

Renata Kartaszyńska

Kompetencje – wymagania europejskiego rynku pracy

Scientific Bulletin of Chełm - Section of Pedagogy nr 1, 176-188

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

KOMPETENCJE – WYMAGANIA EUROPEJSKIEGO RYNKU PRACY

RENATA KARTASZYŃSKA

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie

STRESZCZENIE: *Kryzys w krajach w Unii Europejskiej pozbawił pracy wielu młodych ludzi. Bruksela chce przeznaczyć 6 mld euro na walkę z bezrobociem wśród młodych. Deklaracja ta świadczy o tym, że problematyka europejskiego rynku pracy i bezrobocia jest wciąż aktualna, co potwierdzają wyniki badań zawarte w raportach. Ostatnio zwraca się szczególną uwagę na kwestię kompetencji pracowników, przygotowanie uczniów i studentów do pracy zawodowej, dlatego w niniejszym artykule postaram się odpowiedzieć na dwa zasadnicze pytania: po pierwsze: jakie są oczekiwania współczesnych pracodawców wobec pracowników europejskiego rynku pracy, po drugie: jak studenci (przyszli pracownicy) oceniają przygotowanie ich do przyszłych obowiązków zawodowych i do procesu poszukiwania pracy. Ponadto moim celem będzie, zwrócenie uwagi na ważność kompetencji kluczowych i ich stałe doskonalenie.*

SŁOWA KLUCZOWE: *praca, zawód, kompetencje, rynek pracy, bezrobocie*

Dynamiczny rozwój nauki i techniki, szybkie przemiany ludnościowe, technologiczne, gospodarcze i polityczne to główne atrybuty współczesnego świata. Rozwój kapitału ludzkiego to priorytet wielu państw funkcjonujących w warunkach światowej ekonomii, w tym również Polski. W raporcie „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe” wymienia się 10 najważniejszych zadań, jakie stoją przed naszym krajem w najbliższych dwóch dziesięcioleciach. Są to, m. in: wzrost i konkurencyjność gospodarki, sytuacja demograficzna, wysoka aktywność zawodowa oraz adaptacyjność zasobów pracy, odpowiedni potencjał infrastruktury, bezpieczeństwo energetyczno-klimatyczne, gospodarka oparta na wiedzy oraz rozwój kapitału intelektualnego¹.

Unia Europejska w ramach unijnej strategii wzrostu do 2020 roku stawia na budowę i rozwój tego kapitału, poprzez edukację, nakłady na badania i innowacje oraz zwiększanie zatrudnienia².

W zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dn. 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie czytamy: „Poszerzenie i uznawanie wiedzy, umiejętności i kompetencji obywateli ma kluczowe znaczenie dla ich rozwoju osobistego, konkurencyjności, zatrudnienia i spójności społecznej Wspólnoty. Takie poszerzenie i uznawanie wiedzy powinno ułatwić międzynarodową

¹ Por. *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Warszawa 2009.

² Por. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającemu włączeniu społecznemu*.

mobilność pracowników i osób uczących się oraz sprzyjać spełnianiu wymogów w zakresie podaży i popytu na europejskim rynku pracy (...)”³.

PRACA JAKO ZACHOWANIE WYPOSAŻONE W ZNACZENIE I SENS – HIERARCHIA WAŻNOŚCI WEDŁUG OPINII STUDENTÓW

Praca bywa najczęściej rozumiana jako działalność człowieka zmierzająca do wytwarzania określonych dóbr oraz stanowiąca podstawę i warunek istnienia społeczeństwa.

Jan Szczepański uważa ją za „zespół czynności prowadzących do zaspokojenia dowolnych potrzeb ludzkich, czynności posiadających społeczną doniosłość, zapewniających jednostkom i grupom społecznym, które je wykonują określoną pozycję w społeczeństwie”⁴.

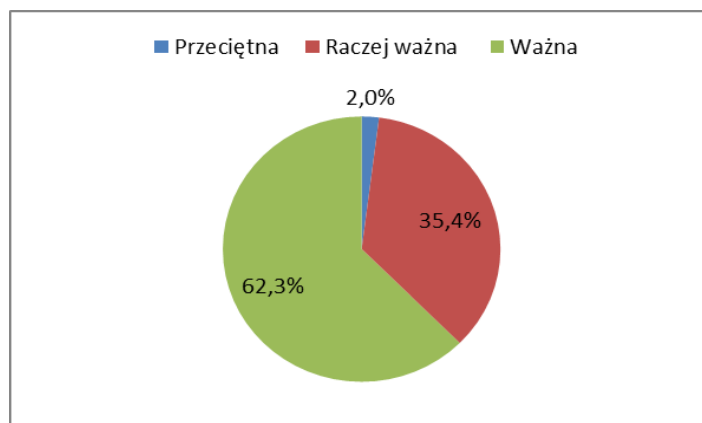
Praca jest to zatem świadoma i celowa działalność człowieka, który wykorzystuje swoje fizyczne oraz nabyte zdolności po to, aby zaspokoić swoje potrzeby materialne i duchowe. Praca jest wartością i posiada społeczną doniosłość.

