

KSZTAŁCENIE SIĘ W CZASIE KRYZYSU

Portal nf.pl | Kadry

14 lipca 2010

ReferNet Polska

Runtime Polska Sp. z o.o.

Pomimo recesji państwa członkowskie i partnerzy społeczni potwierdzają swoje zaangażowanie na rzecz rozwijania umiejętności. Kryzys gospodarczy w mocny sposób przypomina, iż uczenie się przez całe życie powinno wspomagać obywateli niezależnie od koniunktury gospodarczej w danym momencie.

W okresie od marca 2008 r. do sierpnia 2009 r. Unia Europejska zanotowała wzrost bezrobocia z 5,4 mln do 21,8 mln, chociaż zjawisko to nie rozłożyło się równomiernie. Bezrobocie w EU-16 (obszar euro) z 15 mln bezrobotnych osiągnęło najwyższą wartość w ostatnim dziesięcioleciu. W samej Hiszpanii ubyło około 2,7 mln miejsc pracy, zaś w Estonii bezrobocie wzrosło z 3,7% do 13,3% w ciągu niespełna 18 miesięcy. W tym samym okresie stopa bezrobocia na Łotwie i Litwie potroiła się, a w Irlandii wzrosła o ponad połowę, osiągając wartość 12,5%, w Polsce w tym samym okresie praktycznie się nie zmieniła.

Żaden sektor gospodarki nie jest odporny na kryzys. Budownictwo ucierpiało w prawie wszystkich państwach członkowskich. Branża motoryzacyjna w Niemczech, Irlandii, Rumunii, Szwecji, Słowacji i na Węgrzech zanotowała dramatyczny spadek produkcji i sprzedaży. Z Grecji, Cypru i Austrii napływają doniesienia o mniejszych wpływach z turystyki, a sektor bankowy w Wielkiej Brytanii doznał silnej zapaści.

Chociaż okres recesji przynosi pokusę ograniczenia inwestycji w kapitał ludzki, to w tym okresie kształcenie się i szkolenie nabiera szczególnie dużego

znaczenia. Gospodarka, która wychodzi z recesji nigdy nie jest taka sama, jak wcześniej. Produkty zmieniają się, a firmy stają się bardziej wydajne, gdyż rośnie konkurencja a spada marża zysku. Zmiany zaś wymagają nowych umiejętności.

Jak radzi sobie Europa w czasie kryzysu?

Jak z obecnym kryzysem poczyna sobie Europa? Rezultaty badania przeprowadzonego wśród państw członkowskich wskazują, że podejmowane są inwestycje w kapitał ludzki, by zachować istniejącą europejską pulę umiejętności, a także podnieść jej jakość.

Niektóre z państw członkowskich zwiększyły budżet na kształcenie i szkolenie, a przynajmniej utrzymały go na dotychczasowym poziomie mimo mniejszych wpływów z podatków. Komisja Europejska w Komunikacie nt. wspólnej odpowiedzialności za zatrudnienie ponownie wezwała do inwestowania w szkolenie i umiejętności i zapewniła 19 mld EUR ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w okresie 2009-2010 na wsparcie gospodarki. Warunki dotyczące współfinansowania zostały złagodzone, aby inwestowanie środków było łatwiejsze i szybsze.

Aby stworzyć odpowiednie warunki wyjścia ze spowolnienia gospodarczego w Polsce rząd przyjął i zaczął realizować Plan Stabilności i Rozwoju obejmujący różne działania skierowane na zapewnienie stabilności polskiej waluty oraz finansów publicznych, powiązane z przedsiębiorczością polskiej gospodarki, tak aby w efekcie przyniosły utrzymanie dodatniego wzrostu gospodarczego, który w 2009 r. utrzymywał się na poziomie 1,7% PKB. Pomimo światowego kryzysu gospodarczego dobra sytuacja na rynku pracy ujawniła siłę gospodarki i kapitału ludzkiego i dlatego można było mówić o fenomenie polskiego rynku pracy w kryzysie. W 2009 r. Polska była krajem o niskim przyroście bezrobocia, a młode osoby wchodzące na rynek pracy umiejętnie dostosowywały się do wymagań rynku pracy i gospodarki.

Pewną rolę odgrywają także przedsiębiorstwa. Pomimo spowolnienia, wiele przedsiębiorstw np. we Francji chce inwestować więcej w szkolenia, niż jest do tego zobowiązanych na mocy przepisów podatkowych.

