

Organizacja i funkcjonowanie sektorowych rad do spraw kompetencji w UE



Spis treści

1. Wprowadzenie.....	3
Kluczowe definicje przyjęte w raporcie	4
2. Funkcjonowanie Europejskich Rad ds. Umiejętności Sektorowych (Euro-pean Sector Skills Councils) oraz Sojuszy na Rzecz Umiejętności Sektorowych (Sector Skills Alliances – SSA).....	5
2.1. Europejskie Rady ds. Umiejętności Sektorowych (European Sector Skills Councils) .	5
2.2. Sojusze na Rzecz Umiejętności Sektorowych (Sector Skills Alliances)	7
3. Przegląd funkcjonowania Rad Sektorowych ds. Kompetencji w krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE-28).....	11
3.1. Wielka Brytania – Sector Skills Councils	11
3.2. Łotwa – Sectoral Expert Councils	13
3.3. Malta – Construction Industry Skill Card / Construction Industry Skill Card (CISC) .	15
3.4 Czechy – Sector Councils / Sektorové rady	18
3.5. Holandia – The Sector Committees / Sectoral training funds in the Netherlands...	22
3.6. Hiszpania – Comisiones paritarias sectoriales.....	23
3.7. Słowacja – Sectoral VET Councils.....	26
3.8. Węgry – Sectoral skills council.....	27
3.9. Irlandia – Skillnet	29
4. Podsumowanie – wnioski i rekomendacje	33
Bibliografia	34

Na europejskim rynku pracy obserwuje się ciągłe niedopasowanie kwalifikacji¹ kadry pracowniczej do wymagań rynku pracy. Według danych Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP), pomimo niepełnego zatrudnienia, 4 na 10 pracodawców w Unii Europejskiej ma trudności ze znalezieniem pracowników spełniających ich oczekiwania. Z kolei około 39% dorosłych pracowników zajmuje stanowiska pracy poniżej swoich kwalifikacji, a 1 na 5 młodych Europejczyków podejmuje pracę, która wymaga niższych kwalifikacji niż te, które posiada².

W Polsce sytuacja na rynku pracy kształtuje się podobnie. Zgodnie z danymi pozyskanymi w badaniu Bilans Kapitału Ludzkiego, ponad połowa dorosłych Polaków posiada wyższe wykształcenie, a jednocześnie około 3/4 przedsiębiorców przyznaje, że nie może znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych pracowników³.

Odpowiedzią na lukę w zapotrzebowaniu na wiedzę, kompetencje i umiejętności na rynku pracy są w Polsce Rady ds. Kompetencji – inicjatywy, które ułatwiają współpracę pomiędzy partnerami społecznymi – przedsiębiorstwami, związkami zawodowymi, izbami handlowymi, instytucjami badawczymi, edukacyjnymi i szkoleniowymi oraz władzami publicznymi na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym – mającą na celu jak najlepsze dopasowanie systemu edukacyjnego do obecnych i przyszłych potrzeb gospodarki.

Przedmiotowy raport zawiera analizę organizacji i funkcjonowania odpowiedników Sektorowych Rad ds. Kompetencji w wybranych krajach członkowskich Unii Europejskiej, i ma na celu identyfikację dobrych praktyk w tym zakresie.

Materiał przygotowano w oparciu o tzw. przegląd systematyczny – wieloetapowy, pełny i rzetelny przegląd dostępnej literatury, raportów z badań i portali internetowych prezentujących dane powyższy temat.

¹ W Ustawie z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016 poz. 64) **kwalifikacja** została zdefiniowana jako „zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący” (art. 2 pkt 8), przy założeniu, że **wiedza** to „zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej” (art. 2 pkt 23), **umiejętności** – „przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej” (art. 2 pkt 21), a kompetencje społeczne – „rozwinęta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania” (art. 2 pkt).

² Źródło CEDEFOP[dostęp online: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>, 12.08.2019r.]

³ Bilans Kapitału Ludzkiego 2017 (2018), Raport z badania ludności w wieku 18-70 lat.

VET (Vocational education and training) – kształcenie i szkolenia zawodowe rozumiane jako: (1) iVET (*initial vocational education & training*) – wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe⁴ oraz (2) CVET (*continuous vocational education & training*) – ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe.

Niedopasowanie umiejętności (*skills mismatch*) – luka pomiędzy zapotrzebowaniem na kwalifikacje na rynku pracy a kwalifikacjami, jakie posiadają pracownicy.

EFS (European Social Fund) – Europejski Fundusz Społeczny: główny instrument Unii Europejskiej wspierający zatrudnienie i przeciwdziałający wykluczeniu społecznemu. W okresie 2014-2020 UE przeznaczyła na EFS ponad 80 mld euro, w tym dla Polski ok. 13,2 mld euro.

Rady ds. Kompetencji – inicjatywy umożliwiające zrzeszanie się przedsiębiorców i innych partnerów społecznych w celu oddziaływania na system edukacyjny, tak aby jak najlepiej dopasować go do realnych potrzeb pracodawców w poszczególnych branżach.

Edukacja formalna⁵ (Formal education) - uczenie się poprzez udział w programach kształcenia i szkolenia, prowadzących do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej.

Edukacja pozaformalna (Non-formal education) - uczenie się zorganizowane instytucjonalnie (tj. szkolenia i kursy), jednak poza programami kształcenia i szkolenia prowadzącymi do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej.

Edukacja nieformalna (Informal learning) - nabywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w toku różnorodnych aktywności poza zorganizowanymi formami kształcenia się.

⁴ Ze względu na charakter i formę kształcenia, dotyczy ono głównie osób poniżej 18. r.ż.

⁵ Patrz również: Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji autorstwa dr. Stanisława Sławińskiego, Instytut Badań Edukacyjnych, 2016.

2. Funkcjonowanie Europejskich Rad ds. Umiejętności Sektorowych (*European Sector Skills Councils*) oraz Sojuszy na Rzecz Umiejętności Sektorowych (*Sector Skills Alliances – SSA*)

W celu skuteczniejszego prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje w poszczególnych branżach i lepszego ich dopasowania do aktualnych potrzeb rynku, Unia Europejska powołała Europejskie Rady ds. Umiejętności Sektorowych (*European Sector Skills Councils*). Rady zakończą swoje działanie w 2022 r., a ich zadania przejmują Sojusze na Rzecz Umiejętności Sektorowych (*Sector Skills Alliances*)⁶.

2.1. Europejskie Rady ds. Umiejętności Sektorowych (*European Sector Skills Councils*)

Europejskie Rady ds. Umiejętności Sektorowych (ESSC), działające od 2018 r. zajmują się sektorami: (1) motoryzacyjnym, (2) przestrzeni kosmicznej (geoprzestrzeni), (3) technologii morskich, (4) turystyki, (5) tekstylnym, konfekcyjnym, skórzanym⁷.

Dodatkowo 14 innych sektorów korzysta ze środków unijnych na realizację studiów wykonalności dotyczących tworzenia Europejskich Rad ds. Umiejętności Sektorowych, w tym: pielęgniarstwo, budownictwo, przemysł metalurgiczny, przemysł gazowniczy, motoryzacja, chemikalia, rybołówstwo, przemysł drzewny, okrętownictwo, usługi audiowizualne, rolnictwo, energetyka, turystyka i sport, przemysł mleczarski⁸.

Ponieważ ESSC jeszcze realizują swoje zadania, brak danych podsumowujących ich działania. Inicjatywy są finansowe z EFS w ramach programu Erasmus+.

Europejskim Radom ds. Umiejętności Sektorowych powierzono następujące zadania⁹:

- (1) przegląd i/lub tworzenie profili zawodowych opartych na kwalifikacjach i umiejętnościach z uwzględnieniem Europejskich Kwalifikacji, Umiejętności, Kompetencji Zawodów (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations – ESCO*)¹⁰ i pozostałych istniejących narzędzi monitoringu umiejętności,
- (2) aktualizowanie i tworzenie programów nauczania, które będą promować zdobywanie kwalifikacji i certyfikatów sektorowych,
- (3) zachęcanie do wyboru kariery w sektorach objętych działaniem Rad oraz wspieranie równowagi płci w sektorze,

⁶ Źródło: Komisja Europejska [dostęp online: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1415&intPageId=5062>, 18.06.2019 r.].

⁷ Tamże.

⁸ Tamże.

⁹ Tamże.

¹⁰ ESCO opisano w Raplocie PARP pt. Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje jako narzędzie monitoringu umiejętności.

- (4) promowanie mobilności pośród osób poszukujących pracy i studentów w całej Europie, z wykorzystaniem istniejących narzędzi Unii Europejskiej,
- (5) identyfikację dobrze zrealizowanych projektów i najlepszych praktyk, w tym efektywnego wykorzystania funduszy UE (przede wszystkim EFS),
- (6) zaprojektowanie branżowych planów działań z długofalowymi strategiami, które będą zakładać kontynuację współpracy między zainteresowanymi stronami na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym.

