



Uzasadnienie wyboru obszarów priorytetowych, z którymi powinny być powiązane kwalifikacje opisywane w ramach projektu „Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających, jakość nadawania kwalifikacji”

OPRACOWANIE: ZESPÓŁ ZADANIA 2

WARSZAWA, LUTY 2017

Spis treści

Wprowadzenie	2
1. Kwalifikacje związane z ochroną środowiska naturalnego.....	4
2. Kwalifikacje skierowane do osób bezrobotnych, wykluczonych społecznie oraz zagrożonych bezrobociem lub wykluczeniem społecznym, w tym kwalifikacje skierowane do osób z ograniczoną sprawnością.....	6
3. Kwalifikacje stanowiące odpowiedź na wyzwania związane ze starzeniem się ludności.....	7
4. Kwalifikacje związane z handlem, sprzedażą i obsługą klienta	9
5. Kwalifikacje związane z branżą IT	10
6. Kwalifikacje związane z branżą finansów i bankowości.....	12
7. Kwalifikacje związane ze sportem i turystyką.....	13
8. Kwalifikacje związane z branżą budownictwa i gospodarowaniem nieruchomości.....	15
Aneks. Podsumowanie wyników ankiet.....	16

Wprowadzenie

Proponowane obszary priorytetowe zostały wyłonione na podstawie wyników ankiety dotyczącej zapotrzebowania na kwalifikacje przeprowadzonego wśród 39 podmiotów: w 38 wojewódzkich urzędach pracy i urzędach marszałkowskich oraz w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (zob. aneks). Obszary zostały wyłonione na podstawie bezpośrednich wskazań, z uwzględnieniem komentarzy i uwag zawartych w ankietach. Wskazania wynikające z ankiet zostały następnie zweryfikowane i uzupełnione o dane m.in. ze strategii rozwojowych (branżowych, regionalnych, krajowych i europejskich), dane statystyczne, wyniki badań. Na tej podstawie zaproponowano 7 obszarów¹:

1. **Kwalifikacje związane z ochroną środowiska naturalnego** – „zielone” kwalifikacje dotyczą działalności, która w istotny sposób przyczynia się do ochrony lub przywracania jakości środowiska naturalnego, m.in. przez: ochronę ekosystemów i bioróżnorodności; oszczędzanie energii, materiałów i zmniejszanie zużycia wody; odwęglanie gospodarki; minimalizowanie/unikanie wszelkich form marnotrawienia zasobów lub zanieczyszczania środowiska.²
2. **Kwalifikacje skierowane do osób bezrobotnych, wykluczonych społecznie oraz zagrożonych bezrobociem lub wykluczeniem społecznym, w tym kwalifikacje skierowane do osób z ograniczoną sprawnością** – ważną grupę adresatów kwalifikacji w ZSK stanowią osoby młode, pozostające poza systemem edukacji, szkoleń i rynkiem pracy, osoby wykonujące niskopłatne prace oraz osoby z ograniczeniami sprawności.
3. **Kwalifikacje stanowiące odpowiedź na wyzwania związane ze starzeniem się ludności**, m.in. kwalifikacje związane z usługami opiekuńczymi, dotyczącymi jakości życia i ochrony zdrowia.
4. **Kwalifikacje związane z handlem, sprzedażą i obsługą klienta**, potwierdzające przygotowanie do pośredniego i bezpośredniego kontaktu z klientami w sektorze usług i produkcji.
5. **Kwalifikacje związane z branżą IT** – IT stanowi połączenie informatyki i telekomunikacji. Obszar ten odnosi się do stosowania sprzętu komputerowego, oprogramowania oraz narzędzi i technologii

¹ Wskazane obszary priorytetowe są zróżnicowane. Niektóre z nich zostały wyodrębnione ze względu na grupę adresatów i związane z nimi potrzeby społeczne. Inne obszary to konkretne branże. To zróżnicowanie wynika z wielości i różnorodności potrzeb wskazywanych przez interesariuszy systemu, m.in. w ramach przeprowadzonych w urzędach pracy i urzędach marszałkowskich ankiet.

² *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*, UNEP/ILO/IOE/ITUC, September 2008.

związanych ze zbieraniem, przetwarzaniem, przesyłaniem, przechowywaniem, zabezpieczaniem i prezentowaniem informacji. Kwalifikacje z tego obszaru potwierdzałyby kompetencje niezbędne do bezpiecznego korzystania z technologii informacyjnych, zarówno w celach zawodowych, jak i prywatnych.

6. **Kwalifikacje związane z branżą finansów i bankowości** w zakres, której wchodzi usługi doradczo-biznesowe, księgowo, finansowo-analityczne, kadrowo-płacowe itp.
7. **Kwalifikacje związane ze sportem i turystyką**, obejmujące kwalifikacje wychodzące naprzeciw potrzebom współczesnego społeczeństwa, związane z profilaktyką i zdrowym trybem życia.
8. **Kwalifikacje związane z branżą budownictwa i gospodarowaniem nieruchomościami** w zakres, wychodzące naprzeciw potrzebom rozwoju pracowników w tej branży oraz podnoszenia bezpieczeństwa.

1. Kwalifikacje związane z ochroną środowiska naturalnego

Liczne organizacje międzynarodowe i instytucje europejskie podkreślają znaczenie sektora ochrony środowiska naturalnego i wskazują, że zapotrzebowanie na kompetentnych pracowników w tym obszarze będzie systematycznie rosnąć, dlatego odpowiednia edukacja w zakresie ochrony środowiska jest niezbędna. Stanowisko to potwierdzają w swoich **raportach oraz dokumentach strategicznych** m.in. **Cedefop** (*European Centre for the Development of Vocational Training*), **OECD** (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) i **Komisja Europejska**³. Z dokumentów tych wynika, że najbardziej przyszłościowymi obszarami tej branży są m.in.: odnawialne źródła energii i wykorzystywanie zasobów energetycznych; produkcja „zielonych” komponentów (np. turbiny wiatrowe); produkcja wysokiej jakości żywności ekologicznej; rolnictwo, przetwarzanie żywności z poszanowaniem standardów ekologicznych.

