



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



*kwalifikacje
po europejsku*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Marta Ponikowska

EUROPEJSKI OBSZAR UMIEJĘTNOŚCI I KWALIFIKACJI

Warszawa, Listopad 2013

Autor:

Marta Ponikowska

Wydawca:

Institut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

© Copyright by: *Institut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013*

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu: „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”,

Egzemplarz bezpłatny

Streszczenie

Dokument przedstawia różne instrumenty prawa i polityki Unii Europejskiej poprzedzające i oddziałujące na budowę europejskiego obszaru umiejętności i kwalifikacji. Przez europejski obszar umiejętności i kwalifikacji rozumieć można obszar gdzie umiejętności oraz kwalifikacje są w sposób przejrzysty porównywane, możliwa jest odpowiedniej jakości walidacja kompetencji a system uznawania kwalifikacji jest przyjazny dla obywateli i przedsiębiorców bez względu na granice państw¹. Celem budowy tego obszaru jest ułatwienie międzypaństwowego procesu uznawania umiejętności i kwalifikacji, w oparciu o efekty uczenia się.²

W pierwszej części dokumentu przedstawione są instrumenty polityki UE w zakresie uczenia się przez całe życie. Część druga zawiera opis instrumentów istotnych w zakresie kwalifikacji (w tej części zostały opisane ramy kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie). Ostatnim opisywanym zagadnieniem są działania wybranych organizacji międzynarodowych.

¹ Utworzenie europejskiego obszaru umiejętności i kwalifikacji popiera w swojej rezolucji Parlament Europejski: Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 22 października 2013 r. w sprawie nowego podejścia do edukacji ([2013/2041\(INI\)](#), pkt. 77.

² KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW Nowe podejście do edukacji: Inwestowanie w umiejętności na rzecz lepszych efektów społeczno-gospodarczych, Strasburg, dnia 20.11.2012 r. COM(2012) 669 final, s. 19.

Streszczenie angielskie

ABSTRACT

This working paper presents the various political and legal instruments, which support the process of building the area of skills and qualifications in the EU. The European area of skills and qualifications can be understood, as a citizen-and-business-friendly, internal EU platform, where skills and qualifications are easily comparable and internationally recognized. The aim of building the area of skills and qualifications in Europe is directly connected to the personal development of learners, and thereby the development and mobility of wider European society, and the strengthening of the EU Single Market.

This paper will deal specifically with the education and learning policy instruments related to lifelong learning and mobility. It will discuss the modernisation of the directive on the recognition of professional qualifications and the resolution on the European Qualifications Framework, and will explain their effects on the functioning of the internal market. It will compare the actions taken by the various Directorates General of the European Commission as well as selected international organisations.

Spis treści

1. Uczenie się przez całe życie	6
2. Kwalifikacje.....	10
2.1. Dyrektywa 2005/36 WE o uznawaniu kwalifikacji zawodowych i propozycje jej zmiany.	11
2.2. Europejska Rama Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie.	13
3. Umiejętności i kwalifikacje w pracach wybranych organizacji międzynarodowych.	15
Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury (UNESCO).....	16
Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)	16
Bank Światowy (WB)	17
Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD).....	17
4. Źródła	18
5. Nota o autorze	20

1. Uczenie się przez całe życie

Na poziomie instytucjonalnym podmiotem odpowiedzialnym za politykę UE w zakresie edukacji jest Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury. Jej prace wspomagane są m.in. przez Agencję Wykonawczą do spraw Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego oraz Europejską Fundację Kształcenia (posiadającą status agencji UE). Na poziomie rządów państw członkowskich pracuje Rada UE ds. Edukacji, Młodzieży, Kultury i Sportu. Natomiast na poziomie parlamentarnym, w Parlamencie Europejskim działa Komisja ds. Kultury i Edukacji. Polityka edukacyjna zgodnie z zasadą pomocniczości wchodzi w zakres kompetencji państw członkowskich. Jednak Unia Europejska przyjęła szereg programów o zasięgu europejskim i międzynarodowym w celu wspierania działań krajowych, (szczególnie w kontekście uczenia się przez całe życie).

Unia Europejska stworzyła instrumentarium polityki uczenia się przez całe życie, wspomagające rozpoznawanie kwalifikacji i umiejętności oraz porównywanie zdobytego doświadczenia zawodowego. Instrumentarium to służyć ma m.in. podniesieniu poziomu mobilności obywateli, przedsiębiorców czy organizacji oraz zwiększać możliwości zatrudnienia w innym państwie członkowskim niż państwo pochodzenia. Najważniejsze instrumenty polityki edukacyjnej UE na rzecz uczenia się przez całe życie, przedstawione są w poniższej tabeli:

Tabel nr 1. Wybrane instrumenty wspomagające politykę uczenia się przez całe życie.

