

Bruxelles, 19. veljače 2016.
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

NAPOMENA

Od:	Predsjedništvo
Za:	Odbor stalnih predstavnika/Vijeće
Br. preth. dok.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Predmet:	Povezivanje obrazovanja, tržišta rada i društva – ususret novom programu vještina za Europu

Za delegacije se u prilogu nalazi dokument namijenjen raspravi o politikama u vezi s novim programom vještina na sastanku Vijeća EPSCO 7. ožujka 2016. koji je pripremiло predsjedništvo.

Informacije o daljnjem postupanju:

Nacrt rezolucije o promicanju socioekonomskog razvoja i uključenosti u EU-u putem obrazovanja: doprinos obrazovanja i osposobljavanja europskom semestru 2016. koji će Vijeće za obrazovanje, mlade, kulturu i sport usvojiti 24. veljače također sadrži niz izjava o vještinama koje su relevantne za ovu raspravu.

Predsjednik Vijeća za obrazovanje, mlade, kulturu i sport i predsjednik Vijeća EPSCO sažet će zaključke obiju rasprava.

**Povezivanje obrazovanja, tržišta rada i društva
Ususret novom programu vještina za Europu**

***Dokument predsjedništva za raspravu o politikama
Sastanak Vijeća EPSCO 7. ožujka 2016.***

U budućem **novom programu vještina za Europu** najavljenom u programu rada Europske komisije za 2016.¹ razmotrit će se razvoj vještina i nedostaci u području vještina s naglaskom na zapošljivosti, mobilnosti, konkurentnosti te pravednom i uravnoteženom rastu. Posebno će se baviti potrebom za budućim vještinama na svim razinama kako bi se odgovorilo na izazove i na najbolji mogući način iskoristilo najnoviji razvoj događaja, posebno u digitalnom području, te kako bi se zajamčilo da ljudi mogu razvijati i ažurirati svoje kompetencije kako bi mogli držati korak s tržištem rada i društvom koji se stalno mijenjaju. Njime će se predložiti konkretne mjere EU-a te pružiti potpora usklađenim naporima država članica u području politika, čiji je cilj promicanje aktivne uključenosti relevantnih dionika u obrazovanje, osposobljavanje i tržište rada.

S obzirom na navedeno, nizozemsko predsjedništvo organizira rasprave o politikama koje će se održati na sastanku Vijeća za obrazovanje, mlade, kulturu i sport u veljači i na sastanku Vijeća EPSCO u ožujku, s ciljem podizanja razine svijesti o važnim pitanjima u vezi s vještinama u širokom smislu i naglašavanja hitnosti rješavanja tih pitanja. **Time će se ministrima omogućiti da raspravljaju o ulozi Europske unije s ciljem promicanja razine vještina u državama članicama. Ministre se poziva da navedu ona pitanja i razmatranja za koja smatraju da bi ih trebalo riješiti u sklopu programa vještina. Rasprave će pomoći u oblikovanju te važne i strateške europske inicijative.**

¹ 13486/15

Poticanjem talenta i vještina pokreću se inovacije i konkurentnost te osigurava čvrsta osnova za visoku produktivnost. To je i najbolji način za smanjenje nezaposlenosti, siromaštva i socijalne isključenosti.² To je važno i zato što se europsko gospodarstvo suočava s izazovima koji su dugoročni i strukturni. Svjedoci smo glavnih trendova kojima se preoblikuju naša gospodarstva i društva. Globalizacija i tehnološki napredak, posebno robotizacija te informacijske i komunikacijske tehnologije, **mijenjaju naš život, posao, sadržaj posla i način na koji međusobno komuniciramo i surađujemo**. Pojavljuju se novi poslovni modeli i nove mogućnosti za poduzetništvo, kao i inovativni i nestandardni oblici rada.

