

III

(Akty przygotowawcze)

EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

457. SESJA PLENARNA W DNIACH 4 I 5 LISTOPADA 2009 R.

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy – przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie”

COM(2008) 868 wersja ostateczna

(2010/C 128/13)

Sprawozdawczyni: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Dnia 16 grudnia 2008 r. Komisja, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy – przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie”

COM(2008) 868 wersja ostateczna.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 15 października 2009 r.

Na 457. sesji plenarnej w dniach 4–5 listopada 2009 r. (posiedzenie z 4 listopada) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 141 do 2 – 2 osoby wstrzymały się od głosu – przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES uznaje komunikat „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy” za inicjatywę, która przychodzi w dobrym momencie. Zgadza się z potrzebą budowania potencjału oraz wdrożenia mechanizmu przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy na szczeblu krajowym i unijnym. Podnoszenie poziomu umiejętności na wszystkich poziomach jest podstawowym warunkiem zarówno ożywienia gospodarki w krótkim okresie, jak i długoterminowego rozwoju, zwiększenia produktywności, konkurencyjności, zatrudnienia, równych szans i spójności społecznej. Przewidywanie przyszłych potrzeb rynku pracy ma swoje ograniczenia i dlatego konieczne jest stałe ulepszanie mechanizmów i narzędzi.

1.2. EKES zgadza się z dalszymi usprawnieniami proponowanymi przed Cedefop, idącymi w kierunku regularnego przewidywania na poziomie UE potrzeb w zakresie umiejętności, takimi jak np. poprawa metod i baz danych oraz równoległa aktualizacja przewidywań podaży i popytu, co umożliwi analizę nierówności. EKES zaleca jednocześnie, by dopracować definicję „umiejętności” z uwzględnieniem różnych praktyk w państwach członkowskich.

1.3. Jednakże należy stwierdzić, że nie istnieją narzędzia, dzięki którym można by z całą pewnością określić przyszłe potrzeby oraz że, w kontekście globalizacji, sam światowy podział pracy nie jest stabilny w perspektywie średnioterminowej, podczas gdy okres trwania kształcenia odpowiada raczej takiemu podejściu „średnio terminowemu”.

1.4. EKES uznaje podnoszenie umiejętności i ich uzgadnianie z aktualnymi i przyszłymi potrzebami rynku pracy za słuszne, wzywa jednak do pełnego wykorzystania obecnego potencjału rynku pracy, wzmocnienia zdolności adaptacyjnych pracowników, podniesienia jakości istniejących miejsc pracy, stworzenia nowych produktywnych miejsc pracy i rozwoju możliwości tzw. nowego „zielonego” rynku.

1.5. Komitet w pełni popiera ideę partnerstwa i współpracy wszystkich zainteresowanych stron. Docenia zwłaszcza udział partnerów społecznych jako głównych podmiotów na rynku pracy oraz społeczeństwa obywatelskiego. Komitet popiera także ściślejszą współpracę i koordynację działań na szczeblu międzynarodowym, zwłaszcza jeśli chodzi o MOP i OECD.

1.6. Komitet kładzie nacisk przede wszystkim na ścisłą i skuteczną współpracę instytucji edukacyjnych i przedsiębiorstw, która prowadziłaby do konstruktywnych zmian w systemach kształcenia, zmniejszyłaby ilość przypadków przedwczesnego kończenia nauki szkolnej, zwiększyłaby atrakcyjność kierunków technicznych, podniosła jakość kształcenia zawodowego, pozwoliłaby przewidywać tendencje w zakresie kwalifikacji wymaganych na rynku pracy państw członkowskich, a zatem w zakresie umiejętności umożliwiających podniesienie ogólnej stopy zatrudnienia w UE oraz przystosowywać umiejętności do rzeczywistości przedsiębiorstw. Komitet podkreśla także jakość ogólnego kształcenia uczniów w zakresie podstawowym i kształcenia nauczycieli, a także poprawę systemów doradztwa dotyczącego rozwoju kariery. Szczególną uwagę trzeba poświęcić specyficznym potrzebom MŚP.