Rada ds. Umiejętności Sektorych	Sektor	Partnerzy
The Development and Research on Innovative Vocational Educational Skills project (DRIVES)	Motoryzacyjny	24 partnerów (ISCN Graz, TU Graz, FH Joanneum, ETRMA, ACEA, CLEPA, Efvet, Budapest University of Technology and Economics, VSB-TU, SPIN 360, Confindustria, U Twente, Symbol Business Improvement, East Automotive Alliance, APIA, SERNAUTO, Mondragon University, AIC, GESTAMP, IPV, IDESCOM, Universidade do Minho, Eupportunity, SEMTA) z 11 krajów UE-28 (Austria, Belgia, Czechy, Węgry, Włochy, Holandia, Rumunia, Hiszpania, Polska, Portugalia, Wielka Brytania)
EO4GEO	Przestrzeń kosmiczna (geoprzestrzeń)	26 partnerów (GISIG, KU Leuven, Paris-Lodron-Universität Salzburg, Climate-KIC, Universitat Jaume I, University of Zagreb, University of Patras, Friedrich-Schiller University Jena, University of Twente, University of Basilicata, Institute of Geodesy and Cartography, Planetek, IGEA Ltd., Epsilon Italia, NOVOGIT, GIB, Spatial Services GmbH, EARSC, Romanian Space Agency – ROSA, UNEP/GRID, NEREUS, VITO, CNR-IREA, Institute for Environmental Solutions, ISPRA, ALFA Liguria) z 13 krajów (Austria, Belgia, Holandia, Chorwacja, Grecja, Francja, Łotwa, Polska, Szwecja, Rumunia, Słowenia, Niemcy, Włochy)
The MATES	Technologie morskie	17 partnerów (Fundacion CETMAR, ASIME, CT Ingenieros, AQUATERA, Indigo-Med, AMC, AquaTT, Forum Oceano, FRCT, UGent, WEGEMT, COSNAV, UvA, UDC, CERTH, Xunta de Galicia, NAOME) z 8 krajów UE-28 (Belgia, Holandia, Grecja, Irlandia, Hiszpania, Słowenia, Portugalia, Wielka Brytania)

The Next Tourism Generation Alliance (NTG)	Turystyka	14 partnerów (Federturismo Confindustria – Italy, Technological University Dublin – Ireland, Union-Camere – Italy, University of Sopron – Hungary, Eurogites, Cardiff Metropolitan University – United Kingdom, Deutsches Seminar für Tourismus (DSFT) Berlin – Germany, Alicante University – Spain, People 1st – United Kingdom, Breda University of Applied Sciences – the Netherlands, VIMOSZ – Hungary, Varna University of Management – Bulgaria, CEHAT – Spain, ATLAS – Association of Tourism and Leisure Education and Research) z 8 krajów UE-28 (Włochy, Wielka Brytania, Hiszpania, Bułgaria, Węgry, Holandia, Niemcy i Irlandia)
Skills4Smart TCLF Industries 2030	Tekstyli	21 partnerów (CIAPE, COTANCE, European Confederation of the Footwear Industry, Euratex, Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal, Centrul National de Dezvoltare a Invatamantului Profesional si Tehnic, COBOT, Hellenic Management Association, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, Lodz University of Technology (TUL), Universitatea Tehnica Gheorghe Asachi din Iasi, Universitat Politècnica de Catalunya, Pirin-Tex Eood, Marzotto SPA, SPIN360, POLITECNICO CALZATURIERO, PIN s.c.r.l. Educational and Scientific Services for the University of Florence, Opcalia, Inescop, Ivoc, CTCP – Centro Tecnológico do Calçado de Portugal) z 9 krajów UE-28 (Belgia, Bułgaria, Grecja, Hiszpania, Francja, Polska, Rumunia, Portugalia, Włochy)

2.2. Sojusze na Rzecz Umiejętności Sektorowych (*Sector Skills Alliances*)

Sojusze na Rzecz Umiejętności Sektorowych (*Sector Skills Alliances* – SSA), podobnie jak Rady Sektorowe, są inicjatywami stworzonymi przez UE w celu dopasowania umiejętności pracowników poszczególnych sektorów do zapotrzebowania rynku pracy. SSA szczególną uwagę zwracają na umiejętności cyfrowe, które będą najbardziej przydatne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Wyróżniono 6 grup kluczowych technologii wspomagających (*key enabling technologies* – KET), które powinny rozwijać się w każdym sektorze: (1) zaawansowane technologie produkcyjne, (2) zaawansowane materiały i nanotechnologie, (3) technologie Life Science, (4) mikro-nanoelektronika i fotonika, (5) sztuczna inteligencja (AI), (6) bezpieczeństwo łączności.

Inicjatywy są finansowe z EFS w ramach programu Erasmus+. Całkowity budżet wynosi 19,74 mln EUR i w ciągu najbliższych 4 lat ma wesprzeć 102 organizacje z 19 krajów¹¹.

Do szczegółowych celów Sojuszy na Rzecz Umiejętności Sektorowych należą:

- (1) identyfikacja istniejących i pojawiających się potrzeb w zakresie zapotrzebowania na umiejętności w zawodach,
- (2) wzmocnienie wymiany wiedzy i praktyk między instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi a rynkiem pracy,
- (3) modernizacja kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez dostosowanie przepisów do potrzeb w zakresie umiejętności,
- (4) włączenie uczenia poprzez pracę w celu zapewnienia kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wykorzystanie jego potencjału do napędzania rozwoju gospodarczego i innowacji przez zwiększenie konkurencyjności danych sektorów,
- (5) budowanie wzajemnego zaufania, ułatwianie certyfikacji transgranicznej, a tym samym ułatwianie mobilności zawodowej w obrębie sektorów,
- (6) uzupełnienie wiedzy na temat umiejętności oraz zapewnienie jasnej strategii i instrumentów służących eliminacji niedoborów umiejętności w określonych sektorach gospodarki.

SSA są programem, realizowanym od 2019 r., który w dwóch turach ma wypracować około 12 porozumień międzynarodowych.

W pierwszej turze (2019-2023) SSA mają zająć się wdrożeniem 6 programów SSA: (1) produkcja addytywna, (2) budownictwo, (3) transport morski, (4) łańcuch wartości produkcji papieru, (5) energia odnawialna i technologie ekologiczne, (6) przemysł stalowy.

W kolejnych latach (druga tura, 2020-2024) SSA mają stworzyć warunki do rozwoju umiejętności i kwalifikacji w sektorach: (1) baterie do elektromobilności, (2) biogospodarka: nowe technologie i innowacja w rolnictwie, (3) technologie obronne, (4) digitalizacja energii, (5) energochłonny przemysł, (6) produkcja i projektowanie mikroelektroniki.

Sojusze mają transnarodowy charakter: każdy SSA musi obejmować członków z 4 do 12 krajów europejskich. Na przykład Sojusz na Rzecz Zawansowanych Systemów Produkcyjnych w Transporcie (Sector Skills Alliance for Advanced Manufacturing in the Transport Sector, SKILLMAN) to współpraca pomiędzy producentami samochodów (m.in. Jaguar Land Rover, FIAT Research Center i SAS, Scandinavian Airlines Systems) a ośrodkami badawczymi i instytucjami edukacyjnymi przy wsparciu Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Trzy obszary priorytetowe SKILLMANa obejmą poprawę dopasowania kwalifikacji w dziedzinie: (1) robotyki i zautomatyzowane linie produk-

¹¹ Założenia ogólne. Brak jeszcze wskazania, które państwa członkowskie otrzymają wsparcie.

cyjny, (2) technologii bezprzewodowe i przemysł 4.0, (3) kompozytowych i lekkich materiałów. W skład międzynarodowej komisji nadzorczej kraje członkowskie Unii Europejskiej takie jak Portugalia, Hiszpania, Niemcy, Francja, Włochy i Grecja¹².

Zakłada się, że prace nad SSA potrwać średnio 4 lata i będą realizowane w trzech etapach:

	Etap 1	Etap 2	Etap 3
Obszar wsparcia	Ustalenie zapotrzebowania na kwalifikacje w sektorze	Organizacja szkoleń i praktyk, które mają na celu wzmocnienie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). Szczególny nacisk kładzie się na uczenie się w miejscu pracy, zapewniające kursantom zdobycie umiejętności wymaganych na rynku pracy. Przygotowywane szkolenia mają za zadanie umożliwić kursantom zdobycie kwalifikacji zgodnych ze wcześniej przygotowanymi systemami ramowych kwalifikacji - EQF, ECVET, EQAVET ¹³ .	Wdrożenie 6 programów SSA: (1) produkcja addytywna, (2) budownictwo, (3) transport morski, (4) łańcuch wartości oparty na produkcji papieru, (5) energia odnawialna i technologie ekologiczne, (6) przemysł stalowy. Inicjatywy te mają prowadzić do systemowego i strukturalnego wpływu na zmniejszenie braków i niedopasowań kwalifikacji na rynku pracy, a także do zapewnienia odpowiedniej jakości dostarczanych umiejętności, aby rynek pracy mógł się rozwijać.
Beneficjenci	Na każdym etapie z programu mogą skorzystać: (1) publiczne lub prywatne przedsiębiorstwa działające w wybranych sektorach, zwłaszcza te z własnym systemem szkoleniowym, zapewniające praktyki zawodowe oraz zapewniające wspólne szkolenia, (2) organizacje europejskie lub krajowe reprezentujące przemysł, małe i średnie przedsiębiorstwa oraz odpowiednie organizacje sektorowe,		

¹² Źródło SKLLMAN [dostęp online: <https://skillman.eu/>; 05.08.2019r.]

¹³ Europejska Rama Kwalifikacji (European Qualifications Framework, ERK), Europejski system akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (European credit system for vocational education and training, ECVET), Europejskie Sieci Zapewniania Jakości w Dziedzinie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (European Quality Assurance in Vocational Education and Training, EQAVET). Więcej na ten temat w raporcie PARP pt. Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje.