W artykule wykorzystam wnioski zawarte w raporcie *Pierwsze kroki na rynku pracy – Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów Deloitte* znajdujące się głównie w dwóch rozdziałach: *Praca jako wartość* oraz *Rynek pracy i system edukacji oczami badanych* przygotowane w oparciu o badania przeprowadzone w Polsce i innych dziesięciu krajach Europy Środkowej. Oto dane zaczerpnięte z raportu:

Praca jako wartość

Praca okazuje się być wartością istotną dla większości badanych osób, 62,3% respondentów uznało ją za ważną w życiu, 35% określiło jako raczej ważną.

Wykres 1. Pozycja pracy w hierarchii wartości



Istotniejszą wartością od pracy okazała się rodzina, a także: zdrowie i własny rozwój. Wyniki te są zbieżne z rezultatami Europejskiego Badania Wartości (EUS – European Values Study), w którym Polska, jako jeden z kilkudziesięciu krajów Europy bierze udział od 1990 roku⁵.

³ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, Dz. U. C 111/1 z 6.5.2008, s. 1.

⁴ J. Szczepański, *Uwagi o przedmiocie i zagadnieniach socjologii pracy*, [in:] *Jak pracuje człowiek*, red. J. Szczepański, Warszawa 1961, s. 161.

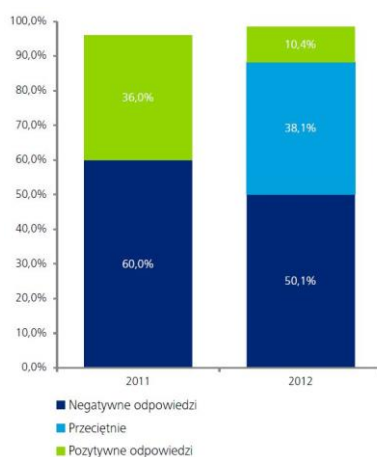
⁵ Por. European Values Study, <http://www.europeanvaluesstudy.eu>.

W badaniu przeprowadzonym w Polsce w 2008 roku, praca jako wartość była uznana za bardzo ważną przez 56,2% respondentów i raczej ważną przez 35,3% badanych osób. Ważniejszą wartością była rodzina, gdyż 86% osób określiło ją mianem: bardzo ważna⁶.

Rynek pracy i system edukacji w opinii badanych

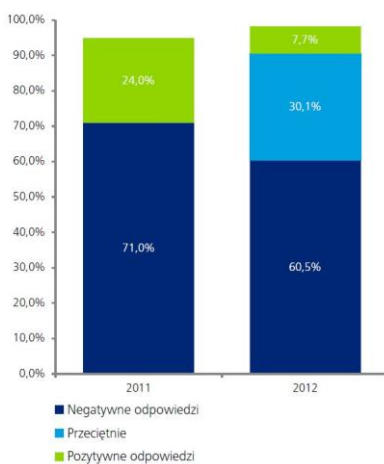
Studenci nisko oceniali przygotowanie przez uczelnie wyższe do przyszłych obowiązków zawodowych (50% negatywnych opinii) oraz procesu poszukiwania pracy (61% negatywnych opinii).

Wykres 2. Przygotowanie przez uczelnie wyższe do przyszłych obowiązków zawodowych



Źródło: *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badania studentów i absolwentów.*

Wykres 3. Przygotowanie przez uczelnie wyższe do procesu poszukiwania pracy



Źródło: *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badania studentów i absolwentów.*

⁶ Por. ibidem.

Równocześnie absolwenci znacznie lepiej ocenili uczelnie, na których sami studiowali. Konsekwentnie, byli również przekonani o relatywnie wyższej wartości dyplomu uczelni macierzystej.

Opinie studentów na temat, jak uczelnie przygotowują swoich absolwentów do wejścia na europejski rynek pracy, powinny stanowić bardzo istotny głos w dyskusji o systemie edukacji i rynku pracy.

Wykres 4. Ocena przygotowania przez uczelnie wyższe do procesu szukania pracy i obowiązków zawodowych



Źródło: *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badania studentów i absolwentów.*

Ocena systemu edukacji oraz roli, jaką pełni ona zarówno w przygotowaniu do pracy jak i jej poszukiwaniu, różniła się pomiędzy studentami z różnych krajów. Najlepsze oceny szkolnictwu wyższemu przyznawali Litwini, podczas gdy najbardziej surowi w swoich opiniach byli Albańczycy.

