

NOTA INFORMACYJNA

Powrót do nauki, powrót do pracy

Pomoc dorosłym o niskich kwalifikacjach w wyjściu z bezrobocia

Od 2008 roku największą troską decydentów był oczywiście znaczny wzrost bezrobocia wśród osób młodych. Kryzys jednak także poważnie dotknął nisko wykwalifikowanych dorosłych, wśród których występuje najwyższy poziom bezrobocia w całej Europie ⁽¹⁾. Ostatnie badanie Cedefop potwierdza, że programy praktyk w miejscu pracy mogą odpowiadać na konkretne potrzeby tej grupy, o ile programy te są odpowiednio ukierunkowane i zaplanowane.

Aby zmniejszyć poziom ubóstwa w Europie i osiągnąć poziom zatrudnienia na poziomie 75%, wszystkie kraje muszą pomóc swoim mieszkańcom aktualizować, podnosić lub uzupełniać ich kwalifikacje.

W ciągu rocznego cyklu koordynacji polityki zwanego europejskim semestrem, w ramach którego koordynuje się postęp w stronę celów strategii „Europa 2000”, wiele krajów otrzymało zalecenia, aby opracować działania odpowiadające na wyzwania związane z długotrwale bezrobotnymi i pracownikami nisko wykwalifikowanymi. Dotyczy to Danii („Podjęcie dalszych działań w celu poprawy zdolności do zatrudnienia osób znajdujących się na marginesie rynku pracy, w tym osób ze środowisk migracyjnych, długotrwale bezrobotnych i nisko wykwalifikowanych”), Estonii („Wzmocnienie działań na rzecz aktywizacji zawodowej w celu ułatwienia powrotu na rynek pracy długotrwale bezrobotnym”) i Hiszpanii („Wzmocnienie skuteczności programów szkoleniowych mających na celu przekwalifikowanie, przeznaczonych dla starszych pracowników i pracowników nisko wykwalifikowanych”) ⁽²⁾.

Problem dotyczący całej Europy

Nisko wykwalifikowani dorośli, czyli osoby w wieku od 25 do 64 lat, którzy mają co najwyżej średnie wykształcenie, doświadczyli większego wzrostu bezrobocia od 2008 r. niż jakkolwiek inna grupa społeczna. Mimo że stanowią coraz mniejszą część siły roboczej, w wielkościach absolutnych są dużą grupą, liczącą obecnie 70,7 mln osób ⁽³⁾. Wykres pokazuje poziom bezrobocia wśród aktywnych gospodarczo nisko wykwalifikowanych dorosłych oraz wszystkich dorosłych w 2012 r.

Nisko wykwalifikowani dorośli stoją przed wyjątkowymi wyzwaniami

- Jak pokazało badanie Cedefop na temat kwalifikacji na większości stanowisk, również tych opisywanych jako podstawowe, wymaga się coraz wyższych i bardziej złożonych kwalifikacji.
- Dorośli o niskich kwalifikacjach najmniej chętnie decydują się na dalsze kształcenie czy szkolenie ⁽⁴⁾. W 2012 r. 3,9% wszystkich nisko wykwalifikowanych dorosłych uczestniczyło w programach uczenia się przez całe życie wobec średniej 9% (w przypadku średnio wykwalifikowanych dorosłych wskaźnik ten wzrósł do 7,7%, a w przypadku absolwentów posiadających wykształcenie wyższe – do 16%) ⁽⁵⁾.
- Nisko wykwalifikowani dorośli często nie tylko nie mają kwalifikacji do zajmowania konkretnego stanowiska, ale także kompetencji, które są wymagane na większości stanowisk ⁽⁶⁾.

⁽³⁾ Eurostat (2013). *Badanie siły roboczej UE (EU labour force survey)* (data pobrania 15.7.2013).

