

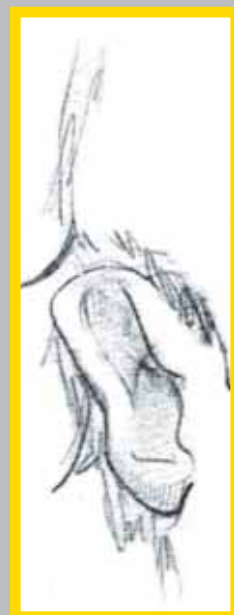
**Materiały
z konferencji**

Biuletyn

ISSN 2300-7478

Nr 5/2015 (13)

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”



W numerze:

Konferencja międzynarodowa

„Kwalifikacje i edukacja zawodowa

– nowe wyzwania dla rynku pracy i dialogu społecznego”

Warszawa, 8–9.10.2015 r. 2

International Conference

„Vocational qualifications and education

– new challenges for the labour market and social dialogue”

Warsaw, 8–9 October 2015 22

Biuletyn: materiały z konferencji

ISSN 2300-7478

Wydaje:

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego

ul. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa

Tel.: 22 380-50-50, fax: 22 380-50-52

Redakcja – zespół: Agnieszka Składanowska, Agnieszka Solecka-Reszczyk,
Iwona Zakrzewska (przewodnicząca)

Zdjęcia: Zasoby CPS „Dialog”

Łamanie i druk:

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa



Szanowni Państwo,

W dniach 8–9 października 2015 r. w Warszawie, w siedzibie Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, odbyła się międzynarodowa konferencja pn. Kwalifikacje i edukacja zawodowa – nowe wyzwania dla rynku pracy i dialogu społecznego. Współorganizatorami konferencji byli: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Fundacja im. Friedricha Eberta oraz Instytut Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.

Główna oś dyskusji toczyła się wokół polityk publicznych w zakresie wzmocnienia rozwoju zawodowego i doskonalenia kwalifikacji zawodowych w różnych krajach oraz roli odpowiedzialnych instytucji w tym procesie. W konferencji udział wzięły delegacje z Niemiec, Słowacji oraz Węgier. Na szczególną uwagę zasługuje znaczny udział przedstawicieli organizacji zrzeszających ludzi młodych i działających na rzecz ich potrzeb, zarówno w Polsce jak i w wymienionych krajach.

Ważkość tematyki konferencji, udział Ministra Pracy i Polityki Społecznej, udział autorytetów z Polski i zza granicy, wspomniany mocny i niezależny głos młodych reprezentujących znaczącą liczbę organizacji krajowych i zagranicznych, a także bardzo pokaźny zestaw materiałów z debaty spowodowały, że Biuletyn niniejszy jest tej konferencji poświęcony w całości.

Zachęcam Państwa do przestudiowania naszego Biuletynu, który z pewnością okaże się ciekawą i skłaniającą do przemyśleń lekturą.

Zapraszam
Iwona Zakrzewska
Dyrektor CPS „Dialog”

Konferencja międzynarodowa „Kwalifikacje i edukacja zawodowa – nowe wyzwania dla rynku pracy i dialogu społecznego”

Warszawa, 8–9.10.2015

PROGRAM:

DZIEŃ I

09.30–10.00

Rejestracja uczestników

10.00–10.10

Przywitanie Gości przez organizatorów Konferencji:

Iwona Zakrzewska – Dyrektor CPS „Dialog”

Valeska Hesse – Regionalny Koordynator ds. Stosunków Pracy i Dialogu Społecznego Fundacja Friedricha Eberta

dr Jan Czarzasty – Instytut Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej SGH

10.10–10.20

Otwarcie Konferencji – **dr Władysław Kosiniak-Kamysz** Minister Pracy i Polityki Społecznej

10.20–10.40

Referat wprowadzający prof. UW, **dr hab. Jacek Męcina**, Uniwersytet Warszawski

10.40–13.30

I PANEL: część 1 Gwarancja dla Młodych – zmiana od interwencji do instytucji

Moderator: **Adam Kądziała**, Forum Młodych Lewiatan

- *Wystąpienie wprowadzające i podsumowujące* – **dr Jan Czarzasty**, Instytut Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej SGH
- *Rola programów stażowych w kształtowaniu rynku pracy* – **Anna Mielezsko**, Fundacja im. Leśława Pagi
- *Dialog z partnerami społecznymi a Gwarancje dla Młodzieży* – **Melanie Raczek**, Polska Rada Organizacji Młodzieżowych
- *Pokonać przyszłość. Młodzi dla rzemiosła – rzemiosło dla młodych* – **Robert Krzyszczyk**, Rzemiosło Przyszłości
- *Świadome praktyki – lepszy start zawodowy* – **Ariel Wojciechowski**, Parlament Studentów Rzeczypospolitej
- *Oczekiwania pracodawców vs. kompetencje młodych* – **Jakub Gontarek**, Forum Młodych Lewiatan
- *Obszary wiejskie a rynek pracy dla młodych* – **Dariusz Suszyński**, Związek Młodzieży Wiejskiej

11.45–12.00

Przerwa kawowa

I Panel: część 2 Wdrażanie Gwarancji dla Młodzieży – główne wyzwania

Dyskusja przedstawicieli organizacji młodzieżowych.

Moderator: **Jakub Gontarek**, Forum Młodych Lewiatan

- **Tom Vrijens**, Przewodniczący EKZZ Komitet ds. Młodzieży
- **Anna Mieleszko**, Fundacja im. Lesława Pagi
- **Melanie Raczek**, Polska Rada Organizacji Młodzieżowych
- **Robert Krzyszczak**, Rzemiosło Przyszłości
- **Mateusz Szymański**, Pełnomocnik ds. Młodych, NSZZ „Solidarność”

13.30–14.30

Przerwa na lunch

14.30–17.30

II PANEL: Kwalifikacje zawodowe a rynek pracy – Nowe wyzwania

Moderator: **prof. Wiesława Kozek**, Uniwersytet Warszawski

- *Przewaga dualnego kształcenia zawodowego nad innymi rodzajami edukacji – prof. Mieczysław Kabaj*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
- **dr Wolfgang Müller**, Europejskie Przedstawicielstwo Federalnej Agencji Pracy, Niemcy
- *Kształcenie zawodowe wobec zmiany technologicznej faworyzującej wysokie kwalifikacje – dr Łukasz Arendt*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

16.00–16.15

Przerwa kawowa

- *Edukacja zawodowa i kwalifikacje w rzemiośle – Jolanta Kosakowska*, Związek Rzemiosła Polskiego
- **doc. RNDr. Juraj Vantuch**, CSc., Słowackie Państwowe Centrum Monitorowania Edukacji Zawodowej i Szkoleń, Słowacja
- *Program edukacyjny SMAK KARIERY – Justyna Orzeł*, Carrefour Polska Sp. z o.o.
- **Łászló Kozák**, Konfederacja Związków Zawodowych LIGA, Węgry

17.30–18.30

Dyskusja i podsumowanie I dnia

DZIEŃ II

09.30–10.00

Rejestracja uczestników

10.00–13.00

III PANEL: Znaczenie i rola dialogu społecznego w wypracowywaniu rozwiązań na rzecz kwalifikacji i rynku pracyModerator: **prof. Juliusz Gardawski**, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

- **Zbigniew Żurek**, Business Centre Club
- **Anna Grabowska**, Forum Związków Zawodowych
- **Edyta Doboszyńska**, Związek Rzemiosła Polskiego
- **Piotr Szumlewicz**, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
- **Viktória Nagy**, Konfederacja SZEZ, Przewodnicząca komisji ds. młodzieży, Węgry
- **Mateusz Szymański**, Biuro Ekspertki Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

13.00–13.30

Podsumowanie Konferencji

13.30–14.30

Lunch

W dniach 8–9 października 2015 r. w Warszawie odbyła się międzynarodowa konferencja pn. *Kwalifikacje i edukacja zawodowa – nowe wyzwania dla rynku pracy i dialogu społecznego*. Współorganizatorami tego wydarzenia byli: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Fundacja im. Friedricha Eberta oraz Instytut Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Celem konferencji była analiza nowych wyzwań, przed jakimi stoi współczesny rynek pracy. Uczestnicy wymienili doświadczenia na temat stosowanych polityk publicznych w zakresie wzmacniania rozwoju zawodowego i doskonalenia kwalifikacji zawodowych w różnych krajach oraz roli instytucji w tym procesie. W konferencji oprócz naukowców, praktyków i przedstawicieli organizacji młodzieżowych, uczestniczyli, jako prelegenci, przedstawiciele zagranicznych instytucji m.in. z Niemiec, Słowacji i Węgier.



W imieniu organizatorów gości przywitani **Iwona Zakrzewska** – dyrektor CPS „Dialog”, **Valeska Hesse** (na zdjęciu) – Regionalny Koordynator ds. Stosunków Pracy i Dialogu Społecznego z Fundacji Friedricha Eberta oraz **dr Jan Czarczasty** z Instytutu Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej SGH.

Konferencję otworzył Minister Pracy i Polityki Społecznej **Władysław Kosiniak-Kamysz**, który podkreślił, że najważniejszymi obecnie tematami dla Europy i Polski są *Gwarancje dla młodzieży* i dialog społeczny. „Centrum Partnerstwa Społecznego ‘Dialog’ jest najlepszym miejscem do rozmów o Gwarancjach i dialogu. To jest przestrzeń otwarta, w której wykuwają się z ośrodkami akademickimi, z Fundacją Eberta, ze Szkołą Główną Handlową, z państwem jako ekspertami, najlepsze strategie w tej dziedzinie” – mówił. *Gwarancje dla młodzieży* to projekt europejski, który nie odniesie sukcesu bez udziału różnych środowisk. Minister podkreślił, że bardzo ważne jest, że również młodzi będą mieli swój głos podczas konferencji. Do procesu tworzenia rozwiązań legislacyjnych, programów aktywizacji zawodowej, należy włączyć osoby najbardziej tym zainteresowane, czyli przedstawiciele młodego pokolenia, którzy z tych rozwiązań będą korzystać. „Teraz jest najlepszy moment na realizację *Gwarancji*. Mamy najniższe od 7 lat bezrobocie, wynoszące 9,9%. Poprawę sytuacji zawdzięczamy zmianom w instytucjach rynku pracy i w OHP. To jest rozwój polskiej gospodarki, wsparcie europejskie, ale to też są projekty krajowe, gdzie budżet Funduszu Pracy opiewa dziś na 6 mld zł, prawie dwukrotnie więcej niż w 2011 r. To jest wyraźne postawienie na pracę dla młodych, na rozwój ich aktywności zawodowej, ale też wspieranie idei kształcenia przez całe życie. Od przyszłego roku rozszerzamy dostęp do Krajowego Funduszu Szkoleniowego, będzie dostępny dla wszystkich pracodawców i dla wszystkich pracowni-



Otwarcie konferencji, od lewej: Minister Władysław Kosiniak-Kamysz, prof. Jacek Męcina.

ków, niezależnie od wieku. Teraz potrzebujemy tylko jeszcze lepszej koordynacji działań, pomiędzy publicznym systemem zatrudnienia a władzami samorządowymi” – mówił Minister. Zwrócił też uwagę na rolę kształcenia dualnego i potrzebę odbudowania prestiżu słowa „zawodówka”, co byłoby odpowiedzią na potrzeby pracodawców, którzy chcą mieć pracownika wykształconego na różnych poziomach, ale równocześnie posiadającego konkretny fach. Ten fach daje kształcenie dualne. W europejskim rankingu spadku bezrobocia wśród osób do 25 r.ż. Niemcy są liderem, Polska zajmuje drugie miejsce. Minister podkreślił, że chciałby byśmy także osiągnęli podobne wskaźniki zatrudnienia co sąsiedzi. Odnosząc się do dialogu społecznego Minister Kosiniak-Kamysz mówił: „W najbliższych dniach będziemy mieli funkcjonującą Radę Dialogu Społecznego, najnowocześniejsze tego typu ciało w Europie”.

Wykład wprowadzający wygłosił prof. UW dr hab. **Jacek Męcina**, który przypomniał, że pierwszym problemem, wynikającym z dotykającego całą Europę kryzysu ekonomicznego, była pogarszająca się sytuacja młodych ludzi. Polska od początku zaangażowała się, na poziomie europejskim, w proces uzgadniania inicjatywy, która rozpoczęła się w 2012 r. od dyskusji nad tym co można zrobić, by nie tylko pomóc młodym ludziom w starciu na rynku pracy, ale pokazać im szerszą perspektywę i włączyć ich w życie gospodarcze, społeczne i polityczne. W ostatnich latach dwa czynniki charakteryzujące rynek pracy młodych, tj. współczynnik aktywności zawodowej i współczynnik zatrudnienie-

Problemem polskiego rynku pracy, podobnie jak i innych krajów europejskich, są nie tylko młodzi ludzie doświadczający barier startu zawodowego, ale także NEET-si.

Tabela 1. Braki kompetencyjne kandydatów do pracy w ocenie pracodawców

	2010		2011		2012		2013		2014	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Zawodowe	4793	56	6475	68	4629	48	4453	49	4183	49
Samorganizacyjne	2420	23	1537	19	1873	20	1644	22	1721	23
Interpersonalne	1723	18	1572	17	1525	15	1460	14	1676	17
Biurowe	251	2	176	2	2046	17	1871	18	1930	18
Komputerowe	919	12	787	9	904	10	809	8	731	8
Techniczne	524	5	490	5	834	9	754	9	762	9
Językowe	565	5	469	4	516	4	380	3	384	4
Kwalifikacyjne	553	4	584	4	697	6	473	4	356	4
Kognitywne	217	3	138	2	249	3	267	4	265	4
Kierownicze	389	1	311	2	442	2	343	3	523	6
Inne	436	2	22	0	155	1	199	2	219	2
Artystyczne	29	0	13	0	61	1	52	1	56	1
Fizyczne	73	1	45	1	52	1	54	1	50	0
Dyspozycyjne	61	0	51	0	56	1	45	0	21	0
Matematyczne	14	0	6	0	20	1	9	0	24	0

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego. Badanie pracodawców 2010–2014.

nia osób młodych, poprawiły się, ale nadal, na tle innych krajów europejskich, są niskie. Jednym z powodów są bardzo duże aspiracje edukacyjne młodych ludzi i duży odsetek kontynuujących naukę, aż do studiów wyższych. „Według Eurostatu polskie bezrobocie wynosi obecnie 7,2%, zaś bezrobocie młodych do 25 r.ż., wg danych z połowy czerwca br., zmniejszyło się z 28% do 20,3%, dzięki czemu Polska ma obecnie bezrobocie młodych nieco niższe niż średnia Unii Europejskiej” – mówił. Problemem polskiego rynku pracy, podobnie jak i innych krajów europejskich, są nie tylko młodzi ludzie doświadczający barier startu zawodowego, ale także młodzi ludzie, których określa się mianem NEET-sów (*Not in Education, Employment or Training*), czyli młodzież poza systemem edukacji i poza zatrudnieniem. Celem jest dotarcie także do NEET-sów, by skłonić ich do powrotu do formalnej gospodarki, dając dobre oferty podnoszenia kwalifikacji czy kształcenia. „W ramach reformy publicznych służb zatrudnienia, udało nam się odtworzyć pośrednictwo pracy. W ciągu 25 lat nie było takiego zjawiska, by co miesiąc w urzędach pracy było 120 tys. ofert pracy. To jest ogromna zmiana. Dzięki temu publiczne służby zatrudnienia stają się realnymi instytucjami, gdzie można znaleźć zatrudnienie. Oczywiście sytuacja jest zróżnicowana regionalnie, jeszcze bardziej lokalnie, ale ta zmiana jest niesłychanie istotna” – mówił. Jak zauważył prof. Męcina ostatnie badania wskazują, że to nie brak pracy, ale różnice w wysokości zarobków powodują, że część młodych ludzi decyduje się na wyjazd za granicę. Profesor Męcina uważa, że stworzenie dobrej oferty startu zawodowego, także wspartej środkami publicznymi, jest optymalną metodą dla zmniejszenia tej presji wyjazdowej i zatrzymania jak największej grupy młodych Polaków w Polsce. W ramach reformy publicznych służb zatrudnienia doko-

nano wiele innowacji, nie rezygnując z dotychczasowych i bardzo popularnych form takich jak staż. Zaproponowano wsparcie różnego rodzaju bonami – bonem zatrudnieniowym, bonem stażowym, bonem szkoleniowym. Oznacza to, że aktywny młody człowiek dostaje na start kopertę – promesę zapłaty 12 000 zł, z którymi sam może znaleźć pracodawcę i przekonać go do zatrudnienia, wspartego środkami publicznymi. Dzięki włączeniu aktywności młodego człowieka, który musi wykazać się zdolnościami w nawiązywaniu kontaktów, sam wyszukać docelowego pracodawcę i jeszcze go przekonać do siebie i do zatrudnienia, powstaje silniejsza i trwalsza więź między pracodawcą a młodym pracownikiem. „Zamiast budować inkubatory przedsiębiorczości na uczelniach, powinniśmy przekształcić uczelnie w inkubatory. Studenci zamiast pisać prace licencjackie, powinni pisać biznesplany. Program odnawialnych instrumentów pożyczkowych kierujemy nie tylko do młodych ludzi, którzy są absolwentami, ale także do studentów ostatnich lat studiów. Ten program się sprawdził, w ciągu roku od uruchomienia w całym kraju, powstało prawie 2000 projektów biznesowych, które młodzi ludzie, w miejsce tradycyjnej pracy magisterskiej czy dyplomowej, wymyślili i wdrożyli” – mówił. Poruszając kwestię dialogu społecznego prof. Męcina przypomniał, że 11 września br. weszła w życie ustawa o Radzie Dialogu Społecznego, która zmienia dialog społeczny. Podkreślił, że jesteśmy obecnie w sytuacji, kiedy możemy rozpocząć dialog instytucjonalny, w którym pozy-

**Rzemieślnik pracę znajdzie sobie sam,
robotnikowi pracę trzeba dać.**



Prelegenci I panelu, od lewej: Tom Vrijens, Mateusz Szymański, Melanie Raczek, Anna Mielezko, Robert Krzyszczyk, Jakub Gontarek, dr Jan Czarzasty.

cja partnerów społecznych jest znacznie silniejsza i jest wyraźny akcent na dialog autonomiczny.

Moderatorem I panelu pn. *Gwarancja dla młodych – zmiana od interwencji do instytucji*, był **Adam Kądziała** z Forum Młodych Lewiatan. Podkreślił on, że o wyzwaniach dla rynku pracy trzeba mówić, również w kontekście ludzi młodych, których bezrobocie wynosi obecnie 20%. Należy również pamiętać o 12% grupie młodych tzw. wykluczonych, czyli tych, którzy nie podejmują edukacji, szkoleń i nie mają pracy. Dwa lata temu bezrobocie w grupie wiekowej do 25 r.ż. sięgało 29%. Według A. Kądziały, jest konieczność stworzenia instrumentów, które będą systemowo rozwiązywały problemy ludzi młodych. Są działające *Gwarancje dla młodych* oraz dobrze funkcjonujący program *Wsparcie w starcie*, należy tylko wypromować te narzędzia.

