

Mnenje Odbora regij – Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta – napovedovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanja in spretnosti

(2010/C 141/03)

ODBOR REGIJ

- opozarja, da je treba politične (državne, regionalne in občinske) akterje pozvati, naj uveljavijo svoj vpliv in poskrbijo, da bodo odpravljene negativne posledice krize, ter dajo absolutno prednost priložnostim, ki jih ponuja gospodarstvo z nizkimi emisijami ogljika, za njihovo spodbujanje pa uporabijo celovit in trajnostni pristop revidirane lizbonske strategije;
- ugotavlja, da je zaradi dolgotrajne gospodarske krize službo izgubilo že več tisoč delavcev v EU. Njihovo/To število se bo še povečalo zaradi pojava novih trgov in selitve podjetij v države s poceni proizvodnjo. Nadgrajevanje znanja in spretnosti vseh delavcev ter uskladitev tega znanja in spretnosti s potrebami trga dela sta nujno potrebna;
- meni, da je kakovostno osnovno izobraževanje podlaga za pridobivanje znanja in spretnosti ter povečuje pripravljenost na vseživljenjsko učenje. Družbe in zlasti Evropska unija se vse bolj razvijajo v smeri družbe znanja, v kateri je povpraševanje po visoko usposobljenih delavcih veliko, največ delovnih mest pa je v storitvenem sektorju;
- opozarja, da prehod na nizkoogljično gospodarstvo zaradi podnebnih sprememb ter stalen tehnološki napredek, zlasti na področju IKT, zahtevata – na nekaterih področjih korenito – prestrukturiranje obstoječih sektorjev. To bo povzročilo ustrezne spremembe na trgu dela, hkrati pa bo tudi velik potencial za odpiranje novih delovnih mest (zelena delovna mesta), ki so pogosto multidisciplinarna in zahtevajo znanje z različnih področij.

Poročevalka: Marianne Fögl (AT/PES), podžupanja občine Traisen

Referenčni dokument

Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta – Napovedovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanja in spretnosti

COM(2008) 868 konč.

I. POLITIČNA PRIPOROČILA

ODBOR REGIJ

1. pozdravlja prizadevanja Komisije, povezana s sporočilom Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta;

2. ugotavlja, da je najhujša finančna in gospodarska kriza v zadnjih desetletjih povzročila krizo zaposlovanja in socialno krizo, ki se bo v prihodnosti še zaostila, zato je treba njene učinke predvideti in jih ublažiti ⁽¹⁾;

3. opozarja, da je treba politične (državne, regionalne in občinske) akterje pozvati, naj uveljavijo svoj vpliv in poskrbijo, da bodo odpravljene negativne posledice krize, ter dajo absolutno prednost priložnostim, ki jih ponuja gospodarstvo z nizkimi emisijami ogljika, za njihovo spodbujanje pa uporabijo celovit in trajnosten pristop revidirane lizbonske strategije;

4. meni, da je zato treba analizirati razvoj trga dela Evropske unije v naslednjih letih.

Prihodnji izzivi

ODBOR REGIJ

5. meni, da se bodo Evropska unija in njenih 27 držav članic v prihodnjih letih soočale s številnimi velikimi izzivi, saj se bodo osnovne strukture ter kultura industrijske in informacijske družbe prilagodile novi praksi družbe znanja in inovacij, v kateri je ključen dejavnik sposobnost naglega napovedovanja;

6. ugotavlja, da je zaradi dolgotrajne gospodarske krize službo izgubilo že več tisoč delavcev v EU. To število se bo še povečalo zaradi pojava novih trgov in selitve podjetij v države s poceni proizvodnjo. Nadgrajevanje znanja in spretnosti vseh delavcev ter uskladitev tega znanja in spretnosti s potrebami trga dela sta nujno potrebna;

⁽¹⁾ V skladu s spomladansko gospodarsko napovedjo Evropske komisije z dne 4. maja 2009 naj bi se leta 2010 v EU brezposelnost povečala na 11 %. V EU in na območju eura se bo zaposlovanje letos zmanjšalo za okoli 2,5 %, v letu 2010 pa za nadaljnjega 1,5 %. To pomeni izgubo okoli 8,5 milijona delovnih mest v teh dveh letih. Za primerjavo je bilo v obdobju 2006–2008 ustvarjenih slabih 9,5 milijona delovnih mest. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/693&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en>

