianego programowego godzenia sprzeczności. Drugi wymiar owego kojarzenia ma charakter „podmiotowy”; *flexicurity* stara się kojarzyć interesy pracowników

¹ Por. M. Rymsza (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

² Marek Rymsza, *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*, tamże, s. 9-33





(bezpieczeństwo socjalne traktowane jest zazwyczaj jako zdobycz świata pracy) z interesami pracodawców (rozwiązania elastyczne na rynku pracy uznawane są za generalnie korzystne dla pracodawców), a więc - używając języka wcześniejszych koncepcji - obu stron tzw. konfliktu przemysłowego. Wreszcie *flexicurity* łączy politykę socjalną z polityką rynku pracy (tradycyjnie „praca” i „zabezpieczenie społeczne” to dwa instytucjonalnie wyodrębnione i funkcjonujące niejako „obok siebie” obszary działań administracji publicznej, także wtedy, gdy - jak w Polsce - powierzane są jednemu ministerstwu). Ten aspekt koncepcji *flexicurity* dotyczy jednak zasadniczej organizacji polityk publicznych na szczeblu rządowym, a nie prowadzenia działań projektowych, i dlatego nie będę go dalej rozwijał.

Dobrą poglądowo definicję *flexicurity* przedstawili dwaj holenderscy badacze: Ton Wilthagen i Frank Tros. W ich ujęciu: „*flexicurity* to (1) poziom ochrony pracy, zatrudnienia, dochodu i gwarancji pogodzenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym, który ułatwia karierę na rynku pracy i zdobywanie doświadczeń zawodowych pracowników o relatywnie gorszej pozycji, umożliwiając im dostęp do pracy dobrej jakości i społeczną inkluzję, a jednocześnie zapewnia (2) poziom numerycznej (zewnętrznej i wewnętrznej), funkcjonalnej oraz płacowej elastyczności, który ułatwia rynekom pracy (i poszczególnym firmom) odpowiednie dostosowanie się do zmieniających się uwarunkowań, aby utrzymać i zwiększać konkurencyjność i produktywność”³.

Zanim omówimy, co wynika z przytoczonej definicji dla działań praktycznych, przedstawmy dla jasności, jak jej autorzy rozumieją poszczególne elementy składowe podejścia *flexicurity*. Pierwsza część definicji (1) obejmuje poziom ochrony socjalnej (bezpieczeństwa socjalnego). Przedmiotem tej ochrony jest: (a) aktywność obywateli na rynku pracy (a więc dostęp do pracy), (b) stabilność zatrudnienia w konkretnym miejscu pracy (zwłaszcza zatrudnienia pracowniczego, regulowanego Kodeksem pracy), (c) dochód (zarówno ten wypracowany, jak i pochodzący z transferów socjalnych); wreszcie za element ochronny uznawane są też (d) rozwiązania w zakresie organizacji pracy uwzględniające obowiązki pracowników związane z życiem rodzinnym (chodzi przede wszystkim o umożliwienie obowiązków wychowawczych wobec dzieci, a także związane z opieką nad innymi niesamodzielnymi członkami rodziny). Stan taki określany jest jako tzw. *combination security*.

Druga część definicji (2) obejmuje elementy strategii „uelastyczniania rynku pracy”, na którą składają się: (a) zewnętrzna „elastyczność numeryczna”, czyli łatwość zatrudniania i zwalniania pracowników, powodująca przepływy siły roboczej w skali makro - z bezrobocia do zatrudnienia i odwrotnie, w zależności od koniunktury gospodarczej, (b) wewnętrzna „elastyczność numeryczna”, gwarantująca przepływy siły roboczej między przedsiębiorstwami w zależności od ich sytuacji na rynku pracy, (c) elastyczność funkcjonalna, oznaczająca swobodę w organizacji pracy, w tym określania czasu i miejsca jej wykonywania oraz (d) elastyczność płacowa, wiążąca wysokość wynagrodzenia załogi przedsiębiorstwa z jego wynikami ekonomicznymi.

Podejście *flexicurity* zakłada stosowanie rozwiązań urzeczywistniających równocześnie elementy obu porządków: (1) i (2). Przyjmuje się, że poziom „ochrony” (1) wyjściowo odpowiada interesom pracowników, a poziom „elastyczności” (2) - interesom pracodawców. Innymi słowy, rozwiązania *flexicurity* powinny być równocześnie korzystne dla obu stron zbiorowych stosunków pracy; jest to tzw. strategia zwycięzca - zwycięzca (*win-win strategy*).

Poniżej przedstawiam jednak kilka uwag szczegółowych na temat wdrażania tej koncepcji.

- Po pierwsze zauważmy, że podejście *flexicurity* nie polega na arytmetycznym, niemalże „aptekarskim” równoważeniu elementów porządku „ochrony” i „elastyczności”. Uwzględnione w porządku „ochrony” (1) stabilność pracy, zatrudnienia i płacy sprzyjają rozwiązaniom nieelastycznym, ale czwarty element -

³ T. Wilthagen, F. Tros, *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*, „Transfer” 2004, vol. 10, no 2, s. 170 (tłum. M.R.).





combination security - odwrotnie: rozwiązaniom elastycznym. Nie chodzi tu bowiem o „kodeksowe” (ogólnie obowiązujące) rozwiązania ukierunkowane na umożliwianie pracownikom pogodzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych (np. obowiązkowe zamykanie sklepów w godzinach umożliwiających ekspedientkom odebranie dzieci z przedszkola - jak to ma miejsce np. w Austrii), ale o upowszechnianie rozwiązań niestandardowych, uzgadnianych pomiędzy konkretnymi pracodawcami i pracownikami - jak ruchomy czas pracy, dzielone stanowiska pracy itp. *Combination security* zakłada więc stosowanie rozwiązań elastycznych, ale w interesie pracowników. W rezultacie w ramach równowagi *flexicurity* zostają skojarzone i wzajemnie pozycjonowane trzy tradycyjne aspekty bezpieczeństwa socjalnego i pięć elementów elastycznego rynku pracy - ale w sposób zapewniający równowagę interesów pracowników i pracodawców. Oznacza to, że polityka *flexicurity*, realizowana w warunkach sztywnych rynków pracy - jak w przypadku europejskich państw dobrobytu - prowadzi do wzrostu znaczenia elementów elastycznych, zaś poziom tradycyjnie pojmowanego bezpieczeństwa socjalnego trochę się obniża.

- Po drugie, w sytuacji braku pełnej równowagi między ochroną socjalną i elastycznością (przewaga tej drugiej nad pierwszą) kluczowe znaczenie dla wdrażania rozwiązań *flexicurity* jest uzyskanie akceptacji dla konkretnych rozwiązań ze strony zarówno organizacji pracodawców, jak i związków zawodowych. Chodzi więc o wprowadzanie takich rozwiązań uelastyczniających rynek pracy, które są akceptowane zarówno przez organizacje pracodawców, jak i związki zawodowe, a nie tylko przez te pierwsze. Innymi słowy, warunkiem powodzenia jest stosowanie mechanizmów dialogu społecznego. Jednoznacznie pokazują to doświadczenia Danii i Holandii - państw europejskich, które na drodze urzeczywistniania koncepcji *flexicurity* posunęły się najdalej. Nieprzestrzeganie tej zasady jest jedną z przyczyn dotychczasowej porażki Unii Europejskiej w upowszechnianiu polityki *flexicurity* w innych państwach członkowskich - aparat urzędniczy Unii próbował bowiem wskazywać konkretnym państwom określone rozwiązania „do wdrożenia” - jako obiektywnie kojarzące interesy stron stosunków pracy - z pominięciem żmudnych procedur uzgadniania stanowisk lokalnych (czyli narodowych) partnerów społecznych.

- Po trzecie polityka *flexicurity* zakłada upowszechnianie rozwiązań elastycznych na rynku pracy przy równoczesnym rozciąganiu elementów ochrony socjalnej na pracowników „nietypowych”. Ma to zagwarantować, że rozwiązania elastyczne będą stosowane ze względu na ich wyższą funkcjonalność, a nie w ramach strategii obniżania kosztów pracy. To odróżnia *flexicurity* od polityki deregulacji rynku pracy, popularnej w Europie zwłaszcza w latach 90.

- Po czwarte, przewaga elementów elastyczności w koncepcji *flexicurity* równoważona jest przez urzeczywistnianie interesu osób długookresowo bezrobotnych lub pozostających poza rynkiem pracy, a które podejmują pracę dzięki większej dostępności elastycznych form zatrudnienia, w szczególności w ramach sektora ekonomii społecznej. To właśnie jest „społeczna inkluzja”, którą uwzględnia definicja *flexicurity* Wiltthagena i Trosa. Na straży interesów osób bezrobotnych i nieaktywnych ekonomicznie stoi administracja państwowa jako trzecia strona dialogu społecznego, gdyż tych środowisk nie reprezentują ani związki zawodowe, ani organizacje pracodawców. Z perspektywy administracji obniżenie średniego poziomu ochrony socjalnej to niejako cena za łatwiejszy dostęp do pracy dla osób ze środowisk marginalizowanych na rynku pracy (w języku dokumentów unijnych - osób wykluczonych). Przy czym ich zatrudnianie dotowane jest ze środków publicznych, przyjmując formę zatrudnienia subsydiowanego, zatrudnienia wspieranego, czy zatrudnienia socjalnego. Tak więc także i w tym aspekcie upowszechnianie rozwiązań elastycznych nie ma charakteru oszczędnościowego. Ten aspekt polityki *flexicurity* został w Polsce dostrzeżony, chociaż traktowany jest zazwyczaj jako element upowszechniania ekonomii społecznej, aktywnej polityki społecznej czy aktywnych programów rynku pracy, a nie *flexicurity*.





- Po piąte, w Polsce *flexicurity* kojarzona jest przede wszystkim z *combination security*, tego aspektu dotyczyło m.in. szereg projektów zrealizowanych w latach 2004-2008 z wykorzystaniem środków EFS. Przy czym w preferowanym podejściu zauważamy swoisty redukcjonizm. Promowane rozwiązania mają ułatwić pracownikom (zwłaszcza kobietom) pogodzenie aktywności zawodowej z wychowywaniem dzieci. Obowiązki związane z opieką nad innymi osobami zależnymi (np. chorymi rodzicami) niestety nie było, jak do tej pory, przedmiotem troski: ani realizatorów projektów, ani państwa.

- Po szóste, należy wystrzegać się „upolitycznienia” koncepcji *flexicurity* jako narzędzia promocji interesów pracodawców. Ich przedstawiciele mają oni skłonność przedstawiania w debacie publicznej rozwiązań deregulacyjnych jako spełniających założenia *flexicurity* na zasadzie: ograniczmy bezpieczeństwo socjalne, a i tak elementy socjalne nadal będą znaczące. Tymczasem rozwiązania *flexicurity* muszą być akceptowane przez obie strony stosunków pracy. Trudność w wypracowaniu rozwiązań konsensualnych jest podstawowym ograniczeniem upowszechniania *flexicurity* w Polsce. Słabość mechanizmów dialogu społecznego sprzyja w naszym kraju polaryzacji stanowisk partnerów społecznych. Poparcie określonych rozwiązań przez jednego z partnerów zazwyczaj automatycznie wzmacnia poziom nieufności drugiego. Dlatego w projektach mających na celu promocję koncepcji *flexicurity* powinny brać udział związki zawodowe: w polskich warunkach akceptacja środowisk pracowniczych jest bowiem warunkiem brzegowym sukcesu.





Działania służące wydłużeniu aktywności zawodowej Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+

Resume wykładu wygłoszonego podczas szkolenia „Innowacyjność w praktyce - przegląd Tematów w ramach PO KL” w czerwcu 2009.

Autor: Irena Wolińska

Niniejsze opracowanie dotyczy łącznie dwu Tematów, przewidzianych do realizacji w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i jest to zabieg świadomy, pomimo, iż dotyczą one różnych Priorytetów Programu. Przesłanką dla takiego zabiegu jest fakt, że oba Tematy mają te same źródła, a charakter Priorytetu sprawi jedynie, że różnić się będą proponowane rozwiązania. Ich różnicowanie wynikać będzie z nadrzędnemu celowi, jakim mają służyć - w przypadku Priorytetu VI - celowi szczegółowemu 4: Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych, zaś w przypadku Priorytetu VIII - celowi szczegółowemu 1: Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej. W obu przypadkach jednak projekty służyć będą jednemu celowi nadrzędnemu, jakim jest potrzeba zwiększenia wskaźnika zatrudnienia Polaków.

