



Uniwersytet
ŁÓDZKI



WYDZIAŁ PRAWA
I ADMINISTRACJI

Piotr Lipa

***Podnoszenie kwalifikacji zawodowych
jako przejaw mobilności zawodowej
w świetle przepisów prawa pracy***

- STRESZCZENIE -

Łódź 2014

Celem niniejszego opracowania jest spojrzenie na przepisy prawa pracy z punktu widzenia ich wpływu na mobilność zawodową, ujmowaną jako gotowość do zmiany zawodu lub przekwalifikowania, na którą zasadniczy wpływ ma podnoszenie przez uczestników rynku pracy kwalifikacji zawodowych. Potrzeba zainteresowania się tą problematyką jest pochodną przede wszystkim jej aktualnej doniosłości. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych poszczególnych uczestników rynku pracy ma wpływ z jednej strony na ich jednostkową sytuację, ale z drugiej – w skali makro – przekłada się długofalowo na sytuację gospodarczą kraju, gdyż tzw. kapitał ludzki w warunkach ciągłego postępu i w warunkach gospodarki opartej na wiedzy, odgrywa rolę pierwszoplanową. Troska o jakość tego kapitału, poprzez choćby podnoszenie kwalifikacji zawodowych, powodujących wzrost mobilności zawodowej, może przyczyniać się również do wzrostu aktywności zawodowej Polaków, gdyż na tym polu wciąż jest jeszcze wiele do zrobienia¹.

Do zajęcia się tą problematyką skłania również analiza dostępnych danych i raportów, z których wynika, że Polacy niezbyt chętnie angażują się w inicjatywy edukacyjne, które mogą mieć wpływ na mobilność zawodową uczestników rynku pracy. Chodzi tu z jednej strony o samych bezrobotnych i pracowników², ale również o pracodawców, którzy nie przejawiają dużego zainteresowania kwestią szkolenia swoich kadr³. Tymczasem wysiłki podejmowane w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych powinny być postrzegane jako inwestycja, z której efektów można czerpać, zwłaszcza w sytuacjach gospodarczych trudności. Ponadto, takie nastawienie pracodawców i pracowników (kandydatów do pracy) stoi w wyraźnej sprzeczności z aktualnymi trendami zarysowanymi już w Europejskiej Strategii Zatrudnienia, której jednym z zasadniczych filarów była poprawa zdolności zatrudnieniowej (*employability*). W ramach tego filaru wskazywano m.in. na konieczność przejścia z pasywnych do aktywnych środków polityki rynku pracy oraz wspieranie partnerskiego podejścia, przejawiającego się w stwierdzeniach, że do poprawy zdolności

¹ Wskaźnik aktywności zawodowej Polaków w wieku 15 lat i więcej, według danych MPiPS, w IV kwartale 2013 roku wynosił 56,1%.

² Por. J. Czapiński, T. Panek (red.), *Raport Diagnoza Społeczna 2011*, s. 149 – tekst za: www.efs.gov.pl (01.07.2014)

³ Por. B. Surdykowska, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych – wyzwanie dla partnerów społecznych*, Kontrola Państwowa 10/2010, s. 124; por. również Ł. Arendt, I. Kukulak – Dolata, I. Poliwczak, *Perspektywy implementacji modelu Flexicurity na poziomie przedsiębiorstw*, (w:) E. Kryńska (red.), *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, Warszawa 2009, s. 156. Potwierdzenia tezy o braku gotowości do zaangażowania finansowego w podnoszenie kwalifikacji zawodowych głównie przez sektor małych i średnich firm dostarczają również badania, zgodnie z którymi w roku 2013 tylko 1,1% firm objętych analizą inwestowało w szkolenia pracowników. Rok wcześniej odsetek ten wynosił 2,8% - por. B. Wyżnikiewicz, *Polskie MSP na drodze ku nowoczesności*, Raport z wyników badania przygotowanego przez Konfederację Lewiatan w ramach projektu „Monitoring kondycji sektora MSP w latach 2010 – 2012”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, s. 43.

zatrudnieniowej populacji aktywnej zawodowo konieczne jest zawieranie przez partnerów socjalnych umów zwiększających dostęp do szkoleń, umożliwiających nabywanie doświadczeń zawodowych, praktyk zawodowych i korzystania z innych środków wzmagających tę zdolność⁴. Taka bierna postawa w odniesieniu do czynienia wysiłków w kierunku podnoszenia kwalifikacji zawodowych, nie sprzyja również budowaniu polityki rynku pracy w oparciu o model elastycznego bezpieczeństwa i pozostaje w sprzeczności z pozytywnymi doświadczeniami krajów, w których *Flexicurity* odniosło największe sukcesy (przykład Danii). Implementacja tego modelu jest zaś jednym z kluczowych elementów aktualnie realizowanej w Unii Europejskiej Strategii Europa 2020.