<p>1. Europejski System Transferu Punktów (ECTS), zapewniający możliwość rozpoznawania osiągnięć naukowych zdobytych za granicą.</p>	<p>System ECTS został pilotażowo wprowadzony w 1989 r. w ramach programu Erasmus. Nie obowiązują akty prawne określające zasady funkcjonowania systemu ECTS. Komisja Europejska opublikowała w 2005 r. przewodnik (zaktualizowany w 2009 r.) przedstawiający praktyczne aspekty funkcjonowania ECTS w kontekście procesu bolońskiego oraz ram kwalifikacji.</p>
<p>2. Europass – Wspieranie mobilności</p>	<p>Europass to wzór portfolio dokumentów</p>

<p>obywateli. (Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass))³.</p>	<p>umożliwiający przedstawianie dowodów na posiadane kwalifikacje oraz umiejętności. Celem wprowadzenia Europass jest zwiększenie przejrzystości kwalifikacji. Jego celem jest ułatwienie mobilności wszystkim, którzy chcą pracować lub szkolić się w Europie. Europass ma być do 2015 roku bardziej zintegrowany z . Prace w tym zakresie przebiegają w ramach projektu European Skills Passport.⁴</p>
<p>3. Kluczowe kompetencje w uczeniu się przez całe życie⁵ (Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie).⁶</p>	<p>Kluczowe kompetencje w postaci wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do każdej sytuacji mają fundamentalne znaczenie dla każdego obywatela społeczeństwa opartego na wiedzy. Zapewniają wartość dodaną dla rynku pracy, spójność społeczną i aktywne obywatelstwo, oferując elastyczność i zdolność adaptacji, satysfakcję i motywację. Ponieważ powinny one zostać nabyte przez wszystkich, zalecenie to proponuje narzędzie odniesienia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) w celu zapewnienia pełnego włączenia tych kluczowych kompetencji do ich strategii i infrastruktury, zwłaszcza w kontekście uczenia się przez całe życie.</p>
<p>4. Europejska Rama Kwalifikacji. (Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia</p>	<p>W zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się</p>

³ Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr [2241/2004/WE](#) z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass)

⁴ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19980.aspx>

⁵ http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_pl.htm

⁶ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr [2006/962/WE](#) z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie [Dz.U. L 394 z 30.12.2006]

europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie). ⁷	przez całe życie, znajduje się propozycja stosowania przez państwa członkowskie UE ram kwalifikacji jako narzędzia odniesienia w celu porównywania poziomów kwalifikacji w różnych systemach, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką.
5. Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym ⁸ . (Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym). ⁹	Zalecenie ustanawia nowe ramy odniesienia, które mają pomóc państwom członkowskim oraz krajom uczestniczącym w rozwoju, poprawie, ustanowieniu wytycznych oraz ocenie jakości własnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości stanowią nowy bodziec dla przejrzystości, a w związku z tym i dla mobilności, oferując wspólne narzędzie do rozwoju praktyk w zakresie zarządzania jakością.
6. Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) ¹⁰ . (Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET)). ¹¹	ECVET to wspólne ramy metodologiczne mające ułatwić akumulację i transfer osiągnięć odpowiadających efektom uczenia się z jednego systemu kwalifikacji do innego. Celem systemu jest propagowanie mobilności transnarodowej i dostępu do uczenia się przez całe życie. Nie ma on zastąpić krajowych systemów kwalifikacji, a jedynie przyczynić się do zwiększenia porównywalności i spójności między nimi. ECVET ma zastosowanie do wszystkich

⁷ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, Dz. Urz. UE 2008/C 111/01.

⁸ http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11108_pl.htm

⁹ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia [europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym](#) [Dz.U. C 155 z 8.7.2009]

¹⁰ http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11107_pl.htm

¹¹ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia [europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym](#) (ECVET) [Dz.U. C 155 z 8.7.2009]

	<p>indywidualnych efektów uczenia się uzyskanych na rozmaitych ścieżkach kształcenia i szkolenia, które podlegają następnie transferowi, uznaniu i akumulacji z uwagi na uzyskiwanie kwalifikacji. Dzięki tej inicjatywie obywatele europejscy mogą łatwiej uzyskać uznanie odbytych szkoleń, zdobytych umiejętności oraz wiedzy w innym państwie członkowskim.</p>
<p>7. Walidacja uczenia się nieformalnego i pozaformalnego. (Zalecenie Rady w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego).¹²</p>	<p>Rada wskazuje w swoim zaleceniu na potrzebę umożliwienia osobom indywidualnym wykazania tego, czego nauczyły się poza systemem formalnego kształcenia i szkolenia, określa etapy składające się na proces walidacji. W zaleceniu wskazane są zadania jakie powinny przedsięwziąć w przedmiotowym zakresie państwa członkowskie oraz Komisja Europejska. Zalecenie zawiera również zestaw zasad dotyczących uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.</p>
<p>8. European Skills Passport¹³</p>	<p>Narzędzie to zostało wprowadzone w ramach działań Komisji Europejskiej „Agenda for New Skills and Jobs” , które mają na celu poprawienie sytuacji na europejskich rynkach pracy. European Skills Passport, w którym osoba wskazuje na swoje umiejętności i kwalifikacje jest niejako uzupełnieniem Europass CV.</p>

