



Związek Rzemiosła Polskiego

ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa, tel. +48 22 50 44 200, fax. +48 22 50 44 220, www.zrp.pl, zrp@zrp.pl

NO-113/2023

Warszawa, dnia 12.12.2023 r.

Ewa Flaszyńska

Dyrektor

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Dyrektor,

w odpowiedzi na pismo znak: DRP-III.6047.7.3.2023.AMT, otrzymane w dniu 30.11.2023 r. - Związek Rzemiosła Polskiego, reprezentujący 25 izb rzemieślniczych i ponad 450 cechów zrzeszających ponad 23 tysiące rzemieślników zatrudniających blisko 72 tysiące młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego przedstawia opinię projektu ***Planu działania na rzecz realizacji celu krajowego dla Polski do roku 2030 w zakresie rozwoju umiejętności dorosłych***. Materiał opracowano pod kątem zawartości opiniowanego dokumentu, jego kompletności, propozycji w nim zawartych oraz oceny potencjalnych potrzeb zgłaszanych przez sieć organizacji rzemiosła oraz środowisko pracodawców – rzemieślników.

Przedstawiony dokument *Plan działania na rzecz realizacji celu krajowego dla Polski do roku 2023 w zakresie rozwoju umiejętności dorosłych*, został opracowany w listopadzie 2023 r. w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, w Departamencie Rynku Pracy i składa się z 6 rozdziałów: 1. Informacje wstępne. 2. Polskie dokumenty strategiczne i programowe. 3. Aktualna sytuacja w zakresie kształcenia dorosłych w Polsce. 4. Plan działań na rzecz dalszego upowszechnienia kształcenia dorosłych w Polsce do 2030 r. 5. Monitoring i sprawozdawczość oraz 6. Współpraca z interesariuszami. Dokument liczy 41 stron, nie zawiera podsumowania, spisu tabel, rysunków oraz odwołań do dokumentów źródłowych.

W Rozdziale 1. brakuje istotnej informacji dotyczącej identyfikacji potrzeb rynku pracy w nadchodzących latach, jak i prognoz rozwoju gospodarki naszego kraju. Jest sprawą oczywistą, że osiągnięcie postawionych celów jest zdeterminowane zarówno kompleksowym i dopracowanym planem działania, jak i czynnikami makro-ekonomiczno-społecznymi.

W Rozdziale 2. przytoczono dwa dokumenty ze wskazaniem, że podstawowym dokumentem strategicznym odnoszącym się bezpośrednio do obszaru kształcenia ustawicznego w Polsce jest Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU 2030), przy czym przytoczono

wyłącznie jej główne cele. Wydaje się to niewystarczające w procesie tworzenia planu działań na rzecz realizacji celu krajowego dla Polski do roku 2030 w zakresie rozwoju umiejętności dorosłych. ZSU 2030 powinna być opisana w sposób syntetyczny i kompleksowy, jeśli ma stanowić materiał użyteczny do tworzenia wyżej wymienionego planu działań. W szczególności, kluczowe w procesie tworzenia planu działań, są informacje zawarte w ZSU 2030, o których opiniowany dokument nie wspomina. Jeszcze bardziej ogólnie scharakteryzowano drugi dokument tj. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) podając jeden z 5 celów głównych na rok 2023, którym jest lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy. Wydaje się zasadne w procesie tworzenia planu działań na rzecz realizacji celu krajowego dla Polski do roku 2030 w zakresie rozwoju umiejętności dorosłych, aby odnieść się do pozostałych czterech celów, jakimi są: do podnoszenia jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy, efektywnego i sprawiedliwego wykorzystania kapitału kadrowego, zwiększenia efektywności aktywnych polityk rynku pracy oraz efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi.

W ocenie Związku Rzemiosła Polskiego analiza dokumentów strategicznych i programowych ma jedynie wtedy sens, jeśli po jej przeprowadzeniu można sformułować ramy do tworzenia planu działań na rzecz realizacji celu krajowego dla Polski do roku 2030 w zakresie rozwoju umiejętności dorosłych, a w szczególności do wskazania obszarów, celów głównych, tematów działań, podmiotów kluczowych w realizacji oraz źródeł finansowania, jak i okresu realizacji i obowiązywania. W obecnej wersji opis polskich dokumentów strategicznych i programowych takiej możliwości nie daje.