GENEZA POJĘCIA ZAWODU I JEGO CHARAKTERYSTYKA

Na przestrzeni dziejów następował społeczny podział pracy, w wyniku czego powstały określone zawody.

Zawód jako taki jest przedmiotem zainteresowania wielu dyscyplin naukowych, w tym: socjologii, psychologii, ekonomii, prawa, etyki, stąd w literaturze przedmiotu tak wiele definicji pojęcia.

Wielu autorów zwraca uwagę na to, że zawód jest terminem niejednoznacznym, ale mimo to można wyróżnić trzy podstawowe aspekty konstytuujące ten termin:

aspekt technologiczny	składają się nań operacje manualne i umysłowe niezbędne do jego wykonywania
aspekt ekonomiczny	wiąże się z wielkością uzyskiwanego dochodu
aspekt społeczny	składa się nań miejsce w strukturze społecznej, prestiż i rodzaj wykonywanej pracy

Według mnie zawód należy traktować jako swoisty rodzaj aktywności, która wyznacza jednostce określoną pozycję społeczną i posiada wartość rynkową.

Przy próbach definiowania zawodu napotyka się, zdaniem J. Szczepańskiego, na trudności natury merytorycznej. Badacz twierdzi, między innymi, że „jeśli nawet przyjmujemy, że zawód jest systemem czynności, to wnet rodzi się pytanie o ich zakres. Stąd też podstawowe dla definicji zawodu okazuje się wskazanie, że jest to system czynności:

- wewnętrznie spójny, oparty na wiedzy i umiejętnościach, stanowiących podstawę powstania określonej wartości (przedmiotu lub usługi), zaspokajającej dane potrzeby społeczne;
- systematycznie lub trwale wykonywany przez pracownika;
- stanowiący podstawę ekonomicznego bytu pracownika i jego rodziny;
- związany z prestiżem i pozycją społeczną pracownika”⁷.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej uważa, iż określenie zawodu, a zwłaszcza klasyfikacja zawodów i specjalności jest ważna głównie ze względu na potrzeby rynku pracy. Klasyfikacja zawodów została opracowana na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO – 08 przyjętego w grudniu 2007 roku na trójstronnym Spotkaniu Ekspertów ds. Statystyki Pracy dotyczącym aktualizacji Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (ISCO), zwołanym przez Organ Wykonawczy Międzynarodowego Biura Pracy (ILO) zgodnie z postanowieniami Rezolucji z roku 2003 z XVII Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy (ICLS). Jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy⁸.

W Polsce, co dwa, trzy lata, dokonuje się aktualizacji kwalifikacji zawodów i specjalności, dostosowując je do zmian zachodzących na rynku pracy. Aktualizacji dokonuje się poprzez rozporządzenie ministra właściwego do spraw pracy.

Klasyfikacje zawodów stają się podstawą do konstruowania skal zawodów. W Polsce opracowano trzy takie skale, biorąc pod uwagę następujące kryteria:

- złożoność pracy;
- prestiż;
- pozycję społeczno-ekonomiczną.

Skale te dostarczają narzędzi do poznawania hierarchicznego usytuowania przedstawicieli poszczególnych kategorii zawodowych w przestrzeni społecznej. W badaniach uwarstwienia społecznego, w których za jego wskaźnik przyjmuje się zróżnicowanie społeczno-zawodowe, wykorzystywane są najczęściej skale prestiżu zawodów. Socjologowie posługują się zarówno skalami prestiżu skonstruowanymi w poszczególnych krajach, jak i Międzynarodową Skalą Prestiżu Zawodów, opartą na Międzynarodowej Klasyfikacji Zawodów.

Struktura klasyfikacji jest wynikiem grupowania zawodów na podstawie podobieństwa kwalifikacji zawodowych wymaganych do realizacji zadań danego zawodu (specjalności) z uwzględnieniem obydwu aspektów kwalifikacji, tj. ich poziomu i specjalizacji.

⁷ J. Szczepański, *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*, [in:] *Socjologia zawodów*, red. A. Sarapata, Warszawa 1965, s. 15-17.

⁸ Por. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania*, Dz. U. Nr 82 poz. 537.

Tabela 1. Struktura grup wielkich klasyfikacji i poziomy kwalifikacji

L.p.	Nazwa grupy wielkiej	Liczba grup w ramach grupy wielkiej			Liczba zawodów i specjalności	Poziom kwalifikacji
		grup dużych	średnich	elementarnych		
1.	Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	4	11	31	141	3+4
2.	Specjaliści	6	30	98	663	3+4
3.	Technicy i średni personel	5	20	87	471	4
4.	Pracownicy biurowi	4	8	27	68	2 + 3
5.	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	4	12	39	132	2 + 3
6.	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3	9	17	54	2
7.	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5	14	69	396	2
8.	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3	14	41	334	2
9.	Pracownicy przy pracach prostych	6	11	32	98	1
10.	Siły zbrojne	3	3	3	3	1,2+4
	RAZEM:	43	132	444	2360	

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27.04.2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej zastosowania.

