

WOLNY ZWIĄZEK ZAWODOWY

# SOLIDARNOŚĆ

## Oświata

- Biuletyn Wolnego Związku Zawodowego „Solidarność – Oświata” -

### W tym numerze:

1. Dodatek uzupełniający zostaje!
2. MEN powołał zespół ds. statusu zawodowego nauczycieli
3. Zarząd i 7 Kongres CESI w Brukseli
4. Konferencja „Kształcenie umiejętności dorosłych” w Brukseli
5. Ważna międzynarodowa konferencja w Gdańsku
6. Fraszka związkowa



**Redaktor Naczelny:**  
Damian Marian Dziatkowiak

**Adres redakcji:**  
ul. 3 Maja 8/3  
85-016 Bydgoszcz

**Tel./fax.:**  
52 585 11 37  
52 585 12 52

**Email:**  
wzso.pl@gmail.com

**Wydawca:**  
Wolny Związek Zawodowy „Solidarność – Oświata” Zarząd Krajowy

**Numer rejestrowy:**  
R Pr 834

### Dodatek uzupełniający dla nauczycieli zostaje!

Obowiązujący od 2000 r. art. 30 Karty Nauczyciela nakłada na jednostkę samorządu terytorialnego (JST) obowiązek zapewnienia nauczycielom co najmniej średniego wynagrodzenia. Tzw. średnie wynagrodzenie dotyczy każdego nauczyciela zatrudnionego w publicznym przedszkolu, szkole i placówce i jest uzależnione od stopnia awansu zawodowego nauczyciela. Dla stażysty wynosi 100% kwoty bazowej określonej dla nauczycieli w ustawie budżetowej, dla kontraktowego wynosi 111% kwoty bazowej, mianowanego – 144% a dla dyplomowanego – 184%.

Do 2008 r. nie było żadnych narzędzi, aby wyegzekwować od JST średnie dla nauczycieli. Dopiero po udanym strajku nauczycieli w maju 2008 r. trzy centralne związkowe zawarły z Rządem RP porozumienie, w którym m.in. ustalono mechanizm zagwarantowania nauczycielom otrzymanie w danym roku co najmniej średniego wynagrodzenia. W Karcie Nauczyciela dodano bowiem art. 30a i art. 30b, który precyzyjnie określa tryb postępowania. W przypadku zaniżenia wynagrodzenia na danym stopniu awansu zawodowego JST ma obowiązek wypłacić nauczycielom z danego stopnia awansu zawodowego **jednorazowy dodatek uzupełniający**. JST jest zobowiązane przekazać związkom zawo-

dowym szczegółowe sprawozdanie, które jest także sprawdzane przez Regionalną Izbę Obrachunkową.

Należy podkreślić, że samorządy od początku domagały się odstąpienia od tego rozwiązania. Motywowały swoje żądania dość niecodziennie – mianowicie podnosiły i podnoszą, że dodatek uzupełniający nie ma charakteru... motywacyjnego. Słusznie. To nie jest i nie może być motywujące. To jest forma kary dla JST za zaniżanie przez cały rok wynagrodzeń nauczycieli!!!

Od 2009 r. okazało się, że ok. 75% samorządów w Polsce zaniża średnie wynagrodzenia na co najmniej jednym stopniu awansu zawodowego! Jednorazowy dodatek uzupełniający wypłacano każdego roku – w wysokości od 116 milionów zł do 250 milionów zł!

Tym samym, zarzuty stawiane samorządom przez oświatowe związki zawodowe okazały się w pełni uzasadnione.

Tym większym zaskoczeniem było umieszczenie przez Minister Edukacji Narodowej propozycji... Usunięcia art. 30a i art. 30b Karty Nauczyciela! Propozycja taka pojawiła się w rządowym projekcie ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (druk sejmowy 1031; art. 4 pkt 8). Należy podkreślić, że propozycja ta nie była przedmiotem jakich-

kolwiek konsultacji ze związkami zawodowymi.

Podczas prac sejmowej komisji nadzwyczajnej protestowali przeciwko tej propozycji przedstawiciele FZZ i ZNP.

Na wniosek Przewodniczącego WZZ „Solidarność – Oświata” oraz szefów NSZZ Pracowników Schronisk dla Nieletnich i Zakładów Poprawczych oraz ZZ „Rada Poradnictwa” stanowczy protest do szefowej Rady Dialogu Społecznego oraz szefowej MEN złożyła Dorothea Gardias – Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych.