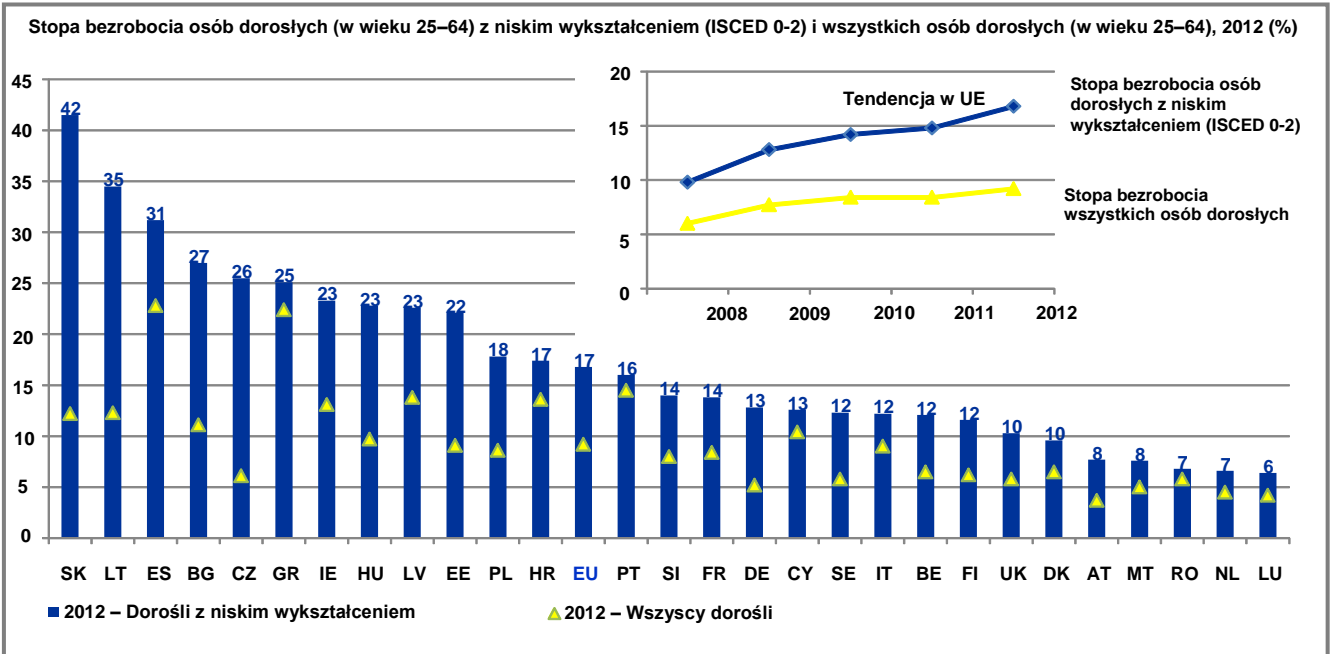
⁽⁴⁾ Cedefop (2011). *Uczenie się przez pracę: jak można wspierać rozwój kwalifikacji przez uczenie się w miejscu pracy (Learning while working: how skills development can be supported through workplace learning)* [online] [dostęp 17.9.2013].

⁽⁵⁾ Cedefop (2012). *Uczenie się przez całe życie przez dorosłych o niskim wykształceniu: czy nastąpił postęp? (Lifelong learning for adults with a low level of education: any recent progress?)* [online]. Dane do 2011 [dostęp 17.9.2013].

⁽⁶⁾ Europa (2011). *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie* [online] [dostęp 17.9.2013].

⁽¹⁾ Rada Unii Europejskiej (2013). *Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu*. Bruksela, 4.3.2013, s. 9 [dostęp 17.9.2013].

⁽²⁾ Komisja Europejska (2013). *Zalecenia dla poszczególnych krajów 2013 (Country-specific recommendations 2013)* [online] [dostęp 17.9.2013].



Źródło: Eurostat, 2013.

- Dotyczy to umiejętności czytania i pisania, liczenia, posługiwania się komputerem, zdolności komunikacyjnych, a także postawy wobec pracy i zachowania się w pracy.
- Tendencyjność w rekrutacji: Pracodawcy często kojarzą formalne kwalifikacje z gotowością do pracy. W warunkach wysokiego bezrobocia mogą więc decydować się na zatrudnienie kandydatów formalnie posiadających nadmiernie wysokie kwalifikacje, co powoduje, że rynek pracy jest jeszcze bardziej niedostępny dla osób nisko wykwalifikowanych ⁽⁷⁾.
- Luki informacyjne: Nisko wykwalifikowani dorośli często z trudem zdobywają informacje na temat wolnych stanowisk, przede wszystkim dlatego, że pracodawcy przeznaczają mniej czasu i pieniędzy na pozyskiwanie takich pracowników. Publiczne służby zatrudnienia zajmują się tym problemem w sposób niedostateczny. Z ich pomocy korzysta około 50% bezrobotnych. W większości krajów osoby z wyższym wykształceniem w znacznie mniejszym stopniu zwracają się do publicznych służb zatrudnienia.
- Nauka: nisko wykwalifikowani dorośli z definicji wcześniej zakończyli naukę. Niektórzy z nich skorzystali z dużej dostępności miejsc pracy we

własnym regionie; inni mogli mieć negatywne doświadczenia w szkole. Jednak większość z nich miała trudność z podjęciem nauki szkolnej w późniejszych okresach życia.