Struktura klasyfikacji obejmuje 10 grup wielkich, 43 grupy duże (wewnętrzny podział grup wielkich), 132 grupy średnie (wewnętrzny podział grup dużych) i 444 grupy elementarnych (wewnętrzny podział grup średnich) przy czym grupy elementarne obejmują 2360 zawodów i specjalności. Każda nowelizacja Klasyfikacji Zawodów i Specjalności zmierza w kierunku zwiększenia liczby zawodów i specjalności, w szczególności dotyczy to obszarów rozwojowych, takich jak np.: informatyka i telekomunikacja, rekreacja i ochrona zdrowia, usługi i nowe technologie.

Zawód regulowany to zawód, który można wykonywać po spełnieniu wymogów określonych przepisami prawnymi danego państwa członkowskiego Unii Europejskiej (np. zdanie egzaminu, ukończenie wymaganej praktyki zawodowej, uzyskanie wpisu na listę, ukończenie właściwego kształcenia). Każde państwo samodzielnie decyduje o regulowaniu dostępu do zawodów. Ten sam zawód może być zawodem regulowanym w jednym państwie Unii Europejskiej, a w innym nie.

W zawodach nieregulowanych o zatrudnieniu osoby decyduje pracodawca. Zawód nieregulowany to taki, do którego wykonywania nie jest potrzebne konkretne wykształcenie. W przypadku zawodów nieregulowanych kwalifikacje zawodowe kandydata ocenia pracodawca i to on decyduje o tym, czy jego wykształcenie jest wystarczające, by pracować na danym stanowisku.

KOMPETENCJE ZAWODOWE – CHARAKTERYSTYKA POJĘCIA

Znaczenie kompetencji zawodowych ciągle wzrasta. Trend ten jest już widoczny w procesie rekrutacji, kiedy osobom poszukującym pracy zadawane jest coraz częściej pytanie: „Jakie kompetencje Pan/Pani posiada?”

Zgodnie ze słownikiem pojęć polityki na rzecz uczenia się przez całe życie opracowanym przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, kompetencje (competences) – to wszystko to, co dana osoba wie, rozumie i potrafi wykonać odpowiednio do sytuacji⁹.

Tak więc kompetencje w odniesieniu do zawodu to:

- opanowanie wiedzy z danego zakresu,
- umiejętności,
- postawy.

M. Amstrong wyróżnia:

- kompetencje behawioralne „miękkie” – określają sposób, w jaki ludzie mogą się zachowywać, aby dobrze wykonywać swoją pracę,
- kompetencje funkcjonalne (twarde) – informują o tym, co ludzie muszą wiedzieć, aby dobrze wykonywać swoją pracę¹⁰.

Tak więc składnikiem kompetencji są wiadomości, umiejętności pracownika, które dzięki postawie i cechom osobistym zostaną wykorzystane do jak najlepszej realizacji powierzonych mu zadań wynikających z pełnionej roli zawodowej.

M. Kossowska i J. Sołtysińska dokonują przeglądu definicji kompetencji, zwracając uwagę na różne tradycje posługiwania się tym pojęciem oraz na specyficzne dla danej profesji sposoby jego rozumienia.

I tak: psychologowie przez kompetencje rozumieją cechy osobowości lub zdolności, teoretycy zarządzania odnoszą je do określania, a menadżerowie personalni uważają, że kompetencje to potencjał do rozwinięcia¹¹. W tradycji amerykańskiej kompetencja określa różnicę między przeciętnym a najlepszym wykonawcą. Zaś w tradycji europejskiej (głównie brytyjskiej) kompetencje traktuje się jako zdolność do wykonywania działań w ramach zawodu czy funkcji, zgodnie z oczekiwanymi standardami. Podejście brytyjskie zostało przyjęte w państwach Common wealth (Australia, Nowa Zelandia), a w Europie, m.in. w Irlandii i Finlandii.

KOMPETENCJE KLUCZOWE I ICH ROLA NA EUROPEJSKIM RYNKU PRACY

Bardzo ważną rolę w promowaniu kompetencji na kontynencie europejskim odgrywa Unia Europejska. I tak, Deklaracja Kopenhaska z 2002 r. zainicjowała działania mające na celu usprawnianie rozwoju kwalifikacji i kompetencji na poziomie europejskim. Komisja Europejska pod pojęciem kluczowych kompetencji rozumie umiejętności (podstawowe oraz

⁹ Por. *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Warszawa 2011, s. 72.