1.7. W tym kontekście EKES zwraca uwagę na zalecenia przyjęte na nadzwyczajnym szczycie UE poświęconym zatrudnieniu, który odbył się w Pradze w maju 2009 r. Dotyczyły one poprawy umiejętności, inwestycji w kształcenie, wspierania mobilności w ramach UE, przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych i ich lepszego dopasowywania do wymagań rynku pracy oraz rozszerzenia możliwości z zakresu wysokiej jakości kształcenia zawodowego i praktyk zawodowych.

1.8. Komitet pozytywnie ocenia także zobowiązanie, które państwa członkowskie podjęły podczas majowego posiedzenia Rady ministrów edukacji, dotyczące stworzenia mocniejszych europejskich ram sprzyjających intensywniejszej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz wytyczenia czterech strategicznych celów nastawionych na zwiększenie szans na rynku pracy i potencjału przedsiębiorczego wszystkich osób kształcących się i odbywających szkolenia. W tym kontekście istotne są zwłaszcza europejskie ramy kwalifikacji (EQF⁽¹⁾).

1.9. Komitet z zadowoleniem przyjął także decyzję prezydencji szwedzkiej w Radzie UE, która do swego programu działań włączyła konferencję nt. „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy”; konferencja odbędzie się w dniach 22–23 października 2009 r. i będzie poświęcona przyszłym potrzebom rynku pracy oraz roli publicznych służb zatrudnienia.

(1) Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady (2008/c 111/01) w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.

2. Wstęp

2.1. W wyniku światowego kryzysu finansowego gospodarka UE znalazła się w recesji, co ma poważne skutki dla europejskiego rynku pracy i zatrudnienia. Obecnie szacuje się, że ewolucja bezrobocia będzie następująca: 9,4 % w 2009 r. i do 10,9 % w 2010 r.

2.2. Na sytuację w Europie Komisja Europejska zareagowała „Europejskim planem naprawy gospodarczej”⁽²⁾, w którym podkreśliła skoordynowane podejście, ustanowiła strategiczne cele i zaproponowała szereg rozwiązań w czterech priorytetowych dziedzinach strategii lizbońskiej.

2.3. Jedną z dziedzin, której dotyczyły działania naprawcze UE, jest ochrona miejsc pracy – i zasobów ludzkich – oraz wsparcie przedsiębiorczości. KE wezwała do rozpoczęcia szeroko zakrojonej europejskiej inicjatywy wspierania zatrudnienia i zaleciła m.in. monitorowanie istniejących oraz prognozowanych wolnych miejsc pracy oraz lepsze reagowanie na ich podaż poprzez rozwój i podnoszenie odpowiednich umiejętności.

2.4. Najważniejszym czynnikiem dla wzrostu gospodarczego i dobrobytu jest zdolność danego kraju do tworzenia miejsc pracy o wysokiej jakości. Podstawą polityki tworzenia możliwości w zakresie zatrudnienia i wzrostu gospodarczego jest kilka elementów. Nowoczesny, inkluzywny, elastyczny i konkurencyjny rynek pracy obejmuje szerokie spektrum działań i zadań. Ponadto swobodny przepływ pracowników jest jednym z głównych filarów UE. Celem jest ułatwienie obywatelom podejmowania pracy w innym państwie członkowskim oraz poprawa oferty miejsc pracy, a także udostępnienie przedsiębiorstwom szerszej i elastycznej oferty siły roboczej i poprawa jej dopasowania do potrzeb rynku pracy.

2.5. W konkluzjach z wiosennego szczytu Rady UE w 2009 r. jasno podkreśla się, że konieczne jest nastawienie się na zwiększenie potencjału UE w zakresie podnoszenia umiejętności na wszystkich poziomach oraz przewidywania i uwzględniania potrzeb rynku pracy. Wystosowano także stanowczy apel do państw członkowskich, by realizowały one zintegrowaną wytyczną 24 i dostosowały swe systemy kształcenia i szkoleń zawodowych do nowych wymogów dotyczących kompetencji zawodowych.

