

Bruselj, 19. februar 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

DOPIS

Pošiljatelj:	predsedstvo
Prejemnik:	Odbor stalnih predstavnikov/Svet
Št. predh. dok.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Zadeva:	Povezovanje izobraževanja, trga dela in družbe – oblikovanje novega programa za znanja in spretnosti za Evropo

V prilogi vam pošiljamo dokument predsedstva za razpravo, namenjen orientacijski razpravi o novem programu za znanja in spretnosti na seji Sveta EPSCO 7. marca 2016.

Informacije o nadaljnjem ukrepanju:

osnutek resolucije o spodbujanju družbeno-gospodarskega razvoja in vključenosti v EU prek izobraževanja: prispevek izobraževanja in usposabljanja k evropskemu semestru 2016, ki naj bi ga Svet za izobraževanje, mladino, kulturo in šport sprejel 24. februarja, prav tako vsebuje več trditev o znanjih in spretnostih, ki so relevantne za to razpravo.

Predsednika Sveta za izobraževanje, mladino, kulturo in šport ter Sveta EPSCO bosta povzela zaključke obeh razprav.

**Povezovanje izobraževanja, trga dela in družbe –
oblikovanje novega programa za znanja in spretnosti za Evropo**

***Dokument predsedstva za orientacijsko razpravo
na seji Sveta EPSCO 7. marca 2016***

V prihodnjem **novem programu za znanja in spretnosti za Evropo**, ki je napovedan v delovnem programu Evropske komisije za leto 2016¹, bosta obravnavana razvoj znanj in spretnosti ter pomanjkanje strokovnega znanja s poudarkom na zaposljivosti, mobilnosti, konkurenčnosti ter pravični in uravnoteženi rasti. Zlasti bo preučeno, kakšna znanja in spretnosti bodo v prihodnosti potrebni na vseh ravneh, da bi se lahko odzvali na izzive in kar najboljše izkoristili najnovejši razvoj, predvsem na digitalnem področju, ter zagotovili, da ljudje lahko razvijajo in izboljšujejo svoje kompetence v koraku s spreminjajočimi se potrebami trga dela in družbe. V programu bodo predlagani posebni ukrepi EU ter podprta usklajena politična prizadevanja držav članic, da bi spodbudili dejavno udeležbo ustreznih deležnikov na področju izobraževanja, usposabljanja in trga dela.

Glede na navedeno nizozemsko predsedstvo na februarški seji Sveta za izobraževanje, mladino, kulturo in šport ter marčevski seji Sveta za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov (EPSCO) organizira orientacijski razpravi, da bi povečali ozaveščenost in izpostavili veliko nujnost perečih vprašanj v zvezi z znanji in spretnostmi v širšem smislu. **To bo ministrom omogočilo razpravo o vlogi Evropske unije, da bi izboljšali raven znanj in spretnosti v državah članicah. Ministri naj izpostavijo vprašanja in pomisleke, za katere menijo, da bi jih bilo treba obravnavati v okviru programa za znanja in spretnosti. Razprave bodo prispevale k oblikovanju te pomembne in strateške evropske pobude.**

¹ 13486/15.

Krepitev talenta ter znanj in spretnosti je gonilo inovacij in konkurenčnosti ter zagotavlja trdno podlago za visoko produktivnost. Je tudi najboljši način za zmanjšanje brezposelnosti, revščine in socialne izključenosti.² To je še toliko pomembnejše, ker se evropsko gospodarstvo sooča z izzivi, ki so dolgoročni in strukturni. Priča smo pomembnim trendom, ki spreminjajo naša gospodarstva in družbe. Globalizacija in tehnološki napredek, zlasti na področju robotizacije in IKT, **spreminjata naše življenje, delovna mesta in vsebino dela ter način, kako komuniciramo in sodelujemo** drug z drugim. Pojavljajo se novi poslovni modeli in priložnosti za podjetništvo, pa tudi inovativne in nestandardne oblike dela.