7. meni, da je kakovostno osnovno izobraževanje podlaga za pridobivanje znanja in spretnosti ter povečuje pripravljenost na vseživljenjsko učenje. Družbe in zlasti Evropska unija se vse bolj razvijajo v smeri družbe znanja, v kateri je povpraševanje po visoko usposobljenih delavcih veliko, največ delovnih mest pa je v storitvenem sektorju;

8. meni, da je treba bolj upoštevati demografske spremembe in staranje prebivalstva;

9. opozarja, da prehod na nizkoogljično gospodarstvo zaradi podnebnih sprememb ter stalen tehnološki napredek, zlasti na področju IKT, zahtevata – na nekaterih področjih korenito – prestrukturiranje obstoječih sektorjev. To bo povzročilo ustrezne spremembe na trgu dela, hkrati pa bo tudi velik potencial za odpiranje novih delovnih mest (zelena delovna mesta), ki so pogosto multidisciplinarna in zahtevajo znanje z različnih področij;

10. poudarja, da bodo vse te spremembe vplivale na delavce, trg dela in podjetja;

11. predlaga, da se določijo konkretni dolgoročni ukrepi, katerih jedro so radikalne dejavnosti, ki temeljijo na tesni interakciji med raziskovalnimi, izobraževalnimi in inovacijskimi dejavnostmi (t. i. trikotnik znanja), in pri katerih se ob podpori sodelovanja izmenjajo izkušnje na ravni Evropske unije ter oblikujejo ustrezne rešitve.

Vloga lokalnih in regionalnih oblasti

ODBOR REGIJ

12. poudarja, da imajo lokalne in regionalne oblasti pomebno vlogo pri uresničevanju ciljev iz sporočila Komisije;

13. pozdravlja dejstvo, da sporočilo izrecno priznava regionalne razlike med potrebami po znanju in spretnostih ter trgi dela. Poleg tega so lokalne in regionalne oblasti glavni organizatorji osnovnega in srednjega izobraževanja, s katerim zagotavljajo temelje za nadaljnje usposabljanje, zelo pogosto pa so pristojne tudi za zagotavljanje potrebnega okvira za mobilnost in usposabljanje, na primer prometnih povezav, varstva otrok in izobraževalnih ustanov;

14. meni, da je čezmejna poklicna mobilnost predpogoj, da se zagotovi večja izbira in da bo več ljudi lahko našlo nova in boljša delovna mesta;

15. je prepričan, da so za podeželska območja s strukturnimi pomanjkljivostmi, ki jih ogroža izseljevanje, in za najbolj oddaljene regije, nujni tesnejše vključevanje občin in regij s pomočjo okrepljenega regionalnega sodelovanja vseh zainteresiranih strani, analiza regionalnih trgov dela ter ocena prihodnjih zahtev glede kakovosti. Vključitev znanja in izkušenj lokalnih in regionalnih oblasti je nepogrešljiva za oblikovanje odgovorov Evropske unije na izzive;

16. se zavzema za učinkovitejšo porabo finančnih sredstev evropskega socialnega sklada (ESS), kar zadeva lokalne in regionalne oblasti. Tako bodo imele občine in regije hiter in neposreden dostop do potrebnih finančnih sredstev, prav tako pa bodo lahko bolje usklajevale njihovo porabo.

Spremembe na trgu dela

ODBOR REGIJ

17. poudarja, da se trg dela v posameznih državah članicah kot tudi v celotni EU sooča z različnimi spremembami;

18. ugotavlja, da danes zelo malo delavcev ostane celo življenje na istem delovnem mestu. Študija iz leta 2005 je pokazala, da so bili delavci v svojem poklicnem življenju doslej v povprečju že na štirih različnih delovnih mestih⁽¹⁾. Veliko delavcev prehaja iz obdobja zaposlenosti v obdobja brezposelnosti in obratno, vse več delovnih mest pa je negotovih; zato poziva k vzpostavitvi delavcu prijaznega ravnovesja med temeljno potrebo po socialni varnosti na eni strani ter potrebno prožnostjo trga dela na drugi strani (ki ga izraža pojem „prožne varnosti“);