W Rozdziale 3. Prezentuje się sytuację w zakresie kształcenia dorosłych w Polsce na podstawie dwóch charakterystyk; pierwsza to procentowy udział osób w wieku 25-65 lata w szkoleniach w 2022 r., drugi natomiast procentowy udział osób w wieku 25-64 w szkoleniach w Polsce w latach 2014-2022 oraz bardzo syntetycznie podaje się wyniki badań pogłębionych GUS pt. „Kształcenie dorosłych”. Na tle danych z wykresu 2 [str.8 w/w „Planu...”], uwzględniających procentowy udział osób w wieku 25-64 w szkoleniach w Polsce w latach 2014-2022, Związek Rzemiosła Polskiego dokonując opinii powyższego dokumentu, opracował wstępne modele prognostyczne estymujące % udział osób szkolących się w kolejnych latach. Bazowano na trzech modelach: liniowym, wykładniczym oraz potęgowym. Wyniki pokazano w tabeli 1.

Tabela 1. Symulacja wartości % udział osób w wieku 25-64 w szkoleniach w Polsce w latach 2024-2065.

rok	model (estymacja wartości %)		
	liniowy	wykładniczy	potęgowy
2024	6,4	6,3	5,3
2025	6,7	6,7	5,4
2026	7,0	7,0	5,4
2027	7,3	7,4	5,5
2028	7,5	7,8	5,5
2029	7,8	8,2	5,6
2030	8,1	8,7	5,6
...			
2059	16,0	39,1	6,6
2060	16,3	41,2	6,6
2061	16,6	43,4	6,6
2062	16,9	45,7	6,7
2063	17,1	48,1	6,7
2064	17,4	50,7	6,7
2065	17,7	53,4	6,7

Zródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Eurostatu

Powyższa przykładowa symulacja pokazuje, że osiągnięcie udziału osób szkolących się na poziomie 51,7% w 2030 roku, uwzględniając dotychczasowe tendencje jest nierealna. Biorąc pod uwagę wykładniczy przyrost aktualnych uzyskiwanych wartości, cel 51,7% zostanie spełniony dopiero w 2065 r. Zaprezentowana powyższa analiza jest jednym ze sposobów monitorowania ustalonych docelowych wskaźników rezultatu, jakie powinny się znaleźć w monitoringu planu działań. Zatem rozdział 3. opisujący aktualną sytuację w zakresie kształcenia dorosłych w obecnej formie nie stanowi kompleksowej diagnozy, która powinna stanowić punkt wyjścia do tworzenia planu działań.

W Rozdziale 4. wskazano gremium koordynujące wdrażanie poszczególnych działań na rzecz upowszechniania kształcenia dorosłych w Polsce do 2030 r. tj. zakłada się utworzenie Grupy roboczej do spraw rozwoju umiejętności na rzecz rynku pracy, działającej w ramach

Międzyresortowego Zespołu do spraw Uczenia się przez Całe Życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, pod przewodnictwem MRiPS. Z trzech przedstawionych zadań wynika, że w zakresie prac grupy jest opracowanie kompleksowego planu działania na rzecz realizacji celu krajowego dla Polski do roku 2030 w zakresie rozwoju umiejętności dorosłych. W gremium tym przewiduje się udział wyłącznie przedstawicieli ministrów poszczególnych resortów, np. administracji publicznej, pracy, rodziny i zabezpieczenia społecznego, budżetu państwa, finansów publicznych oraz instytucji finansowych, gospodarki, budownictwa, planowania zagospodarowania przestrzennego oraz mieszkalnictwa, rozwoju regionalnego, oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, klimatu, energii i środowiska, informatyzacji. W naszej ocenie w składzie przedmiotowej Grupy powinni być uwzględnieni przedstawiciele organizacji społecznych, stowarzyszeń branżowych, organizacji pracodawców, czy samych pracodawców, którzy mogliby wnieść wartość dodaną i praktyczne spojrzenie na to, jak realizowana jest polityka państwa polskiego w zakresie kształcenia ustawicznego dorosłych, w tym jak faktycznie wygląda oddolnie aktywizacja społeczna i zawodowa dorosłych w Polsce, co w niej działa, a co wymaga usprawnień.

