

Briselē, 2016. gada 19. februārī
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

PIEZĪME

Sūtītājs:	prezidentvalsts
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Iepr. dok. Nr.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Temats:	Sasaiste starp izglītību, darba tirgu un sabiedrību – ceļā uz "Jaunu prasmju programmu Eiropai"

Gatavojoties politikas debatēm par jauno prasmju programmu, kas *EPSCO* padomē paredzētas 2016. gada 7. martā, pielikumā pievienots prezidentvalsts sagatavots diskusiju dokuments.

Informācija par turpmāko darbu.

Vairāki paziņojumi par prasmēm, kas ir aktuāli saistībā ar šīm debatēm, ir ietverti arī *projektā Rezolūcijai par sociālekonomiskās attīstības un iekļautības sekmēšanu Eiropas Savienībā ar izglītības palīdzību – izglītības un apmācības ieguldījums 2016. gada Eiropas pusgadā*, kas 24. februārī jāpieņem Izglītības, jaunatnes, kultūras un sporta padomei.

Izglītības, jaunatnes, kultūras un sporta padomes priekšsēdētājs un *EPSCO* padomes priekšsēdētājs apkopos abu debašu secinājumus.

**Sasaiste starp izglītību, darba tirgu un sabiedrību –
ceļā uz "Jaunu prasmju programmu Eiropai"**

Prezidentvalsts sagatavots diskusiju dokuments politikas debatēm

EPSCO padomes sanāksmē 2016. gada 7. martā

Gaidāmajā dokumentā "**Jaunā prasmju programmā Eiropai**", kas minēta Eiropas Komisijas 2016. gada darba programmā ¹, tiks izskatīti jautājumi par prasmju attīstīšanu un prasmju trūkumu, galveno uzmanību pievēršot nodarbināmībai, mobilitātei, konkurētspējai un taisnīgai un līdzsvarotai izaugsmei. Tajā jo īpaši tiks aplūkotas nākotnē nepieciešamās prasmes visos līmeņos, lai risinātu problēmas un pēc iespējas labāk izmantotu jaunākos sasniegumus, jo īpaši digitālajā jomā, un nodrošinātu, ka cilvēki var attīstīt un pilnveidot savas kompetences, lai ietu kopsolī ar pastāvīgi mainīgo darba tirgu un sabiedrību. Tajā tiks ierosinātas īpašas ES darbības un tiks atbalstīti saskaņoti dalībvalstu politikas centieni, kuru mērķis ir veicināt attiecīgo ieinteresēto personu aktīvu līdzdalību izglītībā, apmācībā un darba tirgū.

Ņemot vērā šos apstākļus, prezidentvalsts Nīderlande Izglītības, jaunatnes, kultūras un sporta padomes februāra sanāksmē un EPSCO padomes sanāksmē martā rīko politikas debates, lai palielinātu informētību par aktuālajiem jautājumiem attiecībā uz prasmēm plašā nozīmē un uzsvērtu šo jautājumu lielo steidzamību. **Tas ministriem dos iespēju apspriest Eiropas Savienības lomu, lai dalībvalstīs veicinātu augstāku prasmju līmeni. Ministri tiek aicināti izvirzīt jautājumus un apsvērumus, kas pēc viņu domām būtu jāizskata saistībā ar prasmju programmu. Debates palīdzēs veidot šo svarīgo un stratēģisko Eiropas iniciatīvu.**

¹ 13486/15.

Ceļā uz kopīgu prasmju programmu

Talantu un prasmju veicināšana sekmē inovāciju un konkurētspēju un nodrošina stabilu pamatu augstai produktivitātei. Tas arī ir labākais veids, lai samazinātu bezdarbu, nabadzību un sociālo atstumtību.² Vēl jo svarīgāk tas ir tāpēc, ka Eiropas ekonomika saskaras ar grūtībām, kam ir ilgtermiņa un strukturāls raksturs. Mēs vērojam būtiskas tendences, kas pārveido mūsu ekonomiku un sabiedrību. Globalizācija un tehnoloģiju attīstība, robotizācija un jo īpaši IKT **maina mūsu dzīvi, darbvietas, darba saturu un veidu, kādā mēs savstarpēji sazināties un sadarbojamies.** Rodas jauni uzņēmējdarbības modeļi un iespējas, kā arī inovatīvi un nestandarta nodarbinātības veidi.

