

M.D.

Od: Łach Mateusz <Mateusz.Lach@men.gov.pl>
Wysłano: 1 sierpnia 2014 17:48
Do: 'biuro@fzz.org.pl'; 'przewodn@solidarnosc.org.pl'; 'guz@opzz.org.pl';
'edukacjasnio@solidarnosc.org.pl'; 'znp@znp.edu.pl'
DW: Dudek Ewa; Martynowicz Urszula; Lasota Maciej; Sekretariat Ministra J.Kluzik-Rostkowska; Boguta Lech
Temat: Prośba o opinie nt. projektu założeń do projektu ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji
Załączniki: pismo - związki zawodowe.pdf; Załącznik do projektu.pdf; projekt - uzgodnienia.pdf; test regulacyjny.pdf

Szanowni Państwo,

uprzejmie informuję, że na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny umieszczony został projekt założeń do projektu ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, który przekazujemy w załączeniu.

Stosownie do postanowień art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jt. Dz. U. z 2014 r. poz. 167) zwracam się z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii o projekcie w nieprzekraczalnym terminie do **dnia 1 września br.**

Projekt założeń przewiduje zintegrowanie krajowego systemu kwalifikacji poprzez wdrożenie Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK) oraz regulacji dotyczących opisu kwalifikacji, przypisywania poziomu PRK do kwalifikacji, jakości kwalifikacji, akumulowania i przenoszenia osiągnięć.

Właściwym do prowadzenia sprawy w MEN jest Departament Strategii i Współpracy Międzynarodowej, kierowany przez Panią Dyrektora Urszulę Martynowicz (tel. 34-74-312). Bardzo proszę o przesyłanie uwag również na adresy poczty elektronicznej: mateusz.lach@men.gov.pl oraz lech.boguta@men.gov.pl.

Z wyrazami szacunku,
MATEUSZ ŁACH
Główny Specjalista

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ
DEPARTAMENT STRATEGII
I WSPÓŁPRACY MIĘDZYNARODOWEJ

al. J.Ch. Szucha 25, 00-918 Warszawa
tel. 22 34-74-431, fax 22 34 74 253
e-mail: mateusz.lach@men.gov.pl



Mateusz Łach, Chief expert
Ministry of National Education, Strategy and International Cooperation Department
al. J. Ch. Szucha 25, 00-918 Warszawa
tel. +48 22 34-74-431, fax +48 22 34 74 253



MINISTER EDUKACJI NARODOWEJ

Warszawa, 01 sierpnia 2014 r.

DSWM.WPS.5050.6.22.2014.LB.7

Według rozdzielnika

Uprzejmie informuję, że na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny umieszczony został **projekt założeń do projektu ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji**, który przekazujemy w załączeniu.

Stosownie do postanowień art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o *związkach zawodowych* (jt. Dz. U. z 2014 r. poz. 167) zwracam się z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii o projekcie w nieprzekraczalnym terminie do **dnia 1 września br.**

Projekt założeń przewiduje zintegrowanie krajowego systemu kwalifikacji poprzez wdrożenie Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK) oraz regulacji dotyczących opisu kwalifikacji, przypisywania poziomu PRK do kwalifikacji, jakości kwalifikacji, akumulowania i przenoszenia osiągnięć.

Właściwym do prowadzenia sprawy w MEN jest Departament Strategii i Współpracy Międzynarodowej, kierowany przez Panią Dyrektora Urszulę Martynowicz (tel. 34-74-312).

Bardzo proszę o przesyłanie uwag również na adresy poczty elektronicznej: mateusz.lach@men.gov.pl oraz lech.boguta@men.gov.pl.

Z poważaniem,

Z upoważnienia
MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ
Ewa Dudek
PODSEKRETARZ STANU

Otrzymują:

- 1) Forum Związków Zawodowych
- 2) Komisja Krajowa NSZZ Solidarność
- 3) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
- 4) Sekcja Krajowa Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”
- 5) Związek Nauczycielstwa Polskiego

PROJEKT ZAŁOŻEŃ

PROJEKTU USTAWY O ZINTEGROWANYM SYSTEMIE KWALIFIKACJI

I. CEL PROJEKTOWANEJ USTAWY

Warunkiem zapewnienia odpowiedniej dynamiki rozwoju gospodarczego w obecnych czasach jest przede wszystkim wysoka jakość kapitału ludzkiego. Działania w zakresie zintegrowania systemu kwalifikacji mają służyć bardziej efektywnej realizacji polityki na rzecz uczenia się przez całe życie, która odpowiada potrzebom współczesnej gospodarki opartej na wiedzy. Działania w tym zakresie wpisane są również w szerszy kontekst zmian zachodzących w Europie, znajdujących odzwierciedlenie w dokumentach wydawanych w Unii Europejskiej już od 2000 r.: w Strategii Lizbońskiej (konkluzje z posiedzenia Rady Europejskiej w Lizbonie w dniach 23 i 24 marca 2000 r.) oraz w Strategii Europa 2020 (Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 3 marca 2010 r. „Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”) i innych¹⁾. W tych dokumentach strategicznych wskazuje się na rozwój europejski oparty na

¹⁾

- 1) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass) (2241/2004/WE), (Dz. U. UE. L 390 z 31.12.2004, str. 6);
- 2) Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE), (Dz.U.UE. L 394 z 30.12.2006, str. 10);
- 3) Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (2008/C 111/01), (Dz.U.UE C 111 z 6.05.2008, str. 1);
- 4) Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram Europejskiej Współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET2020”) (2009/C 119/02) (Dz.U.UE C 119 z 28.05.2009, str. 2);
- 5) Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (2009/C 155/01), (Dz.U.UE C 155 z 8.07.2009, str. 1);
- 6) Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET,) (2009/C 155/02), (Dz. U. C 155 z 8.7.2009, str. 11);
- 7) Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2012/C 398/01), (Dz.U.UE C 398 z 22.12.2012, str. 1);
- 8) Zalecenie Rady w sprawie krajowego programu reform Polski na 2014 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2014 r. – projekt.

innowacyjności i wysokim zatrudnieniu, w tym przez promowanie mobilności ludzi na europejskim i krajowych rynkach pracy. Kluczową rolę w realizacji tych celów w Unii Europejskiej pełni Europejska Rama Kwalifikacji (dalej „ERK”), czyli przyjęta w UE struktura poziomów kwalifikacji stanowiąca układ odniesienia krajowych ram kwalifikacji umożliwiające porównywanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych krajach UE. ERK oraz inne narzędzia w obszarze uczenia się przez całe życie zostały rekomendowane krajom UE do przyjęcia na podstawie *Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*, *Zalecenia Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego* oraz *Zalecenia Rady w sprawie krajowego programu reform Polski na 2014 r.*

Do strategicznych zadań Polski należy konieczność stworzenia powszechnego i atrakcyjnego systemu uczenia się przez całe życie, w tym budowa krajowego systemu kwalifikacji jako części europejskiej przestrzeni uczenia się przez całe życie, spójnego z założeniami ERK. Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (dalej „ZSK”) wpłynie na rozwój gospodarczy Polski poprzez zwiększenie poziomu kapitału ludzkiego oraz zwiększenie efektywności procesu dopasowań popytu i podaży na rynku pracy. Jest to istotne wyzwanie, gdyż Polskę na tle innych krajów Unii Europejskiej negatywnie wyróżnia niski poziom kompetencji osób dorosłych oraz ich niskie zaangażowanie w podnoszenie i uzupełnianie kompetencji po zakończeniu edukacji formalnej. Ponadto, liczba osób dorosłych uczących się nie wzrosła w Polsce od 2004 r., pomimo kilkunastokrotnego wzrostu nakładów ze środków publicznych (w tym środków EFS) na rozwój kapitału ludzkiego. Również zaangażowanie polskich pracodawców w finansowanie szkoleń swoich pracowników jest mniejsze niż w innych krajach w Europie.

Niskie zaangażowanie dorosłych Polaków oraz przedsiębiorstw w inwestowanie w kapitał ludzki związane jest z funkcjonowaniem krajowego systemu kwalifikacji w Polsce:

- brakuje łatwo dostępnej informacji o kwalifikacjach nadawanych w Polsce, o jakości tych kwalifikacji oraz warunkach, które osoba ucząca się musi spełnić, aby określoną kwalifikację zdobyć;
- pracodawcy nie mają narzędzi wspierających w określaniu deficytów kompetencji i kwalifikacji pracowników oraz komunikowaniu swoich potrzeb do instytucji wspierających nabywanie kompetencji oraz kwalifikacji;
- w wielu przypadkach jakość oferty edukacyjnej nie jest w dostateczny sposób powiązana z potrzebami rynku pracy oraz osób uczących się;

- poza mechanizmem akredytacji kuratora oświaty dla podmiotów prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych nie istnieje system akredytacji instytucji sektora pozaformalnego, w efekcie uczący się i pracodawcy nie są w stanie ocenić jakości usługi szkoleniowej przed rozpoczęciem szkolenia;
- brakuje powszechnego, obejmującego wszystkie rodzaje kwalifikacji, systemu walidacji efektów uzyskanych w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnego uczenia się (np. uznawania kompetencji zdobywanych w toku wykonywania pracy), co wydłuża i podnosi koszty uzyskiwania kwalifikacji;
- świadectwa i certyfikaty nadawane poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego bardzo często nie są wiarygodne dla pracodawców, przez co uzyskiwanie dodatkowych kompetencji nie zawsze przekłada się na poprawę sytuacji na rynku pracy.

Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji pozwoli obniżyć wyżej wymienione bariery dla inwestowania w kapitał ludzki w Polsce.

Celem regulacji wprowadzającej narzędzia dla lepszej integracji systemu kwalifikacji jest podniesienie poziomu kapitału ludzkiego w Polsce (poprzez wzrost liczby osób uczących się i zwiększenie efektywności inwestycji w kapitał ludzki) oraz zwiększenie dopasowania popytu i podaży na rynku pracy, szczególnie w odniesieniu do kwalifikacji spoza systemów oświaty oraz szkolnictwa wyższego. W przypadku kwalifikacji włączonych do ZSK (spełniających kryteria określone w ustawie) osiągnięte zostaną następujące korzyści:

- ułatwienie dostępu do wiarygodnej informacji o kwalifikacjach możliwych do uzyskania w Polsce, a przez to ułatwienie osobom uczącym się oraz pracodawcom wyboru odpowiadającej ich potrzebom usługi edukacyjnej;
- podniesienie jakości uzyskiwanych kwalifikacji (wszystkie kwalifikacje ujęte w ZSK będą posiadały wewnętrzne i zewnętrzne systemy zapewniania jakości; ZSK będzie narzędziem, dzięki któremu instytucje certyfikujące i szkolące będą mogły lepiej informować o jakości swoich usług i dzięki temu w większym niż dziś stopniu będą mogły konkurować jakością swoich usług);
- otwarcie nowych możliwości nabywania kwalifikacji niezależnie od tego gdzie, jak i kiedy nastąpiło osiągnięcie efektów uczenia się;
- usprawnienie procesów rekrutacji pracowników poprzez łatwiejszą identyfikację posiadanych przez kandydatów do pracy wiedzy, umiejętności i kompetencji

społecznych, udokumentowanych posiadanymi przez nich kwalifikacjami (przedsiębiorcom łatwiej będzie ocenić kompetencje przyszłego pracownika jeszcze przed odbyciem rozmowy kwalifikacyjnej, co prowadzić będzie do skrócenia procesu rekrutacji pracowników oraz obniżenia kosztów rekrutacji; natomiast pracownikom posiadającym wiarygodny dyplom, świadectwo lub certyfikat, zawierające odniesienie do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji, łatwiej będzie znaleźć zatrudnienie albo uzyskać awans zawodowy);

- ułatwienie zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach, w tym określanie ścieżek rozwoju zawodowego pracowników;
- ułatwienie mobilności pracowników na polskim i europejskim rynku pracy poprzez wskazanie kompetencji (efektów uczenia się) w ramach wydawanych w Polsce dyplomów, świadectw i certyfikatów;
- zwiększenie efektywności wydawania środków na kształcenie i szkolenie, tj. zarówno środków publicznych (Fundusz Pracy w tym Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Europejski Fundusz Społeczny), jak i środków prywatnych (środki własne przedsiębiorców i osób uczących się).

Przygotowania do wdrożenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji poprzedza wielowątkowa debata tocząca się zarówno na szczeblu rządowym, jak w wśród partnerów społecznych. Na szczeblu rządowym działania od 2010 r. koordynuje Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji (zwany dalej „Międzyresortowy Zespół ds. LLL”) powołany na podstawie Zarządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 lutego 2010 r. w sprawie Międzyresortowego Zespołu do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji. Przewodniczącym Międzyresortowego Zespołu ds. LLL jest Minister Edukacji Narodowej, a w skład Zespołu wchodzi Ministerowie: Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Infrastruktury i Rozwoju Regionalnego, Spraw Zagranicznych oraz przedstawiciel Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. W ramach Międzyresortowego Zespołu ds. LLL został utworzony Komitet Sterujący do spraw krajowych ram kwalifikacji, który koordynował prace dotyczące wdrażania krajowych ram kwalifikacji w szkolnictwie wyższym, a także działania dotyczące przygotowania propozycji Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz elementów niezbędnych do lepszej integracji systemu kwalifikacji w Polsce. Ponadto, od 2011 r. w ramach projektu systemowego „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru

Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie” (Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013) realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, prowadzona jest szeroka debata społeczna. W debacie bierze udział około 200 osób – przedstawiciele blisko 80 instytucji: partnerów społecznych (związki zawodowe, organizacje pracodawców), urzędów pracy, instytucji edukacyjnych, instytucji szkoleniowych, środowisk doradców zawodowych i edukacyjno-zawodowych, organizacji pozarządowych oraz urzędów administracji publicznej.

