



Polityka w zakresie szkolnictwa zawodowego wobec globalnych wyzwań stojących przed rynkiem pracy

Marcin Kędzierski

ABSTRAKT

Cel artykułu: Celem artykułu jest zaprezentowanie globalnych wyzwań stojących przed rynkiem pracy, w tym wyzwań stojących przed szkolnictwem zawodowym, i analiza działań podejmowanych przez podmioty publiczne (w tym głównie Unię Europejską) na rzecz poprawy jakości kształcenia zawodowego. Wnioski z analizy umożliwią ocenę polityki publicznej w tym zakresie i posłużą jako inspiracja do wskazania rekomendacji wybranych działań dla decydentów politycznych.

Metodyka badań: Artykuł wykorzystuje przegląd literatury przedmiotu jako główną metodę badawczą – zastosowano przegląd istniejących opracowań analitycznych.

Wyniki: Artykuł zawiera rekomendacje dla krajowych i międzynarodowych polityk w zakresie szkolnictwa zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem edukacji na poziomie ISCED-5.

Wkład i wartość dodana: Wkład artykułu w rozwój nauki leży w kompleksowym ujęciu wyzwań stojących przed rynkiem pracy (globalizacja, kryzys demograficzny, zmiana technologiczna) i odniesienie ich do problematyki wyższego szkolnictwa zawodowego (i koniecznych zmian w tym zakresie).

Typ artykułu: artykuł przeglądowy

Słowa kluczowe: rynek pracy; globalizacja; kryzys demograficzny; czwarta rewolucja przemysłowa; kształcenie zawodowe; system edukacji

Kody JEL: E24, F66, F68, H87, I25, J21

Artykuł nadesłano: 20 stycznia 2018

Artykuł zaakceptowano: 16 marca 2018

Sugerowane cytowanie:

Kędzierski, M. (2018). Wyższe szkolnictwo zawodowe wobec globalnych wyzwań stojących przed rynkiem pracy. *International Entrepreneurship Review* (previously published as *Przedsiębiorczość Międzynarodowa*), 4(1), 39-48. <https://doi.org/10.15678/PM.2018.0401.03>

WPROWADZENIE

Gospodarki państw rozwiniętych, w tym także gospodarka polska i innych państw europejskich, zaczynają wchodzić w zupełnie nową fazę. Zmiany dotyczą wielu obszarów, ale najważniejsze przeobrażenia obejmują najprawdopodobniej rynek pracy. Wynikają one co

najmniej z dwóch przyczyn. Po pierwsze, obserwujemy radykalną zmianę struktury demograficznej, a co za tym idzie i negatywne tendencje w zakresie zasobu osób w wieku produkcyjnym w relacji do liczby osób w wieku nieprodukcyjnym, w tym głównie poprodukcyjnym. Po drugie, jesteśmy świadkami rewolucji technologicznej, która skutkuje coraz większą automatyzacją, robotyzacją, a także wzrostem złożoności procesów produkcyjnych. Procesy będą skutkować w najbliższych latach stopniowym zmniejszaniem się popytu na pracę w tzw. tradycyjnych zawodach. Jednocześnie popyt na pracę już dziś pojawia się w nowych branżach, w których jednak mamy do czynienia z deficytem podaży kwalifikacji ze strony pracowników (Geus, Thode, Weidenfeld, 2016; Manpower Group, 2016).

Uwzględniając zarówno problemy demograficzne, jak i rosnące trudności z dostosowaniem krajowych systemów kształcenia zawodowego i ustawicznego do zmieniających się potrzeb globalnej gospodarki, wiele państw europejskich próbuje rozwiązać swoje trudności z rynkiem pracy poprzez imigrację. Problem polega na tym, że w przeciwieństwie do lat powojennych, obecnie na międzynarodowym rynku poszukiwane są osoby wysoko wykwalifikowane, których podaż jest w skali globalnej niewystarczająca. Wynika to m.in. z faktu relatywnie niższej jakości edukacji w krajach pochodzenia imigrantów. W rezultacie kraje rozwinięte, w tym Polska, stoją w obliczu konieczności wprowadzenia szybkich działań, mających na celu z jednej strony zwiększenie aktywności zawodowej tam, gdzie to możliwe, a z drugiej strony poprawę skuteczności funkcjonowania kształcenia zawodowego, a przede wszystkim ustawicznego (*lifelong learning*, LLL). Działania takie są konieczne, ponieważ przy braku istotnego zwiększenia produktywności, spadek odsetka osób aktywnych zawodowo będzie wpływał negatywnie na zdolność osiągnięcia wzrostu gospodarczego, a tym samym będzie skutkował rosnącymi napięciami budżetowymi i społecznymi, które i tak po kryzysie 2008 roku odegrały już istotną rolę w destabilizacji sytuacji politycznej w USA i państwach Europy Zachodniej.