W dalszej części tego rozdziału znajduje się 4 stronicowa tabela z planowanymi działaniami na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego w latach 2023-2030 w której wskazuje się na propozycje działań w zakresie:

- rozwiązań systemowo-instytucjonalnych na rzecz rozwoju umiejętności,
- działań z zakresu polityki rynku pracy,
- rozwoju umiejętności na potrzeby zielonej gospodarki,
- rozwoju umiejętności kompetencji cyfrowych,
- rozwoju kadr w poszczególnych politykach sektorowych,
- podnoszenia ogólnych kompetencji obywateli.

Poniżej Związek Rzemiosła Polskiego prezentuje uwagi szczegółowe do proponowanych działań, zwłaszcza tych które ściśle odnoszą się do oświaty i rynku pracy.

Wątpliwości nasze Polskiego budzą zapisy odnoszące się do pkt.I.1 Wdrażanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), w tym Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK). Tak naprawdę oprócz wyartykułowania na czym polega powyższy system i że będzie kontynuowany w następnych latach, niczego konkretnego nie można się dowiedzieć. Brakuje tutaj wskazania nakładów finansowych jego utrzymania w kolejnych latach oraz zakładanych efektów. Trudno także z przedstawionych informacji wywnioskować na jak długi okres wdrażanie ZSK, w tym ZRK zostało zaplanowane. W dokumencie należy ten okres uzasadnić. Jednak najbardziej rażąco jest, czytając zapisy odnoszące się do ZSK, brak wskazania

propozycji usprawnienie działania tego systemu. ZSK jest tworzony w Polsce od 2015 roku. Dawał on nadzieję na zmianę paradygmatu edukacyjnego, na praktyczną realizację idei uczenia się przez całe życie, ale także na wzrost powszechnej świadomości znaczenia, jakie w tej idei ma edukacja pozaformalna i nieformalne uczenie się. Nie do końca rozsądne jest oparcie polityki ZSK wyłącznie na efektach uczenia się. Koncentrowanie się na poziomach, kwalifikacjach i wynikach uczenia się może być pocieszające, ponieważ daje iluzję postępu, ale do wsparcia znaczącego ruchu w kierunku społeczeństwa opartego na wiedzy potrzebny jest znacznie bardziej wyrafinowany model rozwoju umiejętności i wiedzy specjalistycznej. Jednakże największym wyzwaniem wdrażania ZSK w Polsce jest to, że na wszystkich poziomach pochłania on dużo czasu i zasobów, a efekty nadal są niezadawalające. Spośród 190 kwalifikacji rynkowych włączonych do ZSK [stan na grudzień 2023 r.], 83 kwalifikacje jest zupełnie nieaktywnych (nadal kwalifikacje te nie posiadają żadnej instytucji certyfikującej), a tylko 107 to kwalifikacje funkcjonujące, czyli takie, dla których co najmniej jeden podmiot uzyskał uprawnienia do certyfikowania (IC) i istnieje potencjalna możliwość uzyskania takiej kwalifikacji. To wszakże nie oznacza, że certyfikaty są już wydawane w przypadku wszystkich tych kwalifikacji. Poza tym śledzenie całego procesu, jakim podlegają wnioski o włączenie nowych kwalifikacji rynkowych do ZSK nie jest proste (czasem przekracza on 3 lata), a portal ZSK nie w pełni to umożliwia. Dzieje się tak z kilku przyczyn, zarówno wynikających z ułomności procedury, która miała ulec zmianie wraz z nowelizacją ustawy, jak też powodowanych niedoskonałościami składanych wniosków. Istotne także wydaje się to, iż wiele ministerstw boryka się z nadmiarem składanych wniosków o włączenie kwalifikacji do ZSK w stosunku do własnych zasobów kadrowych. Dlatego wskazany punkt dotyczący ZSK w powyższym dokumencie wymaga, zdaniem Związku, bardziej szczegółowego omówienia i stworzenia planu działań naprawczych.

