



Briuselis, 2016 m. vasario 19 d.
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

PRANEŠIMAS

nuo:	Pirmininkaujančios valstybės narės
kam:	Nuolatinių atstovų komitetui / Tarybai
Ankstesnio dokumento Nr.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Dalykas:	Susieti švietimą, darbo rinką ir visuomenę. Siekiant naujos Europos įgūdžių darbotvarkės

Rengiantis politiniams debatams dėl naujos įgūdžių darbotvarkės 2016 m. kovo 7 d. EPSCO tarybos posėdyje, delegacijoms pridedamas pirmininkaujančios valstybės narės parengtas diskusijoms skirtas dokumentas.

Informacija apie tolesnę veiklą:

Rezoliucijos „Socialinio bei ekonominio vystymosi ir įtraukumo skatinimas ES pasitelkiant švietimą: švietimo ir mokymo indėlis į 2016 m. Europos semestrą“ projekte, kurį EYCS taryba turi priimti vasario 24 d., taip pat pateikta keletas šiems debatams aktualių teiginių dėl įgūdžių.

EYCS tarybos pirmininkas ir EPSCO tarybos pirmininkas apibendrins abiejų debatų išvadas.

**Susieti švietimą, darbo rinką ir visuomenę.
Siekiant naujos Europos įgūdžių darbotvarkės**

***Pirmininkaujančios valstybės narės parengtas diskusijoms skirtas dokumentas
politiniams debatams 2016 m. kovo 7 d. EPSCO tarybos posėdyje***

Būsimoje **naujoje Europos įgūdžių darbotvarkėje**, apie kurią Europos Komisija paskelbė 2016 m. darbo programoje¹, bus nagrinėjami įgūdžių ugdymo ir įgūdžių trūkumo klausimai, daugiausia dėmesio skiriant įsidarbinimo galimybėms, judumui, konkurencingumui ir teisingam bei subalansuotam augimui. Joje visų pirma bus aptartas būsimų įgūdžių poreikis visais lygmenimis siekiant reaguoti į iššūkius ir kuo geriau pasinaudoti naujausiais pokyčiais, visų pirma skaitmeninėje srityje, ir siekiant užtikrinti, kad žmonės galėtų ugdyti ir tobulinti savo kompetencijas, kad neatsiliktų nuo nuolat kintančios darbo rinkos ir visuomenės. Joje bus pasiūlyti konkretūs ES veiksmai ir pareikšta parama valstybių narių dedamoms bendroms politikos pastangoms, kuriomis siekiama skatinti aktyvų atitinkamų suinteresuotųjų subjektų dalyvavimą švietimo bei mokymo srityse ir darbo rinkoje.

Atsižvelgdami į šias aplinkybes pirmininkaujantys Nyderlandai rengia politinius debatus vasario mėn. įvyksiančiame EYCS tarybos ir kovo mėn. įvyksiančiame EPSCO tarybos posėdyje, siekiant didinti informuotumą ir pabrėžti neatidėliotiną būtinybę spręsti aktualius klausimus, susijusius su įgūdžiais plačiąja prasme. **Tai sudarys galimybę ministrams aptarti Europos Sąjungos vaidmenį siekiant didinti įgūdžių lygį valstybėse narėse. Ministrų prašoma kelti tuos klausimus ir nurodyti tuos dalykus, kurie, jų nuomone, turėtų būti aptarti įgūdžių darbotvarkėje. Debatai padės suformuluoti šią svarbią ir strateginę Europos iniciatyvą.**

¹ Dok. 13486/15.