Unia Europejska kładzie duży nacisk na poprawę sytuacji i ochronę środowiska, co zostało wyrażone w **strategii „Europa 2020”**. Jednym z głównych jej celów jest „zrównoważony rozwój – w kierunku gospodarki efektywnie korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej dla środowiska i bardziej konkurencyjnej”⁴. Aby to osiągnąć, określono trzy cele szczegółowe. Są to jednocześnie cele działań zaplanowanych w ramach **„Pakietu klimatyczno-energetycznego do 2020 roku”**:⁵

- ograniczenie o 20 proc. emisji gazów cieplarnianych (w stosunku do poziomu z 1990 r.),
- 20-procentowy udział energii ze źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii w UE,

³ CEDEFOP (2012). *Green skills and environmental awareness in vocational education and training*. Research Paper no 24; EEO Review (2013). *Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe*. European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities; Ecorys Programmes to promote environmental skills, Rotterdam, 30 June 2010; The OECD Skills Strategy, Raport OECD – „Zatrudnienie i rozwój lokalny w kontekście zmian klimatycznych”; oraz Climate Change and Employment, Impact on employment in the European Union-25 of climate change and CO² emission reduction measures by 2030, EU.

⁴ Oznacza to m.in. budowanie bardziej konkurencyjnej gospodarki niskoemisyjnej, która będzie korzystać z zasobów w sposób racjonalny i oszczędny; ochronę środowiska naturalnego, ograniczenie emisji gazów cieplarnianych i zapobieganie utracie bioróżnorodności; wykorzystanie pierwszoplanowej pozycji Europy do opracowania nowych, przyjaznych dla środowiska technologii i metod produkcji; wprowadzenie efektywnych, inteligentnych sieci energetycznych; wykorzystanie sieci obejmujących całą UE do zapewnienia dodatkowej przewagi rynkowej firmom europejskim (zwłaszcza małym przedsiębiorstwom produkcyjnym); poprawienie warunków dla rozwoju przedsiębiorczości, zwłaszcza w odniesieniu do MŚP; pomaganie konsumentom w dokonywaniu świadomych wyborów. Za: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/sustainable-growth/index_pl.htm

⁵ http://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2020/index_pl.htm

- zwiększenie o 20 proc. efektywności energetycznej.

O zapotrzebowaniu na kwalifikacje związane z ochroną środowiska świadczą także **wyniki badań**. Akademia Finansów i Biznesu Vistula przeprowadziła w 2014 r. w kilku krajach UE (Węgry, Włochy, Polska i Portugalia) badanie dotyczące popytu na „zielone” miejsca pracy. Na szczycie listy zielonych zawodów w przypadku Polski znajduje się instalator „zielonych” urządzeń elektrycznych oraz zawody związane z odnawialnymi źródłami energii i „zielonym” budownictwem⁶. Poniższa tabela prezentuje szacowany i przewidywany popyt (nowe oferty pracy) na „zielone” zawody w Polsce.

Tabela 1. Przewidywany wzrost popytu na zielone zawody (prognoza z marca 2014 roku)**Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.**⁷

Nazwa zawodu	Szacowana liczba nowych ofert pracy
Instalatorzy systemów solarnych (Polska)	100 000
Projektowanie „zielonych” technologii, zwłaszcza systemów solarnych (Polska)	200
Nowe technologie budowlane (Polska)	500
Menadżer turystyki ekologicznej (Polska)	30 000
Kierownik energetyczny (Polska)	6 260
Instalatorzy systemów solarnych (Polska)	100 000
Inżynierowie środowiska	1 000
Eko-audyt (Polska)	160
Prace produkcyjne przy tworzeniu systemów solarnych (Polska)	1 000
Produkcja i przetwarzanie biomasy (Polska)	100 000
Ogrzewanie	25 000
Projektant budynków ekologicznych	50 000

Warto podkreślić dobre perspektywy rozwoju budownictwa ekologicznego, ponieważ liczba osób szukających mieszkań z rozwiązaniami ekologicznymi, zwracających uwagę na kwestie środowiskowe

⁶ Fazlagić J., *E-green Jobs: obecna sytuacja i potrzeby szkoleniowe*, Akademia Finansów i Biznesu Vistula, 2015, s. 11; http://www.vistula.edu.pl/ckeditor-files/files/Raport_analiza%20potrzeb%20szkoleniowych.pdf

⁷ Na podstawie: Fazlagić J., *E-green Jobs... op.cit.*, s. 18–19.

i zdrowotne, szukających oszczędności w kosztach eksploatacji (np. domy pasywne) stale rośnie⁸, a więc deweloperzy będą poszukiwali fachowców potrafiących projektować i budować takie budynki.

Z omówionych źródeł i danych wynika, że zielona gospodarka w Polsce będzie się w intensywnie rozwijać w najbliższych latach, a popyt na zielone kwalifikacje będzie się sukcesywnie zwiększał, zarówno ze względu na politykę unijną w zakresie zrównoważonego rozwoju, jak i wewnętrzne zapotrzebowanie (np. przez rosnące zainteresowanie konsumentów rozwiązaniami prośrodowiskowymi).