Wyraźnym wzmocnieniem współpracy państw członkowskich w dziedzinie edukacji było przyjęcie w 2009 r. dokumentu „Konkluzje Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej

¹² Zalecenie Rady z dnia 18 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:PL:PDF>

¹³ <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/european-skills-passport>

współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020)¹⁴. Wśród czterech strategicznych celów wskazanych w konkluzjach Rady, znajdują się:

- realizacja koncepcji uczenia się przez całe życie i mobilności – szczególnie artykułowana jest potrzeba postępu w realizacji strategii uczenia się przez całe życie,
- wypracowanie krajowych ram kwalifikacji powiązanych z europejskimi ramami kwalifikacji i bardziej elastycznych ścieżek edukacyjnych,
- otwartość na uczenie się pozaformalne i nieformalne oraz stosowanie zasad ustanowionych w Europejskiej karcie na rzecz jakości mobilności.

Do 2020 r. planowane jest osiągnięcie poziomu 15% osób dorosłych (przedział wiekowy 25-64) realizujących w UE idee uczenia się przez całe życie¹⁵. Kraje które w najbardziej efektywny sposób wdrożyły uczenie się przez całe życie to Dania, Szwecja i Finlandia¹⁶.

2. Kwalifikacje

Zagadnienie kwalifikacji uregulowane jest w art. 53 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), który upoważnia Radę do przyjmowania dyrektyw zmierzających do zapewniania wzajemnego uznawania dyplomów, świadectw i innych dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji.¹⁷ Art. 53 TFUE ma charakter kompetencyjny i jest powiązany z uprawnieniami wynikającymi ze swobody przedsiębiorczości, swobody przepływu pracowników oraz swobody przepływu usług.

W obszarze kwalifikacji warto zwrócić uwagę na trzy poniżej opisane instrumenty: uznawanie kwalifikacji zawodowych, ramy kwalifikacji oraz taksonomię kompetencji i zawodów (ESCO).

¹⁴ Dz.U. C 119 z 28.5.2009 r., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:01:PL:HTML>

¹⁵ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/framework_en.htm

¹⁶ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/benchmarks_en.htm

¹⁷ M. Szwarz- Kuczer, w: Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Red. A. Wróbel, Warszawa 2012, Tom I, s. 893

2.1. Dyrektywa 2005/36 WE¹⁸ o uznawaniu kwalifikacji zawodowych i propozycje jej zmiany.

Początkowo uznawanie kwalifikacji miało charakter szczegółowej harmonizacji systemów kształcenia w poszczególnych sektorach. „Cechą charakterystyczną tego podejścia było ustalanie zharmonizowanego programu kształcenia, wymagań dotyczących szkolenia praktycznego i wykazu dyplomów, które podlegały uznaniu.”¹⁹ Po wejściu w życie Jednolitego Aktu Europejskiego²⁰ rozpoczęło się tzw. nowe podejście do harmonizacji, które przeniosło punkt zainteresowania z poszczególnych sektorów na wypracowywanie zasad ogólnych we wzajemnym uznawaniu kwalifikacji zawodowych. Po 1988 r. przyjęto dyrektywy ogólnego systemu uznawania kwalifikacji właściwe dla do wszystkich zawodów regulowanych. System opierał się na pierwszej dyrektywie ogólnego systemu, drugiej dyrektywie ogólnego systemu i trzeciej dyrektywie ogólnego systemu.²¹ W odrębny sposób potraktowano kwalifikacje prawnicze. Od 2007 r. obowiązuje dyrektywa 2005/36 w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych²², która zastąpiła dotychczasowy system (w mocy pozostały dyrektywy dotyczące zawodów prawniczych).

Harmonizację w zakresie uznawania kwalifikacji zawodowych prowadzono od lat 70. XX wieku, wprowadzając do porządku prawnego UE dyrektywy sektorowe. Następnym etapem były prace dążące do aktualizacji, uproszczenia i zawarcia rozwiązań prawnych w jednym akcie. Aktem tym jest dyrektywa 2005/36 WE o uznawaniu kwalifikacji, która reguluje część zawodów, wcześniej objętych dyrektywami sektorowymi.²³ W kontekście niniejszego opracowania warto zauważyć, że zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie „pozostaje bez uszczerbku” dla dyrektywy 2005/36/WE.

