



Bryssel, 19. helmikuuta 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

ILMOITUS

Lähettiläs:	Puheenjohtajavaltio
Vastaanottaja:	Pysyvien edustajien komitea / Neuvosto
Ed. asiak. nro:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Asia:	Koulutuksen, työmarkkinoiden ja yhteiskunnan välisen yhteyden vahvistaminen – Uusi osaamisen ohjelma Euroopalle

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena puheenjohtajavaltion laatima tausta-asiakirja uutta osaamisen ohjelmaa koskevaa TSTK-neuvostossa 7. maaliskuuta 2016 käytävää periaatekeskustelua varten.

Tietoa jatkotoimista:

Ehdotus päätöslauselmaksi aiheesta "sosioekonomisen kehityksen ja osallisuuden edistäminen EU:ssa koulutuksen avulla: koulutusalan panos vuoden 2016 eurooppalaiseen ohjausjaksoon" sisältää myös joitakin tämän keskustelun kannalta merkityksellisiä toteamuksia osaamisesta. Koulutus-, nuoriso-, kulttuuri- ja urheiluneuvoston on tarkoitus hyväksyä ehdotus 24. helmikuuta.

Koulutus-, nuoriso-, kulttuuri- ja urheiluneuvoston puheenjohtaja ja TSTK-neuvoston puheenjohtaja esittävät yhteenvedon molemmissa neuvoston kokoonpanoissa käytyjen keskustelujen päätelmistä.

Euroopan komission vuoden 2016 työohjelmassa¹ mainitussa **"uudessa osaamisen ohjelmassa Euroopalle"** on tarkoitus käsitellä osaamisen kehittämistä ja osaamisvajetta etenkin työllistyvyyden, liikkuvuuden, kilpailukyvyn sekä oikeudenmukaisen ja tasapainoisen kasvun näkökulmasta. Siinä kartoitetaan erityisesti taitoja, joita tulevaisuudessa tarvitaan kaikilla eri tasoilla vaatimukseen vastaamiseksi sekä viimeisimmän, erityisesti digitaalisella tapahtuneen kehityksen hyödyntämiseksi parhaalla mahdollisella tavalla sekä sen varmistamiseksi, että ihmiset voivat kehittää ja laajentaa pätevyyttään pystyäkseen sopeutumaan työmarkkinoiden ja yhteiskunnan jatkuviin muutoksiin. Ohjelmassa ehdotetaan erityisiä EU:n toimia ja sillä tuetaan jäsenvaltioiden yhteisiä toimintapoliittisia ponnisteluja tarkoituksena edistää asiaankuuluvien sidosryhmien aktiivista osallistumista koulutukseen ja työmarkkinoille.

Puheenjohtajavaltio Alankomaat järjestää tältä pohjalta periaatekeskustelun helmikuussa koulutus-, nuoriso-, kulttuuri- ja urheiluneuvostossa ja maaliskuussa TSTK-neuvostossa tavoitteena lisätä tietoisuutta ja korostaa kyseisten asioiden tärkeyttä osaamisen kannalta sen laajassa merkityksessä.

Ministerit voivat tällöin keskustella siitä, mikä on Euroopan unionin rooli osaamistason edistämisessä jäsenvaltioissa. Ministereitä pyydetään esittämään, mitä seikkoja ja näkemyksiä heidän mielestään olisi käsiteltävä osaamisen ohjelmassa. Keskustelut auttavat tämän tärkeän ja strategisen eurooppalaisen aloitteen muotoilussa.

¹ Asiak. 13486/15.