Założenia oraz scenariusz wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji zostały określone w przyjętym przez Międzyresortowy Zespół ds. LLL oraz Komitet Rady Ministrów ds. Europejskich raporcie referencyjnym pt. „Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji”. Raport został następnie przyjęty przez Grupę Doradczą Komisji Europejskiej ds. Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK) i opublikowany na oficjalnym portalu ERK. Przyjęcie ustawy o ZSK zrealizuje założenia opisane w raporcie referencyjnym.

II. ISTOTA PROPONOWANYCH ROZWIĄZAŃ ORAZ ZAKRES PRZEWIDYWANEJ REGULACJI

W aktualnym stanie prawnym w polskim systemie kwalifikacji funkcjonują dwa autonomiczne, ale wewnętrznie spójne podsystemy w obszarach szkolnictwa wyższego oraz oświaty. Poza szkolnictwem wyższym i oświatą można wyodrębnić trzeci obszar, w którym kwalifikacje nadawane są na warunkach swobody działalności gospodarczej lub w sposób regulowany przez właściwych ministrów w ramach realizacji zadań w poszczególnych działach administracji publicznej (chodzi o wymagania kwalifikacyjne i warunki określone w przepisach odrębnych). Dla tych kwalifikacji nie ma ustalonych ogólnych zasad dotyczących ich tworzenia, nadawania i jakości, które jako całość stanowiłyby trzeci, wewnętrznie spójny podsystem w zintegrowanym polskim systemie kwalifikacji. Obecnie te trzy obszary, w których nadawane są kwalifikacje, nie są ze sobą dostatecznie powiązane, co ogranicza możliwości efektywnej realizacji celów polityki uczenia się przez całe życie. Istotą proponowanych rozwiązań jest wprowadzenie systemowych rozwiązań w zakresie tworzenia i nadawania kwalifikacji poza szkolnictwem wyższym i oświatą oraz większa integracja wszystkich trzech podsystemów kwalifikacji. Konstrukcja ZSK zasadza się na unormowaniu praw przysługujących podmiotom prawa: obywatelom i instytucjom (instytucjom rynkowym i administracji publicznej), którym towarzyszyć będą unormowania dotyczące warunków

i procedur, jakie należy stosować w celu wykonywania ustanowionych uprawnień. Innymi słowy, skorzystanie z narzędzi prawnych tworzących ZSK, m.in. wprowadzenie kwalifikacji do ZSK, czy to przez zainteresowany podmiot prywatny, czy publiczny - nie będzie obligatoryjne. Zainteresowany podmiot będzie podejmował decyzję o skorzystaniu z uprawnień wynikających z ZSK kierując się indywidualną oceną korzyści wynikających z ZSK, takich choćby jak zwiększenie konkurencyjności na rynku, czy zwiększenia zainteresowania daną kwalifikacją wśród uczących się ze względu na potrzeby rozwoju gospodarki w danym sektorze.

Zintegrowany System Kwalifikacji obejmie kwalifikacje nadawane w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego oraz kwalifikacje zarejestrowane nadawane poza tymi systemami, które spełniają wymagania określone w ustawie. Zintegrowany System Kwalifikacji będzie powszechny, ale nie obowiązkowy. Wprowadzi nowe możliwości nabywania kwalifikacji przez osoby uczące się w każdym wieku. System będzie obejmował kwalifikacje uzyskiwane przez uczących się: uczniów, studentów oraz osoby dorosłe nabywające lub rozwijające kwalifikacje niezbędne do ich rozwoju osobistego i zawodowego. System będzie służył instytucjom organizującym kształcenie i szkolenie poprzez wprowadzenie rozwiązań systemowych określających zasady tworzenia kwalifikacji i ich wprowadzania do ZSK. Proponowane rozwiązania będą również służyły wsparciem dla instytucji rynku pracy, w tym służb zatrudnienia, które będą mogły w lepszy sposób wspierać osoby bezrobotne i poszukujące pracy w nabywaniu przez nie kwalifikacji potrzebnych dla znalezienia pracy. Pracodawcy będą mieli ułatwione możliwości zarządzania ludźmi, w szczególności przy rekrutacji osób o określonych kwalifikacjach oraz w sferze rozwoju kompetencji i kwalifikacji zatrudnionych pracowników. ZSK umożliwi ministrom i szefom urzędów centralnych prowadzenie bardziej efektywnej polityki w zakresie rozwoju zasobów kwalifikowanych kadr w obszarze ich działania.

Kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji będą miały ustalony poziom odpowiadający charakterystyce poziomu w Polskiej Ramie Kwalifikacji oraz będą wpisane do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Każda wpisana do rejestru kwalifikacja będzie miała opis efektów uczenia się zgodny z ustalonym standardem opisu. W zintegrowanym systemie kwalifikację będzie można nadać bez względu na czas i miejsce uczenia się oraz na czas i miejsce przeprowadzenia walidacji wymaganych efektów uczenia się. Nie dotyczy to jedynie kwalifikacji, w odniesieniu do których szczególne lub dodatkowe warunki odnośnie miejsca i czasu walidacji określił podmiot ustanawiający daną kwalifikację, lub takie warunki

wynikają z przepisów prawa dotyczących danej kwalifikacji. Powyższa zasada otworzy nowe możliwości uznawania efektów uczenia się w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnego uczenia się oraz akumulowania i przenoszenia osiągnięć.

Proponowane ogólne zasady zapewniania jakości kwalifikacji oraz zasady zapewniania jakości walidacji, odnoszące się do kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego, będą skonstruowane w sposób umożliwiający różnorodność rozwiązań szczegółowych, dotyczących tworzenia i nadawania kwalifikacji.

Projektowane rozwiązanie umożliwi wdrożenie w Polsce Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji poprzez:

- 1) wprowadzenie do systemu prawnego Polskiej Ramy Kwalifikacji odniesionej do Europejskiej Ramy Kwalifikacji
- 2) określenie standardu opisu kwalifikacji;
- 3) określenie zasad wprowadzania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz kompetencji właściwych ministrów w tym zakresie;
- 4) wprowadzenie do systemu prawnego Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji oraz określenie zasad jego funkcjonowania;
- 5) określenie zasad uzyskiwania kwalifikacji (certyfikowania, walidowania) w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz kompetencji właściwych ministrów w tym zakresie;
- 6) wskazanie podmiotu koordynującego Zintegrowany System Kwalifikacji oraz określenie jego zadań.

Warunkiem zintegrowania różnych podsystemów kwalifikacji jest m.in. ustalenie jednolitej terminologii dotyczącej tej dziedziny. Proponuje się wprowadzenie następujących definicji legalnych:

Akumulowanie osiągnięć to etapowe gromadzenie osiągnięć w celu uzyskania kwalifikacji.

Certyfikacja to nadanie kwalifikacji osobie poprzez wydanie odpowiedniego dokumentu.

Efekty uczenia się to wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne – nabyte w procesie uczenia się.

Ewaluacja to analiza funkcjonowania instytucji certyfikującej prowadząca do diagnozy procesów związanych z nadawaniem kwalifikacji, służąca zapewnianiu i doskonaleniu jakości kwalifikacji. Ewaluacja może być wewnętrzna lub zewnętrzna.

Kompetencje społeczne to zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.

Kwalifikacja to określony zestaw efektów uczenia się – zgodnych z ustalonymi wymaganiami – których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez uprawnioną instytucję certyfikującą.

Kwalifikacja cząstkowa to rodzaj kwalifikacji nadawanych zarówno w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego, jak i poza nimi. Kwalifikacja cząstkowa nie może stanowić podbudowy dla kwalifikacji pełnej. Kwalifikacje cząstkowe nadawane w systemie oświaty mogą składać się na kwalifikacje pełne nadawane w tym systemie.

Kwalifikacja pełna to rodzaj kwalifikacji, która jest nadawana wyłącznie w ramach systemów oświaty i szkolnictwa wyższego, po osiągnięciu efektów uczenia się odpowiadających wymaganiom dla kwalifikacji nadawanych po określonych etapach kształcenia. Kwalifikacja pełna może stanowić podbudowę dla innej kwalifikacji pełnej.

Kwalifikacja zarejestrowana to opisany w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji zestaw efektów uczenia się, którego osiągnięcie jest formalnie potwierdzone przez uprawnione instytucje certyfikujące.

Osiągnięcie to wyodrębniony zestaw efektów uczenia się, których uzyskanie przez osobę zostało potwierdzone w procesie walidacji. Zestaw ten stanowi część wymagań dla kwalifikacji.

Polska Rama Kwalifikacji to opis hierarchii poziomów kwalifikacji w Polsce. Poziomy w PRK odpowiadają poziomom w Europejskiej Ramie Kwalifikacji

Poziom kwalifikacji (PRK) to określany liczbą (od 1 do 8) wynik porównania efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji z charakterystykami poziomów w Polskiej Ramie Kwalifikacji.

Przenoszenie osiągnięć to uznawanie walidacji, która była przeprowadzona w związku z ubieganiem się o inną kwalifikację.

Umiejętności to zdolność wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.

Walidacja to proces sprawdzania, czy dana osoba uzyskała efekty uczenia się wymagane dla kwalifikacji.

Wiedza to zbiór opisów faktów, zasad, teorii i praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.

Zapewnianie jakości nadawania kwalifikacji to zestaw procedur, które służą zapewnianiu poprawności działań na wszystkich etapach walidacji i certyfikacji.

Zewnętrzne Zapewnianie Jakości to monitorowanie działań i prowadzenie ewaluacji zewnętrznej przez uprawniony podmiot zewnętrzny w stosunku do instytucji certyfikującej.

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK) to publiczny rejestr ewidencjonujący nadawane w Polsce kwalifikacje, które spełniają wymagania określone w ustawie.

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) to ogólnokrajowy system, którego konstytutywnymi elementami są: Polska Rama Kwalifikacji (PRK) i Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, a ponadto regulacje prawne dotyczące: opisu kwalifikacji, przypisywania poziomów PRK do kwalifikacji, jakości wymagań ustalanych dla kwalifikacji, jakości procesów związanych z nadawaniem kwalifikacji (walidacji, certyfikacji), oraz ogólnych zasad nadawania kwalifikacji (w tym akumulowania i przenoszenia osiągnięć).

III. ZASADNICZE KWESTIE WYMAGAJĄCE UREGULOWANIA

1. Polska Rama Kwalifikacji (PRK)

Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (2008/C 111/01) (Dz. U. C 111 z 06.05.2008 r.) określa w załączniku ośmiopoziomową Europejską Ramę Kwalifikacji (ERK) i rekomenduje krajom członkowskim UE tworzenie swoich krajowych ram, które będą miały jasno określone odniesienie do ERK. ERK określa zatem strukturę poziomów kwalifikacji stanowiących układ odniesienia dla krajowych ram kwalifikacji umożliwiające porównywanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych krajach.

Projektowana regulacja ustanawia Polską Ramę Kwalifikacji (PRK), która jest opisem hierarchii poziomów kwalifikacji w Polsce. W PRK wyróżnia się 8 poziomów kwalifikacji, które odpowiadają 8 poziomom w ERK. Wyróżnione w PRK poziomy kwalifikacji określone zostaną za pomocą charakterystyk efektów uczenia się ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. W PRK charakterystyki poziomów ustalone zostaną na dwóch stopniach ogólności. Charakterystyki pierwszego stopnia są najbardziej ogólne i dotyczą wszystkich kwalifikacji – mają charakter uniwersalny. Uniwersalne charakterystyki poziomów określa załącznik do założeń. Charakterystyki drugiego stopnia są mniej ogólne i odnoszą się do trzech grup kwalifikacji:

- 1) typowych dla kształcenia ogólnego;
- 2) typowych dla kształcenia i szkolenia zawodowego;
- 3) typowych dla szkolnictwa wyższego.

Charakterystyki drugiego stopnia stanowią rozwinięcie charakterystyk uniwersalnych, uwzględniając specyfikę danej grupy kwalifikacji. Uniwersalne charakterystyki poziomów oraz charakterystyki drugiego stopnia stanowią integralną całość. Poziomy w PRK będą przypisywane kwalifikacjom nadawanym w ramach edukacji formalnej - kwalifikacje pełne i częściowe, oraz w ramach edukacji pozaformalnej - kwalifikacje częściowe. Kwalifikacje pełne na poziomach 1-4 nadawane są wyłącznie w systemie oświaty, a kwalifikacje pełne na poziomach 6-8 nadawane są wyłącznie w systemie szkolnictwa wyższego. Dla kwalifikacji pełnych i częściowych nadawanych w tych systemach nie przygotowuje się opisu kwalifikacji zgodnie ze standardem, o którym mowa w pkt. III.2. założeń.

Uwzględniając powyższe założenia, charakterystyki poziomów pierwszego i drugiego stopnia zostaną określone w następującym układzie:

- 1) uniwersalne charakterystyki poziomów w PRK;
- 2) charakterystyki poziomów typowe dla kształcenia ogólnego;
- 3) charakterystyki poziomów typowe dla kształcenia i szkolenia zawodowego;
- 4) charakterystyka piątego poziomu PRK, która nie jest typowa dla kształcenia i szkolenia zawodowego;
- 5) charakterystyki poziomów typowe dla szkolnictwa wyższego.

Charakterystyki poziomów typowych dla szkolnictwa wyższego będą określone wyłącznie przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego na podstawie ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz.U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.).