- Presja rynku pracy: W czasie obecnego kryzysu gospodarczego osoby nisko wykwalifikowane muszą coraz częściej konkurować o miejsca pracy, jak i o możliwości uczenia się, z bardziej wykwalifikowanymi bezrobotnymi ⁽⁸⁾.

Uczenie się przez praktykę w miejscu pracy – co to jest i jak może pomóc

Programy uczenia się przez praktykę odbywają się w samym miejscu pracy lub w zaaranżowanym w ramach programu szkoleniowego środowisku pracy. Mogą one łączyć uczenie się w instytucji szkoleniowej z uczeniem się w przedsiębiorstwie podczas praktyk. W przypadku programów przeznaczonych dla nisko wykwalifikowanych dorosłych do powodzenia przyczynia się kilka czynników:

- Zapewniają one dogłębną wstępną ocenę gotowości uczestników do podjęcia pracy (zachowanie w miejscu pracy i potrzeby szkoleniowe), obejmującą uznawanie wcześniejszej nauki, i oferują dalsze poradnictwo.

⁽⁷⁾ Cedefop (2010). *Dopasowywanie kwalifikacji: analizowanie niedopasowanych kwalifikacji i konsekwencje dla polityk (The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implication)*. Luksemburg: Urząd Publikacji, s. 49.

⁽⁸⁾ Cedefop (2013, jeszcze nie opublikowano): *Powrót do pracy: uczenie się w miejscu pracy i reintegracja dorosłych bezrobotnych z rynkiem pracy (Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market)*.

Pokazanie innym wiedzy, kwalifikacji i kompetencji uczestników może podnieść ich samoocenę i zachęcić ich do dalszego uczenia się.

- Zapewniają odpowiednie środowisko do uczenia się osobom, które wcześniej zakończyły naukę szkolną i mogą niechętnie wracać do klasy szkolnej.
- Oferują indywidualne plany szkoleniowe przez dostosowanie nauki do profilu i potrzeb każdej osoby.
- Koncentrują się zarówno na kompetencjach kluczowych dla zatrudnienia, jak i na wiedzy najważniejszej dla określonego stanowiska. Uzyskanie doświadczenia zawodowego oznacza także, że ludzie uczą się zachowań i norm obowiązujących w pracy, które są szczególnie istotne dla pracodawców.
- Tworzą atmosferę zaufania między instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi a pracodawcami, co działa na korzyść uczących się.

Warsztaty integracyjne i miejsca odbywania praktyk (*ateliers et chantiers d'insertion*) francuskiego programu „integracji poprzez pracę” (*insertion par l'économique*) pokazują, jak aktywność zawodowa może zostać wykorzystana do rozwijania kluczowych kompetencji. Koszenie trawnika traktuje się jako sposób na poprawę umiejętności matematycznych, jeżeli jednocześnie oblicza się powierzchnię i miesza paliwa w odpowiednich proporcjach.

- Ich bliskie związki z miejscem pracy zapewniają stopniowe przejście od szkolenia do pracy. Uczestnicy uzyskują dostęp do potencjalnych pracodawców, którym mogą pokazać swoje możliwości.
- Pomagają rozwijać praktyczne umiejętności w zakresie poszukiwania pracy (rozmowy kwalifikacyjne, CV itd.) i mogą udzielić praktycznej pomocy w samym poszukiwaniu pracy.
- Udzielają wsparcia w praktycznych sprawach, takich jak opieka nad dzieckiem.
- Potwierdzają osiągnięcia: Osoby poszukujące pracy mogą udowodnić, że zdobyły nowe umiejętności.

Uwagi dla decydentów

Nauka w miejscu pracy może pomóc w złagodzeniu problemów nisko wykwalifikowanych dorosłych bezrobotnych, przede wszystkim dzięki całościowemu podejściu, które stosowane jest w najlepszych z tych programów. Dzięki dalszemu rozwijaniu i wspieraniu takich programów decydenci mogą rozwiązać niektóre problemy, które napotykają na rynku pracy nisko wykwalifikowane osoby.

Obecnie dla dorosłych osób poszukujących pracy dostępne są tylko niektóre programy, które systematycznie rozwijają kluczowe kompetencje. Przykłady to warsztaty i miejsca odbywania praktyk we Francji i Niemczech, „działania na rzecz aktywizacji i reintegracji z rynkiem pracy” oraz podstawowe kształcenie zawodowe dla dorosłych w Danii.