Wystąpienie wprowadzające do panelu przedstawił dr **Jan Czarzasty** z Instytutu Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej SGH. *Gwarancja dla młodych* została wprowadzona *zaleceniem Rady Unii Europejskiej z 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodych (2013/C 120/01)*. Jest to inicjatywa KE na rzecz zwalczania



Zebranych gości przywitała Dyrektor CPS „Dialog” Iwona Zakrzewska.

bezrobocia wśród młodzieży, która ma zagwarantować, że wszystkim młodym ludziom poniżej 25 roku życia – niezależnie od tego, czy zarejestrują się w urzędzie pracy, czy też nie – państwa członkowskie zapewnią w ciągu czterech miesięcy od zakończenia formalnego kształcenia, lub utraty pracy, dobrą jakościowo ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub praktyki zawodowej. W Polsce, podstawowe założenia *Gwarancji* zostały przeniesione i zaczęto ich implementację wraz z nowelizacją *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z 14 marca 2014 r. (Dz.U. 2014 poz. 598). Wyodrębniono kategorię bezrobotnych do 30 r.ż., którzy mogą korzystać z instrumentów, takich jak: bon szkoleniowy, bon stażowy, bon zatrudnieniowy, bon na zasiedlenie. „Tytuł panelu wskazuje, że powinniśmy zastanawiać się jak uczynić rozwiązania adresowane do młodych ludzi, rozwiązaniami prawdziwie holistycznymi. Przykłady Finlandii czy Austrii pokazują, że takie wielokierunkowe działania przynoszą dobre efekty. To nie jest kwestia tylko i wyłącznie wsparcia bezrobotnych, pracujących czy absolwentów. Są to np. usługi z zakresu tzw. rehabilitacji zawodowej, społecznej resocjalizacji, a nawet socjalizacji. To pozwala minimalizować ryzyko powiększania się grupy tzw. NEET-sów. Polityka publiczna, która pozwoli ograniczyć powiększanie się, a docelowo zmniejszy zasięg tego zjawiska, jest jak najbardziej potrzebna i godna popierania” – mówił.

Kształcenie dualne w Polsce istnieje, nie trzeba budować go od podstaw tylko należy je reanimować.

Jako pierwsza w panelu głos zabrała **Melanie Raczek** z Polskiej Rady Organizacji Młodzieżowych, zrzeszającej 38 organizacji młodzieżowych, która przedstawiła prezentację pn. *Dialog usystematyzowany, a Gwarancje dla młodych*. Dialog usystematyzowany powstał w 2009 r., jako inicjatywa Rady Unii Europejskiej. To forma wyrażania opinii młodych ludzi na różne tematy oraz możliwość wpływania na decyzje podejmowane przez decydentów na szczeblu europejskim, krajowym i lokalnym. Podstawą prawną podejmowania działań, z zakresu dialogu usystematyzowanego z młodzieżą, jest Rezolucja Rady z dnia 27 listopada 2009 r., która mówi o szanowaniu prawa młodych ludzi „do uczestnictwa w opracowywaniu strategii ich dotyczących w drodze stałego, usystematyzowanego dialogu z nimi i z organizacjami ich reprezentującymi”. To narzędzie ma pozwalać na upodmiotowienie traktowania młodego człowieka, zapewnienie mu możliwości wyrażania swojej opinii i rozwiązań na zaproponowany temat, poddany konsultacjom. Dialog usystematyzowany jest na poziomie Unii Europejskiej, ale zdaniem prelegentki w łatwy sposób, przy

niewielkim nakładzie pracy, można go zastosować w polskim systemie. Po dwóch latach, od momentu wprowadzenia w krajach UE *Gwarancji dla młodzieży*, Europejskie Forum Młodzieży wypracowało częściową ocenę realizacji tego narzędzia. „Zostały przeprowadzone konsultacje z narodowymi radami młodzieży krajów członkowskich UE, na których to podstawie opracowano spójną ocenę zawierającą rekomendacje dla państw członkowskich UE. Rewizja *Gwarancji dla młodzieży* jest niezwykle ważna, nawet po tak krótkim czasie ich istnienia, ponieważ jej brak będzie zmarnowaną okazją, aby wpłynąć pozytywnie na długoterminowy rozwój osobisty i zawodowy młodego człowieka, ale także dla społeczeństwa jako całości” – mówiła. *Gwarancje dla młodzieży*, według prelegentki, powinny być traktowane jako narzędzie pozwalające na aktywizację rynku pracy, w szczególności dla młodych ludzi, a nie jako narzędzie do tworzenia nowych miejsc pracy. Horyzontalne podejście do *Gwarancji* postuluje włączenie ich do krajowych planów zatrudnienia oraz wymaga polityki na rzecz młodzieży, z uwzględnieniem kwestii edukacji.

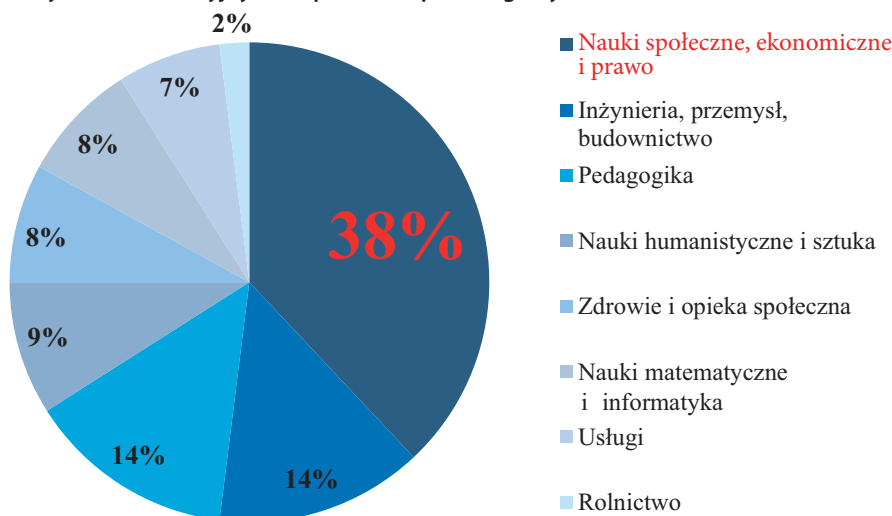
Robert Krzyszczak, Wiceprezes Zarządu Stowarzyszenia Rzemiosło Przyszłości, przedstawił prezentację pn. *Pokonać przyszłość. Młodzi dla rzemiosła – rzemiosło dla młodych*. Na wstępie zaznaczył, że aby pokonać wyzwania przyszłości w kwestiach zapewnienia dobrego startu młodych ludzi na rynku pracy, trzeba dobrze wykorzystać potencjał i rozwiązania już istniejące. Rzemiosło ma olbrzymi potencjał w tym zakresie, wypracowany przez wiele pokoleń. Związek Rzemiosła Polskiego to ponad 300 tys. przedsiębiorstw dających ponad 2,5 miliona miejsc pracy. Co roku, w zakładach rzemieślniczych zrzeszonych w ZRP, blisko 100 tys. uczniów odbywa praktyczną naukę zawodu. Ci przedsiębiorcy każdego roku, bez specjalnego wsparcia ze strony państwa, są w stanie utworzyć taką samą lub większą liczbę nowych miejsc pracy. Dla porównania, tyle samo miejsc



Od lewej: Adam Kądziała, dr Jan Czarasty.

pracy chce utworzyć rząd poprzez swój program *Pierwsza praca*, który kosztuje podatników 2 mld zł. Koszty praktyk w zakładach rzemieślniczych ponosi co najwyżej pracodawca. Zdaniem prelegenta, od najmłodszych lat powinno wprowadzać się budowanie świadomości zawodowej, realizowane poprzez pokazywanie różnych dróg kariery zawodowej. Środowisko rzemieślnicze zaprasza uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych na różnego rodzaju festiwale rzemiosł, święta branżowe i pokazuje na czym polega dane rzemiosło i jakie możliwości daje praca w poszczególnych zawodach. Konieczne jest wykorzystanie szans, jakie daje dualny system kształcenia zawodowego. Należy przywrócić w kształceniu dualnym relację mistrz-uczeń, pokazać młodemu człowiekowi jak zawód może być wykonywany na poziomie sztuki, bo to buduje etykę pracy. W ramach *Gwarancji dla młodzieży* rzemieślnicy chcą promować ideę „Kształćmy rzemieślników, nie robotników”. Rzemieślnik pracę znajdzie sobie sam, robotnikowi pracę trzeba dać. Jak zauważył, chyba w żadnym języku nie ma słowa „bezzremieślny”, ale słowo „bezrobotny” występuje w każdym języku. „Pobudźmy i zagospodarujmy energię

Wykres 1. Racjonalność wyborów edukacyjnych. Popularność poszczególnych obszarów kształcenia w 2011 r.



Źródło: Eurostat.



młodych ludzi, którzy wchodzi lub wejdą na rynek pracy za lat kilka czy kilkanaście, ale wykorzystajmy do tego olbrzymie zasoby wypracowane przez pokolenia. Tak rozumiemy *Gwarancje dla młodzieży*. Tak rozumiemy Rzemiosło Przyszłości. Wykorzystajmy potencjał, jaki daje tzw. luka sukcesyjna, tak jak głosi nasze motto: Szacunek dla tradycji. Energia do zmian” – zakończył.



Przedstawiciel Parlamentu Studentów RP **Ariel Wojciechowski** mówił o praktykach studenckich, które zgodnie z ustawą *Prawo o szkolnictwie wyższym* z 2005 r., dzielą się na: profil praktyczny – trzymiesięczne, obowiązkowe praktyki lub profil ogólnoakademicki – zależne od programu studiów na danym kierunku. Podstawowymi celami,

zdefiniowanymi zarówno przez europejski obszar szkolnictwa wyższego jak i MNiSW są: praktyczne uzupełnienie programu studiów, poszerzenie wiedzy zdobytej w czasie studiów oraz przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Studenci mogą szukać praktyk na sześciu zdefiniowanych obszarach: portal lepszepraktyki.pl, programy stażowe, ogłoszenia, biura praktyk na wydziałach, targi pracy i Akademickie Biura Karier. Obecnie studenci, którzy odbyli praktyki w ramach programu studiów, podkreślają następujące problemy: niedostosowane do poziomu praktykanta; praktykant jako xero i ekspres do kawy; nieodpowiednia opieka przez pracodawcę; newralgiczne terminy praktyk; krótkoterminowość. By poprawić poziom praktyk, studenci proponują następujące rozwiązania: edukację studentów rozpoczynających studia; szerokie konsultacje z pracodawcami; badanie opinii studentów (przed oraz po); wprowadzenie programów stażowych we współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami; odpłatność za praktyki i staże; opracowanie Kodeksu Dobrych Praktyk. Istotne jest także wprowadzenie programów dla aktywnych praktykodawców i praktykobiorców; wsparcie studentów ze złą sytuacją materialną; wsparcie studentów kontynuujących dalsze kształcenie/praktykowanie zgodne z kierunkiem studiów; utworzenie programów stażowych w regionach charakteryzujących się wysokim bezrobociem; utworzenie projektów wspierających studentów 3. roku studiów I stopnia oraz 2. roku studiów II stopnia, jako przyszłych pracowników oraz przedsiębiorców.

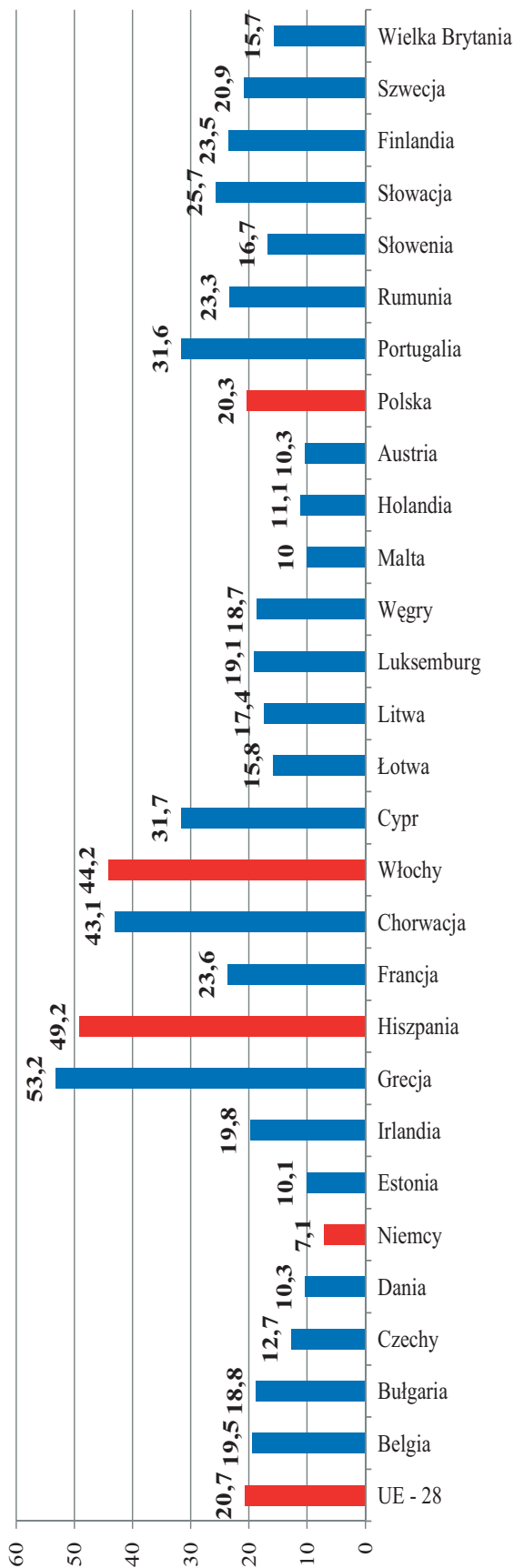
Jakub Gontarek z Forum Młodych Lewiatan w swojej prezentacji pn. *Oczekiwania pracodawców vs. kompetencje młodych* podkreślił, że zmiana struktury wiekowej społeczeństwa, jaka dokona się w najbliższych latach, to doskonale okazała do jakościowej reformy systemu szkolnictwa wyższego. Do 2040 r., spadnie z prawie 20% do 13,5% odsetek ludzi młodych. Będzie to oznaczało, że wystąpią zmiany w funkcjonowaniu rynku pracy. „Ze znacznej podaży młodych na rynku pracy i konkurencyjności poprzez skuteczną

selekcję będziemy musieli przejść na zupełnie inną sytuację, w której będzie zbyt mało pracowników, o których trzeba będzie bardzo konkurować i nagle okaże się, że obniżenie konkurencyjności spowoduje też wysokie koszty rekrutacji, tzn. oprócz tego, że mam znaleźć pracownika, którego i tak jest mniej, to jeszcze muszę dokonać takiej rekrutacji, która będzie odpowiadać na kwalifikacje, których potrzebuję jako pracodawca. Należy zarządzać różnorodnością, zaangażować partnerów społecznych, organizacje młodzieżowe i samych młodych w świadome włączenie się w zarządzanie firmą, w zarządzanie całą różnorodnością związaną m.in. z wiekiem” – mówił. Dla pracodawców wciąż jest bardzo ważny kapitał ludzki, który jest kluczem do sukcesu działania firmy. Według przytoczonych przez prelegenta danych, aż 79% pracodawców posiada preferencje odnośnie wieku pracowników; minimalny preferowany wiek wynosi przeciętnie 24 lata, maksymalny 44 lata. Aż 75% pracodawców wskazywało na trudności w znalezieniu pracowników – głównie z powodu niespełnienia wymagań w zakresie posiadanych kompetencji zawodowych (związanych ze specyfiką pracy na poszczególnych stanowiskach), samoorganizacyjnych (organizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość) oraz interpersonalnych (kontakty z innymi ludźmi). Dla młodych ludzi bardzo ważna jest praktyka – chcą wiedzieć czego mają się nauczyć, jakie mają kompetencje, zobaczyć jak działa firma – by móc stabilnie wejść na rynek pracy i znaleźć pracę w dłuższej perspektywie. Jeśli chodzi o rozwój osobisty i zawodowy, młodzi potrzebują: wizyty na uczelniach; spotkania z interesującymi osobami; praktycznych szkoleń związanych z branżą; indywidualnego doradztwa zawodowego; współpracy z doświadczonymi ludźmi; zorganizowanych wyjazdów i wymiany międzynarodowej. W przypadku poszukiwania i przygotowania do pracy młodzi chcą informacji: jak, gdzie, po co, dlaczego i z kim mają szukać tego wsparcia, które pozwoli im stabilnie wejść w dorosłość. Na zakończenie J. Gontarek zauważył, że uczniowie nie wiedzą jakie instytucje rynku pracy mogą wspierać ich wejście w życie zawodowe. Wiedzą, że istnieją Urzędy Pracy, Ochotnicze Hufce Pracy oraz Targi Pracy, jednak nie potrafią wskazać obszarów, w jakich te instytucje są w stanie ich wspierać. Kluczowe jest dotarcie z informacją o organizacjach pozarządowych i podmiotach prywatnych wspierających wejście na rynek pracy.



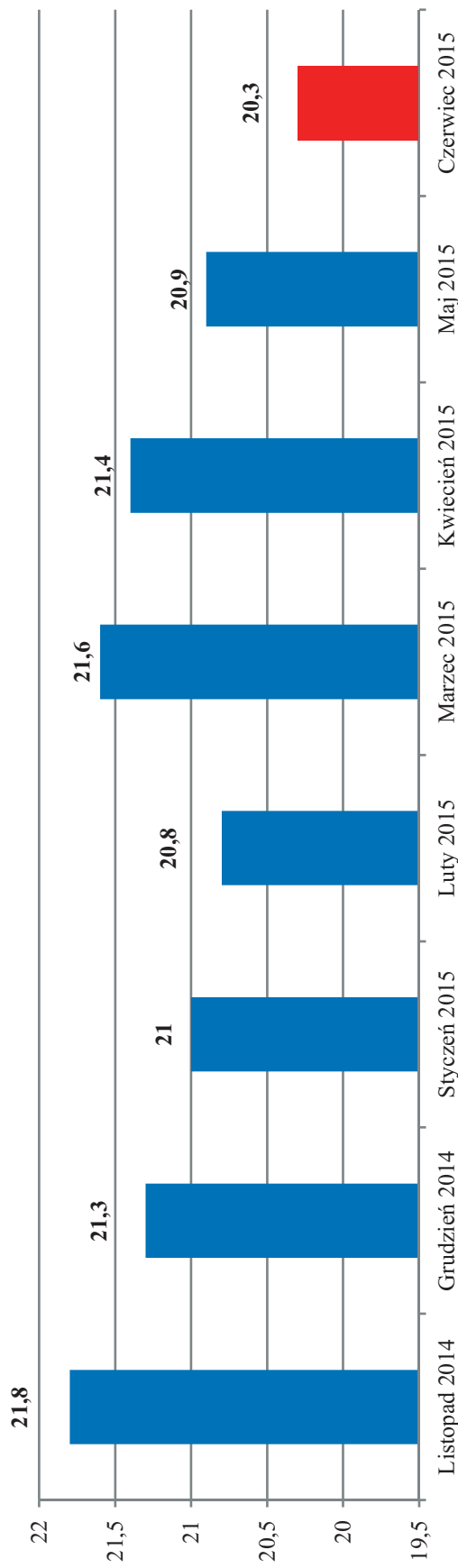
Dariusz Suszyński ze Związku Młodzieży Wiejskiej w prezentacji pn. *Obszary wiejskie a rynek pracy dla młodych* podkreślił, że przyszłość obszarów wiejskich jest bardzo ważną sprawą. Obszary wiejskie zajmują 93% terytorium należące do UE-27 i 93,2% terytorium Polski. W Polsce na wsi mieszka prawie 39% ludności (14,8 mln

Wykres 2. Bezrobocie młodych do 25 r.ż. w UE



Źródło: Eurostat, 2015.

