



Brüssel, 19. veebruar 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

MÄRKUS

Saatja:	Eesistujariik
Saaja:	Alaliste esindajate komitee / nõukogu
Eelmise dok nr:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Teema:	Hariduse, tööturu ja ühiskonna ühendamise – teel Euroopa uue oskuste tegevuskava poole

Delegatsioonidele edastatakse lisas eesistujariigi aruteludokument tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogus 7. märtsil 2016 uue oskuste tegevuskava üle peetavaks poliitiliseks mõttevahetuseks.

Teave järelmeetmete kohta.

Resolutsiooni eelnõu sotsiaal-majandusliku arengu ja kaasatuse edendamise kohta ELis hariduse kaudu: hariduse ja koolituse panus 2016. aasta Euroopa poolaastasse, mille hariduse, noorte, kultuuri ja spordi nõukogu võtab vastu 24. veebruaril, sisaldab ka mitmeid kõnealuse arutelu seisukohast asjakohaseid väiteid oskuste kohta.

Hariduse, noorte, kultuuri ja spordi nõukogu eesistuja ning tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu eesistuja teevad kokkuvõtte mõlema arutelu järeldustest.

„Hariduse, tööturu ja ühiskonna ühendamine –
Teel Euroopa uue oskuste tegevuskava poole“

*Eesistujariigi aruteludokument EPSCO nõukogu 7. märtsi 2016. aasta istungil toimuvaks
poliitiliseks mõttevahetuseks*

Euroopa Komisjoni 2016. aasta tööprogrammis¹ välja kuulutatud tulevases **Euroopa uues oskuste tegevuskavas** käsitletakse oskuste arendamist ja oskuste nappust, keskendudes sellistele küsimustele nagu tööalane konkurentsivõime, liikuvus, konkurentsivõime ning õiglane ja tasakaalustatud majanduskasv. Eeskätt analüüsitakse tulevikus igal tasandil vajaminevaid oskusi, mis võimaldaksid inimestel toime tulla eriti digitaalvaldkonna viimastest arengutest tingitud väljakutsetega ja kasutada seda arengut parimal võimalikul moel, samuti tagada erialateadmiste arendamise ja värskendamise selliselt, et pidada sammu pidevas muutumises oleva tööturu ja ühiskonnaga. Tegevuskavas pakutakse välja konkreetseid ELi meetmed ja toetatakse liikmesriikide kooskõlastatud poliitikameetmeid, mille eesmärk on edendada hariduse, kooolituse ja tööturu valdkondade asjakohaste sidusrühmade aktiivset osalemist.

Eespool kirjeldatud arvesse võttes korraldab eesistujariik Madalmaad poliitilised mõttevahetused hariduse, noorte, kultuuri ja spordi nõukogu veebruari istungil ning tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu märtsi istungil, et suurendada teadlikkust oskustega laiemas mõttes seotud küsimustest ja rõhutada nende käsitlemise erilist kiireloomulisust. **See võimaldab ministritel arutada Euroopa Liidu rolli, et edendada oskuste taset liikmesriikides. Ministritel palutakse välja tuua küsimused ja asjaolud, mida tuleks nende arvates oskuste tegevuskavas käsitleda. Kõnealused arutelud aitavad kujundada seda tähtsat ja strateegilist Euroopa algatust.**

¹ 13486/15

Teel oskuste jagatud tegevuskava poole

Ande ja oskuste toetamine soodustab innovatsiooni ja konkurentsivõimet ning loob tugeva aluse suurele tootlikkusele. Ühtlasi on see parim viis tööpuuduse, vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vähendamiseks². See on seda olulisem, et Euroopa majandus seisab pikaajaliste ja struktuurse olemusega väljakutsete ees. Tegemist on mastaapsete trendidega, mis muudavad põhjalikult meie majandust ja ühiskonda. Üleilmastumine ja tehnika areng, robotiseerumine ja eeskätt IKT **muudavad meie elu, töökohti, töö sisu ning üksteisega suhtlemise ja koostöö tegemise viisi**. Tekivad uued ärimudelid ja ettevõtlusvõimalused, samuti uuenduslikud ja ebestandardsed töövormid.