**Efektom naszej interwencji było wycofanie się MEN z wcześniejszej propozycji usunięcia art. 30a i art. 30b Karty Nauczyciela.** Autopoprawka rządowa spotkała się z protestem przedstawicieli jednej z korporacji samorządowych...

Jest to tym bardziej ważne, że od 18.11.2016 r. funkcjonuje przy Minister Edukacji Narodowej Zespół do spraw statusu prawnego pracowników oświaty. W Zespole są przedstawiciele 8 ministerstw, 6 korporacji samorządowych oraz 3 central. Jedną z grup roboczych ma zająć się sprawami finansowania oświaty oraz wynagrodzeniami nauczycieli.

Najbliższe spotkanie Zespołu w tej sprawie odbędzie się 19.12.2016 r. Zespół ma zakończyć swoje prace w kwietniu / maju 2016 r.

SW

## **MEN powołał zespół ds. statusu zawodowego nauczycieli**

MEN zarządzeniem z 3 listopada 2016 roku, na podstawie art. 7 ust. 4 pkt 5 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów (Dz. U. z 2012 r. poz. 392 oraz z 2015 r. poz. 1064), utworzył zespół do spraw statusu zawodowego nauczycieli. W treści zarządzenia czytamy:

§ 1. Tworzy się Zespół do spraw statusu zawodowego pracowników oświaty, zwany dalej „Zespołem”.

§ 2. 1. W skład Zespołu wchodzi:

1. Przewodniczący Zespołu - Minister Edukacji Narodowej;

2. Zastępca Przewodniczącego Zespołu przedstawiciel wyznaczony przez Ministra Edukacji Narodowej w randze Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu;

3. członkowie Zespołu:

a) po jednym przedstawicielu w znaczącym odpowiednio przez:

- Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,

- Ministra Rozwoju i Finansów,

- Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego,

- Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi,

- Ministra Sprawiedliwości,

- Ministra Środowiska,

- Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji,

- Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej,

b) po trzech przedstawicieli wyznaczonych odpowiednio przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240),

c) po jednym przedstawicielu wyznaczonym odpowiednio przez ogólnopolskie organizacje jednostek samorządu terytorialnego, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

2. Przewodniczący Zespołu oraz członkowie Zespołu mogą zapraszać do udziału w pracach Zespołu osoby niebędące jego członkami, w szczególności ekspertów i specjalistów.

3. Koszty związane z udziałem w pracach Zespołu osób niebędących jego członkami, w szczególności ekspertów i specjalistów, pokrywa strona zapraszająca te osoby do udziału w pracach Zespołu.

§ 3. Zadaniem Zespołu jest wypracowywanie rozwiązań systemowych w

dziedzinie edukacji narodowej oraz definiowanie długofalowej strategii polityki oświatowej w zakresie praw i obowiązków pracowników oświaty, w szczególności w zakresie:

- finansowania oświaty;

- wynagradzania nauczycieli;

- awansu zawodowego nauczycieli;

- czasu pracy i warunków pracy nauczycieli.

§ 4. Pracami Zespołu kieruje Przewodniczący Zespołu, a w razie jego nieobecności Zastępca Przewodniczącego Zespołu.

§ 5. Przewodniczący Zespołu zwołuje i prowadzi posiedzenia Zespołu oraz rozstrzyga kwestie sporne powstałe w toku prac Zespołu.

§ 6. 1. Przewodniczący Zespołu oraz członkowie Zespołu mogą zlecać opracowanie ekspertyz, opinii i analiz na potrzeby prac Zespołu.

2. Koszty ekspertyz, opinii i analiz pokrywa strona zlecająca ich wykonanie.

§ 7. Członkowie Zespołu nie otrzymują wynagrodzenia za udział w pracach Zespołu oraz zwrotu kosztów przejazdu na posiedzenia Zespołu.

§ 8. Zespół przyjmuje regulamin określający szczegółowy tryb działania Zespołu oraz harmonogram prac Zespołu.

§ 9. O b s ł u g ę o r g a n i z a c y j n o - administracyjną Zespołu zapewnia Departament Współpracy z Samorządem Terytorialnym w Ministerstwie Edukacji Narodowej.

