

KSZTAŁCENIE USTAWICZNE – TRENDY W KRAJACH REGIONU MORZA BAŁTYCKIEGO

*Marzena Grzesiak*¹⁾

Streszczenie

Kwestie kształcenia ustawicznego i dostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy są przedmiotem dyskusji zarówno na szczeblu europejskim, jak i w poszczególnych krajach. Działania administracji powinny zmierzać w kierunku określenia zapotrzebowania na określone umiejętności oraz aktywizacji społeczeństwa poprzez realizację idei uczenia się przez całe życie. Doświadczenia krajów skandynawskich dostarczają wielu przykładów dobrych praktyk w tym obszarze. Nie należy jednak spodziewać się rezultatów w krótkim czasie.

Słowa kluczowe: kształcenie ustawiczne, Region Morza Bałtyckiego

Wstęp

Wprowadzony w 2006 roku program Unii Europejskiej *Life-Long Learning* dotyczy edukacji i doskonalenia zawodowego. Jego realizację przewidziano na lata 2007–2013. W tym czasie, kontynuując działania rozpoczęte wcześniej w innych programach (np. Erasmus), rozwija się różne formy uczenia się przez całe życie dzięki współpracy krajów uczestniczących w realizacji programu, którego cele obejmują podniesienie jakości oraz wzrost atrakcyjności kształcenia.

Lista priorytetowych działań, których realizacja powinna się przyczynić do upowszechnienia w Europie idei kształcenia się przez całe życie, znalazła się także w komunikacie Komisji Europejskiej²⁾. Kształcenie ustawiczne to część koncepcji uczenia się przez całe życie skierowana do osób, które zakończyły formalną edukację. Wymienione we wspomnianym komunikacie działania związane z kształceniem ustawicznym to np. rozwój i modernizacja kształcenia dorosłych, rozwój usług w zakresie poradnictwa wykorzystujących możliwości technologii informacyjno-komunikacyjnych, określenie czynników motywujących do podejmowania kształcenia czy promowanie i rozwój nowych metod uczenia się. Rada Unii Euro-

¹⁾ Politechnika Gdańska/Gdańsk University of Technology.

²⁾ http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/index_en.htm
[data dostępu 31.08.2012].

pejskiej, odnosząc się do realizacji założeń przyjętych w 2002 r., dotyczących edukacji i szkolenia w 2010 r., za cele strategiczne uznała:³⁾

- realizację koncepcji uczenia się przez całe życie i mobilności,
- poprawę jakości i skuteczności kształcenia i szkolenia,
- promowanie równości, spójności społecznej i aktywności obywatelskiej oraz
- zwiększanie kreatywności i innowacyjności, w tym przedsiębiorczości, na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia.

Idea kształcenia przez całe życie jest także jednym z wiodących wątków Strategii Lizbońskiej⁴⁾. Podkreśla się w niej, że edukacja i badania naukowe mają znaczący wpływ na wzrost gospodarczy oraz zatrudnienie. Inwestycje w kapitał ludzki są też podstawą gospodarki opartej na wiedzy. Przyjęcie Strategii Lizbońskiej oznacza dla państw ratyfikujących konieczność zwiększenia inwestycji w rozwój zasobów ludzkich oraz nadanie priorytetu kształceniu ustawicznemu, ponieważ podnoszenie kwalifikacji zwiększa też szanse zatrudnienia. Zagadnienia związane z uczeniem się przez całe życie, pomimo deklaracji wyrażonej podpisem, nie przełożyły się na działania legislacyjne. W związku z tym nie udało się uzyskać założonego poziomu finansowania⁵⁾ szkolnictwa wyższego czy przeznaczania 3% PKB na badania naukowe i rozwój⁶⁾.

W niniejszym artykule zostaną zaprezentowane trendy występujące w kształceniu ustawicznym w krajach regionu Morza Bałtyckiego. Na podstawie analizy danych można wnioskować o kierunkach ich rozwoju, a także o założeniach polityki dotyczącej zagadnień podwyższania kwalifikacji i aktywizacji zawodowej osób w różnym wieku.