2. Standard opisu kwalifikacji

Proponuje się unormowanie standardu opisu kwalifikacji. Opis kwalifikacji sporządzony według standardu będzie stosowany w procedurze wprowadzania kwalifikacji spoza systemów oświaty i szkolnictwa wyższego do ZSK (vide pkt III 3 założeń), a następnie znajdzie swoje odzwierciedlenie w opisie kwalifikacji podanym do wiadomości publicznej przez portal Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Standard opisu kwalifikacji będzie obejmował:

- 1) informacje ogólne o kwalifikacji:
 - a) nazwę kwalifikacji i informację, czy jest to kwalifikacja cząstkowa, czy pełna;
 - b) oznaczenie poziomu kwalifikacji w PRK;
 - c) syntetyczną charakterystykę kwalifikacji;
 - d) orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji;
 - e) drogi dochodzenia do efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji;
 - f) sposób walidowania efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji,
 - g) inne warunki, które poza walidacją wymaganych efektów uczenia się, musi spełnić osoba ubiegająca się o kwalifikację;
- 2) informacje o efektach uczenia się wymaganych dla kwalifikacji przedstawione następująco:
 - a) syntetyczne scharakteryzowanie efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, poprzez wskazanie rodzajów działań, jakie może podejmować osoba posiadająca kwalifikację;

- b) wyodrębnione zestawy efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji wraz z odpowiednimi komentarzami, uzupełnione o przykładowe metody sprawdzania, czy dany zestaw efektów uczenia się został osiągnięty,
 - c) efekty uczenia się w poszczególnych zestawach, przypisane do kategorii wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, dodatkowo objaśnione za pomocą przykładowych kryteriów pozwalających ustalić, czy dany efekt uczenia się został osiągnięty;
- 3) informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji (certyfikowania):
- a) nazwy podmiotów uprawnionych (lub nazwę grupy podmiotów),
 - b) adresy podmiotów uprawnionych (lub w przypadku grup podmiotów wskazanie, gdzie jest dostępny wykaz tych instytucji wraz z ich adresami);

Ponadto w przypadku projektu nowo tworzonych kwalifikacji, poza informacjami zawartymi w pkt 1-3, standard opisu kwalifikacji obejmuje dodatkowo uzasadnienie celowości utworzenia kwalifikacji uwzględniające:

- a) ocenę zapotrzebowania na nową kwalifikację w kontekście trendów obserwowanych i prognozowanych na rynku pracy oraz rozwoju nowych technologii, a także ważnych potrzeb społecznych oraz strategii rozwojowych kraju lub poszczególnych regionów;
- b) odniesienie nowej kwalifikacji do kwalifikacji o zbliżonym charakterze, które funkcjonują już na rynku - wskazanie na różnice i wartość dodaną;
- c) informację na temat grup osób, które mogłyby uzyskać nową kwalifikację;
- d) opinie interesariuszy

3. Wprowadzanie kwalifikacji do ZSK

3.1. Kwalifikacje w systemach szkolnictwa wyższego i oświaty

Kwalifikacje nadawane na podstawie ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2003 r. Nr 65, poz. 595, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.) są włączone do ZSK z zachowaniem zasad tworzenia, nadawania i zapewniania jakości kwalifikacji określonych w tych ustawach.

Poziomy PRK przypisane do kwalifikacji nadawanych w szkolnictwie wyższym wynikają wprost z przepisów dotyczących funkcjonowania szkolnictwa wyższego oraz z projektowanych regulacji o ZSK. W projektowanych przepisach o ZSK wskazane zostanie, że poziomy 6-8 dla kwalifikacji pełnych to kwalifikacje I, II i III stopnia nadawane na podstawie ustawy - *Prawo o szkolnictwie wyższym*. Analogicznie - poziomy PRK przypisane do kwalifikacji nadawanych w systemie oświaty wynikają wprost z przepisów dotyczących funkcjonowania systemu oświaty oraz z projektowanych przepisów o o ZSK.

3.2. Kwalifikacje spoza systemu szkolnictwa wyższego i oświaty

Zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym za politykę w obszarze kwalifikacji należących do właściwości poszczególnych działów administracji rządowej odpowiadają właściwi ministrowie kierujący odpowiednimi działami. Proponuje się, aby za wprowadzanie kwalifikacji do ZSK w odniesieniu do kwalifikacji spoza systemu oświaty i systemu szkolnictwa wyższego, byli odpowiedzialni właściwi ministrowie (i szefowie urzędów centralnych). Właściwy minister może upoważnić do wykonywania tego zadania (w całości lub w zakresie wyodrębnionego etapu procedury) organ lub jednostkę organizacyjną podległą ministrowi, organ samorządu zawodowego, organizację gospodarczą, organ rejestrowy lub inną instytucję publiczną. Wprowadzanie kwalifikacji do ZSK będzie się odbywać zgodnie z wymaganiami określonymi w projektowanej ustawie o ZSK. W przypadku kwalifikacji regulowanych w odrębnych przepisach nie nakłada się na właściwych ministrów obowiązku ich wprowadzenia do ZSK. W przypadku kwalifikacji nadawanych na zasadzie swobody działalności gospodarczej złożenie wniosku o wprowadzenie kwalifikacji do ZSK przez zainteresowany podmiot będzie skutkowało obowiązkiem przeprowadzenia przez właściwego ministra postępowania administracyjnego kończącego się wprowadzeniem kwalifikacji do ZSK albo odmową wprowadzenia.

Właściwy minister wprowadza kwalifikację do ZSK z własnej inicjatywy lub na wniosek zainteresowanego podmiotu (np. organizacji branżowej, zrzeszenia pracodawców). Ustawa określi sposób i tryb zgłaszania wniosków o wprowadzenie kwalifikacji do ZSK oraz zakres informacji wymaganych we wniosku - kwalifikacja we wniosku musi być opisana zgodnie ze standardem opisu kwalifikacji, z uwzględnieniem wymagań dotyczących walidacji, certyfikacji (wskazanie podmiotu certyfikującego) i zapewniania jakości (wskazanie podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości). Koszty rozpatrzenia wniosku będą pokrywane z budżetów właściwych ministrów zaś wnioskodawca będzie ponosił standardową opłatę za rozpatrzenie wniosku, stanowiącą dochód budżetu państwa. Wysokość tej opłaty

ustala minister koordynujący ZSK w porozumieniu z właściwymi ministrami. Opłata powinna pokrywać przeciętny koszt rozpatrzenia wniosku. Opłata nie dotyczy kwalifikacji wprowadzanych do ZSK z inicjatywy właściwego ministra.

Właściwy minister dokonuje oceny formalnej wniosku i dołączonej do wniosku dokumentacji, a następnie przeprowadza ocenę merytoryczną wniosku. Ocena merytoryczna wniosku obejmuje kolejno następujące etapy: (1) ocena zgodności opisu kwalifikacji ze standardem opisu kwalifikacji; (2) merytoryczna ocena kwalifikacji obejmująca m.in. nazwę kwalifikacji, poprawność opisu efektów uczenia się, proponowany poziom PRK oraz odniesienia do już zarejestrowanych kwalifikacji, ocenę wiarygodności proponowanych instytucji certyfikujących.

W przypadku projektów nowo tworzonych kwalifikacji ocena merytoryczna wniosku odejmuje dodatkowy etap, poprzedzający powyższe etapy, tj. etap dotyczący oceny celowości utworzenia nowej kwalifikacji oraz braku podobieństwa do już zarejestrowanej kwalifikacji; ocena ta uwzględnia w szczególności zgodność kwalifikacji z potrzebami rynku pracy i pracodawców, aktualność kwalifikacji oraz realność rozumianą jako dostosowanie do obiektywnych uwarunkowań i możliwość osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się w dającym się przewidzieć czasie.

Przeprowadzenie wszystkich etapów procedury kończy się decyzją pozytywną o wprowadzeniu kwalifikacji do ZSK albo decyzją negatywną (odmowną). W postępowaniu w sprawach regulowanych projektowaną ustawą o ZSK stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego, chyba że ustawa o ZSK stanowi inaczej.

Przy wprowadzeniu kwalifikacji do systemu dokonywane jest równocześnie przypisanie jej poziomu PRK. Przypisywanie poziomów PRK do kwalifikacji będzie musiało być zgodne z następującymi zasadami:

- 1) Poziomy PRK mogą być przypisane wyłącznie do kwalifikacji, dla których wymagane efekty uczenia się są opisane zgodnie ze standardem oraz wskazano metody walidacji efektów uczenia się.
- 2) Poziom PRK przypisany kwalifikacji wynika z porównania wymaganych dla kwalifikacji efektów uczenia się z charakterystykami poziomów pierwszego i drugiego stopnia w PRK. Przy przypisywaniu poziomów dodatkowym punktem odniesienia są poziomy kwalifikacji nadawane w oświacie i szkolnictwie wyższym.

- 3) Porównywanie wymaganych dla kwalifikacji efektów uczenia się z charakterystykami w PRK musi być dokonywane przez ekspertów w odpowiednich dziedzinach, wskazanych przez podmiot ustanawiający kwalifikację.
- 4) Dokonane porównanie wymaganych dla kwalifikacji efektów uczenia się z charakterystykami w PRK musi być udokumentowane zgodnie z ustalonym w przepisach standardem.

Minister właściwy ocenia wnioski angażując osoby (ekspertów) z wieloletnim doświadczeniem praktycznym w danej dziedzinie. Przy wyborze zespołu ekspertów należy zapewnić obiektywizm procesu oceny wniosku (brak konfliktu interesów) oraz właściwe przygotowanie merytoryczne zespołu ekspertów. Kompetencje ekspertów powinny odpowiadać zakresowi efektów uczenia się właściwych dla kwalifikacji; należy uwzględnić rodzaj kwalifikacji, jej specyfikę i proponowany poziom PRK; łącznie kompetencje ekspertów muszą obejmować całość projektu nowej kwalifikacji; eksperci powinni reprezentować punkt widzenia różnych grup interesariuszy. Eksperti mogą być pracownikami struktury administracyjnej właściwego ministra lub pochodzić z zewnątrz. Przed wprowadzeniem kwalifikacji do ZSK minister lub szef urzędu centralnego przeprowadza konsultacje, ustalając ich zakres i tryb stosownie do potrzeb. W dokumentacji dotyczącej wprowadzenia kwalifikacji do ZSK minister lub szef urzędu centralnego zawiera informacje o zebranych opiniach.

Minister właściwy akceptuje wniosek (decyzja administracyjna wydana w terminie 3 miesięcy od dnia wszczęcia postępowania) i wprowadza kwalifikację do ZSK. Decyzja administracyjna obejmuje nadanie kwalifikacji poziomemu PRK. Podejmując decyzję o wprowadzeniu kwalifikacji do ZSK właściwy minister (szef urzędu centralnego) wyznacza podmioty uprawnione do certyfikowania oraz podmioty zewnętrznego zapewniania jakości, uprawnione do ewaluacji zewnętrznej dla kwalifikacji. Wskazując te podmioty minister (szef urzędu centralnego) kieruje się interesem publicznym oraz analizuje zasoby kadrowe i dorobek merytoryczny proponowanych instytucji w dziedzinach właściwych dla danej kwalifikacji. Właściwy minister będzie mógł nadawać uprawnienie do certyfikowania danej kwalifikacji (spoza systemów oświaty oraz szkolnictwa wyższego) kolejnym instytucjom certyfikującym, jeżeli będą one spełniać określone dla tej kwalifikacji kryteria.

Wyznaczone przez ministra instytucje certyfikujące są uprawnione do umieszczania na dokumencie potwierdzającym nadanie kwalifikacji poziomemu PRK w postaci określonego

znaku graficznego. Znaki graficzne określające poziom PRK przypisany do danej kwalifikacji będą istotnie różne dla kwalifikacji pełnych oraz częściowych, w celu wyraźnego odróżniania statusu jednych oraz drugich kwalifikacji.

Minister właściwy czuwa nad prawidłowym sposobem funkcjonowania danej kwalifikacji w ZSK. W przypadku stwierdzenia rażących naruszeń jakości certyfikacji i walidacji, właściwy minister (lub szef urzędu centralnego) odbiera podmiotowi certyfikującemu uprawnienie do nadawania kwalifikacji. Przy czym odebranie uprawnień do certyfikowania nie oznacza unieważnienia dotychczas nadanych kwalifikacji. Analogicznie właściwy minister (szef urzędu centralnego) może odebrać uprawnienie do ewaluacji zewnętrznej. Odbierając dotychczasowemu podmiotowi uprawnienia do certyfikacji właściwy minister bierze pod uwagę opinie podmiotu zewnętrznego zapewniania jakości i innych podmiotów. Podobnie, odbierając dotychczasowemu podmiotowi uprawnienia do ewaluacji zewnętrznej właściwy minister bierze pod uwagę wpływające opinie. Właściwy minister może także zlecić dodatkową opinię. W obu przypadkach opinie te nie są wiążące dla ministra.

Kolejna zainteresowana instytucja składa wnioski o nadanie uprawnień do certyfikacji już zarejestrowanej kwalifikacji za opłatą. Wysokość tej opłaty ustala minister koordynujący ZSK w porozumieniu z właściwymi ministrami. Opłata stanowi dochód budżetu państwa i powinna pokrywać przeciętny koszt rozpatrzenia wniosku.

W przypadkach gdy jest taka potrzeba, właściwi ministrowie (szefowie urzędów centralnych) wprowadzając kwalifikację do ZSK, określają również wymagania dotyczące posiadania kwalifikacji stanowiących podbudowę dla tej kwalifikacji. Wymagania ustalone dla kwalifikacji są okresowo aktualizowane przez właściwego ministra (szefa urzędu centralnego), który wprowadził kwalifikację do ZSK. Właściwy minister (szef urzędu centralnego) dokonuje aktualizacji kwalifikacji biorąc pod uwagę zachodzące zmiany istotne w kontekście funkcjonowania danej kwalifikacji. W przypadku, gdy kwalifikacja wprowadzona do ZSK utraci aktualność, właściwy minister (szef urzędu centralnego) w drodze decyzji administracyjnej wycofuje ją ze zbioru kwalifikacji ZSK, co oznacza, że taka kwalifikacja nie może już być nadawana, jednak kwalifikacje nadane wcześniej nie tracą aktualności.