Źródło: men.gov.pl

## **Zarząd i 7 Kongres CESI w Brukseli**

1 grudnia 2016 r. obradował w Brukseli Zarząd naszej europejskiej centrali – CESI. Na posiedzeniu Zarząd CESI został zapoznany z przyjętym przez Prezydium CESI stanowiskiem w sprawie nadchodzącego europejskiego Filaru Praw Społecznych.

Przyjęte stanowisko to uzupełnienie formalnego wkładu CESI do toczącej się publicznej konsultacji, które koncentruje się na pięciu kluczowych punktach tej inicjatywy, które powinny być, zdaniem CESI, integralną częścią filaru:

- Luki w dziedzinach, w których UE ma kompetencje ustawodawcze, muszą zostać zamknięte za pomocą wiążących strony standardów opartych na najwyższym poziomie jakości miejsc pracy, ochrony pracowników i obywateli. Odnosi się to zwłaszcza do dyrektyw i rozporządzeń dotyczących: nowych, elastycznych form zatrudnienia; konsekwencji mobilnych i cyfrowych modeli roboczych dotyczących stosunków pracy i praw pracowniczych oraz odpowiedniej równowagi między pracą a życiem

prywatnym w oparciu o pojęcie równości płci, zgodnie z którym odpowiedzialność w gospodarstwach domowych winna być równo rozłożona.

- Istotne jest, że prawo UE oraz przepisy dot. zatrudnienia i spraw społecznych są wdrażane i egzekwowane bardziej rygorystycznie i bez wyjątków.

- W obszarach, w których UE ma wyrażone kompetencje ustawodawcze (duży obszar dot. spraw społecznych), krokiem w kierunku większej spójności społecznej w Europie może być opracowanie zestawu powszechnie akceptowanych i znaczących wskaźników, które mogą mierzyć zmiany społeczne terminowo, skutecznie i możliwie najbardziej obiektywną miarą. Po ich ustanowieniu takie wskaźniki powinny być regularnie monitorowane za pomocą analogicznych wskaźników w poszczególnych państwach członkowskich.

- Realizacja Filaru Praw Społecznych będzie wymagała większej liczby inwestorów publicznych w państwach członkowskich w takich dziedzinach jak opieka nad małymi dziećmi, zdrowie, edukacja i szkolenia. Możliwości inwestycyjne w obecnej sytuacji makroekonomicznej oraz w ramach nadzoru budżetowego UE są bardzo restrykcyjne; w tym kontekście należy wykazać większą elastyczność i stworzyć zachęty do publicznych inwestycji społecznych, które powinny być wspierane przez UE - Potrzebna jest nowa Złota Zasada dla publicznych inwestycji społecznych.

- Opracowanie i wdrożenie Filaru powinno obejmować wszystkich uznanych partnerów społecznych na wszystkich szczeblach procesu. Włączenie w ten proces branżowych i międzybranżowych dialogów społecznych ma fundamentalne znaczenie, musi bazować na kryteriach określonych przez Komisję Europejską - SEC (2010) 9064 (wersja ostateczna, s.5), których spełnienie gwarantuje zostanie uznany za branżowego partnera społecznego w europejskim sektorowym dialogu społecznym.

Ponadto Zarząd omówił szczegóły kwestii merytorycznych i technicznych związanych z przebiegiem 7 Kongresu CESI, który miał się odbyć następnego dnia. Dyskutowano nad i przyjęto jako propozycję dla delegatów między innymi porządek obrad Kongresu, propozycję podniesienia składek dla związków członkowskich wraz z harmonogramem ich wprowadzania, ogólną treść wypracowanych projektów uchwał programowych na kolejną kadencję oraz kilka niezbędnych, jak się wydają, zmian do Statutu, regulujących działalność CESI Youth oraz rozszerzających uprawnienia komisji i rad zawodowych, działających w ramach CESI. Oprócz tego przyjęto sprawozdanie skarbnika oraz bieglego rewidenta.

Podczas 7 Kongresu CESI, który odbył się 2 grudnia 2016 r. w Brukseli, CESI wybrało swoje nowe władze i przyjęło wytyczne oraz stanowiska na nadchodzącą kadencję 2017 - 2020.