A zatem na co są wydawane pieniądze?

Utrzymywanie miejsc pracy oraz kwalifikacji – łączenie szkolenia i pracy

Przeprowadzone badanie dowodzi, iż rządy i partnerzy społeczni zgadzają się, by zapobiegać zwolnieniom. Przedsiębiorstwa często miały problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników przed kryzysem i zależy im na zatrzymaniu pracowników posiadających umiejętności, które są potrzebne do wyjścia z kryzysu.

Wiele państw członkowskich stosuje zasady flexicurity (elastycznego zatrudniania i zwalniania pracowników), zapewniając środki publiczne także z EFS, by umożliwić firmom połączenie pracy na umowy krótkoterminowe ze szkoleniami.

Na Cyprze pracodawcy mogą starać się o subsydia szkoleniowe w branży turystycznej, jeżeli zatrzymają pracowników zamiast ich zwalniać. W Irlandii podobny program jest realizowany w przemyśle samochodowym. Rząd zapewnia 80% pensji pracownikom uczestniczącym w szkoleniu, jeżeli pracodawcy nie zwolnią personelu przynajmniej do końca 2010 r.

Dla pracowników w sektorach zagrożonych bezrobociem Irlandia wprowadziła program pilotażowy wsparcia dla firm, w których pracownicy pracują przez trzy dni w tygodniu i szkolą się przez dwa. Węgry wprowadzają podobny program dla wszystkich sektorów gospodarki. Rząd pokrywa koszt szkoleń dla pracowników w wymiarze 2 ½ dnia w tygodniu. Na początku 2009 r. Niemcy utworzyły fundusz na szkolenie pracowników zatrudnionych na krótkoterminowe umowy o pracę. W zależności od rodzaju szkolenia wsparcie wynosi od 25% do 80% dopuszczalnych kosztów. W marcu 2009 r. także Rumunia wprowadziła subsydia dla pracowników szkolących się w miejscu pracy, wynoszące od 60% do 80% dopuszczalnych kosztów zależnie od wielkości firmy. Także Finlandia zwiększyła udział środków publicznych na współfinansowanie działań szkoleniowych celem podnoszenia kwalifikacji pracowników. Natomiast Słowacja wspiera pracowników zagrożonych bezrobociem poprzez wspieranie szkoleń umożliwiających pracownikom dostosowanie się do zmian w produkcji i nowych technologii.

Większa rola uczenia się w miejscu pracy

Państwa członkowskie przeznaczają także środki na wsparcie dla osób młodych, starszych i bezrobotnych, które często są bardzo dotknięte przez recesję, gdyż spada zatrudnienie.

Jak można było oczekiwać, w Europie wzrosła liczba studentów i uczniów szkół pomaturalnych, gdyż młodzież chce opóźnić moment wejścia na rynek pracy. Holandia i Finlandia należą do tych państw członkowskich, które zwiększyły nakłady na zasadnicze szkolnictwo zawodowe.

Polski Rząd planuje w roku 2010 zwiększyć do 300 mln zł nakłady, finansowane z rezerwy Funduszu Pracy, na działania aktywizacyjne skierowane do osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Fundusze mają być przeznaczone na naukę oraz aktywizację młodych ludzi.

Kilka państw członkowskich zwiększyło finansowanie przeznaczone na pomoc tym, którzy stracili pracę wskutek kryzysu i tym, którzy poszukiwali pracy, kiedy nadszedł kryzys. W kwietniu 2009 r. we Francji rząd i partnerzy społeczni uzgodnili przeznaczenie 100 mln EUR na rozbudowę już istniejących programów szkoleniowych i innych dla osób bezrobotnych i bez kwalifikacji. Z kolei Szwecja zwiększyła finansowanie krótko- i długoterminowe na rozszerzenie możliwości kształcenia zawodowego dla dorosłych. W centrum uwagi pozostają jednostki, gdyż to ludzie, a nie firmy, dokonują wyboru kursów i programów zawodowych. Z kolei Wielka Brytania stara się ułatwić dostęp do szkolenia przez złagodzenie wymogów kwalifikacyjnych.