Kuigi üleilmastumine ja tehnika areng suurendavad üldiselt majanduskasvu ja heaolu, võivad nad kaasa tuua uue majandusliku ja sotsiaalse ebakindluse ajastu. Töökohad ja töö sisu muutuvad samuti aja jooksul. Tööturul edu saavutamiseks vajalikud oskused muutuvad kiiresti ning laienevad **digitaal-, kõrgtehnoloogilistele ja sotsiaalsetele oskustele**. Samal ajal on **ebastandardsete töökohtade jaoks vaja suhtlemis- ja analüüsioskust**. Tööturu keskmise segmendi töökohti, mida iseloomustab tavapäraste oskuste suur osakaal, ohustab väljatõrjumine tehnoloogia poolt. Nende töökohtade osatähtsus on paljudes Euroopa riikides olnud languses³. Oluline ülesanne on täita tööturu vajadused kõrgema taseme oskuste järele ning täiendada töö kaotamise ohus olevate inimeste oskusi ja pakkuda neile tuge.

² Euroopa Komisjoni teatis „2016. aasta majanduskasvu analüüs“, COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning ja Salomons (2009), „Töökohtade polariseerumine Euroopas“ („*Job polarization in Europe*“), *American Economic Review*, 99(2), 58–63.

Lahendamist vajavad probleemid

Suurel osal ELi elanikkonnast **napib piisaval tasemel põhioskusi**, et olla tööalaselt konkurentsivõimeline ja osaleda ühiskonnaelus. Euroopas on peaaegu 70 miljonit ebapiisava kirja- ja arvutuoskusega täiskasvanut. 15-aastaste hulgas on need põhioskused puudulikud igal viiendal. Olulisel osal ELi kodanikest on digitaaloscused algelised või puuduvad sootuks, olgugi et digitaaloscused on tänapäeva ühiskonnaelus osalemiseks hädavajalikud⁴.

Järjest suuremat tunnustust leiab arusaamine, et ühiskonnas ei ole asjakohased mitte ainult teadmised ja kognitiivsed võimed, vaid et majandusliku ja sotsiaalse edu saavutamiseks **on äärmiselt tähtsad valdkonnaülesed oscused (mida nimetatakse ka 21. sajandi oscusteks) ja sotsio-emotsionaalsed oscused**. Loovust, probleemide lahendamist, kriitilist mõtlemist, ettevõtlikkust, koos töötamist ja õppima õppimist peetakse järjest rohkem tuleviku oscusteks⁵. Lisaks on digitaaloscused äärmiselt olulised digitaalmajanduses ja -ühiskonnas hakkamasaamiseks. Ideaaljuhul peaksid haridus- ja koolitusasutused andma inimestele karjääri arendamiseks vajalikud oscused ja mitte valmistama neid lihtsalt ette konkreetseks elukutseks.

Oscuste nappus ja oscuste tööturu nõudlusele mittevastavus on paljudes Euroopa sektorites ja piirkondades kasvanud ning on tõeliselt murettekitavad.⁶ See takistab tööalast konkurentsivõimet, majanduskasvu, konkurentsivõimet ja üksikisiku heaolu. Ligikaudu 40 % ettevõtetest märgib, et neil on raske leida töötajaid, kellel oleksid sobivad oscused, sealhulgas *digitaaloscused*⁷. Selle põhjus võib olla aastatepikkune majanduskriis, kuid tõenäoliselt ka töö iseloomu kiire muutumine digitaalmajanduses.

⁴ Vt ka OECD 2015. aasta aruannet „Sotsiaalseks arenguks vajalikud oscused“ (*Skills for Social Progress*).

⁵ Vt ka 2015. aasta ühisaruannet „HK 2020“ ja OECD 2015. aasta aruannet „Oscused sotsiaalse progressi nimel“ (*Skills for Social Progress*).

⁶ Nt „Oscuste puudujäägid ja nappus Euroopa ettevõtetes – tasakaalu saavutamine kutsehariduse ja -õppe ning tööturu vahel“ („*Skill Shortages and gaps in European enterprises – Striking a balance between vocational education and training and the labour market*“), Cedefop, 2015.

⁷ Kolmas Euroopa ettevõtete uuring (2013), Eurofound.

Isegi kui oskused on olemas, ei tunta neid alati õigesti ära ega kasutada asjakohaselt.⁸ Samas on inimesed majanduskriisi tõttu altimad võtma vastu oma kvalifikatsioonist või oskuste tasemest madalamaid töökohti. Hinnanguliselt on ligikaudu 25 % kõrge kvalifikatsiooniga noortest täiskasvanud töötajatest oma töökoha jaoks üle kvalifitseeritud⁹. See mõjutab aga madalama kvalifikatsiooniga inimeste töövõimalusi, kes peavad võitlema tööturul karmima konkurentsi tingimustes.

