

Brusel 19. února 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

POZNÁMKA

Odesílatel:	Předsednictví
Příjemce:	Výbor stálých zástupců / Rada
Č. předchozího dokumentu:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Předmět:	Propojení vzdělávání, trhu práce a společnosti – Směrem k nové agendě dovedností pro Evropu

Delegace naleznou v příloze diskusní dokument předsednictví pro účely orientační rozpravy o nové agendě dovedností na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele konajícím se dne 7. března 2016.

Informace o následných opatřeních:

Návrh usnesení o prosazování socioekonomického vývoje a inkluzivnosti v EU prostřednictvím vzdělávání: přínos vzdělávání a odborné přípravy pro evropský semestr 2016, který má být přijat na zasedání Rady pro vzdělávání, mládež, kulturu a sport konajícím se dne 24. února, rovněž obsahuje řadu prohlášení o dovednostech, jež jsou pro tuto rozpravu relevantní.

Předsedové Rady pro vzdělávání, mládež, kulturu a sport a Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele shrnou závěry obou diskusí.

**Propojení vzdělávání, trhu práce a společnosti
Směrem k nové agendě dovedností pro Evropu**

*Diskusní dokument předsednictví pro účely politické rozpravy
na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele konajícím se
dne 7. března 2016*

Připravovaná **nová agenda dovedností pro Evropu**, oznámená v pracovním programu Evropské komise na rok 2016¹, se bude zabývat rozvojem dovedností a nedostatkem v oblasti dovedností se zaměřením na zaměstnatelnost, mobilitu, konkurenceschopnost a spravedlivý a vyvážený růst. Agenda se zaměří zejména na budoucí potřebu dovedností na všech úrovních s cílem řešit výzvy a co nejlépe využívat nejnovějších poznatků, zejména v digitální oblasti, a zajistit, aby lidé mohli své dovednosti rozvíjet a zdokonalovat, a držet tak krok s neustále se měnícími podmínkami na trhu práce a ve společnosti. Navrhne konkrétní opatření EU a podpoří společné politické úsilí členských států zaměřené na prosazování aktivního zapojení příslušných zúčastněných stran ve vzdělávání, odborné přípravě a na trhu práce.

V této souvislosti nizozemské předsednictví uspořádá politické rozpravy na únorovém zasedání Rady pro vzdělávání, mládež, kulturu a sport a na březnovém zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele s cílem zvýšit povědomí o tomto tématu a zdůraznit jednoznačnou naléhavost otázek v oblasti dovedností v širším smyslu. **Ministři tak budou mít možnost jednat o úloze Evropské unie v souvislosti se zvyšováním úrovně dovedností v členských státech. Ministři se vyzývají, aby vyzdvihli otázky a témata, jimiž je podle jejich názoru třeba se zabývat v rámci agendy dovedností. Tato rozprava pomůže zformovat tuto důležitou a strategickou evropskou iniciativu.**

¹ Dokument 13486/15.

Podpora talentů a dovedností je hnací silou inovací a konkurenceschopnosti a představuje pevný základ vysoké produktivity. Jde rovněž o nejlepší způsob, jak snížit nezaměstnanost, chudobu a sociální vyloučení.² Je to o to důležitější, že evropské hospodářství čelí výzvám, které jsou dlouhodobé a strukturální povahy. Jsme svědky významných trendů, které přetvářejí naše hospodářství i společnosti. Globalizace a technologický pokrok, zejména v oblasti robotizace a informačních a komunikačních technologií, **mění naše životy, pracovní místa, náplň práce a způsob naší komunikace** a vzájemné **spolupráce**. Objevují se nové modely podnikání a podnikatelské příležitosti, jakož i inovativní a nestandardní formy práce.