Iako obično povećavaju gospodarski rast i dobrobit, globalizacija i tehnološki napredak mogu stvoriti novo doba gospodarske i društvene nesigurnosti. S vremenom se također mijenjaju poslovi i sadržaj posla. Vještine potrebne za uspjeh na tržištu rada brzo se mijenjaju i šire te obuhvaćaju **digitalne, napredne tehnološke te socijalne vještine**. Istodobno postoji potreba za **međuljudskim i analitičkim vještinama za nerutinske poslove**. Poslove u srednjem segmentu tržišta rada, koji obično zahtijevaju visoku razinu rutinskih vještina, često zamjenjuje tehnologija. Njihov udio u zapošljavanju sve je manji u mnogim europskim zemljama.³ Ključni je izazov zadovoljiti potrebe tržišta rada za višom razinom vještina te pružiti nove vještine i potporu onima kojima prijeti gubitak posla.

² Europska komisija, Godišnji pregled rasta za 2016., COM(2015) 690 završna verzija.

³ Goos, Manning i Salomons (2009.), Job polarization in Europe (Polarizacija poslova u Europi), *American Economic Review*, 99(2), 58–63.

Izazovi koje treba riješiti

Velik udio stanovništva EU-a **ne posjeduje dovoljnu razinu osnovnih vještina** da bi bio zapošljiv i sudjelovao u društvenom životu. Gotovo 70 milijuna odraslih Europljana ne posjeduje dovoljnu razinu pismenosti ili kvantitativne pismenosti. Svaki peti petnaestogodišnjak postiže loše rezultate u tim osnovnim vještinama. Znatno udio građana EU-a posjeduje samo nisku razinu digitalnih vještina ili ih uopće ne posjeduje, a one su nužne za potpuno sudjelovanje u današnjem društvu.⁴

Sve se više prepoznaje da u društvu nisu bitni samo znanje i kognitivne vještine, nego da su za gospodarski i društveni uspjeh **ključne i takozvane „transverzalne” vještine (koje neki zovu vještinama „21. stoljeća”)** te **socioemocionalne vještine**. Kreativnost, rješavanje problema, kritičko razmišljanje, poduzetništvo, zajednički rad te učenje o tome kako učiti sve se više smatraju vještinama za budućnost.⁵ Osim toga, digitalne vještine također su ključne za funkcioniranje u digitalnom gospodarstvu i društvu. U idealnom slučaju ustanove za obrazovanje i osposobljavanje trebale bi ljudima pružiti vještine potrebne za razvoj karijere umjesto da ih samo pripremaju za određeno zanimanje.

Nedostaci u području vještina i neusklađenosti postojećih i traženih vještina u porastu su u mnogim sektorima i regijama u Europi i razlog su ozbiljne zabrinutosti.⁶ To predstavlja opterećenje za zapošljivost, rast, konkurentnost i dobrobit pojedinca. Gotovo 40 % poduzeća izvješćuje o poteškoćama u nalaženju osoblja s odgovarajućim vještinama, uključujući *digitalne vještine*.⁷ Te poteškoće mogu biti rezultat višegodišnje gospodarske krize, ali vjerojatno i modela rada u digitalnom gospodarstvu koji se iznimno brzo razvijaju.

⁴ Vidi i izvješće OECD-a Vještine za društveni napredak, 2015.

⁵ Vidi i Zajedničko izvješće za 2015. o „ET 2020.” i izvješće OECD-a Vještine za društveni napredak, 2015.

⁶ Na primjer „Skill Shortages and gaps in European enterprises, Striking a balance between vocational education and training and the labour market” (Manjak vještina i nedostaci vještina u europskim poduzećima – postizanje ravnoteže između strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i tržišta rada), Cedefop, 2015.

⁷ Treće europsko istraživanje poduzeća (2013.), Eurofound.

Čak i kada su dostupne, vještine nisu uvijek na odgovarajući način utvrđene ili upotrijebljene.⁸ Ljudi su istodobno zbog gospodarske krize skloniji prihvatiti poslove ispod svoje razine kvalifikacija ili vještina. Procjenjuje se da je oko 25 % visokokvalificiranih mladih zaposlenika prekvalificirano za svoj posao.⁹ To pak zatim utječe na mogućnosti zapošljavanja niže kvalificiranih osoba, koje se suočavaju s oštrijom konkurencijom na tržištu rada.