Przedmiotowa dyrektywa ma zastosowanie do obywateli państw członkowskich UE oraz Islandii, Norwegii i Liechtensteinu. Konieczne dla zastosowania przepisów dyrektywy jest istnienie tzw. elementu transgranicznego, tzn. sytuacji, w których osoba wykonująca zawód regulowany na podstawie kwalifikacji uzyskanych w jednym państwie członkowskim chce go wykonywać w innym państwie członkowskim. Dyrektywa nie ma zastosowania w przypadku okazjonalnego świadczenia

¹⁸ Dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, Dz.Urz. UE L 255 z 30.09.2005, str. 22, z późn. zm.)

¹⁹ M. Szwarc- Kuczer ...Ibidem. s. 897.

²⁰ Jednolity Akt Europejski z dnia 17 lutego 1986 r. i 28 lutego 1986 r. Dz.U. L 169 z 29.6.1987., str. 1

²¹ M. Szwarc- Kuczer, w: Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Red. A. Wróbel, Warszawa 2012, Tom I, s. 897.

²² Dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, Dz.Urz. UE L 255 z 30.09.2005, str. 22, z późn. zm.).

²³ Poza zakresem pozostawione są zawody prawnicze, dyrektywa 77/249/EWG mającej na celu ułatwienie skutecznego korzystania przez prawników ze swobody świadczenia usług oraz dyrektywa 98/5/WE mającej na celu ułatwienie stałego wykonywania zawodu prawnika w państwie członkowskim innym niż państwo uzyskania kwalifikacji zawodowych; zawód biegłego rewidenta, Odrębnie uregulowany jest również zawód biegłego rewidenta, objęty zakresem stosowania dyrektywy 2006/43/WE w sprawie ustawowych badań rocznych sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych zawodów pośrednika ubezpieczeniowego, objęty dyrektywą 2002/92/WE w sprawie pośrednictwa ubezpieczeniowego oraz zawody w sektorze transportu.

usług w ramach zawodu regulowanego. W takiej sytuacji stosowane są przepisy dotyczące swobody świadczenia usług. Instytucje wskazane przez prawo państwa przyjmującego oraz tzw. pojedyncze punkty kontaktowe ustanowione na podstawie dyrektywy usługowej 2006/123/WE²⁴ dokonują oceny kwalifikacji zawodowych i wykształcenia.

Komisja Europejska (Dyrekcja generalna ds. rynku wewnętrznego i usług) prowadzi działania zmierzające do modernizacji dyrektywy 2005/36. Wynikiem konsultacji publicznych prowadzonych przez KE między styczniem a marcem 2011 r. było opublikowanie Zielonej Księgi dot. modernizacji dyrektywy.²⁵ Jako korzyści wynikające z proponowanej zmiany dyrektywy, KE wskazuje na: zredukowanie złożoności procedur opisanych w dyrektywie poprzez wprowadzenie Europejskiej Karty Zawodowej, modernizację automatycznego uznawania kwalifikacji w przypadku pielęgniarek, położnych, farmaceutów i architektów; zapewnienie większej przejrzystości w zakresie zawodów regulowanych, wprowadzenie narzędzi e-zarządzania w procesie uznawania kwalifikacji. W zakresie postawionych w planie modernizacji celów, KE proponuje konkretne rozwiązania takie jak: umożliwienie elektronicznego złożenia wniosku o uznanie kwalifikacji, stworzenie specjalnej platformy, która umożliwi automatyczne uznawanie kwalifikacji w pewnych przypadkach; wprowadzenie Europejskiej Karty/legitymacji Zawodowej. Ponadto Komisja Europejska w toku prac modernizacyjnych zamierza dostosować dyrektywę do orzeczenia TS UE C-330/03, w której sformułowana jest zasada częściowego dostępu do zawodów regulowanych²⁶.