4. Zintegrowany rejestr kwalifikacji

Zintegrowany rejestr kwalifikacji (ZRK) stanowić będzie publiczny rejestr ewidencjonujący możliwe do zdobycia w Polsce kwalifikacje, jeżeli spełniają one określone standardy (standard opisu kwalifikacji). ZRK jest więc rejestrem publicznym w rozumieniu ustawy

z dnia 17 lutego 2005 roku o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2013 poz. 235, z późn. zm.). ZRK będzie rejestrem jawnym, dane dotyczące kwalifikacji w nim zgromadzone będą powszechnie dostępne za pośrednictwem strony internetowej (portalu internetowego). Właściwi ministrowie (szefowie urzędów centralnych) wprowadzający kwalifikacje do ZSK będą mieli obowiązek niezwłocznego informowania podmiotu prowadzącego ZRK o tym fakcie oraz o wszystkich zmianach dotyczących istniejących już w tym rejestrze kwalifikacji w zakresie informacji o kwalifikacji gromadzonych w ZRK (w niektórych przypadkach możliwe będzie automatyczne pobieranie tych informacji z istniejących rejestrów elektronicznych np. POL-on). ZRK jest rejestrem deklaratoryjnym. Konstytutywna dla wpisu w ZRK jest decyzja administracyjna właściwego ministra o wprowadzeniu kwalifikacji do ZSK.

Podmiotem prowadzącym ZRK będzie Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Minister koordynujący ZSK będzie sprawował nadzór nad tym podmiotem w zakresie zadań związanych z prowadzeniem ZRK. Do zadań podmiotu prowadzącego ZRK będzie należało:

- 1) prowadzenie ZRK;
- 2) wykonywanie innych zadań związanych z prowadzeniem tego rejestru, w tym wspieranie organów państwa w działaniach związanych z rozwojem ZSK oraz ustanawianiem kwalifikacji.

Zadania związane z prowadzeniem ZRK obejmują:

- 1) dokonywanie wpisów w ZRK dotyczących kwalifikacji wprowadzonych do ZSK - zakres wpisywanych informacji jest określony w przepisach (dotyczy kwalifikacji nadawanych poza szkolnictwem wyższym i oświatą);
- 2) dokonywanie zmian we wpisach, o których mowa w pkt 1;
- 3) dokonywanie wpisów i zmian we wpisach dotyczących podmiotów certyfikujących i zapewniających jakość kwalifikacji;
- 4) prowadzenie portalu internetowego.

Do zadań podmiotu prowadzącego ZRK będzie należało również:

- 1) ułatwianie dialogu i współdziałania różnych interesariuszy ZSK;
- 2) organizowanie wymiany doświadczeń w dziedzinie kwalifikacji;
- 3) upowszechnianie wiedzy o ZSK, w tym za pośrednictwem portalu internetowego.

Zadania związane z prowadzeniem rejestru prowadzone będą z wykorzystaniem platformy informatycznej. W ramach powstałej platformy podmiot prowadzący uzyska uprawnienie do pozyskiwania danych z innych źródeł i rejestrów zbierających informacje o kwalifikacjach. Informacje zgromadzone w ZRK będą udostępniane za pośrednictwem portalu internetowego

w języku polskim i angielskim. W ZRK zostaną wyróżnione dwa typy użytkowników zewnętrznych – użytkownicy zwykli oraz użytkownicy uprzywilejowani. Użytkownicy uprzywilejowani mają prawo do administrowania wpisami do rejestru w zakresie kwalifikacji, za które ponoszą odpowiedzialność. Uprzywilejowanymi użytkownikami zewnętrznymi ZRK są: minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego w zakresie kwalifikacji ujętych w Systemie Informacji o Szkolnictwie Wyższym (POL-on), minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w zakresie kwalifikacji nadawanych w systemie oświaty, w tym w szkolnictwie zawodowym. Zakres informacji o kwalifikacjach nadawanych w systemie szkolnictwa wyższego będzie wynikał z informacji zawartych w POL-on.

Do ZRK wpisane są z urzędu wszystkie kwalifikacje nadawane na podstawie przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, późn. zm.) i ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.). Kwalifikacje opisane i nadawane na podstawie przepisów innych ustaw oraz inne kwalifikacje wprowadzane do ZSK na wniosek zainteresowanych podmiotów będą wpisane do rejestru na wniosek właściwego ministra (szefa urzędu centralnego).

5. Nadawanie kwalifikacji w zintegrowanym systemie kwalifikacji – zasady walidacji, certyfikacji i zapewniania jakości

Nadawanie kwalifikacji w systemie oświaty oraz w systemie szkolnictwa wyższego jest uregulowane odrębnymi przepisami tj. ustawą z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, ustawą z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i ustawą z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki. Nadawanie kwalifikacji uzyskiwanych poza tymi systemami nie jest obecnie podporządkowane jednolitym zasadom zapewniania jakości. Proponuje się wprowadzenie w ustawie wspólnych zasad walidacji, certyfikacji i zapewniania jakości dotyczących tych kwalifikacji, które zostaną włączone do ZSK. Zasady te są spójne z zasadami zapewniania jakości obowiązującymi w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego. W zakresie wymagań dotyczących zapewniania jakości zintegrowany system kwalifikacji gwarantuje równe traktowanie wszystkich dziedzin działalności (sektorów, branż) oraz wszystkich rodzajów publicznych i niepublicznych podmiotów zaangażowanych w procesy ustanawiania i nadawania kwalifikacji.

W ZSK kwalifikacje spoza szkolnictwa wyższego i oświaty mogą być nadawane osobom zainteresowanym wyłącznie przez podmioty certyfikujące, które zostały wyznaczone dla

danej kwalifikacji przez właściwego ministra (szefa urzędu centralnego). Podmiot certyfikujący ponosi odpowiedzialność za jakość certyfikacji i walidacji.

W celu zapewnienia jakości nadawanych kwalifikacji każdy podmiot certyfikujący musi być objęty wewnętrznym i zewnętrznym systemem zapewniania jakości. Zadania związane z zewnętrznym zapewnianiem jakości realizuje wyznaczony przez właściwego ministra podmiot.

Przez wewnętrzny system zapewnienia jakości należy rozumieć zestaw procedur, które służą zapewnianiu poprawności działań na wszystkich etapach walidacji i certyfikacji. Wewnętrzny system zapewniania jakości kwalifikacji obejmuje:

- 1) oddzielenie procesów kształcenia i szkolenia od procesów walidacji;
- 2) stałe monitorowanie procesów walidacji przez podmiot certyfikujący;
- 3) okresową, nie rzadziej niż raz na 3 lata, ewaluację wewnętrzną procesów walidacji przez podmiot certyfikujący;
- 4) doskonalenie systemów wewnętrznego zapewniania jakości kwalifikacji przez podmiot certyfikujący;
- 5) doskonalenie walidacji przez instytucję walidującą.

Natomiast przez zewnętrzny system zapewniania jakości należy rozumieć monitorowanie działań i prowadzenie ewaluacji zewnętrznej przez uprawniony podmiot zewnętrzny w stosunku do instytucji certyfikującej. Zewnętrzny system zapewniania jakości kwalifikacji obejmuje:

- 1) monitorowanie wewnętrznych systemów zapewniania jakości kwalifikacji przez podmiot zewnętrznego zapewniania jakości;
- 2) okresową, nie rzadziej niż raz na 5 lat, ewaluację zewnętrzną podmiotu certyfikującego;
- 3) przygotowywanie przez podmiot zewnętrznego zapewniania jakości rekomendacji dotyczących doskonalenia wymagań w zakresie systemów wewnętrznego zapewniania jakości kwalifikacji.

Podmiot przeprowadzający ewaluację zewnętrzną nie może być zależny od podmiotu, którego funkcjonowanie analizuje i diagnozuje w celu zapewnienia jakości i doskonalenia kwalifikacji. Koszty monitorowania i ewaluacji zewnętrznej ponoszą podmioty certyfikujące. Wysokość tych kosztów nie będzie regulowana (swoboda działalności gospodarczej).

Ewaluacja wewnętrzna i zewnętrzna obejmuje przede wszystkim sposób walidowania efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji. Sposób walidowania efektów

uczenia się określa się w opisie kwalifikacji. Sposób walidowania gwarantuje wiarygodne sprawdzenie, czy te efekty uczenia się zostały osiągnięte w dostatecznym stopniu. Opis sposobu walidacji jest publicznie dostępny.

W przeprowadzanie walidacji zaangażowane są osoby z doświadczeniem praktycznym w danej dziedzinie oraz osoby posiadające wymagane przygotowanie w zakresie walidacji. Wymagania dotyczące przygotowania i doświadczenia praktycznego określa podmiot certyfikujący, z uwzględnieniem ewentualnych minimalnych wymagań określonych przez ministra właściwego dla danej kwalifikacji (uprawnienie fakultatywne ze względu na interes publiczny). Podmiot certyfikujący jest odpowiedzialny za właściwe udokumentowanie procesu walidacji. W procedurach związanych z walidacją musi istnieć tryb odwoławczy (lub inny tryb kontroli) określony w opisie kwalifikacji. Kwalifikacje będą nadawane wyłącznie na podstawie pozytywnego wyniku walidacji przeprowadzonej zgodnie z wymaganiami ustalonymi na etapie wprowadzenia kwalifikacji do ZSK, które są określone w opisie kwalifikacji. Walidację przeprowadza podmiot certyfikujący albo inny podmiot, którego walidację podmiot certyfikujący uznaje. O uznaniu ważności przeprowadzonej walidacji rozstrzyga podmiot certyfikujący.

Kwalifikację można nadać bez względu na czas i miejsce uczenia się oraz na czas i miejsce przeprowadzenia walidacji wymaganych efektów uczenia się. Nie dotyczy to kwalifikacji, dla których przepisy prawa lub minister ustanawiający kwalifikację dodatkowo określił warunki odnośnie miejsca i czasu walidacji.

Właściwi ministrowie (szefowie urzędów centralnych) sprawują nadzór nad prawidłowością certyfikowania i walidowania z zachowaniem obowiązujących przepisów dotyczących uprawnień samorządów zawodowych i innych zrzeszeń (korporacji).

Właściwy minister, biorąc pod uwagę szczególne uwarunkowania w danej dziedzinie działalności, może określić dla tej dziedziny szczegółowe wymagania dotyczące monitorowania, okresowych ewaluacji, oraz doskonalenia systemów zapewniania jakości kwalifikacji, a także walidacji.

Podmioty certyfikujące są obowiązane przekazywać właściwemu ministrowi (szefowi urzędów centralnych) informacje o liczbie wydanych certyfikatów; informacja ta może być przekazywana za pośrednictwem ZRK.

6. Koordynacja zintegrowanego systemu kwalifikacji

Za koordynację zintegrowanego systemu kwalifikacji odpowiedzialny będzie minister właściwy do spraw oświaty i wychowania. Kompetencje koordynatora ZSK nie będą ingerowały w zakresy kompetencji ministrów właściwych dla poszczególnych kwalifikacji i będą obejmowały:

- 1) projektowanie szczegółowych (organizacyjno-technicznych) rozwiązań w zakresie ZSK, uwzględniając kierunki rozwoju ZSK, w tym rola regulacyjna w obszarach:
 - a) charakterystyk poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji,
 - b) standardu opisu kwalifikacji (w odniesieniu do kwalifikacji spoza systemów edukacji i szkolnictwa wyższego),
 - c) zasad przypisywania poziomów PRK do kwalifikacji (w odniesieniu do kwalifikacji spoza systemów edukacji i szkolnictwa wyższego),
 - d) szczegółowych wymogów dotyczących Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK) oraz procedur wpisywania ustanowionych kwalifikacji do ZRK,
 - e) zasad dotyczących jakości kwalifikacji oraz zasad zapewniania jakości walidacji (w odniesieniu do kwalifikacji spoza systemów edukacji i szkolnictwa wyższego);
- 2) koordynowanie procesu ustalania właściwości ministrów w odniesieniu do poszczególnych kwalifikacji w razie sporów o właściwość lub braku właściwości we współpracy z właściwymi ministrami (rozstrzygnięcia kwestii właściwości poszczególnych ministrów dokonywane będą zgodnie z ustawą z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego);
- 3) nadzór nad Zintegrowanym Rejestrem Kwalifikacji (ZRK);
- 4) monitorowanie ZSK (na potrzeby Rady Ministrów) i raportowanie;
- 5) obsługa Rady Interesariuszy ZSK

Przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania działać będzie Rada Interesariuszy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Rada Interesariuszy jest ciałem opiniodawczo-doradczym tego ministra, której obsługę administracyjną zapewni organ, przy którym Rada została powołana.

Do zadań Rady Interesariuszy należy:

- 1) wymiana doświadczeń w dziedzinie kwalifikacji,
- 2) opiniowanie proponowanych kierunków zmian w obszarze ZSK, w szczególności aktów normatywnych w tym zakresie,
- 3) bieżące monitorowanie funkcjonowania ZRK,

4) upowszechnianie wiedzy o ZSK w swoich środowiskach.

W skład Rady Interesariuszy wchodzić będą przedstawiciele:

- 1) administracji centralnej
- 2) samorządu terytorialnego
- 3) partnerów społecznych: pracodawców, pracowników, środowisk związanych z edukacją, rynkiem szkoleń oraz osób uczących się.

Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania przewodniczy Radzie Interesariuszy. Zastępca przewodniczącego Rady Interesariuszy jest wskazywany przez partnerów społecznych. Rada Interesariuszy obraduje w trybie plenarnym oraz w grupach roboczych. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi tryb powoływania i odwoływania członków Rady Interesariuszy oraz regulamin organizacyjny Rady Interesariuszy, biorąc pod uwagę jej zadania oraz skład osobowy.

5) PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Wdrażanie rozwiązań dotyczących Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji będzie stopniowe. Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji będzie uruchamiany etapowo. W pierwszej kolejności wprowadzone zostaną kwalifikacje pełne oraz częściowe nadawane w ramach systemów oświaty i szkolnictwa wyższego. Nastąpi to w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy. Po tym terminie rozpocznie się wprowadzanie do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji innych kwalifikacji (na wniosek zainteresowanego podmiotu lub z własnej inicjatywy ministra właściwego). Kwalifikacje nadawane poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego, określone odrębnymi przepisami, mogą być wprowadzane do ZRK z inicjatywy właściwego ministra na podstawie przeprowadzonej procedury przypisania danej kwalifikacji poziomu, określonej w projektowanej ustawie, bez zachowania pozostałych wymogów określonych w projektowanej ustawie. Dostosowanie pozostałych wymogów określonych w projektowanej ustawie w zakresie istniejącej (przed wejściem w życie ustawy) dokumentacji dotyczących kwalifikacji spoza systemu oświaty i szkolnictwa wyższego będzie musiało nastąpić w terminie 3 lat od dnia wprowadzenia danej kwalifikacji do ZSK. Do tego czasu istniejąca dokumentacja zachowuje ważność.

6) PRZEWIDYWANY TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE PROJEKTOWANYCH PRZEPISÓW

Projektowana regulacja wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2016 r.

7) OŚWIADCZENIE CO DO ZGODNOŚCI PROJEKTOWANYCH REGULACJI Z PRAWEM UNII EUROPEJSKIEJ

Przedmiot projektowanych regulacji jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

8) OCENA, CZY PROJEKT USTAWY BĘDZIE PODLEGAŁ NOTYFIKACJI ZGODNIE Z PRZEPISAMI DOTYCZĄCYMI FUNKCJONOWANIA KRAJOWEGO SYSTEMU NOTYFIKACJI NORM I AKTÓW PRAWNYCH

Projekt regulacji nie wymaga notyfikacji w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

UNIWERSALNE CHARAKTERYSTYKI POZIOMÓW W PRK

Zapisy w kolumnach - wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne - należy odnosić do określonej dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej

	WIEDZA		UMIEJĘTNOŚCI		KOMPETENCJE SPOŁECZNE	
	ZNA I ROZUMIE:		POTRAFI:		JEST GOTÓW DO:	
POZIOM 1	P1U_W	elementarne fakty i pojęcia oraz zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli	P1U_U	wykonywać bardzo proste zadania według szczegółowych wskazówek w typowych warunkach rozwiązywać bardzo proste typowe problemy w typowych warunkach uczyć się pod bezpośrednim kierunkiem w zorganizowanej formie odbierać proste wypowiedzi, tworzyć bardzo proste wypowiedzi	P1U_K	respektowania zobowiązań wynikających z przynależności do różnych wspólnot działania i współdziałania pod bezpośrednim nadzorem w zorganizowanych warunkach oceny swoich działań i przyjmowania odpowiedzialności za bezpośrednie ich skutki
POZIOM 2	P2U_W	poszerzony zbiór elementarnych faktów, prostych pojęć oraz zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli	P2U_U	wykonywać proste zadania według ogólnej instrukcji, najczęściej w typowych warunkach rozwiązywać proste typowe problemy, najczęściej w typowych warunkach uczyć się pod kierunkiem w zorganizowanej formie odbierać niezbyt proste wypowiedzi, tworzyć proste wypowiedzi formułować i odbierać najprostsze wypowiedzi w języku obcym	P2U_K	podejmowania obowiązków wynikających z przynależności do różnych wspólnot działania i współdziałania pod kierunkiem w zorganizowanych warunkach oceny działań w których uczestniczy i przyjmowania odpowiedzialności za ich skutki
POZIOM 3	P3U_W	podstawowe fakty i pojęcia oraz zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli a ponadto w określonych dziedzinach w szerszym zakresie wybrane fakty, pojęcia i zależności elementarne uwarunkowania prowadzonej działalności	P3U_U	wykonywać niezbyt proste zadania według ogólnej instrukcji w częściowo zmiennych warunkach rozwiązywać proste typowe problemy w częściowo zmiennych warunkach uczyć się w części samodzielnie pod kierunkiem w zorganizowanej formie odbierać niezbyt złożone wypowiedzi, tworzyć niezbyt proste wypowiedzi odbierać i formułować bardzo proste wypowiedzi w języku obcym	P3U_K	przynależenia do wspólnot różnego rodzaju, funkcjonowania w różnych rolach społecznych oraz podejmowania podstawowych powinności z tego wynikających częściowo samodzielnego działania oraz współdziałania w zorganizowanych warunkach oceny działań swoich i zespołowych; podejmowania odpowiedzialności za skutki tych działań
POZIOM 4	P4U_W	poszerzony zbiór podstawowych faktów, umiarkowanie złożonych pojęć, teorii i zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi oraz w sferze wytworów ludzkiej myśli, a ponadto w określonych dziedzinach w szerszym zakresie fakty, umiarkowanie złożone pojęcia, teorie i zależności między nimi podstawowe uwarunkowania prowadzonej działalności	P4U_U	wykonywać niezbyt złożone zadania w części bez instrukcji często w zmiennych warunkach rozwiązywać niezbyt proste, w pewnej części nietypowe problemy często w zmiennych warunkach uczyć się samodzielnie w zorganizowanej formie odbierać złożone wypowiedzi, tworzyć niezbyt złożone wypowiedzi dotyczące szerokiego zakresu zagadnień; odbierać i formułować proste wypowiedzi w języku obcym	P4U_K	przyjmowania odpowiedzialności związanej z uczestnictwem w różnych wspólnotach i funkcjonowaniem w różnych rolach społecznych autonomicznego działania i współdziałania w zorganizowanych warunkach oceny działań swoich i osób, którymi kieruje; przyjmowanie odpowiedzialności za skutki działań własnych oraz tych osób
POZIOM 5	P5U_W	w szerokim zakresie - fakty, teorie, metody i zależności między nimi różnorodne uwarunkowania prowadzonej działalności	P5U_U	wykonywać zadania bez instrukcji w zmiennych, przewidywalnych warunkach rozwiązywać niezbyt złożone i nietypowe problemy w zmiennych przewidywalnych warunkach uczyć się samodzielnie odbierać niezbyt złożone wypowiedzi, tworzyć niezbyt proste wypowiedzi z użyciem specjalistycznej terminologii odbierać i formułować bardzo proste wypowiedzi w języku obcym z uwzględnieniem specjalistycznej terminologii	P5U_K	podejmowania podstawowych obowiązków zawodowych i społecznych, ich oceny i interpretacji samodzielnego działania oraz współdziałania z innymi w zorganizowanych warunkach, kierowania niewielkim zespołem w zorganizowanych warunkach oceny działań swoich i osób oraz zespołów, którymi kieruje; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań
POZIOM 6	P6U_W	w zaawansowanym stopniu - fakty, teorie, metody oraz złożone zależności między nimi różnorodne, złożone uwarunkowania prowadzonej działalności	P6U_U	innowacyjnie wykonywać zadania oraz rozwiązywać złożone i nietypowe problemy w zmiennych i nie w pełni przewidywalnych warunkach samodzielnie planować własne uczenie się przez całe życie komunikować się z otoczeniem, uzasadniać swoje stanowisko	P6U_K	kultywowania i upowszechniania wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i poza nim samodzielnego podejmowania decyzji, krytycznej oceny działań własnych, działań zespołów, którymi kieruje i organizacji, w których uczestniczy, przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań
POZIOM 7	P7U_W	w pogłębiony sposób wybrane fakty, teorie, metody oraz złożone zależności między nimi, także w powiązaniu z innymi dziedzinami różnorodne, złożone uwarunkowania i aksjologiczny kontekst prowadzonej działalności	P7U_U	wykonywać zadania oraz formułować i rozwiązywać problemy, z wykorzystaniem nowej wiedzy, także z innych dziedzin samodzielnie planować własne uczenie się przez całe życie i ukierunkowywać innych w tym zakresie komunikować się ze zróżnicowanymi kręgami odbiorców, odpowiednio uzasadniać stanowiska	P7U_K	tworzenia i rozwijania wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i życia podejmowania inicjatyw, krytycznej oceny siebie oraz zespołów i organizacji, w których uczestniczy przewodzenia grupie i ponoszenia odpowiedzialności za nią
POZIOM 8	P8U_W	światowy dorobek naukowy i twórczy oraz wynikające z niego implikacje dla praktyki	P8U_U	dokonywać analizy i twórczej syntezy dorobku naukowego i twórczego w celu identyfikowania i rozwiązywania problemów badawczych oraz związanych z działalnością innowacyjną i twórczą; tworzyć nowe elementy tego dorobku samodzielnie planować własny rozwój oraz inspirować rozwój innych osób uczestniczyć w wymianie doświadczeń i idei, także w środowisku międzynarodowym	P8U_K	niezależnego badania powiększającego istniejący dorobek naukowy i twórczy podejmowania wyzwań w sferze zawodowej i publicznej z uwzględnieniem: - ich etycznego wymiaru - odpowiedzialności za ich skutki oraz kształtowania wzorów właściwego postępowania w takich sytuacjach

Nazwa projektu

Projekt założeń projektu ustawy o zintegrowanym systemie kwalifikacji

Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące

Wiodące: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Współpracujące: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju

Ministerstwo Gospodarki

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu

Ewa Dudek, podsekretarz stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej

Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu

Maciej Lasota

Departament Strategii i Współpracy Międzynarodowej MEN

tel. 34 74 344, 34 74 312

maciej.lasota@men.gov.pl

Data sporządzenia

10.07.2014 r.

Źródło:

- 1) Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Polska 2030.
- 2) Strategia Rozwoju Kraju 2020. Aktywne społeczeństwo. Konkurencyjna gospodarka. Sprawne państwo.
- 3) Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki.
- 4) Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego.
- 5) Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego.
- 6) Strategia Rozwoju Systemu Bezpieczeństwa Narodowego.
- 7) Perspektywa uczenia się przez całe życie
- 8) Krajowy Program Reform 2014/2015.
- 9) Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.
- 10) Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego
- 11) Zalecenie Rady w sprawie krajowego programu reform Polski na 2014 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2014 r. - projekt
- 12) Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym;
- 13) Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie;
- 14) Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET,) (2009/C 155/02), Dz. U. C 155 z 8.7.2009, str. 11—18
- 15) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass) (2241/2004/WE), Dz. U. L 390 z 31.12.2004, str. 6—20;
- 16) Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram Europejskiej Współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET2020”)

Nr w wykazie prac

ZD110

TEST REGULACYJNY

1. Jaki problem jest rozwiązywany? (maksymalnie 100 słów)

Rozwiązywany jest problem niskiego na tle innych krajów UE poziomu kompetencji osób dorosłych oraz ich niskiego zaangażowania w podnoszenie kompetencji po zakończeniu edukacji formalnej. Również zaangażowanie polskich pracodawców w finansowaniu szkoleń swoich pracowników jest w Polsce mniejsze niż w innych krajach UE. Liczba dorosłych osób uczących się nie wzrosła w Polsce od 2004 roku, pomimo kilkunastokrotnego wzrostu nakładów ze środków publicznych na ten cel.

Niskie zaangażowanie dorosłych Polaków oraz przedsiębiorstw w inwestowanie w kapitał ludzki związane jest z funkcjonowaniem krajowego systemu kwalifikacji:

- brakuje łatwo dostępnej informacji o kwalifikacjach i ich jakości;
- jakość oferty edukacyjnej często nie odpowiada standardom;
- kwalifikacje nadawane w Polsce nie są wiarygodne i zrozumiałe dla pracodawców.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt (maksymalnie 100 słów)

Zintegrowanie krajowego systemu kwalifikacji poprzez wdrożenie:

- Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK)
- Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. (ZRK)

Ponadto system kwalifikacji mają integrować regulacje dotyczące opisu kwalifikacji, przypisywania poziomu PRK do kwalifikacji, jakości kwalifikacji, akumulowania i przenoszenia osiągnięć. Informacje o kwalifikacjach ujętych w ZRK będą powszechnie i łatwo dostępne za pośrednictwem internetowego portalu.

Wdrożenie nowych instrumentów przyczyni się m.in. do:

- zwiększenia jakości oraz transparentności kwalifikacji nadawanych poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego;
- ułatwienia dostępu do informacji o kwalifikacjach nadawanych w Polsce;
- zwiększenia efektywności wydawania publicznych i prywatnych środków na kształcenie i szkolenie;
- usprawnienia zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach;
- ułatwienia mobilności pracowników na rynku pracy.

Działania te wypełniają treści Zaleceń UE (patrz pkt 4). Wdrożenie PRK jest niezbędne dla wypełnienia warunku ex-ante dla perspektywy finansowej na lata 2014-2020.

3. Jakie były analizowane inne rozwiązania, w tym rozwiązania pozalegislacyjne? Dlaczego ich nie zastosowano?

Nadawanie poziomów kwalifikacji oraz prowadzenie ZRK wymaga rozwiązań legislacyjnych dot. regulacji prawnych w obszarach kwalifikacji nadawanych w ramach systemu oświaty i systemu szkolnictwa wyższego oraz innych kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych nadzorowanych przez ministrów. Z wprowadzenia zintegrowanego systemu kwalifikacji będą wynikały przede wszystkim prawa dla obywateli i instytucji, ale również wiążące się z tymi prawami obowiązki dotyczące przestrzegania warunków i trybów zawartych w ustawie.

4. Jeżeli projekt wdraża prawo UE, jakie są przewidywane rozwiązania poza bezwzględnie wymaganymi przez UE?

Projekt nie wdraża prawa UE, natomiast źródłem rozwiązań przewidzianych w projekcie są m. in. *Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, Zalecenia Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego oraz Zalecenia Rady w sprawie krajowego programu reform Polski na 2014 r.*

5. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Wśród państw członkowskich UE, które wdrożyły krajową ramę kwalifikacji kompatybilną z europejską ramą, można zauważyć obejmowanie regulacją prawną następujących elementów: definicja kwalifikacji oraz krajowej ramy kwalifikacji, powołanie i zdefiniowanie roli rejestru lub bazy kwalifikacji, powołanie i określenie zasad funkcjonowania instytucji do spraw kwalifikacji, określenie zasad zapewniania jakości systemu kwalifikacji, określenie zasad procesu walidacji. Monitoring ustawodawstwa państw członkowskich UE w zakresie reform systemów edukacji i kwalifikacji pozwala stwierdzić, że rama kwalifikacji oraz rejestr/baza kwalifikacji jako narzędzia uczenia się przez całe życie, stają się integralnymi elementami systemów kwalifikacji państw członkowskich UE.