W obu przypadkach chodzi bowiem o rozwiązanie tych samych **problemów kluczowych**.

Jednym z kluczowych problemów jest postępujące ograniczanie zasobów pracy spowodowane starzeniem się społeczeństw i zbyt wczesnym wychodzeniem z rynku pracy. Polska zajmuje ostatnie miejsce w Unii Europejskiej pod względem aktywności zawodowej seniorów. Pomimo, iż wiek emerytalny wynosi 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn, to przeciętny wiek wychodzenia z rynku pracy w Polsce wynosi zaledwie 58 lat (w krajach UE jest to ponad 60). Między 1988 r. a 2002 r. (latami narodowych spisów powszechnych) współczynnik aktywności zawodowej populacji w wieku 55-64 lata spadł z 52,3% do 30,4%, a populacji w wieku 65 lat i więcej - z 24,1% do 6,9% (dane GUS). W ostatnich trzech latach współczynnik aktywności zawodowej osób 50+ utrzymuje się na poziomie 27-28%. Jest to jeden z najniższych wskaźników w krajach Unii Europejskiej, wśród których są takie kraje jak Szwecja, Finlandia czy Wielka Brytania, gdzie aktywność zawodowa tych osób przekracza 50%.

Na dodatek na niską aktywność zawodową osób 50+ nakłada się stałe wydłużanie ludzkiego życia. W Polsce w ciągu ostatnich wydłużyło ono się o ok. 4 lata i średni wiek kobiet wynosi obecnie 78 lat, a mężczyzn 73 lata. Oznacza to, że okres bierności zawodowej osób powyżej 50. roku życia konsekwentnie się wydłuża. W efekcie zbliżamy się powoli do sytuacji, w której przeciętny Polak przez 1/3 część swojego życia będzie się uczył, przez 1/3 pracował, a przez ostatnie 1/3 pozostanie bierny zawodowo.

W rezultacie mamy do czynienia z marnowaniem ogromnych zasobów kompetencji - potencjał ponad 4 mln Polaków nie jest w pełni wykorzystywany przez społeczeństwo. Często zapominamy, że w wysokorozwiniętej gospodarce kapitał ludzki jest jednym z ważniejszych, jeśli nie najważniejszym zasobem. Wiedza i doświadczenie pracowników to naturalny kapitał każdej firmy i kapitał społeczeństwa. Dodatkowo należy pamiętać, że osoby w starszym wieku charakteryzują się - jako pracownicy - wieloma pozytywnymi cechami: doświadczeniem, koncentracją na pracy, dokładnością, zdyscyplinowaniem. Znane są też walory wielopokoleniowych zespołów pracowniczych, gdzie w naturalny sposób dochodzi do przenikania się aktualnej wiedzy i wieloletniego doświadczenia i gdzie reprezentowane są różnorodne kompetencje i umiejętności. I w końcu nie bez znaczenia jest fakt, że starzejące się społeczeństwo to też rosnąca liczba starzejących się klientów, których potrzeby i wymagania łatwiej jest rozpoznać osobom w podobnym wieku.





Kolejny problem wiąże się z rolą pracy zawodowej w życiu każdego człowieka. Jest ona podstawowym czynnikiem określającym miejsce człowieka w strukturze społecznej, zaspokaja ważne potrzeby psychospołeczne, takie jak poczucie własnej użyteczności i wartości, dostarcza też okazji do kontaktów społecznych. Przejście w stan bierności zawodowej, w tym na emeryturę to zmiana trybu życia, zerwanie więzi społecznych, często związanych wyłącznie ze środowiskiem pracy, co rodzi ryzyko poczucia osamotnienia, depresji oraz wykluczenia społecznego. W efekcie bierności zawodowej towarzyszy bierność w życiu społecznym. Zaangażowanie społeczne Polaków po 50 roku życia jest dwu-trzykrotnie mniejsze niż w krajach Europy Zachodniej i zwykle ogranicza się do najbliższej rodziny. Nie bez znaczenia jest tu fakt, że jedynie 20% polskich seniorów uważa, że można ufać innym. Dezaktywacja zawodowa osób 50+ w połączeniu z niską wysokością emerytur i rent rodzi ogromne zagrożenie marginalizacją i w konsekwencji społecznym wykluczeniem tych osób nie tylko w wymiarze materialnym, ale także w znaczeniu ich udziału w życiu społecznym i publicznym. Grupę 50+ uważa się obecnie w Polsce za najliczniejszą grupą zagrożoną społecznym wykluczeniem.

Kolejny problem wiąże się z faktem, że w nowym systemie emerytalnym wysokość emerytury zależna jest od zgromadzonego kapitału, który z kolei zależy od okresu pracy.

Jeśli mowa o emeryturach, to nie można nie pamiętać o zagrożeniach dla systemu emerytalnego. W 2030 roku co trzeci Polak będzie miał więcej niż 50 lat (obecnie co szósty). Już dziś pracująca mniejszość Polaków utrzymuje niepracującą większość, a jeśli nie zwiększymy zatrudnienia seniorów, to za 30-35 lat albo drastycznie wzrosną podatki, albo równie drastycznie spadnie wartość emerytur.

Niski wskaźnik zatrudnienia osób starszych oznacza również mniejszą produktywność społeczeństwa, obniżenie wpływów podatkowych, ograniczenie kręgu konsumentów, a także mniejszą liczbę płacących składki na ubezpieczenie zdrowotne i składki na ubezpieczenie społeczne.

Aby zwiększyć udział starszych pracowników w uniijnym rynku pracy Unia Europejska postawiła następujące cele:

- na posiedzeniu Rady Europy w Sztokholmie w 2001r. przyjęto, że do roku 2010 udział ludzi w wieku 55-64 lata w zatrudnieniu powinien wzrosnąć z 37,5% do 50%. W Polsce było to wówczas 34%;
- na posiedzeniu Rady Europy w Barcelonie w 2002 r. przyjęto, że do roku 2010 średni wiek zaprzestania pracy powinien wzrosnąć o pięć lat z 60 do 65,4 . W Polsce wiek ten wynosił wówczas 56,9.

Dla osiągnięcia powyższych celów Unia Europejska rekomenduje zmiany w prawie pracy (zapewnienie eliminacji dyskryminacji ze względu na wiek) oraz rozwój narodowych polityk „aktywnego wchodzenia w wiek dojrzały”. Polityki te mogą być wspierane przez EFS poprzez wspomaganie działań w obszarze:

- działań na rynku pracy wspierających udział starszych pracowników,
- promowania nauki przez całe życie,
- wymiany pozytywnych doświadczeń (EQUAL),
- edukacji dorosłych.

Między innymi z tego względu Rząd Polski przyjął w ubiegłym roku Rządowy program „Solidarność pokoleń - działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku „50+”. Celem programu jest wydłużenie aktywności zawodowej pracowników po 50-tym roku życia. Na pakiet rozwiązań zwiększających zatrudnienie złożą się m.in.: obniżenie kosztów pracy związanych z zatrudnieniem pracowników „50+”, zmiana systemu szkoleń i podnoszenia kwalifikacji oraz wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia. Program ma się przyczynić się do osiągnięcia do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lata na poziomie 50%.





Aby inicjatywy dotyczące wydłużenia aktywności zawodowej przyniosły oczekiwane efekty konieczna jest każdorazowo **diagnoza** - z jaką populacją pod względem kwalifikacji, sprawności oraz innych cech mamy do czynienia. Program zaadresowany ogólnie może bowiem wywołać efekt przewrotny: usprawiedliwić pracodawców w dyskryminacyjnym traktowaniu starszych pracowników. Ponadto grupa 50+, jak każda inna grupa docelowa, jest wewnętrznie bardzo zróżnicowana i żadne działanie skierowane do tak szeroko zarysowanej grupy nie może być skuteczne.

Różne są przyczyny, dla których znaczna część osób ze starszych grup wiekowych wycofują się z rynku pracy. Dominują takie jak:

- lęk przed utratą pracy,
- relatywnie niskie kwalifikacje, konieczność zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji przy braku odpowiednich szkoleń, kłopoty z adaptacją do nowych warunków, nieufność do nowych technologii - tylko 20% osób w wieku 55-64 lata korzysta z internetu (40% w UE),
- gorszy stan zdrowia (aż 36% Polaków deklaruje, że długotrwała choroba lub niedyspozycja ogranicza ich aktywność - to dużo więcej niż średnia europejska), zmęczenie pracą, tempo pracy,
- sprawowanie opieki nad członkami rodziny,
- dyskryminacyjne zachowania pracodawców, obawa przed konkurencją ze strony młodych.

Te czynniki powodują, że polityka skierowana do osób z grupy 50+ „powinna być kombinacją działań na rzecz integracji społecznej oraz aktywizacji zawodowej, wraz z rozbudzeniem potencjału aktywności i mobilności, wiary w siebie, rozpoznaniem własnego potencjału zawodowego, umiejętnym przejściem przez treningi szkoleniowe oraz zdobyciem nowych kompetencji, czy wreszcie - przeprowadzeniem rozmowy kwalifikacyjnej i pozytywnym rezultatem rekrutacji do pracy” (Michał Boni w wywiadzie zamieszczonym w raporcie Akademii Filantropii „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”). Ten cytat po części wskazuje pole poszukiwań również dla rozwiązań innowacyjnych. Działania mające na celu aktywizację starszych osób muszą uwzględniać fakt, że „potencjał zatrudnieniowy” osób starszych jest niekiedy ograniczony ze względu na ich stan zdrowia. W Polsce liczba niepełnosprawnych i cierpiących na choroby przewlekłe wśród osób 50-letnich i starszych jest niepokojąco duża. Narodowy Spis Powszechny przeprowadzony w 2002 r. wykazał, że w grupie wieku 45-54 lata co piąta osoba jest niepełnosprawna, zaś w grupie 55-64 lata aż co trzecia. W starszych zbiorowościach odsetek ten dalej rośnie (GUS).

Warto zwrócić uwagę, że mówiąc o konieczności zwiększania aktywności zawodowej osób starszych, możemy skupiać się na jednym lub kilku z poniższych aspektów:

- aktywizacja osób, które zdecydowały się podjąć pracę w późniejszym okresie życia,
- ponowna aktywizacja zawodową osób powracających do pracy po przerwie spowodowanej dłuższą chorobą, czy przebywaniu w stanie bierności zawodowej z tytułu nabycia uprawnień do świadczeń rentowych lub emerytalnych,
- aktywizacja osób bezrobotnych
- utrzymanie aktywności zawodowej osób pracujących.

Trzy pierwsze obszary stanowią domenę działań w ramach Priorytetu VI, czwarty - Priorytetu VIII.

Zarysowany wyżej katalog problemów sprawia, że działania na rzecz wydłużenia i utrzymania aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 50 roku życia muszą przyjmować perspektywę odpowiedzialności państwa/społeczeństwa, przedsiębiorstwa i jednostki.





Obszar odpowiedzialności państwa i społeczeństwa dotyczy stanowienia stosownych ram prawnych w zakresie przepisów antydyskryminacyjnych, emerytalnych oraz aktywizacyjnych. Zwłaszcza ten ostatni obszar może w istotnym stopniu być wsparty poprzez poszukiwanie i testowanie rozwiązań innowacyjnych w ramach Priorytetu VI tak, aby wprowadzane regulacje m.in. w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy miały walor praktycznych, sprawdzonych w Polskich warunkach, oczekiwanych przez przyszłych odbiorców i użytkowników rozwiązań. Niezbędne jest też tworzenie i stymulowanie programów szkoleń dla osób starszych (szczególnie znaczenie ma tu PO KL w części projektów standardowych zwłaszcza). Rolą państwa powinno być także kreowanie ogólnokrajowych programów poprawy stanu zdrowia i kreowania postaw pro-zdrowotnych.

Ważnym obszarem działań ukierunkowanych zarówno na utrzymanie, jak i wydłużenie aktywności zawodowej jest zwiększenie udziału osób starszych w edukacji ustawicznej. Tylko 16,2% Polaków w wieku 55-64 lata korzysta z jakichkolwiek form zdobywania wiedzy. Wśród przyczyn tego stanu rzeczy można zidentyfikować fakt, iż oferta edukacyjna nie uwzględnia specyficznych potrzeb i możliwości znacznej części osób z grupy 50+. Wynika z tego potrzeba realizacji programów mających na celu dostosowanie programów nauczania oraz przygotowanie kadry trenerskiej do ich realizacji. Oznacza to, że nie jest możliwe wydłużanie aktywności zawodowej starzejących się osób bez rozwoju kształcenia ustawicznego adresowanego do wszystkich grup wieku. Do tego infrastruktura instytucjonalna inwestowania w kapitał ludzki starszych grup wieku pozostawia bardzo wiele do życzenia. Nie ma w naszym kraju rozwiniętej oferty szkoleniowej, odpowiadającej potrzebom i możliwościom tych osób.