Zielona Księga KE odnosi się również do systemu ram kwalifikacji, w kontekście art. 11 dyrektywy, który przewiduje pięć poziomów kwalifikacji według rodzaju i czasu trwania szkolenia. Jak wskazuje Zielona Księga poziomy określone w art. 11 mogą pokrywać się z ośmioma poziomami ERK dla uczenia się przez całe życie. KE wskazuje, że: „jednoczesne stosowanie dwóch różnych systemów klasyfikacji stwarza ryzyko powstawania nieporozumień dla właściwych organów i innych zainteresowanych stron.” W związku z powyższym KE przedstawia propozycję usunięcia art. 11 dyrektywy oraz powiązanego z nim załącznika II.²⁷

Zagadnienie dotyczące związku między art. 11 dyrektywy a europejskimi ramami kwalifikacji zostało poruszone również w raporcie zewnętrznym przygotowanym dla KE.²⁸ Jak wynika z badań

²⁴ Dyrektywa 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotycząca usług na rynku wewnętrznym • Dziennik Urzędowy L 376 , 27/12/2006

²⁵ ZIELONA KSIĘGA Unowocześnienie dyrektywy w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Tekst mający znaczenie dla EOG) Bruksela, dnia 22.6.2011KOM (2011) 367

²⁶ TS UE C-330/03 Państwo goszczące może w wyjątkowych przypadkach ograniczyć dostęp do zawodów regulowanych do tych rodzajów działalności, które są zgodne z kwalifikacjami zawodowymi uzyskanymi w kraju pochodzenia.

²⁷ ZIELONA KSIĘGA Unowocześnienie dyrektywy w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Tekst mający znaczenie dla EOG) Bruksela, dnia 22.6.2011KOM (2011) 367, s. 13.

²⁸ The Study evaluating the Professional Qualifications Directive against recent EU educational reforms, GHK. S. 13-14

przeprowadzonych na potrzeby raportu, preferowaną klasyfikacją jest klasyfikacja oparta tak jak ERK o wiedzę, umiejętności i kompetencje a nie tak jak w art. 11 dyrektywy o czas trwania studiów oraz rodzaj instytucji gdzie przebiegało kształcenie. Wśród badanych brak było zgody co do jednoznacznej oceny stosowania art. 11 w praktyce (t. czy sprawia on, że porównywanie kwalifikacji jest łatwiejsze czy utrudnia ich porównywanie).

Na kanwie rozważań wokół usunięcia art. 11 dyrektywy, raport przedstawia również odpowiedź na pytanie dotyczące zasadności istnienia jakiegokolwiek klasyfikacji. Tylko 7% badanych wskazało na system bez żadnych poziomów klasyfikacji jako preferowany. Autorzy raportu wskazują, że nawet usunięcie art. 11 dyrektywy nie spowoduje zmiany we wspólnym języku dotyczącym kwalifikacji i nie posługiwania się poziomami. Różnice między obowiązującym art. 11 dyrektywy a europejską ramą kwalifikacji podnoszą również autorzy raportu przygotowanego dla Komisji Edukacji Parlamentu Europejskiego, sugerując potrzebę wprowadzenia pewnych uzgodnień między tymi dwoma systemami.²⁹

2.2. Europejska Rama Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie.

„Obecnie w europejskich, ale również i światowych systemach edukacyjnych możemy zaobserwować zmianę paradygmatu kształcenia i nadanie rezultatom procesu uczenia się definiowanym w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz kompetencji priorytetowej pozycji (*knowledge, skills and competences*). Podobnie na rynku pracy coraz większą rolę odgrywa podejście zorientowane na kompetencje przyszłych pracowników.”³⁰ Rozpoznając te zachodzące zmiany w 2004 r. rozpoczęły się prace nad Europejską Ramą Kwalifikacji, koordynowane przez DG ds. Edukacji i Kultury. Od 2006 r. do 2008 r. trwały prace nad zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenie się przez całe życie, zakończone przyjęciem dokumentu w kwietniu 2008 r.³¹ W punkcie 15 zalecenia czytamy: „(...) niniejsze zalecenie odpowiada zasadzie pomocniczości wspierając i uzupełniając działania państw członkowskich poprzez ułatwianie dalszej współpracy między nimi mającej na celu zwiększenie przejrzystości oraz promowanie mobilności i uczenia się przez całe życie. Powinno ono zostać wdrożone zgodnie z krajowym prawem i praktyką.”

W treści opisywanego dokumentu podkreślone jest, że intencją UE nie jest określenie zasad funkcjonowania krajowych systemów kwalifikacji, ale utworzenie wspólnych ram odniesienia służących jako mechanizm przekładu między różnymi ramami kwalifikacji w Europie. Państwom członkowskim

²⁹ DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES POLICY DEPARTMENT B: STRUCTURAL AND COHESION POLICIES CULTURE AND EDUCATION State of play of the European Qualifications Framework implementation STUDY *Panteia/Research voor Beleid*: Simon Broek, Bert-Jan Buischool, Marcia van Oploo and Suzanne de Visser, 2012, s. 15

³⁰ Za: Wspólna taksonomia kompetencji oraz zawodów jako instrument wspomagający funkcjonowanie systemów kształcenia oraz rynków pracy w XXI wieku, A. Marszałek, *E-mentor* nr 3 (35) / 2010, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/35/id/760>

³¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:PL:PDF>

UE zaleca się m.in.: odniesienie krajowych systemów kwalifikacji do europejskiej ramy kwalifikacji (powołanie w tym celu specjalnych struktur koordynacyjnych), stosowanie podejścia opartego na efektach uczenia się przy definiowaniu kwalifikacji, promowanie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, promowanie zasad zapewniania jakości w kształceniu.