¹⁰ Zob. M. Amstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2005.

¹¹ Zob. M. Kossowska, J. Sołtysińska, *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Kraków 2002.

nowo pozyskane), które powinna posiadać jednostka funkcjonująca w społeczeństwie opartym na wiedzy¹².

W Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie¹³ wyróżnia się 8 kompetencji kluczowych (key competencies):

Kompetencje	Definicja
1. Porozumiewanie się w języku ojczystym 2. Porozumiewanie się w językach obcych	Skuteczne komunikowanie się, np. zdolność słuchania, wypowiedzenia opinii, poglądów z wysłuchaniem argumentów strony przeciwnej, zdolność do zaprezentowania własnych przemyśleń w rozbudowanych formach wypowiedzi.
3. Kompetencje matematyczne oraz podstawowe kompetencje naukowe i techniczne	W tej kategorii umieszcza się umiejętności, zdolności związane z logicznym myśleniem, poszukiwaniem odpowiedzi na stawiane pytania, wnioskowaniem.
4. Kompetencje informatyczne	Skuteczne posługiwanie się technikami informatycznymi ma na celu adaptację jednostek do funkcjonowania we współczesnym społeczeństwie informacyjnym.
5. Kompetencje uczenia się	Ta umiejętność jest ściśle powiązana z kwestią uczenia się przez całe życie (lifelong learning) oraz wykazywanie ciągłej gotowości do samodoskonalenia się. Kształcenie tej kompetencji jest jednym z priorytetów Unii Europejskiej w nadchodzącej dekadzie, co zostało podkreślone m. in. w dokumencie „Europa 2020”, będącym kontynuacją Agendy Lizbońskiej.
6. Kompetencje społeczne i obywatelskie	Wpływają na jakość wykonywanych zadań związanych z kontaktem z innymi ludźmi. Poziom kompetencji decyduje o skuteczności współpracy, współdziałania, zwłaszcza w zespole charakteryzującym się zróżnicowaną kulturą. Do kompetencji społecznych należą np.: budowanie relacji z innymi, dzielenie się wiedzą, doświadczeniem, autoprezentacja.
7. Inicjatywa i przedsiębiorczość	Grupa dominujących cech to: - skłonność do podejmowania ryzyka, - chęć osiągnięcia sukcesów, - nieustające poszukiwanie wyzwań.
8. Świadomość i ekspresja kulturalna	- zdolność do wyrażania poglądów, przemyśleń, idei za pomocą działalności artystycznej (muzyki, literatury, sztuk teatralnych), - umiejętność wychodzenia poza przyjęte standardy myślenia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Europejskich ram odniesienia w zakresie kompetencji kluczowych*.

W związku z powyższym wiedza powinna uwzględniać postęp naukowo-techniczny, realizację idei „społeczeństwa informacyjnego” i obywatelskiego. Tym samym, doskonalenie zawodowe ściśle wiąże się z kształceniem ustawicznym. W „Encyklopedii Pedagogicznej XX wieku” pod hasłem kształcenie ustawiczne czytamy: „idea oraz zasada przemian oświatowych, zakłada, że całe życie człowieka współczesnego wypełnione jest także

¹² Por. *Key Competences for Lifelong Learning, European Reference Framework, Education and Culture DG, European Communities, Belgia 2007*, s. 3.

¹³ *Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie*, Dz. U. UE 2006/962/WE.

problemami edukacyjnymi i rozwijanymi zgodnie z potrzebami aktywnego człowieka w zmieniających się warunkach. Kształcenie ustawiczne zawiera w sobie trzy podstawowe elementy:

- jest główną zasadą lub ideą procesów kształcenia się ludzi (...),
- jest kształceniem dalszym po ukończeniu szkoły obowiązkowej; ten element należy rozumieć jako doskonalenie umiejętności już posiadanych, zdobywanie nowej wiedzy i rozwijanie posiadanej, a także jako rozwijanie osobowości,
- jest całościowym nastawieniem na kierowanie własnym losem¹⁴.

L. Turowski kształcenie ustawiczne postrzega jako: „zasadę, ideę oraz system”¹⁵.

Stefan Kwiatkowski podkreśla, że posiadanie teoretycznej i praktycznej wiedzy o tym, jak skutecznie uczyć się funkcjonowania w nowoczesnym, nasyconym wiedzą społeczeństwie, jest najlepszą gwarancją wykorzystania potencjału rozwoju, w jaki wyposażała nas natura¹⁶.

Na ideę kształcenia ustawicznego zwraca się uwagę w „Memorandum w sprawie kształcenia ustawicznego” z 2000 r. Dokument ten zawiera uzasadnienie konieczności urzeczywistnienia idei edukacji ustawicznej, dowodzi, iż promocja aktywnego i świadomego obywatelstwa oraz kształtowanie zawodowych kompetencji stanowią priorytetowe, niepodważalne i wzajemnie się uzupełniające cele współczesnej edukacji ustawicznej.