Inny obszar koniecznych działań, w tym o charakterze innowacyjnym, to wzmocnienie oferty publicznych służb zatrudnienia oraz zwiększenie umiejętności pracowników tych służb do pracy z osobami starszymi. Dziś można stwierdzić, że PSZ nie są przygotowane ani prawnie, ani kompetencyjnie do obsługi tej grupy. Niezbędne są specyficzne umiejętności doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego.

Kolejny obszar działań to zwiększanie atrakcyjności pracy jako źródła dochodu wobec źródeł alternatywnych i zmiany mentalności, a więc poszukiwanie sposobów kształtowania postaw osób starszych, zbyt chętnie obecnie rezygnujących z pracy i sięgających po świadczenia.

Myśląc o zmianie mentalności należy także poszukiwać sposobów na osłabianie siły działania stereotypów o niskiej przydatności osób starszych, rzekomo wysokich kosztach ich zatrudniania ze względu na ubytki zdrowia i częstą absencję, czy brak zrozumienia dla wymogów rynku itd. Tego typu działania o charakterze promocyjnym muszą być precyzyjnie ukierunkowane i posługiwać się niestandardowymi metodami, aby uniknąć wspomnianego wcześniej efektu niepożądanego, jakim może być zwiększenie dyskryminacji (z takimi niepożądanymi efektami niepożądanymi mamy do czynienia na przykład w przypadku ochrony prawnej w ramach kodeksu pracy i przepisów szczegółowych wobec osób niepełnosprawnych czy kobiet w ciąży).

Obszar odpowiedzialności pracodawców wydaje się największy, choć bez obu pozostałych będzie mało skuteczny lub wręcz nieskuteczny. Wszyscy przedsiębiorcy zetkną się z problemem starzejących się społeczeństw i im szybciej na to zareagują (uwzględnią w swojej strategii), tym będą bezpieczniejsze. Przyszła konkurencyjność firm w dużej mierze będzie zależała od efektywnego wykorzystania i utrzymania umiejętności starszych pracowników. Stwarza to duże możliwości dla poszukiwania rozwiązań zwłaszcza w ramach Priorytetu VIII.

Na tym poziomie przede wszystkim niezbędne jest poszukiwanie i wdrażanie dobrych rozwiązań z dziedziny zarządzania wiekiem jako elementu zarządzania różnorodnością. Zarządzanie wiekiem służy poprawie środowiska pracy i zdolności do jej wykonywania. Powinno więc obejmować planowanie i dobór form zatrudnienia (z wykorzystaniem elastycznych form, które nie powinny być utożsamiane wyłącznie z umową





zlecenia czy telepraca), rekrutację pracowników (nastawioną na poszukiwanie kompetencji, a nie osób o określonym wieku), organizację pracy (w tym z wykorzystaniem świadomie tworzonych międzypokoleniowych zespołów), długość i organizację czasu pracy, zarządzanie rozwojem oraz karierą zawodową z uwzględnieniem wieku pracowników. Zarządzanie wiekiem bierze pod uwagę fakt zmniejszania się zdolności psychofizycznych przy wzroście doświadczenia oraz wiedzy zawodowej i życiowej. Bierze także pod uwagę myślenie i zarządzanie w kategoriach: cykl życia a przebieg kariery zawodowej oraz zachowania równowagi pracy i życia.

Konieczne jest także poszukiwanie nowych skutecznych rozwiązań w zakresie zarządzania karierą w przedsiębiorstwach, dających możliwość rozwoju zawodowego bez względu na wiek, zniesienie limitu wieku w dostępie do szkoleń, motywowanie do udziału w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Takie działania prowadzą do zmniejszenia stres i barier psychiczne starszych pracowników, co wpływa m.in. na zmniejszenie poczucie zagrożenia bezrobociem, a w efekcie pozwala na efektywną pracę na rzecz firmy.

Niezbędne jest oczywiście zrozumienie potrzeb pracowników w różnym wieku (pomocne tu mogą być wyniki badań CIOP <http://www.ciop.pl/14223.html>) i uwzględnienie ich w działaniach firmy - organizacji pracy, kształtowaniu czasu pracy, przypisywaniu zadań do pracowników (wiązać się z tym może i powinno także dopasowanie stanowiska do stanu zdrowia - przenoszenie osób na odpowiednie stanowiska).

Ważnym elementem powodzenia przedsięwzięć z zakresu zarządzania wiekiem jest zaangażowanie wszystkich pracowników w proces zmian.

W obszarze odpowiedzialności pracodawców znajduje się także promocja zdrowia - projektowanie stanowisk pracy z uwzględnieniem potrzeb i możliwości starszych pracowników, realizacja programów edukacyjnych dotyczących profilaktyki zdrowotnej, regularne badania lekarskie pracowników.

Obszar odpowiedzialności jednostek obejmuje przygotowanie i zmotywowanie do dostrzegania i wykorzystywania własnych zdolności i możliwości, dbałość o zdrowie, rozwój umiejętności i zdolności adaptacyjnych. To pole do poszukiwania rozwiązań zarówno w ramach Priorytetu VI - wobec osób biernych zawodowo i bezrobotnych i w ramach Priorytetu VIII - wobec osób pracujących.

Poszukiwanie idei

Poszukując idei do projektów innowacyjnych warto sięgnąć do istniejących zasobów. Wśród nich warto zwrócić uwagę na Europejską Fundację ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie (zwanej Fundacją Dublińską). Misją tej powołanej przez Radę Europy fundacji jest dostarczanie informacji, porad i ekspertyz na temat warunków pracy i stosunków przemysłowych i zarządzania zmianą w Europie - dla kluczowych podmiotów w obszarze polityki społecznej UE, opracowanych na podstawie porównywalnych informacji, badań i analiz.

W połowie lat 90-tych XX ubiegłego wieku Fundacja Dublińska rozpoczęła badania „Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach w Europie” („*Age Management in Companies in Europe*”). W ramach badania zgromadzono informacje o interesujących doświadczeniach przedsiębiorstw z obszaru UE z realizacji różnorodnych inicjatyw zarządzania wiekiem. Opisano 150 przypadków dobrych praktyk.

Na stronach Fundacji działa wyszukiwarka:

www.eurofound.eu.int/areas/populationandsociety/ageingworkforceadvanced.php,

gdzie można znaleźć opisane przykłady, wyszukując je m.in. wg kryterium sektora własności (przedsiębiorstwa prywatne i publiczne), wielkości firm (małe, średnie, duże) czy sektora gospodarki, a także kraju.

Realizowane inicjatywy obejmowały działania mające na celu zmianę nastawienia pracowników, dostosowanie stanowisk pracy, zmianę organizacji pracy (w tym zwłaszcza tworzenie zespołów „wielopokoleniowych”,





a także działania skierowane specyficznym do pracowników starszych, takie jak rozwój indywidualny, dostosowanie rozkładu czasu pracy, badania profilaktyczne oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji.

Wśród zidentyfikowanych korzyści, jakie z wdrażania programów zarządzania wiekiem odnosi przedsiębiorstwa zwraca uwagę przede wszystkim:

- zwiększenie produktywności,
- poprawa relacji w zespole pracowniczym,
- zaspokojenie specyficznych potrzeb przedsiębiorstwa (programy wdrażane są przede wszystkim z przyczyn biznesowych, które są dla przedsiębiorstw ważniejsze od aktualnej polityki władz czy kampanii informacyjnych),
- zatrzymanie pracowników o szczególnych, potrzebnych umiejętnościach - co jest dominującym motywem większości programów,
- lepsza obsługa starzejących się klientów.

W badaniach tych stwierdzono następujące korzyści dla pracowników:

- poprawa samopoczucia, pozytywne nastawienie do pracy, świadomość produktywności,
- poprawa stosunków międzypokoleniowych, przełamanie negatywnych stereotypów o starszych pracownikach,
- większa gotowość starszych pracowników do uczenia się i rozwoju.

Nie tylko ze względu na rekomendację ze strony IZ warto sięgnąć po rezultaty Programu **Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL**. W jej ramach realizowano szereg projektów dotyczących „starszych pracowników” (różnie definiowano grupy docelowe - poczynając od 40+ a kończąc na 50+). Na pewno wszystkie one wymagają uważnego przemyślenia, a nie biernego kopiowania, jest jednak wśród nich wiele interesujących propozycji. Mogą więc przedmiotem projektów upowszechniających, ale też przedmiotem projektów testujących w przypadku, gdy rezultat miałby być stosowany w innym środowisku. Dodatkowo przegląd rezultatów czy nawet szerzej - przegląd projektów - IW EQUAL, powinien być obowiązkowym zadaniem na etapie dokonywania przez proekjtodawców diagnozy w projekcie innowacyjnym. Wiedzę na ten temat powinni mieć też członkowie Komisji Oceny Projektów.

Katalog i wyszukiwarka rezultatów IW EQUAL znajduje się na stronie:

<http://www.equal.org.pl/baza.php?lang=pl>

Dla grupy „starszych” pracowników opracowano następujące rezultaty:

- Model Intermentoring
- Zintegrowany model utrzymania pracowników 45+ na rynku pracy oparty na metodologii job-coachingu
- Model zwalczania dyskryminacji pracowników 44+ przy wykorzystaniu narzędzi informatycznych
- Modelowy system zarządzania wiedzą w firmie
- System wspierania procesu naturalnej fluktuacji kadr
- Model systemu wsparcia utrzymania zatrudnienia pracowników 50+ w przemyśle okrętowym

W Finlandii od połowy lat 90-tych realizowany był **kompleksowy Narodowy Program Wiekowy**. Punktem wyjścia do jego realizacji było dokonanie dogłębnej diagnozy dotyczącej czynników decydujących o niskim





poziomie zatrudnienia osób starszych. Obok takich problemów jak stan zdrowia (który postawiono w centrum polityki wiekowej) zidentyfikowano szereg problemów po stronie firm i indywidualnych. Zauważono, że skłonność do odchodzenia z rynku pracy jest większa wśród osób gorzej wykształconych, pracujących w niestabilnych warunkach i na stanowiskach pracy nieuwzględniających wymogów starszych pracowników (źle zorganizowanych, o wysokim tempie pracy, z niskim poziomem samodzielności), mających ograniczony dostęp do dalszego rozwoju.

Działania programu podzielono na trzy „linie”: rozwój życia zawodowego, ponowne zatrudnienie bezrobotnych oraz poszukiwanie rozwiązań rozwoju zatrudnienia poprzez zmiany w systemie składek emerytalnych i rentowych. Podjęte inicjatyw dotyczyły prawa pracy i zmian w systemie emerytalnym i rentowym, a ponadto promowania elastycznego czasu pracy, badań nad możliwościami równoczesnego podnoszenia wydajności i dobrego samopoczucia w pracy oraz intensyfikacji rozwoju metod nauczania dorosłych. W ramach działań na rzecz poprawy stanu zdrowia przeszkolono personel przemysłowej opieki zdrowotnej i ochrony pracy. Zadbano także o wzmocnienie systemu szkoleń dla bezrobotnych oraz zwiększono liczbę projektów obejmujących subsydiowane zatrudnienie starszych bezrobotnych, a także wypracowano model świadczenia usług dla długotrwale bezrobotnych powyżej 50 roku życia przez urzędy pracy.

Ważnym elementem programu była zakrojona na szeroką skalę kampania informacyjna, skierowana do całej ludności i do poszczególnych grup odbiorców (osoby starsze, przedsiębiorcy, sektor edukacyjny itp.). Uważa się, że ważnym czynnikiem sukcesu tej kampanii był jej pozytywny styl, odpowiednia skala, właściwy dobór mediów i własne zaangażowanie środków przekazu.

Zasadniczym efektem programu jest wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55+ z 30% w 1992r. do 50% w 2005r.