Jak wynika z raportu agencji CEDEFOP³², ERK służy w całej Europie jako katalizator reform sektora edukacji, kształcenia zawodowego i systemu kwalifikacji. Raport podkreśla również istotę ERK jako instrumentu europejskiej współpracy, wskazując m.in. na sposób w jaki poszczególne państwa członkowskie projektując krajowe ramy kwalifikacji, wzorują się na strukturze i założeniach ERK. Zalecenie w sprawie ERK nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku wprowadzenia krajowych ram kwalifikacji.

Narzędziem wspierającym ERK ma być taksonomia kompetencji i zawodów- European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO). „W myśl ustaleń Komisji Europejskiej, a w szczególności Dyrekcji Generalnej Edukacja i Kultura oraz Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, ESCO ma być wielojęzyczną taksonomią przyporządkowującą konkretnym zawodom określone kompetencje”³³. ESCO jest międzynarodowym meta- narzędziem, które ułatwiać ma rozwój krajowych rynków pracy poprzez zwiększenie dialogu między rynkiem pracy a sektorem edukacji i kształcenia zawodowego. Część składowa ESCO, która dotyczy zawodów oparta jest o *International Standard Classification of Occupations (ISCO)*, zarządzaną przez Międzynarodową Organizację Pracy. ESCO powiązane jest z potrzebami wskazanymi w strategii New Skills for New Jobs (2009)³⁴ oraz strategii Europa 2020 ('A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth').

ESCO może być wykorzystane jako platforma wspomagająca rozwój innych instrumentów określających efekty uczenia się (np. Europass, suplementy do dyplomów, czy Europass Mobilność, Europejskich Ram Kwalifikacji) przyczyniając się tym samym do wzmacniania porównywalności kwalifikacji. Agencja CEDEFOP opublikowała raport dotyczący relacji między kwalifikacjami nie pochodzącymi od państwa (*non- state qualifications*), ERK oraz ESCO³⁵. Autorzy raportu przypominają, że zarówno ERK jak i ESCO to narzędzia służące odmiennym celom. ERK dąży do podniesienia poziomu transparentności i możliwości porównywania krajowych kwalifikacji. Natomiast ESCO rozwija wielojęzyczną terminologię z zakresu zawodów, umiejętności, kompetencji oraz kwalifikacji i dąży do określenia relacji między nimi. Zdaniem ekspertów CEDEFOP w przypadku ERK

³² CEDEFOP The development of national Qualifications frameworks in the European union; main tendencies and challenges, September 2009, Criteria and procedures for referencing national qualifications levels to the EQF.

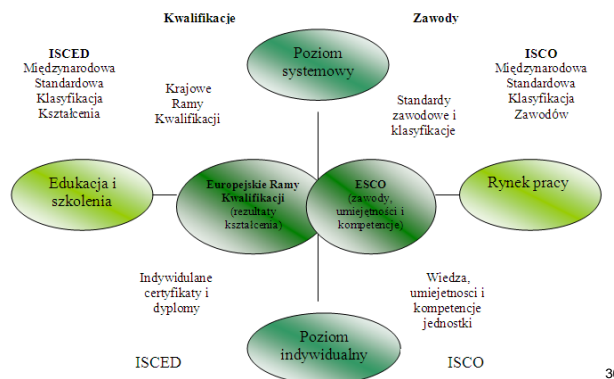
³³ Wspólna taksonomia kompetencji oraz zawodów jako instrument wspomagający funkcjonowanie systemów kształcenia oraz rynków pracy w XXI wieku, A.

Marszałek, *E-mentor* nr 3 (35) / 2010, <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/35/id/760>

³⁴ <https://ec.europa.eu/esco/esco-theme/documents/The%20vision%20behind%20ESCO.pdf>, s. 2

³⁵ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4116_en.pdf

i ESCO prace nad osiągnięciem celów są utrudnione ze względu na brak badań w zakresie międzynarodowych kwalifikacji.



36

3. Umiejętności i kwalifikacje w pracach wybranych organizacji międzynarodowych.

Umiejętności i kwalifikacje nie są materią, nad którą prace prowadzą wyłącznie instytucje i agencje UE. Organizacje międzynarodowe takie jak Organizacja Narodów Zjednoczonych (ONZ), w tym jej agencje: Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury i Międzynarodowa Organizacja Pracy; Bank Światowy; Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, również pracują nad zagadnieniami dotyczącymi umiejętności i kwalifikacji- ich relacji z rynkiem pracy, sektorem edukacji i gospodarką. Poniżej przedstawione są programy oraz inicjatywy podejmowane przez wybrane organizacje międzynarodowe w zakresie umiejętności i kwalifikacji.