Čeprav se z globalizacijo in tehnološkim napredkom pogosto povečujeta gospodarska rast in blaginja, pa lahko vodita k novemu obdobju gospodarske in družbene negotovosti. S časom se spreminjajo tudi delovna mesta in vsebina dela. Znanja in spretnosti, potrebni za uspeh na trgu dela, se hitro spreminjajo in razširjajo na **digitalna, visoko napredna tehnična in socialna znanja in spretnosti**. Hkrati so potrebna **medosebna in analitična znanja in spretnosti za nerutinska delovna mesta**. Delovna mesta v srednjem segmentu trga dela, za katera je pogosto značilna visoka stopnja rutinskih znanj in spretnosti, so bolj izpostavljena temu, da jih nadomešča tehnologija. Njihovi deleži zaposlenih se znižujejo v številnih evropskih državah.³ Ključni izziv je, kako zadovoljiti potrebe trga dela po boljših znanjih in spretnostih ter njihovi nadgradnji, poleg tega pa zagotoviti podporo tistim, ki jim grozi izguba delovnega mesta.

² Evropska komisija, Letni pregled rasti 2016, COM(2015) 690 final.

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

Izzivi, ki jih je treba obravnavati

Velik delež prebivalstva EU **nima zadostne ravni osnovnih znanj in spretnosti**, da bi bili zaposljivi in sodelovali v družbenem življenju. Skoraj 70 milijonov odraslih Evropejcev ni dovolj bralno ali matematično pismenih. Eden od petih petnajstletnikov je pri teh osnovnih znanjih in spretnostih podpopprečen. Znatno delež državljanov EU ima le malo ali nič digitalnih spretnosti, čeprav so te bistvenega pomena za polno udeležbo v današnji družbi.⁴

Vedno bolj se uveljavlja spoznanje, da v družbi niso pomembni samo znanje in kognitivne sposobnosti, ampak da so za gospodarsko in družbeno uspešnost **bistvena tako imenovana „prečna“ znanja in spretnosti (ali t. i. „znanja in spretnosti 21. stoletja“) ter socialna in čustvena znanja in spretnosti**. Ustvarjalnost, reševanje problemov, kritično razmišljanje, podjetništvo, sodelovanje in učenje učenja se vse pogosteje obravnavajo kot znanja in spretnosti za prihodnost.⁵ Poleg tega so tudi digitalne spretnosti bistvene za delovanje v digitalnem gospodarstvu in družbi. V idealnem primeru bi morale ustanove za izobraževanje in usposabljanje ljudem zagotoviti znanja in spretnosti, ki so potrebni za razvijanje poklicnih poti, ne pa jih le pripraviti za specifičen poklic.

Pomanjkanje strokovnega znanja ter neusklajenost med ponudbo znanj in spretnosti in povpraševanjem po njih sta se povečala v številnih sektorjih in regijah v Evropi, kar je zelo zaskrbljujoče.⁶ To negativno vpliva na zaposljivost, rast, konkurenčnost in blaginjo posameznikov. Skoraj 40 % podjetij poroča o težavah pri iskanju ljudi z ustreznimi znanji in spretnostmi, tudi *digitalnimi*.⁷ Te težave so lahko posledica več let trajajoče gospodarske krize, verjetno pa tudi hitro razvijajočih se vzorcev dela v digitalnem gospodarstvu.

⁴ Glej tudi prispevek OECD o znanjih in spretnostih za družbeni napredek, 2015.

⁵ Glej tudi Skupno poročilo iz leta 2015 o „ET2020“ ter prispevek OECD o znanjih in spretnostih za družbeni napredek, 2015.

⁶ Npr. „Skill Shortages and gaps in European enterprises – Striking a balance between vocational education and training and the labour market“, Cedefop, 2015.

⁷ Tretja raziskava o evropskih podjetjih (2013), Eurofound.

Tudi če so znanja in spretnosti na voljo, niso vedno ustrezno opredeljena ali uporabljena.⁸

Hkrati so ljudje zaradi gospodarske krize prej pripravljeni sprejeti zaposlitev na delovnih mestih, za katera so preveč usposobljeni ali imajo previsoko raven znanj in spretnosti. Ocenjuje se, da je približno 25 % visoko kvalificiranih mladih odraslih zaposlenih previsoko usposobljenih za svoja delovna mesta.⁹ To posledično vpliva na zaposlitvene možnosti ljudi z manj znanji in spretnostmi, ki se na trgu dela soočajo z večjo konkurenco.

Končno, **velik pritok migrantov** v družbo in gospodarstvo predstavlja **izziv za Evropsko unijo**.