Wykres 3. Bezrobocie młodych do 25 r.ż. w Polsce



Źródło: Eurostat, 2015.

osób). Co ciekawe, z jednej strony polska wieś się wyludnia, a z drugiej strony na terenach wiejskich, tych położonych bliżej miast, zaczyna mieszkać coraz więcej ludzi. Na wsi mieszka więcej ludzi młodych: w wieku 0–17 lat – 22,1%, dla porównania w miastach – 17,5%. Około 60% ludności wiejskiej nie ma związku z produkcją rolniczą i użytkowaniem ziemi rolniczej, a tylko 1/3 mieszkańców wsi żyje głównie z rolnictwa i ta liczba maleje. Na wsi następuje zróżnicowanie struktury społecznej – dominują w niej reprezentanci niskich statusów społecznych i osoby utrzymujące się z niezarobkowych źródeł. Nastąpiła także zmiana poziomu wykształcenia – w 1998 r. 60,9% młodych miało wykształcenie podstawowe, a 1,8% wykształcenie wyższe; zaś w 2008 r. 33,6% młodych miało wykształcenie podstawowe, a 7,5% wykształcenie wyższe. Na obszarach wiejskich występują bariery rynku pracy, w tym: brak miejsc pracy w okolicy zamieszkania; niewystarczające kwalifikacje zawodowe; różnice w wielkości przedsiębiorstw: mała firma potrzebuje osób o kilku specjalizacjach (np. sekretarka z wiedzą dot. księgowości czy spraw kadrowych), duże firmy potrzebują wąsko wyspecjalizowanego pracownika; gorsza oferta edukacyjna na obszarach wiejskich przyczynia się do mniejszych ambicji we wchodzeniu na rynek pracy; mniej dzieci do lat 5 jest objętych opieką wychowawczą. Podsumowując zaznaczył, że ambicje i marzenia młodych ludzi z obszarów wiejskich są niestety mniejsze. Częściej, niż ich rówieśnicy z miasta, wybierają łatwiejszą ścieżkę edukacji i zdobycia zawodu. Szukają takiego wykształcenia, gdzie nie przeliczą swoich możliwości. Młodych ludzi należy uczyć większej pewności siebie, odwagi w zdobywaniu doświadczenia na zewnątrz tak, aby wracając na tereny wiejskie mogli z większą energią tworzyć swoje środowisko do życia, zakładać nowe miejsca pracy i przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu.

Dyskusję po pierwszym panelu poprowadził **Jakub Gontarek** z Forum Młodych Lewiatan. Jako pierwszy głos zabrał **Tom Vrijens**, Przewodniczący EKZZ Komitet ds. Młodzieży. Jak zauważył, powtarzającą się kwestią podczas wystąpień była konieczność poprawienia wśród młodych wykształcenia, by dopasować kompetencje do rynku pracy, co rozwiąże problem bezrobocia wśród młodych. Według przewodniczącego występuje pewna sprzeczność – z jednej strony młodzież w dzisiejszych czasach jest wykształcona jak nigdy, a z drugiej strony występują problemy z wejściem na rynek pracy. Wśród młodzieży w Europie występuje trend wzrostu zatrudnienia tymczasowego, a w ten sposób nie wygramy przyszłości. Konieczne są *Gwarancje dla młodzieży*, ale one są tylko instrumentem, a nie całościowym rozwiązaniem. Europa potrzebuje planu poprawy sytuacji. Młodzi, wykonujący pracę na podstawie tymczasowych form zatrudnienia, coraz częściej zaczynają zaliczać się do grupy pracujących ubogich, czyli osób, które pracują, ale ich wynagrodzenie nie jest wystarczające, by zapewnić im godne życie. Taka osoba nie czuje się bezpiecznie, nie ma



Eksperti II panelu, od lewej: dr Wolfgang Müller, prof. Mieczysław Kabaj, prof. Wiesława Kozek, dr Łukasz Arendt.

perspektyw na przyszłość i nie zakłada rodziny. Według T. Vrijensa praktyki powinny być płatne, powinny uzupełniać edukację formalną, ale muszą też prowadzić do wysokiej jakości miejsc pracy, pracy bezpiecznej nie tymczasowej. Z kolei migrujący za granicę swojego kraju pracownicy, spotykają się często z dumpingiem socjalnym, czyli wykonują pracę o bardzo niskim standardzie. Warto też pamiętać, że edukacja nie kończy się wraz z zakończeniem szkoły, to proces, który trwa całe życie. Dlatego jest potrzeba dostępu do kształcenia ustawicznego. **Anna Mielezko** z Fundacji im. Lesława Pagi mówiła o stażach. Większość studentów uważa, że staże nie są dostosowane do ich kompetencji. Kserowanie i parzenie kawy nie jest złe, o ile nie są to jedyne obowiązki stażysty. Staż powinien mieć program, student zarabia mniej, ale liczy, że w zamian za to czegoś się nauczy. **Robert Krzyszczak**, Wiceprezes Zarządu Stowarzyszenia Rzemiosło Przyszłości, podkreślił ważność budowania od najmłodszych lat świadomości zawodowej. Zarażanie pasją dzieci może przyczynić się do tego, że zawodówkę będą kończyli pracownicy a nie absolwenci. Obecnie mamy do czynienia z restartem dialogu społecznego, co jest dobrym krokiem i oznacza, że ktoś wierzy w ten dialog społeczny – rząd, pracodawcy i pracownicy. Do tego dialogu społecznego, jako bardzo istotny partner, została zaproszona młodzież, co jest bardzo pozytywne. **Melanie Raczek** z Polskiej Rady Organizacji Młodzieżowych uważa, że ważne jest by powstały narzędzia, które młodych ludzi będą czyniły odpowiedzialnymi za swoje środowisko. Młody człowiek powinien być podmiotem, a nie przedmiotem tych wszystkich narzędzi, które powstają na stopniu centralnym. **Mateusz Szymański** Pełnomocnik ds. Młodych z NSZZ „Solidarność” podkreślił, że to od młodego pokolenia zależy przyszłość naszego kraju, a obecna sytuacja jest dramatyczna i należy się z nią zmierzyć. Zmian wymaga edukacja, podejście do usług publicznych, a także należy nakłaniać młodych ludzi do wstępowania do związków zawodowych, by bronili swoich praw. **Dorota Ronek** z Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych zauważyła, że

przynależność do związków zawodowych wśród młodych nie jest modna, a raczej odbierana jest jako relikwium przeszłości. **Bożena Jopek** z MPiPS mówiąc o *Gwarancjach dla młodzieży* zaznaczyła, że kursy, które odbywa młodzież, zorganizowane są pod kątem zapotrzebowania pracodawców, a efekty będą widoczne w przyszłym roku. Pilotażowo program był wdrażany przez OHP, które świetnie sobie poradziły z problemem dotarcia do młodzieży, zapoznania ich z projektem i znalezieniem młodzieży, która mogłaby uczestniczyć w tym programie. **Rafał Bartochowski** z MPiPS zauważył, że *Gwarancje* są pewnego rodzaju nowym standardem wspierania osób młodych. W styczniu 2016 r. Komisja Europejska przedstawi raport, zawierający realizację *Gwarancji* w poszczególnych krajach i całej UE. **Bogdan Połaczarz** Przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Synthos zadał pytanie: Co związki zawodowe mogą zaoferować młodym? Odpowiedź jest: Nic. Związki zawodowe nie mają wpływu na przyjęcie młodego człowieka do firmy, na przebieg jego kariery, wysokość zarobków, doksztalcenie i zwolnienie z pracy.

Podsumowując I panel dr **Jan Czarzasty** zwrócił uwagę, że kopiowanie istniejących rozwiązań dot. kształcenia dualnego w Niemczech czy Austrii byłoby wielce ryzykowne. Kształcenie dualne w Polsce istnieje, nie trzeba budować go od podstaw, tylko należy je reanimować. Dobrym pomysłem organizatorów było zorganizowanie i oddanie w ręce I panelu młodym, to się sprawdziło i wpisało się w oczekiwania. „Według ostatnich badań, 3 miliony Polaków bierze pod uwagę migrację zarobkową, z czego połowę stanowią ludzie w wieku do 34 r.ż. Starajmy się zapobiec temu, nasz system emerytalny w dużej mierze oparty jest na zasadzie solidarności międzypokoleniowej. Nasz model gospodarki nadal jest modelem gospodarki konkurującej tanią pracą, tylko pytanie: Czym innym może konkurować?” – mówił.

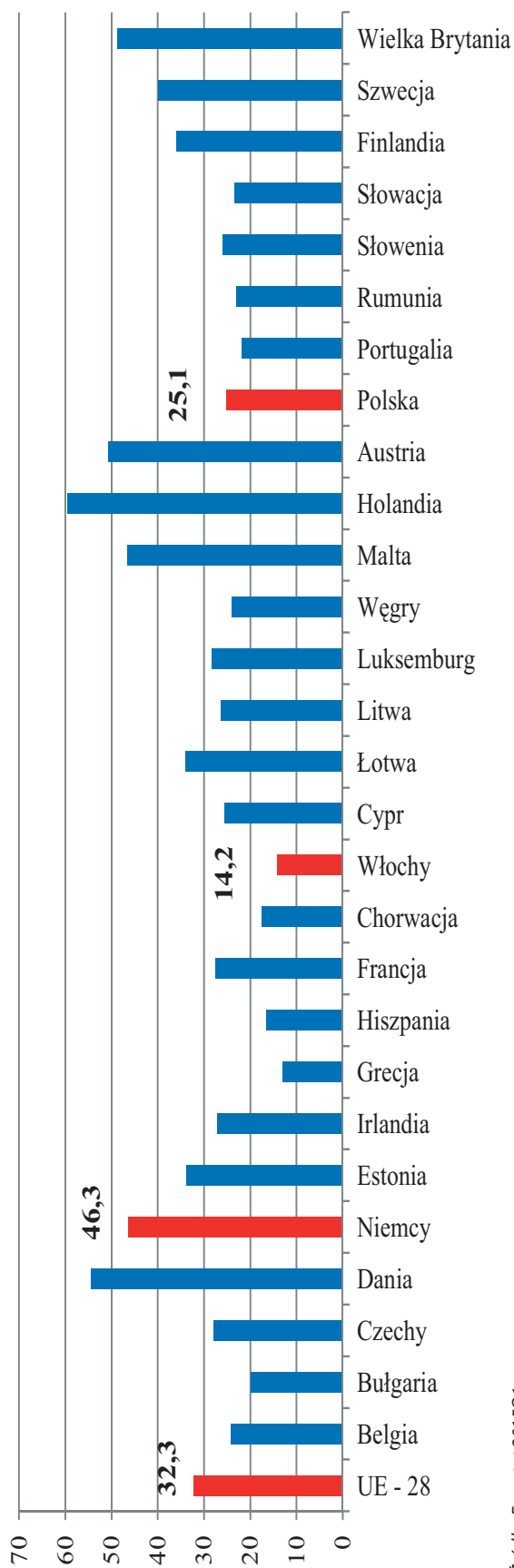
Wyzwaniem jest uświadomienie pracodawców, że jeśli nie będą partycypować w kosztach kształcenia zawodowego, to muszą i tak liczyć się z kosztami związanymi ze szkoleniem nowo przyjmowanego pracownika, który ma luki kompetencyjne lub występuje u niego brak kwalifikacji.

Moderatorem II panelu pn. *Kwalifikacje zawodowe a rynek pracy – Nowe wyzwania* była prof. **Wiesława Kozek** z Uniwersytetu Warszawskiego.

Profesor **Mieczysław Kabaj** z IPISS na wstępie zaznaczył, że w związku z radością wywołaną spadkiem bezrobocia w Polsce z 10% do 9,9%, należy pamiętać, że stopa bezrobocia bardzo mało mierzy albo niczego nie mierzy. Na 24 mln zdolnych do pracy i ponad 14 mln pracujących mamy 5 mln bezrobotnych, w tym 2 320 tys. niepracujących dla polskiej gospodarki (dane z 2014 r.). Ważna jest struktura emigracji polskiej. Wśród tych, którzy wyjechali za granicę 526 tys. stanowią osoby z wyższym wykształceniem, 931 tys. z ogólnokształcącym i średnim zawodowym, 554 tys. z zasadniczym zawodowym a 168 tys. z wykształceniem policealnym. Profesor Kabaj uważa, że musimy obserwować kwestię wykorzystania zasobów pracy, nie tylko z punktu widzenia stopy bezrobocia, która jest bardzo słabym miernikiem. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce należy do najniższych w wśród krajów UE. Jeśli chodzi o przyszłość, do 2040 r. w Polsce będziemy mieli do czynienia ze zmniejszającą się liczbą osób w wieku zdolności do pracy. W ciągu najbliższych 5 lat liczba ta zmniejszy się o ok. 1,5 mln osób. To nie oznacza, że podaż pracy zmniejszy się o 1,5 mln. Podaż pracy jest w wyższych uczelniach i pozostałych szkołach. W 2016 r. będziemy mieli 670 tys. absolwentów szkół wyższych, średnich zawodowych, zasadniczych zawodowych i policealnych. W kolejnych latach ta wielkość się zmniejszy, ale do 2020 r. liczba absolwentów, która wejdzie na rynek i będzie poszukiwała pracy wyniesie 3 mln. Obecnie mamy do czynienia z ogromnym niedoborem pracowników o niższych kwalifikacjach z zasadniczym wykształceniem i z ogromną nadwyżką pracowników z wyższym wykształceniem.

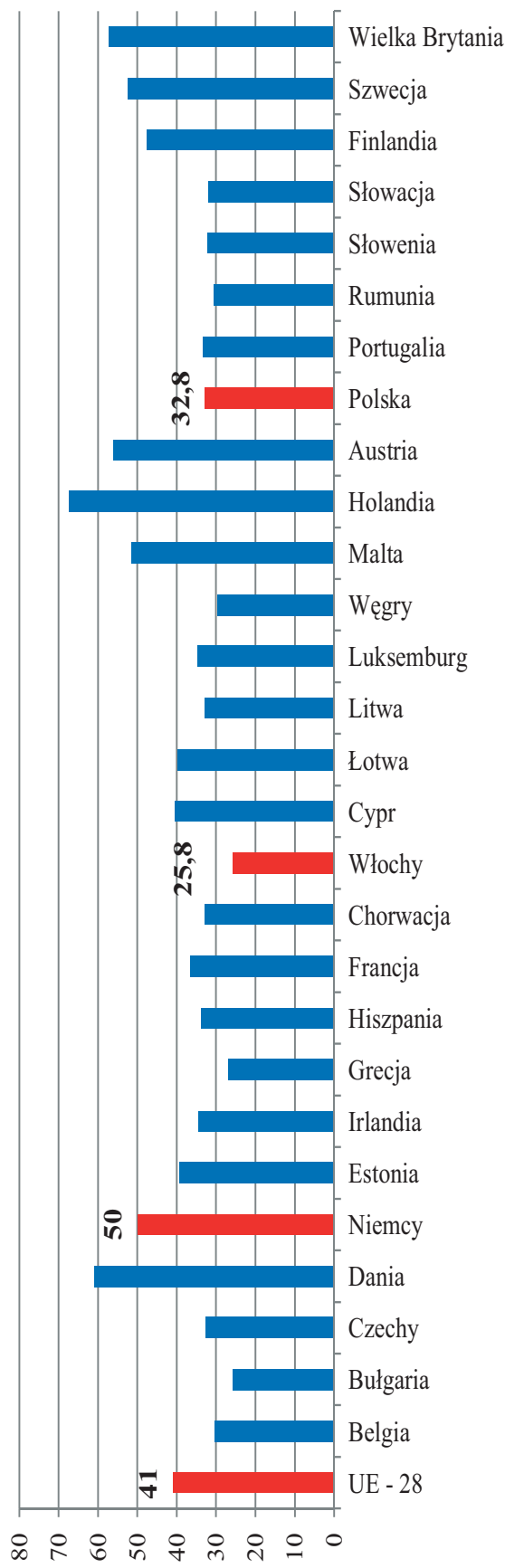
Doktor **Wolfgang Müller** z Europejskiego Przedstawicielstwa Federalnej Agencji Pracy z Niemiec, przedstawił swoje przemyślenia dot. głównie koordynacji potrzeb związanych z zatrudnieniem na rynku pracy, wejściem na ten rynek i kwestiami kwalifikacji zawodowych. Misją Federalnej Agencji Pracy jest zorganizowanie powiązania pomiędzy popytem a podażą na rynku pracy. Kluczowe dla Agencji jest pomaganie i doradzanie w rozwoju kariery oraz skupianie się na działaniach profilaktycznych, bo naprawianie szkód jest zbyt kosztowne. Istotne jest także jasne i przejrzyste informowanie ludzi o tym jakie są możliwości kształcenia, uzyskania zawodu, gdzie można się uczyć, jaki jest program, jaka jest sytuacja i czy dany zawód ma przyszłość na rynku pracy. Niewątpliwie należy edukować rodziców, gdyż to oni często podejmują za dzieci decyzje związane z wyborem ścieżki kształcenia. Młodzież w wieku 14 lat często myśli o zawodach związanych z rzemiosłem, ale rodzice namawiają ich, by poszli raczej na uniwersytet. „Szkoła powinna zbliżyć się do środowiska biznesu. Zawsze się zastanawiałem dlaczego nie zmienić szyku tego zdania i powiedzieć, że to biznes musi stać się szkołą” – zakończył. Doktor **Łukasz Arendt** z IPISS w swojej prezentacji skupił się na problemie zmiany technologicznej, która wyraźnie faworyzuje wysokie kwalifikacje. W Polsce mamy dużo osób, które ukończyły studia wyższe, a popyt na pracę loku-

Wykres 4. Współczynnik aktywności zawodowej osób 15–24 lata



Źródło: Eurostat 2015Q1.

Wykres 5. Współczynnik zatrudnienia osób 15–24 lata



Źródło: Eurostat 2015Q1.

je się w innych miejscach. Oznacza to, że te osoby nie odpowiadają, jeśli chodzi o profil kwalifikacyjny, obecnym potrzebom. Wzrost popytu na pracę wysoko wykwalifikowaną oznacza, że potrzebne są bardzo dobrze wykształcone osoby na poziomie technicznym, które będą doskonale operować np. nowoczesnym sprzętem. Omawiając kwestię wyzwań dla kształcenia dr Arendt podkreślił, że polskim problemem jest za duże zainwestowanie w kształcenie wyższe, a za małe w kształcenie techniczne, na poziomie średnim czy zawodowym. To prowadzi do dość istotnych konsekwencji nie tylko gospodarczych, ale również w sferze społecznej i psychologicznej. Młodzi ludzie, którzy kończą studia, za bardzo nie wiedzą co z sobą zrobić. Jak zauważył, podczas konferencji wiele razy powtarzano, że teoria jest wspaniała, ale jak się nie ma praktyki to będzie problem ze znalezieniem i utrzymaniem pracy. System kształcenia dualnego rozwiązuje ten problem, gdyż kładzie nacisk na praktykę.