Siekiant bendros įgūdžių darbotvarkės

Gabumų ir įgūdžių ugdymas skatina inovacijas bei konkurencingumą ir yra tvirtas didelio produktyvumo pagrindas. Be to, tai geriausias būdas sumažinti nedarbą, skurdą ir socialinę atskirtį². Tai ypač svarbu atsižvelgiant į tai, kad iššūkiai, su kuriais susiduria Europos ekonomika, yra ilgalaikiai ir struktūrinio pobūdžio. Susiduriame su tendencijomis, kurios keičia mūsų šalių ekonomiką ir visuomenę. Globalizacija ir technologijų pažanga, visų pirma robotizacija ir IRT, **keičia mūsų gyvenimą, darbo vietas, darbo turinį ir tai, kaip bendraujame ir bendradarbiaujame** vieni su kitais. Atsiranda naujų verslo modelių ir verslumo galimybių, taip pat naujoviškų ir nestandartinių darbo formų.

Nors dėl globalizacijos ir technologijų pažangos ekonomikos augimas ir gerovė paprastai didėja, dėl jų gali išsivystyti nauja ekonominio ir socialinio netikrumo epocha. Darbo vietos ir darbo turinys ilgainiui taip pat kinta. Įgūdžiai, kurių reikia norint užsitikrinti sėkmę darbo rinkoje, greitai kinta ir apima **skaitmeninius, aukščiausios klasės techninius ir socialinius įgūdžius**. Kartu **nerutininio darbo** vietose reikia **bendravimo ir analitinių įgūdžių**. Viduriniojo darbo rinkos segmento darbo vietose, kurioms paprastai būdingas didelis rutininių įgūdžių poreikis, žmonės dažnai gali pakeisti technika. Užimtumo šiose darbo vietose dalis daugelyje Europos šalių vis mažėja³. Vienas iš pagrindinių iššūkių – priderinti geresnius įgūdžius prie darbo rinkos poreikių ir kelti asmenų, kuriems kyla pavojus prarasti darbo vietas, kvalifikaciją bei teikti paramą šiems asmenims.

² Europos Komisija, 2016 m. metinė augimo apžvalga, COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning ir Salomons (2009 m.), „Darbo vietų poliarizacija Europoje“ (*Job polarization in Europe*), *American Economic Review*, 99(2), p. 58-63.

Didelei daliai ES gyventojų **trūksta pakankamo lygio pagrindinių įgūdžių**, kad galėtų įsidarbinti ir dalyvauti socialiniame gyvenime. Beveik 70 milijonų Europos suaugusiųjų raštingumas ar gebėjimas skaičiuoti yra nepakankami. Vieno iš penkių penkiolikmečių šie pagrindiniai įgūdžiai yra žemi. Didelės dalies ES piliečių skaitmeninių įgūdžių lygis yra tik labai žemas arba jie tokių įgūdžių neturi, nors šie įgūdžiai yra būtini norint visapusiškai dalyvauti šiandienos visuomenėje⁴.

Vis plačiau pripažįstama, kad visuomenėje yra svarbios ne tik žinios ir kognityviniai įgūdžiai, bet ekonominei ir socialinei sėkmei taip pat itin svarbūs vadinamieji „**universalieji**“ **įgūdžiai (kai kas juos vadina „XXI amžiaus įgūdžiais“)** ir **socialiniai bei emociniai įgūdžiai**. Ateities įgūdžiais vis labiau laikomas kūrybiškumas, problemų sprendimas, kritinis mąstymas, verslumas, gebėjimas dirbti kartu ir mokymasis mokytis⁵. Be to, skaitmeniniai įgūdžiai taip pat yra labai svarbūs norint dalyvauti skaitmeninėje ekonomikoje ir visuomenėje. Idealiu atveju švietimo ir mokymo įstaigos turėtų suteikti žmonėms įgūdžių, kurių reikia kintančiai profesinei karjerai, o ne tiesiog parengti juos konkrečiai profesijai.