1. Kształcenie ustawiczne w krajach regionu Morza Bałtyckiego

W krajach regionu Morza Bałtyckiego kształcenie ustawiczne jest najczęściej wpisane w strategię krajowe. Jednak w różnych krajach inne są definicje kształcenia ustawicznego. Krótka charakterystyka kształcenia ustawicznego w poszczególnych krajach zostanie zaprezentowana w dalszej części pracy.

Dania należy do krajów z najwyższym odsetkiem osób dorosłych uczestniczących w kształceniu ustawicznym. Strategia kraju zmierza w kierunku sektora wysokich technologii, który wymaga głęboko specjalistycznej wiedzy oraz wdrażania idei uczenia się przez całe życie. Wynika to także z silnych więzi między instytucjami edukacyjnymi i ich partnerami społecznymi. W Danii funkcjonuje kilka

³⁾ Rada Zawiadomienia Instytucji i Organów Unii Europejskiej, Dziennik urzędowy Unii Europejskiej 2009C 119/2, cz. IV (*Zawiadomienia*), 28.05.2009.

⁴⁾ Aktualny tekst Strategii Lizbońskiej jest dostępny na stronie: <http://www.opi.org.pl/pl/wytyczne-i-dokumenty/dokumenty-strategiczne/> [data dostępu 31.08.2012] oraz http://ec.europa.eu/information_society/eeurope/i2010/ict_and_lisbon/index_en.htm [data dostępu 31.08.2012].

⁵⁾ Dane Eurostatu w tabeli 3.

⁶⁾ Dane Eurostatu w tabeli 2.

programów oferowanych dorosłym (na poziomie podstawowym lub wyższym), jednak główny nacisk kładzie się na zawodowe kształcenie ustawiczne. Ośrodki szkoleniowe i uczelnie zawodowe realizują programy, które umożliwiają tworzenie elastycznego rynku pracy⁷⁾.

W Estonii nie ma formalnego rozróżnienia między edukacją a kształceniem ustawicznym. Głównym celem kształcenia dorosłych jest zapewnienie lepszego dostępu do formalnej i nieformalnej edukacji, aby zwiększyć udział osób w wieku 25–64 lat w kształceniu ustawicznym do poziomu 13,5% w 2013 roku. Kształcenie formalne jest bezpłatne (finansowane z budżetu państwa) do poziomu ponadgimnazjalnego ogólnego włącznie, niezależnie od formy. Nieformalne kształcenie dorosłych może być finansowane przez: przedsiębiorstwa, instytucje edukacyjne (doskonalenie zawodowe lub przekwalifikowanie) bądź instytucje rynku pracy (w przypadku kształcenia bezrobotnych)⁸⁾.

W Finlandii system edukacji dorosłych ma zapewnić w szczególności:

- zwiększenie wiedzy i umiejętności dorosłych,
- zwiększenie szans edukacyjnych,
- utrzymanie i rozwijanie umiejętności zawodowych, w celu zapewnienia lepszej mobilności, wydłużenia aktywności zawodowej oraz wyższej stopy zatrudnienia.

Organizacje oferujące kształcenie dorosłych zostały powołane, aby zaspokoić określone potrzeby edukacyjne. Istnieją zatem organizacje zapewniające kształcenie ponadgimnazjalne, doksztalcenie i szkolenie zawodowe. Kształcenie i szkolenie zawodowe może się kończyć wydaniem certyfikatu. Organizowane i oferowane są także szkolenia dla osób bezrobotnych (poradnictwo i szkolenie zawodowe) oraz imigrantów⁹⁾.

W Narodowej Strategii Edukacji 2003–2012 dla Litwy podkreśla się znaczenie dopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, stworzenia dla dorosłych „drugiej szansy” zdobycia wykształcenia i rozwijania kluczowych kompetencji, rozwijania form kształcenia umożliwiających poprawę jakości życia i integrację społeczną. Przeprowadzone wśród ludności badania wskazały jednak na liczne bariery w edukacji dorosłych, spośród których największą jest przeszkoda finansowa¹⁰⁾.