2.6. Na nadzwyczajnym szczycie UE poświęconym zatrudnieniu, który odbył się 7 maja 2009 r. w Pradze, przyjęto dziesięć konkretnych rozwiązań, których celem jest stawienie czoła krótko- i długoterminowym wyzwaniom, i które powinny być wprowadzone na szczeblu krajowym i europejskim we współpracy z partnerami społecznymi. Cztery z tych rozwiązań dotyczą kształcenia, szkoleń zawodowych, uczenia się przez całe życie, kształcenia zawodowego, wspierania mobilności oraz lepszego przewidywania umiejętności i ich dostosowywania do potrzeb rynku pracy.

(2) Europejski plan naprawy gospodarczej, COM(2008) 800 wersja ostateczna, 26.11.2008 r.

3. Uwagi ogólne

3.1. W 2008 r. Komisja opublikowała komunikat „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie”⁽³⁾, w którym mając na uwadze obecny kryzys podkreśliła konieczność wzmocnienia kapitału ludzkiego i szans na rynku pracy poprzez podnoszenie umiejętności. Celem propozycji Komisji jest zwiększenie potencjału UE w zakresie oceny i przewidywania umiejętności oraz ich lepszego dostosowania do charakteru nowo tworzonych miejsc pracy.

3.2. Komisja z jednej strony przedstawia wstępną ocenę umiejętności i potrzeb rynku pracy do 2020 r., a z drugiej strony proponuje systematyczny proces monitorowania, oceny i odpowiednio wczesnej identyfikacji przyszłych potrzeb rynku pracy. Za pośrednictwem programu PROGRESS i programów uczenia się przez całe życie Komisja zajmie się także nowymi metodami mierzenia kompetencji.

3.3. Komisja wykorzystuje możliwości istniejących instrumentów w celu skutecznej realizacji tych procesów i jednocześnie tworzy nowe narzędzia, które mają te procesy wzmocnić lub uprościć. Kładzie nacisk na politykę opierającą się na modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*flexicurity*) oraz na środki wspomagające aktywizację prowadzące do podnoszenia umiejętności. Do proponowanych nowych instrumentów należy „Europejski Monitor Rynku Pracy”, standardowy wielojęzyczny słownik zawodów i umiejętności oraz internetowy serwis „Match and Map”, stanowiący ułatwienie dla użytkowników serwisu EURES. Komisja wspomina także o kluczowej roli Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR). Proces przewidywania przyszłych potrzeb rynku pracy ma swe ograniczenia, dlatego też trzeba stale rozwijać i ulepszać mechanizmy i narzędzia oraz jednocześnie monitorować potencjał absorpcyjny poszczególnych państw członkowskich.

3.4. Komisja całkiem słusznie podkreśla także rosnące znaczenie umiejętności ponadzawodowych i miękkich, takich jak praca w zespole, umiejętności językowe i komunikacyjne. Szczególną uwagę trzeba zwrócić na podnoszenie norm i osiąganego poziomu umiejętności czytania, pisanie i liczenia już od najmłodszych lat.

3.5. Dobrą praktyką wydaje się być utworzenie sektorowych rad ds. umiejętności na podstawie porozumień zawartych między pracodawcami, instytucjami edukacyjnymi i innymi zainteresowanymi stronami w poszczególnych sektorach. Działalność tych rad może być powiązana ze strukturą sektorowego dialogu społecznego, ponieważ rola partnerów społecznych jest tu szczególnie ważna⁽⁴⁾.

3.6. Podczas posiedzenia Rady ministrów edukacji 12 maja 2009 r. państwa członkowskie zobowiązały się do intensywniejszej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia. Przyjęte priorytety podkreślają ważną rolę, jaką kształcenie i szkolenie musi odegrać w szerszej dyskusji nad polityką gospodarczą i społeczną. Wspólne wyzwania to: 1) siła robocza posiadająca odpowiednie umiejętności potrzebne na miejscach pracy przyszłości, 2) uwzględnienie potrzeb starzejącego się społeczeństwa, 3) ostrzejsza światowa konkurencja.