Samuti on **Euroopa Liidu jaoks probleem rändajate märkimisväärne sissevool** ühiskonda ja majandusse. ELis juba olevate rändajate tööturule integreerimine ja vajadus käsitleda pagulaste suureneva sissevoolu tagajärgi tekitab probleeme, mis mõjutavad mitmeid liikmesriike eriti tugevalt¹⁰.

Edasised sammud

Tuleb kiiresti tegutseda, et täiendada meie põlvkonna oskusi ning aktiveerida ja kasutada täielikult ära nende oskusi, et päästa valla Euroopa majanduskasvu potentsiaal ja suurendada sotsiaalsed kaasatust¹¹.

Esiteks on parema ülemineku tagamiseks haridussüsteemist tööturule tarvis tööturu osapoolte pühendunud tegevust. Haridusasutused, avalikud tööturuasutused, tööturu osapooled, tööandjad, töötajad ja (kohalikud oma)valitsused täidavad kõik oma vastutusala raames väga tähtsat osa oskustega seotud (tuleviku)probleemide lahendamisel. Haridusasutused peaksid tegema tihedat koostööd ettevõtjatega mitte ainult selleks, et pakkuda tööturu vajadustele vastavat haridust, vaid ka selleks, et pakkuda õppuritele üldoskusi, mis on vajalikud täisväärtuslikuks osalemiseks ühiskonnas ja uute oskuste omandamiseks karjääri hilisemas etapis (st õppima õppimine). Tööandjad ja töötajad peaksid võtma ise vastutuse ja looma **sellised töökeskkonnad, kus oskuste pidev arendamine nii formaalse kui ka informaaalse õppimise kaudu oleks töö loomulik osa**. Seda peaksid toetama kõigi tasandite valitsused, luues hästi toimivad süsteemid oskuste arendamiseks, aktiveerimiseks ja kasutamiseks.

⁸ „Oskuste ja töökohtade vastavusse viimine tööturu vajadustega Euroopas, järeldused Cedefopi Euroopa oskuste ja töökohtade uuringust“ („*Matching skills and jobs in Europe, insights from Cedefop's European skills and jobs survey*“), 2015.

⁹ Vt eelmist.

¹⁰ 2016. aasta ühine tööhõivearuanne.

¹¹ 2016. aasta ühine tööhõivearuanne.

Teiseks on vaja tööturu osapoolte pühendunud tegevust, et tagada, et arenenud oskused tehakse kindlaks ja et tööjõul oleksid seega olemas õiged oskused kogu nende tööea jooksul. See aitab kaasa nii Euroopa majanduse konkurentsivõime ja vastupanuvõime kui ka sotsiaalse kaasatuse parandamisele. Oskustesse investeerimine ei või lõppeda pärast formaalharidussüsteemist lahkumist. Töölase konkurentsivõime parandamiseks ja tulevaste probleemidega hakkamasaamiseks peaksid ühiskonnad muutuma reageerimisvõimelisemaks. Õppimine, kutsehariduse omandamine ja oskuste arendamine peaksid olema töö lahutamatu osa. Ettevõtjatel ja töötajatel endil on võtmetähtsusega roll, sest suures osas saavad kasu nemad ise. Ettevõtjad peavad olema jätkuvalt loovad ja parandama oma innovatsioonivõimet, arvestades erinevusi ettevõtete laadis ja suuruses ning vajadust lisaks üldisematele oskustele ka erioskuste ja -teadmiste järele.

Siiski osaleb praegu **elukestvas õppes** vaid iga kümnes inimene. Peaks saama tavaks, et töötajad **investeervad pidevalt oma tööalasesse konkurentsivõimesse** ja vajaduse korral vahetavad ka ülesandeid ja töökohti. Vaid iga kümnenenda osalemisest **elukestvas õppes** ei piisa. Me peame suurendama jõupingutusi, et kaasata elukestvasse õppesse enam töötajaid. Elukestvas õppes ja algsele haridusele järgnevas õppimises osalemine ei ole ühiskonnas võrdselt jaotunud, eeskätt osalevad selles palju vähem just vanemad, vähem haritud töötajad ja ajutise lepinguga töötajad. Kaasava, reageerimisvõimelise ühiskonna loomisel, kus inimestel võimaldatakse kauem õppida, peaks oskuste pidev arendamine olema prioriteetne nii töötajate kui ka ettevõtjate jaoks.