Celem niniejszego artykułu jest po pierwsze przedstawienie diagnozy wyzwań stojących przed europejskim rynkiem pracy (ze szczególnym uwzględnieniem analiz CEDEFOP, unijnej agencji ds. kształcenia zawodowego i ustawicznego), a po drugie opis podejmowanych przez władze publiczne (na poziomie wspólnotowym) działań w zakresie edukacji zawodowej. W podsumowaniu zaprezentowana zostanie ocena adekwatności podejmowanych działań do zdiagnozowanych wcześniej wyzwań.

WYZWANIA STOJĄCE PRZED RYNKIEM PRACY W EUROPIE

Liczba osób aktywnych zawodowo w państwach UE, choć na razie nieznacznie rośnie, po 2020 roku się ustabilizuje, by od połowy trzeciej dekady zacząć systematycznie spadać. Zmiana ta wynika wprost ze struktury demograficznej europejskich społeczeństw, które ulegają procesom starzenia się. Oczywiście proces ten będzie dotyczyć poszczególnych państw UE w różnym czasie i w różnej skali. Spadek stopy zatrudnienia już w okresie do roku 2025 prognozowany jest dla Estonii, Niemiec i Rumunii, a w latach 2025-2030 do tego grona dołącza Polska i Łotwa. Jedynie w kilku krajach wskaźnik stopy zatrudnienia po 2025 roku ma nieznacznie rosnąć (ale istotnie wolniej niż w latach 2015-2025). Co warto podkreślić, jedyną grupą wiekową, w której w okresie między 2015 a 2025 rokiem wzrośnie zarówno wielkość populacji, jak i zasób siły ro-

boczej, jest grupa w wieku 55-64 lata (European Centre for the Development of Vocational Training [CEDEFOP], 2016). Wniosek jest szczególnie istotny z perspektywy obniżenia wieku emerytalnego w Polsce.

Warto zauważyć, że pomiędzy krajami europejskimi istnieją różnice co do wielkości wskaźnika aktywności zawodowej. W niektórych krajach nie przekracza on 70% (Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Grecja, Malta, Polska, Rumunia i Włochy), ale są też takie, gdzie wskaźnik ten jest wyższy niż 80% (Dania, Islandia, Szwajcaria, Szwecja) lub jest bliski tej wartości (Holandia, Niemcy, Norwegia, Wielka Brytania). Co więcej, kraje różnią się też zdecydowanie co do wysokości tzw. *gender gap*. Choć w większości państw europejskich różnica pomiędzy wskaźnikiem aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet oscyluje wokół 10 punktów procentowych (pp.), są i takie, gdzie jest ona wyraźnie wyższa – w Grecji wynosi 15,8 pp., w Rumunii 18,6 pp., we Włoszech 19,6 pp., a na Malcie – aż 26,4. Na tym tle Polska wypada nieco lepiej – różnica wynosi „zaledwie” 13,7 pp.. Dla porządku warto jednak dodać, że są i takie kraje, w których ta różnica niemal nie występuje i wynosi poniżej 5 pp. (Litwa, Łotwa, Szwecja, Norwegia). Trzeba też odnotować, że niektóre kraje dokonały w ostatniej dekadzie istotnego skoku w zakresie aktywności zawodowej kobiet – w Hiszpanii wskaźnik ten wzrósł o 7,3 pp., na Węgrzech o 8,6 pp., na Litwie o 9 pp., a na Malcie aż o 16,5 pp.. Dla porównania, aktywność zawodowa Polek w latach 2007-2016 wzrosła o niewiele ponad 5 pp.

