

V Bruseli 19. februára 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

POZNÁMKA

Od:	Predsedníctvo
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Č. predch. dok.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Predmet:	Prepojenie vzdelávania, trhu práce a spoločnosti – príspevok k novému programu pre zručnosti pre Európu

S ohľadom na diskusiu o smerovaní týkajúcu sa nového programu pre zručnosti na zasadnutí Rady EPSCO, ktoré sa uskutoční 7. marca 2016, zasielame delegáciám v prílohe dokument na rokovanie, ktorý vypracovalo predsedníctvo.

Informácie o následných opatreniach:

Návrh uznesenia o podpore sociálno-ekonomického rozvoja a inkluzívnosti v EÚ prostredníctvom vzdelávania: príspevok vzdelávania a odbornej prípravy k európskemu semestru 2016, ktoré má prijať Rada EYCS 24. februára, obsahuje aj niekoľko vyhlásení týkajúcich sa zručností, ktoré sú relevantné pre túto diskusiu.

Predseda Rady EYCS a predseda Rady EPSCO zhrnie závery oboch diskusií.

Prepojenie vzdelávania, trhu práce a spoločnosti
Príspevok k novému programu pre zručnosti pre Európu

Dokument na rokovanie, ktorý vypracovalo predsedníctvo, na diskusiu o smerovaní
Rada EPSCO 7. marca 2016

Pripravovaný **nový program pre zručnosti pre Európu**, ohlásený v pracovnom programe Komisie na rok 2016¹, sa zameria na rozvoj zručností a nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily s dôrazom na zamestnateľnosť, mobilitu, konkurencieschopnosť a spravodlivý a vyvážený rast. Zameria sa predovšetkým na potrebu budúcich zručností, na všetkých úrovniach, na zvládnutie výziev a čo najlepšie využívanie výsledkov najnovšieho vývoja, najmä v digitálnej oblasti, a na zabezpečenie toho, aby ľudia mohli rozvíjať a zdokonaľovať svoje kompetencie s cieľom držať krok s neustále sa meniacim trhom práce a neustále sa meniacou spoločnosťou. Bude obsahovať návrhy špecifických opatrení EÚ a podporí spoločné politické úsilie členských štátov zamerané na podporu aktívneho zapojenia príslušných zainteresovaných strán do vzdelávania, odbornej prípravy a trhu práce.

Holandské predsedníctvo v tejto súvislosti organizuje diskusie o smerovaní na februárovom zasadnutí Rady EYCS a na zasadnutí Rady EPSCO v marci s cieľom zvýšiť informovanosť a zdôrazniť vysokú naliehavosť nastolených otázok týkajúcich sa zručností v širšom zmysle. **Ministri tak budú môcť diskutovať o úlohe Európskej únie pri podporovaní úrovne zručností v členských štátoch. Ministri sa vyzývajú, aby predložili otázky a predstavili myšlienky, o ktorých sú presvedčení, že by sa mali zohľadniť v rámci programu pre zručnosti. Diskusie prispievajú k formovaniu tejto dôležitej a strategickej európskej iniciatívy.**

¹ 13486/15

Smerom k spoločnému programu pre zručnosti

Podpora talentu a zručností podnecuje inovácie a konkurencieschopnosť a je pevným základom vysokej produktivity. Zároveň je najlepším spôsobom znižovania nezamestnanosti, obmedzovania chudoby a sociálneho vylúčenia.² Je to o to dôležitejšie, že európske hospodárstvo čelí výzvam, ktoré sú dlhodobé a štrukturálne. Vidíme hlavné trendy, ktoré menia naše hospodárstva a spoločnosti. Globalizácia a technologický pokrok, predovšetkým robotizácia a IKT, **menia naše životy, pracovné miesta, náplň práce a spôsob, akým navzájom komunikujeme a spolupracujeme**. Vznikajú nové obchodné modely a objavujú sa nové príležitosti na podnikanie, ako aj inovatívne a neštandardné formy práce.