Wiele inicjatyw dotyczy kształcenia się w miejscu pracy. Belgia, Portugalia, Słowenia i Finlandia należą do tych krajów, które zwiększyły zachęty finansowe dla przedsiębiorstw zatrudniających młodych ludzi. Przyuczenie do zawodu należy do priorytetów finansowania ze środków EFS. Państwa członkowskie pomagają osobom zdobywającym kwalifikacje w ten sposób do kontynuacji lub ukończenia tego procesu poprzez znajdowanie im innych pracodawców lub kierowanie ich do szkoły zawodowej. W 2008 r. Irlandia wprowadziła program umożliwiający zwolnionym praktykantom kształcenie rotacyjne w miejscu pracy u rekomendowanych pracodawców. Widoczna jest także tendencja do wykorzystywania praktyk zawodowych wśród szerszego grona uczących się. W Finlandii tego rodzaju szkolenie jest dostępne dla absolwentów wyższych uczelni.

W Austrii osoby w wieku powyżej 45 lat mogą się starać o granty szkoleniowe na konkretne szkolenia zawodowe. Belgia oferuje zachęty finansowe dla osób długotrwale bezrobotnych umożliwiające im zdobycie doświadczenia zawodowego w usługach publicznych, organizacjach niekomercyjnych i non-profit. Słowenia stosuje także zachęty dla pracodawców

zatrudniających na rok osoby, które pozostawały bez pracy co najmniej trzy miesiące. W Belgii porozumienia sektorowe we Flandrii na lata 2007-2009 przewidują możliwość zaoferowania praktyk w przedsiębiorstwach dla nauczycieli zawodu.

Umiejętności potrzebne do uzdrowienia gospodarki i rozwoju

Niektóre z tych działań, zwłaszcza skierowane do osób pracujących, mogą być uznawane za doraźne reakcje na kryzys. W dłuższej perspektywie w Europie widoczna jest wyraźna tendencja rozwoju zawodów wymagających dużej wiedzy i umiejętności. Coraz więcej miejsc pracy we wszystkich sektorach gospodarki wymagać będzie kwalifikacji na średnim i wysokim poziomie.

Widoczne już są napawające optymizmem oznaki, iż państwa członkowskie przyjmują raczej podejście długoterminowe i chcą, by działania podejmowane w reakcji na kryzys były zgodne z krajowymi strategiami rozwoju umiejętności. Na przykład we Francji producenci samochodów i ich dostawcy łączą czas pracy i szkolenia ze środkami oferowanymi przez państwo i wykorzystują kryzys, by przyspieszyć zmiany strukturalne oraz podnieść umiejętności pracowników, by w pełni wykorzystać szanse, jakie przyniesie uzdrowienie gospodarki.

Istotny jest nie tylko poziom kwalifikacji, ale także ich rodzaj. Podobnie jak inne państwa członkowskie, Wielka Brytania zachęca do zdobywania umiejętności w zakresie przedmiotów ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki. Natomiast nawet 'techniczne' miejsca pracy wymagają szerokiej bazy umiejętności. Niektóre państwa członkowskie, jak np. Czechy, Francja, Włochy, Portugalia i Słowacja podkreślają wagę umiejętności ogólnych – dotyczących porozumiewania się (w więcej niż jednym języku), obsługi komputera, rozwiązywania problemów, itd. – które można wykorzystywać w różnych zawodach i sektorach gospodarki. W Szwecji krótko- i długoterminowa strategia rozwoju umiejętności koncentruje się na rozwijaniu umiejętności zawodowych na poziomie ponadgimnazjalnym, pomaturalnym i wyższym. Konieczne jest także zachowanie równowagi między doskonaleniem umiejętności – podnoszeniem i poszerzaniem

ich poziomu w różnych zawodach a przekwalifikowaniem – zwiększającym zdolność do adaptacji pracowników oraz zmienianie sektorów zatrudnienia.

Wciąż rośnie zainteresowanie umiejętnościami związanymi z przedsiębiorczością. Belgia, Grecja, Włochy, Polska i Słowacja oferują ukierunkowane działania szkoleniowe wspierające samozatrudnienie. Francja obecnie zapewnia szkolenia dla osób kierujących małymi i średnimi firmami, mające pomóc im w opracowaniu strategii radzenia sobie z kryzysem. Państwa członkowskie są także świadome znaczenia „zielonych umiejętności”, które podobnie jak umiejętności informatyczne mogą mieć zasadnicze znaczenie w wielu miejscach pracy niezależnie od poziomu kwalifikacji. Na przykład Grecja zapewnia szkolenia dla bezrobotnych zawierające element szkolenia w miejscu pracy w zakresie „zielonych zawodów” związanych np. z odnawialnymi źródłami energii, gospodarką odpadami czy odbudową krajobrazu. Znalezienie właściwej równowagi między różnorodnymi umiejętnościami jest istotne dla zachowania elastyczności, choć niełatwe. Aby właściwie reagować na zachodzące zmiany i zagwarantować, by programy kształcenia ustawicznego odpowiadały na rzeczywiste potrzeby, Szwecja zezwala na prowadzenie pewnych programów jedynie przez ograniczoną liczbę lat.