³⁶ Źródło: *The Role of the European Taxonomy of Skills, Competencies and Occupations (ESCO) In Lifelong Learning Policies*, European Commission, Education and Culture, *Lifelong Learning: Education and Training Policies*, Bruksela 2010, s. 3 Za: Wspólna taksonomia kompetencji oraz zawodów jako instrument wspomagający funkcjonowanie systemów kształcenia oraz rynków pracy w XXI wieku, A. Marszałek, E-mentor nr 3 (35) / 2010, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/35/id/760>

Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury (UNESCO)

UNESCO od 2007 roku monitoruje w państwach ECOWAS (Economic Community Of West African States)³⁷ działania, w zakresie kwalifikacji.³⁸ Biuro Regionalne UNESCO w Dakarze (BREDA)³⁹ wspiera również państwa członkowskie ECOWAS w zakresie podnoszenia poziomu jakości edukacji, w szczególności poprzez wspieranie ustanawiania krajowych ram kwalifikacji obejmujących certyfikację oraz walidację kompetencji i doświadczenia.

W 2012 r. UNESCO przedstawiło raport „*Youth and skills. Putting education to work.*”⁴⁰ Raport został wydany w ramach corocznych publikacji programu „Edukacja dla wszystkich”, monitorujących zobowiązania krajów członkowskich wynikających z programu „Edukacja dla wszystkich”. W raporcie „*Youth and skills*” przedstawiono sytuację młodych ludzi, którzy po zakończeniu szkoły nie posiadają umiejętności potrzebnych do funkcjonowania w społeczeństwie i znalezienia dobrej pracy. Raport przedstawia w jaki sposób rozwój programów oraz strategii rozwoju i zarządzania umiejętnościami może poprawić sytuację młodych ludzi.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)

W Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wyodrębniony został Wydział ds. Umiejętności⁴¹, który zajmuje się m.in: politykami i systemami związanymi z umiejętnościami, umiejętnościami w kontekście walki z ubóstwem, umiejętnościami związanymi z zatrudnianiem młodzieży. Od 2009 r. Wydział ds. Umiejętności MOP prowadzi program badawczy dotyczący wdrażania i efektów funkcjonowania krajowych ram kwalifikacji⁴². Prowadzone badania służą MOP w doradztwie zainteresowanym krajom, w jaki sposób wdrażać krajowe ramy kwalifikacji jako element strategii służących rozwojowi w zakresie umiejętności i zwiększaniu zatrudnienia. MOP współpracuje w ramach program badawczego dot. ram kwalifikacji z Europejską Fundacją Kształcenia (ETF).

³⁷ <http://www.ecowas.int/>

³⁸ Anne-Marie Charraud and Patrick Werquin “The Implementation of National Qualifications Frameworks (NQFs) and Regional Qualifications Frameworks (RQFs) in ECOWAS Countries Final Report.” 2011, s. 8.

³⁹ <http://www.unesco.org/new/en/dakar/>

⁴⁰ <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/reports/2012-skills/>

⁴¹ <http://www.ilo.org/skills/areas/lang--en/index.htm>

⁴² http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_126588/lang--en/index.htm

Bank Światowy (WB)

Umiejętności są w pracach Banku Światowego przedstawiane jako kluczowe dla zwiększenia poziomu produktywności i wzrostu ekonomicznego na świecie. Zwracana jest również uwaga na zmieniające się potrzeby krajowych rynków pracy, które wraz ze wzrostem innowacyjności w gospodarce potrzebują pracowników z innego rodzaju umiejętnościami. Bank Światowy opracował program *Skills Toward Employment and Productivity* (STEP)⁴³. Program ten ma pomagać analitykom, badaczom i twórcom polityk krajowych w projektowaniu strategii oraz polityk sektorowych dot. umiejętności, które wpływają na wzrost ekonomiczny. Program STEP jest zbudowany w oparciu o pięć powiązanych ze sobą etapów:⁴⁴ *Getting children off to the right start; Ensuring that all students learn; Building job-relevant skills; Encouraging entrepreneurship and innovation; Facilitating labor mobility and job matching*. Drugim programem wspomagającym prace Banku Światowego w zakresie umiejętności jest SABER⁴⁵, program wspierający dialog i działania ukierunkowane na reformy polityk krajowych, które mają wpływ na edukację oraz systemy szkolenia⁴⁶.