Na podstawie powyższych danych nie można jednak wnioskować, że w krajach o niższym stopie aktywności zawodowej, względnie wyższym poziomie *gender gap*, istnieje dalsza przestrzeń do zwiększenia aktywności zawodowej. Wręcz przeciwnie – badania CEDEFOP wskazują, że przestrzeń ta jest już raczej niewielka, co wynika zarówno z uwarunkowań płynących ze struktury poszczególnych gospodarek, jak i dominujących w nich kultur, w tym roli rodziny i jej członków (CEDEFOP, 2016). Istnieje tylko kilka państw, w których wskaźnik aktywności w okresie dekady 2007-2016 wzrósł o więcej niż 5 pp. – mowa tu o Czechach (5,1), Litwie (7,6), Węgrzech (8,5), Malcie (10,3) i Polsce (5,6). Co ciekawe, w UE są jednak także kraje, w których w badanym okresie aktywność zawodowa spadła – doświadczyły tego Chorwacja i Dania (-0,1), Portugalia (-0,2), Cypr (-0,5), Norwegia (-0,8) oraz Irlandia (-2,1), w której zmiana ta była relatywnie najbardziej dotkliwa. Warto dodać, że nawet jeśli w którymś z krajów pojawi się możliwość zwiększenia aktywności zawodowej, koszty działań podjętych w tym celu mogą przewyższać płynące z nich korzyści (Descy, 2014).

Mając na uwadze fakt, że z jednej strony społeczeństwa europejskie w większości zbliżają się do granic wzrostu aktywności zawodowej, a z drugiej strony nawet bardzo „agresywna” polityka pronatalistyczna nie jest w stanie w tak krótkim czasie zmienić negatywnych tendencji demograficznych, odpowiedzią na deficyty siły roboczej w bogatszych państwach okazało się przyjęcie imigrantów zarobkowych z nowych państw członkowskich UE. Poza Niemcami i Austrią, które utrzymały siedmioletnie okresy przejściowe do 2011 roku, większość krajów Europy Zachodniej zdecydowała się na natychmiastowe otwarcie granic dla pracowników z Europy Środkowej. Zjawisko to nie było w krótkim okresie odczuwalne dla państw naszego regionu ze względu na ówczesne poziomy bezrobocia. Powolne starzenie się społeczeństw i systematycznie wchodzenie powojennego wyżu demograficznego w wiek emerytalny w drugiej dekadzie XXI wieku skutkuje jednak wzrostem napięć na rynku pracy. Dla przykładu, dziś brak miliona obywateli, którzy wyjechali z Polski po 2004 roku, staje się bardzo odczuwalny – szacunki pokazują lukę PKB w wysokości 1 punktu

procentowego. Podobnej skali problemów z emigracją zarobkową doświadczyły inne państwa regionu – Bułgaria, Estonia i Słowacja. O wiele gorzej sytuacja wygląda w przypadku takich państw jak Chorwacja, Litwa, Łotwa i Rumunia. Warto dodać, że ten ostatni kraj wiedzie także prym w kategorii odsetka obywateli mieszkających poza granicami kraju – co dziewiąty Rumun żyje na emigracji. Wynika to, poza czynnikami historycznymi i kulturowymi (posługiwanie się językiem romańskim), ze specyfiki rumuńskiej edukacji – główny nacisk od samego początku kształcenia położony jest na naukę języka angielskiego i to niezależnie od miejsca zajmowanego w strukturze społeczno-ekonomicznej. Dla porządku należy wspomnieć, że zjawisko emigracji zarobkowej po 2004 roku nie dotknęło właściwie wyłącznie Czech, Słowenii oraz Węgier (Arak, 2014).

Beneficjentami swobodnego przepływu osób w UE, poza obywatelami państw naszego regionu, stały się także gospodarki krajów Europy Zachodniej. Skala migracji z nowych państw członkowskich okazała się jednak niewystarczająca, czego najlepszym dowodem jest fakt, że rządy państw europejskich coraz częściej decydują się na przyjęcie imigrantów także spoza Europy. Sztandarowym przykładem takiej polityki są działania kanclerz Niemiec Angeli Merkel określone mianem *Willkommenskultur*, przy czym należy podkreślić, że jej decyzja o zaproszeniu uchodźców i imigrantów, choć nie była skonsultowana nawet wewnątrz partii rządzącej, uwarunkowana była nie tylko względami moralnymi, ale także zachętami ze strony niemieckiego przemysłu, cierpiącego na braki siły roboczej (Sułkowski, 2016).