Yhteinen osaamisen ohjelma

Tukemalla lahjakkuuksia ja edistämällä osaamista vauhditetaan innovointia ja parannetaan kilpailukykyä sekä luodaan vakaa perusta korkealle tuottavuudelle. Se on myös paras keino vähentää työttömyyttä, köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä². Tämä on erityisen tärkeää siitä syystä, että Euroopan talouteen kohdistuu pitkän aikavälin rakenteellisia haasteita. Tällä hetkellä vallitsevat merkittävät suuntaukset muuttavat talouksiamme ja yhteiskuntaamme. Globalisaatio ja tekniikan kehitys, robotisaatio ja erityisesti tieto- ja viestintäteknologia **muuttavat elämäämme, työpaikkoja, työn sisältöä sekä tapaamme kommunikoida ja tehdä yhteistyötä** keskenämme. On syntymässä uusia liiketoimintamalleja ja yrittäjyyteen liittyviä mahdollisuuksia sekä innovatiivisia ja epätyypillisiä työnteon muotoja.

Vaikka globalisaatio ja tekniikan kehitys yleensä edistävätkin talouskasvua ja hyvinvointia, ne voivat myös johtaa uudenlaiseen taloudellisen ja sosiaalisen epävarmuuden aikaan. Myös työpaikat ja työn sisältö muuttuvat ajan mittaan. Taidot, joita työmarkkinoilla menestymiseen tarvitaan, muuttuvat nopeasti ja sisältävät myös **digitaalista osaamista, edistynyttä teknistä osaamista ja sosiaalisia taitoja. Muissa kuin rutiininomaisissa tehtävissä** tarvitaan samanaikaisesti **ihmissuhde- ja analyttisiä taitoja**. Osaamisvaatimuksiltaan keskitason sektorin työpaikat, joihin kuuluu hyvin paljon rutiinitehtäviä, korvataan todennäköisesti teknologialla. Näiden työpaikkojen osuus työllisyydestä on pienenemässä monissa Euroopan maissa.³ Keskeisenä haasteena on vastata työmarkkinoiden korkeatasoisempaa osaamista ja ammattitaidon parantamista koskeviin tarpeisiin ja tukea niitä, jotka ovat vaarassa menettää työpaikkansa.

² Komission tiedonanto, vuotuinen kasvuselvytys 2016, COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning and Salomons (2009), Job polarization in Europe, *American Economic Review*, 99(2), s. 58–63.

Edessä olevat haasteet

Suurella osalla EU:n väestöstä **ei ole riittäviä perustaitoja** ollakseen työllistettävissä ja voidakseen osallistua sosiaaliseen elämään. Lähes 70 miljoonalla EU:n aikuisväestöön kuuluvalla henkilöllä ei ole riittävää luku-, kirjoitus- tai laskutaitoa. 15-vuotiaista joka viidennellä nämä perustaidot ovat heikot. EU:n kansalaisista huomattavalla määrällä on vain vähäiset tai olemattomat digitaaliset taidot, vaikka ne ovat olennainen edellytys tämän päivän yhteiskuntaan osallistumiselle.⁴

Yhä laajemmin ollaan tietoisia siitä, että yhteiskunnassa merkityksellisten tiedon ja kognitiivisten taitojen lisäksi **monialaiset taidot (transversaaliset tai 2000-luvun taidot) ja sosioemotionaaliset taidot ovat ratkaisevan tärkeitä** taloudellisen ja yhteiskunnallisen menestymisen kannalta. Luovuutta, ongelmanratkaisukykyä, kriittistä ajattelua, yrittäjyyttä, yhdessä työskentelyä ja oppimaan oppimista pidetään yhä enemmän tulevaisuuden taitoina⁵. Lisäksi digitaaliset taidot ovat perusedellytys sille, että digitaalitaloudessa ja yhteiskunnassa pystyy toimimaan. Ihannetapauksessa oppilaitokset tarjoaisivat ihmisille muuttuvissa työurissa tarvittavia taitoja eivätkä pelkästään valmistaisi heitä tiettyyn ammattiin.