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)

OECD opracowało w 2012 r. strategię „Better Skills, Better Jobs, Better Lives”⁴⁷ oraz prowadzi specjalny portal „skills.oecd.org”. Działania OECD są odpowiedzią na bieżące zmiany na rynkach pracy, gdzie obok siebie funkcjonują bezrobotni absolwenci oraz pracodawcy, którzy nie mogą znaleźć pracowników z właściwymi umiejętnościami. OECD chce przez opracowaną strategię pomagać państwom lepiej zarządzać umiejętnościami, co przełoży się ma na rozwój ekonomiczny. Analitycy OECD podkreślają istotność współpracy świata nauki z sektorem pracy oraz zaangażowanie partnerów społecznych. Niektóre kraje opublikowały już, a niektóre nadal pracują nad krajowymi strategiami dot. umiejętności. Kluczowe z perspektywy OECD jest właściwe implementowanie takich strategii i adaptowanie ich w wymiarze całościowym to jest angażującym podmioty na poziomie lokalnym i krajowym.

⁴³ <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTABOUTUS/ORGANIZATION/EXTHDNETWORK/EXTHDOFFICE/0,,contentMDK:22677370~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:5485727,00.html>

⁴⁴ http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1278533890893/Stepping_up_skills.pdf

⁴⁵ <http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1221666119663/saber.html>

⁴⁶ http://www.kwalifikacje.edu.pl/images/download/Aktualnosci/konf_zagr/relacja/nina%20arnhold.pdf

⁴⁷ „Better Skills, Better Jobs, Better Lives”⁴⁷ ISBN 978-92-64-177338 © OECD 2012

4. Źródła

Calendini J.B. and Storai C. (1993), "Vocational qualifications and the European labour market: the challenges and the prospects." W: The Economics of Harmonizing European Law, Edited by A. Marciano and Jean Michell Josselin (2002)

CEDEFOP (2009), The development of national Qualifications frameworks in the European union; main tendencies and challenges, Criteria and procedures for referencing national qualifications levels to the EQF.

CEDEFOP, (2012) Briefing note - Europass 2005-2020: Achievements and prospects

GHK, The Study evaluating the Professional Qualifications Directive against recent EU educational reforms.

CEDEFOP (2012), International qualifications

European University Association, EUA policy position on the European Commission's proposals for a European Qualification Framework for Lifelong Learning (EQF-LLL) and the European Commission staff working document on a European Credit System for Vocational education and Training (ECVET)

Maciejewski M., Swoboda przedsiębiorczości, swoboda świadczenia usług i wzajemne uznawanie dyplomów, http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pl/FTU_3.2.3.pdf,

Marszałek A., (2010) Wspólna taksonomia kompetencji oraz zawodów jako instrument wspomagający funkcjonowanie systemów kształcenia oraz rynków pracy w XXI wieku, w: E-mentor nr 3 (35) / 2010

OECD (2012), Better Skills, Better Jobs, Better Lives

Panteia/Research voor Beleid: Simon Broek, Bert-Jan Buiskool, Marcia van Oploo and Suzanne de Visser, (2012) DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES POLICY DEPARTMENT B: STRUCTURAL AND COHESION POLICIES CULTURE AND EDUCATION State of play of the European Qualifications Framework implementation

Potužáková Z., (2007) Current Situation of the EU Labour Market, Central and East European International Studies Association, 6th Convention Wrocław, 24-26 May 2007, Global and Regional Governance – European Perspectives and Beyond

PELKMANS J. AND CORREIA DE BRITO A., Centre for European Policy Studies, (2012)

ENFORCEMENT IN THE EU SINGLE MARKET

Sohn K. i Seibold A., (2011) Zielona Księga i Konsultacje UE NOWELIZACJA DYREKTYWY O KWALIFIKACJACH ZAWODOWYCH, Polskie tłumaczenie Fundacja FOR,

Szydło M., (2005), Swoboda działalności gospodarczej

Qualifications Frameworks: A Contribution to the Development of the European Labour Market? A European conference, 25/26 June 2012, Munich

Quality Assurance in Qualifications Frameworks *Presidency Conference, Concept Paper, Dublin 12-13 March 2013.*

Red. Wróbel A., (2012) Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz., Tom I i II.

5. Nota o autorze

Marta Ponikowska

Prawnik. Absolwentka prawa i nauk politycznych Uniwersytetu Warszawskiego, stypendystka programu Erasmus na Universiteit Maastricht. Doświadczenie zawodowe zdobywała w sektorze publicznym, prywatnym oraz organizacjach pozarządowych m.in. w Parlamencie Europejskim, Ministerstwie Sprawiedliwości oraz polsko-belgijskiej kancelarii prawnej. Zainteresowania naukowe: prawo międzynarodowe i edukacja.