3.7. Rada przyjęła także konkluzje dotyczące wzmocnienia partnerstwa między instytucjami edukacyjnymi a partnerami społecznymi. Ważnym elementem roli kształcenia i szkolenia w dziedzinie spójności społecznej jest zdolność do wyposażenia ludzi w wiedzę, umiejętności i kompetencje, które ułatwiłyby im wejście na rynek pracy i utrzymanie się na nim. Dlatego też partnerzy społeczni jako główne podmioty rynku pracy pełnią tu istotną funkcję.

4. Fakty i liczby

4.1. Na posiedzeniu w czerwcu 2008 r. Rada UE potwierdziła w swych konkluzjach żądanie uzyskania wszechstronnej oceny potrzeb w zakresie umiejętności w Europie do 2020 r. – *Przewidywanie i uwzględnianie wymogów rynku pracy, ze zwróceniem szczególnej uwagi na młodzież*⁽⁵⁾.

4.2. Cedefop opracował w związku z tym analizę potrzeb w zakresie umiejętności w latach 2006–2020⁽⁶⁾, która obejmuje 25 państw członkowskich UE oraz Norwegię i Szwajcarię. Zakłada się w niej powstanie do 2020 r. 20,3 mln dodatkowych miejsc pracy. Dalsze 85 mln miejsc powstanie w wyniku zastąpienia na miejscu pracy (tzn. będą to miejsca zwolnione w wyniku odejścia na emeryturę lub odejścia z miejsca zatrudnienia – nie można ich jednak uznać za faktycznie nowo utworzone miejsca pracy). Oczekuje się, że w 2020 r. sektor usług będzie zapewniał trzy czwarte wszystkich miejsc pracy.

4.3. Obecnie prawie 40 % osób jest zatrudnionych na stanowiskach wymagających wyższego poziomu umiejętności, takich jak stanowiska kierownicze, specjalistyczne czy techniczne. Oczekuje się, że w ciągu najbliższego dziesięciolecia ilość miejsc pracy wymagających umiejętności na średnim lub wysokim poziomie będzie rosła. Przewiduje się także wzrost ilości pewnych rodzajów miejsc pracy, które nie wymagają żadnego lub wymagają jedynie niskiego wykształcenia.

(3) Komunikat Komisji „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie”, COM(2008) 868 wersja ostateczna, 16 grudnia 2008 r.

(4) Dz.U. C 277 z 17.11.2009, s. 15.

(5) CEDEFOP, PANORAMA Series 160, *Skill needs in Europe* (2008 r.).

(6) Trzeba zwrócić uwagę na to, że analiza ta została opracowana przed kryzysem finansowo-gospodarczym i nie uwzględnia jego skutków.

4.4. O ile ten trend będzie się utrzymywał, zmiany te doprowadzą do polaryzacji wzrostu zatrudnienia. Polaryzacja ta spowoduje, że zapotrzebowanie na miejsca pracy wymagające średniego wykształcenia (obejmujące proste, rutynowe działania) będzie maleć, choć na wszystkich miejscach pracy od pracowników rozpoczynających pracę wymagać się będzie odpowiedniego przygotowania zawodowego z uwagi na liczne odejścia pracowników na emeryturę.

4.5. Wymagania dotyczące kwalifikacji rosną obecnie we wszystkich zawodach – także tych sytuujących się najniżej w hierarchii kwalifikacji. Na tę tendencję wzrostu umiejętności (ang. *upskilling*) ma wpływ oferta kompetencji. W ubiegłych dziesięciu latach ogólnie wzrósł poziom wykształcenia, ponieważ ludność w wielu państwach członkowskich wybrała możliwość uzyskania wyższego wykształcenia, a osoby starsze – posiadające przeciętnie niższe kwalifikacje – odeszły z rynku pracy na emeryturę.

4.6. Wnioski Cedefopu jednoznacznie podkreślają jednak powszechny i długotrwały wzrost poziomu kwalifikacji w odniesieniu do wielu/większości miejsc pracy. Na podstawie jego prognoz z całkowitej liczby miejsc pracy w latach 2006–2020 prawie 91 % będzie wymagać średniego lub wyższego wykształcenia. Obecną strukturę kwalifikacji siły roboczej trzeba będzie zmienić w nadchodzącym dziesięcioleciu, gdyż coraz więcej dostępnych miejsc pracy (do 55 mln) będzie wymagać kwalifikacji na średnim poziomie (co obejmuje także szkolenia zawodowe). Dla osób o niskim wykształceniu lub bez wykształcenia dostępnych będzie niecałe 10 mln miejsc pracy.