Cele kształcenia ustawicznego na Łotwie dotyczą dostępności, jakości oferty edukacyjnej i tworzenia rozwiązań legislacyjnych oraz administracji dla systemu kształcenia ustawicznego. Dorośli mają prawo do edukacji przez całe życie, niez-

⁷⁾ *Denmark. VET in Europe – Country Report 2010* (2012), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.

⁸⁾ *Estonia. VET in Europe – Country Report 2010* (2011), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.

⁹⁾ *Finland. VET in Europe – Country Report 2010* (2011), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.

¹⁰⁾ *Lithuania. VET in Europe – Country Report 2010* (2011), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.

leżnie od formalnego poziomu wykształcenia. Kształcenie ustawiczne jest dostępne w dwóch formach (z określonym minimum godzin): zawodowe kształcenie ustawiczne oraz doskonalenie zawodowe. Zawodowe kształcenie ustawiczne może być zorganizowane jako:

- szkolenie dla pracowników przedsiębiorstw,
- szkolenie dla osób bezrobotnych (organizowane i finansowane przez państwo),
- kształcenie dorosłych w centrach kształcenia, szkołach wieczorowych itp. (wspierane przez lokalne samorzady),
- szkolenia i programy finansowane przez międzynarodowe i lokalne organizacje i instytucje,
- indywidualne kształcenie, finansowane przez uczestników.

W 2011 roku została wprowadzona procedura umożliwiająca określenie poziomu kwalifikacji zdobytych poza formalnym systemem¹¹⁾.

W Niemczech kształcenie ustawiczne może dotyczyć uzupełniania lub wznowienia edukacji. Szkolenia i kursy są oferowane przez wiele organizacji, jednak tylko niewiele z nich zapewnia formalne potwierdzenie kwalifikacji zawodowych. Wyróżnia się także odmienne formy kształcenia ustawicznego:

- kontynuacja szkolenia zawodowego lub przekwalifikowanie,
- szkolenia mające na celu umożliwienie awansu zawodowego lub uzupełnienie wiedzy zawodowej i dostosowanie umiejętności do zmian w technologii.

Standardy, jakie powinny być spełnione do uzyskania określonych kwalifikacji, są zawarte w odpowiednich ustawach. W strategii kształcenia ustawicznego zapisano także jako cel zwiększenie odsetka osób podejmujących kształcenie do 43% w 2015 r. (w 2007 r. 26% osób w wieku 19–64 lat uczestniczyło w kształceniu ustawicznym). Podejmowane działania mają również na celu elastyczne reagowanie dostawców usług edukacyjnych na zapotrzebowanie rynku pracy oraz wzmocnienie regionalnych struktur kształcenia ustawicznego¹²⁾.

Podstawową zasadą norweskiej polityki edukacyjnej jest równość szans edukacyjnych, niezależnie od uwarunkowań geograficznych, społecznych, kulturowych czy możliwych specyficznych potrzeb. Od ponad 30 lat kształcenie ustawiczne ma na celu aktywizację społeczeństwa w dziedzinie edukacji. Społeczeństwo norweskie jest świadome wagi wykształcenia, czego dowodem jest duży odsetek osób kształcących się: ponad 70% ludności w wieku 16–74 lat uczestniczy w jakiejś formie kształcenia, 54% osób pracujących w wieku 22–66 lat uczestniczyło w jakiejś formie kształcenia w ostatnim roku. Wprowadzono też system zachęt dla dorosłych podejmujących kształcenie oraz dla przedsiębiorstw organizujących szkolenia dla swoich pracowników¹³⁾.

¹¹⁾ *Latvia. VET in Europe – Country Report 2010* (2011), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.

¹²⁾ *Germany. VET in Europe – Country Report 2010* (2011), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.

¹³⁾ *Norway. VET in Europe – Country Report 2010* (2011), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.