2. Kwalifikacje skierowane do osób bezrobotnych, wykluczonych społecznie oraz zagrożonych bezrobociem lub wykluczeniem społecznym, w tym kwalifikacje skierowane do osób z ograniczoną sprawnością

Zgodnie z zapisami przyjętymi w *Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017*⁹ wspieranie i aktywizacja zagrożonych bezrobociem i wykluczeniem społecznym jest jednym z priorytetowych działań polityki państwa. Jako grupy wymagające wsparcia wymienione zostały tam m.in. osoby niepełnosprawne oraz osoby młode pozostające poza systemem edukacji, szkoleń i rynkiem pracy (NEETs).

Szczególnie pożądane wydaje się powstanie kwalifikacji, które mogą być kierowane do osób **młodych pozostających poza systemem edukacji, szkoleń i rynkiem pracy (NEETs) oraz osób wykonujących niskopłatne prace** (tzw. biednych pracujących). W Polsce NEETs stanowią obecnie 15,8% w grupie wiekowej od 15 do 34 roku życia¹⁰.

Na utrudnienia związane z brakiem utrwalonych i dostępnych sposobów zdobywania nowych i poszerzania już posiadanych kompetencji poza systemem edukacji formalnej wskazuje się w *Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*¹¹. Brak kwalifikacji lub niepełne kwalifikacje spowodowane np. przerwaniem edukacji sprawiają, że młode osoby nie mogą rozpocząć/kontynuować pracy zawodowej. W konsekwencji nie zdobywają doświadczenia i umiejętności, co przyczynia się do osłabiania ich szans na rynku pracy. Z kolei

⁸ „Rośnie sprzedaż mieszkań w budynkach ekologicznych”, 11.03.2016, <http://www.budownictwo.abc.com.pl/czytaj/-artykul/rosnie-sprzedaz-mieszkan-w-budynkach-ekologicznych>

⁹ <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/>

¹⁰ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en

¹¹ <http://isip.sejm.gov.pl/Download?id=WMP20130000640&type=2>

celem dla Polski wymienionym w dokumencie *Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju*¹² jest obniżenie o 1,5 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem i deprawacją materialną lub żyjących w gospodarstwach domowych bez osób pracujących lub o niskiej intensywności pracy.

Grupą osób, która jest zagrożona zarówno problemami wykluczenia społecznego, jak i bezrobociem, są także **osoby z ograniczeniami sprawności**. Stopa bezrobocia w tej grupie wynosi 11% przy wskaźnikach aktywności zawodowej niższych o niemal 40 punktów procentowych (dane BAEL GUS¹³). Osoby z tej grupy napotykają szereg trudności związanych z nauką i zdobyciem wykształcenia, a następnie wejściem na rynek pracy. Ważnym czynnikiem decydującym o wejściu osób z ograniczeniami sprawności na rynek pracy jest m.in. oferta miejsc pracy, związana z wyborem określonego obszaru zawodowego czy danej kwalifikacji. Oferta ta, powinna być realnie dobrana do możliwości psychofizycznych danej osoby. Zwiększanie puli kwalifikacji dostępnych dla tych osób poprawi możliwości ich zatrudnienia, ale również przyczyni się do ograniczania poziomu ich wykluczenia społecznego¹⁴.

3. Kwalifikacje stanowiące odpowiedź na wyzwania związane ze starzeniem się ludności

Urzędy marszałkowskie i wojewódzkie urzędy pracy jako najczęściej wymieniane kwalifikacje z sektora usług wskazują:

- kwalifikacje związane z usługami opiekuńczymi skierowanymi do osób starszych i osób z ograniczeniami sprawności (asystent; terapeuta zajęciowy; opiekun osoby starszej i osoby niepełnosprawnej),

¹² (Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa 2013).

¹³ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iii-kwartal-2015-r-,4,18.html>

¹⁴ “Niski poziom aktywności zawodowej OzN jest wynikiem wielu barier, które mają zarówno charakter indywidualny, jak i systemowy. Powodzeniu na rynku pracy nie sprzyja poziom wykształcenia i kwalifikacji zdobywanych przez OzN. Na każdym z etapów kształcenia częściej rezygnują oni z nauki, osiągają niższy poziom wykształcenia niż ich pełnosprawni rówieśnicy, w tym osoby, które stały się niepełnosprawne w dorosłym życiu.” Kubicki, Rucińska i Grzelak (2015), w: Chłoń-Domińczak, A. (red.) (2015). Edukacja i rynek pracy. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

- kwalifikacje związane z usługami w zakresie ochrony zdrowia i podwyższania jego jakości (dietetyk, fizjoterapeuta, rehabilitant, psychoterapeuta) oraz wysoką jakością życia.

Zapotrzebowanie to znajduje potwierdzenie w danych statystycznych, badaniach społecznych oraz dokumentach strategicznych (zob. ramka poniżej). Obserwujemy wzrastającą liczbę osób starszych i związane z tym zapotrzebowanie na różnego rodzaju usługi opiekuńcze (a co za tym idzie na kwalifikacje w tym zakresie). Przygotowanie i wprowadzenie do ZSK kwalifikacji stanowiących odpowiedź na wyzwania związane ze starzejącą się ludnością powinno przyczynić się do podniesienia jakości świadczonych usług opiekuńczych, jak również umożliwić zdobywanie kwalifikacji przez osoby starsze.