Zasilanie europejskiego rynku pracy imigrantami spoza UE, zwłaszcza z Azji i Afryki, budzi jednak bardzo liczne kontrowersje, zwłaszcza po napływie ogromnej fali uchodźców latem i jesienią 2015 roku. Niezależnie jednak od nich, w ostatnich latach udział imigrantów na krajowych rynkach pracy wzrósł. Zjawisko to dotknęło również Polski, do której na przestrzeni ostatnich trzech lat, po rozpoczęciu się konfliktu w Donbasie, przybyło ponad milion obywateli Ukrainy, którzy do pewnego stopnia skompensowali ubytek wynikający z emigracji postakcesyjnej. Przyjmowanie imigrantów zarobkowych nie odpowiada jednak na wiele wyzwań, stojących przed europejskim rynkiem pracy. Warto pamiętać, że imigranci spoza Europy często nie dysponują odpowiednimi kwalifikacjami, i to nawet na podstawowym poziomie – mowa tu zwłaszcza o umiejętności komunikowania się w języku obcym, która często jest przepustką do nabycia kolejnych umiejętności. Co więcej, nawet jeśli posiadają kwalifikacje nabyte w krajach pochodzenia, ich potwierdzenie jest trudne i kosztowne, czego dowodzą choćby doświadczenia Niemiec z napływem ogromnej fali migrantów latem i jesienią 2015 roku (Popławski, 2015).

Brak rąk do pracy nie jest jednak jedynym wyzwaniem, stojącym przed europejskim rynkiem pracy. Drugim równie istotnym problemem są zmiany o charakterze technologicznym, które skutkują zanikaniem miejsc pracy w tradycyjnych zawodach produkcyjnych i pojawianiem się nowych sposobów nie tylko produkcji, ale i dystrybucji dóbr. Zmiany te dotkną zwłaszcza gospodarek krajów post-transformacyjnych, które w ostatnich latach korzystając z możliwości płynących z globalizacji budowały swoje przewagi na niższych jednostkowych kosztach pracy. Wraz ze wzrostem tych kosztów zmniejszy się jednak zapotrzebowanie na nisko wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych, a wzrośnie (i to nieraz bardzo zdecydowanie) popyt na pracę w sektorze coraz bardziej wyspecjalizowanych usług, co będzie się wiązało z wymaganiami od pracowników coraz wyższego poziomu kwalifikacji (Citibank, 2016).

Niestety, z perspektywy państw naszego regionu, zmiana ta niekoniecznie wiązać się będzie ze wzrostem wynagrodzeń – wciąż usługi te nie będą stanowić istotnej wartości dodanej w globalnych łańcuchach. W rezultacie wielu pracowników będzie mogło być zaklasyfikowanych do grupy tzw. *working poor*, określanej czasem mianem prekariatu (Standing, 2017). Będzie to dotyczyło zwłaszcza tych osób, które albo nie będą posiadać wystarczająco zaawansowanych technologicznie umiejętności, albo odwrotnie – będą posiadać zbyt wysokie kwalifikacje w tych zawodach, w których nie będzie istniał popyt na pracę. Co gorsze, tempo zmian zachodzących w gospodarce będzie sprawiać, że skala niedostosowania podaży pracy i popytu na nią nie ulegnie zmniejszeniu.

POLITYKA UE W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO

Problematyka kształcenia i szkolenia zawodowego (*Vocational Education and Training*, VET) stała się przedmiotem szczególnego zainteresowania UE w ramach tzw. procesu kopenhaskiego (*Copenhagen Process*), zapoczątkowanego opublikowaniem w listopadzie 2002 roku Deklaracji Kopenhaskiej. Celem procesu kopenhaskiego były: poprawa jakości szkoleń (kształcenie i doskonalenie zawodowe), podnoszenie kwalifikacji nauczycieli, szkoleniowców i innych pracowników sektora oraz dostosowanie programów nauczania do potrzeb rynku pracy. Ponadto, miał on zachęcać do wykorzystywania różnych możliwości kształcenia zawodowego w kontekście uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*, LLL) przy pomocy narzędzi wspomagających taką formę kształcenia. Mowa tu przede wszystkim o metodzie „uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy” (*Work-Based Learning*, WBL). Należy dodać, że poza WBL w ramach procesu kopenhaskiego istnieją (lub istniały) inne instrumenty polityki UE w obszarze VET. Są nimi:

1. sojusz na rzecz umiejętności sektorowych (inicjatywa promująca współpracę w konkretnym sektorze gospodarki),
2. konkursy umiejętności – promocja konkursów takich jak World Skills oraz Euroskills,
3. ulepszanie systemów krajowych dzięki europejskim ramom odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET),
4. program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia – unijna strategia, której celem jest osiągnięcie do 2020 roku aktywności zawodowej w UE na poziomie 75%,
5. unijna inicjatywa „Mobilna młodzież” (funkcjonowała do 2014 roku),
6. Toolkit – zestaw narzędzi służący włączeniu europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) do nowych lub istniejących praktyk w zakresie mobilności.