Osaamisen puutteet ja kohtaanto-ongelmat ovat lisääntyneet monilla sektoreilla ja alueilla Euroopassa ja ovat vakava huolenaihe.⁶ Tämä vaikeuttaa työllisyyden, kasvun, kilpailukyvyn ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin parantumista. Lähes 40 prosenttia yrityksistä on kertonut vaikeuksistaan löytää työntekijöitä, joilla olisi oikeanlaista osaamista *digitaaliset taidot* mukaan lukien.⁷ Nämä vaikeudet voivat johtua monta vuotta kestäneestä talouskriisistä, mutta ne saattavat myös olla seurausta digitaalitalouden nopeasti muuttuvista työnteon malleista.

⁴ Ks. myös OECD:n vuoden 2015 raportti "Skills for Social Progress".

⁵ Katso myös yhteinen vuoden 2015 raportti eurooppalaisen koulutusyhteistyön strategisista puitteista (ET 2020) ja OECD:n vuoden 2015 raportti "Skills for Social Progress".

⁶ Esim. "Skill Shortages and gaps in European enterprises - Striking a balance between vocational education and training and the labour market", Cedefop, 2015.

⁷ Kolmas Euroopan yritystutkimus (2013), Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Eurofound).

Silloinkin, kun osaamista on saatavilla, sitä ei aina tunnisteta tai hyödynnetä oikealla tavalla.⁸ Samalla voidaan kuitenkin todeta, että talouskriisin johdosta työntekijät ottavat helpommin vastaan työtä, joka ei vastaa heidän pätevyys- tai osaamistasoaan. Korkeasti koulutetuista nuorista aikuisista arviolta 25 prosenttia tekee työtä, johon he ovat ylikoulutettuja.⁹ Tämä taas vaikuttaa matalan osaamistason omaavien työnsaantimahdollisuuksiin, kun kilpailu kovenee työmarkkinoilla.

Lisäksi **Euroopan unionin haasteena on maahanmuuttajien huomattava määrä** yhteiskunnassa ja taloudessa. EU:hun jo saapuneiden maahanmuuttajien integroiminen työmarkkinoille ja kasvavien pakolaisvirtojen aiheuttamista seurauksista huolehtiminen luo haasteita, jotka vaikuttavat erityisesti tiettyihin jäsenvaltioihin.¹⁰

Etenemistapa

Tarvitaan kiireellisiä toimia, joilla parannetaan sukupolvienne osaamista ja aktivoidaan ja hyödynnetään täysin heidän osaamistaan, jotta Euroopan kasvupotentiaali voidaan vapauttaa ja lujittaa sosiaalista osallisuutta.¹¹

Ensinnäkin, työmarkkinoiden toimijoilta edellytetään vahvaa sitoutumista, jotta saadaan varmistettua sujuvampi siirtyminen koulutuksesta työelämään. Oppilaitoksilla, julkisilla työvoimapalveluilla, työmarkkinaosapuolilla, työnantajilla, työntekijöillä ja (paikallis)hallinnolla on vastuualueidensa mukaan tärkeä rooli (tuleviin) osaamishaasteisiin vastaamisessa. Oppilaitosten tulisi toimia tiiviissä yhteistyössä yritysten kanssa ei vain työmarkkinoiden tarpeita vastaavan koulutuksen tarjoamiseksi vaan myös siksi, että opiskelijat saisivat yleisiä taitoja, joita he tarvitsevat osallistuakseen täysipainoisesti yhteiskuntaan ja hankkiakseen uusia taitoja uransa myöhemmissä vaiheissa (eli oppimaan oppiminen). Työntekijöiden ja työntekijöiden olisi itse otettava vastuu ja luotava sellaisia **työympäristöjä, joissa osaamisen jatkuva kehittäminen sekä virallisen että epävirallisen oppimisen kautta kuuluu luonnollisena osana työhön.** Tätä olisi tuettava hallinnon kaikilla tasoilla luomalla hyvin toimivia järjestelmiä osaamisen kehittämiseksi, aktivoimiseksi ja hyödyntämiseksi.

⁸ Matching skills and jobs in Europe, insights from Cedefop's European skills and jobs survey, 2015.