BEZROBOCIE W PAŃSTWACH UNII EUROPEJSKIEJ JAKO PRZEJAW WYKLUCZENIA SPOŁECZNEGO

Bezrobocie jest zjawiskiem społecznym polegającym na tym, że część ludzi zdolnych do pracy i deklarujących chęć jej podjęcia nie znajduje faktycznego zatrudnienia z różnych powodów.

Jednym z typów bezrobocia wymienianego w literaturze przedmiotu jest bezrobocie strukturalne. Powstaje ono w wyniku nierównomiernego wzrostu gospodarczego, spowodowane jest także potrzebą zmian kwalifikacji pracowników wywołanych innowacjami technologicznymi. Skutki bezrobocia generują wiele problemów, zarówno natury ekonomicznej, politycznej jak i społecznej. Bezrobocie wywołuje wiele silnych emocji: od irytacji, złości, poczucia frustracji do przygnębienia, apatii. U większości osób bezrobocie w znacznym stopniu obniża samoocenę. Poza tym w przypadku bezrobotnych naruszona zostaje tzw. „twarz pozytywna”, czyli zespół wyobrażeń, za pomocą których kreujemy swój pozytywny wizerunek.

Jedną ze znaczących przyczyn bezrobocia w Polsce i krajach Unii Europejskiej jest brak wystarczających kompetencji, zwłaszcza wśród osób poszukujących pracy; inaczej mówiąc, obserwuje się niedostosowanie wykształcenia pracowników do potrzeb rynku pracy. Dlatego tak ważne jest permanentne wzbogacanie swoich kwalifikacji i dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy, kierowanie samorozwojem, poczynając od edukacji kierunkowej aż do przejścia na emeryturę. Takie wymagania występują w wielu zawodach opartych na wiedzy; tak więc, wszelka aktywność człowieka powinna być zachowaniem wyposażonym w znaczenie i sens.

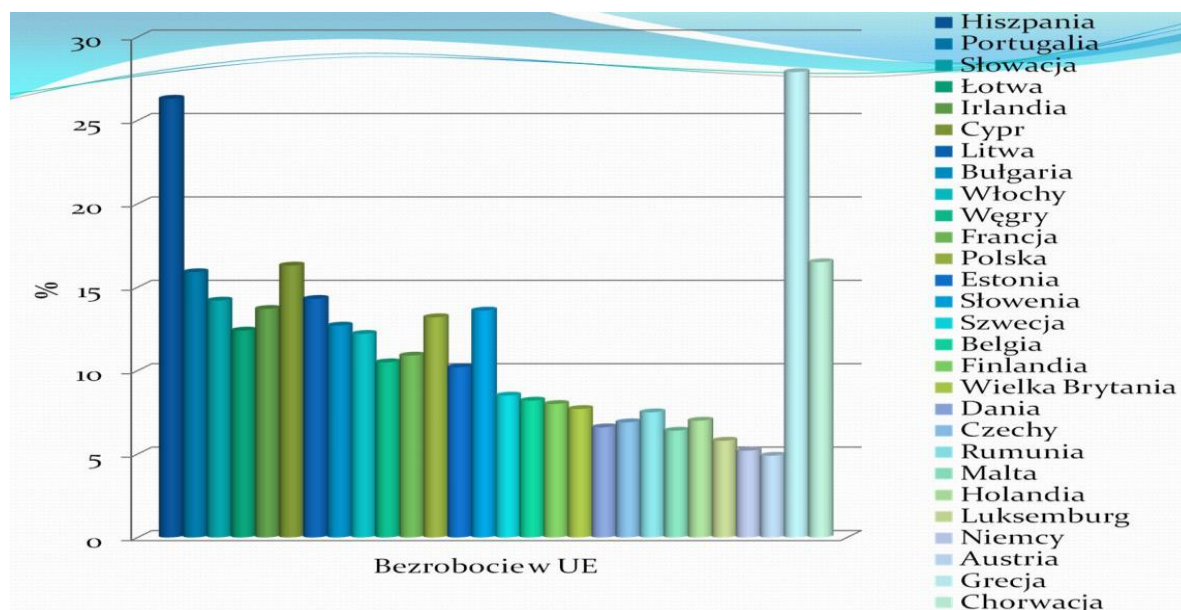
Z danych urzędu statystycznego EUROSTAT wynika, że w październiku 2013 roku bezrobocie w Unii Europejskiej utrzymywało się na wysokim poziomie, co przedstawia poniższy wykres.