19. meni, da ima poklicna mobilnost v današnjem poklicnem življenju pomembno vlogo, z novimi poklicnimi izzivi pa so se pripravljene spoprijeti zlasti mladi, visoko usposobljeni delavci. Od ljudi, ki so poklicno in prostorsko fleksibilni, se prej pričakuje, da se bodo prilagodili novim razmeram;

20. opozarja, da se prebivalstvo hitro stara, v Evropski uniji bi se število delovne sile do leta 2030 lahko zmanjšalo za slabih 20 milijonov⁽²⁾. Delavci morajo imeti zato že danes dovolj znanja in spretnosti, da bi preživeli na trgu dela v prihodnosti. Zagotovljen mora biti dostop do izobraževanja in usposabljanja. Hkrati so potrebni inteligentni sistemi za upravljanje migracij, ki upoštevajo potrebe posameznikov, ciljnih držav in držav izvora;

21. opozarja, da se v naslednjem desetletju pričakuje povečanje povpraševanja po visoko usposobljeni in prilagodljivi delovni sili z različnimi znanji in spretnostmi (ne le tehničnimi, ampak tudi socialnimi in kulturnimi, na primer s sposobnostjo sporazumevanja in sposobnostjo reševanja sporov). Zahteve za delojemalce na delovnih mestih, za katera sta potrebni nižja in srednja stopnja izobrazbe, si postajajo vse bolj podobne. V celoti se bo za ta področja zahtevala vedno višja stopnja izobrazbe, povpraševanje po dejavnostih, za katere je potrebna nižja usposobljenost, pa upada. Hkrati se višajo plače za dela, ki zahtevajo visoko usposobljenost, in nižajo za tista, kjer je potrebna nižja usposobljenost. Posledica polarizacije delovnih mest bi morala biti plačna politika, ki bi temeljila na produktivnosti, da bi se izognili pojavu sektorjev z najnižjimi plačami. Treba si je prizadevati, da bi z ustreznimi ukrepi usposabljanja ljudem dali resnične možnosti za mobilnost.

Predvidevanje znanj in spretnosti

ODBOR REGIJ

22. spodbuja države članice, naj razvijejo pregledna orodja za napovedovanje in predvidevanje, s katerimi lahko spodbujajo ustvarjanje novih delovnih mest, za katera je potrebno veliko znanja, in razvijajo usposabljanje v skladu z znanji in spretnostmi, ki se zahtevajo na trgu dela;

23. priporoča uporabo kvantitativnih in kvalitativnih ukrepov, da se zagotovi zanesljivost in učinkovitost takšnih instrumentov napovedovanja;

24. meni, da morajo biti delavci, če želijo ostati konkurenčni na trgu dela, predvsem prilagodljivi. Poleg tega morajo biti sposobni, da se odzivajo na nepričakovane spremembe, imeti pa morajo tudi dobre komunikacijske sposobnosti⁽³⁾. Hkrati je treba vzpostaviti tak okvir, da se prilagodljivost ne zahteva le od delavcev, kar pomeni, da morajo javni organi na različnih ravneh in socialni partnerji skupaj razmisliti, kako bi uskladili potrebno socialno varnost in zahteve po prožnosti na trgu dela. Pri tem je treba upoštevati, da se na notranjem trgu EU ne sme spodbujati tekmovanje za najnižje standarde;

25. poziva k pospežitvi sodelovanja med podjetji, izobraževalnimi ustanovami in centri za poklicno usposabljanje, lokalnimi in regionalnimi oblastmi ter interesnimi skupinami na tem področju. Spodbujati je treba predvsem sodelovanje med podjetji in izobraževalnimi ustanovami ter centri za poklicno usposabljanje, da bi vzpostavili partnerstva, s katerimi bi zadovoljili srednjeročne potrebe po znanju in spretnostih. Pomembne informacije bi lahko pridobili tudi s kvalitativnimi študijami o pričakovanih delodajalcev glede študentov in absolventov;

⁽¹⁾ Posebna izdaja Eurobarometra 64.1 o geografski in poklicni mobilnosti – september 2005.

⁽²⁾ Svet Evropske unije, skupno mnenje Odbora za zaposlovanje in Odbora za socialno zaščito o aktivnem staranju, 9269/07, maj 2007.