Lai gan globalizācijai un tehnikas progresam ir tendence palielināt ekonomikas izaugsmi un labklājību, tie var izraisīt jaunu ekonomiskās un sociālās nedrošības laikmetu. Arī darbvietas un darba saturs laika gaitā mainās. Prasmes, kas nepieciešamas sekmīgumam darba tirgū, ātri mainās, un tās kļūst plašākas, ietverot **digitālās, augstas kvalitātes tehniskās un sociālās prasmes.** Vienlaikus ir vajadzīgas **savstarpējo attiecību veidošanas prasmes un analītiskas prasmes neikdienišķās darbvietās.** Darbvietas darba tirgus vidējā segmentā, kuras parasti raksturo liels daudzums ikdienišķu prasmju, ir pakļautas tam, ka tās aizstāj ar tehnoloģijām. Tajās nodarbināto īpatsvars daudzās Eiropas valstīs samazinās.³ Svarīgs uzdevums ir darba tirgus vajadzības pielāgot augstāka līmeņa prasmēm un pilnveidot prasmes tiem, kas pakļauti darba zaudēšanas riskam, un sniegt viņiem atbalstu.

² Eiropas Komisija, 2016. gada izaugsmes pētījums, COM(2015) 690 *final*.

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

Risināmās problēmas

Liela daļa ES iedzīvotāju **pietiekamā līmenī nepārvalda pamata prasmes**, lai viņus varētu nodarbināt un viņi varētu piedalīties sociālajā dzīvē. Gandrīz 70 miljoniem Eiropas pieaugušo iedzīvotāju nav pietiekamas rakstpratības vai rēķināšanas prasmes. Katram piektajam 15 gadus vecam jauniešim šajās pamata prasmēs ir vāji rezultāti. Ievērojamai ES iedzīvotāju daļai ir tikai nelielas digitālās prasmes vai to vispār nav, taču šīs prasmes ir būtiskas, lai pilnībā iesaistītos mūsdienu sabiedrībā. ⁴

Arvien plašāk tiek atzīts, ka ne tikai zināšanām un kognitīvām spējām ir būtiska nozīme sabiedrībā, bet ka tā sauktās **"transversālās" (vai citiem vārdiem – "21. gadsimta") prasmes un sociāli emocionālās iemaņas ir ļoti svarīgas**, lai gūtu panākumus ekonomikas un sociālajā jomā. Radošums, problēmu risināšana, kritiskā domāšana, uzņēmējdarbības gars, sastrādāšanās un mācīšanās mācīties arvien biežāk tiek uzskatītas par nākotnē nepieciešamām prasmēm. ⁵ Turklāt digitālās prasmes ir arī ļoti būtiskas, lai varētu darboties digitālajā ekonomikā un sabiedrībā. Ideālā gadījumā izglītības un apmācības iestādēm cilvēki būtu jānodrošina ar prasmēm, kas nepieciešamas izmaiņām karjeras virzībā, un nevis tikai jā sagatavo viņi konkrētai profesijai.

Prasmju trūkums un to nepiemērotība ir pieaugusi daudzās nozarēs un reģionos Eiropā, un tas rada nopietnas bažas. ⁶ Tas bremzē nodarbināmību, izaugsmi, konkurētspēju un indivīda labklājību. Gandrīz 40 % uzņēmumu ziņo par grūtībām atrast darbiniekus ar vajadzīgajām prasmēm, tostarp *digitālajām prasmēm*. ⁷ Šīs grūtības var būt sekas ekonomikas krīzes gadiem, taču droši vien arī strauji mainīgajiem darba modeļiem digitālajā ekonomikā.

⁴ Skatīt arī ESAO 2015. gada ziņojumu par prasmēm sociālajam progresam.

⁵ Skatīt arī 2015. gada kopīgo ziņojumu par "ET 2020" un ESAO 2015. gada ziņojumu par prasmēm sociālajam progresam.

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

⁷ Trešais Eiropas uzņēmumu apsekojums, Eurofound (2013. gads).

Pat tad, ja prasmes ir, tās ne vienmēr tiek pienācīgi apzinātas vai izmantotas. ⁸ Tajā pašā laikā ekonomikas krīzes dēļ cilvēki vairāk sliecas piekrist tādiem darba piedāvājumiem, kuros prasītas zemākas kvalifikācijas un prasmes, nekā viņiem piemīt. Tiek lēsts, ka aptuveni 25 % augsti kvalificētu jaunu pieaugušu darba ņēmēju ir savam darbam pārāk labi kvalificēti ⁹. Tādējādi tas ietekmē nodarbinātības iespējas cilvēkiem, kuru prasmes ir zemākā līmenī un kuri saskaras ar lielāku konkurenci darba tirgū.