Austria

W 2010 roku utworzono Krajowy Punkt Koordynacyjny austriackiej ramy kwalifikacji. Został on umiejscowiony w Krajowej Agencji do spraw Programu Uczenia się przez całe życie, będącej jednostką Austriackiej Agencji Współpracy Międzynarodowej w zakresie Edukacji i Nauki. Trwają prace nad umiejscowieniem ramy kwalifikacji w systemie prawnym Austrii. Konieczność jej implementacji została określona w Rządowym Programie na 24 okres ustawodawczy (2008-2013), w rozdziałach dotyczących edukacji oraz nauki i badań. Kwalifikacje, do których zostanie przypisany odpowiedni poziom w austriackiej ramie kwalifikacji, mają w przyszłości znaleźć się w rejestrze prowadzonym przez Krajowy Punkt Koordynacyjny. Rejestr ten ma być również głównym narzędziem promowania austriackiej ramy kwalifikacji.

W procesie wdrażania austriackiej ramy kwalifikacji aktywnie uczestniczą związki zawodowe, stowarzyszenia i izby przemysłowo-handlowe. Podmioty te biorą udział między innymi w pracach nad opisem danej kwalifikacji i przypisaniem jej właściwego poziomu w ramie.

Chorwacja

Chorwacki system kwalifikacji opisany jest w ustawie Croatian Qualifications Framework Act, z 8 lutego 2013 roku. Regulacje ustawowe chorwackiej ramy kwalifikacji określają zasady funkcjonowania chorwackiego systemu kwalifikacji, w tym m.in. definicje podstawowych pojęć, relacje między kwalifikacjami pełnymi i częściowymi, odniesienie kwalifikacji do etapów kształcenia, odniesienie poziomów kwalifikacji do systemów ECTS (Europejski System Transferu Punktów) i ECVET (Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym), zakresy odpowiedzialności interesariuszy, mechanizmy zapewniania jakości, zasady działania rejestru kwalifikacji oraz podstawy walidacji. Powołuje również Krajową Radę Rozwoju Kapitału Ludzkiego jako ciało strategiczne, odpowiedzialne za rozwój chorwackiego systemu kwalifikacji. W skład rady wchodzi przewodniczący i 24 członków powoływanych przez parlament na wniosek rządu spośród przedstawicieli głównych interesariuszy systemu kwalifikacji. Implementacja Chorwackiej Ramy Kwalifikacji jest zadaniem koordynowanym przez ministra właściwego do spraw edukacji i nauki, we współpracy z ministrami właściwymi do spraw pracy i rozwoju regionalnego. Chorwacki rejestr kwalifikacji jest rejestrem państwowym. The Croatian Qualifications Framework Act określa zadania ministerstw odpowiedzialnych za poszczególne aspekty jego działania.

Francja

Francuska rama kwalifikacji obejmuje tylko kwalifikacje zawodowe. Podmiotem odpowiedzialnym za kwalifikacje zawodowe we Francji jest Krajowa komisja do spraw certyfikacji zawodowej (*Commission nationale de la certification professionnelle, CNCP*). CNCP została utworzona na mocy ustawy *Loi de modernisation sociale n° 2002-73* z 17 stycznia 2002 r. i jest organem kolegialnym funkcjonującym w ramach struktur administracji rządowej, podlega ministrowi właściwemu do spraw kształcenia zawodowego. CNCP ma charakter międzyresortowego komitetu, w którego skład wchodzi również przedstawiciele interesariuszy. CNCP prowadzi również rejestr dyplomów zawodowych zdobywanych w ramach edukacji szkolnej i ustawicznej oraz w szkolnictwie wyższym (*Régistre national des certifications professionnelles RNCP*). Informacja o każdym certyfikacie, który jest wpisywany do rejestru jest publikowana. Znajdują się w nim certyfikaty zawodowe pochodzące z sektora zarówno publicznego, jak i prywatnego:

- 1) dyplomy (tytuły) zawodowe wydawane w imieniu państwa oraz tytuły nadawane w szkolnictwie wyższym,
- 2) certyfikaty potwierdzające kwalifikacje zawodowe, wydawane przez dane branże pod nadzorem właściwych partnerów społecznych,
- 3) tytuły lub certyfikaty nadawane przez izby handlowe oraz instytucje publiczne i prywatne.

Rejestr jest tym samym narzędziem ułatwiającym rozpoznawanie francuskich certyfikatów przez podmioty nie tylko z francuskiego rynku pracy, lecz także z innych państw europejskich. Rejestr umożliwia odniesienie poziomów francuskich certyfikatów do Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK).

Irlandia

Podczas prac nad irlandzką ramą kwalifikacji wykorzystywano rozwiązania funkcjonujące w Australii i Nowej Zelandii. Irlandzka rama kwalifikacji, składa się z poziomów, opartych na wiedzy, umiejętnościach oraz kompetencjach. Obejmuje ona wszystkie dyplomy przyznawane przez państwo. Pozwala osobom uczącym się porównywać dyplomy oraz planować dalszy rozwój edukacyjny i zawodowy. Agencją odpowiedzialną za rozwój i funkcjonowanie krajowej ramy kwalifikacji jest *Quality and Qualifications Ireland (QQI)* – irlandzka instytucja do spraw kwalifikacji i zapewniania jakości zobowiązana ustawowo m.in. do: utworzenia i prowadzenia bazy danych zawierającej informacje o dyplomach (awards), znajdujących się w ramie kwalifikacji oraz programach edukacyjnych prowadzących do ich uzyskania oraz utworzenia i

prowadzenia rejestru m.in. rejestr podmiotów oferujących kwalifikacje. QQI została powołana ustawą *Qualifications and Quality Assurance (Education and Training) Act* z dnia 6 listopada 2012.

Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej

Obecnie funkcjonują cztery ramy kwalifikacji, które są ze sobą porównywalne: krajowa rama kwalifikacji (ang. *National Qualifications Framework*, NQF); walijska rama kwalifikacji (ang. *Credit and Qualifications Framework for Wales*, CQFW); rama kwalifikacji i zaliczonych osiągnięć (ang. *Qualifications and Credit Framework in England and Northern Ireland*, QCF); rama kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego w Anglii, Walii i Irlandii Północnej (ang. *Framework for Higher Education Qualifications for England, Wales and Northern Ireland*, FHEQ). Instytucjami odpowiedzialnymi za system kwalifikacji w Anglii, Walii i Irlandii Północnej są:

- 1) *Office of Qualifications and Examinations Regulation*, Ofqual) – w Anglii,
- 2) *Department for Education, Lifelong Learning and Skills, Welsh Assembly Government, DELLS*) – w Walii,
- 3) *Council for Curriculum, Examination and Assessment, CCEA*) – w Irlandii Północnej,
- 4) *Quality Assurance Agency for Higher Education, QAA*) – w całym Zjednoczonym Królestwie.

Kwalifikacje zawodowe nadawane na obszarze Wielkiej Brytanii (z wyjątkiem Szkocji, która tworzy odrębny system) wpisane są do krajowego rejestru kwalifikacji (prowadzonego przez Ofqual – Biuro ds. regulacji kwalifikacji i egzaminów).

Ofqual prowadzi rejestr kwalifikacji regulowanych (the Register of Regulated Qualifications) dla Anglii, Walii i Irlandii Północnej. Podstawą prawną funkcjonowania rejestru jest ustawa *The Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act*, ASCLA 2009.

6. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Osoby fizyczne (w szczególności osoby uczące się, w tym również ich rodzice i opiekunowie prawni, osoby pracujące, pozostające bez pracy, nauczyciele, trenerzy, doradcy zawodowi itp.)	Wszystkie osoby uczące się: w systemie szkolnym (dzieci i młodzież): 4.6 mln i w szkołach wyższych: 1.7 mln oraz osoby dorosłe (25-64): 22 mln. (rocznie w systemie pozaformalnym kształci się ok. 4.2 mln dorosłych, nieformalnie uczy się ok. 3.5 mln). Łącznie: 28.7 mln.	GUS, MNiSW	1. Osobom uczącym łatwiej będzie wybrać ofertę edukacyjną dostosowaną do potrzeb, gdyż uzyskają dostęp do wiarygodnej informacji o kwalifikacjach możliwych do uzyskania w Polsce (o instytucjach uprawnionych do ich nadawania, o jakości tych kwalifikacji, oraz warunkach, które trzeba spełnić, by określoną kwalifikację zdobyć). Będą mogli ocenić jakość oferty przed rozpoczęciem szkolenia. 2. Świadectwa, które uzyskają będą „czytelniejsze” i wiarygodniejsze dla pracodawców, co zwiększy szanse znalezienia pracy/awansu zawodowego. 3. Skróci się czas i koszty uzyskiwania kwalifikacji, przez rozszerzenie możliwości walidacji i przenoszenia osiągnięć.
Szkoły Uczelnie Instytucje szkoleniowe	Wszystkie szkoły w systemie oświaty (28 tys.), szkoły wyższe (438), instytucje	GUS, Rejestr Instytucji Szkoleniowych	1. Instytucje edukacyjne będą mogły lepiej komunikować jakość swojej

	szkoleniowe (10 tys. firm szkoleniowych ujętych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych)		<p>oferty osobom uczącym się – przypisanie poziomu PRK będzie sygnalizowało wysoką jakość danej kwalifikacji. Ponadto, kwalifikacja z poziomem PRK będzie rozpoznawana w kraju i za granicą (przez odniesienie poziomów PRK do ERK).</p> <p>2. Instytucje certyfikujące spoza systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, chcące przypisać poziom PRK swoim kwalifikacjom będą musiały spełniać określone w prawie wymagania, w tym konieczność poddania się ewaluacji zewnętrznej. W przypadku tych kwalifikacji będą one musiały ponieść koszt przypisania poziomu PRK oraz koszt ewaluacji zewnętrznej.</p>
Instytucje rynku pracy (w szczególności urzędy pracy i inne podmioty zajmujące się zatrudnieniem oraz prowadzeniem dialogu społecznego na rynku pracy)	<p>Wszystkie instytucje rynku pracy, w tym m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - powiatowe urzędy pracy (340) - wojewódzkie urzędy pracy (16) - wojewódzkie komisje dialogu społecznego (16) 	MPiPS	<p>1. Instytucje rynku pracy oraz inne podmioty zajmujące się m.in. doradztwem edukacyjnym i zawodowym będą miały dostęp do wiarygodnej informacji o kwalifikacjach nadawanych w Polsce. W ten sposób będą mogły efektywniej doradzać swoim „klientom”.</p> <p>2. Instytucje rynku pracy będą mogły bardziej efektywnie wydatkować pieniądze na inwestycje w kapitał ludzki.</p>
Naczelne i centralne organy administracji rządowej w szczególności właściwi ministrowie	18 ministerstw	KPRM	<p>Zintegrowany System Kwalifikacji będzie ważnym narzędziem realizacji polityki na rzecz uczenia się przez całe życie. Ministrowie uzyskają narzędzie, dzięki któremu możliwe będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zbieranie lepszej jakości informacji na temat kwalifikacji, potrzebach osób uczących się oraz pracodawców w zakresie kompetencji. - zwiększanie jakości oraz transparentności kwalifikacji nadawanych w polskim systemie kwalifikacji. - sprawniejsze zarządzanie

			środkami publicznymi kierowanymi na inwestycje w kapitał ludzki.
Właściwe organizacje branżowe (w szczególności organizacje pracodawców, związki zawodowe, izby gospodarcze, izby rzemieślnicze) oraz inne profesjonalnie organizujące kształcenie/szkolenie	Wszystkie organizacje branżowe, w tym, m.in.: -4 centralne organizacje pracodawców, - 3 centralne organizacje związków zawodowych, - 28 izb rzemieślniczych, 478 cechów rzemiosł, 180 spółdzielni rzemieślniczych - ok. 150 instytucji zrzeszonych w Krajowej Izbie Gospodarczej	Krajowa Izba Gospodarcza, Związek Rzemiosł Polskich, Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych	1. Uzyskają rzetelną informację o kwalifikacjach nadawanych w Polsce oraz o jakości poszczególnych ofert edukacyjnych 2. Jeżeli nadają kwalifikacje (np. izby rzemieślnicze) będą mogły efektywniej niż dotychczas komunikować jakość swojej oferty osobom uczącym się. 3. Pracodawcy będą mogli łatwiej oceniać kompetencje przyszłych pracowników, co obniży czas i koszty rekrutacji.

7. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

W przygotowaniu nowych rozwiązań położono szczególny nacisk na konsultacje społeczne z szerokim gronem interesariuszy. W ramach konsultacji społecznych, które odbywają się w Instytucie Badań Edukacyjnych w ramach projektu „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”, szczególną rolę pełni zainaugurowana w lutym 2011 r. debata społeczna na temat Polskiej Ramy Kwalifikacji

W debacie społecznej wokół Polskiej Ramy Kwalifikacji biorą udział bardzo liczne środowiska. Są wśród nich przedstawiciele ministerstw, urzędów pracy, organizacje pracodawców (w tym branżowych) oraz związków zawodowych, instytucje publicznych realizujących zadania edukacyjne, komercyjnych firm szkoleniowych, różnych instytucji związanych z systemem edukacji, stowarzyszeń i organizacji pozarządowych, instytucji naukowo-badawczych oraz doradczych. Łącznie w spotkaniach uczestniczyło około 200 osób reprezentujących 101 instytucji. W okresie 2011-2013 uczestnicy debaty zapoznawali się z postępem prac merytorycznych, proponowali rozwiązania dotyczące trwałego zaangażowania pracodawców w rozwój umiejętności pracowników, jak zapewnić instytucjom i organizacjom branżowym właściwe miejsce w procesie oceniania efektów uczenia się, jak wspierać uczenie się przez całe życie, jak rozszerzać debatę.