Naposljetku, **znatan priljev migranata** u društvo i gospodarstvo predstavlja **izazov za Europsku uniju**. Integracija migranata koji su već u EU-u na tržište rada i potreba za hvatanjem ukoštac s posljedicama sve većeg priljeva izbjeglica stvaraju izazove koji su posebno naglašeni u određenom broju država članica.¹⁰

Daljnji koraci

Potrebno je poduzeti hitne mjere radi pružanja novih vještina sadašnjim naraštajima te aktiviranja i potpunog iskorištavanja njihovih vještina kako bi se oslobodio potencijal rasta Europe i ojačala socijalna uključenost.¹¹

Prvo, potrebna je snažna predanost dionika na tržištu rada kako bi se osigurao bolji prijelaz iz obrazovanja na tržište rada. Obrazovne ustanove, javne službe za zapošljavanje, socijalni partneri, poslodavci, radnici i (lokalne) vlasti, svatko u svom području odgovornosti, igraju ključnu ulogu u rješavanju izazova u vezi s (budućim) vještinama. Obrazovne ustanove trebale bi blisko surađivati s poduzećima, ne samo kako bi ponudile obrazovanje usklađeno s potrebama tržišta rada, nego i kako bi učenicima i studentima pružile opće vještine koje su nužne za potpuno sudjelovanje u društvu i za stjecanje novih vještina kasnije tijekom karijere (tj. naučiti kako učiti). Poslodavci i radnici trebali bi sami preuzeti odgovornost i stvoriti **radna okruženja u kojima je trajni razvoj vještina, i formalnim i informalnim učenjem, sastavni dio rada**. Vlasti na svim razinama trebale bi to podupirati stvaranjem funkcionalnih sustava za razvoj, pokretanje i primjenu vještina.

⁸ Povezivanje vještina i poslova u Europi, spoznaje iz Cedefopova istraživanja o vještinama i radnim mjestima u Europi, 2015.

⁹ Ibid.

¹⁰ Zajedničko izvješće o zapošljavanju za 2016.

¹¹ Zajedničko izvješće o zapošljavanju za 2016.

Drugo, potrebna je snažna predanost dionika na tržištu rada kako bi se osiguralo da se utvrdi razvoj vještina, a potom da radna snaga raspolaže pravim vještinama tijekom čitavog radnog vijeka. Time se doprinosi konkurentnijem i otpornijem europskom gospodarstvu i poboljšanoj socijalnoj uključenosti. Ulaganje u vještine ne može prestati kada osoba napusti formalno obrazovanje. Kako bi poboljšala zapošljivost i uhvatila se ukoštac s budućim izazovima, društva bi trebala bolje reagirati na potrebe. Učenje, strukovno osposobljavanje i razvoj vještina trebali bi biti sastavni dio rada. Poduzeća i radnici i sami igraju ključnu ulogu jer u velikoj mjeri upravo oni imaju koristi od napretka. Poduzeća moraju i dalje biti kreativna i ojačati svoje kapacitete za inovacije, s razlikama u pogledu prirode i opsega poduzeća i potrebe, uz općenitije vještine, za posebnim vještinama i znanjem („obrtništvo”).

No trenutačno samo svaka deseta osoba sudjeluje u **cjeloživotnom učenju**. Trebalo bi postati uobičajeno da zaposlenici **stalno ulažu u vlastitu zapošljivost**, a, prema potrebi, i u prijelaz na druge zadatke i poslove. Nije dovoljno da samo svaka deseta osoba sudjeluje u **cjeloživotnom učenju**. Moramo povećati napore kako bismo uključili više radnika u cjeloživotno učenje. Sudjelovanje u cjeloživotnom učenju i stjecanje obrazovanja nakon početnoga nisu jednako raspodijeljeni u društvu; posebno je mnogo manji udio starijih, niskoobrazovanih radnika i zaposlenika s ugovorom o radu na određeno vrijeme. Kako bi se stvorila uključiva društva koja reagiraju na potrebe i u kojima osobe mogu raditi dulje, trajni razvoj vještina trebao bi biti prioritet i radnicima i poduzećima.