Įgūdžių trūkumo ir jų paklausos bei pasiūlos neatitikties reiškiniai vis labiau juntami daugelyje Europos sektorių bei regionų ir yra didelė problema.⁶ Tai yra kliūtis įsidarbinimo galimybėms, augimui, konkurencingumui ir asmeninei gerovei. Beveik 40 % įmonių praneša susiduriančios su sunkumais randant tinkamų įgūdžių, įskaitant *skaitmeninius įgūdžius*, turinčių darbuotojų⁷. Šie sunkumai gali būti kelerius metus trukusios ekonomikos krizės rezultatas, tačiau tikėtina, kad taip yra ir dėl sparčiai kintančių darbo modelių skaitmeninėje ekonomikoje.

⁴ Taip pat žr. 2015 m. EBPO ataskaitą „Įgūdžiai socialinei pažangai“ (*Skills for Social Progress*).

⁵ Taip pat žr. 2015 m. bendrą ataskaitą dėl „ET 2020“ ir 2015 m. EBPO ataskaitą „Įgūdžiai socialinei pažangai“ (*Skills for Social Progress*).

⁶ Pvz. 2015 m. Cedefop dokumentas „Įgūdžių trūkumai ir spragos Europos įmonėse. Rasti pusiausvyrą tarp profesinio rengimo bei mokymo ir darbo rinkos“ („*Skill Shortages and gaps in European enterprises - Striking a balance between vocational education and training and the labour market*“).

⁷ 2013 m. Eurofound trečiasis Europos įmonių tyrimas.

Net ir tai atvejais, kai įgūdžių yra, jie ne visada tinkamai nustatomi ar panaudojami.⁸ Kartu dėl ekonomikos krizės žmonės yra labiau linkę sutikti dirbi darbą, kuriam reikia žemesnės kvalifikacijos ar žemesnio lygio įgūdžių už turimus. Apskaičiuota, kad maždaug 25 % aukštos kvalifikacijos suaugusių jaunų darbuotojų dirba darbą, kuriam jų kvalifikacija yra per aukšta⁹. Atitinkamai tai daro poveikį mažiau kvalifikuotų asmenų įsidarbinimo galimybėms, nes jie darbo rinkoje susiduria su didesne konkurencija.

Galiausiai, **didelis migrantų antplūdis yra iššūkis Europos Sąjungos visuomenei ir ekonomikai.** ES jau esančių migrantų integravimas į darbo rinką ir poreikis imtis priemonių, susijusių su vis didesnio pabėgėlių antplūdžio pasekmėmis sukuria iššūkių, su kuriais ypač susiduria kelios valstybės narės¹⁰.

Tolesni veiksmai

Būtina skubiai imtis veiksmų siekiant kelti esamų kartų kvalifikaciją ir aktyvuoti bei visiškai išnaudoti jų įgūdžius, kad būtų išlaisvintas Europos augimo potencialas ir sustiprinta socialinė įtrauktis¹¹.

Pirma, norint užtikrinti sklandesnę perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką, reikia tvirto darbo rinkos subjektų įsipareigojimo. Švietimo įstaigoms, viešosioms įdarbinimo tarnyboms, socialiniams partneriams, darbdaviams, darbuotojams ir (vietos) valdžios institucijoms – visiems jų kompetencijos srityje tenka svarbus vaidmuo sprendžiant (būsimus) su įgūdžiais susijusius uždavinius. Švietimo įstaigos turėtų glaudžiai bendradarbiauti su įmonėmis ne tik tam, kad teiktų darbo rinkos poreikius atitinkantį išsilavinimą, bet ir tam, kad suteiktų besimokantiejiems bendrųjų įgūdžių, kurie yra būtini norint visapusiškai dalyvauti visuomenėje ir vėliau savo profesinės karjeros metu įgyti naujų įgūdžių (t. y. išmokti mokytis). Darbdaviai ir darbuotojai turėtų patys prisiimti atsakomybę ir kurti **darbo aplinką, kurioje nuolatinis įgūdžių plėtojimas – tiek formalusis mokymasis, tiek savišvieta – būtų natūrali darbo dalis.** Tai turėtų remti visų lygių valdžios institucijos, sukurdamos gerai veikiančias įgūdžių plėtojimo, aktyvavimo ir naudojimo sistemas.