Kształcenie ustawiczne w Polsce dotyczy nie tylko edukacji i szkolenia zawodowego, ale także uzupełniania przez osoby dorosłe wykształcenia ogólnego na poziomie wyższym niż uzyskany w trakcie realizacji obowiązku szkolnego (do 18 rż.). Dla realizacji zdefiniowanego celu strategicznego¹⁴⁾ rozwoju edukacji i kształcenia ustawicznego sformułowano priorytety zgodne z europejską ideą kształcenia się przez całe życie:

- zwiększanie dostępności do kształcenia ustawicznego,
- podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego,
- współdziałanie i partnerstwo wymagające zaangażowania administracji rządowej, samorządowej, instytucji naukowych, oświatowych oraz partnerów społecznych, niezależnie od zasięgu oddziaływania, do rozwiązywania problemów kształcenia ustawicznego,
- wzrost inwestycji w zasoby ludzkie – np. stworzenie systemu zachęt do podejmowania kształcenia ustawicznego,
- tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych;
- uświadamianie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego.

Kształcenie nieformalne zazwyczaj jest odpłatne. Bezpłatne z kolei są szkolenia z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz szkolenia dla bezrobotnych finansowane z Funduszu Pracy¹⁵⁾.

Szwecja ma długą tradycję kształcenia ustawicznego dla dorosłych. Kształcenie zawodowe odbywa się na studiach lub w szkołach ponadgimnazjalnych. Gminy mają obowiązek zapewnić bezpłatne kształcenie osobom w wieku 20 lat lub starszym. Kształcenie i szkolenie zawodowe odbywa się także na kursach uzupełniających, na uniwersytetach ludowych czy podczas kursów sektorowych umożliwiających certyfikację w określonych zawodach (np. elektryk, hydraulik). Kształcenie uzupełniające odbywa się poza systemem edukacji publicznej, może ono trwać do dwóch lat. Niektóre programy otrzymują dotacje rządowe, w innych student może się starać o stypendium, pozostałe są pełnopłatne. W pierwszej połowie 2010 roku 44% osób pracujących w wieku 16–64 lata, uczestniczyło w jakiejś formie kształcenia¹⁶⁾.

Głównym celem strategii Europa 2020¹⁷⁾, ogłoszonej przez Komisję Europejską, jest wyjście z kryzysu ekonomicznego i finansowego. Dla realizacji strate-

¹⁴⁾ „...wspomaganie i ukierunkowanie rozwoju osobowości, stymulowanie innowacyjności i kreatywności człowieka. Sprzyjać to będzie wzrostowi konkurencyjności, poprawie organizacji pracy i tworzeniu podstaw rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy” za: *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do 2010 roku*, <http://www.men.gov.pl> [dostęp 31.08.2012].

¹⁵⁾ *Poland. VET in Europe – Country Report 2011* (2011), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.

¹⁶⁾ *Sweden. VET in Europe – Country Report 2010* (2011), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.

¹⁷⁾ Zobacz też: *Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, KOM (2010) 2020 Wersja ostateczna, Bruksela 3.03.2010.

gii zdefiniowano wiele priorytetów, z których część dotyczy edukacji. Cele wskazane przez Komisję Europejską w obszarze kształcenia to:¹⁸⁾

- zmniejszenie odsetka osób przedwcześnie kończących naukę (z 15 do 10%) oraz zwiększenie odsetka osób w wieku 30–34 lat z wyższym wykształceniem (do co najmniej 40%),
- wzrost stopy zatrudnienia osób w wieku 20–64 lata, (do co najmniej 75%; dla Polski – 71%),
- inwestowanie w działalność badawczo-rozwojową na poziomie 3% PKB (dla Polski – 1,7%).

Analiza danych ilustrujących poziom finansowania prac badawczo-rozwojowych (tab. 1) pozwala stwierdzić, że – jeśli trend zostanie utrzymany – żaden z krajów nie osiągnie założonego poziomu finansowania w 2020 roku. Polska dojdzie do poziomu 1,7% PKB przeznaczanego na działalność B+R najpóźniej – za ponad 136 lat.