- W „Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020”¹⁵ jako jeden z priorytetów wskazano **rozwój i udoskonalanie systemu opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi, zwłaszcza niesamodzielnymi**.
- Wyzwania demograficzne związane ze **starzeniem się ludności** podkreślane są przez gerontologów i polityków społecznych. Według danych GUS¹⁶ w 2014 roku osoby powyżej 60 roku życia stanowiły 22% populacji. Przewiduje się, iż odsetek osób w tym wieku w 2020 będzie wynosić 25,9%, a w 2030 r. – 29%. Prognozowany jest również systematyczny przyrost osób w wieku 80+; jak podaje GUS: „Liczba ludności w wieku 80 lat i więcej, wykazywana w bieżących bilansach w wielkości około 1,5 mln tys., wzrośnie w 2050 r. ponad dwukrotnie – do ponad 3,5 mln osób, w tym 60% ludności w podeszłym wieku będzie mieszkało w miastach”¹⁷.
- Jak wskazują badanie przeprowadzone w ramach projektu PolSenior¹⁸, w grupie osób powyżej 65 roku życia systematycznie wzrasta przekonanie o konieczności otrzymywania wsparcia od innych. **Zapotrzebowanie na pomoc ze strony innych jest wśród osób starszych powszechne i odnosi się w dużej mierze do stałej pomocy w codziennym funkcjonowaniu** (Błądowski, 2012, s. 454).
- Jednocześnie, jak szacują ekonomiści i demografowie, systematycznie spadać będzie potencjał opiekuńczy rodziny, co oznacza mniejsze możliwości zaspokojenia potrzeb w ramach rodziny (Szweda-Lewandowska 2014, s. 150–151)¹⁹ i zwiększa zapotrzebowanie na usługi świadczone przez

¹⁵ <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-srkl---projekt-z-31072012-r/>

¹⁶ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-w-wieku-60-struktura-demograficzna-i-zdrowie,24,1.html>

¹⁷ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-w-wieku-60-struktura-demograficzna-i-zdrowie,24,1.html>

¹⁸ <http://polsenior.iimcb.gov.pl/sites/polsenior.iimcb.gov.pl/files/file/monografia/rodzialy/III.4.pdf>

¹⁹ Szweda-Lewandowska, Z. (2014). Rynek usług opiekuńczych–perspektywy rozwoju w kontekście starzenia się populacji. *Optimum. Studia Ekonomiczne* 2(68), 148–157.

osoby niespokrewnione. Jak wskazuje Szweda-Lewandowska (op. cit.), **rynek usług opiekuńczych i związanych z nim kwalifikacji może być szczególnie interesujący dla osób w wieku 45+ mających problemy ze znalezieniem pracy i szukających możliwości przekwalifikowania się.**

- Badacze zwracają również uwagę na szerszy kontekst zagadnienia **zapewnienia wysokiej jakości usług opiekuńczych, rehabilitacyjnych i związanych z wysoką jakością życia.** Jak pisze Krzyszkowski (2015, s. 17–18)²⁰, „aktywizacja zawodowa kobiet oraz migracje zarobkowe dorosłych dzieci zmniejszają możliwości opiekuńcze naturalnych systemów rodzinnych, które muszą być wspierane przez zewnętrznych dostawców. Wzrasta popyt na usługi opiekuńcze, co wynika, obok starzenia się ludności, z dużej liczby osób niepełnosprawnych w wieku poprodukcyjnym, którzy stanowią blisko połowę w populacji osób w wieku 75 i więcej lat oraz co trzecią osobę w wieku od 60-74 lat”.

4. Kwalifikacje związane z handlem, sprzedażą i obsługą klienta

W 2015 r. w Polsce najwięcej ofert pracy (tak jak w roku poprzednim) skierowanych było do handlowców i sprzedawców, pracowników do spraw obsługi klienta oraz specjalistów do spraw finansów (15,4% wszystkich ofert pracy)²¹. Jednocześnie badanie firm szkoleniowych w V edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego pokazało, że szkolenia związane z tym obszarem należą do najczęściej oferowanych przez firmy szkoleniowe. Są to „szkolenia miękkie”, tj. związane z rozwojem osobistym i kompetencji ogólnych (32% badanych podmiotów z branży szkoleniowej posiadało tego typu szkolenia w swojej ofercie), a także szkolenia z zakresu marketingu, handlu i obsługi klienta (25%). Duża liczba ofert pracy oraz szkoleń związanych z handlem i sprzedażą pozwala domniemywać, że wiele osób na rynku wykonuje tę pracę bez kwalifikacji, a oferta szkoleniowa nie obejmuje prawdopodobnie potrzeb wszystkich grup osób szukających możliwości podniesienia swoich kompetencji.

Wspieranie włączania do ZSK kwalifikacji w tym obszarze jest szczególnie istotne ze względu na dużą wagę sektora handlu w gospodarce (ok. 17% PKB w roku 2014, tendencja ta utrzymuje się na stałym poziomie), a także potrzebę usprawnienia procesów szkolenia i rekrutacji w tym obszarze.

²⁰ Krzyszkowski, J. Wzrost znaczenia usług społecznych w czasach wyzwania demograficznego. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica* 2 (312), s. 9–24.

²¹ <http://www.pracuj-dla-mediow.pl/pr/307110/raport-pracuj-pl-rynek-pracy-specjalistow-2015>

5. Kwalifikacje związane z branżą IT

Z badań wynika, że pracodawcom trudno jest pozyskać przede wszystkim osoby z przygotowaniem w zakresie informatyki (programowanie; specjalistyczne sterowanie maszyn numerycznych w zakładach przemysłowych; specjalistyczne IT). Brakuje tego typu specjalistów wyższego szczebla szczególnie w Warszawie. Jest to określanie mianem deficytu kwalifikacji²².

