

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Edukacja dorosłych”**(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji słoweńskiej)**

(2021/C 374/04)

Sprawozdawczyni: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Wniosek prezydencji słoweńskiej Pismo, 19.3.2021
w Radzie UE

Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Decyzja Prezydium	23.3.2021
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	21.6.2021
Data przyjęcia na sesji plenarnej	8.7.2021
Sesja plenarna nr	562
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	233/3/5

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES docenia położenie większego nacisku na edukację dorosłych, szkolenia i rozwój umiejętności, co przywołano ponownie w niedawnych inicjatywach Komisji Europejskiej (KE), głównie w europejskim programie na rzecz umiejętności. Wzywa do niezwłocznego opracowania i wdrożenia dobrze ukierunkowanych środków politycznych, którym towarzyszyć będą zachęty do wspierania państw członkowskich, o czym już mowa w opinii EKES-u „Systemy edukacji pomagające zapobiec niedopasowaniu umiejętności: konieczne zmiany”⁽¹⁾.

1.2. EKES zwraca uwagę, że szybkiemu wynajdowaniu i rozpowszechnianiu nowych technologii musi towarzyszyć skuteczne podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie. Podkreśla, że wpływ kryzysu związanego z COVID-19 na społeczeństwo i gospodarkę Europy jeszcze bardziej uwiódrczył znaczenie skutecznej polityki kształcenia i szkolenia oraz wysokiej jakości miejsc pracy we wspieraniu trwałej i sprawiedliwej odbudowy społecznej i gospodarczej oraz zwiększania odporności, co ma kluczowe znaczenie dla przezwyciężenia skutków pandemii w Europie. Inwestycje w edukację dorosłych i rozwój umiejętności mogą odegrać kluczową rolę w odbudowie gospodarczej i Europie Socjalnej.

1.3. EKES zaleca, by Komisja Europejska i państwa członkowskie wzmocniły politykę kształcenia dorosłych poprzez przyjęcie całościowego podejścia oraz zwiększenie jej dostępności, jakości i włączającego charakteru przy jednoczesnym poszanowaniu kompetencji krajowych i zasady pomocniczości. Wzywa do ulepszenia szeroko pojętej polityki kształcenia dorosłych, z uwzględnieniem skutecznych strategii na rzecz sprostania nowym wymogom w zakresie umiejętności, dostosowanych do potrzeb lokalnych. Podkreśla znaczenie udoskonalenia pedagogiki i andragogiki w edukacji dorosłych dzięki wysokiej jakości kształceniu wstępnemu, ustawicznemu doskonaleniu zawodowemu, lepszym i sprawiedliwym warunkom pracy oraz wspierającemu środowisku pracy dla wszystkich nauczycieli osób dorosłych.

1.4. EKES zaznacza, że edukacja dorosłych jest niezbędna, aby wspomóc osoby dorosłe w doskonaleniu i nabywaniu umiejętności obywatelskich oraz w odgrywaniu aktywnej roli w społeczeństwie. Aby wyeliminować dysproporcje i nierówności społeczne, uczenie się przez całe życie powinno stać się dla wszystkich stylem życia, a także powszechnym zjawiskiem w miejscu pracy. W związku z tym korzystanie z umiejętności jest niezwykle istotne w szerszym znaczeniu i rozumieniu miejsca pracy, a także życia społecznego i osobistego z punktu widzenia całościowego procesu rozwoju umiejętności.

⁽¹⁾ Dz.U. C 228 z 5.7.2019, s. 16.

1.5. EKES podkreśla znaczenie edukacji dorosłych i wyraża ubolewanie, że instytucje UE i kilka państw członkowskich nie uważają jej za priorytet polityczny, choć ma ona zasadnicze znaczenie dla pełnego wykorzystania potencjału zatrudnienia i włączenia społecznego oraz dla umożliwienia osobom dorosłym aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i demokratycznym życiu obywatelskim. Zaleca, by państwa członkowskie rozwinęły politykę, zarządzanie i finansowanie w dziedzinie edukacji dorosłych zgodnie z zasadami czterech filarów kształcenia Unesco⁽²⁾: uczyć się, aby wiedzieć, aby działać, aby być i aby żyć wspólnie. Aby zrealizować cel zrównoważonego rozwoju nr 4, konieczne jest skuteczne wsparcie dla społeczeństwa obywatelskiego w budowaniu partnerstwa na rzecz edukacji dorosłych w kontekście nieformalnym i pozaformalnym oraz w zapewnieniu skutecznych działań popularyzatorskich skierowanych do obywateli.