Dodatkowym argumentem przemawiającym za wyborem problematyki, jest również zmiana zachodząca w sposobie rozumienia ochronnej funkcji prawa pracy, która to zmiana wpisuje się kontekst rozważań dotyczących konieczności zwiększania mobilności zawodowej poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Dziś bowiem ochrona pracownika przestała być jedynie ochroną konkretnego miejsca pracy, a staje się w pewnym stopniu ochroną pracownika przed pozostawaniem bez pracy, co przejawia się zwiększaniem jego zdolności adaptacji w ramach przedsiębiorstwa (tzw. elastyczność funkcjonalna) oraz zwiększaniem zdolności do znalezienia nowej pracy po ustaniu dotychczasowego zatrudnienia⁵.

Rozdział pierwszy, wprowadzający, zawiera definicję samej mobilności zawodowej, jak i kwalifikacji zawodowych. Przeprowadzono w nim również analizę czynników, które mogą wpływać na decyzje o podnoszeniu (lub nie) kwalifikacji zawodowych przez pracowników, które to czynniki wykraczają poza zakres zainteresowania nauk prawnych. Omówiono również przyczyny zainteresowania pracodawców poziomem kwalifikacji zawodowych kandydatów do pracy i pracobiorców.

Rozdział drugi, wskazuje na kontekst międzynarodowy i europejski podnoszenia kwalifikacji zawodowych - omówiono w nim podstawowe akty prawa międzynarodowego i europejskiego odnoszące się do tej problematyki. W rozprawie omówiono również szczegółowo Konwencje i Zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy poświęcone problematyce kwalifikacji zawodowych oraz mobilności, ze szczególnym wskazaniem ewolucji rozumienia roli kształcenia i szkolenia zawodowego – od pierwotnego podejścia, koncentrującego się raczej wokół przygotowania do konkretnej pracy, do ujmowania szkolenia zawodowego jako procesu ciągłego, który trwa przez całe życie zawodowe

⁴ M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 171.

⁵ Ł. Pisarczyk, *Ochrona miejsc pracy a zwiększanie zdolności zatrudnienia po stronie pracowników*, (w:) G. Goździewicz (red.), *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2010, s. 302 – 303.

jednostki. Również Europejska Karta Społeczna – co podlegało analizie w dysertacji - zawiera unormowania istotne z punktu widzenia poruszanej w niniejszym opracowaniu problematyki. Szczególny akcent położono jednak na wskazanie ewolucji rozwiązań proponowanych w europejskich aktach prawnych i politykach zatrudnienia. Z dokonanej analizy wyraźnie wynika, jak bardzo kwestia ta zyskiwała wraz z upływem czasu na znaczeniu. Z jednej strony wiązało się to z rosnącym zainteresowaniem Wspólnoty tematyką zatrudnienia w ogóle (z kulminacyjnym punktem w momencie wprowadzenia do Traktatu Amsterdamskiego rozdziału poświęconemu zatrudnieniu), z drugiej zaś – z dążeniami Unii Europejskiej do rozwoju społeczno – gospodarczego, przejawiającego się – jak to ujęto choćby w założeniach Strategii Lizbońskiej – dążeniami do uczynienia z Unii najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki na świecie.

Rozdział trzeci, dotyczy podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez bezrobotnych. Dokonano w nim analizy usług i instrumentów rynku pracy, które mają ścisły związek z podnoszeniem poziomu mobilności zawodowej poprzez wpływ na jakość posiadanych przez bezrobotnych kwalifikacji zawodowych oraz efektywności podejmowanych w tym kontekście działań. Szczegółowo scharakteryzowane zostały wybrane usługi rynku pracy (poradnictwo zawodowe i szkolenia) oraz instrumenty rynku pracy (staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, stypendia dla bezrobotnych podejmujących dalszą naukę, bon stażowy, bon szkoleniowy). Dokonano również oceny efektywności działań służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych osób pozostających bez pracy

Rozdział czwarty, traktuje o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez pracowników, wskazując między innymi na charakter prawny obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. W rozprawie wskazano także szczegółowo na prawa i obowiązki zatrudnionych podnoszących kwalifikacje oraz skutki prawne braku wymaganej wiedzy i umiejętności.

Rozdział piąty, ostatni, poświęcony jest znaczeniu modelu *Flexicurity* dla mobilności zawodowej, zawiera ilustrację wzorcowej jego implementacji (przykład Danii) oraz ocenę zgodności polskich regulacji prawnych dotyczących podnoszenia kwalifikacji z założeniami tej koncepcji.

Rozważania podjęte w niniejszym opracowaniu prowadzone były w oparciu o stan prawny na dzień 31 lipca 2014 roku.