Vključevanje migrantov, ki so že v EU, na trg dela in potreba po obvladovanju posledic vse večjega pritoka migrantov ustvarjata izzive, ki znatno vplivajo na več držav članic.¹⁰

Nadaljnji ukrepi

Nujno je izboljšati znanja in spretnosti sedanjih generacij ter aktivirati in v celoti izkoristiti njihove sposobnosti za sprostitev evropskega potenciala za rast in okrepitev socialne vključenosti.¹¹

Prvič, potrebna je odločna zavezanost akterjev na trgu dela, da bi zagotovili boljši prehod iz izobraževanja na trg dela. Izobraževalne ustanove, javni zavodi za zaposlovanje, socialni partnerji, delodajalci, delavci in (lokalna) vlada imajo na svojih področjih pristojnosti ključno vlogo pri obvladovanju (prihodnjih) izzivov v zvezi z znanji in spretnostmi. Izobraževalne ustanove bi morale tesno sodelovati s podjetji, da bi ponudile izobraževanje, ki ustreza potrebam na trgu dela, pa tudi, da bi učencem zagotovile splošna znanja in spretnosti, potrebne za njihovo polno udeležbo v družbi ter pridobivanje novih znanj in spretnosti pozneje med njihovo poklicno potjo (npr. učenje učenja). Delodajalci in delavci bi morali prevzeti odgovornost in ustvariti **delovna okolja, v katerih je stalen razvoj znanj in spretnosti v okviru tako formalnega kot tudi priložnostnega učenja običajen del zaposlitve**. Vlade na vseh ravneh bi morale to podpreti z vzpostavitvijo dobro delujočih sistemov za razvoj, aktivacijo in uporabo znanj in spretnosti.

⁸ Publikacija „Matching skills and jobs in Europe, insights from Cedefop’s European skills and jobs survey“, 2015.

⁹ Prav tam.

¹⁰ Skupno poročilo o zaposlovanju za leto 2016.

¹¹ Skupno poročilo o zaposlovanju za leto 2016.

Drugič, potrebna je odločna zavezanost akterjev na trgu dela za zagotovitev, da je razvoj znanj in spretnosti prepoznan ter, posledično, da ima delovna sila ustrezna znanja in spretnosti v celotnem ciklu poklicnega življenja. To prispeva k bolj konkurenčnemu in odpornemu evropskemu gospodarstvu ter boljši socialni vključenosti. Vlaganje v znanja in spretnosti se ne sme končati, ko posameznik zaključi formalno izobraževanje. Za izboljšanje zaposljivosti in obvladovanje prihodnjih izzivov bi družbe morale postati bolj odzivne. Učenje, poklicno usposabljanje ter razvoj znanj in spretnosti bi morali postati sestavni del zaposlitve. Podjetja in zaposleni imajo pri tem ključno vlogo, saj imajo v veliki meri od tega koristi prav sami. Podjetja morajo ostati ustvarjalna in okrepiti svoje inovativne zmogljivosti, pri čemer obstajajo razlike glede na naravo in velikost podjetij ter potrebo po posebnih znanjih in spretnostih („obrtništvo“) poleg bolj splošnih znanj in spretnosti.

Pa vendar je trenutno samo ena od desetih oseb vključena v vseživljenjsko učenje. Običajna praksa bi moralo postati, da zaposleni **stalno vlagajo v lastno zaposljivost** in po potrebi tudi v prehod na druge naloge in delovna mesta. Ni dovolj, da je le ena od desetih oseb vključena v **vseživljenjsko učenje**. Okrepiti moramo prizadevanja, da bi bilo v tovrstno učenje vključenih več delavcev. Udeležba v vseživljenjskem učenju in izobraževanju, ki sledi prvotnemu izobraževanju, ni enakomerno porazdeljena znotraj družbe, pri čemer so veliko manj vključeni zlasti starejši, manj izobraženi delavci ter zaposleni s pogodbami za določen čas. Da bi oblikovali vključujoče, odzivne družbe, v katerih je ljudem omogočeno delati dlje, bi moral biti stalen razvoj znanj in spretnosti prednostna naloga tako delavcev kot podjetij.