1.6. EKES proponuje, by Komisja Europejska i państwa członkowskie wyznaczyły możliwe do osiągnięcia cele długoterminowe i ustanowiły system stałego monitorowania udziału w edukacji dorosłych oraz wysokiej jakości i dostępnego uczenia się przez całe życie, w tym szkoleń dla pracowników, w odniesieniu do każdego państwa członkowskiego, z uwzględnieniem różnic regionalnych. Celem tego systemu powinno być zadbanie o to, aby każdy miał wiedzę, umiejętności, kompetencje i podejście potrzebne Europie do stworzenia sprawiedliwego, spójnego, zrównoważonego, cyfrowego i zamożnego społeczeństwa. Istotne jest również usprawnienie badań naukowych i gromadzenia informacji na temat potrzeb w zakresie umiejętności i ich prognozowania na poziomie sektorowym i krajowym, aby zaktualizować treść nauczania dorosłych stojących w obliczu zmiany oraz poprawić dane na temat inwestycji państw członkowskich w edukację dorosłych w celu zapewnienia częstego monitorowania i gromadzenia danych na temat kursów i szkoleń oferowanych pracownikom. Partnerzy społeczni i przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego powinni aktywnie angażować się w działania na rzecz poprawy gromadzenia informacji na temat umiejętności na poziomie krajowym, w tym w analizowania, prognozowania i przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności.

1.7. Państwa członkowskie muszą przyspieszyć wdrażanie zalecenia Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych⁽³⁾ w celu zadbania o to, aby wszyscy dorośli o niskich umiejętnościach i niskich kwalifikacjach rozwijali podstawowe umiejętności, otrzymywali wskazówki i byli motywowani do udziału w szkoleniach mających na celu poprawienie sytuacji życiowej i zdolności do zatrudnienia. Aby 80 % dorosłych posiadało podstawowe umiejętności cyfrowe, EKES wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do wspierania osób dorosłych w bezpłatnym nabywaniu minimum podstawowych umiejętności cyfrowych przydatnego do zdobycia kompetencji potrzebnych w życiu zawodowym i codziennym.

1.8. EKES zwraca uwagę, że wszyscy dorośli, bez względu na kwalifikacje i pochodzenie społeczno-ekonomiczne, potrzebują wsparcia w uzyskiwaniu dostępu do wysokiej jakości uczenia się przez całe życie sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz w walidacji umiejętności i kompetencji. Publiczne służby zatrudnienia powinny zwiększyć i ułatwić dostęp do sprawiedliwych i bezpłatnych usług poradnictwa i doradztwa, tak aby wszyscy dorośli wiedzieli o możliwościach uczenia się przez całe życie, a pracownicy mieli świadomość tego, w jaki sposób zmieniają się miejsca pracy i jakie umiejętności będą potrzebne do wykonywania nowych zawodów i zadań.

1.9. EKES apeluje do Komisji Europejskiej i państw członkowskich o rozpoczęcie kampanii informacyjnych i uświadamiających wspólnie z partnerami społecznymi, skierowanych do dorosłych i pracowników, na których wpłynęła transformacja ekologiczna i cyfrowa, aby pomóc pracownikom w zdobyciu potrzebnych umiejętności. KE powinna organizować coroczne wydarzenia na wzór Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych w celu informowania osób dorosłych o edukacji dorosłych i dalszym uczeniu się i motywowania ich w tym zakresie oraz w celu wsparcia polityki krajowej.