⁹ Ks. edellä.

¹⁰ Yhteinen työllisyysraportti 2016.

¹¹ Yhteinen työllisyysraportti 2016.

Toiseksi tarvitaan työmarkkinoiden toimijoiden vahvaa sitoutumista sen varmistamiseksi, että osaamistarpeiden muutokset tunnistetaan ja että työvoimalle annetaan sen mukaan oikeanlaiset taidot koko työelämän ajan. Tämä lisää osaltaan Euroopan talouden kilpailukykyä ja kestävyyttä sekä edistää sosiaalista osallistumista. Osaamiseen investoiminen ei saa loppua virallisen koulutuksen päättymiseen. Yhteiskuntien olisi reagoitava nopeammin muutoksiin työllistyvyyden parantamiseksi ja tulevista haasteista selviämiseksi. Oppimisen, ammatillisen koulutuksen ja osaamisen kehittämisen olisi kuuluttava erottamattomasti työhön. Yrityksillä ja työntekijöillä on itsellään keskeinen rooli, sillä he hyötyvät tästä pitkälti itse. Yritysten on säilyttävä luovina ja vahvistettava innovointikapasiteettiaan, ottaen huomioon yritysten ominaispiirteiden ja laajuuden erot sekä erityisosaamisen ja -tiedon ("ammattitaidon") tarve yleisemmän osaamisen lisäksi.

Tällä hetkellä kuitenkin vain joka kymmenes henkilö osallistuu **elinikäiseen oppimiseen**. Olisi otettava yleiseksi käytännöksi, että työntekijät **panostavat jatkuvasti omaan työllistettävyyteensä** ja tarvittaessa myös muihin tehtäviin ja töihin siirtymiseen. Ei riitä, että vain joka kymmenes osallistuu **elinikäiseen oppimiseen**. Meidän on tehostettava toimiamme saadaksemme useammat työntekijät elinikäisen oppimisen piiriin. Osallistuminen elinikäiseen oppimiseen ja muodollisen koulutuksen jälkeiseen koulutukseen ei jakaannu tasapuolisesti yhteiskunnassa. Erityisesti vanhempien, vähän koulutettujen työntekijöiden ja työntekijöiden, jotka ovat määräaikaaisessa työsuhteessa, osallistuminen on vähäisempää. Jotta yhteiskunnasta tulisi osallistuvia ja ne kykenisivät reagoimaan nopeammin ja jotta henkilöt voisivat olla pidempään työelämässä, osaamisen jatkuvan kehittämisen tulisi olla sekä työntekijöiden että yritysten prioriteetti.

Kolmanneksi, jos osaaminen ja pätevyys ymmärretään ja niitä hyödynnetään tehokkaasti, ne lisäävät työvoiman liikkuvuutta, EU:n työmarkkinoiden tarjonnan ja kysynnän kohtaanto paranee ja lopulta myös talouden ja yhteiskunnan tulokset paranevat. Jossain toisessa jäsenvaltiossa tai EU:n ulkopuolella hankitun **pätevyyden laadun tuntemus** ja jossain määrin **sitä kohtaan tunnettu luottamus** on kuitenkin edelleen vähäistä. Tämä on esteenä työntekijöiden liikkuvuudelle EU:ssa ja kolmansista maista tulevien työntekijöiden integroitumiselle. Tämä haittaa sisämarkkinoiden toimintaa ja heikentää EU:n työntekijöiden halukkuutta siirtyä toisten jäsenvaltioiden työmarkkinoille.