Treće, ako se razumiju i učinkovito upotrebljavaju, vještine i kvalifikacije dovest će do veće mobilnosti radnika, bolje usklađenosti ponude i potražnje na tržištima rada EU-a i naposljetku do boljih gospodarskih i društvenih ishoda. Ipak, postoji nedostatak razumijevanja, a u određenoj mjeri i **povjerenja u kvalitetu kvalifikacija** stečenih u drugoj državi članici ili izvan EU-a. Time se stvaraju prepreke mobilnosti radnika u EU-u i integraciji radnika iz trećih zemalja. To ograničava funkcioniranje unutarnjeg tržišta, a radnike EU-a odvraća od ulaska na tržišta rada drugih država članica.

Vještine će dovesti do boljih gospodarskih i društvenih ishoda samo ako se učinkovito upotrebljavaju. Poseban izazov za politike u području vještina jest **povezati različita okruženja za učenje**. Naposljetku, ne učimo samo u školi, već i tijekom i/ili nakon završetka početnog obrazovanja u okruženjima informalnog učenja (npr. učenje kroz rad) na poslu, kod kuće, u zajednicama, s kolegama. Postignut je napredak u pogledu **vrednovanja neformalnog i informalnog učenja**.¹² To je posebno relevantno za osobe s nižim kvalifikacijama koje su nezaposlene ili im prijeti nezaposlenost te za one koje moraju promijeniti tijekom svoje karijere, utvrditi razvojne potrebe ili pristupiti programima prekvalifikacije. Međutim, mogućnosti i razine vrednovanja neformalnog i informalnog učenja znatno se razlikuju među državama članicama.¹³

Vještine također igraju ključnu ulogu u rješavanju postojećeg stanja u Europi u vezi s migrantima. **Promicanje uključivanja migranata na tržište rada** ključno je kako bi se osigurala njihova učinkovita integracija u društvo zemalja domaćina i njihov pozitivan utjecaj na gospodarstvo EU-a. Ciljane politike u području vještina mogu pomoći u tom pogledu.

Iako je uspostavljen niz **inicijativa i instrumenata** na razini EU-a, važno je procijeniti jesu li oni svrhoviti te koja se poboljšanja i usklađivanja mogu provesti na europskoj, nacionalnoj i regionalnoj razini.

¹² Preporuka Vijeća od 20. prosinca 2012. o vrednovanju neformalnog i informalnog učenja.

¹³ Europski popis za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja 2014.

Ministre se moli da iznesu svoja očekivanja i daju svoj doprinos i smjernice u odnosu na budući program vještina kao odgovor na jedno od niže navedenih pitanja ili više njih.

1. **Oblikovanje programa vještina**

Na što bi se EU trebao usredotočiti i kako bi Europska komisija pritom mogla biti od najveće koristi? Bi li bilo korisno razviti referentna mjerila kako bi se ocijenilo uspješnost država članica i bi li ih trebalo upotrijebiti u okviru europskog semestra?

2. **Prijelaz iz obrazovanja na posao**

Kako bi politike zapošljavanja i poslodavci mogli doprinijeti poboljšanoj skupini vještina za osobe koje ulaze na tržište rada? Koju bi ulogu mogli igrati organizacije radnika, poslodavci, obrazovne ustanove i vlasti u olakšavanju prijelaza iz obrazovanja na posao?

3. **Zadržavanje radnika na tržištu rada**

Uzimajući u obzir trendove robotizacije i digitalizacije te njihov utjecaj na poslove u srednjem segmentu tržišta rada (polarizacija poslova), kako bi poduzeća (ili partnerstva među poduzećima), obrazovni sustavi i vlasti mogli bolje reagirati na gospodarstvo koje se mijenja i trajno zajedno ulagati u poboljšavanje vještina radne snage? Kakve bi dodatne poticaje trebalo pružiti poslodavcima kako bi preuzeli odgovornost za trajno ulaganje u sve radnike, uključujući one zaposlene na neodređeno vrijeme i samozaposlene?

4. **Potpuno iskorištavanje potencijala radne snage**

Kako bi se moglo bolje priznati i iskoristiti vještine stečene neformalnim i informalnim učenjem? Kako razviti učinkovite strategije koje će dovesti do većeg sudjelovanja starijih, niskoobrazovanih radnika i zaposlenika s ugovorom o radu na određeno vrijeme?