1.10. EKES podkreśla znaczenie pomocniczości w dziedzinie polityki kształcenia dorosłych dla poszanowania roli krajowych i sektorowych partnerów społecznych w określaniu wymogów dotyczących umiejętności oraz w zarządzaniu krajowymi systemami finansowania i zapewniania dostępu do edukacji dorosłych i szkoleń pracowniczych. Odnotowuje, że wdrożenie Europejskiego filaru praw socjalnych powinno sprawić, że wszystkie przedsiębiorstwa będą miały prawo i możliwość opracowywania strategii w zakresie umiejętności na potrzeby innowacji, wspierania pracowników w sprawiedliwej transformacji i zapewniania wysokiej jakości przygotowania zawodowego młodzieży i dorosłych do ekologicznej i cyfrowej transformacji. W wytycznych Rady dotyczących zatrudnienia⁽⁴⁾ (z 2020 r.) dokonano wyraźnego rozróżnienia między zapewnianiem prawa/uprawnień do szkoleń i udostępnianiem indywidualnych kont edukacyjnych jako jednego z możliwych narzędzi, pozwalając państwu decydować o sposobie zapewniania takich uprawnień. Indywidualne konta edukacyjne to narzędzia, które mogą zapewnić prawo/uprawnienie do szkoleń. Wszyscy dorośli i pracownicy powinni mieć prawo – zgodnie z układami zbiorowymi i przepisami krajowymi – do korzystania z wysokiej jakości szkoleń pracowniczych, płatnego urlopu szkoleniowego, kwalifikacji, walidacji uczenia się nieformalnego

⁽²⁾ <https://en.unesco.org/themes/education/research-foresight/revisiting-learning>

⁽³⁾ Dz.U. C 484 z 24.12.2016, s. 1.

⁽⁴⁾ Wytyczne dotyczące zatrudnienia,

i pozaformalnego oraz elastycznego poradnictwa i doradztwa o zagwarantowanej jakości. Państwa członkowskie UE muszą ustanowić mechanizmy i narzędzia finansowe, aby ułatwić osobom dorosłym – w szczególności pracownikom – dostęp do nauki i szkoleń, przy zaangażowaniu partnerów społecznych.

1.11. EKES przypomina państwom członkowskim o zapewnieniu wszystkim dorosłym, zwłaszcza osobom z mniej uprzywilejowanych środowisk społeczno-ekonomicznych, równego dostępu do możliwości uczenia się przez całe życie, które będzie służyło ich interesom w zakresie rozwoju osobistego lub zawodowego. Należy zapewnić ukierunkowane wsparcie młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (NEET), migrantom i uchodźcom, grupom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji i słabszym grupom społecznym, a także – z myślą o aktywnym starzeniu się w dobrym zdrowiu – osobom starszym. EKES wzywa Komisję Europejską do zadbania o to, by nacisk na edukację położony w nowej strategii UE na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami dotyczył osób uczących się w każdym wieku oraz by skupiała się ona na zapewnieniu dostępności i bezpłatności edukacji dorosłych dla wszystkich osób uczących się z niepełnosprawnościami i trudnościami w uczeniu się w dostępnym fizycznie otoczeniu. Wnosi również o zatroszczenie się o to, by nauczyciele mieli możliwość udziału w szkoleniu na temat odpowiedniego dostosowania lekcji i udostępnienia nauki na odległość.

1.12. EKES podkreśla, że dla systemów kształcenia i szkolenia kluczowe znaczenie ma demokratyczne zarządzanie, w tym poprzez skuteczny dialog społeczny i konstruktywne konsultacje z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, aby wspierać rozwój umiejętności wszystkich osób dorosłych, w szczególności pracowników i osób bezrobotnych, i przyczynić się do przyszłej rezolucji Rady w sprawie programu edukacji dorosłych, realizując przy tym cele UE w zakresie udziału w edukacji dorosłych określone w planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, zaleceniu Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz deklaracji z Osnabrück. Zwraca uwagę, że dialog społeczny i interakcje między związkami zawodowymi a pracodawcami mają zasadnicze znaczenie dla zwiększenia powszechnego dostępu do edukacji dorosłych, propagowania elastyczności i doradztwa, dostosowania szkoleń do potrzeb rynku pracy, zapewnienia jakości szkoleń i finansowania szkoleń.

1.13. EKES podkreśla, że wszyscy dorośli, a w szczególności pracownicy, muszą mieć lepszy dostęp do aktualnych informacji na temat procedur uznawania i walidacji. Można to osiągnąć dzięki skutecznemu wdrożeniu zalecenia Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego⁽⁵⁾ oraz zapewnieniu, aby systemy walidacji otrzymywały wystarczające środki z funduszy publicznych w każdym państwie UE. Dzięki zapewnieniu uznawania szkoleń pracodawcy i związki zawodowe mogą wspierać podniesienie poziomu kwalifikacji pracowników i przyczynić się do rozwoju ich kariery oraz sprawiedliwej transformacji na rynku pracy. Kluczowe znaczenie ma zaangażowanie partnerów społecznych w zarządzanie edukacją dorosłych, szkolenie pracowników i płatny urlop szkoleniowy, w tym propagowanie wspólnych działań wśród partnerów społecznych.