⁸ Įgūdžių ir darbo vietų derinimas Europoje, 2015 m. Cedefop Europos įgūdžių ir darbo vietų tyrimo įžvalgos (*Matching skills and jobs in Europe, insights from Cedefop's European skills and jobs survey*)

⁹ Ten pat.

¹⁰ 2016 m. bendra užimtumo ataskaita.

¹¹ 2016 m. bendra užimtumo ataskaita.

Antra, tvirto darbo rinkos subjektų įsipareigojimo norint užtikrinti, kad būtų nustatoma, kaip įgūdžiai kinta, ir kad po to darbo jėga turėtų tinkamų įgūdžių visu profesinio gyvenimo laikotarpiu. Tai padeda užtikrinti ne tik didesnę Europos ekonomikos konkurencingumą ir atsparumą, bet ir didesnę socialinę įtrauktį. Negalima liautis investuoti į įgūdžius vos tik palikus formaliojo švietimo sistemą. Kad padidintų galimybes įsidarbinti ir įveiktų ateities iššūkius, visuomenės turėtų pradėti geriau reaguoti. Mokymasis, profesinis mokymas ir įgūdžių plėtojimas turėtų būti neatskiriama darbo dalis. Svarbus vaidmuo tenka įmonėms ir patiems darbuotojams, nes iš esmės būtent jie gauna iš to naudą. Įmonės turi toliau elgtis kūrybiškai ir stiprinti savo novatoriškus gebėjimus; tai jos turi daryti skirtingai – atsižvelgdamos į savo pobūdį ir dydį ir į tai, kad be bendresnio pobūdžio įgūdžių joms reikia specialių įgūdžių ir žinių („meistriškumo“).

Tačiau **mokymosi visą gyvenimą veikloje** šiuo metu dalyvauja tik vienas iš dešimties asmenų. Turėtų tapti įprasta, kad darbuotojai **nuolat investuotų į savo įsidarbinimo galimybes**, jei reikia ir tam, kad pereitų prie kitų užduočių ar pradėtų dirbti kitą darbą. To, kad tik vienas iš dešimties asmenų dalyvauja **mokymosi visą gyvenimą veikloje**, nepakanka. Turime intensyvuoti pastangas, kad daugiau darbuotojų mokytųsi visą gyvenimą. Dalyvavimo mokymosi visą gyvenimą veikloje ir mokymosi baigus pirminio profesinio rengimo programą pasiskirstymas visuomenėje nėra tolygus; visų pirma daug mažiau dalyvauja vyresnio amžiaus, menkai išsilavinę darbuotojai ir pagal laikinas darbo sutartis dirbantys darbuotojai. Norint sukurti įtraukias, gebančias reaguoti visuomenes, kuriose asmenims sudaromos galimybės dirbti ilgiau, nuolatinis įgūdžių plėtojimas turėtų būti tiek darbuotojų, tiek įmonių prioritetas.

Trečia, jeigu įgūdžiai ir kvalifikacijos bus veiksmingai vertinami ir naudojami, jie padės užtikrinti didesnę darbo jėgos judumą, geresnę pasiūlos ir paklausos suderinimą ES darbo rinkose ir galiausiai geresnius ekonominius ir socialinius rezultatus. Tačiau trūksta supratimo, susijusio su kitoje valstybėje narėje arba už ES ribų įgytos **kvalifikacijos** kokybe, ir tam tikru mastu **pasitikėjimo šia kokybe**. Dėl to kyla kliūčių darbuotojų judumui ES ir darbuotojų iš trečiųjų šalių integracijai. Tai kliudo vidaus rinkos veikimui ir ES darbuotojus atgraso nuo bandymų įsidarbinti kitose valstybėse narėse.