	<p>(3) publiczne lub prywatne instytucje edukacyjne lub szkoleniowe, w tym ośrodki firmy szkoleniowe i instytucje szkolnictwa wyższego,</p> <p>(4) izby handlowe i izby przemysłu,</p> <p>(5) organy zajmujące się akredytacją, certyfikacją kwalifikacji,</p> <p>(6) agencje rozwoju gospodarczego, organy statystyczne i instytuty kontrolne,</p> <p>(7) władze publiczne odpowiedzialne za edukację i szkolenia na szczeblu regionalnym lub krajowym,</p> <p>(8) organy zapewniające poradnictwo zawodowe, doradztwo zawodowe i usługi informacyjne.</p>		
	<p>Ponadto w pierwszym etapie mogą skorzystać:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agencje badawcze 2. Instytuty badawcze rynku pracy, krajowe urzędy statystyczne 3. Publiczne lub prywatne służby zatrudnienia 4. Ministerstwa pracy lub organy działające pod patronatem ministerstw pracy 5. Władze publiczne odpowiedzialne za edukację i szkolenia lub kwestie rynku pracy na szczeblu lokalnym, regionalnym lub krajowym 	<p>Ponadto w drugim etapie mogą skorzystać:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instytucje kulturalne i kreatywne 2. Władze edukacyjne i szkoleniowe na szczeblu regionalnym lub krajowym oraz ministerstwa 3. Organizacje lub sieci – na poziomie UE lub krajowym – reprezentujące partnerów społecznych, przemysł, organizacje sektorowe, zawody oraz zainteresowane strony w dziedzinie edukacji i szkoleń, w tym organizacje młodzieżowe 	<p>Ponadto w trzecim etapie mogą skorzystać:</p> <p>Organizacje lub sieci – na poziomie UE lub krajowym – reprezentujące partnerów społecznych, przemysł, organizacje sektorowe, zawody oraz zainteresowane strony w dziedzinie edukacji i szkoleń, w tym organizacje młodzieżowe</p>

3. Przegląd funkcjonowania Rad Sektorowych ds. Kompetencji w krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE-28)

Ze względu na różne uwarunkowania społeczne i ekonomiczne, kraje członkowskie UE-28 tworzą własne projekty wsparcia systemów szkolenia i kształcenia zawodowego VET, w niektórych przypadkach również szkolnictwa wyższego i edukacji dorosłych, odpowiadające na zapotrzebowanie rynku pracy. Poniżej zaprezentowano przegląd funkcjonowania wybranych Sektorowych Rad ds. Kompetencji w następujących krajach:

3.1. Wielka Brytania – *Sector Skills Councils*

Sektorowe Rady ds. Umiejętności (Sector Skills Councils)^{14,15}	
Kraj	Wielka Brytania
Przedział czasowy	Wdrożony w 2003 r.; nadal realizowany.
Kontekst	Brytyjski system edukacyjny boryka się z problemami niedoborów kwalifikacji od lat 80. XX w., kiedy to zniesiono finansowanie praktyk zawodowych, co doprowadziło do zmian w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego (iVET). Dodatkowo współpraca pomiędzy partnerami społecznymi, takimi jak związki zawodowe i pracodawcy, została ograniczona. Wprowadzenie Sektorowych Rad ds. Umiejętności (SSC) ma na celu wypełnienie luki informacyjnej pomiędzy wymaganiami rynku pracy a kwalifikacjami kadry pracowniczej.
Cel	Głównymi celami działania brytyjskich rad są: <ol style="list-style-type: none">(1) redukcja niedopasowania kwalifikacji i umiejętności absolwentów i pracowników do wymagań rynku pracy,(2) mapowanie potrzeb pracodawców i pracowników(3) definiowanie kwalifikacji i współpraca w tworzeniu Krajowego Systemu Kwalifikacji,(4) prognozowanie przyszłych umiejętności wymaganych w poszczególnych sektorach,(5) zaangażowanie pracodawców w tworzenie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego (VET),

¹⁴ Źródło: Eurofound [dostęp online <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/sector-skills-councils>, 10.06.2019 r.].

¹⁵ Bruggeman, F. and Gazier, B. (2010), European restructuring toolbox. Brussels.

	<p>(6) pomoc w opracowywaniu bardziej elastycznych rozwiązań spełniających potrzeby biznesowe,</p> <p>(7) promocja edukacji nieformalnej i poza formalnej wśród osób uczących się w Wielkiej Brytanii.</p>
Opis działania	<p>Rady Sektorowe zajmują się:</p> <p>(1) analizowaniem¹⁶ kwalifikacji, na których zapotrzebowanie wskazują pracodawcy i pracownicy,</p> <p>(2) definiowaniem i ustalaniem treści kwalifikacji,</p> <p>(3) prognozowaniem umiejętności wymaganych w sektorze,</p> <p>(4) rozwojem Krajowych Ram Kwalifikacji,</p> <p>(5) projektowaniem i zatwierdzaniem ram praktyk zawodowych oraz egzaminów certyfikujących,</p> <p>(6) pośrednictwem pomiędzy partnerami społecznymi w porozumieniach dotyczących umiejętności sektorowych i tworzenia strategii kwalifikacji sektorowych.</p>
Sektory objęte działaniem	<p>Dotychczas powstało 25 Rad (89% branż działających na terenie Wielkiej Brytanii) zajmującymi się różnymi sektorami kwalifikacji, które obejmują m.in.: sektor umiejętności kreatywno-twórczych, sektor budowlany, sektor energetyczny i mediów użytkowych, sektor finansowy, sektor motoryzacyjny, sektor opieki zdrowotnej. Rady Sektorowe obejmują swoim działaniem około 0,5 mln pracowników w Wielkiej Brytanii.</p>
Interesariusze	<p>(1) Rząd na szczeblu krajowym wraz z Ministerstwem Gospodarki, Innowacji i Umiejętności (<i>Department for Business, Innovation and Skills</i>) – zajmuje się tworzeniem ram prawnych, licencjonowaniem i finansowaniem Rad.</p> <p>(2) Brytyjska Komisja ds. Zatrudnienia i Umiejętności (<i>UK Commission for Employment and Skills, UKCES</i>) – odpowiadała za licencjonowanie działalności Rad Sektorowych¹⁷.</p>

¹⁶ Badania przeprowadzane są przez następujące ministerstwa (1) Anglia – Departament Edukacji (DfE); (2) Szkocja – Dyrekcja Szkockiego Rządu ds. Zatrudnienia, Umiejętności i Kształcenia Ustawicznego; (3) Walia – Departament Edukacji i Umiejętności Rządu Walijskiego. Rady zajmują się analiza danych zastanych.

¹⁷ Obecnie rolę Brytyjskiej Komisja ds. Zatrudnienia i Umiejętności sprawuje Ministerstwo Gospodarki, Innowacji i Umiejętności.

	<p>(3) Agencja Rozwoju Umiejętności Sektorowych (<i>Sector Skills Development Agency, SSDA</i>) – zajmuje się monitorowaniem i ewaluacją działalności Rad Sektorowych.</p> <p>(4) Reprezentanci pracodawców i pracowników tworzący Rady Sektorowe – zajmują się identyfikacją i rozwiązywaniem problemów dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego, a także mapowaniem zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności.</p> <p>(5) Przedstawiciele związków zawodowych – uczestniczą w zarządzie Rad Sektorowych.</p>
Finansowanie	Z budżetu narodowego

3.2. Łotwa – Sectoral Expert Councils

Eksperskie Rady Sektorowe (Nozaru izpēte un nozaru ekspertu padomju izveide)^{18,19}	
Kraj	Łotwa
Przedział czasowy	I etap – 2010-2015; II etap – wdrożony w 2016 r.
Kontekst	Łotwa boryka się z problemem wysokiego odsetka ludności z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, bez kwalifikacji zawodowych. Około 1/3 absolwentów szkół średnich ogólnokształcących nie kontynuuje edukacji, co oznacza, że pozostają oni bez potwierdzonych kwalifikacji. Eksperskie Rady Sektorowe mają ułatwić tym ludziom potwierdzenie zdobytych kwalifikacji.
Cele	Nadrzędnym zadaniem Rad jest zmniejszenie skali problemu niedopasowania umiejętności na obecnym i przyszłym rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób nieposiadających kwalifikacji zawodowych. Dodatkowo mają za zadanie: (1) dostarczyć wiedzę na temat popytu i podaży umiejętności w poszczególnych sektorach gospodarki, (2) promować efektywność i jakość kształcenia i szkolenia zawodowego,

¹⁸ Źródło: CEDEFOP [dostęp online: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/studies-sectors-and-creation-sectoral-expert-councils>, 11.06.2019 .

¹⁹ Źródło: Legal Acts Of The Republic Of Latvia [dostęp online: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/283737-procedures-for-establishment-operation-and-coordination-of-activities-of-sectoral-expert-councils>, 11.06.2019 r.].

	<p>(3) poprawić jakość i skuteczność kształcenia zawodowego zgodnie z potrzebami sektorów gospodarki narodowej, a także stworzyć odpowiednie warunki szkolenia zawodowego w specjalizacjach, w których istnieje największe zapotrzebowanie,</p> <p>(4) stworzyć opisy sektorów zawierające ustrukturyzowane i szczegółowe informacje, które można wykorzystać do projektowania i wdrażania różnych środków polityki w zakresie niedopasowania umiejętności. Informacje te powinny obejmować: dane i prognozy dotyczące rozwoju makroekonomicznego sektorów gospodarki, w tym popytu na pracowników; dane i prognozy dotyczące rozwoju kadry pracowniczej w sektorach oraz dane dotyczące struktury zawodów i kwalifikacji w sektorach.</p>
Opis działania	<p>Ekspertskie Rady Sektorowe mają za zadanie projektować standardy kwalifikacyjne w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie. Wiąże się to z projektowaniem programów szkoleń i planów szkoleń. Do zadań Rad należy także rozwój Krajowych Ram Kwalifikacji dla poszczególnych sektorów oraz standardów rozwojowych i zawodowych, a także wymagań kwalifikacyjnych dla poszczególnych zawodów.</p> <p>Wszystkie decyzje podejmowane są na zebraniach w obecności wszystkich przedstawicieli Ekspertskiej Rady Sektorowej. Zebrania dla każdej Rady odbywają z częstotliwością raz na 3 miesiące.</p> <p>Do sukcesów programu należy wypracowanie: 12 sprawozdań z badań dotyczących sektorów, 14 ram kwalifikacji sektorowych, 61 standardów zawodowych, 19 wymogów dotyczących kwalifikacji i 56 programów opartych na modułach VET.</p>
Sektory	<p>W trakcie trwania pierwszego etapu projektu utworzono 12 Rad zajmującymi się następującymi branżami:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. turystyka i przemysł kosmetyczny, 2. przemysł chemiczny i powiązane branże (farmacja, biotechnologia, środowisko), 3. obróbka metali, budowa maszyn, inżynieria mechaniczna, 4. przemysł tekstylny, produkcja skór i wyrobów skórzanych, 5. przemysł drzewny (leśnictwo, obróbka drewna), 6. budownictwo, 7. energetyka,