1.14. EKES podkreśla, że podnoszenie i zmiana kwalifikacji są niezwykle ważne w kontekście wspierania transformacji ekologicznej i cyfrowej przemysłu i że te dwa elementy muszą być postrzegane jako kwestia odpowiedzialności społecznej i gospodarczej, aby zapewnić szkolenia sprzyjające włączeniu społecznemu z myślą o miejscach pracy wysokiej jakości i sprawiedliwej transformacji dla wszystkich. Aby wspierać podnoszenie i zmianę kwalifikacji siły roboczej, potrzebne są przyszłościowe strategie przemysłowe, w tym skuteczna polityka w zakresie umiejętności. Mogą one pomóc w zapewnieniu sprawiedliwego, również pod względem społecznym, przejścia na gospodarkę neutralną dla klimatu poprzez zrównoważenie rynku pracy, który będzie przyczynić się do cyfryzacji sprzyjającej włączeniu społecznemu i tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości. Przedsiębiorstwa potrzebują skutecznego wsparcia, aby wzmacniać i finansować swoje strategie w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji swoich pracowników z myślą o zachęcaniu do wprowadzania innowacji. Jednocześnie należy respektować ogólny interes gospodarczy i społeczny. Układy zbiorowe powinny określać dostęp do różnych rodzajów płatnego urlopu szkoleniowego w celu zaspokojenia osobistych i zawodowych potrzeb pracowników. EKES przypomina państwom członkowskim UE o jak najszybszym dostosowaniu dostępu pracowników do płatnego urlopu szkoleniowego do konwencji MOP nr 140 dotyczącej płatnego urlopu szkoleniowego poprzez stosowne działania krajowe i układy zbiorowe oraz do zadbania – przy wsparciu ze strony partnerów społecznych – o to, by jego wykorzystanie było efektywne.

1.15. EKES opowiada się za zapewnieniem zrównoważonego finansowania edukacji dorosłych na szczeblu krajowym, uzupełnionego o skuteczne wykorzystanie środków UE, w tym Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF), w celu wsparcia wzrostu gospodarczego i odpornego społeczeństwa w związku z transformacją cyfrową i ekologiczną gospodarki. Wymaga to wysokiej jakości sprzyjającej włączeniu społecznemu edukacji dorosłych dla wszystkich, w tym dla bezrobotnych i innych osób pozostających poza rynkiem pracy, ze szczególnym uwzględnieniem udostępnienia szkoleń wszystkim pracownikom. W tym celu na poziomie europejskim i krajowym konieczne jest jasne zobowiązanie do przeznaczenia odpowiedniej części dostępnych środków na promowanie rozwoju uporządkowanych i skoordynowanych systemów edukacji dorosłych jako kluczowego elementu planów krajowych.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 398 z 22.12.2012, s. 1,

1.16. EKES podkreśla wagę zapewnienia jakości, adekwatności, skuteczności i włączenia społecznego w dziedzinie edukacji dorosłych i szkoleń. Proponuje zachęcać państwa członkowskie do troski o to, by we wszystkich programach nauczania i szkolenia pracowników jasno określono efekty uczenia się i kompetencje kluczowe. Natomiast Komisja Europejska powinna kontynuować prace nad wdrożeniem zalecenia Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie ⁽⁶⁾ i wspieraniem wspólnych działań partnerów społecznych. Ważne jest usprawnienie systemów zapewniania jakości edukacji dorosłych oraz dalsze rozwijanie sieci europejskich ram odniesienia Komisji Europejskiej na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET), tak by miała ona zastosowanie do edukacji dorosłych, ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, przygotowania zawodowego i szkoleń pracowników. Należy przy tym uwzględnić przełożenie potrzeb gospodarki, pracodawców i pracowników na programy nauczania w zakresie edukacji dorosłych.