Współpraca partnerska dla przyszłości

Państwa członkowskie wykazują gotowość do przygotowania i wdrożenia działań partnerskich. Powstają nowe partnerstwa – na przykład między sektorami gospodarki oraz władzami regionalnymi i lokalnymi, między przedsiębiorstwami i publicznymi służbami zatrudnienia a także (jak np. w Czechach i na Malcie) między placówkami kształcenia zawodowego i przedsiębiorstwami. W Belgii przedsiębiorstwa zatrudniające personel pracujący nad projektami badawczymi z uczelniami i placówkami badawczymi mogą przeznaczyć część należnych podatków na pensje.

Znaczące wsparcie publiczne jest dostępne dla przedsiębiorstw na utrzymywanie bądź tworzenie miejsc pracy oraz zatrudnianie pracowników pod warunkiem, iż biorą oni udział w szkoleniach. Oprócz bodźców finansowych, państwa członkowskie

łagodzą przepisy, aby zwiększyć uczestnictwo w szkoleniach, tworzyć alternatywne ścieżki szkolenia oraz umożliwiać praktykantom ukończenie szkolenia zawodowego. Chociaż wiele działań ma charakter krótkookresowy (niektóre programy zakończą się w 2009 lub 2010 roku), państwa członkowskie są świadome konieczności podjęcia długoterminowych reform. Ponadto rośnie świadomość (co jest widoczne np. w wynikach badania z Czech, Francji, Szwecji i Wielkiej Brytanii), iż kształcenie i szkolenie zawodowe jest inwestycją, czyli nakładem, a nie kosztem. Wiele przedsiębiorstw uznaje wagę kształcenia się i kwalifikacji w podźwignięciu gospodarki z recesji.

Co jeszcze trzeba zrobić

W miarę możliwości państwa członkowskie, wspierane przez Europejski Fundusz Społeczny, zwiększają lub korygują budżety na finansowanie nowych lub rozbudowę już istniejących działań w zakresie szkoleń.

Są pewne oznaki ożywienia gospodarczego, ale pełny rozmiar wpływu recesji na zatrudnienie jeszcze nie jest znany. Działania tego rodzaju prawdopodobnie złagodziły bezpośrednie skutki, ale prawdopodobnie z czasem okaże się, iż ubytek miejsc pracy był większy. Prawdziwy wpływ kryzysu na kształcenie i szkolenie zawodowe będzie widoczny dopiero w późniejszym okresie. Chociaż docenia się wartość kształcenia w miejscu pracy, nie jest jeszcze jasne, w jaki sposób kryzys wpłynie na gotowość firm do tworzenia miejsc dla uczących się. Państwa członkowskie wciąż muszą rozwijać zdolność do prognozowania popytu na umiejętności i dopasowywanie ich do istniejących miejsc pracy. Elastyczne ścieżki kształcenia, zwiększanie możliwości obywateli przez poszerzenie ich zakresu wyboru jeszcze nie są normą, a europejskie narzędzia w tym zakresie wciąż czekają na wdrożenie.

Nie należy oczekiwać, iż obecny poziom finansowania ze środków publicznych utrzyma się zawsze. Większość państw członkowskich zwiększa nakłady na szkolenia, chociaż niektóre z nich muszą niestety wprowadzać cięcia. Ograniczenia finansowania mogą zniechęcić do inwestowania w kapitał ludzki. Nie jest jasne, jak kryzys wpłynie na edukację i szkolenia. Może okazać się przeszkodą, która hamuje reformy, gdyż

bieżące konieczności staną się ważniejsze niż dalekosiężne zmiany. Z drugiej strony spowolnienie gospodarcze może okazać się katalizatorem, który przyspieszy już rozpoczęte prace. Może nawet wymusić zmiany, które w bardziej sprzyjających czasach zostałyby odłożone na później.

Dopiero czas pokaże.