Dyrektor **Jolanta Kosakowska** ze Związku Rzemiosła Polskiego mówiła o edukacji zawodowej i kwalifikacjach w rzemiośle. Na wstępie podkreśliła, że rzemieślnicze przygotowanie zawodowe spełnia wszelkie cechy dualnego kształcenia zawodowego; dualnego kształcenia zawodowego a nie systemu dualnego kształcenia, którego

w Polsce nie ma. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe to cztery elementy dualnej nauki zawodu: uczeń, rzemieślnik, szkoła, a nad tymi elementami jest organ nadzorujący rzemieślnicze przygotowanie zawodowe tzw. Cech. Rzemieślnicza nauka zawodu ma swoje regulacje prawne począwszy od 1927 r., kiedy wydano Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o prawie przemysłowym. Zmiany ustrojowe, gospodarcze i społeczne wymuszały dostosowanie się do nowych warunków. Gwarantem elastyczności jest ciągłość wspierania tych działań przez organizacje rzemiosła – Cechy, Izby Rzemieślnicze, Związek Rzemiosła Polskiego – jako partnerów na różnych poziomach administracyjnych. Z mocy ustawy Izby Rzemieślnicze i Cechy sprawują nadzór nad przebiegiem rzemieślniczego przygotowania zawodowego. Kwalifikacje nabierają znaczenia na rynku pracy, stanowią wartość dla pracodawcy oraz otwierają drogę do np. uprawnień instruktora praktycznej nauki zawodu. Dzięki kwalifikacjom mistrzowie (podobnie jak technicy) będą mogli uzyskać uprawnienia budowlane. Ponadto kwalifikacje stanowią konkretny kapitał dla ich właściciela. W krajach posiadających układy zbiorowe, kwalifikacje (np. dyplom mistrzowski) stanowią o pozycji społecznej i ekonomicznej (wyższe zarobki), jest to wartość sama w sobie, gdyż stanowi o pozycji ich posiadacza na rynku pracy (stąd znaczenie jakości całego procesu walidacji). Na zakończenie prelegentka zaznaczyła, że istotną

kwestią odnośnie dualnej nauki zawodu w rzemiośle jest sposób jej finansowania, bowiem z założenia i faktycznie, pracodawcy inwestują w kształcenie zawodowe. Środki, z tworzonego przez pracodawców Funduszu Pracy, przeznaczone na refundację wynagrodzeń młodocianych pracowników i dofinansowanie, pokrywają około 50% wydatków ponoszonych przez nich w okresie 3-letniej nauki zawodu (przy uwzględnieniu nieznacznych różnic w wydatkach w odniesieniu do poszczególnych branż).

***Rada Dialogu Społecznego
być może będzie nową jakością,
która przerwie impas i pokaże,
że partnerzy społeczni potrafią
uzgodnić wiele istotnych spraw we
własnym gronie i być może będzie
też swoistą platformą, której zdanie
i efekty pracy będą szanowane.***



Swoje wystąpienie RNDr. **Juraj Vantuch** CSc. ze Słowackiego Państwowego Centrum Monitorowania Edukacji Zawodowej i Szkoleń rozpoczął od informacji, że na Słowacji trzeba uczyć się zawodu przez minimum 3 lata, by uzyskać potrzebne kwalifikacje. Tylko 28% młodych kończy licea ogólnokształcące, czyli można powiedzieć, że kształcenie

zawodowe jest dość popularne. Od 2016 r. będą zawierane umowy pomiędzy uczniami a firmami, do tej pory to szkoły podpisywały umowy z firmami. Jako zachęty dla młodych ludzi, by chcieli uczyć się zawodu, stosuje się np. stypendia od firmy, stypendia motywujące (polityka państwa). Istnieją także zachęty dla pracodawców w postaci ulg podatkowych. Według prelegenta, by zachęcić młodych do nauki, firmy powinny zapewniać perspektywę pracy po odbytych praktykach. Na Słowacji panuje przekonanie, że szkoły powinny wprowadzić tę kooperację dualną, a wg prelegenta nie jest to dobry pomysł. Szkoły nie wiedzą ilu uczniów będzie korzystało z zajęć opartych tylko na szkole a ilu z zajęć dualnych. Uczniowie w dualnym systemie spędzają 60% czasu w firmie a tylko 40% w szkole. Szkoły musiałyby odpowiednio zaplanować etaty dla nauczycieli, a jednocześnie cały czas odpowiedzialność za tych uczniów ponosiłby dyrektor, bo oni są przede wszystkim uczniami a nie pracownikami. System dualny nie polega tylko na legislacji, to także zobowiązanie firm do ponoszenia kosztów kształcenia młodych, a firmy słowackie chcą dostać wykwalifikowanego pracownika za darmo.



Justyna Orzeł z Carrefour Polska Sp. z o.o. przedstawiła prezentację dot. projektu edukacyjnego pn. *Smak kariery*. Na wstępie podkreśliła, że Carrefour jest stabilnym pracodawcą, który zatrudnia wszystkich pracowników na umowach o pracę, z dość klarowną ścieżką rozwoju i polityką wynagrodzenia. Drugą cechą tej firmy jest różnorodność – ponad 700 różnych sklepów, 120 różnych zawodów, wielopokoleniowe zespoły i dobre praktyki w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dialog społeczny jest trzecim filarem polityki zarządzania ludźmi, który jest prowadzony z klientami, pracownikami, partnerami biznesowymi i partnerami społecznymi. Carrefour, który zatrudnia 16 tys. osób, daje wiele możliwości rozwoju, a wg przedstawionych przez prelegentkę danych, 65% kadry menedżerskiej stanowią kobiety. Program *Smak kariery* ma na celu zarówno podnoszenie kompetencji zawodowych jak i menedżerskich, ale także promowanie zdrowego stylu życia, co związane jest z odpowiedzialnością społeczną firmy. By realizować program, który ruszył dwa tygodnie temu, Carrefour stworzył centrum szkoleniowe przystosowane do prowadzenia zajęć teoretycznych i praktycznych. Spółka chciałaby certyfikować świadectwami czeladniczymi bądź mistrzowskimi tych pracowników, którzy już u nich pracują wykonując zawód piekarza lub rzeźnika, ale którzy nie mieli okazji uzyskać potwierdzenia, certyfikacji swoich kompetencji w postaci świadectw czy dyplomów. „Firma Carrefour założyła klasy patronackie, póki co tylko w Warszawie, ale planuje objąć tym programem całą Polskę. To jest ważna rzecz, niektóre zawody wymagają pokazania, że mogą być fajne i mogą być pasją życia” – mówiła. W 2015 r. firma Carrefour odwiedziła 25 gimnazjów, by rozmawiać z rodzicami o ścieżce rozwoju zawodowego ich dzieci, gwarantującej zatrudnienie. W przyszłym roku planowane jest otwarcie rocznego programu dla absolwentów studiów licencjackich, który będzie przygotowywał do objęcia stanowisk menedżerskich.



László Kozák z Konfederacji Związków Zawodowych LIGA z Węgier w swoim wystąpieniu zastanawiał się czy rzeczywiście system dualny jest tak idealnym systemem kształcenia zawodowego. Rozpoczęty w 2011 r. na Węgrzech proces rozwoju w kształceniu zawodowym nadal trwa. W 2007 r. brakowało dobrze wykształconych pracowników na rynku pracy, dlatego by zharmonizować system kształcenia zawodowego i wypełnić tę lukę przeprowadzono na Węgrzech reformę. Nowy system, który był zbudowany na decentralizacji decyzji, miał pomóc w rozwoju

osobistym uczniów. „W praktyce widzieliśmy, że partnerzy społeczni dzielili się swoimi doświadczeniami opartymi na potrzebach lokalnych, natomiast ciągle zaangażowane były krajowe organizacje eksperckie i to one decydowały o zasadach i metodach dalszego rozwoju. Większość decyzji było podejmowanych przez regionalne instytucje przy zaangażowaniu partnerów lokalnych, społecznych i samorządów. Na koniec tego procesu szkoły zawodowe, które dołączały do tego systemu, mogły podejmować decyzje jako będą oferowały program kształcenia i zyskać środki z funduszu. Szkoły musiały dostosować się do potrzeb rynku pracy i wyposażać lepiej swoje warsztaty, aby były bardziej atrakcyjne dla uczniów” – mówił. Rząd Orbana zmienił ten system w 2010 r., podjęto decyzję o wprowadzeniu systemu dualnego. Kompleksowa restrukturyzacja systemu edukacji obejmowała wszystkie sektory szkolenia – od zasadniczego do wyższego. Zamiast zarządzania lokalnego jest zarządzanie centralne, każda decyzja podejmowana na szczeblu krajowym jest podejmowana centralnie i później realizowana lokalnie. Węgierska Izba Handlu i Przemysłu została instytucją weryfikującą istniejący system zawodowy. Celem Izby jest przesunięcie osi szkolenia zawodowego ze szkół do miejsc pracy. W 2011 r. w szkolenie uczniów zaangażowało się 8 tys. firm, a wg Izby by wprowadzić system dualny potrzebne jest kolejne 12 tys. firm. Według prelegenta wprowadzenie systemu dualnego jest inwestycją długoterminową, a wyników nie można zobaczyć po 3 czy 5 latach.

Tabela 2. Z jakich form wsparcia chciałbyś skorzystać?

Tak	Forma wsparcia	Nie
79,9%	Staże i praktyki w firmach	2,2%
78,4%	Dofinansowanie dojazdu do pracy, stażu, praktyki	5,2%
74,4%	Szkolenia i kursy	6,8%
64,2%	Staże i praktyki w instytucjach państwowych	12,5%
60,4%	Wizyty w firmach	9,7%
57,5%	Indywidualne doradztwo zawodowe	13,4%
56%	Analiza własnych kompetencji dokonywana przez specjalistę	12,7%
26,1%	Projekty realizowane w grupach pod opieką nauczyciela	32,8%
30,8%	Filmy, prezentacje, materiały multimedialne	27,8%
33,6%	Spotkania z lokalnymi pracodawcami w szkołach	25,4%
35,1%	Programy talentowe	36,6%
36,6%	Programy ambasadorskie	–
36,6%	Mentor/opiekun z firmy	26,1%
–	Staże i praktyki w fundacjach, stowarzyszeniach	25,4%

Źródło: Forum Młodych Lewiatan, materiały konferencyjne.

osobistym uczniów. „W praktyce widzieliśmy, że partnerzy społeczni dzielili się swoimi doświadczeniami opartymi na potrzebach lokalnych, natomiast ciągle zaangażowane były krajowe organizacje eksperckie i to one decydowały o zasadach i metodach dalszego rozwoju. Większość decyzji było podejmowanych przez regionalne instytucje przy zaangażowaniu partnerów lokalnych, społecznych i samorządów. Na koniec tego procesu szkoły zawodowe, które dołączały do tego systemu, mogły podejmować decyzje jako będą oferowały program kształcenia i zyskać środki z funduszu. Szkoły musiały dostosować się do potrzeb rynku pracy i wyposażać lepiej swoje warsztaty, aby były bardziej atrakcyjne dla uczniów” – mówił. Rząd Orbana zmienił ten system w 2010 r., podjęto decyzję o wprowadzeniu systemu dualnego. Kompleksowa restrukturyzacja systemu edukacji obejmowała wszystkie sektory szkolenia – od zasadniczego do wyższego. Zamiast zarządzania lokalnego jest zarządzanie centralne, każda decyzja podejmowana na szczeblu krajowym jest podejmowana centralnie i później realizowana lokalnie. Węgierska Izba Handlu i Przemysłu została instytucją weryfikującą istniejący system zawodowy. Celem Izby jest przesunięcie osi szkolenia zawodowego ze szkół do miejsc pracy. W 2011 r. w szkolenie uczniów zaangażowało się 8 tys. firm, a wg Izby by wprowadzić system dualny potrzebne jest kolejne 12 tys. firm. Według prelegenta wprowadzenie systemu dualnego jest inwestycją długoterminową, a wyników nie można zobaczyć po 3 czy 5 latach.

W dyskusji po tej części głos zabrała m.in. prof. **Urszula Jeruszka** z IPISS, która mówiła głównie o zaletach dualnego kształcenia. Wyzwaniem jest uświadomienie pracodawcom, że jeśli nie będą partycypować w kosztach kształcenia zawodowego, to muszą i tak liczyć się z kosztami związanymi ze szkoleniem nowo przyjmowanego pracownika, który ma luki kompetencyjne lub występuje u niego brak kwalifikacji.

Podsumowując II panel prof. **Wiesława Kozek** wspomniała o obecnej tendencji w kształceniu wyższym dot. stawiania na umiejętności praktyczne, warsztatowe. Profesor Kozek zadała pytanie: „A co jeśli nie są istotne kwalifikacje pracownika, a ważniejsze jest obniżenie kosztów pracy, co wiąże się z niższym wynagrodzeniem?”. Ponadto wyciągnęła wniosek, że w krajach, które mają dłuższe doświadczenie z systemem dualnym jest nadzieja, że w gospodarce zaawansowanej technologicznie, ten system powoli doskonalony będzie działał. W krajach z krótszym doświadczeniem wymagane jest doskonalenie dualnego systemu kształcenia zawodowego.

Z kolei dr **Jan Czarzasty**, podsumowując pierwszy dzień konferencji, podkreślił po raz kolejny, że niezwykle trafionym pomysłem było oddanie głosu reprezentantom młodego pokolenia, by sami mogli opowiedzieć o problemach związanych m.in. z wejściem na rynek pracy, kształceniem dualnym oraz problemem kształcenia ustawicznego. Doktor Czarzasty zwrócił uwagę na dobre praktyki i dobry układ odniesienia w postaci działalności funduszy szkoleniowych, współzarządzanych przez związki zawodowe w Wielkiej Brytanii, co było skutecznym pomysłem rewitalizującym związki zawodowe, a zostało narzucone przez rządy Partii Pracy. Podobnym torem podążyli partnerzy społeczni w Irlandii, w ścisłym współdziałaniu z państwem. W kilku wypowiedziach pojawił się wątek jaki model gospodarki rynkowej zbudowaliśmy sobie nie tylko w Polsce, ale i w całej Europie. Dyskutowano także o modelu kształcenia ustawicznego: Czy jeśli chodzi o kształcenie zawodowe kształcić tanio i szybko czy drogo i dłużej? Z tym wiąże się postawa pracodawców Europy Środkowej i Wschodniej, którzy chcieliby dostawać przygotowaną siłę roboczą i nie partycypować w kosztach i nie inwestować w kapitał ludzki.

Drugiego dnia konferencji odbył się panel pn. *Znaczenie i rola dialogu społecznego w wypracowywaniu rozwiązań na rzecz kwalifikacji i rynku pracy*, którego moderatorem był prof. **Juliusz Gardawski** z SGH.

Jako pierwszy głos zabrał **Zbigniew Żurek** Wiceprezes Business Centre Club, który podkreślił, że początki kryzysu dialogu społecznego w Polsce rozpoczęły się już w 2006 r. Należało wtedy dokonać pewnych zmian w regułach prowadzenia dialogu w Polsce, by uniknąć sytuacji z 2013 r., kiedy to związki zawiesiły prace w Trójstronnej Komisji. W ten sposób trzy centrale związkowe radykalnie zaprote-



Prelegenci drugiego dnia konferencji, od lewej: Piotr Szumlewicz, Viktória Nagy, prof. Juliusz Gardawski, Anna Grabowska, Zbigniew Żurek, Edyta Doboszyńska, Mateusz Szymański.

stowały przeciwko pogłębiającemu się kryzysowi dialogu społecznego. Udało się wypracować projekt ekspercki, który przeszedł całą procedurę konsultacji społecznych, trafił na ścieżkę legislacyjną i został przyjęty. Nie jest to idealne narzędzie, ale należy korzystać z niego tak, by ono jak najlepiej służyło. Według Wiceprezesa Żurka, nowo powstała Rada Dialogu Społecznego powinna zacząć swoją pracę od przestudiowania pierwszych trzech paragrafów *Ustawy o Radzie Dialogu...*, gdzie zapisane są bardzo ogólne kierunki oraz powinna wypunktować problemy. Jak zauważył, dużo ostatnio się dyskutuje o demografii i migracji, i Rada Dialogu powinna brać udział w tych dyskusjach, ale rozmawianie na temat wszystkich problemów, które są powiązane z demografią i migracją, znacząco przekracza kompetencje i zadania, które ma Rada Dialogu. Ważnym tematem, który powinien być poruszony jako pierwszy, jest Kodeks Pracy. „Należałoby także pokazać czym tak naprawdę jest podniesienie wieku emerytalnego. Trzeba to spokojnie pokazać i wytłumaczyć społeczeństwu” – mówił.

W imieniu Forum Związków Zawodowych w panelu głos zabrała **Anna Grabowska**, która nawiązując do wystąpienia Wiceprezesa Żurka, powiedziała, że związki zawiesiły swój udział w pracach Trójstronnej Komisji nie tylko dlatego, że rząd nie chciał rozmawiać ze związkami, ale w jakimś sensie, także pracodawcy nie chcieli. „Zasadniczy problem tkwił w kulturze rozmów, zabrakło zdolności do ustępstw, w sytuacji kiedy to za rządem i pracodawcą stoi siła. W sytuacji, kiedy mamy rynek pracodawcy, a nie rynek pracownika, mamy kryzys, który zmusza do pewnego nakładania pewnych ciężarów na grupy pracowników. Istniała pewna możliwość bliższego porozumiewania się między pracodawcami a stroną rządową, niż między stroną pracowników a stroną rządową. Dlatego, w kontekście przyszłości i Rady Dialogu, rząd i pracodawcy powinni pamiętać o tej kulturze rozmów oraz zdolności do kompromisów. Szczególnie ważny będzie konsensus porozumienia pomiędzy

stroną pracodawców a stroną pracowników” – mówiła. W nowej Radzie Dialogu trzeba podjąć temat przyszłości polskiej edukacji i jej finansowania; trzeba zastanowić się nad kwestią partycypacji finansowej państwa i przedsiębiorców w kształceniu dualnym, ale również rozmawiać o finansowaniu wykształcenia np. na wyższych uczelniach.