1.17. EKES wzywa państwa członkowskie do jak największego zaangażowania przedsiębiorstw i związków zawodowych w opracowywanie strategii rozwoju umiejętności na potrzeby cyfrowej i ekologicznej transformacji sektorów. Proponuje powiązanie – poprzez wyznaczenie krajowych koordynatorów – polityki ochrony środowiska z polityką edukacyjną oraz ustanowienie krajowych strategii na rzecz umiejętności i kompetencji ekologicznych, aby uwrażliwić każdą osobę dorosłą na kwestie związane ze zmianą klimatu, odpowiedzialnością za środowisko i zrównoważonym rozwojem w ramach uczenia się przez całe życie.

1.18. EKES wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do wzmocnienia polityki kształcenia dorosłych, tak aby wysokiej jakości, sprzyjająca włączeniu społecznemu nauka umiejętności życiowych stała się prawem wszystkich dorosłych, a także do osiągnięcia i zwiększenia celu 60 % dotyczącego rocznego udziału w edukacji dorosłych poprzez wyeliminowanie niedopasowania umiejętności, poprawę zarządzania edukacją dorosłych i zwiększenia finansowania w tym zakresie, z uwzględnieniem szkolenia pracowników. Apeluje do Komisji Europejskiej o przywrócenie otwartych metod koordynacji między właściwymi ministerstwami zajmującymi się edukacją dorosłych w państwach członkowskich UE, partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim w ramach grupy roboczej oraz o zapewnienie kontynuacji owocnych prac poprzednich grup roboczych ds. edukacji dorosłych. Wnosi również o utworzenie platformy dla krajowych koordynatorów ds. edukacji dorosłych, partnerów społecznych i zainteresowanych stron, niezależnej od ePlatformy na rzecz uczenia się dorosłych w Europie ⁽⁷⁾, oraz o zapewnienie, aby podmioty te spotykały się regularnie w ramach sieci.

2. Kontekst

2.1. Kryzys związany z COVID-19, zmiany demograficzne, transformacja cyfrowa rynku pracy i obniżanie emisyjności gospodarki wywołują ogromne przemiany w dziedzinie zatrudnienia i zadań. Jeszcze przed pandemią przewidywano, że w 2 miejscach pracy na 5 niektóre zadania ulegną zmianie, a 14 % zawodów ulegnie przemianie w wyniku transformacji cyfrowej (Cedefop). Do 2030 r. dzięki ekologicznej transformacji sektorów na całym świecie może powstać nawet 20 mln miejsc pracy (OECD). Około 128 mln dorosłych ⁽⁸⁾ – 46,1 % dorosłych Europejczyków – potrzebuje podniesienia i zmiany kwalifikacji. Wpływ, jaki transformacja cyfrowa, robotyzacja, nowe modele gospodarcze, takie jak Przemysł 4.0 oraz gospodarka o obiegu zamkniętym i gospodarka współpracy wywierają na nowe wymogi w zakresie umiejętności, sprawia, że konieczne stają się skoordynowane działania mające na celu zachęcanie do edukacji dorosłych w Europie.

2.2. Przywódcy państw UE spotkali się na szczycie społecznym w Porto w dniu 7 maja 2021 r. z zamiarem wzmocnienia Europejskiego filaru praw socjalnych. Środki zaproponowane w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych mają na celu stworzenie „lepszych i liczniejszych miejsc pracy”, promowanie „umiejętności i równości” oraz poprawę „ochrony socjalnej i włączenia społecznego”. Przywódcy wyznaczyli między innymi następujące cele na 2030 r.: co najmniej 60 % osób dorosłych powinno każdego roku uczestniczyć w edukacji dorosłych, a 80 % dorosłych powinno posiadać przynajmniej podstawowe umiejętności cyfrowe. Cele te odnoszą się do pierwszej zasady Europejskiego filaru praw socjalnych, która stanowi, że „[k]ażda osoba ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy”, a także odwołuje się do praw wymienionych w czwartej zasadzie, w tym do wsparcia w zakresie szkolenia i przekwalifikowania, zwłaszcza dostępu młodych ludzi do kształcenia ustawicznego, praktyk zawodowych i staży.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 189 z 4.6.2018, s. 1; https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning_pl.

⁽⁷⁾ <https://epale.ec.europa.eu/pl>

⁽⁸⁾ Cedefop: „Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 1: adult population with potential for upskilling and reskilling” [Upodmiotowienie dorosłych w drodze podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Tom 1: populacja dorosłych z potencjałem w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji], luty 2020 r.