Proces kopenhaski, którego ważnym elementem są odbywające się regularnie spotkania ministrów właściwych do spraw szkolnictwa zawodowego, składa się z trzech kluczowych elementów (Komisja Europejska, 2002):

- wymiaru politycznego ukierunkowanego na ustanowienie wspólnych europejskich celów i zreformowanie krajowych systemów VET,
- wspólnych europejskich ram i narzędzi zwiększających przejrzystość i jakość kompetencji oraz kwalifikacji oraz ułatwiających mobilność,
- współpracy ukierunkowanej na uczenie się od siebie nawzajem na poziomie europejskim oraz zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron na poziomie krajowym.

Tabela 1. Ewolucja priorytetów procesu kopenhaskiego od 2002 roku

| Miejsce i rok spotkania | Uzgodnione priorytety i plany działania |
|-------------------------|---|
| Kopenhaga 2002 | <ul style="list-style-type: none"> - wzmocnienie wymiaru europejskiego w dziedzinie VET; - zwiększenie zakresu udostępnianych informacji, wskazówek i porad dotyczących VET oraz przejrzystości w tym zakresie; - opracowanie narzędzi do wzajemnego uznawania i zatwierdzania kompetencji oraz kwalifikacji; - poprawa zapewniania jakości w zakresie VET. |
| Maastricht 2004 | <ul style="list-style-type: none"> - zwiększenie publicznych/prywatnych inwestycji w VET; - rozwijanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, aby zaspokajać potrzeby osób i grup najmniej uprzywilejowanych; - tworzenie otoczenia pracy sprzyjającego uczeniu się zarówno w instytucjach edukacyjnych, jak i w miejscu pracy; - propagowanie ustawicznego rozwoju kompetencji nauczycieli i trenerów zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym. |
| Helsinki 2006 | <ul style="list-style-type: none"> - przyjęcie Europass jako jednolitych ram przejrzystości kwalifikacji i kompetencji; - rozpoczęcie prac nad europejskimi ramami kwalifikacji, europejskim systemem transferu punktów w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz europejskimi ramami odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym. |
| Bordeaux 2008 | <ul style="list-style-type: none"> - wdrożenia narzędzi i systemów VET w celu promowania współpracy na szczeblu europejskim i krajowym; - tworzenie lepszych powiązań między VET a rynkiem pracy; - konsolidacja europejskich porozumień o współpracy |
| Brużga 2010 | <p>Ustalenie priorytetów na lata 2011-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uczynienie kształcenia zawodowego atrakcyjną opcją edukacyjną, - doskonałość, jakość i adekwatność kształcenia i doskonalenia zawodowego, - utworzenie elastycznego dostępu do szkoleń i kwalifikacji, - wypracowanie strategicznego podejścia do nadawania kształceniu i doskonaleniu zawodowemu wymiaru międzynarodowego oraz promowanie mobilności międzynarodowej, - stymulowanie innowacyjności, kreatywności i przedsiębiorczości oraz zachęcanie do korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych (zarówno w kształceniu, jak i doskonaleniu zawodowym), - kształcenie i doskonalenie zawodowe sprzyjające włączeniu społecznemu, - większa aktywność podmiotów zaangażowanych w kształcenie i szkolenie zawodowe oraz lepsze eksponowanie rezultatów europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, - skoordynowane zarządzanie europejskimi i krajowymi instrumentami w dziedzinie przejrzystości, uznawania, zapewniania jakości oraz mobilności, - pogłębianie związków między polityką kształcenia i szkolenia zawodowego a innymi stosownymi obszarami polityki, - podniesienie jakości i zwiększenie porównywalności danych wykorzystywanych do opracowywania polityki UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, - dobre wykorzystywanie wsparcia UE, <p>Ponadto dla wszystkich 11 strategicznych celów europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego określono 22 celów krótkoterminowych na lata 2011-2014, wskazujących konkretne działania na poziomie krajowym.</p> |
| Ryga 2015 | <p>Ustalenie priorytetów na lata 2015-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promowanie nauczania w miejscu pracy we wszystkich formach; |

| Miejsce i rok spotkania | Uzgodnione priorytety i plany działania |
|-------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - dalsze rozwijanie mechanizmów zapewniania jakości w VET zgodnie z europejskim zaleceniem zapewnienia jakości w VET; - poprawa dostępu do VET i kwalifikacji dla wszystkich osób poprzez bardziej elastyczne i przenikalne systemy; - dalsze wzmacnianie kompetencji kluczowych w programach VET i zapewnianie bardziej efektywnych możliwości nabywania lub rozwijania tych umiejętności poprzez wstępne i ustawiczne VET; - wprowadzenie możliwości i systematycznego podejścia w zakresie wstępnego i ustawicznego rozwoju zawodowego nauczycieli, osób prowadzących szkolenie i opiekunów VET w szkołach i miejscu pracy. |