Aby zapobiec tendencyjności w rekrutacji, programy powinny uznawać wcześniejszą naukę i dotychczasowe wyniki; dorosłe osoby poszukujące pracy mają zazwyczaj problem z udowodnieniem kwalifikacji zdobytych dzięki doświadczeniu zawodowemu ⁽⁹⁾. Do krajowych ram kwalifikacji każdego kraju powinno się także wprowadzać świadectwa i potwierdzenia kwalifikacji zdobytych w ramach uczenia się w miejscu pracy, przynajmniej jako kwalifikacje zdobyte nieformalnie. W ten sposób osoby, które ukończyły program, będą także mogły zdobyć pełne kwalifikacje zawodowe na późniejszym etapie lub dalej się kształcić. To, czy program nauki przez praktykę zwiększy szanse uczestnika na trudnym rynku pracy zależy więc częściowo od możliwości formalnego potwierdzenia zdobytych przez niego kwalifikacji.

Szwedzki program Yrkevux, skierowany przede wszystkim do nisko wykwalifikowanych bezrobotnych, uznaje wcześniej zdobyte przez uczestników kwalifikacje i wiedzę, a na zakończenie daje im pełne kwalifikacje zawodowe. Także holenderski Ośrodek Szkolenia Zawodowego pozwala osobom bez dyplomu uzyskać podstawowe świadectwo zawodowe oraz certyfikat znajomości języka niderlandzkiego.

⁽⁹⁾ Cedefop (2011). *Praca a starzenie się: poradnictwo i doradztwo dla pełnoletnich uczących się (Working and ageing: guidance and counselling for mature learners)*. Luksemburg: Urząd Publikacji, s. 138 [dostęp 17.9.2013].

Praktyczne przeszkody w uczeniu się najlepiej rozwiązuje sam program szkoleniowy. Oznacza to, że programy powinny także dotyczyć innych problemów dorosłych osób bezrobotnych, takich jak podróżowanie, zdrowie i opieka nad dzieckiem, tak jak w przypadku węgierskiego programu „trampoliny” i francuskich *ateliers et chantiers d'insertion*.

Publiczne służby zatrudnienia powinny także zwracać większą uwagę na nisko wykwalifikowanych pracowników i kierować ich do programów stażów w miejscu pracy, które najlepiej odpowiadają ich potrzebom. W ramach tych usług programy doradcze powinny także uwzględniać szczególne potrzeby nisko wykwalifikowanych dorosłych ⁽¹⁰⁾. Integracyjna rola poradnictwa ma w istocie kluczowe znaczenie dla publicznych służb zatrudnienia, ponieważ pomaga im w prawidłowej identyfikacji potrzeb i możliwości osób nisko wykwalifikowanych i w kierowaniu ich do najlepszych programów szkoleniowych.

Do prowadzenia i finansowania tych programów konieczna jest współpraca i aktywne zaangażowanie firm, związków zawodowych i szkoleniowców. Należy ją więc uwzględnić w formalnej strukturze, która może lepiej koordynować podaż praktyk zawodowych i popyt na nie. Podmioty te mogą dzielić między siebie nakłady niezbędne dla takich programów i pomóc w ich promowaniu wśród pracodawców, instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oraz nisko wykwalifikowanych dorosłych bezrobotnych. O korzyściach takich programów powinni być poinformowani szczególnie pracodawcy, aby mogli przyczynić się do ich rozwijania. Dotyczy to w szczególności programów w nowych sektorach lub w sektorach, w których brakuje kwalifikacji.

Dodatkowe informacje i usługi

- Tworzone sprawozdanie Cedefop *Powrót do pracy: uczenie się w miejscu pracy i reintegracja dorosłych bezrobotnych z rynkiem pracy* zawiera analizę czynników powodzenia programów zawodowych z wykorzystaniem uczenia się w miejscu pracy i stymulowana rozwoju kluczowych kompetencji i sugeruje sposoby wykorzystania pełnego potencjału takich programów. Pełna bibliografia na ten i inne tematy jest dostępna w naszym serwisie informacyjnym online:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/bibliographies.aspx>
- Strona internetowa poświęcona uczeniu się dorosłych na portalu Cedefop zawiera dodatkowe informacje na temat działań agencji w tym obszarze:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/adult-training/index.aspx>.

**CEDEFOP**Europejskie Centrum Rozwoju
Szkolenia Zawodowego**Nota informacyjna** – 9082 PL

Nr kat.: TI-BB-13-008-PL-N

ISBN 978-92-896-1337-8, doi: 10.2801/40213

Cedefop © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego,
2013 r.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Notatki informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim włoskim oraz w języku kraju pełniącego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy wysłać wiadomość na adres: briefingnotes@cedefop.europa.eu

Inne notatki informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, GRECJA
Europe 123, Thessaloniki, GRECJA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu

⁽¹⁰⁾ Komisja Europejska (2013). *Europejska agenda w zakresie uczenia się dorosłych i ostatnie zmiany w polityce* [online] [dostęp 17.9.2013].