Jednak kompetencje związane z technologiami informacyjnymi są wymagane nie tylko od informatyków. Agencje pracy i pracodawcy podkreślają, że kompetencje te mają charakter uniwersalny i powinny być systematycznie uaktualniane przez wszystkich. Poza wiedzą z danego sektora gospodarki niezbędne jest stałe uzupełnianie i aktualizowanie kwalifikacji w zakresie rozwoju technologii, związanych np. z wprowadzeniem nowego oprogramowania czy nowych linii produkcji w zakładzie. Ponadto wskazuje się dwa rodzaje umiejętności niezbędnych do podjęcia pracy biurowej: znajomość języka angielskiego i obsługa komputera, w tym sprawne wyszukiwanie informacji w Internecie, sprawne korzystanie z pakietu MS Office.²³

Zapotrzebowanie na kwalifikacje związane z IT potwierdza także zainteresowanie tą branżą wśród osób młodych. Osoby poniżej 25 roku życia najchętniej wybierają prowadzenie działalności w obszarze informacji i komunikacji (obejmującym usługi telekomunikacyjne, informatyczne, produkcję filmów, nagrań wideo itp.), ale też m.in. działalności usługowej (m.in. usługi naprawy komputerów). Branże wybierane przez młodych zazwyczaj związane są ze względnie nowymi dziedzinami oraz względnie często powiązane są z nowymi technologiami.²⁴

Na podstawie Badania Kapitału Ludzkiego stwierdzono, że czynnikiem, który warunkuje szanse na rynku pracy osób młodych, w tym szczególnie młodych posiadających wysokie kwalifikacje, jest poziom innowacyjności gospodarki – z tego powodu coraz większą rolę zaczynają odgrywać technologie

²² Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Laboratorium Badań Społecznych (2013), *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy. Badanie na potrzeby Projektu systemowego Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III raport końcowy: badania empiryczne*, s. 67. Za:

http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raport%20z%20badan%20empirycznych_final.pdf (stan na: 01.06.2016).

²³ Ibidem, s. 69–70.

²⁴ Jelonek M., Kasperek K., Magierowski M. (2015), *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni. Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, s. 49.

informacyjne i komunikacyjne (ICT). Branża IT obecnie jest jedną z najintensywniej rozwijających się. Przejawia się to choćby w wymiarze nowo powstałych zawodów, specjalności czy stanowisk. Intensywnie rośnie też liczba rekrutacji w tym obszarze²⁵.

Zidentyfikowane zapotrzebowanie społeczno-gospodarcze na kwalifikacje z branży IT odzwierciedlone jest w licznych **dokumentach strategicznych na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym**²⁶.

Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, który polski rząd przyjął w lutym 2016 r.,²⁷ wskazuje, że należy skoncentrować krajowe zasoby na branżach, w których Polska może uzyskać przewagę konkurencyjną. Do przykładowych gałęzi przemysłu, w których istnieje szansa na uzyskanie wiodącej pozycji na rynku globalnym, zaliczono branżę IT.

Działania te są uzasadnione też z uwagi na rozwój społeczeństwa informacyjnego w Polsce. Z raportu Głównego Urzędu Statystycznego z 2015 r.²⁸ wynika, że 77,9% gospodarstw domowych ma w domu przynajmniej jeden komputer, a dostęp do Internetu posiada 75,8% gospodarstw domowych. Jednak wydaje się, że sytuacja ta i tak wymaga poprawy, gdyż 63% gospodarstw domowych jako główną przyczynę nieposiadania dostępu do Internetu w domu wskazuje brak potrzeby korzystania z niego, a z usług e-administracji korzysta jedynie 26,6% osób w wieku 16–74 lat.

Znaczenie sektora IT podkreśla również Unia Europejska. W ramach strategii *Europa 2020* określono siedem inicjatyw przewodnich, w tym: Europejska agenda cyfrowa, Unia innowacji, Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia²⁹.

²⁵ Górniak J. (red.) (2015), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań. Na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków, s. 46.

²⁶ Przykładowo: *Program Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego Województwa Lubuskiego na lata 2009-2015*. Za: http://lubuskie.pl/uploads/Program_Rozwoju_SI_2009-2015%20wersja.pdf (stan na: 01.06.2016).

²⁷ *Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju* (2016), za: https://www.mr.gov.pl/media/14840/Plan_na_rzecz_Odpowiedzialnego_Rozwoju_prezentacja.pdf (stan na: 01.06.2016).

²⁸ Główny Urząd Statystyczny (2015), *Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2015 r.* Za: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spoleczenstwo-informacyjne/spoleczenstwo-informacyjne/spoleczenstwo-informacyjne-w-polsce-w-2015-r-,2,5.html> (stan na: 01.06.2016).

²⁹ Więcej na temat strategii „Europa 2020” znajduje się na stronie Komisji Europejskiej: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_pl.htm (stan na: 01.06.2016).

6. Kwalifikacje związane z branżą finansów i bankowości

Badania wskazują na trudności w obsadzeniu stanowisk w obszarze księgowości, a w administracji publicznej szczególnie trudno znaleźć odpowiednich kandydatów na stanowisko referenta (asystenta) w dziedzinie bankowości³⁰. Jednocześnie ofert pracy w tej branży jest wyjątkowo dużo. Na popularnym portalu pracuj.pl widnieje aktualnie prawie 3000 ofert pracy w zakresie bankowości i ponad 7300 pod hasłem finanse³¹. Prognozy wskazują, że tendencja ta będzie narastać. Z badania przeprowadzonego na zlecenie Narodowego Centrum Badań i Rozwoju wynika, że w perspektywie objętej strategią Europa 2020 wzrost zapotrzebowania na specjalistów nastąpi w takich branżach jak m.in. doradztwo finansowe i zarządcze³².

Zidentyfikowane zapotrzebowanie społeczno-gospodarcze na kwalifikacje z branży finansowo-bankowej przekłada się na liczne **dokumenty strategiczne na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym**. *Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*, przyjęty w lutym 2016 r.,³³ wskazuje, że w polskiej gospodarce wciąż brakuje krajowego kapitału, co szczególnie jest odczuwalne w sektorze bankowym (kapitał zagraniczny odpowiada za 65% sektora bankowego). Większość elementów *Planu...* nawiązuje do potrzeby konkretnych działań w zakresie inwestycji, zarządzania finansami, wydatkowaniem funduszy ze środków unijnych itp. Do realizacji wszystkich tych celów niezbędni są pracownicy kompetentni w zakresie finansów.