Gauti geresnių ekonominių ir socialinių rezultatų naudojantis savo įgūdžiais galima tik tuo atveju, jei jie yra veiksmingai naudojami. Ypatingas iššūkis įgūdžių politikos srityje – **skirtingos mokymosi aplinkos susiejimas**. Juk mes mokomės ne tik mokyklose, bet ir pirminio profesinio rengimo metu ir (arba) užbaigę pirminio profesinio rengimo programą – neformalioje mokymosi aplinkoje (pvz., mokomės darydami): namuose, darbe, bendruomenėse, su kolegomis. Buvo mėginimų **patvirtinti neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatus**.¹² Tai visų pirma aktualu žemesnės kvalifikacijos asmenims, kurie nedirba arba kuriems gresia nedarbas, ir tiems, kuriems reikia pakeisti profesinės veiklos pobūdį, nustatyti savo raidos poreikius arba pasinaudoti perkvalifikavimo programomis. Tačiau neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo galimybės ir mastas valstybėse narėse gerokai skiriasi.¹³

Įgūdžiams taip pat tenka svarbus vaidmuo imantis veiksmų, susijusių su esama Europos migrantų situacija. **Migrantų įtraukties į darbo rinką skatinimas** yra esminis veiksnys siekiant užtikrinti veiksmingą jų integraciją į priimančiąsias visuomenes ir jų teigiamą poveikį ES ekonomikai. Šiuo požiūriu gali būti naudinga tikslinė įgūdžių politika.

Nors ES lygmeniu nustatyta keletas **iniciatyvų ir priemonių**, svarbu įvertinti, ar jos vis dar atitinka savo tikslą ir ką galima tobulinti ir derinti Europos, nacionaliniu ir regionų lygmenimis.

¹² 2012 m. gruodžio 20 d. Tarybos rekomendacija dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo.

¹³ 2014 m. Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo aprašas.

Ministrų maloniai prašoma pasidalyti savo lūkesčiais ir pateikti pasiūlymų bei rekomendacijų, susijusių su būsima įgūdžių darbotvarke, atsakant į toliau išvardytus klausimus.

1. Įgūdžių darbotvarkės formavimas

Į ką ES turėtų sutelkti dėmesį ir kaip geriausiai šiame darbe galėtų prisidėti Europos Komisija? Ar būtų naudinga parengti lyginamuosius standartus valstybių narių rezultatams vertinti ir ar jie turėtų būti naudojami Europos semestro procese?

2. Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką

Kaip užimtumo politika ir darbdaviai galėtų prisidėti prie geresnės į darbo rinką patenkančių asmenų įgūdžių visumos užtikrinimo? Koks vaidmuo galėtų tekti darbuotojų organizacijoms, darbdaviams, švietimo įstaigoms ir vyriausybėms užtikrinant sklandesnį perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką?

3. Darbuotojų išlaikymas darbo rinkoje

Atsižvelgiant į robotizacijos ir skaitmeninimo tendencijas ir į jų poveikį viduriniojo darbo rinkos segmento darbo vietoms (darbo vietų poliarizacija), kaip įmonės, švietimo įstaigos ir valdžios institucijos (jų tarpusavio partnerystės) galėtų reaguoti į ekonomikos pokyčius ir nuolat kartu investuoti į darbo jėgos įgūdžių atnaujinimą? Kokių papildomų paskatų reikėtų suteikti darbdaviams, kad jie priimtų atsakomybę nuolat investuoti į visus darbuotojus, įskaitant laikinus darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis?

4. Visiškas darbo jėgos potencialo išnaudojimas

Kaip galima geriau pripažinti ir naudoti įgūdžius, įgytus iš neformaliojo mokymosi ir savišvietos? Kaip plėtoti veiksmingas strategijas, kuriomis būtų užtikrintas didesnis vyresnio amžiaus, menkai išsilavinusių ir pagal laikinas darbo sutartis dirbančių darbuotojų dalyvavimas?