Age positive campaign w Wielkiej Brytanii promuje kodeks dobrych praktyk w zakresie różnorodności wiekowej w zatrudnieniu poprzez wskazywanie korzyści z zatrudniania pracowników w różnym wieku. Program wydłużania aktywności zawodowej był elementem kompleksowego programu, którego celem było zwiększenie świadomości pracowników i pracodawców w zakresie roli systemów emerytalnych oraz gromadzenia oszczędności na starość. Program obejmował m.in. działania w ramach polityki rynku pracy, takie jak:

- pomoc w powrocie do zatrudnienia dla osób powyżej 50 roku życia (*New Deal 50 Plus*), poprzez doradztwo osobiste, szkolenia, staże zawodowe, dotacje do miejsc pracy;
- zwiększanie wiedzy pracodawców na temat korzyści wynikających z zatrudniania starszych pracowników;
- aktywna pomoc - doradca osobisty, wymóg odbywania rozmów o pracy, planowanie działań prowadzących do powrotu do zatrudnienia;
- aktywna rehabilitacja zawodowa;
- zwiększona zachęta finansowa do powrotu do pracy poprzez wypłacanie przez okres 52 tygodni specjalnego dodatku do wynagrodzenia.

W ramach **Programu New Deal 50+** wprowadzono w urzędach pracy indywidualnych doradców (mentorów) dla osób w wieku 50+, którzy świadczą wsparcie w zakresie poszukiwania pracy i szkoleń.

Rekomendowana literatura minimalna:

- Raport o kapitale intelektualnym Polski <http://www.innowacyjnosc.gpw.pl/kip/>
- Informacje o wynikach projektu „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” www.filantropia.org.pl (działania zrealizowane)





- <http://www.rynekpracy.pl/50.php>
- Osoby 50+ na rynku pracy - biuletyn FISE , <http://www.bezrobocie.org.pl/x/347566>
- Age diversity at work - a practical guide for business <http://dwp.gov.uk/agepositive/>
- Wyniki badań Centralnego Instytutu Ochrony Pracy <http://www.ciop.pl/14223.html>





Poszukiwanie metod zmniejszania emigracji zarobkowej i wspierania powrotu migrantów na polski rynek pracy

Resume wykładu wygłoszonego podczas szkolenia „Innowacyjność w praktyce - przegląd Tematów w ramach PO KL” w czerwcu 2009.

Autor: Maciej Szczepański

Wyzwania gospodarcze i demograficzne przed jakimi staje Polska zmuszają do poszukiwania metod efektywnego zarządzania procesami przepływu ludności. Warto przy tym pamiętać o przemianach, jakim ulega samo zjawisko migracji. Coraz rzadziej o wyjazdach mówi się w kategoriach emigracji i remigracji rozumianych jako trwałe osiedlenie się za granicą, a następnie podjęcia wysiłku ponownego zakorzenienia w kraju pochodzenia. Tradycyjne formy emigracji ustępują miejsca migracjom cyrkulacyjnym (kolejne wyjazdy, przeplatane okresami pobytu w kraju pochodzenia). Dzięki rozwojowi nowych środków komunikacji i znacznie większej dostępności transportu lotniczego, migranci nie tracą kontaktu z bliskimi i często odwiedzają kraj, a wyjazdy nierzadko traktują jako krótko- lub średnioterminową strategię na rynku pracy. W przypadku osób wysoko wykwalifikowanych związane jest to z wymaganiami globalnej gospodarki, wymagającej coraz bardziej elastycznej i mobilnej siły roboczej.

Zmiana paradygmatu emigranta na rzecz „migranta cyrkulacyjnego” oznacza potrzebę weryfikacji podejścia do zagadnienia zarządzania migracjami. Zamiast sztywnego podziału na politykę emigracji i migracji powrotnych, polityki adresowane do migrantów często uwzględniają oba te etapy procesu migracyjnego. Kilka przykładów takiego całościowego podejścia zostało omówionych również w tym opracowaniu.

Współczesne migracje zarobkowe Polaków

Akcesja Polski do Unii Europejskiej zaowocowała głębokimi zmianami wzorów mobilności Polaków. Skala wyjazdów Polaków dramatycznie wzrosła w latach 2004-2007 z około 1 miliona osób do około 2,3 miliona, głównie za sprawą skokowego wzrostu liczby wyjazdów do Wielkiej Brytanii (28-krotny wzrost w porównaniu z rokiem 2002) i do Irlandii (100-krotny wzrost w analogicznym okresie). Dominujące w okresie 1990-2003 migracje sezonowe (kilku lub kilkunastotygodniowe), zwłaszcza do Niemiec, nieznacznie straciły na znaczeniu. Jednocześnie wśród osób wyjeżdżających na Wyspy Brytyjskie, do Skandynawii i Niderlandów coraz częściej zaczynają występować migracje długoterminowe (ponad 12 miesięcy). Największa intensywność wyjazdów (liczona liczbą wyjazdów z danego województwa na 100 mieszkańców) występuje w województwach podkarpackim, podlaskim i świętokrzyskim, za to w porównaniu z okresem przed wstąpieniem Polski do UE znacząco mniej intensywne są wyjazdy z województw podlaskiego i opolskiego. Na wyjazd częściej decydują się mieszkańcy małych miast i wsi, niż dużych aglomeracji. Liczne badania postaw emigracyjnych Polaków wskazywały, że przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe najważniejsze są przesłanki ekonomiczne.

Struktura wieku i wykształcenia polskich migrantów poakcesyjnych jest silnie związana z krajem docelowym. Osoby wyjeżdżające do USA i Niemiec są na ogół starsze i gorzej wykształcone, niż wyjeżdżające do Wielkiej Brytanii i Irlandii. Jednak również na Wyspach Brytyjskich Polacy najczęściej pracują poniżej kwalifikacji i podejmują typowo „imigranckie” zatrudnienie w budownictwie, rolnictwie, hotelarstwie, usługach domowych.

W ciągu ostatniego roku dynamika wyjazdów zagranicznych Polaków do Wielkiej Brytanii i Irlandii znacznie spadła. Mogło to być spowodowane obserwowaną do trzeciego kwartału ubiegłego roku poprawą sytuacji





na polskim rynku pracy (więcej ofert pracy, rosnące wynagrodzenia), ale także stopniowym wyczerpywaniem się potencjału emigracyjnego Polski.

Działania na rzecz ograniczania emigracji zarobkowej

Ograniczenie emigracji zarobkowej nie jest możliwe inaczej, niż poprzez poprawę warunków życiowych i perspektyw kariery zawodowej w kraju pochodzenia. Świadczą o tym chociażby ponad 50-letnie doświadczenia rządu Meksyku, który do lat 70. ubiegłego wieku podejmował nieudane próby powstrzymania emigracji zarobkowej swoich obywateli metodami administracyjnymi i propagandowymi.

W Polsce podejmowano działania na poziomie regionalnym na rzecz zatrzymania wyjazdów z kraju, czego przykładem jest program „Opolskie - tutaj zostaję”, stworzony z inicjatywy Zarządu Województwa Opolskiego. Program ten ma charakter parasola obejmującego szereg działań podejmowanych przez instytucje samorządowe oraz instytucje partnerskie (m.in. prywatne przedsiębiorstwa zainteresowane pozyskiwaniem pracowników) oraz zawiera rozbudowany komponent promocyjny (stworzono specjalną stronę internetową, prowadzono kampanię informacyjną), mający wskazywać na możliwości jakie stwarza województwo opolskie swoim mieszkańcom. W ramach programu starano się też zachęcać do powrotu tych, którzy już wyjechali za granicę. Jednak w obliczu recesji, która dotknęła województwo opolskie przejawiając się m.in. wzrostem bezrobocia, zarząd województwa zrezygnował z dalszego promowania tego projektu.

Odmienny charakter i nieporównanie mniejszy zasięg ma program „Work In Poland”, realizowany przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych na zlecenie Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności (PAFW). Głównym celem programu jest wzmocnienie kompetencji i sprawności organizacji pozarządowych w zakresie świadczenia usług dla rynku pracy, zwłaszcza przy wykorzystaniu technologii informatycznych. Jednym z jego komponentów było opracowanie odpowiedzi na zjawisko emigracji zarobkowej. W ramach programu ogłoszono konkurs grantowy dla organizacji pozarządowych. Jeden ze zwycięskich projektów jest nakierowany na powstrzymanie emigracji mieszkańców powiatu dębickiego. Projekt miał m.in. przyczynić się do podnoszenia świadomości młodych ludzi stojących przed wyborem przyszłego zawodu, aby był on spójny z potrzebami lokalnego rynku pracy. W ramach tej inicjatywy zatytułowanej „Zostańcie w Dębicy”, przewidziano m.in. stworzenie portalu internetowego karierawdebicy.pl, w którym zamieszczane są ogłoszenia o pracę, informacje o realizowanych kursach i szkoleniach na terenie powiatu dębickiego oraz poradniki związane z rynkiem pracy i przedsiębiorczością. Ponadto wynikiem projektu było również stworzenie stanowisk z bezpłatnym dostępem do Internetu dla osób poszukujących pracy, wydanie DVD z filmem analizującym wady i zalety wyjazdu za granicę, zorganizowanie cyklu szkoleń dla młodzieży i bezrobotnych.

Jednak, jak zostało powiedziane na wstępie tej sekcji, efektywność działań na rzecz ograniczenia emigracji zarobkowej z zasady będzie bardzo niska, zwłaszcza w sytuacji możliwości korzystania z unijnej swobody przepływu osób i przy obecnym zróżnicowaniu poziomu życia między Polską a „starymi” państwami Europejskiego Obszaru Gospodarczego. W tej sytuacji zdaniem wielu ekspertów wskazane jest prowadzenie działań, które akceptują emigrację jako naturalne zjawisko, stawiając na optymalne wykorzystanie szans z nim związanych, takich jak transfer kapitału finansowego i społecznego. Istotne w tym kontekście jest podtrzymywanie więzi emigrantów z regionem pochodzenia, a także wspieranie powrotów do kraju.

Co wiemy na temat współczesnych powrotów do Polski

Ostatni Narodowy Spis Powszechny dostarcza szczegółowych danych na temat powrotów przed 2002 r. Do Polski wracali głównie emigranci z Niemiec i USA, często całymi rodzinami. Ze znalezieniem pracy w Polsce i reintegracją lepiej radziły sobie osoby dobrze wykształcone, podczas gdy remigranci nie posiadający wyższego wykształcenia częściej decydowali się na powtórny wyjazd z kraju. Na pozostanie w Polsce częściej decydowały się osoby posiadające dzieci i żyjące w tradycyjnych rodzinach, a ponowną emigrację podejmowały osoby





samotne, nieposiadające dzieci, lub samotni rodzice. Remigranci powrotni pochodzili głównie z dużych i średnich miast, i najczęściej powracali do dużych aglomeracji.

Niestety, dane na temat powrotów po 2002 r. są bardzo skąpe. Szacunkowe dane opracowane przez GUS na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności mówią o rosnącej fali powrotów - w latach 2004-05 wracało po ok. 50 tys. osób rocznie, w 2006 r. - prawie 150 tys., a w 2007 nieco ponad 200 tys. Z badań Ośrodka Badań nad Migracjami UW z 2009 r. wynika, że w latach 2002-2008 Polacy wracali głównie z Niemiec, Wielkiej Brytanii i z Włoch - Stany Zjednoczone znalazły się dopiero na czwartym miejscu. Te same badania wykazują, że wśród migrantów powrotnych dużo częściej niż wśród emigrantów występuje wykształcenie zawodowe, a nieznacznie częściej - najniższy poziom wykształcenia. Ponadto wynika z nich, że na powrót do kraju częściej decydują się osoby, które przed wyjazdem mieszkały na wsi i w małych miastach. Powracających przyciągają województwa kujawsko-pomorskie, wielkopolskie, łódzkie i dolnośląskie, natomiast pozostałe nie przyciągają ich lub wręcz ich odpychają (do tej kategorii należą województwa: zachodniopomorskie, warmińsko-mazurskie, lubuskie, małopolskie, a ze szczególną siłą opolskie i podlaskie). Analiza danych BAEL wskazuje też, że remigranci radzą sobie na rynku pracy nie gorzej, niż osoby, które nie wyjeżdżały.

Fakt niewielkiego zaawansowania prac badawczych nad najnowszą falą remigracji do Polski powoduje, że planując działania skierowane do tej grupy poruszamy się w obszarze wielu niewiadomych. Szczególnie istotne byłoby zbadanie, na ile osoby powracające niosą ze sobą potencjał wygenerowany przez sukces odniesiony za granicą, a w jakim stopniu na powrót do kraju decydują się ci, którym za granicą się nie powiodło.