	<p>8. rolnictwo i przetwórstwo spożywcze,</p> <p>9. przedsiębiorczość, finanse, księgowość, administracja (handel hurtowy i detaliczny),</p> <p>10. przemysł poligraficzny i wydawniczy, produkcja papieru i produktów, projektowanie komputerowe,</p> <p>11. produkcja sprzętu elektronicznego i optycznego, ICT,</p> <p>12. transport i logistyka.</p>
Interesariusze	<p>(1) Poszczególne Ekspertskie Rady Sektorowe składają się z przedstawicieli pracodawców, związków zawodowych i rządu. Mają szerokie uprawnienia, w tym są zaangażowane w przygotowywanie programów kształcenia i szkolenia zawodowego, sieci szkół i uczenie się w miejscu pracy. Oczekuje się, że reforma programów nauczania zostanie sfinalizowana w 2021 r.</p> <p>(2) Ministerstwo Edukacji i Nauki (<i>The Ministry of Education and Science</i>) – główny inicjator projektu.</p> <p>(3) Agencja Rozwoju Edukacji (<i>State Education Development Agency</i>) – zajmuje się koordynacją i implementacją projektu.</p>
Finansowanie	Początkowo ze środków EFS (w latach 2010-2015; 3 405 530 euro; w całości 3 628 322 euro). Obecnie Rady finansowane są ze środków partnerów społecznych zaangażowanych w ich tworzenie.

3.3. Malta – *Construction Industry Skill Card / Construction Industry Skill Card (CISC)*

Karta Umiejętności Branży Budowlanej²⁰ (<i>Construction Industry Skill Card, CISC</i>)^{21,22,23}	
Kraj	Malta
Przedział czasowy	Wdrożony w 2015 r.; nadal realizowany
Kontekst	CISC powstała w oparciu o schemat certyfikacyjny w Wielkiej Brytanii – <i>The Construction Skills Certification Scheme (CSCS)</i> .

²⁰ Na Malcie skupiono się na tej jednej branży.

²¹ Źródło: CEDEFOP [dostęp online: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/construction-industry-skill-card>, 11.06.2019].

²² Government of Malta (2015), Government response to the consultation on :Towards A Socio-Responsible Construction Industry. The Concept of Introducing 'Skill Cards' in the Construction Industry in Malta.

²³ Źródło: CEDEFOP [dostęp online: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/news/malta-national-skills-council-%E2%80%93-improving-skills-governance-0>, 11.06.2019].

Cel	<p>Głównym celem <i>The Construction Industry Skill Card</i> (CISC) jest umożliwienie pracownikom sektora budowlanego zdobycia nowych umiejętności, które pomogą im przystosować się do zmieniającego się rynku pracy oraz poprawa jakości oferowanych przez branżę usług.</p> <p>Dodatkowo CISC ma celu: (1) poprawę standardów jakości, praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków zatrudnienia w tym sektorze, (2) zapewnienie metody uznawania kwalifikacji i umiejętności osobom, które pracują w branży budowlanej od lat i nigdy nie miały możliwości zdobycia wiedzy teoretycznej, (3) zapewnienie wyższych standardów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa oraz warunków zatrudnienia pracowników sektora budowlanego.</p>
Opis działania	<p>CISC koncentruje się na zapewnieniu wyższego standardu jakości pracy osobom zatrudnionym w sektorze budowlanym, w tym zwiększenia i modernizacji oferowanych przez sektor usług, przy jednoczesnym osiągnięciu standardów obowiązujących w innych krajach UE.</p> <p>CISC zapewnia zdobycie certyfikatów na różnych etapach ścieżki zawodowej – od stażysty, operatora, rzemieślnika, technika do szczebla profesjonalisty. CISC odpowiada także za ocenę w akredytowanych instytucjach. Jednocześnie wszyscy beneficjenci muszą uczestniczyć w kursie bezpieczeństwa i higieny pracy, gdzie po przedstawieniu certyfikatu poziomu umiejętności i obecności na tym kursie właściwy organ wyda odpowiednią kartę umiejętności.</p> <p>Działanie na rzecz pracowników sektora budowlanego polega na zapewnieniu im możliwości zdobycia dodatkowych umiejętności, aby mogli sprostać wymaganiom stale zmieniającej się branży. Branża budowlana również korzysta na poprawie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy, warunków zatrudnienia i wyższej jakości.</p> <p>Ewaluacje projektu wskazują na wzrost produktywności i dochodów oraz zmniejszenie liczby wypadków przy pracy.</p> <p>CISC przynosi przede wszystkim pozytywne wyniki dla pracowników branży budowlanej – biorą oni udział w profesjonalnych szkoleniach, na podstawie których otrzymują certyfikaty. Przykładowo w roku wprowadzenia karty 100 osób pracujących w zawodzie konserwatora otrzymało certyfikowaną kartę poświadczającą ich umiejętności i kwalifikacje. Do 2020 r. planuje się zaanektowanie karty do 110 zawodów związanych z branżą budowlaną. Pracodawcy i pracownicy chwalą działalność CISC, ponieważ zwiększyła ona świadomość kwestii socjalnych (m.in. praw pracowniczych i bezpieczeństwa pracy) w przemyśle budowlanym.</p>

Sektory objęte działaniem	Sektor budowlany
Interesariusze	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="470 271 1396 394">(1) Rada Konsultacyjna Przemysłu Budowlanego (<i>The Building Industry Consultative Council</i>) jest agencją odpowiedzialną za wdrożenie tego instrumentu polityki. <li data-bbox="470 416 1396 584">(2) Narodowa Komisja dla dalszego i wyższego wykształcenia (<i>The National Commission for Further and Higher Education, NCFHE</i>) zajmuje się opracowaniem umiejętności i kwalifikacji dla każdego zawodu z sektora budowlanego. <li data-bbox="470 618 1396 786">(3) Uczelnie wyższe: the Malta College for Art, Science and Technology (MCAST), the University of Malta (UOM) – to jednostki szkolące beneficjentów projektu, którzy zdobywają kwalifikacje w zawodach sektora budowlanego. <li data-bbox="470 819 1396 1032">(4) Ministerstwa Spraw Społecznych i Konsumentckich oraz Wolności Społecznych (<i>The Ministry for Social Dialogue, Consumer Affairs and Civil Liberties through the Occupational Health and Safety Authority, OHSA</i>) zajmują się przeprowadzaniem szkoleń dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. <li data-bbox="470 1066 1396 1234">(5) Ministerstwo Edukacji i Zatrudnienia (<i>The Ministry for Education and Employment</i>) wraz z jednostką zajmującą się szkoleniami (<i>The Employment and Training Corporation, ETC</i>) zajmuje się certyfikacją osób pracujących już w sektorze. <li data-bbox="470 1267 1396 1346">(6) <i>The Building Regulations Office (BRO)</i> zajmuje się regulacją prawną procesów związanych z CISC. <li data-bbox="470 1379 1396 1458">(7) Lokalne urzędy pracy są jednostkami przyjmującymi wnioski i rozpatrującymi aplikacje beneficjentów.
Finansowanie	Z budżetu narodowego

Rady Sektorowe (Sektorové rady) ^{24 25 26 27 28}	
Kraj	Czechy
Przedział czasowy	Wdrożony w 2015 r.; nadal realizowany
Kontekst	Rząd czeski i partnerzy społeczni borykają się z problemem niedopasowania umiejętności absolwentów z wykształceniem formalnym do zapotrzebowania na nowe/specjalistyczne umiejętności, stale generowane przez rynek pracy. W tym celu powołano do działania Rady Sektorowe, które mają za zadanie stworzyć absolwentom warunki do uzupełnienia kwalifikacji stosownie do wymagań rynku pracy.
Cel	Nadrzędnym zadaniem Rad jest zmniejszenie skali problemu niedopasowania profili umiejętności pracowników i bezrobotnych na dzisiejszym i przyszłym rynku pracy. Ponadto Rady mają za zadanie odpowiedzieć na następujące problemy: (1) niedoborów wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy, (2) podnoszenia kwalifikacji wśród pracujących dorosłych, (3) dopasowywania profili umiejętności młodych absolwentów do potrzeb rynku pracy, (4) niedopasowania umiejętności w długim okresie, (5) konsultowania tworzonych regulacji dotyczących kwalifikacji, m.in. Krajowego Rejestru Kwalifikacji, Krajowego Systemu Zawodów.
Opis działania	Rady Sektorowe są tworzone przez pracodawców we współpracy grupami ekspertów opiniującymi działania Rady. Eksperti sektorowi monitorują rynek pracy, identyfikują trendy i zmiany, wymieniają informacje na temat potrzeb sektorowych w zakresie rozwoju zasobów ludzkich, aktywnie wspierają edukację i rozwój umiejętności, analizują potrzeby zawodowe i umiejętności w sektorze, proponują strukturę kwalifikacji i opracowują ocenę standardów kwalifikacji.

²⁴ Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, [dostęp online: https://www.oecd.org/policy-briefs/czech-republic-strengthening-skills-development_EN.pdf, 12.06.2019r.]

²⁵ Źródło: CEDEFOP [dostęp online: <http://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/sector-councils>, 12.06.2019r.].

²⁶ Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, [dostęp online: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/employment-and-skills-strategies-in-the-czech-republic_9789264208957-en#page1, 12.06.2019 r.]

²⁷ Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2014), Creation Employment and Skills Strategies in the Czech Republic, OECD Reviews on Local Job, OECD Publishing, [dostęp online: <https://dx.doi.org/10.1787/9789264208957-en>, 12.06.2019r.]