Romain Wolff i Klaus Heeger zostali ponownie wybrani odpowiednio na prezydenta i sekretarza generalnego. Urs Stauffer zastąpił Franka STÖHRA w funkcji skarbnika. Wszyscy trzej zostali wybrani dużą większością głosów.

**Romain Wolff** rozpoczął swoją drugą kadencję. Jako długoletni związkowiec, sekretarz generalny luksemburskiej organizacji członkowskiej CGFP od roku 2005. W swoim wystąpieniu Romain Wolff podkreślił długą drogę, którą CESI przeszła jako konstruktywny reprezentant związkowych grup interesów i uznany partner społeczny na poziomie UE, podkreślił swoją determinację, aby pomóc kształtować dalszą ewolucję CESI w ciągu najbliższych lat.

**Klaus Heeger**, Niemiec, został po raz drugi sekretarzem generalnym CESI, którą to funkcję pełni od 2012 r. Jego niezaprzeczalne doświadczenie w sprawach UE oraz w lobbingu i dialogu społecznym pozwoliły mocniej zakorzenieć CESI w reprezentacji procentowej na arenie brukselskiej polityki. Podczas przemówienia do delegatów Klaus Heeger podkreślił znaczenie CESI jako aktora na scenie politycznej w Brukseli, podkreślając potrzebę silnego głosu pracowników na poziomie UE w zakresie pokryzysowego zarządzania zatrudnieniem oraz w dziedzinie spraw polityki społecznej.

**Urs Stauffer** został przewodniczącym szwajcarskiej centrali związkowej ZV (zrzeszającej pracowników sektora usług publicznych) już w roku 2002. Zajmował w przeszłości kilka stanowisk w CESI. Podczas ostatniej kadencji był jednym z wiceprezydentów CESI. Zwracając się do Kongresu, Urs Stauffer zobowiązał się do dalszego zarządzania finansami CESI w rzetelny i gwarantujący im stabilność sposób.

Prezydium CESI w nadchodzącej kadencji wyglądać będzie następująco:

- Péterné Erzsébet Boros (MKKSZ, Węgry)
- Klaus Dauderstädt (DBB, Niemcy)
- Jean-Claude Delage (CFE-CGC FP, Francja)
- José Fernández Vidal (CSI-F, Hiszpania)
- Patrick Fey (CNV Connectief, Holandia)
- Fritz Neugebauer (Eurofedop, Federacja Europejska)
- Marco Paolo Nigi (CONF.S.A.L., Włochy)

Swoje przemówienie podczas obrad Kongresu wygłosił gościnnie Valdis Dombrovskis, wiceprzewodniczący Komisji Europejskiej, odpowiedzialny za euro i dialog społeczny. W swoim wystąpieniu Pan Dombrovskis podkreślił ważną rolę CESI w dialogu społecznym UE i jej konstruktywny wkład w europejskich debatach politycznych jako głos robotników i pracowników sektora publicznego.

Delegaci na Kongres przyjęli podczas obrad trzy programowe uchwały nadrzędne, którym towarzyszą stanowiska poboczne, które określają niejako wytyczne dla prac, prowadzenia strategicznego dialogu społecznego oraz działań lobbingsowych Sekretariatu Generalnego CESI do następnego Kongresu w roku 2020. Skupiają się one na pracownikach oraz dziedzinach priorytetowych na okres kilku kolejnych lat:

Pierwsza z programowych uchwał nadrzędnych dotyka takich kwestii jak bezpieczeństwo i higiena pracy, równość płci w miejscu pracy, dialog społeczny, ubóstwo pracowników i normy prawne świadczenia pracy.

Druga skupia się na konieczności inwestowania w usługi publiczne i administrację publiczną jako narzędzia do stworzenia odpowiednich warunków pracy dla pracowników sektora publicznego i, co ważniejsze, spójności społecznej poprzez tworzenie łatwo dostępnych i niedrogich usług świadczonych w interesie ogólnym dla obywateli.

Trzecia uchwała skupia się na niwelowaniu wpływu cyfryzacji na zatrudnienie, prawa pracownicze i w szczególności sytuację i działalność związków zawodowych. Stanowi ona, że digitalizacja może być okazją dla pracowników - jeśli jest odpowiednio regulowana.