Zarządzanie migracjami powrotnymi

Powroty z emigracji są rozpatrywane w kontekście przeciwdziałania takim zjawiskom jak zaburzenie równowagi demograficznej czy drenaż mózgow. W Polsce w okresie bezpośrednio poprzedzającym recesję jedną z głównych barier rozwoju przedsiębiorstw (zwłaszcza w branży budowlanej) był problem braku odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, dlatego w powrotach z emigracji upatruje się szansę na zapalenie luk na rynku pracy.

Uważa się, że przy zastosowaniu odpowiednich środków z zakresu polityki migracyjnej i polityki rynku pracy migracje powrotne mogą odegrać ważną rolę w ułatwianiu transferu umiejętności, wiedzy i kapitału do państw pochodzenia. Warunkiem „powrotów sukcesu” jest otoczenie społeczno-ekonomiczne sprzyjające reintegracji powracających w ich dotychczasowym środowisku, które ponadto stwarza warunki do optymalnego wykorzystania kapitału ekonomicznego, ludzkiego i społecznego jaki reemigranci przywożą ze sobą. Oznacza to, że migracje powrotne mogą same w sobie być narzędziem innowacji; jednocześnie potrzebują one innowacyjnych rozwiązań dzięki którym ich potencjał nie zostanie zmarnowany.

Konieczność odpowiedzi na te wyzwania wymusza stworzenie programów na poziomie narodowym, regionalnym i lokalnym, mających na celu ułatwienie reintegracji osób powracających z emigracji.

Doświadczenia państw członkowskich UE

Jeżeli Polska zmieni swój status z państwa emigracyjnego w kierunku państwa imigracyjnego (czego pierwsze symptomy możemy już obserwować), przejdzie drogę podobną do tej, jaka stała się udziałem większości państw „starej” UE, w tym - Hiszpanii i Irlandii, które w związku ze zmianami sytuacji gospodarczej i na rynku pracy podjęły działania mające na celu ułatwienie ich obywatelom powrotu do kraju.





Hiszpania

Szacuje się, że od roku 1998 do 2007 do Hiszpanii powracało ok. pół miliona obywateli rocznie. Chociaż prowadzenie działań na rzecz powrotów Hiszpanów do domu przewiduje hiszpańska konstytucja, system wsparcia powracających migrantów powstał stosunkowo niedawno. Obejmuje on dobrze rozwinięty system informacji oraz podejście indywidualne i zaangażowanie szczebla lokalnego w system wspierający migrantów powrotnych.

Kluczowe znaczenie we wszystkich fazach powrotu mają działania informacyjne. Odpowiedzialny za nie system instytucjonalny obejmuje kilka różnych szczebli. W fazie przed powrotem podstawową rolę odgrywają konsulaty. Kolejnym szczeblem jest specjalne biuro zajmujące się powracającymi - *Oficina Espanola del Retorno*, które dostarcza osobom planującym powrót informacje dotyczące sytuacji w regionie w Hiszpanii, jako potencjalnym miejscu docelowym. Biuro pozyskuje te informacje bezpośrednio od urzędów lokalnych. Takie indywidualne podejście pomaga w podjęciu racjonalnej decyzji o powrocie, jest jednak bardzo kosztowne.

Irlandia

Irlandzka polityka powrotów w przeciwieństwie do hiszpańskiej nie jest umocowana legislacyjnie, tylko prowadzona w oparciu o strategię stworzoną przez resort spraw zagranicznych. Zarządzanie migracjami powrotnymi jest elementem szerszej polityki emigracyjnej, podzielonej na trzy moduły:

- dla wyjeżdżających (Pre-departure Services), obejmujący m.in. przygotowanie wszechstronnych materiałów informacyjnych przygotowujących potencjalnych migrantów do wyjazdu, ale też działania skierowane do uczniów - planowanie ścieżki zawodowej będącej alternatywą względem emigracji,
- dla przebywających zagranicą (Services to the Irish Abroad), obejmujący m.in. alokację środków finansowych dla organizacji działających na rzecz krzewienia irlandzkiej tożsamości narodowej, granty finansowe dla organizacji wspierających najbardziej potrzebujących emigrantów,
- dla powracających z zagranicy (Services to Returning Emigrants), obejmujący m.in. ustanowienie zasad finansowania opieki zdrowotnej i socjalnej (w tym mieszkalnictwo) dla migrantów powrotnych w podeszłym wieku oraz stworzenie programu szkoleń zawodowych i doradztwa zawodowego dla migrantów powrotnych (Agencja Pracy i Szkolen FÁS).

W latach 2000-2002 irlandzki rząd uruchomił *Jobs Ireland Programme*, którego celem było pozyskanie jak największej liczby wykwalifikowanych migrantów powrotnych. Jego wagę podkreślał fakt, że został on uwzględniony w Irlandzkim Narodowym Planie Rozwoju. W ramach programu promowano wizerunek Irlandii jako miejsca przyjaznego do życia, zawiązano partnerstwo pomiędzy rządem, biznesem i agencjami rekrutacyjnymi, a także uruchomiono platformę rekrutacyjną WWW.jobsireland.ie (obecnie portal ten jest zintegrowany z portalem www.fas.ie, czyli oficjalną stroną irlandzkich służb zatrudnienia).

Oprócz portalu i kampanii informacyjnej, program składał się również z bazy wolnych miejsc pracy, zachęcania pracodawców do odpowiedzi na każde CV migranta powrotnego, udział w targach rekrutacyjnych oraz organizowanie „wystaw rekrutacyjnych” prezentujących warunki życia i pracy w Irlandii.

Ekwador - Plan „Witaj w domu”

W 2008 r. Prezydent Ekwadoru zainaugurował politykę zarządzania migracjami powrotnymi „Witaj w domu. Działania na rzecz dobrowolnego, godnego i długotrwałego powrotu”. W ramach programu stworzono SENAMI - współpracę pomiędzy resortami, władzami regionalnymi i lokalnymi na rzecz znoszenia barier ekonomicznych i prawnych hamujących powroty do Ekwadoru.





Ważnym aspektem tej polityki jest budowanie symbolicznej, społecznej i ekonomicznej więzi diaspory z krajem pochodzenia. W ramach programu zorganizowano kampanię „Wszyscy jesteśmy migrantami”, a także stworzono specjalne działania mające na celu ułatwianie komunikacji z Ekwadorem i inwestowania zarobionych za granicą pieniędzy. W ramach programu uruchomiono specjalną stronę internetową migranteecuadoriano.gov.ec.

Doświadczenia polskie

W ciągu ostatnich dwóch lat uruchomiono w Polsce kilka nowatorskich projektów z zakresu zarządzania migracjami powrotnymi, na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. Szczególnie innowacyjny potencjał mają działania o charakterze międzynarodowym, skupiające organizacje w Polsce i w krajach docelowych. Niestety, w większości przypadków na obecnym etapie trudno o jednoznaczną ocenę skutków i efektywności większości z tych działań.

Działania grupy roboczej ds. migracji powrotnych

W lutym 2007 r. Prezes Rady Ministrów powołał międzyresortowy Zespół do spraw Migracji pod przewodnictwem ministra spraw wewnętrznych i administracji. W ramach zespołu prace rozpoczęły grupy robocze złożone z przedstawicieli właściwych ministerstw, w tym grupa robocza ds. migracji powrotnych Polaków. Oznaczało to stworzenie instytucjonalnej podstawy do opracowania strategii migracji powrotnych na poziomie krajowym. Grupa opracowała program skierowany do remigrantów, zakładający m.in. likwidację barier administracyjnych dla osób chcących powracać z zagranicy, rozwiązania skierowane do konkretnych grup docelowych, działania skierowane do rodzin migrantów oraz działania informacyjne i promocyjne.

Dotychczas w ramach grupy ds. remigracji opracowano i uruchomiono kompleksowy system wsparcia informacyjnego dla migrantów, składający się z dwóch elementów:

- „Powrotnik. Nawigacja dla powracających”, czyli zbiór praktycznych porad i wskazówek odnośnie załatwiania spraw formalnych związanych z powrotem,
- platformy internetowej powroty.gov.pl i powołanej w celu jego obsługi grupy ekspertów administracji centralnej oraz Doradców EURES.

Oprócz tego podjęto współpracę z PARP, której efektem będzie opracowanie specjalnego pakietu usług skierowanego do migrantów powrotnych chcących zaangażować się w działalność biznesową.

Wśród ważnych działań Rządu można wymienić także doprowadzenie do uchwalenia tzw. ustawy abolicyjnej.

Program POWROTY/HOMING - subsydia dla powracających naukowców

Wśród działań o zasięgu krajowym można wymienić program subsydialny skierowany do młodych naukowców wracających do kraju, realizowany przez Fundację na Rzecz Nauki Polskiej. Program realizowany jest od 2006 r.; jego podstawowym celem jest zachęcenie młodych polskich uczonych do powrotu do Polski i dynamizowanie rozwoju ich karier naukowych poprzez poprawienie im warunków pracy i wspieranie nawiązanej przez nich międzynarodowej współpracy naukowej. Fundacja przyznaje około 15 dwuletnich subsydiów rocznie.

Aktywność organizacji polonijnych

W 2009 r. polonijne Stowarzyszenie Poland Street w Londynie zainaugurowało projekt „12 miast - Wracać, ale dokąd?”. W ramach projektu przedstawiciele 12 polskich miast co miesiąc prezentują Polakom w Londynie walory swojego miasta, dając możliwość podjęcia racjonalnej decyzji o powrocie. Początkowo poszczególne miasta miały aktywnie namawiać do powrotu, ale w obliczu recesji przekaz całego przedsięwzięcia i poszczególnych prezentacji stał się bardziej neutralny.





Współpraca polsko-brytyjska

W 2007 r. zainaugurowany został projekt wracajdopolski.pl, którego twórcami programu są Brytyjsko-Polska Izba Handlowa oraz firma doradztwa personalnego HAYS Poland zajmująca się rekrutacjami specjalistycznymi. Na stronie prezentowane są oferty pracy dostarczane przez firmę Hays, a także podstawowe informacje o poszczególnych regionach Polski i sytuacji na regionalnych rynkach pracy.

Wsparcie dla najbardziej potrzebujących - działalność Fundacji Barka

Fundacja Pomocy Wzajemnej Barka jest organizacją niosącą wszechstronną pomoc osobom bezdomnym, głównie poprzez działania z zakresu ekonomii społecznej. W sierpniu 2006 r. związku z pogarszającą się sytuacją migrantów zarobkowych z nowych Krajów Akcesyjnych (A8) w Wielkiej Brytanii Fundacja Barka została zaproszona do współpracy z dwiema angielskimi organizacjami - Simon Community oraz Housing Justice UNLEASH. Tak powstała Polsko-Brytyjska Misja na Rzecz Zatrudnienia, świadcząca pomoc migrantom zarobkowym, którym nie powiodło się poszukiwanie pracy i którzy znaleźli się na ulicy. Pomoc ta polega głównie na zapewnieniu transportu do Polski. W związku z tym, że zapotrzebowanie na tego typu działania zgłaszały też organizacje w kilku innych państwach członkowskich (m.in. w Irlandii, Francji, Hiszpanii, we Włoszech), Barka rozszerzyła działalność powołując do życia w październiku 2006 r. Europejską Sieć Integracji Migrantów EuroMI.

Działania na poziomie regionalnym i lokalnym w Polsce

Doświadczenia poprzednich fal powrotów do Polski, a także doświadczenia irlandzkie wskazują na to, że migranci powrotni częściej decydują się na powrót do regionu, z którego wyjechali, nawet, jeżeli teoretycznie większe szanse znalezienia zatrudnienia w są w innym regionie kraju. Napływ znaczącej grupy migrantów powrotnych tworzy sytuację, w której polityka regionalna styka się z polityką migracyjną.

Pionierami działań nakierowanych na zachęcanie do powrotów do kraju na poziomie regionalnym były Wrocław i Opole. Oba miasta prowadziły przede wszystkim akcję promocyjną - Wrocław dotarł z nią nawet do Wielkiej Brytanii. Jak wspomniano wcześniej, projekt opolski był znacznie bardziej rozbudowany i nie ograniczał się do działań promocyjnych, tylko integrował szereg inicjatyw podejmowanych przez instytucje samorządowe.