2.3. Wdrażanie niedawnych inicjatyw politycznych Komisji Europejskiej⁽⁹⁾ dotyczących uczenia się przez całe życie oraz podnoszenia i zmiany kwalifikacji powinno pomóc w realizacji celów Europejskiego filaru praw socjalnych w zakresie edukacji dorosłych w drodze skutecznego dialogu społecznego z partnerami społecznymi oraz konsultacji ze społeczeństwem obywatelskim. Zgodnie z zaleceniem Komisji (UE) 2021/402⁽¹⁰⁾ uzupełnieniem systemów edukacji dorosłych muszą być skuteczne systemy poradnictwa przez całe życie, działania doradcze i uświadamiające, integracja słabszych grup społecznych i wprowadzenie skutecznych systemów walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego dla wszystkich.

3. Uwagi ogólne

3.1. Wzmocnione demokratyczne zarządzanie na poziomie europejskim i krajowym oraz wykorzystanie zdolności partnerów społecznych do rozpoznawania zapotrzebowania na umiejętności i poprawy integracji na rynku pracy są niezbędne do opracowania i wdrożenia bardziej dostępnych i jakościowych systemów edukacji dorosłych w celu poprawy umiejętności życiowych i społecznych wszystkich dorosłych, w tym zwiększenia świadomości na temat zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialności za środowisko, obywatelstwa demokratycznego, tolerancji i wartości europejskich. Ważne jest rozwinięcie szeroko pojętej polityki kształcenia dorosłych oraz uwzględnienie skutecznych strategii na rzecz sprostania nowym wymagom w zakresie umiejętności.

3.2. Skuteczny dialog społeczny z partnerami społecznymi oraz konsultacje ze społeczeństwem obywatelskim są kluczowe dla pomyślnego opracowania i wdrożenia polityki kształcenia dorosłych. Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w określaniu potrzeb w zakresie umiejętności oraz aktualizowaniu profili kwalifikacji, ponieważ przedsiębiorstwa i pracownicy codziennie doświadczają zmian związanych z miejscami pracy i zadaniami. Przedsiębiorstwa i pracownicy muszą w pełni zaangażować się w opracowywanie strategii na rzecz rozwoju umiejętności potrzebnych do cyfrowej i ekologicznej transformacji sektorów.

3.3. Poprawa dostępności systemów edukacji dorosłych dla wszystkich wymaga solidnych strategii krajowych i dalszej współpracy na szczeblu politycznym między państwami UE, a w szczególności między ministerstwami, partnerami społecznymi w dziedzinie edukacji i odpowiednimi podmiotami społeczeństwa obywatelskiego. Ważne jest powiązanie polityki UE z polityką krajową, regionalną i lokalną w celu osiągnięcia skutecznego dostępu do edukacji dorosłych i szkoleń dla pracowników oraz powiązanie różnych obszarów polityki, tak aby polityka społeczna, środowiskowa i finansowa oraz polityka w dziedzinie transformacji cyfrowej mogły przyczynić się do poprawy edukacji dorosłych.

3.4. Można osiągnąć ambitny cel dotyczący udziału w edukacji dorosłych określony w planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, jeśli unijna inicjatywa podparta zaleceniem Rady zachęci rządy do zapewnienia lepszego dostępu i wystarczającego finansowania edukacji dorosłych i szkoleń pracowników poprzez różne narzędzia finansowe. EKES odsyła do swojej opinii w sprawie trwałego finansowania uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności w kontekście niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej⁽¹¹⁾ i podkreśla, że zrównoważone inwestycje publiczne w edukację dorosłych oraz skuteczne inwestycje prywatne w szkolenie pracowników są warunkiem wstępnym powodzenia środków politycznych na rzecz włączenia społecznego i gospodarczego osób uczących się w każdym wieku oraz wsparcia dla przedsiębiorstw. Dlatego plan odbudowy, narzędzie Next Generation EU i inne fundusze UE (np. EFS+ i fundusze na rzecz sprawiedliwej transformacji) muszą być wykorzystywane w sposób skuteczny i konsekwentny do wspierania polityki kształcenia i szkolenia w ramach europejskiego semestru.