4.7. Statystyki Eurostatu pokazują, że od 2000 r. UE udawało się tworzyć wysokiej jakości miejsca pracy. Zachodzi także pozytywna relacja między udziałem osób z wyższym wykształceniem wśród osób zatrudnionych a wzrostem zatrudnienia. W większości państw członkowskich UE wzrost zatrudnienia osób z wyższym wykształceniem był wyższy niż średni wzrost poziomu zatrudnienia. Na przykład na Malcie stopa zatrudnienia osób z wyższym wykształceniem od 2000 r. wzrosła ponad dwukrotnie, a przy tym ogólne zatrudnienie wzrosło jedynie o 12 %. Jednocześnie trzeba obserwować także tendencję odwrotną, tzn. tworzenie miejsc pracy pozbawionych pewności zatrudnienia.

4.8. Z analizy Cedefopu płynię szereg wniosków:

- Ogólne zapotrzebowanie na umiejętności będzie w dalszym ciągu rosło.
- Strategie polityczne będą musiały zapewnić zdolność siły roboczej do dostosowywania się do tego zapotrzebowania. Dobrze będzie wiedzieć, czy wąskie gardła na rynku pracy mają charakter tymczasowy lub przejściowy, czy też chodzi o długotrwałe zjawisko wymagające ukierunkowanych działań.
- Ustawiczne szkolenia i uczenie się przez całe życie muszą przyczynić się do tego, by umiejętności były stale dopasowywane do strukturalnych zmian na rynku pracy.

— Liczba młodych ludzi, którzy wejdą na rynek pracy w ciągu najbliższych dziesięciu lat, nie może w pełni zaspokoić popytu na rynku pracy. Będzie to miało konsekwencje dla systemu kształcenia i szkolenia. Podstawowe znaczenia ma uczenie się przez całe życie.

— Choć kształcenie i szkolenie są ważne, gdyż pozwalają lepiej reagować na wymagania rynku pracy, nie są w stanie rozwiązać problemu nadmiernych lub niedostatecznych kwalifikacji.

— Ważne jest, by dobrze ocenić umiejętności, zapobiegać ich utracie i dobrze wykorzystać te umiejętności, które mamy.

5. Uwagi szczegółowe

5.1. Celem Komisji jest dostosowanie podaży umiejętności do popytu na rynku na pracy. Aby wesprzeć mobilność zawodową, sektorową i geograficzną⁽⁷⁾ oraz umożliwić lepsze dostosowanie umiejętności do możliwości zatrudnienia, należy usunąć przeszkody, w tym bariery administracyjne, utrudniające swobodny przepływ pracowników w UE, a także poprawić przejrzystość informacji na temat trendów na rynkach pracy. Ważne jest także wzmocnienie mobilności „przejściowej”, tzn. łatwiejszego przechodzenia na nowe, wysokiej jakości miejsce pracy w przypadku utraty zatrudnienia, przy korzystaniu z gwarancji bezpieczeństwa socjalnego (koncepcja *flexicurity*).

5.2. W dokumencie roboczym⁽⁸⁾ towarzyszącym komunikatowi Komisja proponuje definicje pojęć, takich jak kwalifikacje, wiedza, umiejętności i kompetencje – w praktyce jednak w poszczególnych państwach członkowskich istnieje wiele różnych podejść do tych terminów. Komisja powinna jaśniej określić, jaki jest zakres terminu „umiejętność” w rozumieniu omawianego komunikatu.

5.3. W Europie problemy związane z umiejętnościami istniały jeszcze przed nastaniem obecnego kryzysu. Już przed ponad 10 laty europejskie instytucje i dyrekcje przedsiębiorstw zwracały uwagę na to, że Europa nie produkuje, nie przyciąga i nie utrzymuje tylu naukowców, inżynierów, informatyków, ilu potrzebuje europejski przemysł. Sytuacja staje się coraz bardziej paląca, a liczby wskazują na stały brak zainteresowania młodego pokolenia kierunkami naukowymi. Niedostatek umiejętności odpowiadających potrzebom rynku pracy w Europie rośnie i jest tykającą bombą na drodze Europy do konkurencyjności. Odpowiedni poziom umiejętności, lepszy dostęp do informacji i usprawnienia strukturalne będą miały pozytywny wpływ zwłaszcza na MŚP.