Ciekawym rozwiązaniem były próby podejścia do migracji jako do narzędzia rozwoju regionalnego, podejmowane w ramach dwóch projektów realizowanych przez Katolicki Uniwersytet Lubelski w ramach partnerstwa z kilkunastoma podmiotami z kilku państw europejskich, w tym z Izbą Zatrudnienia we włoskim regionie Veneto jako miejscu docelowym migracji z woj. lubelskiego. Pierwszy z tych projektów, Migralink, miał na celu m.in. przebadanie zjawiska legalnej migracji zarobkowej w obszarze CADSES (Europy Środkowej, Adriatyku i Bałkanów), stworzenie innowacyjnego systemu obsługi migrantów i zarządzania migracjami powrotnymi i przeszkolenie w tym kierunku pracowników administracji i organizacji pozarządowych z Polski, Słowacji i Węgier. Działania te zostały zrealizowane, dzięki czemu w województwie lubelskim kilkudziesięciu pracowników administracji uzyskało specjalizację *Migration officer* - Specjalista ds. migracji.

Projekt Migralink był kontynuowany w ramach projektu Migravalue, do którego obok KUL z polskich instytucji zostało włączone Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Celem projektu było stworzenie modelu aktywnego zarządzania ruchami migracyjnymi jako narzędzia rozwoju społeczno-gospodarczego zarówno w regionie pochodzenia, jak i regionie docelowym emigracji oraz wzmocnienie więzów łączących te regiony poprzez wspieranie finansowego i ludzkiego kapitału tworzonego przez migrantów.

Rezultaty, jakie planowano uzyskać w ramach projektu były bardzo szerokie (wydaje się, że jak na jeden projekt - zdecydowanie zbyt szerokie) i obejmowały m.in. szereg działań w państwie pochodzenia migrantów, w tym stworzenie planów rozwoju regionów uwzględniających migracje, stworzenie modelu zarządzania





zarobkami migrantów i ułatwień w ich inwestowaniu (za pomocą opracowanego również w ramach projektu międzynarodowego funduszu gwarancyjnego), podnoszenie kompetencji władz we wspieraniu integracji społecznej remigrantów. W ramach projektu zrealizowano badania, seminaria i konferencje a także stworzono platformę e-learningową, dzięki której przeszkolono kilkudziesięciu urzędników.

Problemu ze zbyt szeroko zdefiniowanym celem nie miały inne projekty finansowane w ramach wspomnianego już programu „Work In Poland”. Fundacja Fundusz Lokalny Ziemi Biłgorajskiej biorąca udział w tym programie otrzymała grant na realizację projektu „Wrócić i co dalej?”, mającego na celu pomaganie emigrantom w zakładaniu działalności gospodarczej w kraju, angażując w te działania członków rodzin żyjących na stałe w kraju. W ten sposób pieniądze inwestowane w powiecie biłgorajskim wzmacniają lokalny rozwój, a migrujący za pracą mocniej wiążą się z regionem. Podobne założenia ma projekt „Wyprzedzić oczekiwania” realizowany przez Leżajskie Stowarzyszenie Rozwoju. Tu również pomysł polega na pomaganiu w zakładaniu po powrocie działalności gospodarczej. Co ciekawe, Stowarzyszenie rekrutowało potencjalnych uczestników projektu kontaktując się z mieszkańcami Leżajska na emigracji poprzez portal nasza-klasa.pl.

Wykorzystanie Internetu w promowaniu powrotu

Dostęp do informacji na temat warunków życia w kraju pochodzenia jest warunkiem podjęcia racjonalnej decyzji o powrocie. Internet, jako medium ułatwiające kompresję przestrzeni, a także dzięki swojej interaktywności oraz szybkości przekazywania informacji, jest bardzo dobrym narzędziem we wdrażaniu polityki migracji powrotnych.

Poza wielkimi możliwościami komunikacyjnymi, Internet umożliwia także budowanie sieci współpracy i społeczności, umożliwiając tym samym „wirtualny powrót”. Mianem „wirtualnego powrotu” określa się sytuację, w której obywatele przebywając zagranicą utrzymują kontakt z krajem i pracują na jego rzecz. Jeden z głównych celów zarządzania migracjami powrotnymi, jakim jest zdynamizowanie rozwoju regionu pochodzenia, może w ten sposób być osiągnięty nawet, jeżeli emigranci pozostają za granicą.

Portale tworzone w ramach polityki migracji powrotnych mają pewne cechy wspólne. Na ogół zawierają elementy związane z poszukiwaniem i podejmowaniem pracy w kraju pochodzenia, a także ze wsparciem dla osób planujących otworzenie po powrocie własnej działalności gospodarczej (przykładem są takie witryny jak irlandzka www.jobsireland.ie, www.polskiepowroty.gov.pl, www.wracajdopolski.pl, ekwadorska strona programu *Plan de retorno* www.migranteecuadoriano.gov.ec czy strony regionalnych projektów takie jak www.karierawdebicy.pl).





Poszukiwania metod wczesnej interwencji socjalnej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu dzieci i młodzieży

Resume wykładu wygłoszonego podczas szkolenia „Innowacyjność w praktyce - przegląd Tematów w ramach PO KL” w czerwcu 2009. W jego ramach została zaprezentowana autorska koncepcja zastosowania czasu wolnego jako pozaekonomicznego wskaźnika partycypacji w życiu społecznym.

Autor: dr hab. Małgorzata Orłowska

Wiodącym zagadnieniem było poszukiwanie innowacyjnych metod określających stopień partycypacji społecznej poszczególnych obywateli jak i wybranych grup społecznych. Jest to o tyle istotne, iż we współczesnych społeczeństwach demokratycznych nie bez znaczenia jest wiedza na temat jakości życia obywateli. Przesłanki stojące u podstaw takiego zachowania mają źródła dwojakiego rodzaju. Z jednej strony jest to potrzeba wynikająca z faktu obywatelskiego prawa do wiedzy i rzetelnej informacji o przebiegu procesów społecznych i kierunkach rozwoju, z drugiej zaś wiedza ta stanowi podstawę kreowania określonego ładu i porządku społecznego oraz umów społecznych w ramach realizowanej polityki społecznej.

Istniejące dotychczas miary poziomu i jakości życia zazwyczaj odnoszą się do wskaźników ekonomicznych. Choć nawet w naukach ekonomicznych coraz częściej znajdują rację bytu pomiary odnoszące się do cech trudno mierzalnych, dotyczących niemonetarnego opisu rzeczywistości społecznej i jakości życia.

Istnieją też takie zjawiska życia społecznego, które same w sobie mogą być zagregowanymi wskaźnikami, sumującymi tak naprawdę wiele cech i odnoszącymi się w dłuższym dystansie czasowym do wielu zjawisk życia społecznego w których uczestniczy jednostka czy całe grupy społeczne. Do takich zalicza się np.: długość życia obywateli czy zachorowalność na określone choroby. Wszak o długości życia decydują nie tylko zadatki genetyczne, ale też realizowana polityka społeczna - edukacyjna, zdrowia, poziom ekonomiczny kraju itp. Natomiast wskaźniki zachorowań na tzw. choroby społeczne będą nas tak naprawdę informowały o stanie polityki społecznej w obszarze opieki medycznej - zwłaszcza profilaktyki jak też poziomu ekonomicznego życia czy sytuacji oświatowej itp. I do takich wskaźników o charakterze jednostkowym, które w sposób zagregowany opisują jakość i poziom życia obywateli może być zaliczony czas wolny. Dodatkowym jego walorem jest fakt, iż jest wskaźnikiem dość łatwym - a więc tanim - do przeprowadzenia pomiaru.

Przejdźmy zatem do określenia czym jest czas wolny. Nie jest to zadanie łatwe zważywszy jego dualizm - ilościowy i jakościowy. Mówiąc krótko należy odróżnić *free time* od *leisure*. To pierwsze pojęcie odnosi się do jego ilości, drugie zaś do kultury czasu wolnego i jego motywów.

I choć analiza budżetów czasu jest wysoce diagnostyczna - na jej podstawie możemy określić strukturę i dynamikę zjawisk życia społecznego (szerzej Orłowska 2007, Przymus bezczynności, PWN) - na użytek niniejszych rozważań interesować nas będzie ten drugi wymiar czasu wolnego, odnoszący się do zachowań - określane na gruncie polskim (z braku rozróżnienia na *free* i *leisure*) jako kultura czasu wolnego.

Jako definicję roboczą przyjmujemy określenia czasu wolnego powstałe na gruncie pedagogiki społecznej (a więc nauki zajmującej się m.in. środowiskowymi uwarunkowaniami funkcjonowania człowieka w społeczeństwie). Przez czas wolny rozumie się ten „interwał podmiotowego życia, w którym osoba doświadcza dobrostanu intelektualnego, emocjonalnego i fizycznego, w rezultacie możliwości samodzielnego, suwerennego przejawiania czynności posiadających znamiona dobrowolności i niekomercyjności oraz będących źródłem satysfakcji. [...] brak któregoś z elementów [...] sprawia, że czas człowieka jest wypelniony





obowiązkami, albo jest źródłem doświadczania przymusu, zniewolenia, deprywacji. [...] Czas wolny jest tkanką życia osobistego, potwierdzeniem siebie jako jednostki prywatnej, a jednocześnie daje szansę uczestniczenia w sferze publicznej [...] (Czerepaniak - Walczak 2008 W: E. Marynowicz - Hetka, red. Pedagogika społeczna).

Definicja ta, powstała współcześnie, odwołuje się istotnych elementów, fundamentalnych dla współczesnych demokratycznych społeczeństw: dobrostanu i praw człowieka i obywatela. Jest to o tyle ważne, że liczne badania rodzime jak i obce wskazują na silne uwarunkowanie czasu wolnego cechami położenia społecznego (choćby Domański czy Bourdieu) oraz zagwarantowaniem praw obywatelskich (Orłowska 2007).

W tej sytuacji kultura czasu wolnego, co robię i jak spędzam swój czas, może być istotnym wskaźnikiem partycypacji społecznej obywateli. Procedura prakseologicznego modelu postępowania celowościowego wyróżnia jeszcze proces projektowania zmian. W tej sytuacji czas wolny jawi się nam zatem nie tylko jako narzędzie diagnozy, ale też jako narzędzie i płaszczyzna zmian społecznych.

Ta wszechstronność czasu wolnego powinna być zatem spożytkowana w procesach społecznych jako element diagnozy i projektowania zmian (szerzej Orłowska 2007 czy 2005).

W niniejszej analizie zatrzymamy się na procesie diagnozy.

Teorią, która w sposób HOLISTYCZNY odwołuje się do poczucia dobrostanu i określa pozycje człowieka w społeczeństwie jest koncepcja kapitałów Piera Bourdieu. Jest ona zbieżna ze współczesnym szerokim rozumieniem biedy, spostrzeganym jako takie ograniczenie zasobów materialnych, kulturowych i społecznych, które wykluczają człowieka z minimalnego, akceptowalnego sposobu życia w kraju w którym przebywają (Towsend za Lister 2007). Jeśli zaś odwołamy się do tych definicji biedy, które widzą w nich ograniczenie praw człowieka (tamże) nikną wszelkie wątpliwości związane z przyjęciem takiego konstruktu teoretycznego. Zatem czas wolny może być spostrzegany jako wyznacznik statusu i kondycji społecznej jednostki.

Sprowadzając do niezbędnego minimum wyjaśnienie koncepcji kapitałów Pier'a Bourdieu należy powiedzieć, iż w odróżnieniu od innych badaczy zajmujących się koncepcją kapitałów (głównie społecznych) wyróżnia on ich trzy rodzaje - ekonomiczny, kulturowy i społeczny, które stanowią wzajemnie powiązaną całość oraz co najważniejsze istnieje możliwość przechodzenia jednego w drugi. Z tym, że za kluczowy przyjmuje kapitał kulturowy. Istotne jest również to, że zwraca uwagę na możliwość istnienia tzw. kapitału negatywnego.

Kapitał ekonomiczny. Jego niski poziom powoduje, że sprzedajemy swój czas wolny w całości lub jego nadwyżki na wtórnym rynku pracy. Niski poziom kapitału ekonomicznego powoduje niepełne, ograniczone uczestnictwo w czasie wolnym i kulturze w ogóle. Zaś w przypadku jego utrwalenia mówimy o kulturze biedy bądź w najlepszym przypadku o różnych postaciach ograniczonej partycypacji (np. tzw. syndrom *digital divide*).