Ačkoliv globalizace a technologický pokrok obecně přispívají ke zvyšování hospodářského růstu a dobrých životních podmínek, mohou vést ke vzniku další etapy hospodářské a sociální nejistoty. Pracovní místa a náplň práce se rovněž v průběhu času mění. Dovednosti potřebné k dosažení úspěchu na trhu práce se rychle mění a rozšiřují se o **digitální dovednosti, špičkové technické dovednosti a sociální dovednosti**. Zároveň existuje potřeba **dovedností v oblasti mezilidských vztahů a analytických dovedností pro neobvyklá pracovní místa**. Pracovní místa ve středním segmentu trhu práce, která bývají charakterizována vysokým stupněm běžných dovedností, jsou náchylná k technologické substituci. Jejich podíl na zaměstnanosti v mnoha evropských zemích klesá.³ Klíčovou výzvou je zohlednit potřeby trhu práce týkající se dovedností na vyšší úrovni, zvyšovat kvalifikace osob, kterým hrozí ztráta pracovních míst, a poskytovat jim podporu.

² Evropská komise, Roční analýza růstu za rok 2016, COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning a Salomons (2009), Job polarization in Europe (Polarizace pracovních míst v Evropě), *American Economic Review*, 99(2), 58–63.

Velká část obyvatel EU **nemá dostatečnou úroveň základních dovedností** pro získání zaměstnání a účast na společenském životě. Téměř 70 milionů dospělých osob v Evropě není dostatečně gramotných nebo nemá dostatečné početní dovednosti. Každá pátá osoba ve věku 15 let dosahuje v základních dovednostech nízkého výkonu. Významný podíl občanů EU má nízké nebo žádné digitální dovednosti, přestože jsou tyto dovednosti pro plnohodnotné zapojení do dnešní společnosti zásadní.⁴

Stále více převažuje názor, že ve společnosti jsou důležité nejen znalosti a kognitivní dovednosti, ale že pro ekonomický a společenský úspěch **jsou rozhodující** tzv. „**průřezové**“ **dovednosti (někteří je označují jako „dovednosti 21. století“)** a **sociálně-emoční dovednosti**. Za dovednosti pro budoucnost jsou stále častěji považovány tvořivost, řešení problémů, kritické myšlení, podnikavost, spolupráce a schopnost učit se.⁵ Mimoto mají pro fungování v digitální ekonomice a společnosti zásadní význam také digitální dovednosti. V ideálním případě by instituce zajišťující vzdělávání a odbornou přípravu měly lidem poskytovat dovednosti potřebné pro rozvoj kariéry a nepřipravovat je pouze na konkrétní povolání.

Nedostatků v oblasti dovedností a nesouladu mezi jejich nabídkou a poptávkou v mnoha odvětvích a regionech v Evropě přibývá, což vyvolává vážné obavy⁶ a brzdí zaměstnatelnost, růst, konkurenceschopnost a dobré životní podmínky jednotlivců. Téměř 40 % společností uvádí, že jen těžko hledají zaměstnance s potřebnými dovednostmi, včetně *dovedností digitálních*.⁷ Tyto těžkosti mohou být způsobeny letitou hospodářskou krizí, ale pravděpodobně také rychle se měnícími způsoby organizace práce v oblasti digitální ekonomiky.

⁴ Viz rovněž zpráva OECD z roku 2015 o dovednostech pro sociální pokrok.

⁵ Viz též společná zpráva z roku 2015 týkající se strategického rámce „ET2020“ a zpráva OECD z roku 2015 o dovednostech pro sociální pokrok.

⁶ Např. „Skill Shortages and gaps in European enterprises - Striking a balance between vocational education and training and the labour market (Nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a nedostatky v oblasti dovedností v evropských podnicích – nalezení rovnováhy mezi odborným vzděláváním a přípravou a trhem práce)“, Cedefop, 2015.

⁷ Třetí evropský průzkum společností (2013), Eurofound.

I když jsou dovednosti k dispozici, nejsou vždy řádně identifikovány nebo využívány.⁸ Vlivem hospodářské krize lidé zároveň spíše přijímají pracovní místa, která neodpovídají jejich kvalifikaci nebo úrovni dovedností. Přibližně 25 % vysoce kvalifikovaných mladých dospělých zaměstnanců má podle odhadů vyšší kvalifikaci pro svou práci, než jaká je vyžadována.⁹ Tato situace má tudíž dopady na pracovní příležitosti pro uchazeče, kteří mají méně dovedností, a musí čelit tvrdé konkurenci na trhu práce.