³⁰ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Laboratorium Badań Społecznych (2013), *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy. Badanie na potrzeby Projektu systemowego Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III raport końcowy: badania empiryczne*, s. 54. Za:

http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raport%20z%20badan%20empirycznych_final.pdf (stan na: 13.06.2016).

³¹ Stan na 13.06.2016.

³² Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (2012), *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020. Raport końcowy*, s. 35-36.

³³ *Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju* (2016), za:

https://www.mr.gov.pl/media/14840/Plan_na_rzecz_Odpowiedzialnego_Rozwoju_prezentacja.pdf (stan na: 13.06.2016).

7. Kwalifikacje związane ze sportem i turystyką

Urzędy marszałkowskie i wojewódzkie urzędy pracy w znacznej mierze wskazują kwalifikacje powiązane ze sportem jako te, na które prognozuje się wysokie zapotrzebowanie w regionach. Poszukiwane kwalifikacje z zakresu sportu to przede wszystkim trener osobisty czy instruktor sportowy wspierający rozwój kondycji fizycznej.

*Raport z konsultacji publicznych Programu Rozwoju Sportu do roku 2020*³⁴ jednoznacznie wskazuje na istotną potrzebę opisanie kwalifikacji z tego obszaru i włączenia ich do ZSK, co pozytywnie wpłynie na zapewnienie jakości usług na rynku polskim, ale też ułatwi ich porównywanie z kwalifikacjami funkcjonującymi w innych państwach. W konsultacjach wzięło udział 88 podmiotów związanych z branżą sportu i rekreacji, w tym akademie wychowania fizycznego i ogólnopolskie związki sportowe. Zgłaszane uwagi i zapotrzebowanie dotyczą rozwoju kompetencji kadr sportowych oraz zapewnienia jakości uzyskiwanych kwalifikacji.

Według danych GUS³⁵ z 2012 roku, 41,1% gospodarstw domowych ponosi wydatki na sport lub rekreację ruchową (wzrost w stosunku do 2008 r. o 12,2 punkty procentowe). Najbardziej znacząco wzrósł odsetek gospodarstw domowych ponoszących wydatki na udział w zajęciach sportowych i rekreacji ruchowej (w 2008 r. – 17,2% gospodarstw domowych; w 2012 r. – 29,9%). Znacząco wzrósł również udział gospodarstw domowych ponoszących wydatki na zakup sprzętu sportowego (z 8,9% do 15,8%).

Na znaczenie aktywności fizycznej wskazuje się w szeregu dokumentów strategicznych. Według *Programu Rozwoju Sportu 2020*³⁶ działania mające na celu zwiększanie tej aktywności zgodne są z zapisami:

1. *Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020* – Poprawa warunków umożliwiających wzrost aktywności fizycznej i rozwój poprzez sport.
2. *Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia Fala Nowoczesności* – Wzrost poziomu aktywności fizycznej społeczeństwa poprzez poprawę warunków umożliwiających jej uprawianie na każdym etapie życia.

³⁴ <https://bip.msit.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnyc/inne-dokumenty-rzadowe/1570,Program-Rozwoju-Sportu-do-roku-2020.html>

³⁵ Główny Urząd Statystyczny, *Uczestnictwo Polaków w sporcie i rekreacji ruchowej 2012 r.*, Warszawa 2013 r.

³⁶ <https://bip.msit.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnyc/inne-dokumenty-rzadowe/1570,Program-Rozwoju-Sportu-do-roku-2020.html>

3. *Strategii Rozwoju Kraju 2020* – w szczególności kierunki priorytetowe I.3.2 i I.3.3. dotyczące zwiększania aktywności organizacji sportowych oraz kształtowania świadomości zdrowotnej i zdrowego stylu życia.

Według raportu Akademii Mistrzostwa Sportowego z Wrocławia³⁷ w roku 2012 pracowało w Polsce niemal 15 000 instruktorów sportowych. Autorzy raportu wskazują na niezwykle szeroki wachlarz umiejętności potrzebnych do efektywnego realizowania działań w zawodach sportowych. Instruktor musi być nie tylko specjalistą w swojej dziedzinie, lecz także posiadać kompetencje organizacyjno-dydaktyczne, np. związane z zarządzaniem, psychologią czy pedagogiką. Według raportu firmy doradczej Deloitte³⁸ **Polska w segmencie fitness należy do najszybciej rozwijających się krajów w Europie**. Na koniec 2014 roku członkami klubów fitness było 2,73 mln Polaków, a suma przychodów w tym sektorze wyniosła 3,6 mld zł. Raport przewiduje również powstawanie setek nowych klubów w ciągu najbliższych lat. Stanowi to istotny argument dla udzielenia pomocy podmiotom zainteresowanym opisywaniem kwalifikacji skierowanych do osób mogących znaleźć zatrudnienie w branży sportowej.

Elementem uzasadnienia dla wskazania sportu jako obszaru priorytetowego jest również doniosłość problemu otyłości. Jak podaje Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), nadwaga jest najpowszechniej występującym problemem zdrowotnym wieku dziecięcego. Obecnie około 20% dzieci ma nadmierną masę ciała, a jedna trzecia z nich to dzieci otyłe. W Europie otyłość osiągnęła rozmiary epidemii. W ciągu ostatnich dwóch dekad częstotliwość występowania otyłości potroiła się. W Polsce badania TNS szacują, że 46% społeczeństwa cierpi na nadwagę lub otyłość. Promocja aktywnego trybu życia może być jedną z najskuteczniejszych form przeciwdziałania temu zjawisku. Zgodnie z najnowszymi zaleceniami Instytutu Żywności i Żywienia sport i każda forma wysiłku fizycznego stanowi kluczową formę dbania o zdrowy tryb życia i zapobiegania chorobom cywilizacyjnym.