Związek Rzemiosła Polskiego sceptycznie podchodzi do tego w jaki sposób zostały skonstruowane zapisy odnoszące się do propozycji działań wyrażonych w pkt. I.2 Utworzenie i wsparcie funkcjonowania 120 branżowych centrów umiejętności (BCU), realizujących koncepcję centrów doskonałości zawodowej (CoVEs), pkt. I.3 Koordynacja kształcenia ustawicznego w systemie oświaty, pkt. I.4 Rozwój współpracy i koordynacji w zakresie uczenia się przez całe życie oraz pkt. I.6 Promocja kształcenia ustawicznego w ramach Europejskiego Roku Umiejętności. Również przy tych propozycjach brak określonych nakładów finansowych oraz uzyskanych efektów. Uniemożliwia to ocenę dokumentu z punktu widzenia jego wartości. Odnośnie Branżowych Centrów Umiejętności, to należy zaznaczyć iż wywołują one sporo kontrowersji, ponieważ ich zadania są podobne do zadań realizowanych przez istniejące już

placówki, np. centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego. Działania Branżowych Centrów Umiejętności mogą doprowadzić do ograniczenia działań tychże centrów, redukcji etatów w tychże centrach, jak również do ich zamknięcia. W tej sytuacji lepszym wydawałoby się rozwijanie funkcjonujących ośrodków zamiast tworzyć od podstaw nowe, inwestując w nie teraz ogromne środki, żeby je zbudować oraz wyposażyć, a następnie mając na względzie potrzebę ciągłego doposażenia w najnowsze rozwiązania niezbędne do prowadzenia form edukacyjnych na wysokim poziomie, nieustannie ponosić nakłady na te placówki. Poważne wątpliwości budzi fakt, skąd wezmą się potencjalni uczestnicy kursów i szkoleń, czy nie będziemy mieć do czynienia w niedalekiej przyszłości z pustymi Centrami o utrzymanie, których będą się martwić powiaty i duże miasta. Przyjmując, że zgodnie z resortowymi założeniami powstanie 120 Branżowych Centrów Umiejętności to na podstawie oceny formalnej złożonych wniosków i ogłoszenia trzeciego naboru wniosków nadal nie ma chętnych w niektórych dziedzinach – upatrywane powody tej sytuacji to m.in. :

- rygorystyczne wytyczne dotyczące podmiotów uprawnionych do składania wniosków – w niektórych branżach trudno znaleźć organizacje branżowe o zasięgu ogólnopolskim – podmiotami wykluczonymi stały się izby rzemieślnicze (działające na podstawie wymienionej w projekcie BCU ustawy o rzemiośle) za wyjątkiem tych które są organem prowadzącym szkole.
- nierówne traktowanie podmiotów niepublicznych w stosunku do jednostek samorządu terytorialnego w kontekście możliwości umiejscowienia BCU. Jednostki samorządu terytorialnego mogą tworzyć BCU w fizycznym oderwaniu od szkoły natomiast jednostki niepubliczne muszą je tworzyć w prowadzonych przez siebie szkołach.
- ryzyko niewykonania wskaźnika przeszkolenia 200 osób zwłaszcza w zawodach rzadko występujących-unikatowych.
- w ogólnej koncepcji BCU brakuje wskazania w jaki sposób będzie zapewniana baza noclegowo-pobykowa dla uczestników szkoleń i kursów zwłaszcza w odniesieniu do uczniów-młodocianych pracowników korzystających z turnusów dokształcania teoretycznego (uczniowie w klasach wielozawodowych szkół branżowych I stopnia).

Mając na względzie sytuację demograficzną w kraju Związek Rzemiosła Polskiego nie jest przekonany do rozwijania inicjatywy BCU. Widzimy w niej również poważne zagrożenie dla dualnego systemu kształcenia, który realizowany jest z powodzeniem w miejscu pracy. BCU powinny być miejscem wyrównania różnic w zakresie realizacji programu

praktycznej nauki zawodu, gdzie przebywający tam uczniowie szkół branżowych I stopnia oraz techników mieliby okazję wykonać zadania, których nie realizowali podczas zajęć praktycznych odbywających się u pracodawcy. Bardzo istotne jest, aby placówki takie były miejscami uzupełnienia braków, a nie ośrodkami, które zniszczą dualny model kształcenia od lat prowadzony z powodzeniem u pracodawców. Wydaje się, iż ośrodki te będą w niedalekiej przyszłości walczyły o przetrwanie i wchłaniały na siłę uczniów na zajęcia praktyczne prowadzone w ich pracowniach, przez co będą oni zabierani od pracodawców i eliminowani z dualnego modelu kształcenia, realizowanego z dużym powodzeniem na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