3.5. EKES zwraca uwagę⁽¹²⁾ na znaczenie poprawy umiejętności, kompetencji i postaw wszystkich osób w Europie w odniesieniu do środowiska naturalnego oraz na wagę zaspokojenia potrzeb w zakresie umiejętności. Państwa członkowskie UE muszą powiązać politykę ochrony środowiska z polityką edukacyjną oraz ustanowić krajowe strategie na rzecz umiejętności i kompetencji ekologicznych, aby uwrażliwić każdą osobę dorosłą na kwestie związane ze zmianą klimatu, odpowiedzialnością za środowisko i zrównoważonym rozwojem w ramach uczenia się przez całe życie, a także zadbać o to, aby pracownicy posiadali umiejętności i kompetencje ekologiczne niezbędne do sprawiedliwej transformacji sektorów.

⁽⁹⁾ Do inicjatyw tych należą: komunikat w sprawie Europejskiego programu na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, zalecenie Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (Dz.U. C 417 z 2.12.2020, s. 1), komunikat „Wspieranie zatrudnienia ludzi młodych: pomost do zatrudnienia dla kolejnego pokolenia”, wniosek dotyczący zalecenia Rady dotyczącego „Pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży” oraz Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027.

⁽¹⁰⁾ Zalecenie Komisji (UE) 2021/402 z dnia 4 marca 2021 r. w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia w następstwie kryzysu związanego z COVID-19 (EASE) (Dz.U. L 80 z 8.3.2021, s. 1).

⁽¹¹⁾ Dz.U. C 232 z 14.7.2020, s. 8.

⁽¹²⁾ Dz.U. C 56 z 16.2.2021, s. 1.

3.6. Osoby najbardziej potrzebujące szkoleń, np. pracownicy nisko wykwalifikowani i nietypowi, powinny mieć możliwość skorzystania ze wsparcia w zakresie szkoleń. Szkolenia dla pracowników i szkolenia, które odbywają się poza przedsiębiorstwami, ale są przez te przedsiębiorstwa finansowane, muszą wspierać rozwój umiejętności, aby sprostać potrzebom przedsiębiorstw i pracowników. Aby zapewnić wszystkim pracownikom, niezależnie od ich poziomu umiejętności i rodzaju umowy, dostęp do możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji, należy zawrzeć porozumienia sektorowe, krajowe i na poziomie przedsiębiorstw w celu określenia potrzeb w zakresie szkoleń i przepisów dotyczących szkoleń. Należy zawierać układy zbiorowe, aby poprzez rozmaite zachęty zapewnić pracownikom dostęp do edukacji dorosłych oraz do płatnego urlopu szkoleniowego.

3.7. EKES odsyła do rezolucji Rady w sprawie odnowionej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych⁽¹³⁾ i podkreśla, że państwa członkowskie muszą zwiększyć starania na rzecz poprawy jakości nauczania w sektorze kształcenia dorosłych poprzez poprawę kształcenia początkowego i ustawicznego rozwoju zawodowego z udziałem nauczycieli, poprzez ułatwianie mobilności nauczycieli, szkoleniowców i innych pracowników sektora kształcenia dorosłych, a także poprzez zapewnienie dobrych warunków pracy i wspierającego środowiska pracy dla pracowników systemu edukacji dorosłych. Konieczny jest skuteczny dialog społeczny ze związkami zawodowymi tych państw, aby można było uzgodnić środki mające na celu zwiększenie atrakcyjności zawodu oraz poprawę rekrutacji i zatrzymywania pracowników.

3.8. Ustanowienie europejskiej platformy wymiany materiałów i kursów cyfrowych w ramach Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej (2021–2027) oraz europejskich norm w zakresie mikrokwalifikacji może być przydatne do zwiększenia dostępu do kursów w ramach edukacji dorosłych i zaufania do nich. Osoby uczące się potrzebują wyczerpujących informacji na temat tego, czy kursy prowadzą do uzyskania pełnych czy częściowych kwalifikacji lub mikrokwalifikacji, kto waliduje i zapewnia jakość kursów, czy i w jaki sposób są one uznawane oraz w jaki sposób można je przekształcić w pełne kwalifikacje.

Bruksela, dnia 8 lipca 2021 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽¹³⁾ Dz.U. C 372 z 20.12.2011, s. 1,