Osaaminen tuottaa parempia tuloksia taloudessa ja yhteiskunnassa vain, jos sen merkitys ymmärretään ja sitä hyödynnetään tehokkaasti. Osaamista koskevassa toimintapolitiikassa on erityisen vaikeaa **yhdistää toisiinsa erilaiset oppimisympäristöt**. Kouluopetuksen lisäksi oppia saadaan loppujen lopuksi muodollisen koulutuksen aikana ja/tai sen päätyttyä myös epävirallisissa oppimisympäristöissä (esim. oppiminen tekemällä) arkioppimisen kautta kotona, työssä, eri yhteisöissä ja vertaiskohtaamisissa. **Epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen validoinnissa** on edistytty.¹² Tällä on erityistä merkitystä henkilöille, joilla on alhaisempi koulutustaso, jotka ovat työttömiä tai ovat vaarassa jäädä työttömiksi ja joiden on muutettava urapolkuaan, tunnistettava kehitystarpeitaan ja päästävä osallistumaan uudelleenkoulutusohjelmiin. Eri jäsenvaltioiden välillä on kuitenkin suuria eroja oppimisen validoinnin mahdollisuuksissa ja käytännön toteutumisessa.¹³

Osaamisella on keskeinen merkitys myös Euroopan tämänhetkisen muuttoliiketilanteen hoitamisessa. **Maahanmuuttajien työmarkkinoille osallistumisen edistäminen** on olennaista, jotta voidaan varmistaa, että maahanmuuttajat integroituvat tosiasiallisesti heidät vastaanottaviin yhteiskuntiin ja että he vaikuttavat myönteisesti EU:n talouteen. Kohdennetut osaamispolitiikat voivat auttaa tässä.

Vaikka EU:n tasolla onkin olemassa useita **aloitteita ja välineitä**, on tärkeää pohtia, ovatko ne edelleen tarkoituksenmukaisia ja millaisia parannuksia ja mukautuksia voidaan tehdä EU:n, jäsenvaltioiden ja alueellisella tasolla.

¹² Neuvoston suositus, annettu 20. joulukuuta 2012, epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista.

¹³ Epävirallisen ja arkioppimisen validointia Euroopassa koskeva kartoitus vuodelta 2014.

Ministereitä pyydetään kertomaan odotuksistaan ja esittämään näkemyksiään sekä antamaan ohjausta tulevan osaamisen ohjelman osalta vastaamalla seuraaviin kysymyksiin tai johonkin niistä.

1. Osaamisen ohjelman laadinta

Mihin EU:n tulisi keskittyä ja miten Euroopan komissio voi parhaiten auttaa tässä? Olisiko hyödyksi kehittää vertailuarvoja jäsenvaltioiden tulosten arvioimiseksi ja olisiko niitä käytettävä eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä?

2. Siirtyminen koulutuksesta työelämään

Miten työllisyyspolitiikat ja työnantajat voivat edistää työmarkkinoille tulevien osaamista? Mikä rooli työntekijäjärjestöillä, työnantajilla, oppilaitoksilla ja hallinnolla voisi olla koulutuksesta työelämään siirtymisen helpottamisessa?

3. Työntekijöiden pitäminen työmarkkinoilla

Ottaen huomioon robotisaation ja digitalisaation suuntaukset ja niiden vaikutukset osaamisvaatimuksiltaan keskitason sektorin työpaikkoihin (töiden polarisaatio) miten yritykset (niiden väliset kumppanuudet), koulutus ja hallinto voisivat osaltaan reagoida talouden muutoksiin ja investoida jatkuvasti yhdessä siihen, että työvoiman osaaminen on ajan tasalla? Miten työnantajia voitaisiin kannustaa ottamaan vastuu jatkuvasta investoimisesta kaikkiin työntekijöihin, myös määräaikaisiin työntekijöihin ja itsenäisiin ammatinharjoittajiin?

4. Työvoiman potentiaalin täysimääräinen hyödyntäminen

Miten epävirallisen ja arkioppimisen kautta hankitut taidot saataisiin paremmin tunnustettua ja hyödynnettyä? Miten kehittää tehokkaita strategioita, joiden avulla vanhempien, vähän koulutettujen työntekijöiden ja työntekijöiden, joilla on määräaikainen työsuhde, osallistumista parannettaisiin?