Tretjič, če se znanja in spretnosti ter kvalifikacije razumejo in učinkovito uporabljajo, se bodo odrazili v večji mobilnosti delovne sile, boljšem usklajevanju med njihovo ponudbo in povpraševanjem po njih na trgih dela v EU, nazadnje pa tudi v boljših gospodarskih in družbenih dosežkih. Vendar pa ni dovolj razumevanja in, do neke mere, **zaupanja v kakovost kvalifikacij**, pridobljenih v drugi državi članici ali zunaj EU. To ustvarja ovire za mobilnost delavcev v EU in vključevanje delavcev iz tretjih držav. Ovira tudi delovanje notranjega trga in delavce v EU odvrča od vstopa na trge dela v drugih državah članicah.

Znanja in spretnosti se bodo odrazili v boljših gospodarskih in družbenih dosežkih le, če se učinkovito uporabljajo. Poseben izziv za politike v zvezi z znanji in spretnostmi je **povezovanje različnih učnih okolij**. Navsezadnje se ne učimo le v šoli, ampak tudi med začetnim izobraževanjem in/ali po njegovem zaključku v neformalnih učnih okoljih (npr. z učenjem skozi prakso), in sicer na delovnem mestu, doma, v skupnostih, skupaj z drugimi. Preboj je bil dosežen na področju **potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja**.¹² To je zlasti pomembno za osebe z nižjimi kvalifikacijami, ki so brezposelne ali jim grozi brezposelnost, in za tiste, ki morajo spremeniti svoje poklicne poti, da bi ugotovili, katera znanja in spretnosti je treba razviti, ali imeli dostop do programov prekvalifikacije. Možnosti in stopnje potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja pa se med državami članicami zelo razlikujejo.¹³

Znanja in spretnosti imajo ključno vlogo tudi pri obvladovanju trenutnih razmer v zvezi z migranti v Evropi. **Spodbujanje vključevanja migrantov na trg dela** je bistvenega pomena, da bi zagotovili njihovo učinkovito vključevanje v gostiteljske družbe in njihov pozitiven vpliv na gospodarstvo EU. K temu lahko pripomorejo usmerjene politike na področju znanj in spretnosti.

Čeprav je na ravni EU vzpostavljenih več **pobud in instrumentov**, je pomembno razmisliti, ali ti še vedno ustrezajo svojemu namenu ter kakšne izboljšave in prilagoditve bi bilo mogoče doseči na evropski, nacionalni in regionalni ravni.

¹² Priporočilo Sveta z dne 20. decembra 2012 o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja.

¹³ Evropski popis o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja za leto 2014.

Organizacija razprave

Ministre naprošamo, naj izrazijo svoja pričakovanja ter predstavijo svoj prispevek in smernice v zvezi s prihodnjim programom za znanja in spretnosti, pri čemer naj odgovorijo na spodaj navedena vprašanja (ali enega od njih).

1. **Oblikovanje programa za znanja in spretnosti**

Na kaj naj se osredotoči EU in kako bi lahko Evropska komisija k temu kar najbolj prispevala? Ali bi bilo koristno oblikovati referenčna merila, da bi ocenili uspešnost držav članic, in ali bi jih bilo treba uporabiti v okviru evropskega semestra?

2. **Prehod iz izobraževanja v zaposlitev**

Kako lahko politike zaposlovanja in delodajalci prispevajo k boljšemu nizu znanj in spretnosti za ljudi, ki vstopajo na trg dela? Kakšno vlogo bi lahko imele organizacije delavcev, delodajalci, izobraževalne ustanove in vlade pri olajšanju prehoda iz izobraževanja v zaposlitev?

3. **Zadržanje delavcev na trgu dela**

Kako bi se lahko glede na trenda robotizacije in digitalizacije ter njune učinke na delovna mesta v srednjem segmentu trga dela (polarizacija delovnih mest) podjetja, izobraževalni sektor in vlada (oziroma partnerstva med njimi) odzivali na spreminjajoče se gospodarstvo in stalno skupno vlagali v posodabljanje znanj in spretnosti delovne sile? Kako bi bilo delodajalce mogoče dodatno spodbuditi, da prevzamejo odgovornost za stalno vlaganje v vse delavce, tudi začasno zaposlene in samozaposlene?

4. **Celovito izkoriščanje potenciala delovne sile**

Kako bi bilo mogoče bolje priznati in uporabiti znanja in spretnosti, pridobljene v okviru neformalnega in priložnostnega učenja? Kako bi razvili učinkovite strategije, da bi povečali udeležbo starejših, manj izobraženih delavcev in zaposlenih s pogodbami za določen čas?