W pkt. I.4 odnoszącym się do współpracy i koordynacji w zakresie uczenia się przez całe życie brakuje jasnych, kompleksowych wskazań, na czym ta współpraca i koordynacja będzie polegać, jakie w jej ramach działania będą podejmowane i jakie są spodziewane rezultaty. Tak naprawdę zacytowano tutaj ogólne założenia ZSU 2030. Należy tutaj podkreślić, iż pomimo wprowadzenia art. 120a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe oraz zawieranych porozumień o współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami lub organizacjami reprezentującymi pracodawców, a w przypadku rzemiosła z cechami, które na podstawie ustawy o rzemiośle, z upoważnienia izb rzemieślniczych sprawują nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych zatrudnionych w rzemiośle - obserwuje się trudności w organizacji spotkań przedstawicieli szkół z pracodawcami oraz pracodawców z rodzicami. W związku z powyższym zasadne jest uszczegółowienie przepisów w tym obszarze umożliwiających zwiększenie udziału przedstawicieli pracodawców na takich spotkaniach. Pozytywnie wpłynie to na rozwijanie współpracy, dobrą komunikację i poprawianie jakości kształcenia. Pracodawcy rzemieślnicy często wskazują, że to raczej oni zabiegają o współpracę ze szkołą. Szkoły często informują uczniów o ich prawach wobec pracodawcy, u którego odbywają praktyczną naukę zawodu, marginalizując lub pomijając całkowicie kwestie obowiązków, jakie spoczywają na uczniu szkoły będącego młodocianym pracownikiem. Zdarza się, że jedyną formą sprawdzania uczniów w zakresie uczęszczania na zajęcia praktyczne jest sprawdzenie czy uczeń ma podpisaną umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego i wystawioną ocenę na koniec semestru, a poza uwagą jest monitorowanie w jak sposób uczeń wywiązuje się z praktycznej nauki zawodu. Powstającymi nieporozumieniami pomiędzy pracodawcą, a uczniem zwykle zajmuje się cech także w sytuacji kiedy dochodzi do konieczności zmiany pracodawcy czy też nauczanego zawodu. W kwestii inicjatyw, które mogłyby wesprzeć współpracę pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi: bardzo dobrym pomysłem wydaje się stworzenie platformy, które ułatwiałyby

komunikację pomiędzy szkołą a pracodawcami. Mogłaby to być platforma, z której korzystaliby także uczniowie (harmonogramy pracy, e-dzienniczki praktyk itp.), coś na zasadzie dziennika elektronicznego, tylko dotyczącego działania na linii szkoła-uczeń-pracodawca.

W ocenie Związku Rzemiosła Polskiego publiczna koncepcja rozwoju kształcenia ustawicznego powinna zapewniać możliwość podnoszenia kwalifikacji i uzupełniania wykształcenia wszystkim bez względu na wiek. Kształcenie ustawiczne nie powinno kojarzyć się z uprzywilejowaniem wiekowym (jak to się ma obecnie np. w przypadku bonów szkoleniowych), czy wyłącznie z poszukiwaniem zatrudnienia (instrumenty pomocowe powinny być adresowane także wobec osób, chcących podnosić kwalifikacje i nabywać nowe umiejętności na potrzeby wykonywanej już pracy zarobkowej). Dlatego też pozytywnie odnosimy się do propozycji uruchomienia zwrotnego instrumentu indywidualnych rachunków szkoleniowych (pkt. II. 4). Jednakże ważne jest ustalenie zasad ich finansowania oraz np. ich maksymalnej wartości szkoleniowej w określonym horyzoncie czasowym. Dodatkowo należy stworzyć/ zaproponować precyzyjne mierniki pozwalające zmierzyć efekty jakie przynoszą środki wydane na szkolenia i certyfikacje.