Visbeidzot, **ievērojamais migrantu pieplūdums** sabiedrībā un ekonomikā rada **izaicinājumu Eiropas Savienībai**. To migrantu, kas jau ir ieceļojuši ES, integrācija darba tirgū, kā arī nepieciešamība risināt sekas saistībā ar pieaugošo bēgļu pieplūdumu rada grūtības, kas īpaši skar vairākas dalībvalstis. ¹⁰

Turpmākā virzība

Steidzami nepieciešams rīkoties, lai paaugstinātu šodienas paaudžu prasmes un tās aktivizētu un pilnībā izmantotu nolūkā atrisināt Eiropas izaugsmes potenciālu un stiprinātu sociālo iekļaušanu. ¹¹

Pirmkārt, darba tirgus dalībnieku stingra apņemšanās ir nepieciešama, lai nodrošinātu labāku pāreju no izglītības uz darba tirgu. Izglītības iestādēm, valsts nodarbinātības dienestiem, sociālajiem partneriem, darba devējiem, darba ņēmējiem un (paš-)valdībām – katram savā atbildības jomā – ir būtiska loma (nākotnes) prasmju problēmu risināšanā. Izglītības iestādēm būtu jāstrādā ciešā sadarbībā ar uzņēmumiem ne tikai, lai nodrošinātu izglītību, kas atbilst darba tirgus vajadzībām, bet arī lai sniegtu audzēkņiem plaši pielietojamas prasmes, kas nepieciešamas, lai pilnībā piedalītos sabiedrības dzīvē, un ļautu apgūt jaunas prasmes turpmākajā karjerā (proti, iemācīties mācīties). Darba devējiem un darba ņēmējiem pašiem būtu jāuzņemas atbildība un jāizveido **tāda darba vide, kurā nepārtraukta prasmju attīstīšana gan formālās, gan ikdienējās mācīšanās ceļā ir dabiska darba sastāvdaļa**. Valdībām visos līmeņos tas būtu jāatbalsta, radot labi funkcionējošas sistēmas prasmju attīstīšanai, aktivizēšanai un izmantošanai.

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

⁹ Turpat.

¹⁰ Vienotais nodarbinātības ziņojums (2016).

¹¹ Vienotais nodarbinātības ziņojums (2016).

Otrkārt, darba tirgus dalībnieku stingra apņemšanās ir nepieciešama, lai nodrošinātu, ka tiek apzināta prasmju attīstība, un rezultātā darbaspēkam piemīt vajadzīgās prasmes visā darba dzīves laikā. Tas veicina ne tikai Eiropas ekonomikas konkurētspēju un noturību, bet arī labāku sociālo iekļaušanu. Ieguldījumi prasmēs nedrīkst apstāties, līdzko ir pabeigta formālā izglītība. Lai uzlabotu nodarbināmību un lai pārvarētu nākotnes problēmas, sabiedrībām būtu jāklūst reaģēt spējīgākām. Izglītībai, profesionālajai apmācībai un prasmju attīstībai vajadzētu būt neatņemamai darba sastāvdaļai. Tieši uzņēmumiem un darba ņēmējiem ir būtiska loma, jo lielā mērā viņi paši gūst no tā labumu. Uzņēmumiem ir jāturpina būt radošiem un jāstiprina savas inovatīvās spējas, ņemot vērā atšķirības attiecībā uz uzņēmumu profilu un mērogu un nepieciešamību pēc konkrētām prasmēm un zināšanām ("lietpratības") papildus plašāk pielietojamām prasmēm.

Tomēr pašlaik tikai katrs desmitais cilvēks piedalās **mūžizglītībā**. Par ierastu praksi būtu jāklūst tam, ka darba ņēmēji **pastāvīgi paši iegulda savā nodarbināmībā**, un vajadzības gadījumā arī saistībā ar pāreju uz citu uzdevumu izpildi un darbavietām. Ar to, ka tikai katrs desmitais piedalās **mūžizglītībā**, nav pietiekami. Mums ir jāpastiprina centieni, lai mūžizglītībā iesaistītu vairāk darba ņēmēju. Līdzdalība mūžizglītībā un sākotnējās izglītības turpināšanā nav vienmērīgi izplatīta sabiedrībā, jo it īpaši vecāka gadagājuma un zemāk kvalificēti darba ņēmēji, kā arī darba ņēmēji ar pagaidu darba līgumiem piedalās daudz mazāk. Lai izveidotu iekļaujošas un reaģēt spējīgas sabiedrības –, kur personām nodrošināta iespēja strādāt ilgāk – kā prioritāte gan darba ņēmējiem, gan uzņēmumiem būtu jāizvirza nepārtraukta prasmju pilnveidošana.