Wszelkie oddziaływania mające na celu promocję sportu i zdrowego trybu życia powinny być zatem traktowane priorytetowo. Wprowadzenie kwalifikacji związanych ze sportem i turystyką do ZSK może istotnie ułatwić ten proces i zapewnić jego jakość. Dotyczy to wszelkich kwalifikacji związanych z promocją aktywnego trybu życia: od kwalifikacji amatorskich (jak np. instruktorzy fitness) po kwalifikacje profesjonalne (jak np. trener klasy mistrzowskiej). Kwalifikacje w zakresie branży sportowej przekładają się

³⁷ <http://www.ams.wroclaw.pl/rynek-pracy-instruktorow-sportu-w-polsce/>

³⁸ <http://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/press-releases/articles/polki-rynek-fitness-na-tle-europy.html#>

również na szerokie możliwości rozwoju przedsiębiorczości. Małe lub jednoosobowe firmy realizujące działalność w zakresie rekreacji i sportu mogą przyczynić się do wzrostu zatrudnienia w regionach.

8. Kwalifikacje związane z branżą budownictwa i gospodarowaniem nieruchomościami

Urzędy marszałkowskie i wojewódzkie urzędy pracy w znacznej mierze wskazują kwalifikacje powiązane z branżą budownictwa i gospodarowaniem nieruchomościami jako poszukiwane na rynku pracy. W tej branży ankietowani wskazywali na przykłady zawodów poszukiwanych na lokalnym rynku pracy. Przy czym były to zarówno wąskie specjalizacje w budownictwie (np. tynkarze, murarze, hydraulicy, instalatorzy, cieśle i stolarze budowlani), jak i kwalifikacje potwierdzające gotowość do podjęcia zatrudnienia w szeroko rozumianej branży budowlanej: kierownik budowy, technik budowlany, robotnik budowlany. Wskazywano także na potrzebę podnoszenia kompetencji pracowników tej branży w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Osobną kategorię stanowiły kwalifikacje związane z obsługą specjalistycznych maszyn niezbędnych przy budowie dróg i innych pracach infrastrukturalnych (np. operator zagęszczarki i ubijaka wibracyjnego; operator przecinarki do nawierzchni dróg). Duże znaczenie dla utrzymania wartości wytwarzanych nieruchomości mają także kwalifikacje związane z zarządzaniem nimi, ich konserwacją i rozwojem.

Znaczenie sektora szeroko rozumianego budownictwa dla rozwoju kraju wiąże się również z celami określonymi w licznych strategiach krajowych, np. „Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: Regiony, miasta, obszary wiejskie” (Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010), „Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju – Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności” (Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa, 2013), „Strategia Rozwoju Transportu do 2020 roku (z perspektywą do 2030 roku)” (Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej, Warszawa, 2013), „Strategia Bezpieczeństwo Energetyczne i Środowisko – perspektywa do 2020.” (Ministerstwo Gospodarki, Warszawa, 2014), Krajowy Program Reform Europa 2020 przyjęty przez Radę Ministrów 22 kwietnia 2014 roku.

Aneks. Podsumowanie wyników ankiet

W związku z planowanym uruchomieniem projektu ZSK (*Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji*) Ministerstwo Rozwoju przy współpracy Ministerstwa Edukacji Narodowej i IBE przeprowadziło ankietę w Wojewódzkich Urzędach Pracy oraz Urzędach Marszałkowskich. Ankieta została także wypełniona przez przedstawicieli Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Wskaźnik odpowiedzi na przesłane ankiety wyniósł 100%.

W ankiecie zadano pytania o chęć udziału w seminariach dotyczących zintegrowanego systemu kwalifikacji, preferowany czas seminariów, liczbę chętnych uczestników, zakres tematyczny (przy podanej liście tematów do wyboru i możliwości propozycji własnych tematów). W części ankiety dotyczącej priorytetowych kwalifikacji w regionach zadano pytania³⁹:

- *Czy są Państwo zainteresowani włączeniem do zintegrowanego systemu kwalifikacji takich kwalifikacji, które są priorytetowe dla regionu?* (100% odpowiedzi twierdzących);
- *Czy są Państwo zainteresowani tym, aby priorytetowe kwalifikacje zostały opisane przy wsparciu projektu pozakonkursowego prowadzonego przez Instytut Badań Edukacyjnych?* (100% odpowiedzi twierdzących);
- *Czy mogą Państwo wskazać priorytetowe kwalifikacje dla województwa?* (pytanie otwarte).

Regiony różniły się pod względem obszerności udzielonych odpowiedzi, np. woj. lubuskie podało 82 dające się wyróżnić przykłady, a woj. podlaskie tylko 1. Większość uzyskanych odpowiedzi nie odnosiła się do kwalifikacji, a raczej wskazywała na ogólne branże lub sektory, była nazwą konkretnych zawodów (np. istniejących już w szkolnictwie zawodowym) lub przykładem pewnych umiejętności np. komputerowych czy posługiwania się językiem obcym.

Ze względu na to, że była możliwość wpisania dowolnych treści i nie ograniczono liczby podawanych przykładów (w ankiecie nie wymuszono np. podania trzech najważniejszych), nie można porównywać pod względem liczbowym wysycenia „branż” czy „kwalifikacji” w poszczególnych regionach.