Tabela 1. Wydatki na badania i rozwój (% PKB) w latach 2000–2010

Państwo	2000	2002	2004	2006	2008	2010	Cel 2020
UE = 27	1,86	1,88	1,83	1,85	1,92	2	3
Dania	2,24	2,51	2,48	2,48	2,85	3,06	3
Estonia	0,6	0,72	0,85	1,13	1,28	1,62	3
Finlandia	3,35	3,36	3,45	3,48	3,7	3,87	4
Litwa	0,59	0,66	0,75	0,79	0,79	0,79	1,9
Łotwa	0,45	0,42	0,42	0,7	0,62	0,6	1,5
Niemcy	2,47	2,5	2,5	2,54	2,69	2,82	3
Norwegia	bd.	1,66	1,58	1,49	1,61	1,71	bd.
Polska	0,64	0,56	0,56	0,56	0,6	0,74	1,7
Szwecja	bd.	bd.	3,58	3,68	3,7	3,42	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Realizacja pozostałych celów wymaga także ponoszenia odpowiednich nakładów umożliwiających wprowadzanie w życie wytycznych polityki. Jak można zauważyć (tab. 2) na realizację polityki dotyczącej rynku pracy w krajach regionu Morza Bałtyckiego w roku 2010 stopa wydatków w relacji do PKB była niższa niż na początku XXI wieku. Jednak w większości krajów po 2007 r. nastąpił wzrost odsetka PKB przeznaczanego na działania związane z rynkiem pracy.

¹⁸⁾ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_pl.pdf [data dostępu 31.08.2012].

Tabela 2. Wydatki na realizację polityki dotyczącej rynku pracy (% PKB) w latach 2000–2010

Państwo	2000	2002	2004	2006	2008	2010
UE = 27	bd.	bd.	bd.	1,829	1,618	bd.
Dania	4,222	4,144	4,337	3,230	2,425	3,368
Estonia	3,120	3,385	3,394	2,594	1,902	2,259
Finlandia	bd.	bd.	0,234	0,152	0,282	1,087
Litwa	bd.	bd.	bd.	1,164	0,905	1,038
Łotwa	bd.	bd.	0,306	0,389	0,374	0,793
Niemcy	bd.	bd.	0,506	0,545	0,479	1,246
Norwegia	2,936	2,812	2,967	2,570	2,138	2,768
Polska	3,027	2,526	2,435	2,247	1,387	1,846
Szwecja	1,111	1,353	1,618	1,078	bd.	bd.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Natomiast wydatki publiczne (jako % PKB) w latach 2000–2009 przeznaczone na edukację i szkolenia były wyższe niż średnia europejska (EU = 27) w Danii, Finlandii, Szwecji i Norwegii (tab. 3).

Tabela 3. Wydatki publiczne na edukację i szkolenia (%PKB) w latach 2000–2009

Państwo	2000	2002	2004	2006	2008	2009
UE = 27	4,9	5,10	5,06	5,03	5,08	5,41
Dania	8,3	8,44	8,43	7,97	7,68	8,72
Estonia	5,6	5,47	4,92	4,70	5,59	6,09
Finlandia	6,1	6,22	6,42	6,18	6,10	6,81
Litwa	5,6	5,81	5,17	4,82	4,87	5,64
Łotwa	5,6	5,77	5,08	5,09	5,75	5,64
Niemcy	4,5	4,72	4,62	4,43	4,57	5,06
Norwegia	6,8	7,58	7,42	6,49	6,40	7,32
Polska	4,9	5,41	5,41	5,25	5,08	5,10
Szwecja	7,3	7,36	7,09	6,75	6,76	7,26

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Analizując odsetek osób w wieku 24–64 lat biorących udział w kształceniu ustawicznym, można zauważyć, że w krajach skandynawskich, gdzie edukacja trwają-

ca przez całe życie ma długą tradycję, jest on zdecydowanie wyższy niż w pozostałych krajach regionu Morza Bałtyckiego i średnia unijna (UE = 27) (tab. 4).