²⁸ Portal Sektorové Rady, [dostęp online: <http://www.sektoroverady.cz/sektorove-rady>, 12.06.2019 r.]

	<p>Rady odpowiadają za kontakt z instytucjami rządowymi, władzami regionalnymi i edukacyjnymi, aby promować potrzeby konkretnego sektora. Pracują również nad Krajowym Systemem Zawodów i Krajowym Systemem Kwalifikacji poprzez mapowanie zapotrzebowania na kwalifikacje na rynku pracy.</p>
Sektory	<p>W ramach programu powstało 29 Rad Sektorowych zajmujących się identyfikacją i rozwiązywaniem problemów w poszczególnych sektorach branżowych:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rada Sektorowa ds. Rolnictwa (<i>Sektorová rada pro zemědělství</i>). 2. Rada Sektorowa ds. Gospodarki Leśnej i Wodnej oraz Środowiska (<i>Sektorová rada pro lesní a vodní hospodářství a životní prostředí</i>). 3. Rada Sektorowa ds. Żywności (<i>Sektorová rada pro potravinářství a krmivářství</i>). 4. Rada Sektorowa ds. Górnictwa i Przetwórstwa (<i>Sektorová rada pro těžbu a úpravu nerostných surovin</i>). 5. Rada Sektorowa Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego (<i>Sektorová rada pro textilní, oděvní a kožedělný průmysl</i>). 6. Rada Sektorowa Przemysłu Drzewnego i Papierniczego (<i>Sektorová rada pro dřevozpracující a papírenský průmysl</i>). 7. Rada Sektorowa ds. Szkła, Ceramiki i Mineralów (<i>Sektorová rada pro sklo, keramiku a zpracování minerálů</i>). 8. Rada Sektorowa Chemii (<i>Sektorová rada pro chemii</i>). 9. Rada Sektorowa ds. Inżynierii (<i>Sektorová rada pro strojírenství</i>). 10. Rada Sektorowa Metalurgii i Odlewnictwa (<i>Sektorová rada pro hutnictví, slévárenství a kovárenství</i>). 11. Rada Sektorowa ds. Energetyki (<i>Sektorová rada pro energetiku</i>). 12. Rada Sektorowa ds. Budownictwa (<i>Sektorová rada pro stavebnictví</i>). 13. Rada Sektorowa ds. Transportu, Logistyki, Usług Pocztowych i Dostawczych (<i>Sektorová rada pro dopravu, logistiku, poštovní a doručovací služby</i>). 14. Rada Sektorowa Handlu i Marketingu (<i>Sektorová rada pro obchod a marketing</i>).

	<ol style="list-style-type: none"> 15. Rada Sektorowa ds. Hotelarstwa, Gastronomii i Turystyki (<i>Sektorová rada pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch</i>). 16. Rada Sektorowa ds. Poligrafii, Mediów i Usług Informacyjnych (<i>Sektorová rada pro polygrafii, média a informační služby</i>). 17. Rada Sektorowa ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Osób i Własności oraz Bezpieczeństwa Pracy (<i>Sektorová rada pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a bezpečnost prace</i>). 18. Rada Sektorowa ds. Usług Osobistych (<i>Sektorová rada pro osobní služby</i>). 19. Rada Sektorowa ds. Innych Usług (<i>Sektorová rada pro ostatní služby</i>). 20. Rada Sektorowa Zarządzania i Administracji (<i>Sektorová rada pro management a administrativu</i>). 21. Rada Sektorowa Bankowości, Ubezpieczeń i Usług Finansowych (<i>Sektorová rada pro bankovníctví, pojišťovnictví a finanční služby</i>). 22. S Rada ektorowa Technologii Informacyjnych i Komunikacji Elektronicznej (<i>Sektorová rada pro informační technologie a elektronické komunikace</i>). 23. Rada Sektorowa Rzemiosła i Rękodzieła (<i>Sektorová rada pro řemesla a umělecká řemesla</i>). 24. Rada Sektorowa dla Obiektów Zastrzeżonych (<i>Sektorová rada pro vyhrazená zařízení</i>). 25. Rada Sektorowa Elektrotechniki (<i>Sektorová rada pro elektrotechniku</i>). 26. Rada Sektorowa ds. Służby Publicznej i Administracji (<i>Sektorová rada pro veřejné služby a správu</i>). 27. Rada Sektorowa ds. Kultury (<i>Sektorová rada pro kulturu</i>). 28. Rada Sektorowa ds. Sprawiedliwości i Prawa (<i>Sektorová rada pro justici a právo</i>). 29. Rada Sektorowa ds. Sił Zbrojnych (<i>Sektorová rada pro ozbrojené složky</i>).
Interesariusze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Związek Przemysłu i Transportu Republiki Czeskiej (<i>Svaz průmyslu a dopravy</i>) – jest partnerem wiodącym, odpowiedzialnym za współpracę z wybranymi radami.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Izba handlowa (<i>Hospodářská komora</i>) – jest odpowiedzialna za współpracę z wybranymi Radami. 3. Izba agrarna (<i>Agrární komora</i>) – jest odpowiedzialna za współpracę z wybranymi Radami. 4. Stowarzyszenie Przedsiębiorców Budowlanych (<i>Svaz podnikatelů ve stavebnictví</i>) – jest odpowiedzialne za współpracę z wybranymi Radami. 5. Trexima s.r.o. – jest koordynatorem. 6. Urzędy pracy i władze regionalne – współpracują z Radami w celu mapowania zapotrzebowania na kwalifikacje na rynku pracy. 7. Rady Sektorowe ds. Kwalifikacji – są tworzone przez pracodawców z danego sektora, z danego sektora, którzy ściśle współpracują z grupami eksperckimi.
Finansowanie	<p>Rady Sektorowe zostały stworzone ze środków budżetu narodowego i Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS 3405 530 euro; całkowity budżet to 3 628 322 euro).</p> <p>Obecnie wszystkie struktury finansowane są ze środków publicznych i funduszy przeznaczanych na projekty organizacji pozarządowych (dotacji przyznawanych na poczet pojedynczych, ograniczonych czasowo projektów budżetu przyznawanego na rozwój programu Krajowego Rejestru Kwalifikacji, a także finansowanie ze środków prywatnych partnerów zaangażowanych w tworzenie Rad).</p> <p>Rady Sektorowe nie są samodzielnymi podmiotami prawnymi, dlatego nie otrzymują środków finansowych bezpośrednio (dofinansowania mają miejsce wyłącznie za pośrednictwem organów pośrednich).</p>

Komitety Sektorowe (<i>Onderwijs en Ontwikkeling (O&O) fondsen</i>)^{29,30,31}	
Kraj	Holandia
Przedział czasowy	Projekt zapoczątkowany w latach 80. XX w.; nadal realizowany.
Kontekst	Komitety Sektorowe, czyli układy zbiorowe powstałe w wyniku tworzenia funduszu szkoleniowego, mają długą tradycję w Holandii. Inicjatywa składa się z dwóch elementów. Są to: (1) <i>Onderwijs</i> – fundusze szkoleniowe i (2) <i>Ontwikkeling</i> – fundusze edukacyjne.
Cel	O&O <i>fondsen</i> mają na celu zapewnienie możliwości doksztalcania się i podnoszenia kwalifikacji wśród pracowników różnych sektorów. Szkolenia i kursy mają za zadanie dostosować umiejętności i kwalifikacje pracowników do potrzeb rynku pracy.
Opis działania	<p>O&O <i>fondsen</i> to fundusz szkoleniowy nadzorowany przez umowę zbiorową pomiędzy pracodawcami. Głównym zadaniem funduszu jest wsparcie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego (CVET) poprzez finansowanie szkoleń. Partnerzy społeczni mają za zadanie dbać o to, aby ze środków finansowych korzystały równomiernie zarówno małe, jak i duże przedsiębiorstwa. Dodatkowo dbają oni o dostosowanie oferowanych kursów do zapotrzebowania rynku pracy.</p> <p>Warto zaznaczyć, że to pracodawcy wybierają kurs szkoleniowy, na który uczęszczają pracownicy. Warunkiem jest wybór kursu/szkolenia znajdującego się w katalogu zaakceptowanym przez partnerów społecznych.</p> <p>O&O <i>fondsen</i> nie są regulowane przez prawo, ponieważ są tworzone przez wewnętrzsektorowe układy zbiorowe, które same siebie regulują i nadzorują (w tym określają, jaki procent wynagrodzenia od wypłaty zostanie wpłacony na rzecz funduszu).</p> <p>Ewaluacje poszczególnych funduszy szkoleniowych wskazują, że pracodawcy zaangażowani w działanie funduszu i tym samym korzystający ze środków finansowych, częściej inwestują w rozwój kwalifikacji i umiejętności swoich pracowników. Dane statystyczne mówią o tym, że około</p>

²⁹ Źródło: Eurofound[dostęp online: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/sectoral-training-and-development-funds>, 13.06.2019 r.]

³⁰ Cedefop (2008), *Sectoral training funds in Europe*, Cedefop Panorama series; 156 Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

³¹ Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2018), *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: The Netherlands 2017*, OECD Skills Studies.

	40% wszystkich pracowników pracujących na terenie Holandii korzysta ze środków finansowych przyznawanych z funduszu.
Sektory	W 2017 r. odnotowano 85 układów zbiorowych pomiędzy różnymi grupami pracowników i pracodawców z różnych sektorów.
Interesariusze	<p>(1) Rząd na szczeblu krajowym – odpowiada za monitorowanie i finansowanie układów zbiorowych.</p> <p>(2) Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia (<i>Ministry of Social Affairs and Employment</i>) – jest odpowiedzialne za koordynację projektów, a także klasyfikację projektów działających pod układami zbiorowymi (w tym przyznawanie grantów).</p> <p>(3) Umowy zbiorowe pracowników i pracodawców (rady) – nadzorują fundusze szkoleniowe poprzez ich finansowanie, a także podejmują decyzje dotyczące finansowania poszczególnych pracowników/grup pracowników.</p>
Finansowanie	Fundusze szkoleniowe nadzorowane przez Komitety są finansowane głównie z wkładów pracodawców i pracowników (dokładny poziom tych składek jest ustalony w układach zbiorowych pracy), przy czym niektóre fundusze otrzymują finansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego lub innych partnerów społecznych. Raport Ministerstwa Spraw Społecznych i Zatrudnienia z 2017 r. wykazał, że w przypadku 85 badanych układów zbiorowych pracy 87% finansowania funduszy O&O pochodziło od przedsiębiorstw.