⁽³⁾ Razlogi in posledice sprememb potreb po spretnostih na trgu delovne sile. Razmislek z evropske perspektive (Origins and Consequences of Changes in Labour Market Skill Needs. Considerations from a European Perspective). Analitično poročilo, ki ga je za Evropsko komisijo pripravila Evropska mreža strokovnjakov za ekonomijo izobraževanja (European Expert Network on Economics of Education), www.education-economics.org, str. 25.

26. podpira izhodišče Komisije, da so dodatne informacije o razmerah v državah članicah EU nujne za ustrezen politični odgovor na izzive;

27. Evropsko komisijo poziva, da si prizadeva za sodelovanje z Evropskim centrom za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop) in ga okrepi ter da izkoristi tudi rezultate njegovih raziskav, da bi pravočasno ugotovili potrebe po novem znanju in sposobnostih na trgu dela ter si zagotovili podrobne napovedi s tega področja;

28. poudarja, da je pri zbiranju in uporabi teh informacij treba upoštevati regionalne razlike. Samo tako je namreč mogoče določiti konkretne ukrepe, prilagojene posameznim regijam v različnih državah članicah EU.

Pomen izobraževanja in usposabljanja

ODBOR REGIJ

29. vztraja, da mora delovna sila pridobiti znanja in spretnosti, ki jih bo trg dela zahteval v prihodnosti. Pri tem sta zelo pomembna izobraževanje in poklicno usposabljanje delavcev. Univerze in druge izobraževalne ustanove ter centri za poklicno usposabljanje morajo enak poudarek kot osnovnemu izobraževanju otrok in mladih dati tudi usposabljanju tistih, ki so že na delovnem mestu, ter jim zagotoviti potrebne spretnosti in znanja;

30. ugotavlja, da je treba oblikovati in uresničiti ustrezne strategije in politične ukrepe, ki bodo okrepili vseživljenjsko učenje in povečali prožnost in varnost na področju zaposlovanja;

31. poudarja, da je treba obstoječa delovna mesta ohraniti in vanje vlagati. Podjetja morajo zato zaposlenim omogočiti notranje izobraževanje in usposabljanje, ki zvišujeta produktivnost in gospodarsko rast. V tem okviru se Evropsko unijo in države članice poziva, da na usklajen način zagotovijo spodbude tudi za podjetja in usposabljanje;

32. meni, da sta že bolonjski oziroma kopenhavski proces storila pomembne korake v smeri oblikovanja evropskega izobraževalnega prostora. Ker bo trg dela Evropske unije v prihodnosti zahteval več znanj in spretnosti, je za poklicno mobilnost delavcev v zvezi s tem pomembno, da bodo diplome in druga pričevala v posameznih državah članicah bolj priznani;

33. opozarja, da bo delež delovnih mest, za katera je potrebna visoka stopnja izobrazbe, do leta 2020 narasel s 25,1 odstotka na 31,3 odstotka⁽¹⁾. Po drugi strani se je treba izogniti nevarnosti prevelike ponudbe visoko usposobljenih delavcev. Zato je treba vzporedno s spodbujanjem visoko

izobražene delovne sile pravočasno priznati potrebna znanja in spretnosti na trgu dela, da se zagotovi tudi dovolj ustreznih delovnih mest zanje, da se doseže ravnovesje med ponudbo in povpraševanjem;

34. meni, da mora uvedba evropskega okvira kvalifikacij povečati preglednost znanj in spretnosti, olajšati dostop do usposabljanja ter spodbujati prilagodljivost in mobilnost delavcev. Mobilnost v tem primeru ne pomeni le mobilnosti med različnimi podjetji, ampak tudi in predvsem mobilnost znotraj podjetij;

35. poudarja, da je treba tudi nedržavljanom EU oziroma priseljencem dati možnost priznanja njihove izobrazbe, da se obstoječa znanja in spretnosti ne bi izgubili. V zvezi s tem je zelo pomembno tudi sodelovanje na mednarodni ravni (na primer z matičnimi državami priseljencev v boju proti begu možganov);

36. poziva k temu, da se prenos strokovnega znanja in spretnosti začne že v zgodnjem otroštvu, saj se pripravljenost na vseživljenjsko učenje spodbuja predvsem v osnovni šoli. V tem življenjskem obdobju namreč otroci najhitreje in najpreprosteje pridobijo nova znanja in spretnosti;