Značný příliv migrantů představuje pro Evropskou unii společenskou a ekonomickou výzvu. Začleňování migrantů již přítomných v EU do trhu práce a potřeba řešit důsledky rostoucího přílivu uprchlíků přináší výzvy, jež postihují zejména řadu členských států.¹⁰

Další postup

Je naléhavě nutné přijmout opatření v zájmu zvýšení kvalifikace současných generací a aktivování a plného využití jejich dovedností pro uvolnění evropského potenciálu růstu a posílení sociálního začlenění.¹¹

Zprv je zapotřebí pevné odhodlání aktérů trhu práce zajistit lepší přechod ze vzdělávání na trh práce. Zásadní úlohu při řešení (budoucích) výzev týkajících se dovedností zastávají vzdělávací instituce, veřejné služby zaměstnanosti, sociální partneři, zaměstnavatelé, pracovníci a (místní) vládní instituce, a to v oblastech jejich působnosti. Vzdělávací instituce by měly úzce spolupracovat s podniky, a to nejen aby nabídly vzdělávání odpovídající potřebám trhu práce, ale rovněž aby studentům poskytovaly obecnější dovednosti, které jsou nezbytné pro jejich plnohodnotné zapojení do společnosti a pro pozdější získávání nových dovedností během jejich kariéry (např. schopnost učit se). Zaměstnavatelé a pracovníci by sami měli přijmout odpovědnost a vytvářet taková **pracovní prostředí, ve kterých je trvalý rozvoj dovedností, a to jak v rámci formálního, tak informálního učení, přirozenou součástí práce.** Vlády na všech úrovních by je v tom měly podporovat vytvořením řádně fungujících systémů umožňujících rozvíjet, aktivovat a využívat dovednosti.

⁸ Matching skills and jobs in Europe, insights from Cedefop's European skills and jobs survey (Sladění dovedností a pracovních míst v Evropě, poznatky získané z evropského přehledu dovedností a pracovních míst Cedefop), 2015.

⁹ Tamtéž.

¹⁰ Společná zpráva o zaměstnanosti, 2016.

¹¹ Společná zpráva o zaměstnanosti, 2016.

Zadruhé je zapotřebí pevné odhodlání aktérů trhu práce zajistit, aby byl zmapován rozvoj dovedností a následně aby byla pracovní síla vybavována správnými dovednostmi v průběhu celého produktivního věku. To přispěje k větší konkurenceschopnosti a odolnosti evropské ekonomiky, ale i k lepšímu sociálnímu začlenění. Do dovedností je třeba investovat i po skončení formálního vzdělávání. S cílem zlepšit zaměstnatelnost a připravit se na budoucí výzvy by společnosti měly pohotověji reagovat. Nedílnou součástí práce by mělo být učení, odborná příprava a rozvoj dovedností. Klíčovou úlohu v tomto procesu hrají přímo podnikatelská sféra a samotní pracovníci, protože právě oni z něj mají do značné míry prospěch. Podniky musí být i nadále tvůrčí a posilovat své inovační kapacity, přičemž existují rozdíly v povaze a velikosti společností a v poptávce po konkrétních dovednostech a znalostech („řemeslech“) nad rámec obecnějších dovedností.

Ovšem pouze každá desátá osoba se v současné době účastní **celoživotního učení**. Mělo by se stát běžnou praxí, že zaměstnanci **soustavně investují do své vlastní zaměstnatelnosti** a v případě potřeby rovněž do přechodu na jiné úkoly a jiná pracovní místa. Nestačí, aby se **celoživotního učení** účastnila jen každá desátá osoba. Je třeba zvýšit úsilí s cílem zapojit do celoživotního učení větší počet pracovníků. Účast na celoživotním učení a dalším vzdělávání není ve společnosti rovnoměrně rozložena, přičemž výrazně nižší je zejména účast starších pracovníků s nižším vzděláním a zaměstnanců s dočasnými smlouvami. Pro vytvoření inkluzivních společností, které umí pohotově reagovat a ve kterých je zaměstnancům umožněno pracovat déle, je třeba, aby byl trvalý rozvoj dovedností prioritou jak pro pracovníky, tak pro podniky.