3.6. Hiszpania – Comisiones paritarias sectoriales

Wspólne Komitety Sektorowe ^{32,33,34} (<i>Comisiones paritarias sectoriales</i>)	
Kraj	Hiszpania
Przedział czasowy	Wdrożone w nowej formie wraz z ustawą z 2015 r.; nadal realizowane.
Kontekst	Hiszpania od lat 90. XX w. boryka się z systemem edukacji niedopasowanym do potrzeb rynku pracy. Głównym problemem hiszpańskiego systemu kształcenia ustawicznego jest brak możliwości dofinansowania

³² Źródło: Fundacion Estatal [dostęp online: <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/CPListado.aspx>, 13.06.2019 r.].

³³ Źródło: CEDEFOP [dostęp online: https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-spain 13.06.2019 r.]

³⁴ Źródło: Fundacion Estatal [dostęp online: <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Queson.aspx>, 13.06.2019 r.].

	<p>szkoleń dla pracowników niewykwalifikowanych w ramach umów krajowych. W Hiszpanii dominują małe firmy, które działają zgodnie z tradycyjnymi systemami zarządzania. Zastosowanie nowych zasad zarządzania zasobami ludzkimi zwykle ogranicza się do pracowników o kluczowych umiejętnościach w większych, korporacyjnych przedsiębiorstwach. Rady Sektorowe ds. Umiejętności mają za zadanie stworzyć odpowiednie warunki do zniwelowania luki prawnej, która doprowadziła do tej sytuacji.</p>
Cel	<p>Głównym celem Rad Sektorowych jest (1) promowanie dostosowania działań szkoleniowych do potrzeb rynku pracy. Dodatkowo Rady Sektorowe (2) mają reprezentować interesy pracodawców, którzy do tej pory nie byli włączeni w tworzenie polityk dotyczących tworzenia systemu edukacji. Ponadto (3) mają tworzyć szkolenia wzbogacające wiedzę pracodawców i pracowników w następujących obszarach tematycznych: adaptacja pracowników i pracodawców do korzystania z nowych technologii, działania szkoleniowe w celu zmniejszenia liczby wypadków przy pracy, doskonalenie przekrojowych umiejętności pracowników, zwiększanie konkurencyjności firm, podnoszenie świadomości na temat potrzeb w zakresie uczenia się przez całe życie, zwiększanie współpracy międzynarodowej, modernizacja systemów zarządzania w przedsiębiorstwach oraz ułatwienie wprowadzenia systemów jakości.</p>
Opis działania	<p>Wspólne Komitety Sektorowe mają za zadanie:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) reprezentowanie interesów pracodawców i przedsiębiorstw w dyskusji dotyczącej tworzenia systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, (2) tworzenie ekspertyz i planów działania (<i>planes de referencia sectoriales</i>) wypracowywanych wspólnie podczas dyskusji przy okrągłym stole między partnerami społecznymi, które mają na celu sygnalizować o zapotrzebowaniu na umiejętnościach i dbać o odpowiednio przygotowaną ofertę edukacyjną, (3) tworzenie rekomendacji dla urzędów pracy i instytucji szkoleniowych w zakresie priorytetów dotyczących zapotrzebowania na umiejętności w poszczególnych sektorach, (4) pośredniczenie w dyskusji pomiędzy kierownictwem firmy a przedstawicielstwem pracowników, (5) przedstawianie propozycji działań dotyczących Krajowego Systemu Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego oraz Krajowych Centrów Referencyjnych,

	(6) przygotowanie rocznego raportu dotyczącego sektorowego zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje na rynku pracy oraz sytuacji w sektorze.
Sektory	W ramach programu utworzono 87 komisji działających w obrębie następujących sektorów: (1) energetyczny, (2) spożywczy, (3) informacja, komunikacja i grafika, (4) finanse i ubezpieczenia, (5) handel i marketing, (6) budowlany i wydobywczy (7) edukacyjny, (8) hotelarstwo i turystyka, (9) usługi dla firm, (10) metalurgiczny (11) chemiczny, (12) usługi, (13) tkaniny, odzież i skóra, (14) rolnictwo i żywność, (15) edukacja, (16) usługi środowiskowe, (17) działalność morska i portowa, (18) transport i logistyka, (19) opieka zdrowotna.
Interesariusze	<p>(1) Wspólne Komitety Sektorowe – czyli Rady Sektorowe reprezentujące interesy pracodawców i pracowników, działają na zasadzie umów zbiorowych. Wspólnie tworzony plan i rekomendacje wypracowywane są podczas zebrań odbywających się w formie dyskusji przy okrągłym stole.</p> <p>(2) Władze regionalne i lokalne (urzędy pracy) – uczestniczą w obradach przy okrągłym stole.</p> <p>(3) Rada Generalna ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (<i>The Spanish General Council on VET / Consejo General de la Formación Profesional</i>) – odpowiada za rozwój systemu VET, składa się z przedstawicieli Ministerstw Pracy i Ministerstwa Edukacji, odpowiednich regionów i partnerów społecznych. Nadzoruje Wspólne Komitety Sektorowe i ściśle z nimi współpracuje.</p> <p>(4) Ministerstwo Pracy (<i>Ministry of Employment, PES and State Foundation for Training for Employment</i>) i Ministerstwo Edukacji (<i>Ministry of Education</i>) – odpowiadają za tworzenie Rad Sektorowych.</p> <p>(5) Izby handlowe – pomagają w ocenie potrzeb szkoleniowych w poszczególnych sektorach.</p>
Finansowanie	Z Narodowego Funduszu Szkoleniowego i Zatrudnienia (<i>State Foundation for Training for Employment</i>) działającego w ramach Ministerstwa Edukacji (<i>Ministry of Education</i>)

Rady Sektorowe ds. Szkolenia i Kształcenia Zawodowego (Sectoral VET Councils, dawniej: Sectoral assignees)^{35,36,37,38}	
Kraj	Słowacja
Przedział czasowy	Pierwsze działania wprowadzone w 2009 r. (<i>sectoral assignees</i>); od 2015 r. gruntownie zmieniono prawo dotyczące działania Rad i ustanowiono nową nazwę: <i>Sectoral VET Councils</i> ; program nadal realizowany.
Kontekst	W latach 90. XX w. na Słowacji po restrukturyzacji gospodarki narodowej, szkoły zawodowe i przedsiębiorstwa przestały współpracować. Rady Sektorowe mają za zadanie przywrócić współpracę pracodawców z systemem edukacji.
Cel	Głównym celem jest dostosowanie oferty kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb pracodawców. Głównym odbiorcą jest sektor prywatny, w szczególności przedstawiciele przemysłu motoryzacyjnego. Organy rządowe oczekują także odpowiedzi w następujących obszarach badawczych: (1) prognozowanie i przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności na rynku pracy, (2) informacje o zmianach zapotrzebowania w przedsiębiorstwach i opracowywaniu standardów sektorowych kwalifikacji w oparciu o potrzeby rynku pracy.
Opis działania	<p>Utworzone w latach 90. XX w. <i>sectoral assignees</i>, czyli zrzeszenia pracodawców, powstały w celu reprezentowania interesów pracodawców w sektorze edukacji ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia i szkolenia zawodowego. <i>Sectoral assignees</i> zostały przekształcone w działanie <i>Sectoral VET Councils</i>, które w odróżnieniu od wcześniejszych Rad są zarządzane przez reprezentantów pracodawców i pracowników.</p> <p>W latach 2013–2015 Rady Sektorowe wypracowały standardy dotyczące kwalifikacji zawodowych, które działają w ramach Krajowego Systemu Kwalifikacji.</p> <p>Do działalności Rad należy także tworzenie Krajowego Systemu Zawodów (<i>Národná Sústava Povolani</i>) i Krajowego Systemu Ram Kwalifikacji (<i>Národnej sústavy kvalifikáci</i>), których standardy zostały wyznaczone</p>

³⁵ CEDEFOP (2018), Developments in vocational education and training policy in 2015-17: Slovakia. Cedefop monitoring and analysis of VET policies.

³⁶ Źródło: CEDEFOP [dostęp online: <https://www.cedefop.europa.eu/sv/news-and-press/news/slovakia-new-architecture-vet-governance>, 14.06.2019].

³⁷ Źródło: CEDEFOP [dostęp online: https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-slovak-republic, 14.06.2019 r.]