(7) Dz.U. C 228 z 22.9.2009, s. 14.

(8) SEC(2008) 3058 dokument roboczy KE towarzyszący komunikatowi COM(2008) 868 wersja ostateczna.

5.4. Korzystny wpływ na rozwój UE może mieć także imigracja z krajów trzecich, zwłaszcza z uwagi na malejącą podaż siły roboczej w wielu krajach. Nowe podejście UE do imigracji ekonomicznej z krajów trzecich oraz napływ utalentowanych ludzi z innych części świata może być jedynie rozwiązaniem tymczasowym. Praktyka pokaże, czy wprowadzenie tzw. błękitnych kart pomoże Europie skutecznie rywalizować o utalentowanych ludzi. Obecnie jedynie 2 % wysoko wykwalifikowanych pracowników w Europie pochodzi z krajów trzecich.

5.5. Teraz, gdy Europa weszła w okres turbulencji, problem niedostatku potrzebnych umiejętności wymaga większej uwagi i większego uwypuklenia. Ponadto Europa w średnim i długim okresie wykazuje się potencjałem generowania dalszych miejsc pracy – zarówno nowych, jak i zwolnionych przez pracowników – jednak prognozy tworzenia miejsc pracy netto wskazują na polaryzację w tworzeniu miejsc pracy i ogromny wzrost liczby miejsc pracy wymagających wyższego poziomu umiejętności.

5.6. Obniżanie liczby pracowników w okresie ograniczonego popytu to rozwiązanie bardzo krótkowzroczne. Budowanie umiejętności to proces długotrwały i wymagający dużych nakładów niezależnie od tego, czy jest to kształcenie formalne (podstawowe, średnie, wyższe) czy w ramach przedsiębiorstwa (kultura biznesowa, specyfika organizacji, stosunki z klientami). Ożywienie gospodarki nie byłoby możliwe, jeśliby przedsiębiorstwa musiały stawić czoła brakowi dostatecznie wykwalifikowanej siły roboczej.

5.7. Przyjęcie dalekowzrocznego i zorientowanego na przyszłość scenariusza wymaga wspólnego działania rządów i sektora prywatnego:

- zmiana przeznaczenia finansowania z EFS w latach 2007-2013 na szkolenie i przekwalifikowywanie się;
- inicjowanie wspólnych działań i partnerstwa sektora prywatnego i publicznego;
- prowadzenie wspólnej polityki nastawionej na ograniczenie przypadków przedwczesnego kończenia nauki szkolnej i rozbudzenie zainteresowania młodych ludzi matematyką, nauką i karierą w dziedzinie inżynierii, technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz ochrony środowiska naturalnego;
- wzmocnienie i rozwinięcie partnerstwa szkół i uniwersytetów na wysokim poziomie poprzez planowe staże, które umożliwiłyby studentom – zwłaszcza w ostatnich miesiącach studiów – bezpośredni kontakt ze światem pracy, do wejścia do którego przygotowują ich studia;
- wsparcie mobilności umiejętności w ramach Europy;

- wzmocnienie innowacyjnego podejścia do edukacji, w tym nauki przez internet i nauczania na odległość;
- mobilizowanie potencjału grup osób wykluczonych (ze względu na ubóstwo, bezrobocie, niepełnosprawność, dyskryminację itp.), które nadal są w stanie przejść szkolenia i na potrzeby których uruchomiono już znaczne środki z budżetu na integrację społeczną;
- organizowanie szkoleń dla imigrantów.

5.8. Europa musi ulepszyć swą „piramidę umiejętności”⁽⁹⁾ – umiejętność czytania i pisanie oraz podstawowe umiejętności, umiejętności zawodowe i *Global Knowledge Economy talents* (umiejętności potrzebne w światowej gospodarce opartej na wiedzy). Obecnie wiele krajów Europy jest dalekich od posiadania takiej piramidy umiejętności, która pozwoli UE zrealizować jej ambicje.