Odnosząc się do pkt. I. 6 *Promocja kształcenia ustawicznego w ramach Europejskiego Roku Umiejętności* uważamy, że powinien być uzupełniony o działania informacyjno – promocyjne skierowane do konkretnych grup docelowych. W punkcie I.6 czytamy iż zaplanowano następujące działania:

- utworzenie na stronie internetowej MRiPS zakładki dotyczącej Roku Umiejętności, w której zamieszczane będą informacje o działaniach na rzecz promocji kształcenia ustawicznego realizowane przez poszczególne resorty oraz Wojewódzkie i Powiatowe Urzędy Pracy,
- przygotowanie artykułów sponsorowanych i spotów na temat kształcenia ustawicznego,
- upowszechnianie informacji o aktualnych działaniach na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego na facebooku i twitterze,
- przygotowanie i opublikowanie artykułów na temat zalet kształcenia ustawicznego w czasopiśmie „Rynek pracy”,
- przeprowadzenie konkursu na najlepszego pracodawcę – lidera uczenia się przez całe życie (Lifelong Learning),
- zorganizowanie międzynarodowej konferencji prezentującej doświadczenia państw UE i OECD w zakresie popularyzacji kształcenia ustawicznego.

Są to propozycje działań godne uwagi, ale skierowane bardziej do ekspertów zajmujących się szeroko rozumianą edukacją i rynkiem pracy. Należy uświadomić sobie, iż najważniejsze strukturalne bariery rozwoju systemu kształcenia ustawicznego w Polsce to niska skłonność do podejmowania aktywności edukacyjnej przede wszystkim ze strony osób starszych, o niższym wykształceniu, zamieszkujących obszary wiejskie, bezrobotnych. Na razie w naszym społeczeństwie wciąż pokutuje stereotyp pozyskania wiedzy i umiejętności na całe życie w ramach kształcenia formalnego. Dlatego Związek Rzemiosła Polskiego postuluje aby, w ramach tego punktu, zaplanować i zorganizować skuteczną kampanię promującą wśród dorosłych Polaków ideę uczenia się przez całe życie. W ramach tej kampanii należy przede wszystkim pokazywać korzyści wynikające z podnoszenia kompetencji i promować wszelkie aktywności w tym zakresie obejmujące zwłaszcza kształcenie pozaformalne i nieformalne. Osobna kampania powinna być skierowana również do środowiska pracodawców, która to z kolei musi być powiązana z kilkoma innymi aktywnościami na ich rzecz, m.in. z zapewnieniem zmian w prawie dających pracodawcom stabilne podstawy prowadzenia aktywności szkoleniowej oraz certyfikacją pracodawców inwestujących w kadry. Promocja jako ważny instrument marketingowy powinien być realizowany przez cały okres planistyczny, a nie tylko 2 lata, jak można to wyinterpretować z opiniowanego dokumentu. W realizację kampanii promocyjnej, jak zresztą całego procesu kształcenia ustawicznego powinny zostać zaangażowane również organizacje reprezentujące pracodawców, izby przemysłowo-handlowe i izby rzemieślnicze. Powinny one mieć wpływ na kształt oferty kształcenia ustawicznego zgodnie z istniejącymi potrzebami pracodawców (rola ekspertów-doradców) i pełnić aktywną rolę w kampanii promującej ideę uczenia się przez całe życie.

Ponadto warto wprowadzić zmiany, które ograniczą poziom uznaniowości w przyznawaniu środków z KFS (Krajowy Fundusz Szkoleniowy) i poprawią transparentność tego procesu. Należy określić jednakowe, obowiązujące w całym kraju, proste i łatwe do stosowania kryteria oceny wniosków koncentrujące się przede wszystkim na ocenie formalnej. W przypadku oceny merytorycznej pracodawcy powinni mieć możliwość składania odwołań. Oceny wniosków są dokonywane przez urzędników, nie zawsze są „trafne” w sensie merytorycznym, a same kryteria oceny nie uwzględniają specyficznej sytuacji danego podmiotu, pracodawcy czy pracownika. Niemniej Związek Rzemiosła Polskiego pozytywnie ocenia działania z zakresu aktywnych polityk rynku pracy - II. 1. Wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zwłaszcza możliwość 100% sfinansowania kosztów kształcenia ustawicznego w przypadku, gdy pracodawca jest mikroprzedsiębiorcą. Korzystnym rozwiązaniem również będzie możliwość otrzymania dofinansowania kosztów kształcenia dla

osób samozatrudniających oraz poszerzenie kategorii osób zatrudnionych o osoby wykonującej pracę na podstawie umów cywilno-prawnych.