Dyrektor **Edyta Doboszyńska** ze Związku Rzemiosła Polskiego mówiła o znaczeniu dialogu społecznego w wypracowywaniu rozwiązań na rzecz kwalifikacji i rynku pracy. Związki zawodowe i pracodawcy na co dzień mocno koncentrują się na szczeblu przedsiębiorstw i na dialogu, który odbywa się między pracodawcą a pracownikiem. Dla rzemiosła szczebel przedsiębiorstw w kontekście kwalifikacji i przygotowania zawodowego jest niezwykle ważny. Dyrektor Doboszyńska uczestniczy w spotkaniach Komitetu Dialogu Społecznego, instytucji autonomicznego dwustronnego dialogu społecznego, która skupia europejskich partnerów społecznych. Stałym punktem spotkań Komitetu jest temat rynków pracy, kwalifikacji oraz wyzwań z tym związanych. Zdaniem dyr. Doboszyńskiej to jest obszar, w którym powinniśmy uczestniczyć i mieć wpływ na to, co dzieje się na szczeblu europejskim, a także przenosić na szczebel krajowy rozwiązania, które są inspirowane przez instytucje unijne i doświadczenia innych krajów. Obszar edukacji wydaje się odległy od szczebla europejskiego, bo zgodnie z traktatem (przyj. red. Traktat z Maastricht), edukacja należy do kompetencji państw członkowskich. „Europejski Model Społeczny zmienił się, wszedł nowy instrument – Semestr Europejski, w którym musimy się odnaleźć. Polski jest za mało w Semestrze Europejskim, partnerzy społeczni powinni bardziej angażować się i aktywniej uczestniczyć w organizacjach partnerów europejskich” –

mówiła. Obecnie jednym z głównych wyzwań jest niedopasowanie kompetencji i umiejętności jakie wynoszą młodzi ludzie ze szkoły, z tym czego oczekują pracodawcy. Jest to temat jakim w pierwszej kolejności powinna zająć się Rada Dialogu Społecznego. Należy także pamiętać o tematach dot. nowych kompetencji i nowych umiejętności jakie będą za chwilę potrzebne.

Podstawą funkcjonowania dialogu społecznego jest dobra wola wszystkich partnerów społecznych i rządu.

Piotr Szumlewicz z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych rozpoczął swoje wystąpienie od przypomnienia, że kryzys gospodarczy był w latach 2008–2009, a związki opuściły Trójstronną Komisję w 2013 r., także to nie kryzys był przyczyną zawieszenia prac, ale bardzo konkretne decyzje „antypracownicze” rządu. „Jestem pesymistycznie nastawiony do dialogu w Polsce, bardzo krytycznie go oceniam. Uważam, że nasz powrót do dialogu nie musi nic przynieść. Mówię 'nie musi' ja lubię rozmawiać z pracodawcami, z rządem, natomiast myślę, że ludziom w Polsce nie chodzi o dialog, ludziom chodzi o wyższe płace, stabilne zatrudnienie i wyższe świadczenia społeczne. Dialog centralny jest ważny jeśli przekłada się na interesy, kiedy przekłada się na realizację konkretnych postulatów. Nie robiłem badań, ale 98% członków OPZZ i 99,9% społeczeństwa nie wiedziało co to jest Trójstronna Komisja” – mówił. Według P. Szumlewicza czas kiedy związki nie uczestniczyły w pracach Trójstronnej Komisji był całkiem

Wykres 6. Uczestnictwo młodych w aktywnych programach



Źródło: DRP, MPIPS, 2015Q3.

udany – wprowadzono i przegłosowano pewne sprawy w Sejmie, w tym ograniczone umowy na czas określony, klauzule społeczne w zamówieniach publicznych, oraz udało się nagłośnić sprawę minimalnej płacy/stawki godzinowej. Jest on zdania, że podwyższenie wieku emerytalnego było niesłuszne. Polacy znacznie krócej, niż społeczeństwa zachodnie, żyją w zdrowiu; nie byliśmy i nie jesteśmy gotowi, by pracować do 67 r.ż. z przyczyn zdrowotnych, a polityka zdrowotna naszego kraju niestety nie poprawia stanu zdrowia Polaków i Polek. Na rynku pracy nie ma polityki senioralnej, co oznacza, że nie daje się pracy seniorom. Aby poprawić dialog na każdym szczeblu, należy zacząć od dialogu branżowego. Podsumowując dodał, że kluczową sprawą nadal jest niestabilność na rynku pracy, dlatego powinno nastąpić jakieś „odświeżenie” rynku pracy. Kluczowymi sprawami dla Rady Dialogu są sprawy związane ze stabilnością zatrudnienia, ograniczenie umów zleceń, skrócenie tygodnia czasu pracy – z 40 do 38 czy 37 godz. tygodniowo, płaca minimalna oraz pogłębiony realny dialog, w którym społeczeństwo widzi konkretne rozwiązania ważne dla ich życia.

Viktória Nagy z Konfederacji SZEZ z Węgier w swoim wystąpieniu po krótko omówiła instytucję dialogu trójstronnego na Węgrzech, który *de facto* nie istnieje. Do 2010 r. funkcjonowała Rada Zgody Narodowej, ale nowo powołany rząd na czele z premierem Orbánem ustalił, że to rząd, a nie Rada, będzie reprezentować wszystkich pracowników i pracodawców. Wprowadzono nowy wielostronny system, tzw. Komitet Ekonomiczno-Społeczny, w którym reprezentowany jest rząd, pracodawcy, pracownicy, związki zawodowe, ale także kościoły i społeczeństwo obywatelskie. Komitet ma duży wpływ na codzienne funkcjonowanie świata pracy na Węgrzech, co nie jest powodem do radości, gdyż jedyna rzeczywista możliwość dialogu społecznego podzielona jest na dwie części: sektor prywatny i sektor publiczny. W sektorze prywatnym występuje forum konsultacyjne gdzie reprezentowani są najwięksi pracodawcy, niektóre konfederacje związków zawodowych i rząd. W sektorze publicznym działa Rada Pojednania Służby Publicznej. Viktória Nagy reprezentuje Konfederację Związków Zawodowych Służby Publicznej na Węgrzech. „Jeśli nawet rząd zwraca się do nas z prośbą o konsultacje, to nie otrzymujemy żadnych wyników. W ciągu ostatnich 8 lat w sektorze publicznym nie było żadnych podwyżek, minimalny wzrost wynagrodzenia uzyskały tylko nieliczne grupy. Nie ma rzeczywistych negocjacji. Rada nie działa zbyt dobrze, nie istnieje prawdziwy dialog trójstronny” – mówiła. Na Węgrzech, podobnie jak w Polsce, wiele osób nie rozumie wartości i istotnej roli dialogu społecznego dla związków zawodowych.

Mateusz Szymański z Biura Ekspertkiego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” na wstępie zaznaczył, że Rada Dialogu Społecznego być może będzie nową jakością, która

przerwie impas i pokaże, że partnerzy społeczni potrafią uzgodnić wiele istotnych spraw we własnym gronie i być może będzie też swoistą platformą, której zdanie i efekty pracy będą szanowane. Podstawą funkcjonowania dialogu społecznego jest dobra wola wszystkich partnerów społecznych i rządu. Prelegent podkreślił, że należy mówić o migracji młodych, nie ze względu na to, że ten temat jest popularny, ale dlatego, że jest to konieczność. Konsekwencje nie zajmowania się tym problemem mogą być katastrofalne. „Do Rady Dialogu Społecznego i rozmowy o modelu gospodarczym naszego kraju musimy podchodzić bardzo ambitnie. Przychyłam się do słów P. Szumlewicza, że społeczeństwo i młodych ludzi trzeba edukować nt. Rady Dialogu Społecznego, o tym czym jest dialog społeczny, związki zawodowe, partnerzy społeczni, organizacje pracodawców. Społeczeństwo nie ma tej wiedzy dlatego nie interesuje się dialogiem” – mówił. Rada Dialogu powinna też prowadzić rozmowy nt. klauzul społecznych w zamówieniach publicznych i przemyśle, czyli o realnej gospodarce. Należy także włączyć Radę w Semestr Europejski oraz dyskutować o tym jak zmienić ustawę o związkach zawodowych.

Polscy partnerzy społeczni powinni bardziej angażować się i aktywniej uczestniczyć w organizacjach partnerów europejskich.

Podsumowując drugi dzień konferencji prof. **Juliusz Gardawski** powiedział, że rodząca się Rada Dialogu Społecznego ma przed sobą poważne ryzyko przeniesienia dotychczasowego sposobu działania starej rady (Trójstronnej Komisji); dotychczasowych zespołów problemowych; dotychczasowych kwestii, którymi się zajmowano, ale także dotychczasowych osiągnięć. „I powstaje pytanie: Czy nowo powstająca Rada Dialogu, którą będą tworzyli ci sami ludzie, będzie w stanie podjąć wyzwanie edukacyjne odnoszące się do młodzieży, które zostało przedstawione na konferencji? Będzie, jeśli pomogą im młodzi ludzie, a młodzież pomoże pod warunkiem, że zostanie stworzona im przestrzeń w ramach Rady Dialogu; przestrzeń w postaci osobnych zespołów skupiających się na tych problemach, a te osobne zespoły spotkają się z odpowiednim szacunkiem i stworzonymi, przez stronę starej rady, dobrymi warunkami działania. Uważam to za najważniejszy dorobek tej konferencji – jest obszar, który koniecznie powinien być włączony do Rady Dialogu. Jest nowe wyzwanie edukacyjne, wyzwanie płynące z instytucji europejskich, więc już zinstytucjonalizowane” – mówił prof. Gardawski.

Uczestnicy konferencji/The participants of the conference



Uczestnicy konferencji/The participants of the conference





Ladies and Gentlemen

During 8th and 9th October, 2015, an international conference titled Vocational qualifications and education – new challenges for the labour market and social dialogue took place in the seat of the “Dialog” Centre for Social Partnership. The conference was co-organized by the “Dialog” Centre for Social Partnership, the Friedrich Ebert Foundation and the Institute of Philosophy, Sociology and Economic Sociology at the Warsaw School of Economics.

The discussion centred on public policies in the scope of strengthening vocational development and improving vocational qualifications in various countries and the role of institutions responsible for this scope. Delegations from Germany, Slovakia and Hungary participated in the conference. Significant participation of representatives of young people organisations active in the field of responding to young people’s needs both in Poland and in the mentioned countries requires special attention.

This Bulletin is devoted entirely to this conference due to the importance of the subject of the debate, the participation of the Minister of Labour and Social Policy, authorities from Poland and abroad, the mentioned strong and independent voice of young people representing an important number of domestic and foreign organizations and a very broad set of materials originating from the debate.

I would like to encourage you to study our Bulletin which you will certainly find interesting and inspirational.

*Yours faithfully
Iwona Zakrzewska
Director of the CSP „Dialog”*

International Conference „Vocational qualifications and education – new challenges for the labour market and social dialogue”

Warsaw, 8–9 October 2015

PROGRAMME:

1ST DAY

09.30–10.00

Registration of participants

10.00–10.10

Opening of the Conference. Welcome by the conference organizers:

Iwona Zakrzewska, Director CPS “Dialog”

Valeska Hesse, Director of the Regional Project for Labour Relations and Social Dialogue in CEE and SEE,
Friedrich Ebert Foundation

Jan Czarzasty, PhD, Institute of Philosophy, Sociology and Economic Sociology of Warsaw School of Economics

10.00–10.20

Welcome address to the participants, **Władysław Kosiniak-Kamysz, PhD**, Minister of Labour and Social Policy

10.20–10.40

Introductory speech, **prof. Jacek Męcina**, University of Warsaw

10.40–13.30

I. PANEL: part I Youth Guarantee – a change from intervention to institution

Moderator: **Adam Kądziela**, Youth Forum Lewiatan

Introduction and summary – **Jan Czarzasty, PhD**, Institute of Philosophy, Sociology and Economic Sociology,
Warsaw School of Economics

- *The role of internship programs in shaping the labor market* – **Anna Mielezko** Lesław Paga Foundation
- *Dialogue with the social partners and youth guarantees* – **Melania Raczek**, Polish Council of Youth Organizations
- *To win the future. Youth for crafts – crafts for youth* – **Robert Krzyszczyk**, Crafts of the Future
- *Well-chosen traineeships – a better professional start* – **Ariel Wojciechowski**, Students’ Parliament of the Republic of Poland
- *Expectations of employers and skills of young people* – **Jakub Gontarek**, Youth Forum Lewiatan
- *Rural areas and the labour market for young people* – **Dariusz Suszyński**, Union of Rural Youth

11.45–12.00

Coffee break

PANEL I, part II: The implementation of the Youth Guarantee – major challenges

Discussion between representatives of youth organizations, included in the Monitoring Team for Youth Guarantees

Moderator: **Jakub Gontarek**, Youth Forum Lewiatan

- **Tom Vrijens**, Chairman of the ETUC Youth Committee
- **Anna Mielezsko**, Lesław Paga Foundation
- **Melania Raczek**, Polish Council of Youth Organizations
- **Robert Krzyszczyk**, Crafts of the Future
- **Mateusz Szymański**, NSZZ "Solidarność" National Commission Plenipotentiary for Youth

13.30–14.30

Lunch

14.30–17.30

PANEL II: Professional qualifications and the labor market – New Challenges

Moderator: **Prof. Wiesława Kozek**, University of Warsaw

- *The advantages of the dual vocational education over other types of vocational education* – **Prof. Mieczysław Kabaj**, Institute of Labour and Social Studies
- **Wolfgang Müller, PhD**, European Representation of Federal Employment Agency, Germany
- *Vocational training toward technological change favoring high qualifications*, **Łukasz Arendt, PhD**, Institute of Labour and Social Affairs

16.00–16.15

Coffee break

- Vocational education and qualifications in crafts – **Jolanta Kosakowska**, Polish Craft Association
- VET Policy Challenges: The Case of Slovakia – **Doc. RNDr. Juraj Vantuch**, CSc., Slovak National Observatory of Vocational Education and Training, Slovakia
- The educational program "SMAK KARIERY" (*Taste of Career*) – **Justyna Orzeł**, Carrefour Polska
- Questions about dual system in Hungary, **László Kozák**, Trade Union Confederation LIGA, Hungary

17.30–18.30

Discussion and Summary of the first day

2ND DAY

09.30–10.00

Registration of participants

10.00–13.00

PANEL III: The impact and the role of social dialogue in working out new solutions for qualifications and labour marketModerator: **Prof. Juliusz Gardawski**, Warsaw School of Economics

- **Zbigniew Żurek**, Business Centre Club
- **Anna Grabowska**, Trade Unions Forum (FZZ)
- **Edyta Doboszyńska**, Polish Craft Association
- **Mateusz Szymański**, Expert Bureau of National Commission NSZZ "Solidarność"
- **Viktória Nagy**, SZEFTU Confederation, Chairperson of youth commission at SZEFTU, Hungary
- **Piotr Szumlewicz**, All-Poland Alliance of Trade Unions (OPZZ)

11.30–11.45

Coffee break

13.00–13.30

Conference summary and closing remarks

13.30–14.30

Lunch and departure

During 8th and 9th October, 2015, an international conference titled: *Vocational qualifications and education – new challenges for the labour market and social dialogue* took place in Warsaw. The conference was co-organized by the “Dialog” Centre for Social Partnership, the Friedrich Ebert Foundation and the Institute of Philosophy, Sociology and Economic Sociology at the Warsaw School of Economics. The goal of the conference was the analysis of new challenges the present-day labour market faces. Participants exchanged experience concerning the applied public policies in the scope of strengthening vocational development and improving vocational qualifications in various countries and the role institutions have in this process. Apart from scientists, practitioners and representatives of youth organisations, there were representatives of foreign institutions from Germany, Slovakia and Hungary who participated in this conference as speakers.



Iwona Zakrzewska – the director of the “Dialog” Centre for Social Partnership (CSP “Dialog”), **Valeska Hesse** (pictured) – Director of the Regional Project for Labour Relations and Social Dialogue in CEE and SEE in the Friedrich Ebert Foundation and Dr Jan Czarzasty from the Institute of Philosophy, Sociology and Economic Sociology

at the Warsaw School of Economics welcomed the guests on behalf of the organizers.

The conference was opened by **Władysław Kosiniak-Kamysz**, the Minister of Labour and Social Policy. He emphasized that the most important for Europe and Poland current topics are *Youth Guarantees* and social dialogue. “The “Dialog” Centre for Social Partnership is the best place for discussing the Guarantees and the dialogue. It is an open space where best strategies in this domain are forged in cooperation with the best academic centres, the Ebert Foundation, the Warsaw School of Economics and the state represented by experts,” the Minister said. *Youth Guarantees* is a European project which will not succeed without participation of various environments. The Minister emphasized that it is very important that the youth has the possibility to speak with their own voice during the conference. Representatives of the young generation who will benefit from those solutions, should be included in the process as a group most interested in developing legislative solutions and professional activation programmes. “Now it is the best moment to realise *the Guarantees*. The unemployment rate is the lowest in 7 years and amounts to 9.9%. The situation improved thanks to changes in labour market institutions and in the Voluntary Labour Corps (PI. OHP), and thanks to development of the Polish economy, European support and domestic projects with Labour Fund budget amounting today to PLN 6 billion, twice as much as in 2011. It all focuses



Opening of the Conference, from the left: Minister Władysław Kosiniak-Kamysz, PH.D. Jacek Męcina.

on employment for the youth, developing their professional activity and supporting the idea of lifelong learning. Next year we start broadening the access to the National Training Fund. It will be available to all employers and all employees, irrespective of their age. The last element we now need is better coordination between the public system of employment and self-government authorities,” the Minister said. He also paid attention to the role of dual education and the need to rebuild the prestige of the word “vocational school”. It would provide answer to the needs of employers who want to have an employee educated on various levels and at the same time knowing a certain craft. The craft is learned thanks to dual education. Germany leads in the ranking of unemployment drop among people up to 25 years of age. Poland is second. The Minister emphasised that he would like Poland to achieve employment rates similar to our neighbours. In reference to social dialogue, Minister Kosiniak-Kamysz said that “In the coming days we will have a functioning Council for Social Dialogue, the most modern body of this type in Europe”.

The introductory lecture was delivered by the professor of the University of Warsaw, Dr Hab **Jacek Męcina**. He reminded that the first problem resulting from the European economic crisis was the deteriorating situation of young people. Since the very beginning Poland was involved in the process of negotiating on the European level an initiative which was launched in 2012 as a discussion about what may be done in order to assist young people in entering the labour market and to show them a broader perspective and

Similarly to other European countries, Polish labour market's problems are not only young people experiencing barriers in their professional start but also young people defined as NEETs.