Tabela 4. Odsetek osób w wieku 25–64 biorących udział w kształceniu ustawicznym w latach 2000–2011

Państwo	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011
UE = 27	7,1	7,2	9,2	9,5	9,4	9,1	8,9
Dania	19,4	18,0	25,6	29,2	29,9	32,5	32,3
Estonia	6,5	5,4	6,4	6,5	9,8	10,9	12,0
Finlandia	17,5	17,3	22,8	23,1	23,1	23,0	23,8
Litwa	2,8	3,0	5,9	4,9	4,9	4,0	5,9
Łotwa	bd	7,3	8,4	6,9	6,8	5,0	5,0
Niemcy	5,2	5,8	7,4	7,5	7,9	7,7	7,8
Norwegia	13,3	13,3	17,4	18,7	19,3	17,8	18,2
Polska	bd	4,2	5,0	4,7	4,7	5,3	4,5
Szwecja	21,6	18,4	bd	18,4	22,2	24,5	25,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Tabela 5. Odsetek pracowników uczestniczących w kursach dokształcających w grupach wiekowych (2005 rok)

Państwo	Ogółem	Wiek		
		< 25 lat	25–54 lat	≥ 55 lat
UE = 27	33	29	33	24
Dania	35	29	35	36
Estonia	24	25	26	15
Finlandia	39	25	43	34
Litwa	15	17	15	9
Łotwa	15	16	15	8
Niemcy	30	25	32	21
Norwegia	29	23	31	24
Polska	21	16	22	13
Szwecja	46	39	50	37

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Podobnie jest w przypadku odsetka pracowników uczestniczących w kursach dokształcających: w 2005 r. najczęściej korzystali z nich pracownicy w Danii, Szwecji i Finlandii. W większości analizowanych krajów chętniej dokształcali się pracownicy w wieku 25–54 lat. Natomiast w Polsce, Litwie i Łotwie odsetek pracowników biorących udział w kursach dokształcających był najniższy spośród krajów regionu, szczególnie zaś niski był odsetek takich osób w wieku powyżej 55 lat (tab. 5).

2. Zapotrzebowanie na kwalifikacje – prognozy

Potrzeba prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje wynika z konieczności poprawy mobilności siły roboczej w Europie, podwyższenia poziomu kwalifikacji pracowników oraz zapobiegania niedopasowaniu umiejętności do wymagań rynku. W niektórych sektorach już widoczny jest brak pracowników o określonych kwalifikacjach. Prognozowane zmiany w sektorach będą miały wpływ także na zapotrzebowanie na konkretne umiejętności. Zmieni się również sposób wykonywania pracy, zatem można się spodziewać pewnego rodzaju polaryzacji popytu na umiejętności. Z jednej strony spodziewany jest wzrost zapotrzebowania na pracowników kadry zarządzającej, specjalistów oraz pracowników wsparcia technicznego, z drugiej zaś spodziewane jest znaczne zwiększenie liczby miejsc pracy związanych ze sprzedażą detaliczną czy dystrybucją, gdzie wymagane są podstawowe umiejętności¹⁹⁾.

Jednym z wyzwań, z jakim musi się zmierzyć Europa, jest starzenie się społeczeństwa. Jak można zauważyć w tabeli 6, w 2030 roku prawie 24% społeczeństwa będzie w wieku poprodukcyjnym, a w 2060 roku odsetek ten wzrośnie do niemal 30%. W niektórych krajach (takich jak Polska, Niemcy, Łotwa, Litwa czy Estonia) liczba osób w wieku powyżej 65 lat będzie nawet większa niż średnia europejska. Będzie to miało swoje konsekwencje w odniesieniu do pracodawców, którzy będą musieli polegać na umiejętnościach i doświadczeniu starszych pracowników. Opóźnienie odchodzeń pracowników z rynku pracy wydaje się nieuniknione, również z powodu konieczności utrzymania równowagi w systemach emerytalnych czy – ogólnie – zabezpieczenia społecznego. Polityka społeczna powinna zmierzać w kierunku utrzymania dobrego ogólnego stanu zdrowia oraz określenia optymalnego wieku emerytalnego. Można się też spodziewać wzrostu migracji wewnątrz Unii Europejskiej oraz napływu siły roboczej z zewnątrz²⁰⁾.

¹⁹⁾ *Skills for Europe's future: Anticipating Occupational Skill Needs* (2009), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg, pp. 15–21.