Ponadto Kongres przyjął szereg propozycji zmian do statutu CESI w celu usprawnienia funkcjonowania i zarządzania strukturą organizacji. Obejmują one między innymi formalne uznanie reprezentacji młodzieżowej CESI, CESI Youth, oraz umocowanie jej przedstawiciela w gremiach CESI.

Statut CESI przewiduje także powołanie przez Kongres komisji rewizyjnej oraz komisji rozjemczej CESI. W skład tej ostatniej został głosami delegatów powołany również przedstawiciel WZZ „Solidarność-Oświata” kol. Damian Działkowiak, stały przedstawiciel Związku w radzie zawodowej EDUC CESI oraz podczas większości posiedzeń Zarządu CESI.

DD

## Konferencja „Kształcenie umiejętności dorosłych” w Brukseli

W dn. 6 – 7.12.16, w Brukseli, w ramach „Tygodnia Edukacji Zawodowej” (European Vocational Week 5 – 9.12.16), organizowanym przez Komisję Europejską, odbyła się konferencja dot. „Umiejętności Dorosłych” (Adult Skills – Empowering People).

Organizatorzy zwrócili się do krajowych koordynatorów wdrażania europejskiej agendy na rzecz uczenia się dorosłych wszystkich krajów Unii, o zebranie uczestników reprezentujących zarówno stronę rządową, jak i społeczną (tj. pracodawców i związki zawodowe, występujące w imieniu pracowników), ważnych dla wdrażania w/w agendy. Koordynatorem polskiej strony rządowej wybrano p. Stanisława Drzażdżewskiego – koordynatora w Międzyresortowym Zespole ds. Uczenia się Przez Całe Życie MĒN; poza nim, do udziału w konferencji zaproszeni zostali: Marek Kołoczko – dyr. Gen. KIG; Izabela Kaczmarzka - z Dep. Rynku Pracy Min. Rodziny, Pracy i Pol. Społ.; Paweł Zdun – Naczelnik Wydz. Eduk. i Zdrowia w Dep. Europ. Funduszu Społ. Min. Rozwoju; Dagmara Iwanciw – Członek Rady Zarządzającej CEDEFOP, reprezentująca związki zawodowe; oraz przedstawiciele Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji: Aleksandra Scibich – Kopiec – z-ca dyr. gen. FRSE, Rafał Hubczyk – z-ca dyr. ERASMUS+, Violetta Lewandowska – pracownik Zesp. Kształcenie i Szkolenie Zawodowe. Językiem konferencji był język angielski.

Dwa dni konferencji podzielono na 2 części – plenarną i warsztatową. Pierwszego dnia część plenarną rozpoczęła Komisarz ds. Pracy, Praw Społecznych, Umiejętności i Mobilności, M.Thyssen, która wskazując na europejskie dane dot. niskich umiejętności dorosłych we wszystkich krajach unijnych (40% - nie ma umiejętności cyfrowych, 1 os./4 – nie potrafi liczyć, 4% - z niskimi kwalifikacjami nigdy nie uczestniczyło w żadnych kursach doskonalących), wskazała jednocześnie pewne „drogi naprawcze”, które wszystkie kraje Unii, powinny wzmocnić i rozwijać – czyli promowanie inicjatyw, poprawiających dostęp do rynku pracy – w szczególności uczenie się przez całe życie (LLL) oraz doksztalcenie zawodowe, polepszenie warunków pracy i równy do niej dostęp.

Dane dotyczące Polski:

- udział dorosłych w doksztalceniu się: ok.0,5% - osoby z niskimi kwalifikacjami, ok. 6% - pozostałe (ze średnimi i wyższymi).

- proporcje dorosłych z różnymi edukacyjnymi trudnościami:

60% - przejawia brak umiejętności cyfrowych;

20% - brakuje umiejętności w liczeniu;

20% - ma problemy ze zrozumieniem tekstu;

50% - nie przeszło zadań PIAAC.

Przedstawicielka OECD, D. Roseveare,

mówiła o potrzebie wzmocnienia umiejętności w edukacji poza i nieformalnej i ogromnym znaczeniu tego procesu na różnych poziomach krajowych: lokalnym, regionalnym, narodowym. Polska w poza i nieformalnym uczeniu się zajmuje 5 miejsce od końca.