Table 1. Competency shortages of candidates to work as viewed by the employers

	2010		2011		2012		2013		2014	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Professional	4793	56	6475	68	4629	48	4453	49	4183	49
Self-organizing	2420	23	1537	19	1873	20	1644	22	1721	23
Interpersonal	1723	18	1572	17	1525	15	1460	14	1676	17
Office skills	251	2	176	2	2046	17	1871	18	1930	18
IT skills	919	12	787	9	904	10	809	8	731	8
Technical skills	524	5	490	5	834	9	754	9	762	9
Language skills	565	5	469	4	516	4	380	3	384	4
Qualification skills	553	4	584	4	697	6	473	4	356	4
Cognitive skills	217	3	138	2	249	3	267	4	265	4
Managerial skills	389	1	311	2	442	2	343	3	523	6
Other	436	2	22	0	155	1	199	2	219	2
Artistic skills	29	0	13	0	61	1	52	1	56	1
Manual skills	73	1	45	1	52	1	54	1	50	0
Flexibility skills	61	0	51	0	56	1	45	0	21	0
Math skills	14	0	6	0	20	1	9	0	24	0

Source: *Human Capital. The survey of employers 2010–2014.*

include them in economic, social and political life. Two factors characterising the labour market of the youth, the economic activity rate and young employment index, improved in recent years, but against other European countries they are still low. One of the reasons for this are very high educational aspirations of young people and large share of those who continue learning up to university studies. "According to Eurostat, Polish unemployment presently amounts to 7.2% and unemployment among those up to 25 years of age dropped from 28% to 20.3% according to data from mid-June of the current year and presently Poland's youth unemployment is a bit lower than EU average" – he said. Similarly to other European countries, Polish labour market's problems are not only young people experiencing barriers in their professional start but also young people defined as NEETs (*Not in Education, Employment or Training*). The goal is to reach also NEETs in order to make them return to formal economy by giving them good offers of improving qualifications or education. "We were able to open an employment agency in the framework of the reform of public employment services. It is the first time in 25 years when we have 120 000 job offers in state employment offices every month. It is an immense change. As a result, public employment services become real institutions where employment can be found. Of course situation differs depending on the region, and differences are even more visible on the local level, but this change is extremely important," he said. Professor Męcina rightfully pointed out that according to recent surveys, young people decide to go abroad not due to lack of employment, but due to the difference of earnings. Professor Męcina believes that developing a good offer of professional start, supported also with

public funds constitutes an optimal method for reducing the pressure to leave and keeping as many young Poles in Poland as possible. Much innovation has been realised in the framework of the reform of public employment services, without giving up former and very popular forms such as internship. Support with various forms of vouchers was offered: an employment, internship and training voucher. It means that an active young person entering the labour market receives an envelope – a promise to earn PLN 12 000. The person takes this envelope and tries to find and convince an employer to provide him or her a workplace supported with those public funds. The young person has to use his or her ability to establish new contacts, independently find the target employer and convince the employer to offer a workplace. By including this activity in the process, stronger and more permanent bond between the employer and the young employee is formed. "Instead of developing business incubators at universities, we should transform universities into incubators. Instead of writing Bachelor's Theses students should be writing business plans. The programme of revolving loan instruments is addressed not only to young graduates, but also to final year students. This programme proved to be successful, because in a year since it was launched in the whole country, there were nearly 2000 new business projects developed and implemented by young

A craftsman will find work independently, blue-collar worker needs work to be offered to him.



Speakers of the 1st panel, from the left: Tom Vrijens, Mateusz Szymański, Melanie Raczek, Anna Mielezko, Robert Krzyszczyk, Jakub Gontarek, Dr Jan Czarzasty.

people instead of traditional Master Thesis or dissertation," he said. Discussing the issue of social dialogue, Professor Męcina reminded that on the 11th of September an act on the Council for Social Dialogue entered into force. It transformed the social dialogue. He emphasized, that presently we have a situation where we may launch an institutional dialogue where the position of social partners is much stronger with a clear accent on autonomous dialogue.

Adam Kądziała from the Youth Forum Lewiatan moderated the first panel titled *Guarantee for Youth – a change from intervention to institution*. He emphasised that labour market challenges should be also discussed in the context of young people presently facing unemployment at the level of 20%. We should also remember about the 12% of the so-called excluded young people, which is people who are not employed, not in education or training. Two years ago unemployment among those up to 25 years of age reached 29%. According to A. Kądziała there is a need to create instruments which will constitute a systemic solution to problems of young people. *Youth Guarantees* are operating and the programme *Support in Your Start* (Pl. *Wsparcie w starcie*) is functioning very well, the only thing left to do is the promotion of those tools.



The guests were welcomed by the Director CPS „Dialogue” Iwona Zakrzewska.

Dr **Jan Czarzasty** from the Institute of Philosophy, Sociology and Economic Sociology at the Warsaw School of Economics delivered the introductory speech for the panel. *Guarantee for Youth* was introduced with the recommendation by the Council of the European Union of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantees (2013/C 120/01). This is a EC initiative for combatting youth unemployment that is to guarantee that Member States will assure all young people under 25 years old, irrespective of their registering in the state labour office or not, with good quality employment offer, further education, vocational training or professional internship within four months since they complete formal education. Basic assumptions of *Guarantees* have been transferred in Poland and their implementation started together with the amendment of the *Act on employment promotion and labour market institutions* of 14 March 2014 (Journal of Laws of 2014, item 598). A category of unemployed up to 30 years of age has been defined; they may benefit from the following instruments: training voucher, internship voucher, employment voucher and a settlement voucher. “The title of this panel indicates that we should think about how to make solutions addressed to young people truly holistic. The examples of Finland or Austria show that this multidirectional activities bring good results. It is not exclusively an issue of supporting the unemployed, employed or graduates. This is e.g. services in the scope of professional rehabilitation, social resocialisation and even socialisation. It allows for minimising the risk of widening the so-called NEET group. Public policy allowing for reducing the widening and targeting at reducing the scope of this phenomenon is strongly needed and worth supporting,” he said.

We have dual education in Poland, we do not have to develop it from scratch, and we should only resuscitate it.

Melanie Raczek from the Polish Council of Youth Organizations uniting 38 youth organisations, was the first to take the floor. She delivered a presentation titled *Structured Dialogue and Youth Guarantees*. Structured dialogue emerged in 2009 as an initiative of the Council of the European Union. It is a form of expressing the opinion of young people on various subjects and the possibility to influence decisions made by decision-makers on the European, national and local level. The Council Resolution of 27 November 2009 constitutes the legal basis to undertake actions in the scope of structured dialogue with the youth. This Resolution speaks about respecting the right of young people to “participate in developing concerning them strategies in a permanent, structured dialogue with them and representing them organisations”. This tool is expected to enable

the empowerment of the young person, providing him with the possibility to express their opinion and solutions for the proposed topic under consultations. The dialogue is structured on the level of the European Union and according to the speaker, it may be easily and nearly effortlessly employed in the Polish system. Two years after introducing the *Youth Guarantees* in the EU countries, the European Youth Forum developed partial evaluation of the realisation of this tool. "Consultations with national councils of youth in the EU member states were conducted. They constituted basis for coherent evaluation including recommendations for the EU member states. Review of *Youth Guarantees* is immensely important even after such a short period of their existence, because lack of it will constitute a wasted opportunity to have positive impact on long-term personal and professional development of young person and for the population as a whole," she said. *Youth Guarantees*, according to the speaker should be treated as a tool allowing activation of the labour market, in particular for young people and not as a tool for creating new workplaces. Horizontal approach to *Guarantees* calls for including them to national employment plans and requires a policy focusing young people and education.

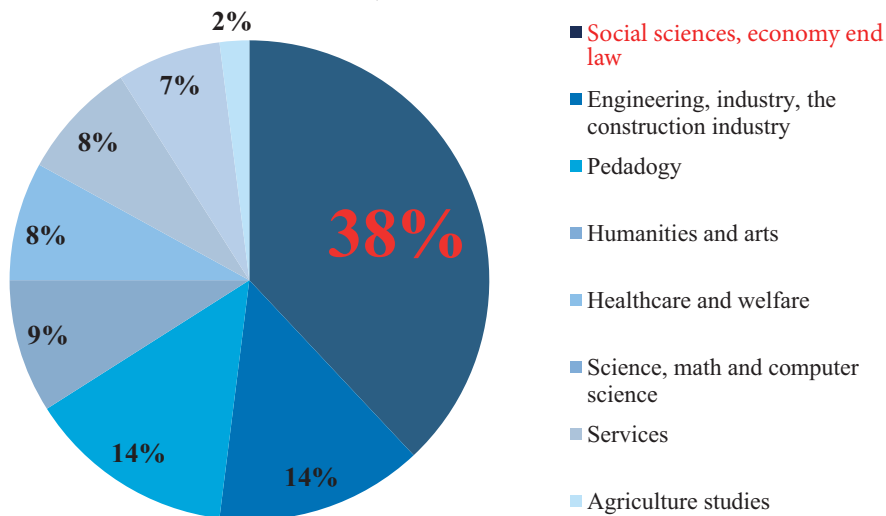
Robert Krzyszczak, Vice-President of the "Future Craft" Association delivered a presentation titled *To win the future. Youth for crafts – crafts for youth*. In the beginning he emphasized that we have to make good use of the existing potential and solutions in order to overcome future challenges in assuring the youth with good start on the labour market. The craft has immense potential in this scope, developed by many generations. The Polish Craft Association has over 300 000 entrepreneurs providing more than 2.5 million workplaces. Every year, nearly 100 000 students go through practical training in their profession in craft



From the left: Adam Kądziała, Dr Jan Czarzasty.

enterprises belonging to the Polish Craft Association. Every year, those entrepreneurs are able to create the same or even bigger number of workplaces without special state support. For comparison, the government in its *First Work* programme wants to create the same number of workplaces at the cost of PLN 2 billion of taxpayers' money. The cost of practical training in crafts enterprises is covered by the employer. In the speaker's opinion, increasing professional awareness should take place since the very childhood. It should be realised by showing various paths of professional career. Crafts environment invites pupils from lower and upper primary schools to various types of crafts festivals and sectoral celebrations and shows what a given craft is about and what is the potential of work in particular professions. It is necessary to benefit from opportunities offered by the dual system of vocational training. The relationship master-apprentice should be reintroduced in the dual education system to show the young person how a given profession may be performed at the practical level of the craft and to develop the work ethics. In the frame-

Graph 1. Rationality of educational choices. The popularity of the following areas of education in 2011



Source: Eurostat.



work of *Youth Guarantees*, craftsmen want to promote the idea “We educate craftsmen, not blue-collar workers”. A craftsman will find work independently, blue-collar worker needs work to be offered to him. He noticed, that there is no such a word as “craftless” in any language, and the word “jobless” occurs in every language. “Let’s stimulate and manage the energy of young people who enter or who in several or a dozen years’ time will enter the labour market, but let’s benefit from large resources developed by generations. This is how we understand *Youth Guarantees*. This is how we understand Future Craft. Let’s make use of the potential in the so-called succession gap according to our motto: Respect for tradition. Energy for changes,” he concluded.

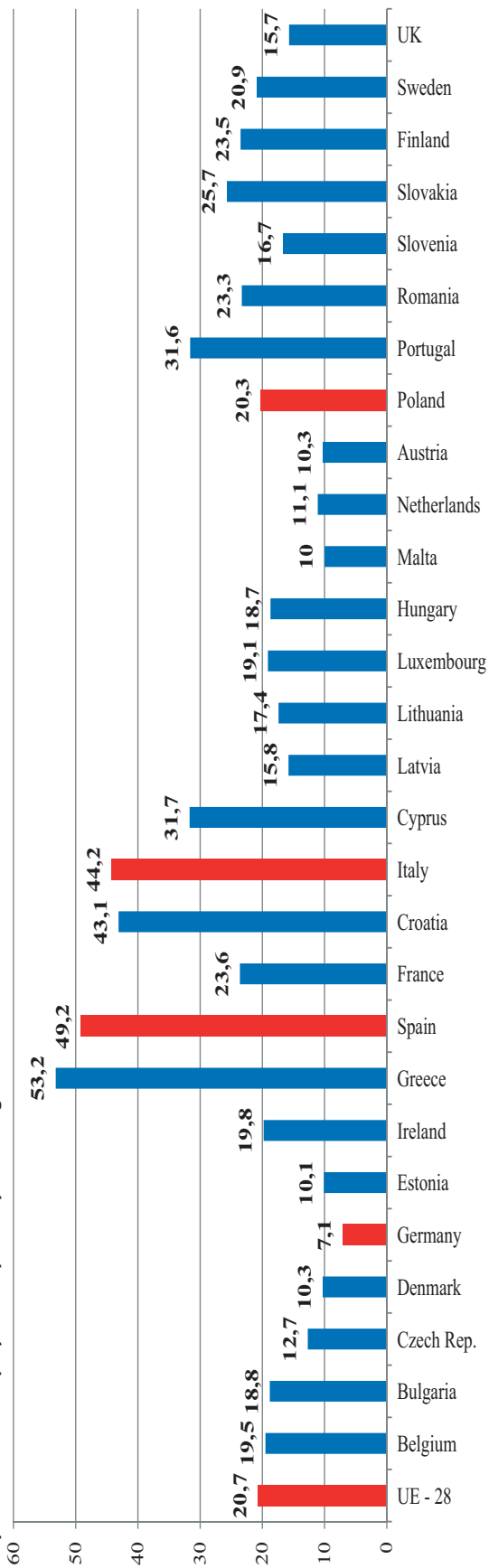


Ariel Wojciechowski, the representative of the Students’ Parliament of the Republic of Poland talked about students internships which according to the *Law on Higher Education* of 2005 are divided into: practical profile – three months long, obligatory internships or the general academic profile – depending on the given faculty curriculum. Basic goals defined both by the European area of higher education and the Ministry of Science and Higher Education are: practical component completing the faculty curriculum, broadening the knowledge acquired during studies and preparation to enter the labour market. Students can look for internships in six defined areas: the lepszepraktyki.pl website, internships programmes, job advertisements, internship offices at given university departments, job fairs and Academic Career Agencies. Presently, students who had their internships in the framework of the faculty curriculum point out to the following problems: internships were not adjusted to the intern’s level, interns as a photocopying machine and coffee machine, employer’s inadequate assistance, problematic duration of internships: short-time. Students suggest the following solutions to improve the quality of internships: education of students at the beginning of their studies, broad consultations with employers, students’ opinion pools (before and after); introducing internships programmes in cooperation

with local entrepreneurs, paid internships and traineeships, developing a Code of Good Practices. Moreover, it is important to introduce programmes for active internship providers and interns: supporting students in poor economic situation, supporting students continuing further education/internships according to the profile of their studies, creating internship programmes in regions with high unemployment rate, developing programmes supporting students at the 3rd year of their 1st degree studies and the 2nd year of the 2nd degree studies as future employees and entrepreneurs.

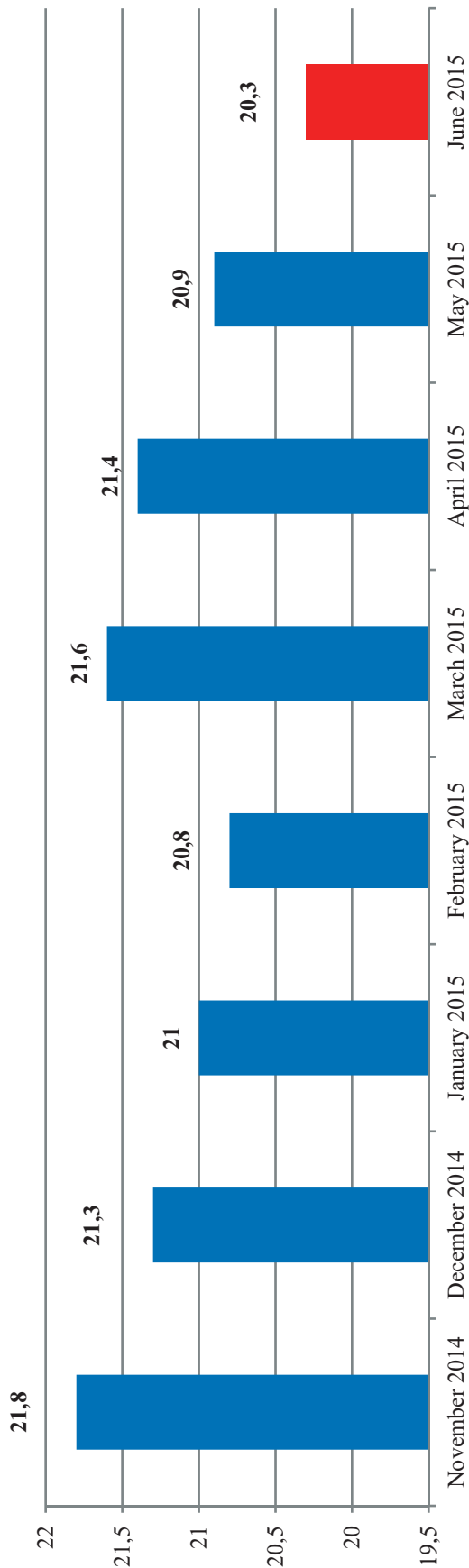
Jakub Gontarek from the *Youth Forum Lewiatan*, in his presentation titled *Expectations of employees and skills of young people* emphasised that the change in population age structure foreseen in the coming years constitutes a great opportunity for quality reform of the higher education system. The share of young people will drop from nearly 20% to 13.5% by 2040. It will signify changes in the labour market functioning. “From the situation where we have competitiveness through successful selection and considerable supply of young people on the labour market we will have to move to a completely different situation with shortage of employees and companies strongly competing for them. All of the sudden it will turn out that drop in competitiveness will also cause increased costs of recruitment. In other words, apart from the fact that I will have to find an employee in a situation of shortage of employees, I will additionally have to perform a recruitment process responsible for qualifications I need as an employer. We have to manage diversity, involve social partners, youth organisations and young people in aware inclusion in managing the company, and general diversity related to age, among others,” he said. Human capital is still very important for employers. It is the key to successful management of a company. According to data presented by the speaker, up to 79% of employers have preferences concerning age of employees. Average minimum preferred age is 24 years, maximum – 44 years. As much as 75% employers pointed to difficulties in finding employees, mainly due to failure to satisfy professional competences (related to specificity of work at particular posts), independent organisation of own duties (organisation of work, showing initiative, obeying guidelines) and interpersonal (contacts with other people). Practice is very important for young people. In order to enter the market in a stable manner and find a long-time employment they want to know what they should learn, what competences they have, they want to see how the company operates. As for personal and professional development, young people need guest visits at universities, meetings with interesting people, practical trainings referring to the sector, individual professional counselling, and cooperation with experienced people, organized foreign trips and international exchange. In case of search and preparation for employment, young people want more information: how where, what for, why

Graph 2. Youth unemployment up to 25 years of age in the EU



Source: Eurostat, 2015.

Graph 3. Youth unemployment up to 25 years of age in Poland



Source: Eurostat, 2015.

and with whom they are to look for the support allowing them entering adulthood in a stable manner. At the end, J. Gontarek noticed that students don't know which labour market institutions may support their entrance into the professional life. They know that Labour Offices and Voluntary Labour Corps and Job Fairs exist, but they can't indicate areas in which those institutions can support them. It is crucial to reach them with information about non-governmental organisations and private entities supporting entering the labour market.



Dariusz Suszyński from the Union of Rural Youth in his presentation titled *Rural areas and the labour market for young people* emphasised that future of rural areas is a very important issue. Rural areas cover 93% of the territory belonging to the EU-27 and 93.2% of the territory of Poland. In Poland, nearly 39% of population (14.8 million people) live in the country. It is interesting to notice, that on one hand Polish country becomes depopulated and on the other more and more people settle on rural areas close to cities. There are more young people aged 0–17 living in the country (22.1%) than in cities (17.5%). Around 60% of country population is not in rural production and rural land use, and only 1/3 of the country population makes a living mainly from agriculture and this number is dropping. Country faces diversification of social structure. Dominating group comprises representatives of low social status and those making their living from unearned sources. Moreover, change in the level of education took place – in 1998, 60% of the youth had primary education and 1.8% had higher education while in 2008, 33.6% of young people had primary education and 7.5% had higher education. In rural areas there are labour market barriers, including shortage of workplaces in the vicinity, insufficient professional qualifications, and differences in the size of enterprises. A small company needs employees with several specialisations (e.g. a secretary with competences in accounting or human resources) while large companies



Experts of the 2nd panel, from the left: Dr Wolfgang Müller, prof. Mieczysław Kabaj, prof. Wiesława Kozek, Dr Łukasz Arendt.

need employees with narrow specialisation. The quality of educational offer is worse in the country contributing to lower ambitions in entering the labour market. Less children aged 5 or less are in day educational care institutions there. To sum up, the speaker pointed out that, unfortunately, ambitions and dreams of young people from rural areas are lower. Compared to their peers from cities, they more often choose easier path of gaining education and profession. They look for such education which they will be fully capable of following. Young people should be taught increased self-esteem, courage in gaining experience outside rural areas. Consequently, when they return to rural areas they will have more energy to create their own environment to live, create new workplaces and counteract social exclusion.