Source: opracowanie własne na podstawie komunikatów ze spotkań procesu kopenhaskiego, prezentowanych na stronach internetowych Komisji Europejskiej http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy_en (data dostępu 15.03.2017).

Proces kopenhaski nie jest jednak jedynym działaniem UE w obszarze VET, stanowi on bowiem integralną część strategicznych ram kompleksowego programu „Kształcenie i szkolenie 2020” (*Education and Training 2020*, ET2020), realizującego koncepcję „uczenia się przez całe życie” (LLL). Z perspektywy VET warto zwrócić uwagę na kilka celów ET 2020, zaprezentowanych na stronach internetowych Komisji Europejskiej:

- co najmniej 40% osób w wieku 30-34 lat powinno mieć ukończoną jakąś formę kształcenia wyższego,
- co najmniej 15% dorosłych powinno uczestniczyć w uczeniu się przez całe życie,
- co najmniej 20% osób kończących studia wyższe i 6% osób w wieku 18-34 lat, mających wykształcenie zawodowe, powinno mieć za sobą pobyt edukacyjny lub szkoleniowy za granicą,
- odsetek absolwentów (osób w wieku 20-34 lat, które ukończyły z powodzeniem naukę w szkole ponadgimnazjalnej lub wyższej), którzy znajdują zatrudnienie w ciągu 1-3 lat od zakończenia nauki, powinien wynosić co najmniej 82%.

Opisując unijną politykę w obszarze VET należy dodać, że prace Komisji Europejskiej wspierają dwie agencje: Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP), oferujące informacje i analizy dotyczące systemów kształcenia i szkolenia, polityki, badań naukowych i praktyk stosowanych w UE, oraz Europejska Fundacja Kształcenia (ETF), działająca na rzecz tworzenia systemów kształcenia i szkolenia na Zachodnich Bałkanach, w krajach sąsiadujących z UE i w Azji Środkowej.

WNIOSKI KOŃCOWE

Optymalna konstrukcja polityki publicznej zakłada istnienie bezpośredniego związku pomiędzy głównymi przyczynami wpływającymi na występowanie danego problem publicznego a kierunkami planowanych działań/interwencji publicznych. Zgodnie z badaniami prowadzonymi m.in. przez CEDEFOP, przedstawionymi w niniejszym tekście, do głównych wyzwań stojących przed europejskim rynkiem pracy w najbliższych latach należą przede wszystkim:

- migracje i problem uznawalności kwalifikacji,
- starzenie się społeczeństwa,
- niska aktywność zawodowa osób powyżej 50 roku życia,

- stopniowe zmniejszanie się liczby miejsc pracy w tzw. tradycyjnych zawodach,
- wzrost zapotrzebowania na pracowników wysoko wykwalifikowanych,
- brak dopasowania systemów edukacyjnych do potrzeb rynku pracy.

Mając to na uwadze, wskazane w drugiej części artykułu działania podejmowane na forum Unii Europejskiej w zakresie kształcenia i szkoleń zawodowych (VET) w umiarkowanym stopniu odpowiadają wyzwaniom stojącym przed europejskim rynkiem pracy. Z jednej strony należy bowiem podkreślić szereg skutecznych działań zmierzających do stworzenia europejskiego reżimu uznawania kwalifikacji zawodowych (Kędzierski, 2012) oraz rozwinięcie modelu kształcenia dualnego. Co więcej, niezwykle ważną rolę odgrywa także promocja kształcenia dualnego w ramach tzw. Work-Based Learning (WBL) oraz działania mające na celu poprawę kwalifikacji osób odpowiedzialnych za prowadzenia kształcenia zawodowego. Dodatkowo, pozytywnie ocenić należy działania zmierzające do zwiększenia poziomu usieciowienia podmiotów odpowiedzialnych za świadczenia usług VET w ramach krajowych i międzynarodowych partnerstw, dzięki czemu systemy te angażują różnorodnych interesariuszy – związki pracodawców, związki zawodowe, władze lokalne czy regionalne (Kędzierski, Rybkowski, 2017).