²⁰⁾ Kwestie zmian demograficznych w Europie oraz zmian popytu na różne kwalifikacje przedstawiono także w: *Skills Supply and Demand in Europe: Medium-Term Forecast up to 2020* (2010), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.

Tabela 6. Odsetek społeczeństwa w wieku co najmniej 65 lat

Państwo	2020	2030	2040	2050	2060
UE = 27	20,17	23,65	26,85	28,61	29,54
Dania	19,85	22,46	24,60	24,72	25,45
Estonia	19,15	22,35	24,76	27,69	30,53
Finlandia	22,09	24,98	25,47	25,99	27,01
Litwa	17,60	22,08	25,56	27,60	31,18
Łotwa	19,03	23,09	26,60	30,85	35,65
Niemcy	23,03	28,07	31,71	32,31	32,79
Norwegia	17,49	20,27	22,95	23,77	24,91
Polska	17,92	22,48	25,08	30,31	34,50
Szwecja	20,59	22,33	24,04	24,49	26,30

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Inne kwestie, na które należy zwrócić uwagę, to zróżnicowana wydajność w krajach europejskich oraz różnica w wydajności UE i krajów wysoko rozwiniętych. Unia Europejska jako całość pozostaje również daleko w tyle za Stanami Zjednoczonymi pod względem zdolności do tworzenia innowacji. Prognozowanie wymaganych kwalifikacji powinno umożliwić dostosowanie ofert szkoleniowych do tego zapotrzebowania oraz pobudzić działania zmierzające do poprawy zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw.

Prognozowanie kwalifikacji wymaga realizacji wielu zadań w perspektywie zarówno krótko-, jak i średnio- oraz długoterminowej. CEDEFOP²¹⁾ proponuje w krótkim okresie np. opracowanie modelu podaży i popytu na kwalifikacje, co wymagać będzie zaangażowania krajowych ekspertów. W perspektywie średnio-okresowej potrzebne będą korekta modelu, poszukiwanie alternatywnych narzędzi umożliwiających pomiar niedopasowania kwalifikacji, poprawa jakości danych na poziomie europejskim, natomiast w długim okresie – badania potrzeb pracodawców, wypracowanie wspólnego europejskiego podejścia do rozwoju oraz konfrontacja wyników z modelem w celu identyfikacji wszelkich rozbieżności. Istotne jest także zaangażowanie pewnych środków na poziomie regionalnym, krajowym i europejskim w realizację tych zadań.

Badania przeprowadzone przez CEDEFOP²²⁾ pozwoliły na stwierdzenie, że:

- jednym z najważniejszych sektorów wzrostowych jest turystyka – wzrost zatrudnienia w tym sektorze w latach 1998–2008 był wyższy niż średnio w całej Europie; sektor ten ma też najwyższy wskaźnik mobilności w Europie;
- w nanotechnologii, jako jednej z kluczowych technologii XXI wieku, przewiduje się wzrost sprzedaży do około 1 miliarda USD w 2015 r.; Europa – wykorzy-

²¹⁾ *Skills for Europe's future... op.cit.*, pp. 69–75.

²²⁾ *Ibidem*, pp. 77–122.

stując swój duży potencjał w tej dziedzinie – może utworzyć nowe miejsca pracy dla badaczy i naukowców, jak i techników oraz specjalistów;

- w sektorze rolno-spożywczym duży wpływ na zatrudnienie będą miały regulacje (np. unijne), wymogi ochrony środowiska oraz dbałość o bezpieczeństwo żywności (np. kwestie dopuszczania do obrotu żywności genetycznie modyfikowanej).

W raporcie²³⁾ zwrócono uwagę, że w niektórych sektorach powstał już europejski rynek pracy, natomiast inne przeszły znaczną restrukturyzację, dostosowując się do wymogów gospodarki opartej na wiedzy. Zaobserwowane tendencje będą miały wpływ na popyt na określone kwalifikacje. Zaspokojenie tego popytu, zwłaszcza w obszarze nowych technologii i innowacji, jest niezbędne dla zwiększenia konkurencyjności Unii Europejskiej.