³⁸ Źródło: CEDEFOP [dostęp online: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/way-forward-skills-governance-slovakia>, 14.06.2019].

	w Narodowym Planie Zatrudnienia na Słowacji 2014-2010 (<i>National Employment Strategy of the Slovak Republic 2014-2020</i>).
Sektory	Obecnie działają 24 Rady Sektorowe zajmujące się różnymi branżami.
Interesariusze	<p>(1) Centrum Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Rodziny (<i>Centre of Labour, Social Affairs and Family, COLSAF</i>) – współpracują z Radami w celu dopasowania kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy.</p> <p>(2) Ministerstwo Edukacji, Nauki, Badań i Sportu (<i>Ministry of Education, Science, Research and Sport</i>) – odpowiada za licencjonowanie i stworzenie Rad Sektorowych.</p> <p>(3) Narodowy Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (<i>The State Institute of Vocational Education</i>) – zajmuje się tworzeniem analiz i raportów dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności.</p> <p>(4) Sektorowe Rady ds. Szkolenia i Kształcenia Zawodowego, które wyłoniono z reprezentantów pracodawców i pracowników.</p>
Finansowanie	Z budżetu narodowego i EFS

3.8. Węgry – Sectoral skills council

Sektorowe rady kompetencji <i>Sectoral skills council</i> ^{39,40}	
Kraj	Węgry
Przedział czasowy	Projekt zatwierdzony przez rząd węgierski w 2017 r., wdrożony w 2018 r.
Kontekst	Zmiana systemu kształcenia i szkolenia zawodowego jest powiązana z dynamicznym rozwojem węgierskiej gospodarki i przyspieszeniem zmian gospodarczych i technologicznych. Bodźcem dla rządu węgierskiego były efekty działania Sektorowych Rad Umiejętności w innych państwach członkowskich UE-28, które w pozytywny sposób wpłynęły na system kształcenia zawodowego i edukację dorosłych.
Cel	Rady Sektorowe mają za zadanie:

³⁹ Źródło: CEDEFOP [dostęp online: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/news/refernet-hungary-sectoral-skills-councils-linking-quality-vet-jobs>, 14.06.2019 r.].

⁴⁰ Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2019), OECD Economic Surveys: Hungary 2019, OECD.

	<ol style="list-style-type: none"> (1) usprawnienie systemu nabywania nowych kwalifikacji pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem zapotrzebowania związanego z 4. Rewolucją Przemysłową, (2) zapobieganie lukom w umiejętnościach, niedoborach umiejętności i niedopasowaniu umiejętności pracowników, (3) usprawnienie polityk i przepisów dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego, (4) tworzenie silnych powiązań między sektorem biznesu i pracodawcami a systemem edukacji.
Opis działania	<p>Główne zadania wyznaczone przez ustawę mówiącą o powstaniu Sektorowych Rad ds. Kwalifikacji:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) tworzenie rekomendacji dotyczących poprawy jakości programów szkoleniowych, które prowadzą do zdobywania kwalifikacji zawartych w Krajowym Rejestrze Kwalifikacji (NQR) i innych programach szkoleniowych dla dorosłych, (2) określenie treści wymagań zawodowych i egzaminacyjnych ustalonych dla danej kwalifikacji zawodowej wymienionej w NQR, (3) wspieranie rozwoju sektora edukacji, a w szczególności kształcenia i szkolenia zawodowego dla młodzieży i dorosłych, (4) wspieranie rozwoju zawodowego nauczycieli zajmujących się szkoleniem zawodowym młodzieży i dorosłych, (5) wspieranie rozwoju kwalifikacji zgodnie z Europejskimi Ramami Kwalifikacji i Węgierskimi Ramami Kwalifikacji, (6) wyznaczanie ekspertów do opracowywania działań szkoleniowych, (7) analiza i prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności według sektorów w celu opracowania krótko- i średnioterminowych planów działań szkoleniowych.
Sektory	<p>Plan zakłada utworzenie docelowo 41 Sektorowych Rad ds. Umiejętności dla 41 sektorów gospodarki. W 2017 r. powołano 13 Sektorowych Rad ds. Umiejętności, m.in. dla sektorów, jak: inżynieria, turystyka i gastronomia, handel, technologia informacyjna, usługi, przemysł spożywczy i rolnictwo.</p>
Interesariusze	<ol style="list-style-type: none"> (1) Krajowa Rada ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego oraz Edukacji Dorosłych (<i>The National Council for VET and Adult Learning</i>) to jednostka, pod którą bezpośrednio podlegają Rady. W tworzeniu

	<p>rekomendacji dla Rad uczestniczą także odpowiednie dla danego sektora ministerstwa.</p> <p>(2) Przedsiębiorcy – zrzeszenie 7 do 19 przedsiębiorców z jednego sektora może stworzyć Sektorową Radę ds. Umiejętności. Rady działają wedle wewnętrznie ustalonych procedur, dlatego brak zapisu wytycznych dotyczących ich działalności.</p> <p>(3) Szkoły, nauczyciele, federacje biznesowe i podmioty gospodarcze – wspierają prace Rad poprzez wydawanie opinii lub przedstawianie propozycji za pośrednictwem internetowej platformy cyfrowej⁴¹.</p>
Finansowanie	Z budżetu narodowego

3.9. Irlandia – *Skillnet*

<i>Skillnet</i> ^{42,43,44}	
Kraj	Irlandia
Przedział czasowy	Wdrożony w 1999 r.; nadal realizowany
Kontekst	<i>Skillnet</i> - program będący odpowiedzią na problem niedopasowania kwalifikacji kadry pracowniczej do potrzeb irlandzkiego rynku pracy. Corocznie ewaluowany program.
Cel	<i>Skillnet</i> ma na celu stworzenie systemu szkoleniowego odpowiadającego na potrzeby irlandzkiego rynku pracy. Głównymi zadaniami są promocja i ułatwianie podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania się wśród pracowników poprzez pomoc przedsiębiorstwom w tworzeniu możliwości przekwalifikowania lub podnoszenia kwalifikacji pracowników, a także pomoc osobom bezrobotnym w zdobywaniu nowych kwalifikacji mających na celu zdobycie pracy.
Opis działania	<i>Skillnet</i> to instrument rządowy, który poprzez inwestowanie środków finansowych w określone regionalne grupy przedsiębiorstw tworzy możliwość podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania się pracowników w Irlandii. <i>Skillnet</i> są prowadzone i zarządzane przez same przedsiębiorstwa, które zrzeszają się ze względu na wspólną branżę i pochodzenie.

⁴¹ <https://portal.eeszt.gov.hu/hu/nyito-oldal>

⁴² Źródło: Skillnet [dostęp online: <https://www.skillnetireland.ie/>, 17.06.2019 r.].

⁴³ Źródło CEDEFOP [dostęp online: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/skillnets>, 17.06.2019r.].

⁴⁴ Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2014), Employment and Skills Strategies in Ireland, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing.

Projekt jest ewaluowany co roku, dlatego też programy, które działają pod patronatem *Skillnet*, mogą ulec zmianie.

Przedsiębiorcy i pracownicy wskazują na zadawalające efekty działania programu *Skillnet*. W 2017 r. 87% pracodawców przyznało, że kursy/szkolenia, w których brali udział ich pracownicy, odpowiedziały na zapotrzebowanie rynku pracy i tym samym wypełniły lukę w kwalifikacjach. Ponadto 93% beneficjentów (pracowników i bezrobotnych) wskazało, że jest zadowolonych z szkoleń/kursów, w którym brali udział. Co istotne, pracodawcy wskazują na długofalowe pozytywne efekty, m.in. rozwój przedsiębiorstw, wzrost jakości wykonywanej pracy.

Projekt został wskazany przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju jako wyjątkowo skuteczny ze względu na skupienie się na regionalnym aspekcie.

W 2017 r. podjęto następujące działania mające na celu zredukowanie problemu niedopasowania kwalifikacji:

1. *Training Networks Programme (TNP)* – główny program *Skillnetu*, działający od początku powstania inicjatywy. Program wspiera system szkolenia pracowników w wielu sektorach i regionach. Finansowanych jest ponad 60 sieci szkoleniowych w różnych sektorach i/lub regionach Irlandii. Firmy członkowskie i ich pracownicy są bezpośrednio zaangażowani w identyfikację, projektowanie, dostarczanie i ocenę szkoleń.
2. *Finuas Networks Programme (Finuas)* – program powstał 8 lat temu i odpowiada za finansowanie szkoleń z sektora finansowego i bankowego. Celem strategicznym *Finuas* jest wspieranie sektora IFS w utrzymaniu pozycji Irlandii jako głównego międzynarodowego lidera usług finansowych poprzez inwestowanie w specjalistyczne umiejętności i wiedzę pracowników tego sektora. *Finuas* opracowuje innowacyjne programy szkoleniowe i edukacyjne, na przykład z zakresu „zielonych” usług finansowych we współpracy z państwami arabskimi.
3. *Management Works* – głównym celem jest pomoc w tworzeniu wysoko wykwalifikowanej kadry menedżerskiej. Program odpowiada na potrzeby podnoszenia kwalifikacji osób na wysokich pozycjach zawodowych. Rezultatem jest zapewnienie zestawu efektywnych, dotyczących wyspecjalizowanych kwalifikacji i subsydiowanych programów rozwoju zarządzania w całym kraju, pomagając

	<p>właścicielom firm, menedżerom i zespołom zarządzającym odnosić dalsze sukcesy w biznesie.</p> <p>4. Job Seekers Support Programme (JSSP) – ten program jest skierowany do osób poszukujących pracy, które szukają możliwości zmiany kariery i uzyskania zatrudnienia. W ramach programu oferowane są różnego rodzaju kursy i szkolenia, które mają na celu przekwalifikowanie lub podnoszenie kwalifikacji, a ostatecznie znalezienie pracy przez osobę bezrobotną.</p>
Sektory	<p>W ramach program powstało około 66 <i>Skill Networks</i>, czyli zrzeszeń przedsiębiorstw z sektora prywatnego, które współpracują w celu zaspokojenia zapotrzebowania na kwalifikacje w swoim sektorze lub regionie.</p> <p><i>Skill Networks</i> są sprofilowane przekrojowo za pomocą kryterium regionalnego, a dopiero na drugim miejscu sektorowo, dlatego też udział poszczególnych sektorów zmienia się z roku na rok. W 2017 r. w największym stopniu współpracowano z przedsiębiorstwami z branży zajmującej się usługami (41%) oraz rolnictwem (26%).</p>
Interesariusze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Narodowy Fundusz Szkoleniowy (<i>The National Training Fund, NTF</i>) pod patronatem Ministerstwa Edukacji i Umiejętności (<i>The Department of Education and Skills, DES</i>) odpowiada za finansowanie projektu. 2. Ministerstwo Pracy, Przedsiębiorczości i Innowacji (<i>The Department of Jobs, Enterprise, and Innovation, DJEI</i>) wskazuje priorytety, którymi powinny zająć się <i>Skill Networks</i>. Priorytety są planowane zgodnie z krajowym planem działań na rzecz wzrostu zatrudnienia. 3. Ministerstwo Pomocy Społecznej (<i>The Department of Social Protection, DSP</i>) współpracuje przy programie dedykowanym dla osób bezrobotnych <i>Job-seekers Support Programme (JSSP)</i>. 4. Grupa ekspercka zajmująca się kwalifikacjami przyszłości (<i>The Expert Group on Future Skills Needs, EGFSN</i>) identyfikuje zapotrzebowanie na kwalifikacje, a także zgłasza zapotrzebowanie na nowe zawody. 5. Jednostki wspierające urzędy zatrudnienia, związki zawodowe i przedstawiciele chroniący interesów pracowników, takie jak Ibec, Small Firms Association (SFA), HE/FE institutions, Construction Industry Federation (CIF), Chambers Ireland and the Irish Congress of Trade Unions (ICTU).