Z drugiej jednak strony warto zauważyć, że choć w swoich działaniach UE wskazuje na konieczność zwiększania dostępności kształcenia w modelu LLL, koncentruje się ona jednak nadal na tradycyjnych akademickich kohortach wiekowych, oferując im specjalne programy wsparcia (vide Erasmus+). Brakuje natomiast podkreślenia znaczenia edukacji zawodowej osób w wieku 50+ - na poziomie europejskim wciąż brakuje programów adresowanych do tej grupy wiekowej. Ponadto, pomimo narastającego problemu z brakiem wysoko wykwalifikowanych pracowników wciąż niewystarczające są działania kierowane do wyższego szkolnictwa zawodowego. Dopiero w 2015 roku podczas spotkania Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego (European Higher Education Area) w Erywaniu podjęto decyzję o włączeniu poziomu ISCED-5 (zgodnie z terminologią OECD tzw. *short-cycle tertiary education*, odpowiadający 5. poziomowi Polskiej Ramy Kwalifikacji) w zakres zainteresowania europejskiej polityki wobec szkolnictwa wyższego. Skala wyzwań stojących przed wyższym szkolnictwem zawodowym w świetle czwartej rewolucji przemysłowej jest jednak ogromna, na co uwagę zwraca w swoich raportach nie tylko CEDEFOP, ale także OECD (Kędzierski, Rybkowski, 2017). W tym kontekście warto zauważyć, że wobec braku lub słabości międzynarodowych systemów edukacji zawodowej na poziomie wyższym w przestrzeń tę zaczynają wchodzić korporacje międzynarodowe. Jednym z przykładów takich działań może być inicjatywa firmy Google, która tworzy swoje kampusy. Jeden z nich został nawet utworzony w listopadzie 2015 roku w Warszawie. Kampusy takie nie są co prawda prostymi odpowiednikami uczelni zawodowych, ale stanowią przestrzenie umożliwiające tworzenie swoistej infrastruktury wiedzy. Odpowiada to jednak aktualnym trendom w edukacji, która wkracza w okres stopniowej deskolaryzacji i otwierania się na nowe możliwości związane z edukacją pozaformalną. To rodzi jednak kolejne pytania dla transnarodowych polityk edukacyjnych i rynku pracy, dotyczących możliwości i warunków włączania pozapublicznych, globalnych interesariuszy w dostarczanie dóbr publicznych.

Wspomniany trend polegający na rosnącym zaangażowaniu podmiotów prywatnych w szeroko rozumiany system szkolnictwa zawodowego wymaga jednak pogłębionych badań, zwłaszcza mając na uwadze fakt, że zaangażowanie takie często ma charakter rozproszony i nierzadko umyka badaczom analizującym całe systemy VET. Ponadto, wiarygodna

ocena działań publicznych podejmowanych na poziomie wspólnotowym wymaga dłuższej perspektywy czasowej – wdrożenie nowych kierunków polityki wiąże się bowiem z pewnymi opóźnieniami, a skutki polityki w zakresie edukacji są zawsze odłożone w czasie.