3. Podsumowanie

Realizacja celów dotyczących kształcenia przyjętych w Strategii Lizbońskiej oraz strategii Europa 2020 będzie wymagało od poszczególnych krajów zwiększenia wysiłków dotyczących polityki rynku pracy, polityki oświatowej/edukacyjnej oraz społecznej.

Doświadczenia krajów skandynawskich wskazują, że jest możliwe wypracowanie pewnych standardów w obszarze kształcenia ustawicznego. Te dobre praktyki mogą zostać zaimplementowane w innych krajach.

Działania, jakie należy podjąć, to przede wszystkim te, które wpłyną na zmianę świadomości w dziedzinie kształcenia, zmierzające do upowszechnienia idei uczenia się przez całe życie. Wymagają one najwięcej czasu. Wysiłek należy także skierować ku określeniu przyszłego zapotrzebowania na kwalifikacje, aby dostosować programy studiów, kursów czy szkoleń do tego popytu. Wypracowanie kultury uczenia się i odpowiedniego systemu motywującego do podwyższania czy uzupełniania kwalifikacji to wyzwania stojące nie tylko przez administracją państwową i unijną, ale także przed pracodawcami i pracownikami.

Bibliografia

1. *Denmark. VET in Europe – Country Report 2010*. Luxembourg: Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training 2012.
2. *Estonia. VET in Europe – Country Report 2010*. Luxembourg: Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training 2011.
3. Eurostat, Statystyki dotyczące edukacji i szkoleń www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database [data dostępu 31.08.2012].
4. Eurostat, Statystyki dotyczące polityki rynku pracy www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy/database [data dostępu 31.08.2012].

²³⁾ *Ibidem*.

5. *Finland. VET in Europe – Country Report 2010*. Luxembourg: Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training 2011.
6. *Germany. VET in Europe – Country Report 2010*. Luxembourg: Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training 2011.
7. ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/framework_en.htm [data dostępu 31.08.2012].
8. ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/index_en.htm [data dostępu 31.08.2012].
9. ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_pl.htm [data dostępu 31.08.2012].
10. ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_pl.pdf [data dostępu 31.08.2012]
11. ec.europa.eu/information_society/europe/i2010/ict_and_lisbon/index_en.htm [data dostępu 31.08.2012].
12. www.opi.org.pl/pl/wytyczne-i-dokumenty/dokumenty-strategiczne/ [data dostępu 31.08.2012].
13. *Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, KOM (2010) 2020 Wersja ostateczna, Bruksela 3.03.2010.
14. *Latvia. VET in Europe – Country Report 2010*. Luxembourg: Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training 2011.
15. *Lithuania. VET in Europe – Country Report 2010*. Luxembourg: Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training 2011.
16. *Norway. VET in Europe – Country Report 2010*. Luxembourg: Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training 2011.
17. *Poland. VET in Europe – Country Report 2011*. Luxembourg: Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training 2011.
18. Rada Zawiadomienia Instytucji i Organów Unii Europejskiej, Dziennik urzędowy Unii Europejskiej 2009C 119/2, cz. IV (Zawiadomienia), 28.05.2009.
19. *Skills for Europe's future: Anticipating Occupational Skill Needs*. Luxembourg: Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training 2009.
20. *Skills Supply and Demand in Europe: Medium-Term Forecast up to 2020*. Luxembourg: Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training 2010.
21. *Strategia Lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*. Gdańsk: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, IDEAPRESS sp. z o.o. 2002.
22. Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do 2010 roku, www.men.gov.pl [dostęp 31.08.2012].
23. *Sweden. VET in Europe – Country Report 2010*. Luxembourg: Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training 2011.

LIFELONG LEARNING – TRENDS IN THE BALTIC SEA REGION COUNTRIES

The matters of lifelong learning and adjusting the skills to the labor market needs are being intensively discussed both at the European and national levels. Governmental activities should aim at determining the demand for particular skills and at stimulating the society by the implementation of lifelong learning concept. The experience of the Scandinavian countries provides many best practices in this field. However, the short-time results should not be expected.