Aj napriek tomu, že globalizácia a technologický pokrok majú tendenciu zvyšovať hospodársky rast a zlepšovať životné podmienky, môžu vyvolať novú éru hospodárskej a sociálnej neistoty. Pracovné miesta a náplň práce sa tiež časom menia. Zručnosti, ktoré sú potrebné na dosiahnutie úspechu na trhu práce, sa rýchlo menia a siahajú až po **digitálne, špičkové technické a sociálne zručnosti**. Zároveň sú potrebné **zručnosti v oblasti medziľudských vzťahov a analytické zručnosti na nerutinné práce**. Pracovné miesta v strednom segmente trhu práce, ktoré majú tendenciu vyznačovať sa vysokým podielom bežných zručností, sa nahrádzajú prostredníctvom technológií. Podiel zamestnanosti na takýchto pracovných miestach v mnohých európskych krajinách klesá.³ Kľúčovou výzvou je vyhovieť potrebám lepších zručností na trhu práce, rozširovať zručnosti a poskytovať podporu osobám, ktorým hrozí strata zamestnania.

² Európska komisia, Ročný prieskum rastu na rok 2016, COM(2015) 690 final.

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

Výzvy, na ktoré sa treba zamerať

Veľká časť obyvateľov EÚ **nemá dostatočnú úroveň základných zručností** na to, aby sa mohla zamestnať a zúčastňovať na spoločenskom živote. Takmer 70 miliónov dospelých Európanov nevie dostatočne čítať, písať alebo počítať. Jeden z piatich 15-ročných študentov má pri týchto základných zručnostiach slabé výsledky. Značná časť občanov EÚ má iba nízku úroveň digitálnych zručností alebo žiadne takéto zručnosti, hoci sú nevyhnutné na plnohodnotné zapojenie do dnešnej spoločnosti.⁴

Čoraz viac sa uznáva, že pre spoločnosť nie sú dôležité iba vedomosti a kognitívne zručnosti, ale že pre hospodársky a sociálny úspech **sú rozhodujúce tzv. prierezové zručnosti (niektorí hovoria o zručnostiach „21. storočia“) a sociálno-emočné zručnosti**. Tvorivosť, riešenie problémov, kritické myslenie, podnikavosť, spolupráca a naučiť sa učiť sa čoraz viac považujú za zručnosti pre budúcnosť.⁵ Pre život v digitálnom hospodárstve a digitálnej spoločnosti sú navyše nevyhnutné digitálne zručnosti. V ideálnom prípade by inštitúcie vzdelávania a odbornej prípravy mali ľuďom poskytnúť zručnosti potrebné na kariérny rast namiesto toho, aby ich pripravili iba na konkrétne povolanie.

Nedostatok zručností a nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami sa zvýšili v mnohých sektoroch a regiónoch v Európe a vyvolávajú vážne obavy.⁶ Sú prekážkou zamestnateľnosti, rastu, konkurencieschopnosti a dosiahnutia dobrých individuálnych životných podmienok obyvateľov. Takmer 40 % spoločností sa stretáva s ťažkosťami pri hľadaní pracovníkov s vhodnými zručnosťami vrátane *digitálnych zručností*.⁷ Tieto ťažkosti môžu byť výsledkom roky trvajúcej hospodárskej krízy, ale pravdepodobne aj rýchlo sa meniacich pracovných modelov v digitálnom hospodárstve.

⁴ Pozri aj OECD Skills for Social Progress, 2015.

⁵ Pozri aj spoločnú správu z roku 2015 o ET2020 a OECD Skills for Social Progress, 2015.

⁶ Napr. Nedostatok zručností v európskych podnikoch - dosahovanie rovnováhy medzi odborným vzdelávaním, odbornou prípravou a trhom práce (Skill Shortages and gaps in European enterprises, Striking a balance between vocational education and training and the labour market), Cedefop, 2015.

⁷ Tretí európsky prieskum podnikov (2013), Eurofound.

Aj keď sú zručnosti k dispozícii, nie vždy sú správne identifikované alebo využité.⁸ V dôsledku hospodárskej krízy sú však ľudia zároveň viac ochotní prijať zamestnanie pod úrovňou svojej kvalifikácie alebo zručnosti. Odhaduje sa, že približne 25 % vysokokvalifikovaných mladých dospelých zamestnancov má vyššiu kvalifikáciu, než si vyžaduje ich práca.⁹ Má to dopad na možnosti zamestnania pre menej kvalifikovaných ľudí, ktorí čelia tvrdšej konkurencii na trhu práce.