Treškārt, ja prasmes un kvalifikācijas tiks izprastas un izmantotas efektīvi, tās sekmēs lielāku darbaspēka mobilitāti, pieprasījumam atbilstošāku piedāvājumu ES darba tirgos un, visbeidzot, labākus rezultātus ekonomikas un sociālajā jomā. Tomēr joprojām trūkst izpratnes un, zināmā mērā, **uzticēšanās attiecībā uz to kvalifikāciju kvalitāti**, kuras ir iegūtas citā dalībvalstī vai ārpus ES. Tas rada šķēršļus darba ņēmēju mobilitātei Eiropas Savienībā un tam, lai integrētu darba ņēmējus no trešām valstīm. Tas kavē iekšējā tirgus darbību un attur ES darba ņēmēju ienākšanu citu dalībvalstu darba tirgos.

Prasmes varēs pārvērst labākos ekonomiskos un sociālos rezultātos tikai tad, ja tās tiks efektīvi izmantotas. Īpašs izaicinājums prasmju politikas jomā attiecas uz to, kā **savienot dažādas mācību vides**. Mēs taču mācāmies ne tikai skolā, bet arī pēc sākotnējās izglītības pabeigšanas un/vai tās laikā – ikdienējā mācību vidē (piemēram, "mācoties darot") darbā, mājās, kopienās, kopā ar līdzbiedriem. Ir veiktas iestrādes **neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanas** jomā.¹² Tas ir īpaši svarīgi attiecībā uz cilvēkiem ar zemāku kvalifikāciju, kuri ir bez darba vai kuri ir pakļauti bezdarba riskam, un cilvēkiem, kam ir nepieciešams mainīt savas karjeras virzību, noteikt attīstības vajadzības vai piekļūt pārkvalifikācijas programmām. Tomēr neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanas iespējas un izmantošanas līmenis būtiski atšķiras dažādās dalībvalstīs¹³.

Prasmēm ir arī ir būtiska nozīme, risinot pašreizējo situāciju ar Eiropas migrantiem. **Veicināt migrantu iekļaušanu darba tirgū** ir ļoti svarīgi, lai nodrošinātu viņu efektīvu integrāciju uzņēmējvalsts sabiedrībā un viņu pozitīvu ietekmi uz ES ekonomiku. Šajā sakarā noderīga var būt mērķtiecīga prasmju politika.

Lai gan ES līmenī pastāv vairākas **iniciatīvas un instrumenti**, ir svarīgi apsvērt, vai tie joprojām atbilst paredzētajam mērķim un kādus uzlabojumus un pielāgojumus var veikt Eiropas, valstu un reģionālā līmenī.

¹² Padomes 2012. gada 20. decembra ieteikums par neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanu.

¹³ 2014. gada Eiropas pārskats par neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanu.

Ministri tiek aicināti paust savas vēlmes un sniegt informāciju un norādes attiecībā uz gaidāmo prasmju programmu, reaģējot uz vienu vai vairākiem turpmāk uzskaitītajiem jautājumiem.

1. Prasmju programmas izveide

Uz ko Eiropas Savienībai vajadzētu koncentrēties un kā Eiropas Komisija varētu šajā ziņā vislabāk palīdzēt? Vai būtu noderīgi izstrādāt kritērijus, lai novērtētu dalībvalstu sniegumu, un vai tos vajadzētu izmantot Eiropas pusgada ietvaros?

2. Pāreja no izglītības uz nodarbinātību

Kā nodarbinātības politika un darba devēji varētu palīdzēt uzlabot prasmju kopumu cilvēkiem, kas ienāk darba tirgū? Kādai vajadzētu būt darba ņēmēju organizāciju, darba devēju, izglītības iestāžu un valdību lomai, atvieglojot pāreju no izglītības uz nodarbinātību?

3. Darba ņēmēju noturēšana darba tirgū

Ņemot vērā digitalizācijas un robotizācijas tendences un to ietekmi uz darbvietām darba tirgus vidējā segmentā (darbvieta polarizācija), kā uzņēmējdarbība, izglītība un valdība (un to partnerības) varētu reaģēt uz pārmaiņām ekonomikā un nepārtraukti veikt kopīgus ieguldījumus, lai nodrošinātu to, ka darbaspēka prasmes tiek nemītīgi atjauninātas? Kā darba devējus varētu vēl vairāk stimulēt uzņemties atbildību nepārtraukti ieguldīt visos darba ņēmējos, tostarp pagaidu darbiniekos un pašnodarbinātās personās?

4. Darbaspēka potenciāla maksimāla izmantošana

Kā varētu labāk apzināt un izmantot prasmes, kas iegūtas neformālās un ikdienējās mācīšanās ceļā? Kā izstrādāt efektīvas stratēģijas, lai panāktu to, ka vairāk piedalās vecāka gadagājuma, zemāk kvalificēti darba ņēmēji un darba ņēmēji ar pagaidu darba līgumiem?