O współwystępowaniu określonych form zachowań w czasie wolnym w zależności od poziomu dochodu świadczyć mogą przytoczone wyniki badań prowadzonych na płaszczyźnie ekonomicznej (wykres nr 1 za M. Bombol 2008) obrazujący rodzaj zachowań w czasie wolnym od dochodów oraz przez Radę Monitoringu Społecznego dotyczącą partycypacji w nowoczesnych technologiach w zależności od przynależności do różnych grup dochodowych (Diagnoza 2007) - tab. Nr 1. Technologie nowoczesne, mobilne są wyraźnie związane z wyższymi dochodami, zaś niskie dochody spychają część obywateli - tych z niskich grup dochodowych - do grona wykluczonych.

Już choćby na tych dwu przykładach można nabrać przeświadczenia o silnym współwystępowaniu niskich dochodów z technologiami „dnia wczorajszego” oraz z takiego wykorzystania czasu wolnego, który będzie propagował - jako skutek zmęczenia i braku środków - zachowania bierne o niskim poziomie innowacyjności. Są to niewątpliwie zaczątki kultury biedy w przypadku osób z najniższych szczebli drabiny społecznej.





Sytuację tę zdają się potwierdzać wypowiedzi długotrwale bezrobotnych, recipientów pomocy społecznej zawarte - zob. Orłowska 2007.

Kolejnym z wyróżnionych kapitałów jest kapitał kulturowy. Jest „to nie tylko stan niepełnego uczestnictwa w życiu społecznym, ale też wskaźnik różnych kompetencji kulturowych dziedziczonych na drodze wyznaczonych klasowo granic i statusu społecznego” (Bourdieu za Radzewicz - Winnicki 2008). „To nawyki i umiejętności jakie nabywa się w rodzinie, sposób codziennego zachowania, mówienia, ogląda towarzyska... nawyki czytania... i wiele innych walorów, które mogą być pomocne w zdobywaniu wyższych pozycji społecznych” (Sztompka 2007).

Współcześnie przyjmuje się, że fundamentem kapitału kulturowego jest wykształcenie. W nowoczesnych społeczeństwach jest uważane „za jeden z najważniejszych mechanizmów awansu majątkowego: uzyskanie lepszej pracy, lepszych zarobków, wyższego standardu życiowego” (Sztompka 2007), a więc w rozumieniu pedagogiki społecznej istotnego czynnika zmiany sytuacji jednostki.

W sytuacji niedostatku w pierwszej kolejności ogranicza się wydatki na uczestnictwo w kulturze i czasie wolnym. Dwie kolejne tabele (nr 2 i 3) ujawniają współwystępowanie określonych zachowań i poziomu edukacyjnego badanych Polaków. Wg GUS (tab. 2) korzystanie z nowoczesnych technologii jest śladowe wśród osób o najniższych poziomach edukacyjnych. Im respondenci mieli je wyższe, tym bardziej byli innowacyjni w swoich zachowaniach czasu wolnego i korzystali częściej z mobilnych technologii zaliczanych powszechnie (zob. chociażby Wnuk - Lipiński 2004) do czynników wyznaczających standardy nowoczesnych społeczeństw. Sytuację te potwierdza następna z omawianych tabel (nr 3), która ujawnia sposób korzystania z technologii „dnia wczorajszego”. Wg materiałów zaprezentowanych w Diagnostyce 2007 (aneks do wykładu tab. 3) ilość czasu poświęcana na oglądanie telewizji współwystępuje z poziomem edukacji badanych Polaków. Im było ono niższe, tym więcej czasu przesiadywali przed telewizorem (szerzej Orłowska 2007).

Kolejny z wyróżnionych przez Bourdieu kapitałów to kapitał społeczny. Najczęściej jest rozumiany jako „suma aktualnych i potencjalnych zasobów, które poprzez uczestnictwo w wybranej grupie, dostarczają poparcia ze strony innych osób. To sieć związków wspartych na wzajemnej znajomości i uznaniu, albo przynależności do grupy” (Bourdieu za Radzewicz - Winnicki 2008). Zazwyczaj jako jego wskaźnik przyjmuje się ilość przyjaciół i znajomych, których się posiada lub mierzy się skalą uczestnictwa w istniejących instytucjach i organizacjach społecznych. Na użytek niniejszej analizy zostały zaprezentowane badania porównawcze sposobów zachowań w czasie wolnym starych i nowych obywateli Unii Europejskiej (wykres 2 i 3 aneksu). Istotna różnica polega na tym, że „nowi” częściej niż „starzy” oglądają telewizję, zaś „starzy” Europejczycy częściej niż nowi spędzają czas wśród znajomych - prowadzą życie towarzyskie (*socializing*).

Powiedz mi co robisz w czasie wolnym, a powiem ci kim jesteś. W świetle przytoczonych argumentów wydaje się, że czas wolny może być dogodnym zgergowanym wskaźnikiem partycypacji społecznej.





Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy

Resume wykładu wygłoszonego podczas szkolenia „Innowacyjność w praktyce - przegląd Tematów w ramach PO KL” w czerwcu 2009.

Autor: dr inż. Krzysztof Symela

Głównym wyznacznikiem zmian dla edukacji zawodowej w Polsce jest szybki wzrost gospodarczy połączony z rozwojem technologicznym oraz pogłębiająca się integracja europejska, które powodują, że szkolnictwo zawodowe jest ciągle konfrontowane z wymogami międzynarodowej konkurencji i globalizacji gospodarki. Z tej perspektywy wyrosła idea uczenia się przez całe życie (*lifelong learning - LLL*), zgodnie z którą do kwalifikacji i kompetencji wymaganych na rynku pracy można dochodzić różnymi drogami poprzez kształcenie w trybie formalnym (szkolnym), pozaformalnym (doksztalcanie, doskonalenie i szkolenie) i nieformalnym (samouczenie się oraz doświadczenie uzyskane w pracy). Łączne traktowanie tych procesów oświatowych to także krok w kierunku budowy **otwartego i elastycznego systemu edukacji**, rzeczywistego wspierania aktywności poznawczej i przedsiębiorczości zarówno młodzieży jak i osób dorosłych, co powinno doprowadzić do zwiększenia ich szans na współczesnym rynku pracy.

Rynek pracy oczekuje od systemu szkolnictwa, że dostarczy pracodawcom (a jest to coraz częściej oczekiwane ze strony pracodawców reprezentujących „nowe” sektory) młodych ludzi łatwo poddających się szkoleniu, o szerszych raczej, niż węższych zakresach umiejętności, które nie zestarzeją się wraz ze zmianami technologicznymi czy zmianami struktury przemysłowej. Ludzie ci powinni posiadać zdolność do samodzielnej pracy, ale także pracy w zespole, do formułowania ocen krytycznych i do rozwiązywania konfliktów. Dopełnieniem tak pojętego kształcenia ogólnego jest modernizacja kształcenia zawodowego polegająca m.in. na takich zmianach organizacyjno-programowych, które doprowadzą do zaangażowania pracodawców w kształcenie przyszłych pracowników szczególnie w sektorach poddanych szybkim zmianom technologicznym oraz zmianom w organizacji produkcji lub usług, a tym samym do trwałego zbliżenia edukacji i rynku pracy.

Jest wiele czynników, które determinują zmiany w systemie kształcenia zawodowego i ustawicznego. Na **kontekst polski** składają się zwłaszcza: potrzeby gospodarki i rynku pracy, strategie rozwoju (kraju, regionów, edukacji), priorytety działania Ministerstwa Edukacji Narodowej (w tym wdrażanie nowych podstaw programowych kształcenia ogólnego), zagospodarowanie rezultatów zakończonych, trwających i planowanych projektów Europejskiego Funduszu Społecznego - PO KL. Natomiast **kontekst europejski** zmian w kształceniu zawodowym wynika ze zobowiązań naszego kraju jako stałego członka Unii Europejskiej i uwzględnia zwłaszcza: cele odnowionej Strategii Lizbońskiej, wdrażanie strategii uczenia się przez całe życie, europejskich i krajowych ram kwalifikacji (EQF/NQF) oraz instrumentów poprawiających jakość kształcenia i szkolenia zawodowego: ECVET, EQARF, EUROPASS.

Obie grupy czynników są **katalizatorem zmian**, są one komplementarne - wzajemnie się uzupełniają, mają złożony charakter oraz wymagają podejścia interdyscyplinarnego przy rozwiązywaniu problemów związanych z ich implementacją w „modelu docelowym - przyszłościowym” kształcenia zawodowego w Polsce (po 2012 roku) oraz w okresie „przejściowym” (do roku 2012) dla usprawnienia tych elementów systemu, które już teraz można poprawiać, jak chociażby tworzenie przez szkoły własnej oferty programowej (znowelizowana ustaw o systemie oświaty i akty wykonawcze do niej takie warunki stwarzają). Zakłada się, że w „modelu docelowym” **szkoła zawodowa będzie szkołą pozytywnego wyboru, innowacyjnej wiedzy, umiejętności**





i **kompetencji**, co wskazuje że najważniejsze są efekty kształcenia, czyli faktycznie co uczeń/absolwent będzie potrafił.

Ministerstwo Edukacji Narodowej stoi na stanowisku, że niezbędne jest podjęcie długofalowych prac nad stopniowym i ewolucyjnym wypracowywaniem oraz wdrażaniem rozwiązań dotyczących przeorientowania filozofii i założeń organizacyjnych i programowych systemu kształcenia zawodowego. W bieżącym roku uwaga skoncentrowana jest na identyfikacji potrzeb, diagnozie i analizie poszczególnych elementów systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz konsultowaniu w szerokim partnerstwie społecznym propozycji zmian. Wsparciem dla planowania modernizacji kształcenia zawodowego w Polsce są rezultaty prac Zespołu opiniodawczo-doradczego do spraw kształcenia zawodowego, który funkcjonuje przy MEN (Zarządzenie Nr 15 z dnia 18 czerwca 2008r.). W skład Zespołu weszli przedstawiciele ministrów właściwych dla zawodów, organizacje pracodawców, organizacje branżowe pracodawców, przedstawiciele środowisk samorządowych, oświatowych i naukowych (łącznie 25 instytucji). Jest to zatem reprezentatywne gremium, które ma realny wpływ na kształt i zakres planowanych zmian w systemie kształcenia zawodowego. Do końca 2009 roku będzie wypracowany projekt koncepcji zmian organizacyjnych i programowych w kształceniu zawodowym i ustawicznym, jako dokument kierunkowy - strategiczny resortu edukacji na najbliższe lata. Główne obszary zmian przewidują w szczególności:

- modernizację klasyfikacji zawodów szkolnych i wyodrębnienia kwalifikacji w zawodach,
- budowanie systemu doradztwa zawodowe w systemie oświaty,
- usprawnienie systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe w uzyskanych w trybie formalnym, pozaformalnym i nieformalnym.
- dostosowanie struktury i organizacji szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy .
- uaktualnienie i uelastycznienie oferty programowej i obudowy programowców kształcenia zawodowego.
- tworzenie przyjaznych warunków do kształcenia młodocianych pracowników i osób o specjalnych potrzebach.
- zapewnienie dopływu profesjonalnych kadr nauczycieli i specjalistów do szkolnictwa zawodowego w powiązaniu z systemem kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia nauczycieli.
- rozwoju edukacji na odległość w kształceniu zawodowym.
- wdrożenia skutecznych mechanizmów zachęcające pracodawców do włączania się w proces planowania, realizacji i walidacji kwalifikacji zawodowych.
- uelastycznienia zasad finansowania kształcenia zawodowego.
- promocji kształcenia zawodowego i ustawicznego.

Fundamentalnym składnikiem planowanych zmian są działania związane z realizacją przez MEN projektów systemowych i konkursowych zaplanowanych w PO KL na lata 2007-20013 - Priorytet III „*Wysoka jakość systemu oświaty*”. Realizowane w szerokim partnerstwie projekty przewidują między innymi:

- opracowanie i wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Systemu Kwalifikacji (projekt systemowy);
- modernizację podstaw programowych kształcenia zawodowego pod kątem wymogów rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy (projekt systemowy);;





- opracowanie i pilotażowe wdrożenie modelu doradztwa zawodowego w Polsce wraz z budową systemu informacji edukacyjno-zawodowej (projekt systemowy);;
- zapewnienie systemu wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego (projekt systemowy);
- opracowanie modelu systemu wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość w uczeniu się przez całe życie (projekt systemowy);
- opracowanie systemu rozwoju i promocji umiejętności zawodowych (projekt systemowy);
- modernizacja systemu egzaminów zawodowych (projekt systemowy);
- uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych dla osób przygotowujących się do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych (projekt konkursowy);
- opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu (projekt konkursowy);
- opracowanie narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów (projekt konkursowy).