Następną częścią była debata – uczestnicy omawiali kwestię sposobów przekształcania przepisów i regulacji prawnych w konkretne działania na rzecz rozwoju umiejętności dorosłych. Ciekawostką w debacie był udział tzw. „dorosłych uczniów”, którzy w swoich krajach przeszli przez procesy nieformalnego uczenia się, zaczynając od pułapu niskich kwalifikacji, po czym, z większą wiarą w siebie, dużo łatwiej było im dostać się na rynek pracy.

Po spotkaniach plenarnych, dla wszystkich uczestników zorganizowano wielotematyczne warsztaty, z których każdy miał do wyboru – 2. Mój wybór padł na „Uczenie się w pracy, dla pracy, i z powodu pracy” – zaprezentowano tu przykład (Norwegia), jak w firmie, która prawie w 100% zdigitalizowała swój system, nikt nie stracił pracy. Było wiele pytań, bardzo szczegółowych odpowiedzi, intensywna dyskusja o tym, jak to przy ściślejszej współpracy pracodawcy, pracowników i związków zawodowych, można było tego dokonać. W prezentacji, oprócz prezentera, uczestniczyli też pracownicy tej firmy, którzy sami opowiadali o całym procesie doskonalenia, podkreślając, iż nie wszyscy byli chętni poddać się temu procesowi i zostali namówieni, ale nie żałują tej decyzji, bo wszyscy pracownicy firmy znaleźli w niej swoje miejsce, wykonując pracę podobną do poprzedniej, albo inna – po odpowiednim przeszkoleniu.

Tematem drugiego warsztatu tego dnia było „Trenerzy czy?..... nowa rola trenerów i edukatorów dorosłych”. Pokazano 2 prezentacje o roli edukatorów w doskonaleniu dorosłych (1-sza o znamienym tytule: „Razem Możemy Więcej”), podkreślając, w szczególności, odpowiednie i niezbędne kwalifikacje trenerów i edukatorów w dziedzinach, w których edukują. Czyli edukator musi posiadać kwalifikacje takie, jak osoby edukowane, bo wtedy dużo łatwiej jest odnieść pełen sukces. Dlatego też, obecnie zwraca się uwagę na tzw. edukatorów wewnętrznych, np. tych, pochodzących z danej firmy, a mniej na edukatorów zewnętrznych (nie negując, oczywiście, dobrej roli tego drugiego).

Drugiego dnia, 7.12.16, ciekawym warsztatem dla obecnych był temat „Dopasowana” edukacja i trening” – tzw. „dopasowana” edukacja (tailored education) to edukacja nakierowana na odpowiednie kształcenie, dopasowane zarówno do indywidualnych potrzeb kursanta, jak i do rynku pracy, lub konkretnej firmy. W wyniku tego typu edukacji uczymy się jak omijać pewne bariery (zawodowe, finansowe, społeczne, tymczasowe), które wydają się stawać na drodze do doskonalenia (np. „sztywne ramy”/godz. kursu, uciążliwe dojazdy,

czy całkowita niemożność dotarcia na trening itd.), a jednocześnie rezultaty mogą być pozytywne dla doskonalącego się (podniesienie kwalifikacji, możliwość zmiany stanowiska lub awans, elastyczne godziny pracy itd.)

Najważniejszą i najbardziej aktywną częścią drugiego dnia były tzw. warsztaty w gronie krajowych reprezentacji nt. wdrażania kierunków działań uzgodnionych w UE w zakresie New Skills Agenda, a w szczególności w zakresie działań na rzecz poprawy podstawowych umiejętności osób dorosłych, ważnych dla rozwoju ich możliwości zawodowych i pozazawodowych (np. rozumienie tekstu, myślenie matematyczne, umiejętności cyfrowe) oraz podniesienia poziomu ich kwalifikacji. Nasze krajowe spotkanie moderowane było przez przedstawiciela MEN, p. S. Drzażdżewskiego, a efektem naszej aktywności miało być wypełnienie tabeli (tzw. flipchart template), zaproponowanej przez organizatorów i odesłanie jej do Komisji Europejskiej.