LITERATURA

- Arak, P. (2014). *Migracje. Ilu obywateli straciła Polska. Analiza Polityki Insight*. Pobrane z: <http://zasoby.politykainsight.pl/politykainsight.pl/public-analyses/140429-dane-migracje.htm> w dniu 23.01.2018.
- CEDEFOP (2016). *Future skill needs in Europe: critical labour force trends*. Pobrane z: www.cedefop.europa.eu/files/5559_en.pdf w dniu 23.01.2018.
- Citibank (2016). *Technology at Work v2.0: The Future Is Not What It Used To Be*. Pobrane z: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work_2.pdf w dniu 23.01.2018.
- Descy, P. (2014). Projected labour market imbalances in Europe: policy challenges in meeting the Europe 2020 employment targets. W: *Matching economic migration with labour market needs* (ss. 315-333). Paris: OECD Publishing. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264216501-en>.
- Geus, A., Thode, E., Weidenfeld, T. (red.). (2016). *Europe Reforms Labour Markets – Leaders' Perspectives*. Berlin: De Gruyter.
- Kędzierski, M. (2012). Analiza powstawania i funkcjonowania globalnego reżimu uznawania kwalifikacji i kompetencji zawodowych. W: A. Surdej, J. Brzozowski (red.) *Wprowadzenie do problematyki globalnych reżimów regulacyjnych*, ss. 81-102. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Kędzierski, M., Rybkowski, R. (2017). *Zawodówki: reaktywacja. Rola wyższych szkół zawodowych w rozwoju społeczno-gospodarczym Polski*. Raport Centrum Analiz Klubu Jagiellońskiego. Pobrane z: <http://cakj.pl/wp-content/uploads/2017/10/Raport-4-2017-B5.pdf> w dniu 23.01.2018.
- Komisja Europejska (2002), *Copenhagen Process*. Pobrane z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:ef0018&from=EN> w dniu 23.01.2018.
- Manpower Group (2016). *Human Age 2.0. Future forces at work*. Pobrane z: <http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/aeedec655-2cc6-4e8b-8795-5f4d892ea277/Human+Age+2.0++Future+Forces+at+Work.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aeedec655-2cc6-4e8b-8795-5f4d892ea277> w dniu 23.01.2018.
- Poptawski, K. (2015). *Ekonomiczne konsekwencje kryzysu migracyjnego dla Niemiec*. Analizy OSW. Pobrane z: <https://www.osw.waw.pl/pl/publikacje/analizy/2015-09-23/ekonomiczne-konsekwencje-kryzysu-migracyjnego-dla-niemiec> w dniu 23.01.2018.
- Standing, G. (2017). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sułkowski, M. (2016). Polityczne konsekwencje kryzysu imigracyjnego w Niemczech. *Chrześcijaństwo, świat, polityka, Zeszyty naukowe Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego*, vol. 20, 59-72. DOI: <http://dx.doi.org/10.21697/csp.2016.20.1.04>.

Cytowanie jako rozdział w monografii (w okresie przejściowym):

- Kędzierski, M. (2018). Wyższe szkolnictwo zawodowe wobec globalnych wyzwań stojących przed rynkiem pracy (s. 39-48). W: A. Michalik & M. Maciejewski (red.), *Współczesne wyzwania dla gospodarki globalnej* („Przedsiębiorczość Międzynarodowa”, vol. 4, nr 1). Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

Tytuł i abstrakt po angielsku**Policy on vocational education and training in the light of global challenges for labour market**

The main aim of the article is to present the global challenges for labour market, with special focus on challenges for vocational education and training (VET) systems. Moreover, the article is aimed at analysis of VET policy at the European level and its compatibility with these challenges. The article is based on the literature review. The comprehensive assessment of this policy will be followed by some recommendation for both European and national VET policies. The article includes recommendations for national and international VET policies with special focus on the education at the ISCED-5 level.

Keywords: labour market; globalization; demographic crisis; fourth industrial revolution; vocational education and training; education system

JEL codes: E24, F66, F68, H87, I25, J21

Autor**Marcin Kędzierski**

Doktor nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii (UEK, 2016). Magisterium ze stosunków międzynarodowych (UEK, 2008). Adiunkt w Katedrze Studiów Europejskich UEK (w której pracuje od 2011). Dyrektor Programowy Centrum Analiz Klubu Jagiellońskiego, w latach 2009-2012 członek Zarządu ds. finansowych, a w okresie 2012-2015 prezes Klubu Jagiellońskiego. Współpracownik Instytutu Tertio Millennio (2008-2009), członek zespołu europejskiego projektu VETWORKS, poświęconego ewaluacji w obszarze szkolnictwa zawodowego i kształcenia ustawicznego (2009-2011). Pomysłodawca i redaktor naczelny portalu Visegrad Plus. Ekspert ds. edukacji, specjalizuje się w analizie polityk publicznych ze szczególnym uwzględnieniem polityki edukacyjnej, oraz w polityce zagranicznej w obszarze Europy Środkowej i Wschodniej.

Adres do korespondencji: dr Marcin Kędzierski, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Katedra Studiów Europejskich, ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków, e-mail: kedzierm@uek.krakow.pl

Podziękowania i finansowanie

Artykuł został sfinansowany ze środków na badania statutowe Wydziału Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w ramach dotacji Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego na utrzymanie potencjału badawczego.

Autor dziękuje trzem anonimowym recenzentom, których uwagi pozwoliły podnieść jakość niniejszej publikacji.

Prawa autorskie

Ten artykuł został opublikowany na warunkach Creative Commons
Uznanie autorstwa – Bez utworów zależnych (CC BY-ND 4.0 License)
<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>