Niezmiernie ważną kwestią jest także realizacja regionalnych polityk edukacyjnych, która wymaga dostosowania kierunków kształcenia na szczeblu województw do regionalnych i lokalnych uwarunkowań rynku pracy i gospodarki. Wsparcie dla regionów w tym zakresie stanowią działania zaprojektowane w Priorytecie IX PO KL *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach*.

Wypracowane rezultaty i rozwiązania służyć będą realizacji szerszych celów promowania uczenia się przez całe życie, zwiększania możliwości zatrudnienia, mobilności i integracji społecznej pracowników i osób uczących się, a także przyczynią się do unowocześniania systemu edukacji zawodowej pod kątem przejrzystości kwalifikacji w wymiarze europejskim, krajowym i regionalnym.

Za szczególnie istotne należy uznać następujące obszary planowanych zmian w systemie kształcenia zawodowego:

Integracja kształcenia ogólnego z zawodowym obejmująca również kompetencje kluczowe powinna być tak programowana, aby sprzyjała kształtowaniu umiejętności i postaw składających się na szerokoprofilowe kwalifikacje zawodowe, które mogą być atutem w poszukiwaniu swojego miejsca na krajowym i europejskim rynku pracy.

Niewątpliwie sprawdzianem jakości kształcenia zawodowego są **egzaminy zewnętrzne** potwierdzające kwalifikacji zawodowe. Ich modernizowane, na bazie istniejącego systemu egzaminów, będzie przebiegać m.in. pod kątem ich kompleksowego uprządkowania, dostosowania do wymogów potwierdzania i uznawania kwalifikacji uzyskanych w uczeniu się pozaformalnym i nieformalnym, ujednoczenia wymagań, procedur i kryteriów w bardziej rozbudowanej niż dotychczasowa sieci akredytowanych placówek uczestniczących w tym procesie (w tym również z udziałem pracodawców i organizacji branżowych), tworzenia z informatyzowanego systemu banku zadań egzaminacyjnych, czy też zapewnienia mechanizmów funkcjonowania systemu egzaminów zawodowych w trybie „całorocznym” (aktualnie tylko sesja zimowa i letnia). Istotną innowacją będzie możliwość potwierdzania tzw. kwalifikacji „częstkowych” (ogólnozawodowych, podstawowych dla zawodu i specjalistycznych) w trakcie trwania procesu kształcenia, co bardziej powinno motywować ucznia do przystępowania do egzaminu





W organizacji kształcenia zawodowego utrzymane będą dotychczasowe typy szkół z tendencją wygaszania liceum profilowanego. Planowany jest dla nich wspólny pierwszy rok kształcenia w zakresie podstawowym kształcenia ogólnego, który stanowił będzie „dopełnienie” kształcenia na poziomie gimnazjalnym. Przyszłe zasadnicze szkoły zawodowe będą szkołami o 3-letnim cyklu nauczania, a dotychczasowy wymiar czasu kształcenia praktycznego będzie utrzymany (tj. min. 60% godzin przeznaczonych na kształcenie zawodowe w całym cyklu). Dużą rolę do spełniania będą miały tworzone w najbliższym czasie nowe podstawy programowe kształcenia ogólnego i zawodowego. Powinny one wzajemnie się uzupełniać w dążeniu do celu jakim jest zapewnienie absolwentom możliwości dalszego kształcenia i funkcjonowania na podstawowych stanowiskach pracy. W osiągnięciu tego celu ważną rolę będą miały również innowacyjne, modułowe programy kształcenia zawodowego, które elastycznie można dostosowywać do indywidualnych potrzeb uczących się (w tym dla uczniów zdolnych) oraz wymagań rynku pracy.

Problem kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego znajduje się w centrum uwagi, tym bardziej że bez udziału nauczycieli sukces proponowanych zmian systemowych nie będzie możliwy. Tymczasem liczba nauczycieli kształcenia zawodowego zmniejsza się systematycznie z roku na rok (w ciągu ostatnich dwóch lat liczba nauczycieli zmniejszyła się o 7,22%). Słabą stroną obecnego systemu doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych jest brak wsparcia merytorycznego (kierunkowego) nauczycieli przedmiotów zawodowych w wielu branżach. Nauczyciele nie tylko realizują nauczanie na terenie szkoły zawodowej, ale również organizują i prowadzą proces praktyczny w pracowniach specjalistycznych, warsztatach szkolnych i rzemieślniczych lub w zakładach pracy. Szybki rozwój przemysłu i usług wymaga również dostosowania kompetencji merytorycznych nauczycieli do wymogów gospodarki opartej na wiedzy. Zmiany w tym obszarze będą szły w kierunku tworzenia wojewódzkiego (wojewódzkie i powiatowe placówki doskonalenia nauczycieli) systemu wsparcia merytorycznego nauczycieli przedmiotów zawodowych. Fundamentem tego rozwiązania będą certyfikowani eksperci tj.: branżowi specjaliści, konsultanci i doradcy metodyczni. Aktualnie na jednego konsultanta ds. kształcenia zawodowego, zatrudnionego w wojewódzkich placówkach doskonalenia nauczycieli w roku szkolnym 2008/09 przypada 1129 nauczycieli przedmiotów zawodowych, tj. 63223 nauczycieli podzielone przez 56 konsultantów.

Kształcenie zawodowe należy do tych obszarów edukacji, które w sposób bezpośredni są powiązane z rynkiem pracy. Dlatego też wpływ pracodawców na proces kształcenia zawodowego powinien być wkomponowany w jego planowanie, organizowanie, realizację oraz ewaluację, po to aby do minimum zniwelować „rozdźwięk” jaki występuje w relacji edukacja - rynek pracy. Z tej perspektywy potrzeba jest integracja systemu szkolnego i pozaszkolnego, wzmocnienie relacji i współpracy szkół ze środowiskiem pracy pod kątem zapewnienia możliwości kształcenia praktycznego i praktyk zawodowych, inwestowania w nauczycieli - praktyków, uczniów zdolnych, w doposażenie technodydaktyczne szkół i placówek, promowanie przykładów dobrych praktyk czy też poszukiwania mechanizmów motywacyjnych, aby osiągnąć systemowy skutek.

Inicjatywy sprzyjające innowacyjności i transferowi wiedzy w kształceniu zawodowym

Ważnym zadaniem, związanym z rozwojem i poprawą jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego w Polsce, jest również zaprojektowanie wdrożenie systemu oceny i uznawania efektów uczenia się innego niż formalne (tzw. systemu walidacji) poprzez rozwój mechanizmów służących uznawaniu i potwierdzaniu efektów uczenia uzyskanych w trybie pozaformalnym i nieformalnym. Wsparciem dla systemu walidacji będzie adaptacja na gruncie polskim Europejskiego Systemu Transferu Punktów w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (European Credit system for Vocational Education and Training - ECVET) do 2011 roku, a następnie wdrożenie go poprzez powiązanie z opracowanymi Krajowymi Ramami Kwalifikacji. System ten docelowo ułatwi gromadzenie, przenoszenie i uznawanie kwalifikacji, rozumianych jako potwierdzone w danym państwie wyniki uczenia. W tym obszarze niezbędne wydaje się być stworzenie nowych rozwiązań instytucjonalnych i prawnych





w zakresie koordynacji uznawania i certyfikowania kwalifikacji zawodowych. Również i to zadanie będzie realizowane w ścisłym współdziałaniu z innymi resortami oraz zainteresowanymi stowarzyszeniami zawodowymi i organizacjami gospodarczymi.

Kolejna inicjatywa europejska pn. „Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym” (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training - EQARF) również będzie miał istotny wpływ na podejście innowacyjne i transfer wiedzy na wszystkich poziomach kształcenia zawodowego oraz edukacyjnych usług dla rynku pracy.

Bardzo cenny dla promocji i uatrakcyjniania kształcenia zawodowego był również udział polskiej ekipy w konkursie umiejętności zawodowych EuroSkills2008. Na zawodach, które odbyły się w Rotterdamie, została zgłoszona kandydatura Polski na organizatora EuroSkills 2012. Konkursy umiejętności zawodowych służą zachęcaniu młodych ludzi do kształcenia się i szkolenia zawodowego. EuroSkills to promocja umiejętności zawodowych, która służy podwyższaniu aktywności społeczno-zawodowej oraz konkurencyjności gospodarki. Organizacja konkursu w Polsce doskonale wpisuje się w ogólne cele realizacji procesu Kopenhaskiego odnośnie współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, ponieważ EuroSkills zapewnia wyjątkową okazję do poprawy wizerunku, jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego. Przeprowadzenie konkursu EuroSkills w roku 2010 - jako przygotowanie do organizacji konkursu w po roku 2012 w Polsce, stanowi nowe wyzwanie organizacyjne dla promocji polskiej edukacji zawodowej w wymiarze europejskim.

Zgodnie z aktualnie obowiązującymi regulacjami prawnymi publiczne szkoły i placówki **mogą prowadzić działalność innowacyjną i eksperymentalną** (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 9 kwietnia 2002 r. - Dz. U. z dnia 15 maja 2002). **Innowacją** są nowatorskie rozwiązania programowe, organizacyjne lub metodyczne mające na celu poprawę jakości pracy szkoły. Natomiast **eksperyment pedagogiczny** obejmuje działania służące podnoszeniu skuteczności kształcenia w szkole, w ramach których są modyfikowane warunki, organizacja zajęć edukacyjnych lub zakres treści nauczania, prowadzone pod nadzorem jednostki naukowej.

Rozpoczęcie innowacji lub eksperymentu jest możliwe po zapewnieniu przez szkołę odpowiednich warunków kadrowych i organizacyjnych, niezbędnych do planowanych działań eksperymentalnych. Istotnym wymaganiem realizacji innowacji bądź eksperymentu jest przyznanie szkole/placówce dodatkowych środków budżetowych lub z innych źródeł np. projektów EFS. Ponadto organ prowadzący powinien wyrazić pisemną zgodę na finansowanie planowanych działań. Inne wymagania szczegółowo precyzuje ww. rozporządzenie.

Nie ulega wątpliwości, że aktywny udział różnych podmiotów zainteresowanych rozwojem edukacji zawodowej w szczegółowych programach dotyczących m.in. doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz rozwoju szkolnictwa zawodowego zgodnie z potrzebami strategii rozwoju regionu może przynieść oczekiwany efekt, tj. z jednej strony dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb regionalnego rynku pracy, z drugiej uczniowie i inni uczestnicy procesu kształcenia otrzymają informacje, które z pewnością będą przydatne przy wyborze kierunku kształcenia, a w konsekwencji przyczynią się do zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia.

Już na obecnym etapie rozwoju prac, które będą trwały do 2012 r. zbieranie opinii, określanie potrzeb i oczekiwań ze strony licznych dostawców i obiorów usług edukacyjnych jest wkomponowane w ten „ogólnokrajowy projekt”, który określić można mianem „modernizacja systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego”.





KRAJOWA INSTYTUCJA WSPOMAGAJĄCA

Program Operacyjny Kapitał Ludzki - Krajowa Instytucja Wspomagająca

Fundacja „Fundusz Współpracy”

ul. Górnośląska 4a, 00-444 Warszawa

tel.: (22) 45 09 857, (22) 45 09 964, fax: (22) 45 09 856

e-mail: bkkk@cofund.org.pl, www.kiw-pokl.org.pl

Krajowa Instytucja Wspomagająca została powołana w celu wspierania realizacji horyzontalnych zasad współpracy ponadnarodowej i innowacyjności w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Zadania Krajowej Instytucji Wspomagającej:

- stworzenie i implementacja systemu wsparcia merytorycznego, w tym szkoleniowego i doradczego, obejmującego wszystkie instytucje wdrażania Programu
- wspomaganie działań promujących zasady innowacyjności i współpracy ponadnarodowej
- tworzenie i rozwijanie systemu informacji dotyczących realizacji projektów innowacyjnych i wartości dodanej płynącej z wdrażania projektów współpracy ponadnarodowej
- stworzenie narzędzi ułatwiających informowanie szeroko pojętej opinii publicznej o rezultatach projektów innowacyjnych i projektów współpracy ponadnarodowej oraz wspieranie Instytucji Pośredniczących we włączaniu tych rezultatów do głównego nurtu polityki i praktyki działania organizacji i instytucji.

Zadania Krajowej Instytucji Wspomagającej PO KL wykonuje Fundacja „Fundusz Współpracy”.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