5.9. Jeśli Europa będzie chciała stworzyć, zagwarantować i utrzymać takie umiejętności, jakich potrzebuje, będzie musiała poczynić szereg działań zarówno po stronie podaży europejskich umiejętności, jak i po stronie popytu na nie. Na stronę popytu wpływ będą niewątpliwie miały potrzeby rozwijających się sektorów, długotrwałe i szybko rozwijające się światowe i lokalne priorytety oraz dodatkowe trendy związane z zasobami światowymi lub przemianami demograficznymi. Jeśli chodzi o stronę podaży, na europejskie zasoby siły roboczej wpłyną głównie trendy demograficzne, niska mobilność i zdolność Europy do generowania takich umiejętności, jakich potrzebuje.

5.10. Komitet po raz kolejny podkreśla znaczenia jakości kształcenia nauczycieli⁽¹⁰⁾. Kształcenie i szkolenie nauczycieli musi być powiązane z kluczowymi strategiami politycznymi w dziedzinie innowacji, badań naukowych i przedsiębiorczości. Przygotowanie zawodowe nauczycieli musi obejmować elementy, które umożliwią im lepsze uwzględnianie zmian na rynku pracy i rozwoju odpowiadających im umiejętności na wszystkich szczeblach edukacji.

5.11. Kluczową rolę odgrywają partnerzy społeczni. Współpraca przedsiębiorstw i instytucji edukacyjnych musi przynosić konkretne rezultaty, zwłaszcza jeśli chodzi o określanie programów nauczania oraz tworzenie systemów zawodów i kwalifikacji na poziomie krajowym, które muszą odzwierciedlać żądania pracodawców co do wypełniania konkretnych zadań na poziomie przedsiębiorstwa. Ważne jest przygotowanie uczniów zawodu, staże dla młodych pracowników i zwiększenie atrakcyjności potrzebnych kierunków nauki i studiów. Komisja powinna zwrócić uwagę w pierwszej kolejności na zadania, które trzeba wykonywać na poziomie przedsiębiorstw, a następnie na umiejętności. Trzeba wprowadzić wyraźne rozróżnienie między potrzebami małych i dużych przedsiębiorstw.

⁽⁹⁾ Dokument informacyjny na European Business Summit 2009, przygotowany przez INSEAD (The Business school for the world) we współpracy z Microsoftem i FEB (Federacją Przedsiębiorstw Belgii).

⁽¹⁰⁾ Dz.U. C 151 z 17.6.2008, s. 41.

5.12. Europa będzie musiała wziąć pod uwagę także wpływ, jaki na zatrudnienie wywrze proces przystosowywania się do zmian klimatu. Globalne ocieplenie będzie miało wpływ na czynniki i procesy produkcji. KE już teraz pracuje nad szeregiem analiz dotyczących nowej koncepcji gospodarki niskoemisyjnej i związanego z nią tworzenia „zielonych miejsc pracy” i „ekologicznych gałęzi przemysłu”. Pierwsze wyniki wskazują na ograniczony zakres dostępnych danych, brak ścisłości i wielkie zróżnicowanie prognoz dotyczących wpływu zmian klimatu na rynki pracy. Przejście do gospodarki niskoemisyjnej musi być postrzegane jako proces długoterminowy, w trakcie którego rynki pracy będą się stopniowo dostosowywać.

5.13. KE w swym komunikacie skupiła się przede wszystkim na tworzeniu nowych miejsc pracy i podnoszeniu umiejętności potrzebnych dla tych przyszłych miejsc pracy. UE musi także skutecznie wykorzystywać istniejący potencjał rynku pracy i podnosić kwalifikacje i możliwości adaptacyjne pracowników, którzy stracili pracę lub są zagrożeni utratą pracy. Trzeba zatem zwrócić uwagę także na przekwalifikowywanie, dalsze szkolenia i uczenie się przez całe życie. Z drugiej strony UE musi także być w stanie zapewnić warunki do tworzenia produktywnych, wysokiej jakości i dobrze opłacanych miejsc pracy.