Napokon, **značný prílev migrantov** do spoločnosti a hospodárstva je výzvou **pre Európsku úniu**. Začleňovanie migrantov, ktorí sa už nachádzajú v EÚ, do trhu práce a potreba riešenia následkov rastúceho prílevu utečencov vytvárajú výzvy, ktoré majú mimoriadny vplyv na mnohé členské štáty.¹⁰

Ďalší postup

Na uvoľnenie potenciálu rastu Európy a posilnenie sociálnej inklúzie je naliehavo potrebné, aby si naša generácia osvojila, aktivovala a využívala väčšie množstvo zručností.¹¹

Po prvé, na zabezpečenie lepšieho prechodu zo vzdelávania na trh práce je potrebné pevné odhodlanie aktérov na trhu práce. Vzdelávacie inštitúcie, verejné služby zamestnanosti, sociálni partneri, pracovníci a (miestna) samospráva – všetci v rámci svojich vlastných oblastí zodpovednosti – zohrávajú dôležitú úlohu pri riešení výziev v oblasti (budúcich) zručností. Vzdelávacie inštitúcie by mali úzko spolupracovať s podnikmi, aby poskytovali nielen vzdelanie, ktoré vyhovuje potrebám trhu práce, ale poskytovali študentom aj všeobecné zručnosti, ktoré sú nevyhnutné na plné zapojenie do spoločnosti a na získavanie nových zručností neskôr počas ich pracovného života (t. j. naučiť sa učiť). Zodpovednosť za to by mali prevziať samotné podniky a zamestnanci a mali by vytvoriť **pracovné prostredia, kde neustály rozvoj zručností prostredníctvom formálneho vzdelávania, ako aj informálneho učenia tvorí prirodzenú súčasť práce**. Orgány verejnej správy na všetkých úrovniach by to mali podporovať vytvorením dobre fungujúcich systémov rozvoja, aktivácie a využívania zručností.

⁸ Zosúladenie zručností a pracovných miest v Európe, poznatky z Európskeho prieskumu zručností a pracovných miest (Matching skills and jobs in Europe, insights from Cedefop's European skills and jobs survey), 2015.

⁹ Ibid.

¹⁰ Spoločná správa o zamestnanosti 2016.

¹¹ Spoločná správa o zamestnanosti 2016.

Po druhé, zo strany aktérov na trhu práce je potrebné pevné odhodlanie na to, aby sa zabezpečila identifikácia rozvoja zručností, a následne, aby mala pracovná sila náležité zručnosti v priebehu celého cyklu pracovného života. Prispieva to ku konkurencieschopnejšiemu a odolnejšiemu európskemu hospodárstvu, ako aj k lepšej sociálnej inklúzii. Investovanie do zručností nemôže skončiť tým, že človek ukončí formálne vzdelávanie. Spoločnosti by v záujme zlepšenia zamestnateľnosti a zvládania budúcich výziev mali citlivejšie reagovať na potreby. Vzdelávanie, odborná príprava a rozvoj zručností by mali byť neoddeliteľnou súčasťou práce. Kľúčovú úlohu pritom zohrávajú samotné podniky a pracovníci, pretože z toho majú do značnej miery svoje vlastné výhody. Podniky musia zostať kreatívne a posilniť svoje inovačné možnosti, s rozdielmi týkajúcimi sa charakteru a rozsahu spoločností a potrebou špecifických zručností a znalostí („remeselnej zručností“) popri všeobecnejších zručnostiach.

V súčasnosti sa na **celoživotnom vzdelávaní** zúčastňuje len jedna z 10 osôb. Bežnou vecou by sa malo stať, že zamestnanci **neustále investujú do svojej vlastnej zamestnateľnosti** a v prípade potreby aj do možného prevzatia nových úloh a prechodu na iné pracovné miesta. Nestačí, že sa **celoživotne vzdeláva** iba jedna z desiatich osôb. Musíme sa viac snažiť o zapojenie väčšieho počtu pracovníkov do celoživotného vzdelávania. Účasť na celoživotnom vzdelávaní a na vzdelávaní nasledujúcom po počiatočnom nie je v spoločnosti rozdelená rovnomerne, lebo účasť najmä starších pracovníkov s nízkym vzdelaním a zamestnancov s pracovnými zmluvami na dobu určitú je oveľa nižšia. V záujme vytvorenia inkluzívnych a citlivo reagujúcich spoločností – v ktorých majú ľudia možnosť pracovať dlhšie – by pre pracovníkov, ako aj podniky mal byť prioritou neustály rozvoj zručností.