37. meni, da se lahko prek sodelovanja med podjetji in izobraževalnimi ustanovami in centri za poklicno usposabljanje bolje uskladijo potrebna znanja in spretnosti ter ponudba delovnih mest, in sicer z oblikovanjem in izvajanjem programa e-znanja na ravni EU, ki ga je mogoče na lokalni in regionalni ravni prilagoditi različnim potrebam in razmeram. Pripravnštvo in informativni dnevi omogočajo pridobitev dodatnih znanj in spretnosti ter vpogled v delovno okolje;

38. meni, da je smiselno razmisliti o oblikovanju listine Evropske unije o pripravnštvu. S tem bi lahko imeli mladi pri nabiranju delovnih izkušenj in njihovem priznavanju več pravic in tako lažje začeli svoje poklicno življenje.

Socialna kohezija

ODBOR REGIJ

39. meni, da bi bilo treba kakovosti dela na splošno nameniti večjo pozornost tudi na ravni EU. Ob tem je treba opomniti, da je od leta 2008 naprej ustvarjanje dostojnih delovnih mest eden od razvojnih ciljev novega tisočletja Združenih narodov;

40. poudarja, da za gospodarsko okrevanje Evropske unije ne zadostujeta zgolj gospodarska rast in ustvarjanje delovnih mest. Treba je sprejeti dodatne ukrepe, ki bodo prispevali k socialni koheziji;

⁽¹⁾ COM(2008) 868 konč., str. 9.

41. vztraja, da je treba osebam, ki zaradi svojih interesov kot tudi telesnih in intelektualnih sposobnosti ne izpolnjujejo zahtev visokokvalificiranega trga dela, zagotoviti dostop do trga dela prek nujnih programov za podporo in pomoč pri zaposlovanju ter, po potrebi, zadosten dohodek oziroma – v državah članicah, kjer je to predpisano – minimalni dohodek, ki velja za posamezno državo;

42. poziva k temu, da se spodbudi enakopravna udeležba žensk in moških na trgu dela tako, da se odstranijo ovire, ki to preprečujejo. V zvezi s tem je ključnega pomena, da se odpravijo še vedno obstoječe razlike med plačami („gender pay gap“);

43. opozarja, da bo zaradi staranja prebivalstva tudi na področju nege in socialnega varstva več potreb po delovni sili in s tem tudi več možnosti za zaposlitev – zato so ustrezni ukrepi za izboljšanje kvalifikacij ter okrepljeno sodelovanje na ravni Evropske unije pomembni, da se, kadar je to primerno, zmanjša neravnovesje med ponudbo in povpraševanjem v EU;

44. predlaga, da se spodbujajo oblike zaposlitve s prilagodljivim delovnim časom, ki bodo prilagojene sposobnostim in zdravstvenemu položaju starejših delavcev; s tem bi zlasti starejšim osebam omogočili, da ostanejo na trgu dela, dokler ne dosežejo upokojitvene starosti;

45. meni, da je mogoče s sodelovanjem med lokalnimi in regionalnimi oblastmi kot tudi podjetji in izobraževalnimi ustanovami ter centri za poklicno usposabljanje uvesti že uspešne modele za usposabljanje, priznanje delovnih izkušenj, razvijanje sposobnosti in ustvarjanje možnosti za zaposlitev. Zbiranje in objava takšnih modelov „najboljših praks“ bi bila koristna. Poleg tega je treba vložiti precejšnja sredstva v nadaljnje razvijanje najboljših praks, da bi jo lahko vsi uporabili pri spodbujanju konceptov, učnih vsebin ter metod poučevanja, poklicnega usposabljanja in učenja, s katerimi je mogoče znanje in sposobnosti, potrebne na delovnem mestu, razviti z nizkimi stroški za lokalne oblasti (obsežno prilagajanje uporabe IKT);

46. ugotavlja, da bo treba za učinkovito soočenje s spremenjajočimi se pogoji na trgu dela prilagoditi obstoječe finančne instrumente (ESS, ESRR).

V Bruslju, 3. decembra 2009

Predsednik
Odbora regij
Luc VAN DEN BRANDE