Kolmandaks, kui oskusi ja kvalifikatsioone mõistetakse ja kasutatakse tõhusalt, toovad nad endaga kaasa rohkem tööjõu liikuvust, nõudluse ja pakkumise paremat vastavust ELi tööturgudel ja viimaks ka paremaid majanduslikke ja sotsiaalseid tulemusi. Teises liikmesriigis või väljaspool ELi omandatud **kvalifikatsioonide kvaliteeti** ei mõisteta aga piisavalt ja mõningal määral puudub nende vastu ka **usaldus**. See seab takistusi töötajate liikuvusele ELis ja kolmandatest riikidest pärinevate töötajate integreerimisele. See takistab siseturu toimimist ja heidutab ELi töötajaid teiste liikmesriikide tööturgudele sisenemast.

Oskused viivad paremate majanduslike ja sotsiaalsete tulemusteni ainult siis, kui neid kasutatakse tõhusalt. Oskustega seotud poliitika seisukohast on eriliselt problemaatiline **erinevate õppekeskkondade ühendamine**. Me õpime ju mitte ainult koolis, vaid ka informaaalses õpikeskkonnas koolihariduse omandamise ajal ja/või pärast seda (näiteks tegevuse käigus õppides) tööl, kodus, kogukondades ja kaaslastega. Edusamme on tehtud **mitteformaalse ja informaaalse õppe valideerimise** alal.¹² See on eriti asjakohane madalama kvalifikatsiooniga inimeste puhul, kes on töötud või keda ohustab töötuks jäämine, ja inimeste puhul, kes peavad vahetama ametit, et teha kindlaks arenguvajadused või pääseda juurde ümberõppeprogrammidele. Mitteformaalse ja informaaalse õppe valideerimise võimalused ja tasemed on aga erinevates liikmesriikides väga erinevad¹³.

Oskustel on võtmetähtsusega osa ka Euroopa praeguse rändeolukorraga toimetuleku juures. **Rändajate tööturule kaasamise edendamine** on esmatähtis selleks, et tagada nende tõhus lõimumine vastuvõtivate ühiskondadega ja nende positiivne mõju ELi majandusele. Selles osas võib kaasa aidata oskustega seotud suunatud poliitika.

Kuigi ELi tasandil on olemas mitmed **algatused ja vahendid**, on siiski oluline hinnata, kas need vastavad eesmärgile ning kuidas neid saab Euroopa, riigi ja piirkonna tasandil parandada ja vastavusse viia.

¹² Nõukogu 20. detsembri 2012. aasta soovitus mitteformaalse ja informaaalse õppe valideerimise kohta.

¹³ Euroopa 2014. aasta andmekogu mitteformaalse ja informaaalse õppe valideerimise kohta.

Ministritel palutakse jagada oma ootusi ning anda ainet ja suuniseid tulevase oskuste tegevuskava jaoks, vastates järgmistele küsimustele (või ühele neist).

1. Oskuste tegevuskava kujundamine

Millele peaks EL keskenduma ja kuidas saaks Euroopa Komisjon sellele kõige paremini kaasa aidata? Kas oleks kasulik töötada välja võrdlusnäitajad liikmesriikide tulemuste hindamiseks ja kas neid tuleks kasutada Euroopa poolaasta raames?

2. Üleminek haridussüsteemist tööturule

Kuidas võiks tööhõivepoliitika ja tööandjad anda panuse tööturule sisenevate inimeste parematesse oskustesse? Millist osa võiksid täita töötajate organisatsioonid, tööandjad, haridusasutused ja valitsused, et muuta üleminek haridussüsteemist tööturule sujuvamaks?

3. Töötajate hoidmine tööturul

Kuidas võiks ettevõtjad, haridusasutused ja valitsused (ja nende vahelised partnerlused) reageerida muutuvale majandusele ja investeerida jätkuvalt koos tööjõu oskuste ajakohasuse säilitamisse, võttes arvesse robotiseerumise ja digitaliseerumisega seotud suundumusi ja nende mõju tööturu keskmisele segmendile (töökohtade polariseerumine)? Kuidas tuleks tööandjaid täiendavalt motiveerida, et nad hakkaksid tegelema oma kohustusega investeerida pidevalt kõigisse töötajatesse, sealhulgas ajutistesse töötajatesse ja füüsilisest isikust ettevõtjatesse?

4. Tööjõu potentsiaali täielik ärakasutamine

Kuidas oleks võimalik paremini ära tunda ja ära kasutada mitteformaalse ja informaaalse õppe kaudu omandatud oskusi? Kuidas arendada tõhusaid strateegiaid, mis tooks kaasa vanemate, madala haridustasemega töötajate ja ajutise lepingutega töötajate suurema osalemise?