Związek Rzemiosła Polskiego pozytywnie odnosi się także do wdrożenia inicjatywy wyrażonej w I.8, Mikropoświadczenia – pilotaż nowego rozwiązania wspierającego uczenia się przez całe życie. Mikropoświadczenia mogą być potwierdzeniem nauki w obszarach, w których formalne kwalifikacje są ograniczone lub jeszcze nie istnieją. Jak można wyczytać z dokumentu, działania pilotażowe będą realizowane w pierwszej kolejności przy wykorzystaniu mikropoświadczeń dotyczących umiejętności z zakresu ICT, w toku realizacji projektu wyłoniona zostanie jeszcze jedna kategoria mikropoświadczeń. Jednakże utrzymują się pewne obawy. Zapotrzebowanie na mikropoświadczenia doprowadziło do rozpowszechnienia się nieuregulowanych certyfikatów o niejasnej wartości. Przez brak przejrzystości ludziom jest trudniej podejmować świadome decyzje dotyczące programów krótkiej nauki, zwłaszcza w przypadku gdy nie ma pewności, kto gwarantuje jakość i uznanie efektów uczenia się. Co więcej, obecnie nie ma wspólnego europejskiego podejścia do mikropoświadczeń i modularyzacji programów kształcenia i szkolenia zawodowego. Ponadto mikropoświadczenia wpisują się w istniejące już inicjatywy takie jak: Europass, Europejskie Ramy Kwalifikacji, czy nawet Moje Portfolio, gdzie indywidualni użytkownicy mogą bezpiecznie przechowywać i udostępniać informacje na temat swoich mikrodanych dotyczących uzyskiwanych zaświadczeń, certyfikatów, dokumentów poświadczających odbyty kurs, szkolenie czy inną formę aktywizacji. Związek Rzemiosła Polskiego, nie neguje inicjatywy mikropoświadczeń jako samej w sobie, ale zastanawia się nad zasadnością jej wdrożenia w Polsce w obliczu funkcjonujących już tylu narzędzi, zwłaszcza online, dających możliwość gromadzenia swoich życiowych, jak i zawodowych dokonań i umiejętności.

W opinii Związku Rzemiosła Polskiego w powyższym dokumencie całkowicie pominięto kwestie doradztwa zawodowego dla dorosłych, co wywołuje zdziwienie, ponieważ słabo funkcjonującym elementem lokalnych systemów koordynacji polityki edukacyjnej i rynku pracy jest doradztwo zawodowe dla innych osób niż klienci PUP zarejestrowani jako bezrobotni. Również szkolne doradztwo zawodowe nie spełnia społecznych oczekiwań. Dlatego Związek Rzemiosła Polskiego popiera propozycje zgłoszone przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, które będą przedmiotem analiz Grupy roboczej do spraw rozwoju kształcenia ustawicznego, więc utworzenie przy wykorzystaniu ogólnopolskiej struktury Centrum diagnostyki predyspozycji zawodowych/talentów oraz Centrów Rozwoju Kompetencji Społecznych.

Na komentarz zasługuje również rozdział 5. Monitoring i sprawozdawczość wskazujący, iż monitoring będzie odbywał się raz w roku na forum Grupy roboczej do spraw kształcenia ustawicznego i będzie raz w roku przez tę grupę zatwierdzany. Rozdział ten mógłby być uzupełniony o instrukcje działań w przypadku niezrealizowania wyznaczonych celów rocznych, np. poprzez niezrealizowanie wybranego wskaźnika rezultatu opisującego konkretne działanie.