Jakub Gontarek, from the Youth Forum Lewiatan moderated the discussion after the first panel. **Tom Vrijens**, the Chair of the ETUS Youth Committee was the first to take the floor. He noticed that all presentations mentioned the need to improve education among the youth in order to match their competences with the labour market and solve the youth unemployment. According to the chair, there is a certain contradiction here. On one hand, in present times the youth is educated more than ever in the history, on the other, there are problems in entering the labour market. In Europe there is a trend of temporary employment among youth and it is not a path to win the future. *Youth Guarantees* are required, but they are only an instrument and not a holistic solution. Europe needs to improve this situation. Young people in temporary forms of employment more and more often belong to the group of working poor that is people who work but their remuneration is not sufficient to lead a decent life. Such a person does not feel secure, does not have perspective for the future and does not set up a family. According to T. Vrijens, internships should be paid and they should complement formal education, but they also have to lead to high quality of workplaces, safe

employment and not a temporary one. On the other hand employees migrating out of the border of their own country often encounter social dumping – they perform work of a very low standard. It is also worth remembering that education does not end with the end of school, it is a lifelong process. Consequently, we need access to lifelong learning. **Anna Mielezko** from the Lesław Paga Foundation talked about internships. Majority of students believe that internships are not adjusted to their competences. Making copies and coffee is not bad, if they are not the only duties of an intern. An internship should have a programme. A student earns less money but hopes that in exchange he or she will learn something. **Robert Krzyszcak**, Vice-President of the Management Board of the “Future Craft” Association emphasised the importance of developing professional awareness since childhood. Infecting children with passion may lead to a situation where vocational school produces employees and not graduates. Presently we are facing restarting social dialogue, which is a good step showing that somebody believes in this social dialogue – the government, employers and employees. Young people, as a very important partner, have been invited to this social dialogue and it is a very positive sign. **Melanie Raczek** from the Polish Council of Youth Organizations believes it is important to develop tools making young people responsible for their environment. Young person should be a subject and not an object of all those tools developed on the central level. **Mateusz Szymański**, the Plenipotentiary for the Youth from the NSZZ “Solidarność” emphasised that the future of our country depends on the young generation and the present situation is tragic and we have to face it. Education and the approach to public services require changes. Moreover, young people should be encouraged to enter trade unions in order to defend their own rights. **Dorota Ronek** from the All-Poland Trade Union of Nurses and Midwives noticed that membership in trade unions is not popular among young people, it is seen more as a relic of the past. **Bożena Jopek** from the Ministry of Labour and Social Policy talked about *Youth Guarantees* and emphasised that courses taken by the youth are organised to satisfy the perspective of employers and the results will be

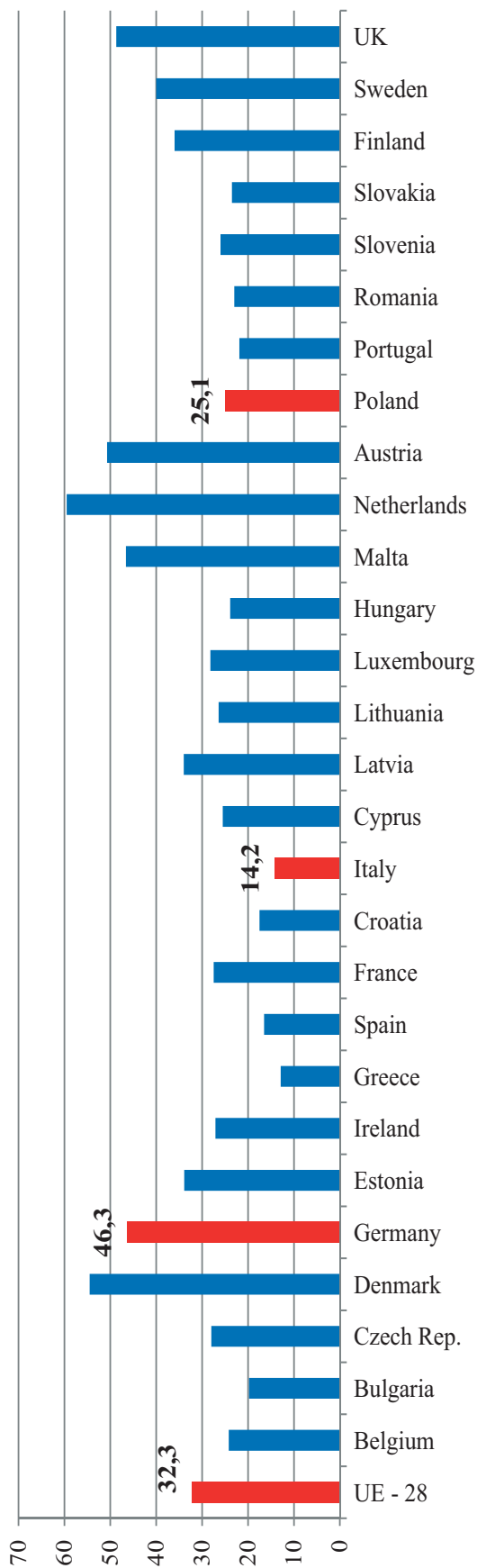
There is a challenge of making employers aware that if they will not participate in costs of vocational education, they will have to deal with costs connected to training a new employee which has competence gaps or shows insufficient qualifications.

noticeable in the next year. The pilot programme was implemented by the Voluntary Labour Corps which coped very well with the issue of reaching young people, showing them the project and finding those who could participate in this programme. **Rafał Bartochowski** from the Ministry of Labour and Social Policy noticed that *Guarantees* are a certain new standard of supporting young people. In January 2016, the European Commission is going to present a report including the realisation of *Guarantees* in particular Member States and the whole European Union. **Bogdan Połaczar**, the President of the Synthos Trade Union asked the following question: What can trade unions offer to young people? The answer is: Nothing. Trade unions have no influence on employing a young person in a company, on the development of his or her career, the earnings level, improving education and making him or her redundant.

Dr **Jan Czarzasty** summed up the 1st panel and he drew attention to the fact that copying the existing solutions concerning dual education in Germany or Austria would be very risky. We have dual education in Poland, we do not have to develop it from scratch, and we should only resuscitate it. Organizers had a good idea of giving the first panel to young people. It worked very well and satisfied expectations. “According to recent study, 3 million Poles considers economic migration. Half of them are people aged up to 34. Let’s try to counteract it. To a large extent our retirement system is based on the role of solidarity among generations. Our economic model is still a model where we compete with cheap work. One question remains to be answered: What else this economic model has to compete with others?,” he said.

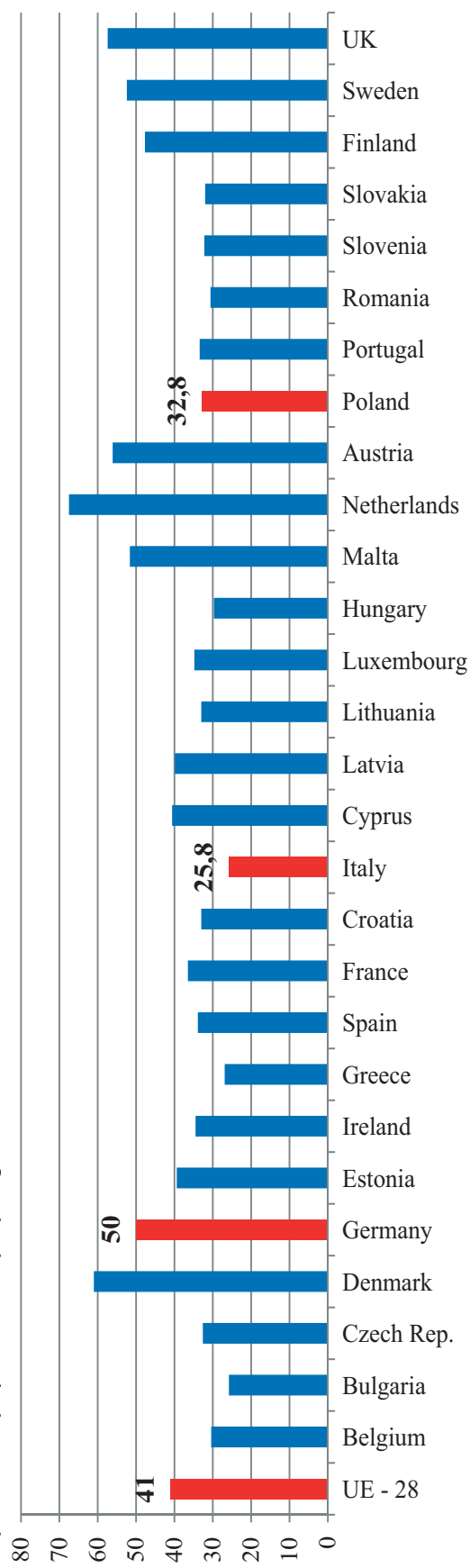
Wiesława Kozek from the University of Warsaw moderated the second panel titled *Professional qualification and the labour market – New Challenges*. In the beginning, Professor **Mieczysław Kabaj** from the Institute of Labour and Social Studies pointed out that in the atmosphere of joy caused by the drop of unemployment in Poland from 10% to 9.9% we have to remember that unemployment rate shows little or nothing. In 24 million working age population and over 14 million employed we have 5 million unemployed, including 2 320 000 people employed outside the Polish economy (data from 2014). Polish emigration structure is important. Among those who travelled abroad, 526 000 people have higher education, 931 000 have general and medium professional education, 554 000 have basic vocational education, 168 000 people have post-secondary school diploma. Professor Kabaj believes that we have to monitor the issue of using labour resources not only from the point of view of unemployment rate, because it is a very poor measurement tool. The employment index in Poland is one of the lowest among the EU

Graph 4. The activity rate of persons aged 15–24



Source: Eurostat 2015Q1.

Graph 5. The employment rate of people aged 15–24



Source: Eurostat 2015Q1.

Table 2. What forms of support would you like to use?

Yes	The form of support	No
79,9%	Internships in companies	2,2%
78,4%	Subsidizing the commuting to work, apprenticeship, practice	5,2%
74,4%	Training and courses	6,8%
64,2%	Internships in state institutions	12,5%
60,4%	Visits to companies	9,7%
57,5%	Individual career counseling	13,4%
56%	The analysis of competences carried out by a specialist	12,7%
26,1%	Projects carried out in groups accompanied by a teacher	32,8%
30,8%	Movies, presentations, multimedia	27,8%
33,6%	Meetings with local employers in schools	25,4%
35,1%	Programs talents	36,6%
36,6%	Ambassador programme	–
36,6%	Mentor / tutor from the company	26,1%
–	Internships in foundations, associations	25,4%

Source: Youth Forum Lewiatan, conference materials.

countries. In Poland, in the coming years, up to 2040 we will face dropping number of people in working age. In the coming years this number will drop by around 1.5 million people. It does not mean that work supply will drop by 1.5 million. The work supply is present at universities and other schools. In 2016, we will have 670 thousand graduates of universities, secondary vocational, vocational and post-secondary schools. In the coming years this number will drop, but up to 2020, the number of graduates who will enter the labour market in search of employment will amount to 3 million. Currently there is a huge shortage of employees with lower skills with basic education and a huge surplus of workers with higher education.

Doctor **Wolfgang Müller** from the European Representation of Federal Employment Agency in Germany shared his reflection concerning mainly the coordination of needs related to employment on the labour market, entering this market and professional qualifications issues. The Federal Employment Agency's mission is to organize connection between demand and supply on the labour market. Assisting and counselling in career development and focusing prevention measures is crucial for the Agency due to the fact that repairing damage is too costly. Moreover, it is important to inform people in a clear and transparent way what are the possibilities of education, acquiring a profession, where education may be acquired, what is the curriculum, what is the present situation and

what is the foreseen future of a given profession on the labour market. Certainly, parents should be educated, because they often make decisions concerning the choice of educational path of their children. Adolescents at the age of 14 years often think about crafts, but parents convince them to choose university instead. "School should get closer to business environment. I have been forever wondering why don't we change the order of words in this sentence and say that business should become school," he concluded.

In his presentation, Dr **Łukasz Arendt** from the Institute of Labour and Social Studies focused on the problem of technological change which is clearly in favour of high qualifications. In Poland, there are many people who graduated from universities, but the demand for work is somewhere else. It means that those people do not satisfy current needs in terms of qualification profile. Increase in the demand for highly qualified labour means that people well educated at technical level, who will be able to perfectly operate e.g. modern equipment, will be needed. Discussing the issue of challenges for education, Dr Arendt emphasized that Poland has invested too much in higher education and not enough in technical education on medium or vocational level, which constitutes its problem. It leads to quite significant economic, social and psychological consequences. Young graduates do not clearly know what to do next. As the speaker noticed, during the conference it has been repeated several times that theory is great, but without practice there will be a problem with finding and keeping a job. Dual education system solves this problem, as it emphasises practice.



Director **Jolanta Kosakowska** from the Polish Craft Association talked about vocational education and skills in craft. In the beginning she emphasised that craft preparation satisfies all the features of dual vocational education, and not dual education which is not present in Poland. Craft vocational preparation comprises four elements of

dual vocation learning: apprentice, craftsmen, school and a supervision body for the craft vocational preparation, the co-called Guild. Craft profession teaching regulations date back to 1927, when the Regulation by the President of the Republic of Poland on industrial law was issued. Political, economic and social changes imposed adjustment to new conditions. Flexibility is guaranteed by the continuous support of those measures by craft organisations – Guilds, Craft Chambers, the Polish Craft Association, as partners on various administrative levels. Under the law, Craft Chambers and Guilds supervise the development of craft vocational preparation. Qualifications became meaningful on the labour market and they constitute a value for the employer. They also open the path for acquiring for example titles of the instructor of practical vocational training. Thanks to qualifications, craft masters (similarly to technicians) will be able to acquire building licenses. Moreover, qualifications constitute a concrete capital for their owner. In countries with collective bargaining, qualifications (e.g. the craft master's diploma) decide about social and economic position (higher earnings). It is a value in itself, because it is decisive for the position of their holder on the labour market (that is why the whole validation process is important). At the end, the speaker talked about financing dual education. It is an important issue in dual vocational training, because it is assumed, and it is also a fact, that employers invest in vocational training. Funds from the created by employers Labour Fund dedicated to refinance remuneration of the youngest employees and for co-financing cover around 50% expenditures they have during the 3-years long vocational education (taking into account insignificant differences in expenditures in reference to particular industries).



RNDr. **Juraj Vantuch** CSC, from the Slovak National Observatory of Vocational Education and Training, commenced his presentation with the information that in Slovakia the minimal duration for learning vocation and acquiring necessary qualifications amounts to 3 years. Only 28% of

young people graduate from secondary schools providing general education. We may say that vocational education is quite popular in Slovakia. Since 2016, contracts will be signed between students and companies. So far schools sign contracts with companies. Young people are encouraged to acquire vocation with incentives in the form of e.g. grants from the company, motivational grants (state policy). Moreover, there are incentives for employers in the form of tax exemptions. According to the speaker, in order to encourage young people to learn, companies should ensure the possibility of employment after completed internships. In Slovakia, people believe that schools should introduce dual cooperation, but according to the speaker it is not a good idea. Schools do not know how many students will benefit from open classes in school only and how many will attend dual classes. Students in the dual system spend 60% of their time in the company and 40% of their time at school. Schools would have to plan additional posts for teachers, and at the same time, it is the director who bears the responsibility for those students, because they are students in the first place and not employees. Dual system is not legislation only, it is an obligation of companies to incur costs of educating young people and Slovak companies would like to receive a qualified employee free of charge.



Justyna Orzeł from Carrefour Polska Sp. z o.o. delivered a presentation concerning an educational project called *A Taste of Career*. In the beginning she emphasised that Carrefour is a stable employer offering everybody a contract of employment and a clear career development path and remuneration policy. Diversity is the second feature of this company – there are over 700 various stores, 120 professions, multi-generation teams and good practices in employing disabled people. Social dialogue is the third pillar in managing people and it comprises customers, employees, business partners and social partners. Carrefour employs 16 thousand people and offers many possibilities of development. According to the data presented by the speaker,

women constitute 65% of managers. *The Taste of Career* programme aims at improving vocational and management competences, promotes healthy lifestyle related to corporate social responsibility. Carrefour created a training centre arranged in a way allowing for theoretical and practical classes in order to realise a programme which started two weeks ago. The company would like to offer craftsman or master craftsman certificates to those employees who already work in the company as bakers or butchers, but who did not get the chance to confirm their competences in the form of certificates or diplomas. "The Carrefour company established umbrella classes in Warsaw, for the time being, but it plans to cover the whole Poland with this programme. It is an important thing. Some professions require showing that they are great and that they may become a lifelong passion," she said. In 2015, the Carrefour company visited 25 upper primary schools in order to talk to parents about the professional development path of their children guaranteeing the employment. Next year, a yearly programme for graduates of Bachelor studies will be introduced. It will prepare employees for management posts.



László Kozák from the Trade Union Confederation LIGA in Hungary in his presentation pondered over the question whether the dual system is in fact such an ideal vocational education system. In 2011, in Hungary, the process of vocational education improvement was launched and it is still ongoing. In 2007, the labour market faced shortage in well-educated employees.

In order to harmonise the vocational education system and fill in this gap, a reform was introduced in Hungary. The new system which was built on the decentralisation of decisions was to support students in their personal development. "In practice we noticed that social partners shared their experience based on local needs, but national expert organisations were still involved and they decided about the rules and methods of further development. Most decisions were made by regional institutions with the involvement of local and social partners and self-governments. At the end of this process, vocational schools which joined this system could decide on the educational programme they were to offer and gain support from the fund. Schools had to adopt to the labour market needs and improve the equipment of their workshops in order to make them more attractive for students", he said. In 2010, Orban's government changed this system. Dual system was introduced. Complex restructuring of the educational system covered all the sectors of education – from vocational to higher education. Instead of local management we have central



Speakers of the second day of the conference, from the left: Piotr Szumlewicz, Viktória Nagy, prof. Juliusz Gardawski, Anna Grabowska, Zbigniew Żurek, Edyta Doboszyńska, Mateusz Szymański.

management and every decision is made at the national, central level in order to be later realised at a local level. Hungarian Trade and Industry Chamber retained its competences as an institution verifying the existing vocational system. The Chamber's goal is to move the axis of vocational training from schools to workplaces. In 2011, 8 thousand companies were involved in training students. According to the Chamber, in order to introduce the dual system we need additional 12 thousand companies. According to the speaker, introducing a dual system is a long-term investment and results will not be visible in just 3 or 5 years.