Zatřetí jsou-li dovednosti a kvalifikace účinně chápány a využívány, promítnou se do větší mobility pracovních sil, lepšího sladění nabídky a poptávky na trzích práce v EU a konečně i do lepších hospodářských a sociálních výsledků. Chybí však pochopení a do jisté míry i **důvěra v kvalitu kvalifikací** získaných v jiném členském státě nebo mimo EU. Vznikají tak překážky pro mobilitu pracovníků v EU a integraci pracovníků ze třetích zemí. To narušuje fungování vnitřního trhu a odrazuje pracovníky EU od toho, aby vstoupili na trhy práce jiných členských států.

Dovednosti přinesou lepší hospodářské a sociální výsledky, pouze pokud jsou účinně využívány. Pro politiky týkající se dovedností je zvláštní výzvou **propojení různých vzdělávacích prostředí**: vždyť se učíme nejen ve škole, ale i během nebo po skončení počátečního vzdělávání v neformálním vzdělávacím prostředí (např. učení praxí) doma, v práci, v komunitách i s vrstevníky. Průlom bylo dosaženo v oblasti **uznávání neformálního a informálního učení**.¹² To je zvláště důležité pro osoby s nižší kvalifikací, které jsou nezaměstnané nebo jsou nezaměstnaností ohroženy, a pro ty, kteří musí změnit svou profesní dráhu, aby si mohli určit vlastní potřeby v oblasti rozvoje nebo měli přístup k rekvalifikačním programům. Možnosti a míra využívání uznávání neformálního a informálního učení se však napříč členskými státy výrazně liší.¹³

Dovednosti rovněž hrají klíčovou úlohu při řešení současné situace kolem migrantů v Evropě. **Prosazovat začleňování migrantů do trhu práce** má pro zajištění jejich účinné integrace do hostitelských společností a jejich pozitivního přínosu pro hospodářství EU zásadní význam. Cílené politiky týkající se dovedností mohou v tomto ohledu pomoci.

Na úrovni EU sice existuje řada **iniciativ a nástrojů**, je však třeba zvážit, zda jsou pro daný účel vhodné a jaká zlepšení a úpravy lze provést na evropské, národní a regionální úrovni.

¹² Doporučení Rady ze dne 20. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení.

¹³ Evropský katalog pro uznávání platnosti informálního a neformálního vzdělávání na rok 2014.

Průběh rozpravy

Prosíme ministry, aby vyjádřili svá očekávání a poskytli podněty a pokyny, pokud jde o připravovanou novou agendu dovedností, a to v reakci na níže uvedené otázky (nebo alespoň na jednu z nich).

1. Určení podoby agendy dovedností

Na co by se EU měla zaměřit a jakým způsobem by mohla být Evropská komise v tomto ohledu nejvíce nápomocna? Pomohlo by vypracování kritérií s cílem vyhodnotit výkonnost jednotlivých členských států a měla by být tato kritéria využita v rámci evropského semestru?

2. Přejít ze vzdělávání do zaměstnání

Jakým způsobem by mohli zaměstnavatelé a politiky v oblasti zaměstnanosti přispět ke zlepšenému souboru dovedností pro lidi vstupující na trh práce? Jakou úlohu by mohli hrát organizace pracovníků, zaměstnavatelé, vzdělávací instituce a vlády při usnadňování přechodu ze vzdělávání do zaměstnání?

3. Udržení pracovníků na trhu práce

S ohledem na trendy v oblasti robotizace a digitalizace a jejich vliv na pracovní místa ve středním segmentu trhu práce (polarizace pracovních míst), jak by mohly podniky, vzdělávání a vlády (partnerství mezi nimi) reagovat na měnící se ekonomiku a společně trvale investovat do aktualizace dovedností pracovní síly? Jak by měli být zaměstnavatelé více motivováni k přejímání odpovědnosti za trvalé investice do všech pracovníků, včetně pracovníků s dočasnými smlouvami na dobu určitou a osob samostatně výdělečně činných?

4. Plné využití potenciálu pracovní síly

Jak by mohly být dovednosti získané prostřednictvím neformálního a informálního učení lépe uznávány a využívány? Jakým způsobem je třeba vypracovat účinné strategie vedoucí k vyšší účasti starších pracovníků s nižším vzděláním a zaměstnanců s dočasnými smlouvami?