Zanim nastąpiło podsumowanie konferencji przez uczestników sesji plenarnych i jej moderatorkę, Tamsin Rose, spotkanie zaszczyliła swoją obecnością Księżna Niderlandów Laurentien (Laurencja), która, jako przedstawicielka UNESCO, pełni ważną rolę w walce z analfabetyzmem w Holandii i innych krajach UE. Jej wystąpienie stanowiło podsumowanie tego, co było założeniem tej konferencji – inicjatywy doskonalenia umiejętności mają na celu wykazać wymierne korzyści dla jednostki, dla społeczeństwa i dla ekonomii danego kraju; mają wzmocnić jakość i efektywność kształcenia, promować równość, jedność społeczną i aktywność w społeczeństwie.

Naszym przedstawicielem podczas konferencji w Brukseli była Dagmara Iwanciw.

DI

## Międzynarodowa konferencja w Gdańsku

W dniach 30 listopada – 2 grudnia w Gdańsku odbyło się spotkanie pierwszego z dwóch modułów programu Instytutu Szwedzkiego - **Baltic Leadership Programme Labour Mobility – Mobilność na rynku pracy krajów obszaru Morza Bałtyckiego w ramach strategii UE**. Pierwszy moduł miał na celu przedstawienie strukturę obszaru Morza Bałtyckiego poprzez wykłady, prezentacje, warsztaty. W programie uczestniczyli przedstawiciele Szwecji, Danii, Niemiec, Polski, Estonii, Litwy, Łotwy i Rosji.

Pierwszego dnia uczestnicy konferencji poznali główne założenia programowe realizowanego projektu, historię Instytutu Szwedzkiego, a następnie inne powiązane struktury wraz z ich przedstawicielami: CBSS – Rada Państw Morza Bałtyckiego Nordycka Rada Ministrów (Annika Dainsly), Hallo Norden (Jakob Eriksen). Następnie odbyły się warsztaty

mające na celu stworzenie mapy oraz wyodrębnienie czynników warunkujących mobilność na rynku pracy: globalne i lokalne trendy, czynniki polityczne i ekonomiczne, potrzeby społeczeństwa, niepewności i niejasności, klimat oraz czynniki technologiczne. Na koniec dnia wszyscy mieli okazję zwiedzić Europejskie Centrum Solidarności zbudowane w 25 rocznicę odzyskania wolności i 34 rocznicę podpisania w dawnej Stoczni Gdańskiej im. Lenina Porozumień Sierpniowych, muzeum upamiętniające rewolucję Solidarności i upadek komunizmu w Europie, ale też ośrodek edukacyjny, centrum badawczo-naukowe, archiwum, bibliotekę i mediatekę.

Drugiego dnia Franz Thönnies, przedstawiciel niemieckiego Bundestagu, zaprezentował wizję regionu Morza Bałtyckiego wspominając zarówno o przeszkodach, wyzwaniach jak i o szansach na lepszą przyszłość w związku z mobilnością zawodową mieszkańców krajów nadbałtyckich. Temat kontynuował Gabor Schneider, badacz i analityk regionu bałtyckiego, podając przykłady przyczyn, przeszkód oraz działań mających na celu zwiększenie mobilności zawodowej. Schneider podkreślił kluczową rolę platformy EURES – Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej, projektu pilotażowego INTERREG oraz jako sprawdzający się przykład podał nordycki model rozwoju. Trzecia prezentacja tego dnia, którą przygotował Valentin Galenko – profesor z Petersburskiego Państwowego Uniwersytetu Ekonomicznego, dotyczyła strategicznego podejścia do mobilności zawodowej w regionie nadbałtyckim na podstawie porównania sytuacji w Rosji i modelu nordyckiego.

W trzecim dniu konferencji uczestnicy w grupach analizowali wcześniej przygotowane mapy czynników, skupiając się przede wszystkim na niepewnościach i niejasnościach i szukaniu rozwiązań. Następnie w tych samych grupach na podstawie zebranych dotychczas informacji zostały stworzone cztery wizje przyszłości w zależności od otwartości rynku pracy i nasilenia ruchu migracyjnego w celach zarobkowych.

Drugi moduł programu odbędzie się w dniach 30.01-1.02.2017 w Malmö w Szwecji.

W programie nasz związek oraz Forum Związków Zawodowych reprezentowała Katarzyna Pawlaczyk.

KP

## Fraszka związkowa...

*Primabalerina sceny edukacji*

*wiruje w rytm walca pełna gracji...*

*Niechcący potraciła podstawę programową!*

*Czy ktoś jej pomoże wstać z kolan na nowo?*

JK