Professor **Urszula Jeruszka** from the Institute of Labour and Social Studies was the next to take the floor. She talked mainly about the benefits of the dual system. There is challenge of making employers aware that if they will not participate in costs of vocational education, they will have to deal with costs connected to training a new employee which has competence gaps or shows insufficient qualifications.

Professor **Wiesława Kozek** summed up the second panel. She mentioned that practical and workshop skills become important at universities. Professor Kozek asked the following question: "What if employee's qualifications are not important, when reducing labour costs is more important and it is connected with lower remuneration?". Moreover, she drew the conclusion that in countries having longer experience with the dual system there is hope that in the technologically advanced economy, this system, slowly undergoing improvements, will operate. In countries with shorter experience, improvement of the dual vocational education system is required.

On the other hand, Dr **Jan Czarzasty**, in his summary of the first day of the conference, emphasised once more that giv-

ing the floor to the young generation and allowing them to talk about their problems related to, among others, entering the labour market, dual education and lifelong education, was a very good idea. Dr Czarzasty drew our attention to good practices and a good reference point in the form of operating training funds, co-managed by trade unions in Great Britain. It was a successful idea revitalising trade unions imposed by the government of the Labour Party. In Ireland, social partners chose a similar solution in close cooperation with the state. Several people mentioned the issue of the model of market economy we constructed not only in Poland but in the whole Europe. Moreover, the lifelong learning model was also discussed: When it comes to vocational training should we educate cheaply and quickly or should we make it more expensive and longer? It is connected with the attitude of employers from the Central and Eastern Europe who would like to obtain prepared workforce without participating in costs and investing in human resources.

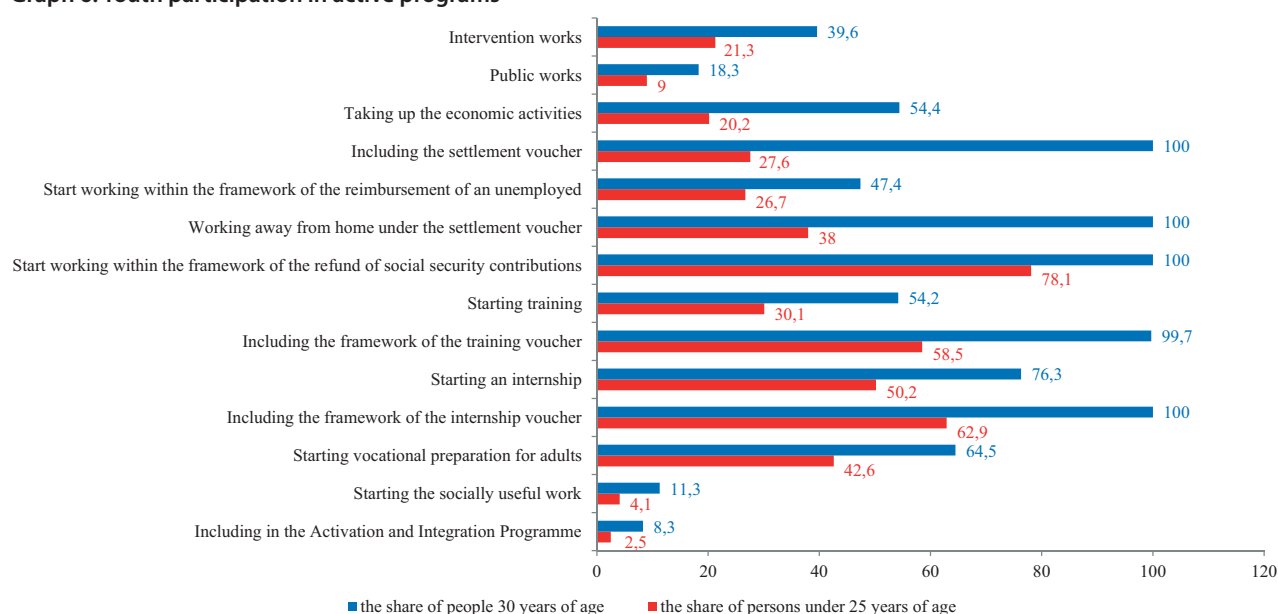
During the second day of the conference there was a panel held titled *The impact and the role of social dialogue in working out new solutions for qualifications and labour market* moderated by **Juliusz Gardawski** from the Warsaw School of Economics.

Zbigniew Żurek, the Vice-President of the Business Centre Club was the first to take the floor. He emphasized that the beginning of the social dialogue crisis in Poland dates back to 2006. Back then changes should have been made in rules of managing social dialogue in Poland in order to avoid the situation from 2013 when trade unions suspended their work in the Tripartite Commission. It was a form

of protest by three union centres who were strongly against the deepening social dialogue crisis. We managed to develop an expert project which went through the whole procedure of social consultations, got into the legislative path and was approved. It is not a perfect tool, but we have to use it and make it work as well as possible. According to the Vice-President Żurek, the newly created Council for Social Dialogue should start its work from studying the first three clauses of the *Act on Council for the Dialogue...* where very general directions are written down and it should list the problems. He noticed, that recently much is said about demography and migration and the Council for Dialogue should participate in those discussions, but discussing all problems related to demography and migration significantly exceeds competences and tasks the Council for Dialogue has. An important subject which should be discussed as the first one is the Labour Code. "We should also show what increasing retirement age is about. We have to show it and explain it calmly to the society," he said.

Anna Grabowska participated in the forum on behalf of the Trade Unions Forum. She responded to Vice-President Żurek's comment and said that trade unions suspended their participation in the Tripartite Commission not only because the government didn't want to continue discussions with them, but also, in a sense, employers didn't want it either. "The main problem was culture of discussions. The readiness to compromise was missing in a situation where the government and employers are strong. When we have employer's market, and not the employee's market, we have a crisis which requires imposing certain

Graph 6. Youth participation in active programs



Source: Ministry of Labour and Social Policy.



The participants of the conference.

burdens on groups of employees. There was a certain possibility of closer communication between employers and the government side, rather than between employees and government side. Consequently in the context of the future and the Council for Dialogue, the government and employers should remember about the culture of conversations and the ability to compromise. The agreement between employers' party and employees' party will be particularly important," she said. In the new Council for Dialogue we have to undertake the subject of the future of Polish education and its financing. We have to think over the issue of financial participation of the state and entrepreneurs in dual education and we have to discuss financing education e.g. at universities.

Director **Edyta Doboszyńska** from the Polish Craft Association talked about the meaning of social dialogue for developing solutions for qualifications and the labour market. In their everyday work, trade unions and employers strongly focus on the level of enterprises and on the dialogue taking place between the employer and employee. The level of enterprises in the context of qualifications and vocational training is immensely important for the craft. Director Doboszyńska participates in the Social Dialogue Committee, an institution of autonomous, bilateral social dialogue gathering European social partners. Permanent topic on the agenda of the Committee's meetings is labour markets, qualifications and challenges connected to this. According to director Doboszyńska, it is the area in which we should participate and have impact on what is happening on the European level. We should transfer to the national level solutions originating at the European Union institutions and in the experience of other countries. The area of education seems distant from the European level, because according to the treaty (editorial note: Treaty of Maastricht), education falls within the competences of Member States. "European Social Model

changed and a new instrument was introduced – the European Semester. We have to adopt and Poland's presence in the European Semester is not well visible. Social partners should become more involved and actively participate in European partners' organisations," she said. At present, one of the main challenges is the mismatch of competences and skills young people have after graduating and employer's expectations. The Council for Social Dialogue should deal with it in the first place. Moreover, we have to remember about issues concerning new competences and new skills which will be needed in the nearest future.

Piotr Szumlewicz from the All-Poland Alliance of Trade Unions began his speech with a reminder that the economic crisis took place in 2008-2009 and trade unions left the Tripartite Commission in 2013. The work was suspended not due to the crisis, but due to very concrete "anti-employees" decisions of the government. "I am pessimistic about the dialogue in Poland. My perceptions of it is very critical. I believe that our return to the dialogue doesn't have to bring any results. I said "doesn't have to", I like talking with employers and with the government, but I think that people in Poland care not about the dialogue, but about higher salary, stable employment and higher social benefits. The central dialogue is important if it is translated into goals people care about, into realisation of specific demands. I haven't done any research, but 98% of OPZZ members and 99.9% of the population did not know what Tripartite Commission is", he said. According to Mr. Szumlewicz, the time when trade unions did not participate in the Tripartite Commission's works was quite successful. Several issues were introduced and adopted in voting in the Sejm, including limited temporary contracts, social clauses in public procurement and the issue of minimum hourly wage was successfully publicized. He thinks that increasing the retirement age was wrong. Poles live in good health much shorter than Western societies. We were not and we are still not ready to work up to 67 years of age due to health reasons, and the health policy of our country does not improve the health state of Poles, unfortunately. Senior policy is absent from the labour market. It means that work is not offered to seniors. In order to improve the dialogue at every level, we should start from the sectoral dialogue. To sum up, he added that lack of stability on the labour market is still the key issue, therefore certain cleaning of the work market of the "junk con-

Social dialogue functions on the basis of good will of all social partners and the government.

tracts" should take place. The following issues connected to the stability of employment are crucial for the Council for Dialogue: reducing the number of mandate contracts, reducing the full-week work time from 40 to 38 or 37 hours a week, the minimum wage and deepened true dialogue in which the society can see specific solutions important for their lives.

Social partners should become more involved and actively participate in European partners' organisations.

Viktória Nagy from the Hungarian SZEF Confederation in her speech discussed in short the institution of tripartite dialogue in Hungary, which *de facto* does not exist. Up to 2010, the Council of National Consent was operating, but the new government headed by Prime Minister Orban decided that government will represent all employees and employers instead of the Council. A new multilateral system was introduced, the so-called Economic-Social Committee, where government, employers, employees, trade unions, churches and civil society are represented. The committee has strong impact on everyday functioning of the labour world in Hungary. It is not a good situation because the only real capacity of the social dialogue is divided into two parts: private and public sector. In the private sector there is the consultation forum where the biggest employers are represented together with some confederations of trade unions and the government. In the public sector there is the Hungarian Public Service Reconciliation Council. Viktória Nagy represents the Hungarian Public Service Trade Unions Confederation. "Even if the government addresses us with the request for consultations, we do not receive any results. During the last 8 years there were no increases in wages in the public sector, only few groups had minimum increase in wages. Real negotiations are absent. The Council doesn't operate very well, the real tripartite dialogue is non-existent," she said. In Hungary, similarly to Poland, many people do not understand the value and important role social dialogue has for trade unions.

Mateusz Szymański from the Office of National Expert Commission NSZZ "Solidarność" started with pointing out that the Council for Social Dialogue might become a new quality triggering the breakthrough and it might show that social partners are able to negotiate many important issues in their own group and maybe it will become a special platform whose tasks and results of work will gain respect. Social dialogue functions on the basis of good will of all social partners and the government. The speaker emphasised that we should talk about the migra-

tion of young people not due to the fact that this subject is popular, but because there is such a need. Consequences of ignoring this problem may be catastrophic. "We have to have a very ambitious approach to the Council for Social Dialogue and discussions about the economic model of our country. I support the opinion of Mr Szumlewicz, that society and young people need education about the Council for Social Dialogue, about what social dialogue, trade unions, social partners and employer's organisations are. Society is not interested in the dialogue because it does not have this knowledge," he said. The Council for Dialogue should manage discussions concerning social clauses in public tenders and industry, discussions about the real economy. Moreover, the Council should be included in the European Semester and discuss the change of shape of the act on trade unions.

Professor **Juliusz Gardawski** summed up the second day of the conference. He said that the Council for Social Dialogue under construction faces a serious risk of transmitting the mode of action of the previous council (the Tripartite Commission), previous task teams, previous issues that were worked on, and previous achievements. "A question arises: Will the Council for Social Dialogue under construction, made of the same people, be able to undertake the educational challenge referring to the youth which was presented during the conference? It will, if young people help, and young people will help on the condition that in the framework of the Council for Social Dialogue space will be offered to them in the form of separate teams focusing on those issues and those separate teams will be adequately respected and will operate in good conditions created by the previous council's party. In my opinion it is the most important achievement of this conference – there is a space which has to be included in the Council for Social Dialogue. There is a new educational challenge, a challenge coming from European Institutions, thus already institutionalised," professor Gardawski said.



The participants of the conference.



Centrum Partnerstwa Społecznego



Centrum Partnerstwa Społecznego

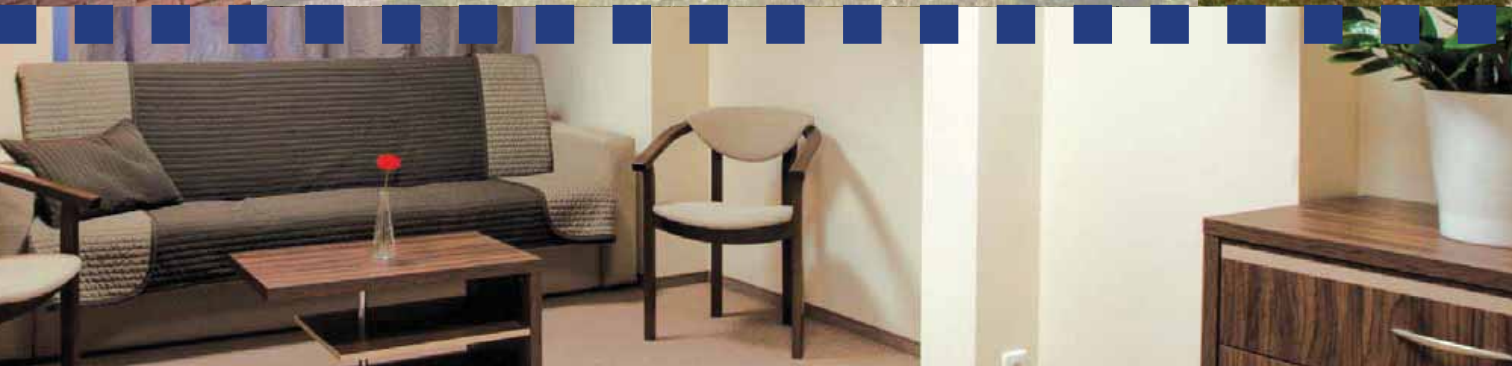
„DIALOG” im. A. Bączkowskiego

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl





www.cpsdialog.gov.pl

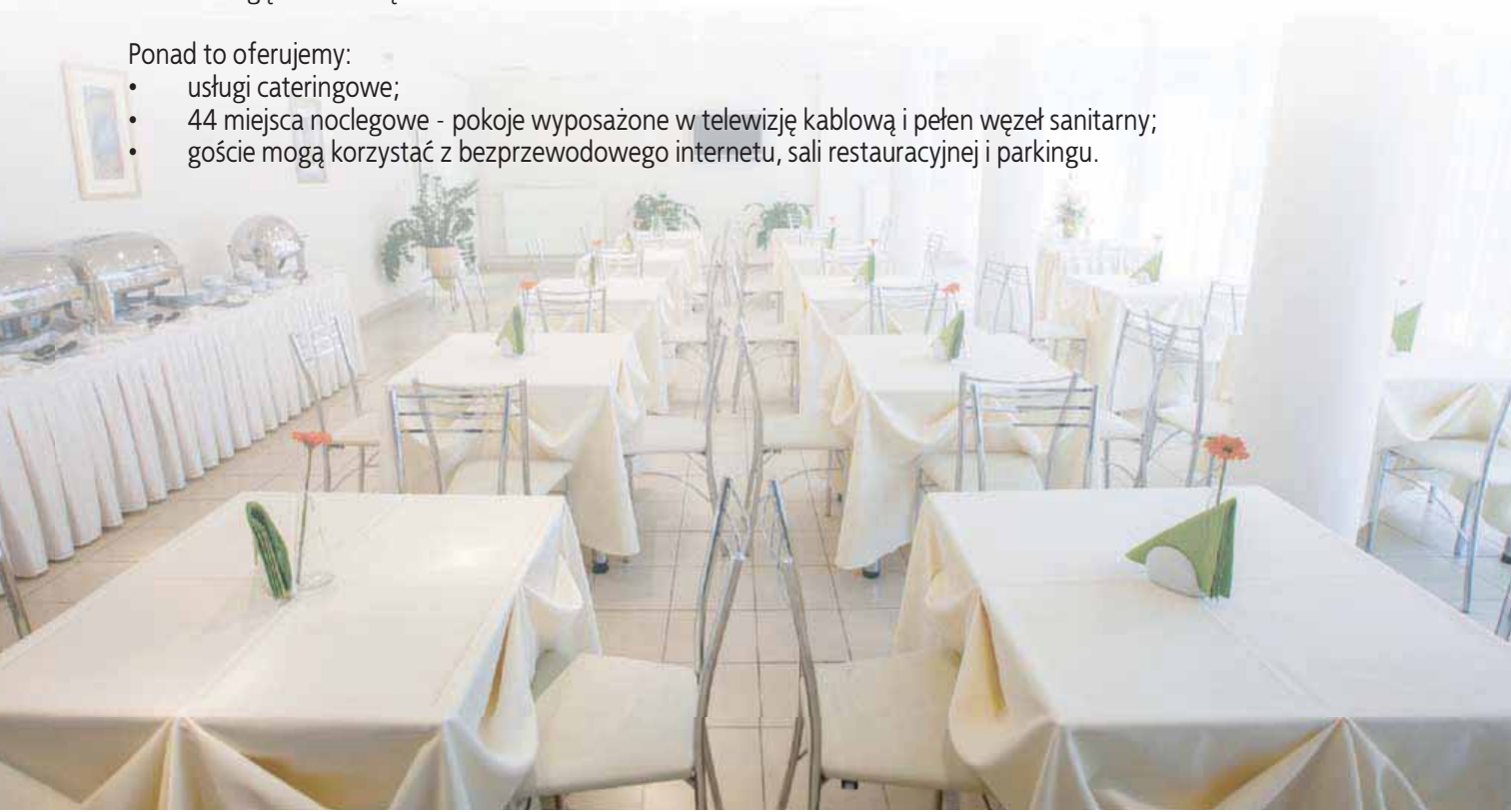
Centrum Partnerstwa Społecznego „DIALOG” im. A. Bączkowskiego - zapewnia profesjonalną obsługę oraz pełną infrastrukturę do przeprowadzenia konferencji, debat i szkoleń.

Centrum nasze to ośrodek badawczo-doradczy o świetnej lokalizacji. Miejsce wielu spotkań np. Rady Dialogu Społecznego. Tu organizowane są konferencje, seminaria i warsztaty partnerów dialogu społecznego, służy mediacjom społecznym, wspiera porozumienie społeczne.

- Gwarantujemy organizację konferencji i spotkań na najwyższym poziomie.
- Posiadamy nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe.
- Oferujemy 6 klimatyzowanych sal konferencyjnych.
- Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do tłumaczeń symultanicznych, łącze internetowe, sprzęt komputerowy i multimedialny wraz z profesjonalną obsługą techniczną.

Ponad to oferujemy:

- usługi cateringowe;
- 44 miejsca noclegowe - pokoje wyposażone w telewizję kablową i pełen węzeł sanitarny;
- goście mogą korzystać z bezprzewodowego internetu, sali restauracyjnej i parkingu.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Centrum Partnerstwa Społecznego
im. Andrzeja Bączkowskiego