¹⁴ J. Kuźma, *Doskonalenie i samokształcenie nauczycieli*, [in:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 1, red. T. Pilch, Warszawa 2003, s. 772.

¹⁵ L. Turowski, *Andragogika. Zarys teorii oświaty i wychowania dorosłych*, Warszawa 1980, s. 389.

¹⁶ Zob. S. Kwiatkowski, B. Kamiński, *Wiedza, przedsiębiorczość, bogactwo*, Warszawa 2006.

Wykres 5. Poziom bezrobocia w Unii Europejskiej



Z powyższego wykresu jasno wynika, że: stopa bezrobocia w Unii Europejskiej pozostaje na wysokim poziomie, przy czym:

- w 28 krajach europejskich wskaźnik bezrobocia wynosił 11%;
- we wszystkich 28 krajach bez pracy pozostawało 26,6 mln kobiet i mężczyzn;
- w porównaniu z wrześniem 2013 r. liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się o 33 tys.

STOPA BEZROBOCIA

Strefa EURO	UE	POLSKA
12,1%	11%	13,2%

Stopa bezrobocia dla krajów ze strefy EURO w październiku 2013 roku wynosiła 12,1% i w porównaniu do września 2013 roku spadła o 0,1 punktu procentowego (z 12,2%). Wśród wszystkich 28 krajów członkowskich Unii Europejskiej stopa bezrobocia pozostała na tym samym poziomie (po korekcie) i wyniosła 10,9%.

Najtrudniej na rynku pracy mają osoby do 25 roku życia. Młodych bezrobotnych jest w Unii 5,5 miliona, w strefie EURO – prawie 3,5 miliona.

Najniższe bezrobocie wśród ludzi młodych występuje w:

- Niemczech (7,6%),
- Austrii (9,3%),
- Holandii (11%).

Najwyższe zaś w:

- Grecji (58,7%),
- Hiszpanii (56,1%).

W porównaniu z pierwszym kwartałem 2013 roku stopa bezrobocia wśród ludzi młodych nieznacznie zmniejszyła się o 0,3% w 27 krajach europejskich i o 0,1% w strefie EURO.

W drugim kwartale, zmniejszyła się ogólna liczba ofert pracy i były zauważalne różnice w obsadzaniu stanowisk pracy ze względu na poziom wykształcenia zatrudnionych

osób, jednocześnie zwiększyło się zatrudnienie specjalistów, ale także osób, które podjęły pracę poniżej kwalifikacji.

WYMAGANIA PRACODAWCÓW A KOMPETENCJE

Jak wynika z badań III edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego – *Gospodarka 2013* – czyli, *jakich pracowników potrzebujemy*¹⁷, pomimo rosnącej puli bezrobotnych, w 2012 roku, nadal ¾ pracodawców ma trudności w znalezieniu kandydatów, którzy spełniają ich oczekiwania. Główną przyczyną tych problemów jest fakt, że kandydaci nie spełniają stawianych im wymagań – przede wszystkim w zakresie posiadanych kompetencji i braku odpowiedniego doświadczenia zawodowego.

Ponad połowa pracodawców poszukujących pracowników zwracała uwagę na brak kompetencji zawodowych kandydatów, co trzeci wskazywał na brak podstawowych umiejętności, jak: samodzielność, przedsiębiorczość, przejawianie inicjatywy, odporność na stres, motywacja do pracy. 14% pracodawców wskazywało na nieumiejętność pracy zespołowej i braki w kompetencjach interpersonalnych¹⁸.

Autorzy projektu „Diagnoza i rozwój kompetencji wyznacznikiem sukcesu na rynku pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego zwracają uwagę na oczekiwania Europejskiej Federacji Związków Zawodowych i Europejskiej Federacji Pracodawców i wymieniają umiejętności pożądane, jak:

1. komunikowanie się i wyszukiwanie oraz przetwarzanie informacji;
2. samodzielne podejmowanie decyzji;
3. samokształcenie i rozwój;
4. umiejętności językowe;
5. korzystanie z praw i obowiązków obywatelskich;
6. gotowość do akceptacji zmian i przystosowania się do nich;
7. aktywność, zaradność, twórczość;
8. konstruktywna krytyka;
9. poczucie obywatelstwa europejskiego.

Stąd wynikają cechy idealnego kandydata, do których należą:

- dyplom „solidnej” uczelni;
- dobre wyniki na studiach;
- aktywność podczas studiów – udział w praktykach, staże, prace dorywcze, działalność naukowa, sportowa, w organizacjach itp.;
- doświadczenie zawodowe;
- biegła znajomość technologii informacyjnych;
- biegła znajomość języka angielskiego i drugiego języka obcego;
- kreatywność;
- umiejętność pracy w zespole.