5.14. Inicjatywy mające na celu podnoszenie umiejętności muszą odzwierciedlać także ambicje i potrzeby jednostek. Kształcenie ma podstawowe znaczenie dla wolności wyboru i możliwości indywidualnego rozwoju obywateli. Z punktu widzenia rynku pracy zadaniem kształcenia jest też przekazywanie jednostkom wiedzy i umiejętności, niezbędnych do wypełniania stale zmieniających się wymagań i tym samym zapewniających wysokie szanse na zatrudnienie.

5.15. Strategie polityczne zorientowane na podnoszeniu umiejętności i zdolności przystosowawczych siły roboczej muszą mieć za podstawę zasadę równości wszystkich obywateli i zasadę niedyskryminacji. Oznacza to zlikwidowanie wszystkich istniejących przeszkód w systemach kształcenia i szkolenia, zarówno formalnego, jak i na poziomie przedsiębiorstw. Przeszkody te mają wpływ przede wszystkim na słabsze grupy, takie jak pracownicy w starszym wieku i osoby niepełnosprawne.

5.16. W konkluzjach Rady ministrów edukacji z 12 maja 2009 r. podkreśla się także ważną rolę partnerów społecznych. Europejscy partnerzy społeczni zwracają w ramach europejskiego dialogu społecznego szczególną uwagę na dziedzinę kształcenia i szkolenia w kontekście potrzeb rynku pracy. W 2002 roku opracowali wspólnie *ramy działania w dziedzinie podnoszenia umiejętności i kwalifikacji przez całe życie*, a w 2006 roku *analizę kluczowych elementów rynku pracy*, która będzie podstawą wspólnych

działań w ramach ich trzeciego programu prac na lata 2009–2010 – *niezależnego porozumienia o inkluzywnych rynkach prac i raportu o zatrudnieniu*.

5.17. W konkluzjach Rady pojawił się także apel o wzmocnienie partnerstwa ze społeczeństwem obywatelskim oraz o współpracę wszystkich zainteresowanych stron – przedsiębiorstw, instytucji edukacyjnych, publicznych służb zatrudnienia itd. Współpraca z odpowiednimi organizacjami pozarządowymi oraz inicjatywy społeczne mogą stanowić uzupełnienie tradycyjnego dialogu społecznego.

5.18. Jednym z najważniejszych osiągnięć otwartej metody koordynacji w dziedzinie kształcenia i szkolenia na szczeblu europejskim są europejskie ramy kwalifikacji (EQF). Powinny one przyczynić się do większej przejrzystości i zrozumiałości kwalifikacji, a tym samym do większej mobilności w Europie.

5.19. Europejski Fundusz Społeczny (EFS) okazał się użytecznym narzędziem, jeśli chodzi o potrzeby Europy w zakresie szkolenia. W przyszłości poprawę może przynieść jeszcze zlikwidowanie procedur biurokratycznych, pokrywania się z inicjatywami w ramach funduszy strukturalnych oraz większe zaangażowanie partnerów społecznych.

5.20. Instrumentem służącym śledzeniu postępów staną się tzw. poziomy referencyjne wyznaczające średni europejski wynik („europejskie poziomy odniesienia”). Państwa członkowskie uzgodniły, że w 2020 r.:

- **co najmniej 15 % dorosłych powinno uczestniczyć w procesie uczenia się przez całe życie;**
- **odsetek 15-latków osiągających słabe wyniki w czytaniu, matematyce i naukach przyrodniczych powinien wynosić poniżej 15 %;**
- **odsetek osób w przedziale wiekowym 30–34 posiadających wyższe wykształcenie powinien wynosić co najmniej 40 %;**
- **odsetek osób przedwcześnie kończących kształcenie i szkolenie powinien wynosić poniżej 10 %;**
- **co najmniej 95 % dzieci w przedziale wiekowym od czterech lat do wieku podjęcia obowiązku szkolnego powinno uczestniczyć w edukacji przedszkolnej.**

Bruksela, 4 listopada 2009 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Mario SEPI