

Opracowanie poświęcone zostało instytucjom związanym z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. W dobie przechodzenia do opartej na wiedzy gospodarki postindustrialnej, jest to zagadnienie o znaczeniu priorytetowym. Z jednej strony, potrzeba podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub niekiedy przekwalifikowania, jest kluczem do sukcesu na rynku pracy dla bezrobotnych oraz osób poszukujących zatrudnienia i pracowników. Z drugiej strony jednak – dyskusyjny jest sposób i efektywność inwestowania w rozwój osób pozostających bez pracy przez publiczne służby zatrudnienia.

Książka wszechstronnie prezentuje złożoną problematykę ważnych instytucji prawa związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych bezrobotnych oraz pracowników. Stanowi analizę polskich rozwiązań prawnych, jak również ukazuje szerszy, międzynarodowy i europejski kontekst omawianej problematyki.

Publikacja jest skierowana do pracowników, menedżerów, urzędników (w szczególności zatrudnionych w publicznych służbach zatrudnienia), pracowników instytucji rynku pracy oraz przedstawicieli związków zawodowych. Odbiorcami publikacji będą również pracownicy działów personalnych (specjaliści HR, dyrektorzy personalni), a także praktycy (adwokaci, radcowie prawni, sędziowie) oraz pracownicy naukowcy i studenci.

Spis treści:

Wykaz skrótów

Wprowadzenie

Rozdział pierwszy. Dążenie do podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych jako istotny element mobilności zawodowej oraz jej różnorodne uwarunkowania

- 1.1. Uwagi wprowadzające
- 1.2. Pojęcie kwalifikacji zawodowych
- 1.3. Pojęcie mobilności zawodowej
- 1.4. Zróżnicowanie determinant podnoszenia kwalifikacji zawodowych po stronie pracownika
 - 1.4.1. Psychologiczne determinanty podnoszenia kwalifikacji zawodowych
 - 1.4.2. Ekonomiczne determinanty podnoszenia kwalifikacji zawodowych
 - 1.4.3. Socjologiczne determinanty podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- 1.5. Przyczyny zainteresowania pracodawców poziomem kwalifikacji zawodowych pracowników i kandydatów do pracy
 - 1.5.1. Dążenie do wzrostu innowacyjności i konkurencyjności przedsiębiorstwa jako kluczowa determinanta zainteresowania kwalifikacjami zawodowymi kandydatów do pracy i pracowników
 - 1.5.2. Określanie wymaganego poziomu kwalifikacji zawodowych przez pracodawców oraz ułatwianie ich podnoszenia jako wyraz dążenia do minimalizowania ryzyka osobowego
 - 1.5.3. Poszukiwanie kandydatów o określonych kwalifikacjach zawodowych oraz organizowanie podnoszenia kwalifikacji zawodowych dla niektórych kategorii pracowników jako pochodna wymogów ustawowych
- 1.6. Podsumowanie

Rozdział drugi. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych i mobilność zawodowa w dokumentach prawa międzynarodowego i europejskiego

- 2.1. Uwagi wprowadzające
- 2.2. Szkolenia i poradnictwo zawodowe oraz koncepcja „uczenia się przez całe życie” w wybranych dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz ich znaczenie w kontekście mobilności zawodowej
- 2.3. Instytucje służące podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w prawie Rady Europy
- 2.4. Waga podnoszenia kwalifikacji zawodowych w prawie Unii Europejskiej
 - 2.4.1. Ewolucja podejścia do zagadnień związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych i mobilnością zawodową w dokumentach i strategiach Unii Europejskiej poświęconych problematyce zatrudnienia
 - 2.4.2. Europejski Fundusz Społeczny jako instrument finansowania inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych
- 2.5. Wpływ działań UE w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych na rozwiązania implementowane w krajach członkowskich
- 2.6. Podsumowanie

Rozdział trzeci. Prawne aspekty podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez bezrobotnych

- 3.1. Uwagi wprowadzające
- 3.2. Pojęcie bezrobotnego w świetle ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- 3.3. Usługi rynku pracy służące podnoszeniu kwalifikacji zawodowych bezrobotnych
 - 3.3.1. Poradnictwo zawodowe jako instytucja ukierunkowująca podnoszenie kwalifikacji zawodowych bezrobotnych
 - 3.3.2. Szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy jako narzędzie podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wpływania na poziom mobilności zawodowej
- 3.4. Instrumenty rynku pracy wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez bezrobotnych
- 3.5. Podmioty realizujące zadania związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez bezrobotnych
- 3.6. Efektywność działań służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych osób pozostających bez pracy
- 3.7. Podsumowanie

Rozdział czwarty. Prawne aspekty podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników

- 4.1. Uwagi wprowadzające
- 4.2. Regulacje prawne dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników
- 4.3. Definicja podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- 4.4. Ułatwianie pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych jako podstawowa zasada prawa pracy i podstawowy obowiązek pracodawcy
 - 4.4.1. Charakter prawny obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych
- 4.5. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników - uprawnienie czy obowiązek
- 4.6. Uprawnienia pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe
 - 4.6.1. Świadczenia należne pracownikom podnoszącym kwalifikacje zawodowe

- 4.6.2. Świadczenia należne pracownikom zdobywającym lub uzupełniającym wiedzę i umiejętności na zasadach innych niż określone w art. 1031-1035
- 4.6.3. Uprawnienia pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe wynikające z innych norm niż przepisy art. 1031-1036 Kodeksu pracy
- 4.7. Umowa jako podstawa podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- 4.8. Następstwa prawne zawarcia umowy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą
- 4.9. Konsekwencje naruszenia przez pracodawcę obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych
- 4.10. Znaczenie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w sytuacji trudności ekonomicznych podmiotu zatrudniającego
- 4.11. Finansowanie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników
- 4.12. Podsumowanie

Rozdział piąty. Flexicurity jako koncepcja wspierająca mobilność zawodową poprzez akcentowanie znaczenia podnoszenia kwalifikacji zawodowych

- 5.1. Uwagi wprowadzające
- 5.2. Geneza koncepcji oraz znaczenie pojęcia „flexicurity”
- 5.3. Różnorodność sposobów realizacji polityki rynku pracy opartej o model Flexicurity
- 5.4. Dobra praktyka wdrażania modelu Flexicurity na przykładzie Danii
- 5.5. Ocena implementacji modelu Flexicurity w Polsce w kontekście rozwiązań prawnych dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- 5.6. Podsumowanie

Zakończenie

Bibliografia