Po tretie, ak sa zručnosti a kvalifikácie chápu a uplatňujú efektívne, odzrkadlí sa to vo zvýšenej mobilite pracovnej sily, lepšom vyvážení ponuky a dopytu na trhoch práce EÚ a napokon v lepších hospodárskych a sociálnych výsledkoch. Stretávame sa však s nedostatočným pochopením a do určitej miery aj nedostatkom **dôvery v kvalitu kvalifikácií** nadobudnutých v inom členskom štáte alebo mimo EÚ. Vznikajú tak prekážky brániace mobilite pracovnej sily v EÚ a integrácii pracovníkov z tretích krajín. Bráni to fungovaniu vnútorného trhu a odrádza pracovníkov v EÚ od vstupu na trhy práce iných členských štátov.

Zručnosti sa pretransformujú do lepších hospodárskych a sociálnych výsledkov iba v prípade, keď sa uplatňujú efektívne. Osobitnou výzvou pre politiky v oblasti vytvárania pracovných zručností je **prepojiť rôzne vzdelávacie prostredia**. Napokon, neučíme sa len v škole, ale aj počas počiatočného vzdelávania a/alebo po jeho skončení v prostrediach informálneho učenia (napr. praktickými skúsenosťami) ako doma, v práci, v komunitách, s rovesníkmi. Pokrok sa dosiahol v oblasti **potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia**.¹² Toto je obzvlášť dôležité pre osoby s nižšou kvalifikáciou, ktoré sú nezamestnané alebo ktorým hrozí nezamestnanosť, a pre tých, ktorí potrebujú zmeniť svoju profesionálnu dráhu, určiť rozvojové potreby alebo zúčastniť sa na rekvalifikačných programoch. Možnosti a úrovne potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa však v jednotlivých členských štátoch výrazne líšia.¹³

Zručnosti zohrávajú kľúčovú úlohu aj pri riešení súčasnej situácie týkajúcej sa migrantov v Európe. **Podporovať začlenenie migrantov na trh práce** je nevyhnutné na zabezpečenie ich účinnej integrácie do hostiteľských spoločností a ich pozitívneho vplyvu na hospodárstvo EÚ. Môžu k tomu prispieť ciele politiky v oblasti zručností.

Hoci sú na úrovni EÚ k dispozícii viaceré **iniciatívy a nástroje**, je dôležité zvážiť, či spĺňajú svoj účel a aké zlepšenia a zosúladenia na európskej, vnútroštátnej a regionálnej úrovni možno uskutočniť.

¹² Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.

¹³ Európsky register validácie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, 2014.

Dovoľujeme si požiadať ministrov, aby sa podelili o svoje očakávania a poskytli informácie a usmernenia, pokiaľ ide o nadchádzajúci program pre zručnosti, prostredníctvom odpovede na všetky uvedené otázky, alebo len na jednu z nich.

1. **Formovanie programu pre zručnosti**

Na čo by sa mala zamerať EÚ a ako by s tým mohla Európska komisia najlepšie pomôcť?
Bolo by užitočné stanoviť ukazovatele na posúdenie výsledkov členských štátov a mali by sa použiť v rámci európskeho semestra?

2. **Prechod zo vzdelávania do zamestnania**

Ako by mohli politiky zamestnanosti a zamestnávatelia prispieť k lepšej skladbe zručností osôb vstupujúcich na trh práce? Akú úlohu by mohli zohrávať organizácie pracovníkov, zamestnávatelia, vzdelávacie inštitúcie a vlády na uľahčenie prechodu zo vzdelávania do zamestnania?

3. **Udržanie pracovníkov na trhu práce**

Ako by mohli podniky, vzdelávacia oblasť a vláda alebo partnerstvá vytvorené medzi nimi, s prihliadnutím na trendy robotizácie a digitalizácie a ich vplyv na zamestnanosť v strednom segmente trhu práce (polarizácia v oblasti zamestnanosti), reagovať na meniace sa hospodárstvo a trvale spolu investovať do aktualizácie zručností pracovnej sily? Ako by sa mali zamestnávatelia ďalej motivovať, aby preberali svoju zodpovednosť za trvalé investovanie do všetkých pracovníkov vrátane dočasných zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb?

4. **Plné využívanie potenciálu pracovnej sily**

Ako by sa dali lepšie uznávať a uplatňovať zručnosti získané prostredníctvom neformálneho vzdelávania a informálneho učenia? Ako vypracovať účinné stratégie vedúce k vyššej účasti starších pracovníkov s nízkym vzdelaním a zamestnancov so zmluvami na dobu určitú?