Ponadto partnerzy społeczni i inne zainteresowane środowiska zostali włączeni do prac koncepcyjnych nad zasadami przypisywania kwalifikacji do poziomów PRK, wytycznymi dotyczącymi zapewniania jakości kwalifikacji oraz nad zasadami funkcjonowania ZRK. Stworzyło to partnerom społecznym możliwość aktywnego uczestniczenia w projektowaniu proponowanych rozwiązań.

Propozycje rozwiązań dotyczących wdrożenia i funkcjonowania ZSK zostały skonsultowane w ramach Grupy Roboczej do spraw legislacji ZSK Międzyresortowego Zespołu ds. Uczenia się przez całe życie powołanej przez Przewodniczącego Zespołu (kwiecień-maj 2014).

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z rekomendowanego rozwiązania

nie dotyczy

- zmniejszenie liczby dokumentów
 zmniejszenie liczby procedur
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

- zwiększenie liczby dokumentów
 zwiększenie liczby procedur
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności

- tak
 nie
 nie dotyczy

Komentarz:

Wprowadzane rozwiązania mają charakter nowych rozwiązań związanych z tworzeniem i modernizacją kwalifikacji w Polsce. W ramach ich wprowadzania przewiduje się dostosowanie dotychczasowych procedur dotyczących tworzenia

kwalfikacji. W przypadku kwalfikacji uzyskiwanych w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego nowe rozwiązania nie wprowadzają dodatkowych obciążeń regulacyjnych. W przypadku pozostałych kwalfikacji mają one charakter dobrowolny: decyzja o zgłoszeniu kwalfikacji do rejestru jest dobrowolna, stąd ustawa nie wprowadza dodatkowych obowiązkowych obciążeń regulacyjnych.

9. Wyniki analizy wpływu

		Koszty w okresie 10 lat od wejścia w życie zmiany						
		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2014 r.)	budżet państwa	0	3,72	4,36	4,69	3,4	2,75	33,95
	jednostki samorządu terytorialnego	0	0	0	0	0	0	0
	inne jednostki sektora finansów publicznych	0	0	0	0	0	0	0
	przedsiębiorstwa (w tym MŚP)	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
	Komentarz:	<p>Przedstawione koszty uwzględniają koszty wdrożenia oraz koszty stałe (szacowane na 2,75 mln zł rocznie). Zakłada się, że przez 7 lat od wejścia w życie regulacji (tj. do 2022 roku włącznie) wdrażanie ZSK będzie wspierane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Wysokość wsparcia jest zależna od wyników negocjacji PO WER.</p> <p>Zakładamy, że regulacja nie wprowadzi dodatkowych kosztów, przedsiębiorcy już dziś ponoszą nakłady na kształcenie pracowników. Instytucje nadające kwalfikacje mogą ponieść dodatkowe koszty związane z rejestracją kwalfikacji, mają one jednak charakter dobrowolny.</p>						
W ujęciu niepieniężnym	budżet państwa	Brak						
	jednostki samorządu terytorialnego	Brak						
	inne jednostki sektora finansów publicznych	Brak						
	przedsiębiorstwa (w tym MŚP)	Brak						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Brak						
	rynek pracy	Brak						
Niemierzalne		Brak						
		Korzyści w okresie 10 lat od wejścia w życie zmiany						
		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2014 r.)	budżet państwa	0	343	732	1 135	2 842	10 023	41 419
	jednostki samorządu terytorialnego	0	0	0	0	0	0	0
	inne jednostki sektora finansów publicznych	0	0	0	0	0	0	0
	przedsiębiorstwa (w tym MŚP)	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
	Komentarz:	Zwiększenie wpływów do budżetu z podatków oraz składek pochodnych od wynagrodzeń związane z podniesieniem efektywności pracy.						
W ujęciu niepieniężnym	budżet państwa							
	jednostki samorządu terytorialnego	Lepsza efektywność środków wydatkowanych na zwiększanie kwalfikacji i kompetencji osób, lepsze dopasowanie popytu i podaży pracy na poziomie						

		lokalnym.
	inne jednostki sektora finansów publicznych	Brak
	przedsiębiorstwa (w tym MŚP)	Zwiększenie efektywności nakładów na kształcenie i szkolenie pracowników, poprawa jakości i efektywności pracy zatrudnionych osób. Zmniejszenie kosztów rekrutacji pracowników oraz kosztów błędów przy rekrutacji oraz szkoleniu pracowników.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Uzyskanie nowych możliwości zdobywania nowych kompetencji i kwalifikacji, zwiększenie dostępności informacji o możliwych do uzyskania kwalifikacjach.
	rynek pracy	Zwiększenie zatrudnienia i spadek bezrobocia, przez poprawę jakości oferty edukacyjnej i lepsze dopasowanie podaży pracy do popytu na pracę przez poprawę kompetencji i kwalifikacji pracowników i poszukujących pracy
Niemierzalne		<p>Krajowe dokumenty strategiczne wskazują, że „[...]brak nowoczesnego krajowego systemu kwalifikacji jako systemu opartego na efektach uczenia się w różnych miejscach, formach i na różnych etapach życia oraz powiązanego z Europejską Ramą Kwalifikacji utrudnia porównywanie ze sobą świadectw i dyplomów. Nie daje też możliwości porównywania i włączania w krajowy system kwalifikacji kompetencji uzyskanych w ramach edukacji pozaformalnej i w drodze nieformalnego uczenia się. Sytuacja ta nie tylko ogranicza mobilność pracowników i osób uczących się między państwami UE i między sektorami gospodarki oraz wydłuża proces rekrutacji odpowiednich pracowników i zwiększa koszty ponoszone przez pracodawców, ale stanowi też poważną przeszkodę w uczeniu się przez całe życie – uzupełnianiu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych[...]” (Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego).</p> <p>Wdrożenie zintegrowanego systemu kwalifikacji ma przyczynić się do zwiększenia m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - poziomu kapitału ludzkiego osób dorosłych, - efektywności procesu dopasowań na rynku pracy <p>To z kolei przełoży się m.in. na szybsze tempo wzrostu gospodarczego i tym samym pozytywnie wpłynie na dochody sektora publicznego.</p> <p>Zwiększenie poziomu kapitału ludzkiego osób dorosłych</p> <p>Polskę na tle innych krajów UE negatywnie wyróżnia niski poziom kompetencji osób dorosłych oraz ich niskie zaangażowanie w podnoszenie i uzupełnianie kompetencji po zakończeniu edukacji formalnej¹. Ponadto, liczba dorosłych osób uczących się nie wzrosła w Polsce od 2004 roku, pomimo kilkunastokrotnego wzrostu nakładów ze środków publicznych (środków EFS) na rozwój kapitału ludzkiego.</p> <p>Również zaangażowanie polskich pracodawców w finansowaniu szkoleń swoich pracowników jest mniejsze niż w innych krajach UE².</p> <p>Wdrożenie rozwiązań pozwoli na wzrost efektywności inwestowania oraz wykorzystania kapitału ludzkiego w Polsce, a także zwiększenie liczby uczących się osób dorosłych. W rezultacie nastąpi podniesienie poziomu kapitału ludzkiego w Polsce.</p> <p>Przyczynią się do tego:</p> <ul style="list-style-type: none"> - łatwiej dostępna i wiarygodna informacja o kwalifikacjach nadawanych w Polsce. Informacje zbierane w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji i udostępniane za pomocą internetowego portalu ułatwią osobom uczącym oraz pracodawcom wybór odpowiadającej ich potrzebom usługi edukacyjnej. - kwalifikacje bardziej zrozumiałe dla pracodawców, opisane językiem efektów uczenia według tego samego wzoru, z przypisanym poziomem Polskiej Ramy Kwalifikacji. Dzięki temu pracodawcy będą wiedzieli jakie efekty uczenia się uzyskał posiadacz danej kwalifikacji. Dla osób bezrobotnych powinno przełożyć się to wzrost prawdopodobieństwa znalezienia pracy, a dla już zatrudnionych na wzrost szansy awansu

¹ Patrz wyniki międzynarodowego badania kompetencji osób dorosłych PIAAC 2013.

² Patrz wyniki badań Continuing Vocational Training Survey (CVTS) przeprowadzanego przez Eurostat.

		<p>zawodowego. Dla pracodawców oznaczać to będzie usprawnienie procesu rekrutacji</p> <ul style="list-style-type: none"> - wzrost jakości kwalifikacji nadawanych w Polsce, przede wszystkim poza formalnym systemem kształcenia. Bardzo często osoby dorosłe nie podejmują się uczenia się, gdyż nie są pewni jakości oferowanych usług edukacyjnych. Dla każdej kwalifikacji ujętej w ZRK będzie istniał obowiązek wdrożenia wewnętrznego systemu zapewniania jakości oraz zewnętrznych systemów zapewniania jakości kwalifikacji, tj. obowiązkowego poddania się ewaluacji przez zewnętrzną instytucję (zgodnie z europejskimi standardami). ZRK będzie również narzędziem dzięki któremu instytucje certyfikujące i szkolące będą mogły lepiej informować potencjalnych klientów o jakości swoich usług. W obecnej sytuacji jest to znacznie utrudnione. Nie istnieje system akredytacji instytucji sektora pozaformalnego. W efekcie osoby uczące się i pracodawcy nie są w stanie ocenić jakości usługi szkoleniowej ex-ante. Asymetria na rynku edukacyjnym powoduje, że gorsza (ale tańsza, albo dofinansowywana ze środków EFS) oferta edukacyjna często wypiera ofertę lepszą. Dzięki wdrożeniu ZRK instytucje edukacyjne w większym niż dziś stopniu będą mogły konkurować jakością swoich usług. - uelastycznienie ścieżek dochodzenia do kwalifikacji, które dokona się przez rozszerzenie możliwości walidacji (uznawania) efektów uczenia się zdobytych w drodze pozaformalnej oraz umożliwienie przenoszenia i akumulowania osiągnięć. Wymaganie od osób dorosłych, by dla uzyskania danej kwalifikacji uczestniczyły w zajęciach podczas których przekazywana jest wiedza, którą zdobyli wcześniej (w trakcie pracy, wcześniejszej nauki) jest nie tylko stratą ich czasu i zasobów, lecz także osłabia motywację do dalszego uczenia się. Przez wdrożenie systemu walidacji i przenoszenia osiągnięć osoba dorosła może skrócić czas odbywania zajęć, (uczęszczając tylko na te, które przyczynią się do zwiększenia ich kompetencji), a w niektórych przypadkach nawet uzyskać całą kwalifikację bez potrzeby uczęszczania na zajęcia. <p>Zwiększenie efektywności procesu dopasowań na rynku pracy</p> <p>System kwalifikacji, w którym kwalifikacje są wiarygodne, (tj. poświadczają uzyskanie kompetencje) oraz w którym kwalifikacje są zrozumiałe będzie służył również prowadzeniu efektywniejszej polityce rekrutacyjnej przedsiębiorstw. Przedsiębiorcom łatwiej będzie ocenić kompetencje pracownika, jeszcze przed odbyciem rozmowy kwalifikacyjnej. W ten sposób skróci to proces rekrutacji pracowników oraz obniży jego koszty. Pracownikom, którzy posiadać będą wiarygodny dyplom, odniesiony do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji, łatwiej będzie komunikować posiadane kompetencje i tym samym łatwiej znaleźć zatrudnienie.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń.

Szacunki oparte są o analizy kosztów ponoszonych obecnie przez instytucje nadające kwalifikacje oraz koszty działań pilotażowych i wstępnych, prowadzonych w Instytucie Badań Edukacyjnych w ramach realizowanych projektów dotyczących ramy kwalifikacji. Szczegółowe szacunki kosztów oraz korzyści, w tym zastosowana metoda przedstawione są w załącznikach.

10. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Zakłada się, że działania wynikające z opracowywanej ustawy będą prowadzone od 2016 r.

11. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Projekt będzie ewaluowany w ramach realizowanych projektów wspierających rozwój systemu kwalifikacji oraz tworzenie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Zastosowane mierniki:

- liczba kwalifikacji wpisanych do rejestru spoza systemów oświaty oraz szkolnictwa wyższego;
- liczba osób, które uzyskały kwalifikacje z przypisanym poziomem PRK spoza systemów oświaty oraz szkolnictwa

wyższego;

- odsetek kwalifikacji z systemów oświaty i szkolnictwa wyższego, o których informacja jest dostępna za pośrednictwem Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

12. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

- 1) Tabela – Szczegółowe oszacowanie kosztów wprowadzenia w życie regulacji prawnych dot. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji
- 2) Informacja na temat korzyści związanych z wdrożeniem zintegrowanego systemu kwalifikacji
- 3) Raport referencyjny. Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji (dokument przyjęty przez KSE) http://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/Raport_referencyjny_PL.zip

Załącznik 1. Szczegółowe oszacowanie kosztów wprowadzenia w życie regulacji prawnych dot. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji						
	Środki EFS (POWER)	Budżet	Inne podmioty	Komentarz		
1. Koszty związane z wdrożeniem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji	6,45 mln zł					
1.1. Przygotowanie podmiotów ustanawiających kwalifikacje do wdrożenia systemowych rozwiązań						
1.1.1. Wypracowanie oraz wdrożenie procedur dotyczących ustanawiania kwalifikacji oraz zapewniania jakości, w tym wymiany danych pomiędzy poszczególnymi podmiotami ustanawiającymi a ZRK – wprowadzenie kwalifikacji pełnych nadawanych w systemie oświaty oraz w systemie szkolnictwa wyższego	3,12 mln złotych				Średnio dla jednego podmiotu ustanawiającego kwalifikacje 18 podmiotów x 173 400 złotych = 3 121 200,00 zł	
1.1.2. Opracowanie wzorów numerów PRK do stosowania na świadectwach (certyfikatach, dyplomach) oraz nowych wzorów świadectw i dyplomów nadawanych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego		0			Średnio dla jednego podmiotu ustanawiającego kwalifikacje	
1.2. Przypisanie poziomów PRK do kwalifikacji ustanowionych przed wejściem w życie uregulowań prawnych ZSK.	0,23 mln zł				Prace realizowane przez powołany zespół ekspertów – na podstawie dotychczas realizowanych prac w tym obszarze w projekcie systemowym „Opracowanie...”: 1 500,00 zł jedna kwalifikacja; planuje się sfinansowanie tych kosztów w ramach	

				<p>POWER.</p> <p>Przyjęto założenie, że w okresie do 2023 r. zostanie przypisany poziom do 150 kwalifikacji poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego, który będzie sfinansowany w ramach środków POWER.</p>
<p>1.3. Dostosowanie opisów kwalifikacji nadawanych na podstawie innych ustaw niż w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, przed wejściem w życie uregulowań prawnych ZSK.</p>	<p>0,75 mln zł</p>			<p>Koszt dostosowania opisu kwalifikacji do nowych standardów obejmuje prace zespołu eksperckiego (sugerujemy 3 osoby w zespole), którego czas pracy uzależniony jest od rodzaju kwalifikacji i może wynosić od jednego do kilkunastu dni roboczych. Wynagrodzenie za dzień pracy eksperta szacowane jest na 500,00 zł brutto.</p> <p>Przyjęto założenie, że w okresie do 2023 r. dostosowanych zostanie 50 opisów kwalifikacji przy średnim koszcie 10 dni roboczych zespołu, tj. 15 000,00 zł, które zostaną sfinansowane w ramach środków POWER. Podczas konsultacji proponujemy zweryfikowanie założeń odnośnie liczby kwalifikacji przez poszczególne resorty.</p> <p>Tworzenie nowej kwalifikacji zgodnie ze standardem opisu kwalifikacji określonym w ustawie nie wymaga zwiększenia nakładów dotąd ponoszonych na ten cel. Planuje się jednak wsparcie tych działań w ramach POWER, w celu efektywniejszego wdrożenia systemu oraz promowania dobrych praktyk w tym zakresie.</p>
<p>1.4. Dostosowanie wewnętrznego systemu zapewniania jakości kwalifikacji w instytucji walidującej i certyfikującej.</p>	<p>1,35 mln zł</p>			<p>Koszty przeprowadzenia ewaluacji zewnętrznej wewnętrznego systemu zapewniania jakości, szacowane na ok. 9 000,00 zł (3 opinie eksperckie, w tym co najmniej dwa dni wizytacji na miejscu każdego z ekspertów).</p> <p>Przyjmuje się, że instytucje walidujące i certyfikujące, które nadają kwalifikacje, winny posiadać wewnętrzny system zapewniania jakości niezależnie od wprowadzanych regulacji prawnych.</p> <p>Również, niezależnie od wprowadzanej regulacji, planuje się wsparcie działań na rzecz zapewniania jakości kwalifikacji</p>

				nadawanych poza oświatą i szkolnictwem wyższym poprzez tworzenie i wdrażanie wewnętrznych systemów zapewniania jakości w ramach środków POWER.
1.5. Przygotowanie różnych użytkowników ZSK, w tym podmiotów ustanawiających kwalifikacje - szkolenia, seminaria, opracowanie informatorów i podręczników	1 mln zł			<p>Koszty przygotowania personelu poszczególnych podmiotów ustanawiających kwalifikacje do realizacji zadań wynikających z ustawy – cykl trzech dwudniowych seminariów po ok. 25 osób (30 000,00 zł) + materiały (informator, podręcznik – ok. 10 000,00 zł) = 40 000,00 zł</p> <p>40 000,00 x 18 podmiotów = 720 000,00 zł</p> <p>Koszty szkoleń/seminariów dla interesariuszy oraz materiałów – intensywne w początkowym okresie wdrażania (np. 1 w miesiącu przez 1 rok, co 2 miesiące przez kolejne dwa lata) do 2 w trakcie roku kalendarzowego w końcowym etapie. Koszt jednego seminarium dla 25 osób – ok. 4 000,00 zł x 35 seminariów.</p> <p>Materiały (informatory, broszury) – ok. 15 000,00 komplet 500 egz. * 6 kompletów tematycznych. = 90 000,00</p> <p>Ww. koszty stanowiąc będą element ogólnopolskiej kampanii edukacyjnej na temat zintegrowanego systemu kwalifikacji, przewidzianej w ramach poszczególnych działań POWER.</p> <p>Patrz pod tabelą punkt 1.</p>
2. Koszty związane z funkcjonowaniem zintegrowanego systemu kwalifikacji				
2.1. Koszty funkcjonowania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji	2,25 mln zł /rocznie do roku 2023	2,25 mln zł /rocznie od roku 2024		Koszty osobowe, serwery, utrzymanie portalu, monitorowanie ZRK, inne

2.2. Koszty procedury przypisania poziomu PRK w procesie ustanawiania kwalifikacji			1 500,00 zł / szt.	Rejestracja kwalifikacji / koszt 1 kwalifikacji
2.3. Koszty obsługi Rady Interesariuszy				Bezkosztowo.
2.4. Koszty ewaluacji zewnętrznej instytucji certyfikujących działających poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego			Instytucje certyfikujące 7 500 zł	
2.5. Koszty związane z rozwojem zintegrowanego systemu kwalifikacji	0,5 mln zł/rocznie do roku 2023	0,5 mln zł/rocznie od roku 2024		

Załącznik nr 2 do testu regulacyjnego dotyczącego Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

Oszacowanie korzyści wynikających z wdrożenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji – zastosowana metoda

Funkcjonujący w danym kraju system kwalifikacji silnie oddziałuje zarówno na osoby uczące się jak i na przedsiębiorców; może on m.in. stwarzać pozytywne bodźce do inwestowania w kapitał ludzki, jak i wpływać na efektywność dopasowań na rynku pracy. Zakres jego oddziaływania jest więc bardzo szeroki.

Z tego powodu, nawet niewielka pozytywna zmiana w sposobie funkcjonowania systemu kwalifikacji powinna przyczynić się do dużych korzyści, zarówno społecznych jak i gospodarczych.

W celu oszacowania korzyści ekonomicznych wynikających z wdrożenia wdrożenia ZSK wykorzystano dynamiczny stochastyczny model równowagi ogólnej (DSGE)¹.

Są to obecnie najczęściej wykorzystywane narzędzia do analizy i prognozowania zmian krótko-średniookresowych w gospodarce. Modele tego typu wykorzystuje zdecydowana większość banków centralnych, a także m.in. Komisja Europejska, Bank Światowy, OECD.

Model pozwala na oszacowanie bezpośredniego i pośredniego wpływu na gospodarkę (m.in. PKB, bezrobocie, finanse publiczne) zmiennych związanych z inwestowaniem w kapitał ludzki oraz polityką edukacyjną (m.in. efektywność inwestycji w kapitał ludzki, efektywność wykorzystania kapitał ludzkiego)².

Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce będzie oddziaływać na zmienne związane z inwestowaniem kapitału ludzkiego i tym samym wpływać na sytuację gospodarczą. Oszacowanie kierunku i wartości tych zmian zostało dokonane na podstawie wyników modelu DSGE.

Wyniki modelu

¹ Model przygotowany dla IBE w ramach projektu do oceny skutków polityki publicznej w obszarze edukacji przez Instytut Badań Strukturalnych.

² Pełna specyfikacja modelu dostępna jest w Instytucie Badań Edukacyjnych.

Założono, że wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przyczyni się do zwiększenia poziomu kapitału ludzkiego osób dorosłych (tj. zwiększenia efektywności inwestycji w kapitał ludzki oraz efektywności wykorzystania kapitału ludzkiego osób dorosłych) oraz efektywności procesu dopasowań popytu i podaży na rynku pracy. Dlatego dla oszacowania wpływu wdrożenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji dokonano symulacji wpływu zmiany efektywności :

- inwestycji w kapitał ludzki osób w wieku 25-54
- inwestycji w kapitał ludzki osób w wieku 55-64
- wykorzystania kapitału ludzkiego osób w wieku 25-54
- wykorzystania kapitału ludzkiego osób w wieku 55-64
- procesu dopasowań na rynku pracy

na poziom Produktu Krajowego Brutto per capita oraz na dochody sektora publicznego ogółem.

Projekcja pozwala zobaczyć jak zmieni się poziom PKB per capita oraz dochody sektora publicznego w sytuacji gdy nastąpi zmiana efektywności inwestowania i wykorzystania kapitału ludzkiego osób dorosłych oraz procesu dopasowań na rynku pracy.

Ponieważ trudno dokładnie oszacować jak wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przełoży się na „konkretną” zmianę efektywności inwestowania i wykorzystania kapitału ludzkiego oraz procesu dopasowań na rynku pracy wyniki symulacji przedstawiono w dwóch scenariuszach:

- scenariusz I – zakłada ograniczony wpływ wdrożenia ZSK na zmienne scenariuszowe (tj. na „efektywność inwestycji w kapitał ludzki”, „efektywność wykorzystania kapitału ludzkiego”, „efektywność procesu dopasowania na rynku pracy”)
- scenariusz II – zakłada umiarkowany wpływ wdrożenia ZSK na zmienne scenariuszowe;

Dla każdego scenariusza założono, że Zintegrowany System Kwalifikacji zostanie wdrożony w 2016 roku i przez następne 6 lat kolejne kwalifikacje będą włączane do ZSK, tak iż w 2022 roku ZSK osiągnie pełną funkcjonalność.

Wyniki uzyskane z symulacji powinny być traktowane jedynie jako wskazówka co do potencjalnej siły oddziaływania ZSK. Symulacje pokazują, że nawet nieznaczna (ułamek procentu) poprawa w obszarze efektywności inwestowania w kapitał ludzki przynosi duże korzyści gospodarcze.

Wyniki modelu - scenariusz I

Komentarz:

W tabeli ukazano wpływ procentowej zmiany w zmiennych scenariuszowych na zmienne wynikowe.

Liczba 0,1 w roku 2017 przy zmiennej „efektywność inwestycji w KL osób w wieku 25-64” oznacza, że założono że efektywność inwestycji w kapitał ludzki osób w wieku 25-64 w wyniku wdrożenia ZSK wzrośnie o 0,1 procent w stosunku do sytuacji gdyby ZSK nie został wdrożony - scenariusz bazowy modelu..

Liczba 343 w roku 2017 przy zmiennej „Dochody sektora publicznego ogółem” oznacza, że w wyniku założonych zmian zmiennych scenariuszowych całkowite dochody sektora publicznego wzrosną o 343 mln złotych w stosunku do sytuacji gdyby nie nastąpiła zmiana zmiennych scenariuszowych.

	ROK										
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Zmienne scenariuszowe (procentowa zmiana w stosunku do scenariusza bazowego)											
Efektywność inwestycji w KL osób w wieku 25-54	X	0,1	0,2	0,3	0,45	0,7	0,95	1,25	1,55	1,85	2,15
Efektywność inwestycji w KL osób w wieku 55-64	X	0,12	0,24	0,36	0,54	0,84	1,14	1,5	1,86	2,22	2,58
Efektywność wykorzystania KL osób w wieku 25-54	X	0,05	0,10	0,15	0,23	0,35	0,48	0,63	0,78	0,93	1,08
Efektywność wykorzystania KL osób w wieku 25-54	X	0,06	0,12	0,18	0,27	0,42	0,57	0,75	0,93	1,11	1,29
Efektywność procesu dopasowań na rynku pracy	X	0,05	0,1	0,15	0,25	0,4	0,6	0,85	1,15	1,5	1,85
Zmienne wynikowe											
PKB per capita (w tys.)	X	0,005	0,012	0,02	0,03	0,05	0,08	0,11	0,14	0,18	0,22
Dochody sektora publicznego ogółem (w mln zł)	X	343	732	1135	1741	2842	3979	5372	6852	8400	10023

Wyniki modelu - scenariusz II

Komentarz:

W tabeli ukazano wpływ procentowej zmiany w zmiennych scenariuszowych na zmienne wynikowe.

Liczba 0,2 w roku 2017 przy zmiennej „efektywność inwestycji w KL osób w wieku 25-64” oznacza, że założono że efektywność inwestycji w kapitał ludzki osób w wieku 25-64 w wyniku wdrożenia ZSK wzrośnie o 0,2 procent w stosunku do sytuacji gdyby ZSK nie został wdrożony - scenariusz bazowy modelu.

Liczba 720 w roku 2017 przy zmiennej „Dochody sektora publicznego ogółem” oznacza, że w wyniku założonych zmian zmiennych scenariuszowych całkowite dochody sektora publicznego wzrosną o 720 mln złotych w stosunku do sytuacji gdyby nie nastąpiła zmiana zmiennych scenariuszowych.

	ROK										
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Zmienne scenariuszowe (procentowa zmiana w stosunku do scenariusza bazowego)											
Efektywność inwestycji w KL osób w wieku 25-54	X	0,2	0,4	0,6	0,9	1,4	1,9	2,5	3,1	3,7	4,3
Efektywność inwestycji w KL osób w wieku 55-64	X	0,24	0,48	0,72	1,08	1,68	2,28	3	3,72	4,44	5,16
Efektywność wykorzystania KL osób w wieku 25-54	X	0,1	0,2	0,3	0,45	0,7	0,95	1,25	1,55	1,85	2,15
Efektywność wykorzystania KL osób w wieku 25-54	X	0,12	0,24	0,36	0,54	0,84	1,14	1,5	1,86	2,22	2,58
Efektywność procesu dopasowań na rynku pracy	X	0,1	0,2	0,3	0,5	0,8	1,2	1,7	2,3	3	3,7
Zmienne wynikowe											
PKB per capita (w tys.)	X	0,011	0,025	0,04	0,07	0,11	0,16	0,22	0,29	0,37	0,46
Dochody sektora publicznego ogółem (w mln zł)	X	720	1537	2382	3655	5967	8356	11281	14388	17639	21048