Kluczowe pytanie dotyczyło prognozowanego zapotrzebowania na kwalifikacje w regionach. Przeprowadzona analiza skupień metodologią q-sort z udziałem 7 ekspertów zaowocowała następującymi kategoriami kwalifikacji:

³⁹ Dodatkowo zadano dwa pytania otwarte dotyczące wprowadzania zintegrowanego systemu kwalifikacji: „Czy mają Państwo pytania dotyczące zintegrowanego systemu kwalifikacji, na które chcieliby Państwo uzyskać odpowiedzi?” oraz „Czy mają Państwo inne uwagi lub propozycje dotyczące wspomaganego wdrażania zintegrowanego systemu kwalifikacji? Proszę je opisać”. Odpowiedzi uzyskane na te dwa pytania nie są przedmiotem analizy opisanej w poniższym aneksie jednak zostały wykorzystane przy innych pracach i włączone w przygotowywane materiały.

1. Kwalifikacje w sektorze usługowym
2. Kwalifikacje dla przemysłu
3. Kwalifikacje dla budownictwa
4. Kwalifikacje w sektorze IT – w tym również kwalifikacje potrzebne w środowisku nasyconym informatycznie

Dodatkowe kategorie stanowiły:

1. Kwalifikacje obejmujące kompetencje społeczno-emocjonalne oraz językowe
2. Kwalifikacje dotyczące zarządzania i organizacji pracy (wyodrębnione jako uniwersalnie pożądane między różnymi sektorami)

Kwalifikacje w sektorze usługowym

Znaczącą grupę kwalifikacji stanowią te związane z ochroną zdrowia i opieką (osoby starsze, osoby niesamodzielne, osoby z ograniczeniami sprawności; rehabilitacja, fizjoterapia, dietetyka) oraz zapewnieniem komfortu i wysokiej jakości życia (rehabilitacja, fizjoterapia, dietetyka, doradztwo żywieniowe, instruktorzy fitness, wizaż, usługi kosmetyczne). Ponadto wyraźnie wyłoniły się kwalifikacje dotyczące handlu, sprzedaży i profesjonalnej obsługi klienta, obsługi księgowej, finansowej i administracyjnej.

Na podstawie wskazań wyłoniono cztery obszary priorytetowe:

- Kwalifikacje stanowiące odpowiedź na wyzwania starzejącej się ludności,
- Kwalifikacje związane z handlem, sprzedażą i obsługą klienta,
- Kwalifikacje powiązane z branżą finansów i bankowości,
- Kwalifikacje w sporcie i turystyce.

Kwalifikacje dla przemysłu

W tym obszarze wyłonił się szereg różnorodnych obszarów działalności i typów branż z zakresu przemysłu. Część przykładów było trudna do interpretacji i jednoznacznego zaklasyfikowania. Szczególnie wyróżniły się ze względu na liczbę podawanych w ankietach przykładów kwalifikacje związane z „zieloną” gospodarką. Wypełniający ankietę wskazali na to, iż w wielu różnych działach gospodarki rośnie zapotrzebowanie na pracowników, którzy są zaznajomieni z procesami związanymi z zieloną energią, gospodarką odpadami, wykorzystaniem odnawialnych źródeł energii itp.

Ponadto w kategorii „przemysł” dało się wyróżnić takie kwalifikacje, jak: spawacze (wskazywano na konkretne typy oraz na szkolenie niezbędne do nabycia tej kwalifikacji), kwalifikacje związane z obróbką drewna oraz kwalifikacje w przemyśle lotniczym.

Na podstawie wskazań wyłoniono jeden obszar priorytetowy: kwalifikacje związane z ochroną środowiska naturalnego.

Kwalifikacje w branży IT

W tej branży można było wyłonić kwalifikacje związane z przygotowaniem, obsługą i utrzymaniem dużych baz danych, przygotowaniem i utrzymaniem stron WWW grafiką komputerową, oraz tworzeniem aplikacji mobilnych.

Kwalifikacje dla budownictwa

W tej branży ankietowani wskazywali na przykłady zawodów poszukiwanych na lokalnym rynku pracy. Przy czym były to zarówno wąskie specjalizacje w budownictwie (np. tynkarze, murarze, hydraulicy, instalatorzy, cieśle i stolarze budowlani), jak i kwalifikacje potwierdzające gotowość do podjęcia zatrudnienia w szeroko rozumianej branży budowlanej: kierownik budowy, technik budowlany, robotnik budowlany.

Osobną i specyficzną kategorię stanowiły kwalifikacje związane z obsługą specjalistycznych maszyn niezbędnych przy budowie dróg i innych pracach infrastrukturalnych (np. operator zagęszczarki i ubijaka wibracyjnego; operator przecinarki do nawierzchni dróg).

Pozostałe obszary priorytetowe

Następujące obszary o priorytetowym znaczeniu zostały wyłonione w oparciu o dodatkowe komentarze i uwagi zawarte w ankietach.

- Kwalifikacje skierowane do osób zagrożonych bezrobociem lub wykluczeniem społecznym (w tym do osób niepełnosprawnych). W ankietach pojawiały się pytania i komentarze związane m.in. z „możliwością opisu kwalifikacji z uwzględnieniem specyficznych grup, np. osoby długotrwale bezrobotne wykluczone społecznie (...), osoby objęte wsparciem w spółdzielniach socjalnych, (...) osób niepełnosprawnych (...)”; potencjalną rolą systemu kwalifikacji w aktywizacji osób bezrobotnych, ale także potrzebą zwiększenia nacisku na „angażowanie (edukacyjne i motywacyjne) osób zaliczanych do III profilu pomocy” określonych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 631) oraz ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.).
- Kwalifikacje wspierające funkcjonowanie ZSK. W ankietach wskazywano m.in. propozycje kwalifikacji takich jak „doradca walidacyjny”, jak również pytania o kompetencje osób obsługujących system w instytucjach certyfikujących i walidujących oraz sposób potwierdzania tych kompetencji.