Inne ogólne uwagi, które Związek Rzemiosła Polskiego odnotował i uważa, że są warte przeanalizowania przez twórców powyższego dokumentu, to:

- Niemalże we wszystkich działaniach ujętych w Planie brakuje opisu jakichkolwiek wartości oraz propozycji spodziewanych nakładów oraz uzyskanych efektów.
- Działanie I.11 Wsparcie działań na uczelniach wyższych związanych z energetyką jądrową..... Dlaczego wyłącznie energetyką jądrową? Może lepiej działanie opisać bardziej ogólnie: energia odnawialna/zielona. Uczelnie wyższych technicznych w Polsce mamy zbyt wiele, aby zawęzić działanie do energetyki jądrowej. Może okazać się tak, iż do 2030 roku może inny/nowy rodzaj energii będzie implementowany w gospodarce.
- I.12. - Nie ma uzasadnienia, aby w rozwiązaniach ogólnych systemowo-instytucjonalnych było realizowane działanie skierowane wyłącznie do urzędów statystycznych – WUS czy ogólnie GUS.
- I.12 - I.14 – Działania bez jakiegokolwiek opisu nic nie wnoszą do planu działań oraz nie dają możliwości oceny zasadności ich użycia.
- Działanie III.2 propozycja zamiany tytuł działania na: Rozwój umiejętności na potrzeby zielonej gospodarki.
- W obszarze V. Rozwój kadr w poszczególnych politykach sektorowych, mamy resort obronny (żołnierze pełniący terytorialną służbę wojskową), kadry opieki długoterminowej i pomocy społecznej, pracownika socjalnego oraz co zaskakujące pracowników GUS. Dlaczego uwzględnione są wyłącznie kadry GUS a nie także kadry np. medyczne, szkolnictwa wyższego czy ogólnie administracji publicznej?
- Na uwagę zasługuje również fakt, że plan działań w zakresie rozwoju umiejętności dorosłych obywateli w obszarze VI. Podnoszenie ogólnych kompetencji obywateli ma tylko 3 działania. W dodatku bez szczegółowego opisu oraz czasookresów obowiązywania i innych szczegółów.
- Nie uwzględniono w Planie osobnych działań dedykowanych osobom niepełnosprawnym oraz migrantom, deklarujących chęć pozostanie w Polsce na

pobyty stały w ustawicznym kształceniu. W Polsce odsetek osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami pozostaje od wielu lat niezmienny i kształtuje się na poziomie blisko dwukrotnie wyższym w stosunku do populacji osób nieaktywnych zawodowo w ogóle. 80% bezrobotnych zarejestrowanych w PUP, którzy posiadają orzeczenie o niepełnosprawności, nie ma pracy lub jej czynnie nie poszukuje. Działania PUPów skierowane do osób niepełnosprawnych sprowadzają się przede wszystkim do obszaru pośrednictwa pracy i rejestrowania zgłoszeń bezrobotnych. Kontrole NIK w latach 2022-2023 pokazały też niską skuteczność wspieranych przez samorządy zakładów aktywności zawodowej (ZAZ) i niedostosowanie prowadzonej przez nie działalności do potrzeb rynku pracy. W kontekście migrantów, nadal w Polsce brakuje spójnej i jednolitej polityki migracyjnej. Wydaje się więc istotna konieczność zmiany strategii działania polityki państwa wobec tych grup docelowych.

Podsumowując opiniowany dokument pt. Plan działań na rzecz dalszego upowszechnienia kształcenia dorosłych w Polsce do 2030 roku nie jest wg definicji planu działań listą kontrolną kroków lub zadań, które należy wykonać, aby osiągnąć wyznaczone cele. Kompletny plan działań powinien zawierać dobrze zdefiniowany cel, który ma być osiągnięty; zadania, które należy wykonać, aby osiągnąć cel, podmioty, które odpowiadają za realizację poszczególnych zadań, terminy i tzw. kamienie milowe, zasoby (w tym finansowe) potrzebne do wykonania zadań oraz mierniki pozwalające ocenić postępy w czasie. Niestety w opiniowanym materiale wielu z tych obligatoryjnych elementów niestety brakuje. Inne szczegółowe uwagi zawarto w powyższym opisie.

Prezes Związku Rzemiosła Polskiego



Jan Gogolewski