	<p>6. <i>Skill Networks</i> – zrzeszenia przedsiębiorstw z sektora prywatnego, które działają razem na rzecz zapewnienia szkoleń swoim pracownikom. Większość zrzeszonych firm to małe i średnie przedsiębiorstwa. W 2017 r. 94% przedsiębiorstw należało do sektora MŚP (mikrofirmy 0-9 pracowników – 51%; małe przedsiębiorstwa 10-49 pracowników – 28%; średnie przedsiębiorstwa 50-249 pracowników – 15%), a 6% to duże przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 250 pracowników.</p> <p>7. <i>Skillnet Ireland</i> – jednostka zarządzająca wszystkimi mniejszymi zrzeszeniami. Jest odpowiedzialna za przygotowanie planu strategicznego, bieżące monitorowanie i coroczną ewaluację projektów. Struktura <i>Skillnet</i> obejmuje zarząd (<i>The Board of Directors and Committees</i>), pod który podlegają trzy jednostki wykonawcze: dział audytu i zarządzania ryzykiem korporacyjnym (<i>Audit and Risk Committee</i>), dział finansów i ogólnego zastosowania (<i>Finance and General Purpose Committee</i>), dział ewaluacji i monitorowania (<i>Evaluation and Performance Monitoring Committee</i>). Wszystkie jednostki zobligowane są do udziału w zebraniach, które mają zadanie wyznaczać nowe cele i oceniać dotychczasową działalność.</p> <p>8. Publiczne i prywatne jednostki szkoleniowe – współpracują przy powstawaniu programów szkoleniowych dla beneficjentów.</p>
Finansowanie	<p>Program finansowany jest z irlandzkiego Narodowego Funduszu Szkoleniowego (<i>The National Training Fund, NTF</i>). Całkowita kwota przeznaczona na działanie inicjatyw związanych ze <i>Skillnet</i> od 2008 do 2017 r. to 167 412 000 euro.</p>

- Niezbędna jest odpowiednia koordynacja działań inicjatyw sektorowych – na szczeblu europejskim i krajowym – która pozwoli na uzyskanie efektów synergicznych, na wspólne wypracowanie narzędzi, które będą efektywnie zwalczać niedopasowanie kwalifikacji. Współdziałanie Rad (i Sojuszy) pozwoli uniknąć przygotowania zbliżonych projektów i materiałów (np. badań/analiz dotyczących sytuacji w sektorze).
- Sektorowe Rady ds. Kompetencji powinny wyjść naprzeciw zmianom i zająć się stworzeniem odpowiednich warunków do nabywania kompetencji, przede wszystkim cyfrowych. Na szczeblu europejskim planuje się stworzenie Sojuszu na Rzecz Umiejętności Sektorowych, który będzie zajmować się sektorem kluczowych technologii wspomagających zdobywanie umiejętności technologicznych (*key enabling technologies*, KET). Należy uzupełnić tę lukę na szczeblu krajowym.
- Starzenie się społeczeństw europejskich powoduje, że coraz częściej przekwalifikowanie czy podnoszenie kompetencji dotyczyć będzie osób dorosłych, już aktywnych zawodowo. Zmiany demograficzne powinny wpłynąć na zakres beneficjentów inicjatyw sektorowych. Nabiera znaczenia promowanie uczenia się przez całe życie.
- Istnieje mnogość sektorów i branż o zróżnicowanych potrzebach. Dobrą praktyką jest objęcie działaniem Rad jak największej ich liczby.
- Sektorowe Rady ds. Kompetencji inicjowane są głównie z funduszy europejskich (EFS), na późniejszym etapie dofinansowane ze środków budżetów narodowych, ostatecznie powinny przejść na samofinansowanie (przez interesariuszy / członków rad).
- Poszczególne kraje wypracowały odrębne systemy wsparcia rozwoju kwalifikacji i możliwość skorzystania z rozwiązań innych krajów jest niewielka. Należy szukać rozwiązań specyficznych, dopasowanych do kontekstu krajowego i ram instytucjonalnych.
- Kluczowym czynnikiem sukcesu Sektorowych Rad ds. Kompetencji jest zaangażowanie przedsiębiorców, a w szczególności ich reprezentatywnych przedstawicieli. Wynika to z faktu, iż przedsiębiorstwa (pracodawcy) są kluczowym dla edukacji dorosłych miejscem nabywania kompetencji, oraz ich najważniejszym odbiorcą (generowanie popytu na kompetencje). Współpraca przedsiębiorców, przedstawicieli sektora edukacji oraz władz centralnych i samorządowych gwarantuje więc trafność prowadzonych prognoz i ich praktyczną przydatność dla prowadzonych na ich podstawie procesów uczenia się.
- Warunkiem skuteczności i skali oddziaływania Sektorowych Rad ds. Kompetencji jest praktyczne wykorzystanie przygotowywanych przez nie diagnoz i analiz. Wyniki diagnoz powinny: a) służyć bardziej ukierunkowanemu wydatkowaniu środków na podnoszenie kompetencji pracowników przedsiębiorstw w sektorze, b) wpływać na kształtowanie oferty edukacyjnej, szczególnie w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego (praktycznego), umiejętności o charakterze zawodowym na innych poziomach kształcenia oraz w odniesieniu do kompetencji szczególnie deficytowych z punktu widzenia pracodawców.

1. Blueprint for sectoral cooperation on skills, Responding to skills mismatches at sectoral level, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017
2. Sector Councils on Employment and Skills at EU level. Country reports, Ecorys, 2010
3. Sector Councils on Employment and Skills at EU level. A study into their feasibility and potential impact, Ecorys, 2010
4. Working at sectoral level, Guide to anticipating and matching skills and jobs volume 3, ETF, CEDFOP, International Labour Office
5. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Bilans Kapitału Ludzkiego 2017. Raport z badania ludności w wieku 18-70 lat, PARP 2018
6. Developing and running an establishment skills survey, Guide to anticipating and matching skills and jobs volume 5, ETF, CEDFOP, International Labour Office, 2017
7. Including sectoral skill evidence in the Skill Panorama, CEDEFOP, 2018
8. Employer Engagement in a Sectoral Skills Context, The Research Base, 2011
9. Building on skills forecasts — Comparing methods and applications, CEDEFOP, 2012
10. Final Report of the EU-Funded Project „Creating a European Skills Council for the Maritime Technology Sector” (2014-2016)
11. Skills Panorama, Practical Framework for including sectoral skills evidence in the Skills Panorama, CEDEFOP, 2018
12. Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills In a Nutshell, 2018
13. European Sector Skills Council Textile Clothing Leather Footwear Report 2014, 2014
14. European Sector Skills Council Automotive Industry, 2016
15. European Sector Skills Council Commerce Report 2014, Employment and Skills, 2014
16. Trends and skills in the European audiovisual and live performance sectors, 2016
17. Blueprint for sectoral cooperation on skills: Maritime Technologies, Eurofound, 2017
18. Blueprint for sectoral cooperation on skills, Tourism, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017
19. Study of Human Capital in Poland, From research project to backbone of labour market intelligence in Poland, European Commission, 2016

20. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2018), Skills for jobs. Poland country note
21. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Getting Skills Right: Making adult learning work in social partnership, OECD Publishing, 2019
22. Government of Malt, Government response to the consultation on: Towards A Socio-Responsible Construction Industry, The Concept of Introducing 'Skill Cards' in the Construction Industry in Malta, 2015
23. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Employment and Skills Strategies in Ireland, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, 2014
24. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, OECD Economic Surveys: Hungary 2019, OECD, 2019
25. CEDEFOP, Developments in vocational education and training policy in 2015-17: Slovakia. Cedefop monitoring and analysis of VET policies, 2018
26. Bruggeman, F. and Gazier, B., European restructuring toolbox, Brussels, 2010
27. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Employment and Skills Strategies in the Czech Republic, OECD Publishing
28. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2014), Creation Employment and Skills Strategies in the Czech Republic, OECD Reviews on Local Job, OECD Publishing, 2014
29. CEDEFOP, Sectoral training funds in Europe, Cedefop Panorama series; 156 Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008
30. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, OECD Skills Strategy Diagnostic Report: The Netherlands 2017, OECD Skills Studies, 2018
31. Komisja Europejska, Erasmus+ Cooperation for innovation and the exchange of good practices (KA2) Sector Skills Alliances for implementing a new strategic approach (Blueprint) to sectoral cooperation on skills, Project Compendium, 2017

Źródła internetowe:

1. Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/sector-skills-councils>
2. Komisja Europejska: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home/>
3. CEDEFOP: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/>
4. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju: https://www.oecd-ilir.org/employment/oecd-reviews-on-local-job-creation_23112336
5. PARP: <https://www.parp.gov.pl/>
6. Skillnet: <https://www.skillnetireland.ie/>

Raport przygotowany przez:
Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o. o.
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa
tel. 22 559 99 58
www.iarp.edu.pl