WNIOSKI

Przedstawione w artykule wyniki badań oraz cytowane dokumenty wskazują na konieczność podjęcia natychmiastowych działań na rzecz realizacji idei kształcenia ustawicznego. Powołują się na dwie zasadnicze cechy współczesności „Po pierwsze, społeczeństwo i gospodarka europejska bazują na zaawansowanej wiedzy, do której dostęp jest warunkiem świadomego i odpowiedniego wykorzystania wszelkich zasobów

¹⁷ Por. *Pracodawcy o rynku pracy. Bilans Kapitału Ludzkiego 2012* (BKL).

¹⁸ Por. *ibidem*.

znajdujących się w ludzkim zasięgu, stanowiąc równocześnie o pozycji i szansach kontynentu na światowych rynkach i zdolności pracobiorców do przystosowania się do zmieniających się wymogów. Po drugie, tylko nauka towarzysząca człowiekowi we wszystkich fazach życia może zapewnić mu kompetencje w zakresie samodzielnego planowania drogi życiowej, w której znajduje się miejsce na odpowiedzialne, świadome uczestnictwo w życiu społecznym zróżnicowanym kulturowo, etnicznie i językowo”¹⁹.

Niezwykle ważne jest wyzwanie stojące nie tylko przed polską gospodarką, ale, przede wszystkim, przed systemem kształcenia, aby rozwijać programy i mechanizmy sprzyjające lepszemu dostosowaniu szkolnictwa do potrzeb pracodawców i rynku pracy.

Denis Kenny uważa, że zmiany społeczne następują wtedy, gdy zachodzi ewolucja w sposobie pojmowania świata przez jednostki. Jego zdaniem, zmierzamy obecnie w stronę świata kreatywnego, charakteryzującego się stale zachodzącymi procesami samoorganizacji, w przebiegu których poszczególnym jednostkom umożliwiono sprawowanie kontroli nad własną przyszłością, a w konsekwencji jej kształtowanie, zgodnie z obowiązującą zasadą uczenia się przez całe życie²⁰.

Bibliografia:

1. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2005.
2. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającemu włączeniu społecznemu*.
3. European Values Study, <http://www.europeanvaluesstudy.eu>.
4. Kenny D., *Politics and Religion In a Creative Cosmology*, Centre for Progressive Religions Thought, Canberra 2003.
5. *Key Competences for Lifelong Learning, European Reference Framework, Education and Culture DG, European Communities*, Belgia 2007.
6. Kossowska M., Sołtysińska J., *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Kraków 2002.
7. Kuźma J., *Doskonalenie i samokształcenie nauczycieli*, [in:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 1, red. T. Pilch, Warszawa 2003.
8. Kwiatkowski S., Kamiński B., *Wiedza, przedsiębiorczość, bogactwo*, Warszawa 2006.
9. *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Warszawa 2011.
10. *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Warszawa 2009.
11. *Pracodawcy o rynku pracy. Bilans Kapitału Ludzkiego 2012 (BKL)*.
12. Przybylska E., *Europejskie memorandum w sprawie kształcenia ustawicznego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2001 nr 2.
13. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania*, Dz.U. Nr 82 poz. 537.
14. Szczepański J., *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*, [in:] *Socjologia zawodów*, red. A. Sarapata, Warszawa 1965.
15. Szczepański J., *Uwagi o przedmiocie i zagadnieniach socjologii pracy*, [in:] *Jak pracuje człowiek*, red. J. Szczepański, Warszawa 1961.
16. Turos L., *Andragogika. Zarys teorii oświaty i wychowania dorosłych*, Warszawa 1980.
17. *Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie*, Dz. U. UE 2006/962/WE.
18. *Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*, Dz. U. UE C 111/1 z 6.5.2008.

¹⁹ E. Przybylska, *Europejskie memorandum w sprawie kształcenia ustawicznego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2001 nr 2, s. 9.

²⁰ Por. D. Kenny, *Politics and Religion In a Creative Cosmology*, Centre for Progressive Religions Thought, Canberra 2003.

EMPLOYMENT - COMPETENCE - THE REQUIREMENTS OF THE EUROPEAN LABOR MARKET

RENATA KARTASZYŃSKA

ABSTRACT: *The crisis in the countries of the European Union deprived the work of many young people. Brussels wants to spend 6 billion euro for the fight against youth unemployment. This declaration indicates that the issue of the European labor market and unemployment is still valid, as confirmed by the results of studies included in the reports. Recently special attention is paid to the issue of employee competencies and preparing students for professional work, therefore in this article I will try to answer two fundamental questions: First: what are the expectation of today's employers towards workers in the European labor market, secondly, how students (future employees) assess preparation them for future professional duties and the job search process. In addition, my goal will be to draw attention to the importance of key competences and their continuous improvement.*

KEY WORDS: *employment, occupation, skills, labor market, unemployment*