

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Zaměstnanost mladých lidí, odborné kvalifikace a mobilita (stanovisko z vlastní iniciativy)

(2012/C 68/02)

Zpravodajka: **paní ANDERSEN**

Dne 14. července 2011 se Evropský hospodářský a sociální výbor, v souladu s čl. 29 odst. 2 jednacího řádu, rozhodl vypracovat stanovisko z vlastní iniciativy k tématu

Zaměstnanost mladých lidí, odborné kvalifikace a mobilita.

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 16. prosince 2011.

Na 477. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 18. a 19. ledna 2012 (jednání dne 18. ledna 2012), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 173 hlasy pro, 1 hlas byl proti a 4 členové se zdrželi hlasování.

1. Závěry a doporučení

1.1 Demografický vývoj klade vysoké požadavky na trh práce. Důsledky hospodářské krize ukazují, že trhy práce trpí strukturálními problémy. Zejména pro mladé lidi je obtížné uchytit se na trhu práce, i když mají odpovídající kvalifikaci. Proto by měly členské státy provést reformy, stanovené strategií Evropa 2020 a národními programy reforem pro obnovu růstu.

1.2 Nezaměstnanost mládeže přináší společnosti i samotným mladým lidem značné hospodářské a sociální nevýhody a omezuje možnosti růstu. Konkurenceschopnost Evropy bude do velké míry záviset na vysoce kvalifikovaných pracovnících, a je nebezpečí, že bude Evropa v souboji o odborníky a vysoce kvalifikované pracovní síly zaostávat.

1.3 Nikdo doopravdy neví, jak budou vypadat budoucí pracovní místa, ale vzdělávání by mělo vycházet z potřeb trhu práce a z úkolů, jež je skutečně zapotřebí řešit. Mělo by být posíleno uznávání kvalifikací získaných mimo vzdělávací systémy. Učební osnovy by měly klást větší důraz na všeobecné a inovační schopnosti.

1.4 Měly by být odbourány překážky mezi vzděláváním a trhem práce a měl by být eliminován přílišný důraz na finanční faktory. Mělo by být prohloubeno partnerství mezi podniky a vzděláváním v oblasti vypracovávání učebních osnov a předjímání budoucích potřeb. Vzdělání by mělo přinášet zaměstnanost.

1.5 Ve vzdělávání by mělo přibýt duálního vzdělávání a praxe, a to i v příslušném vysokoškolském a odborném vzdělávání. Součinnost mezi praktickou činností, školením na pracovišti a teoretickou výukou zvyšuje zaměstnatelnost mladých lidí, zajišťuje lepší vstup do pracovního procesu a poskytuje podněty pro rozvoj výuky.

1.6 Země, jež chtějí zavést duální vzdělávací systém, by měly dostávat příspěvky z Evropského sociálního fondu na pokrytí takto vzniklých počátečních nákladů.

1.7 Otevřený a dynamický trh práce může podněcovat mobilitu a vytvářet pracovní příležitosti zejména pro mladé lidi. V souladu se strategií Evropa 2020 a národními programy reforem jsou členské státy povinny modernizovat své trhy práce, aby zvětšily jejich absorpční schopnosti a zlepšily jejich fungování.

1.8 Aktivní politika trhu práce, jež motivuje jak ty, kdo práci hledají, tak i zaměstnané k celoživotnímu učení, přispívá k posilování profesní a geografické mobility a otevírá tím více pracovních příležitostí.

2. Cíle a úvod

2.1 Evropská mládež je budoucností Evropy. Mnoho mladých lidí však nemá práci nebo nemají tu správnou kvalifikaci. Kromě toho je pro spoustu mladých problematické uchytit se na trhu práce, i když mají odpovídající kvalifikaci.

2.2 Toto stanovisko se zabývá pracovními příležitostmi pro mladé lidi. Pojednává o budoucí potřebě pracovníků s technickou a odbornou kvalifikací, o přístupu mladých na trh práce a o profesní mobilitě. Jde tu o klíčové pracovníky s technickou, odbornou nebo střední úrovní kvalifikace, kteří budou podle CEDEFOP tvořit v roce 2020 50 % budoucích pracujících.

2.3 V tomto stanovisku mají být předloženy konkrétní návrhy ohledně toho, jak zlepšit pracovní příležitosti pro mladé lidi a zaručit podnikům pracovníky s vhodnou kvalifikací.

2.4 Pojem „kvalifikace“ pokrývá četné aspekty, např. sociální, všeobecné, technické a odborné dovednosti a kvalifikace získané jak v rámci systému všeobecného a odborného vzdělávání, tak v pracovním životě a prostřednictvím sociálních a rodinných vztahů a aktivit.

2.5 Toto stanovisko má dát odpověď na dvě otázky, jež spolu úzce souvisejí: zaprvé jaké kvalifikace budou potřebné na budoucím trhu práce a zadruhé jakým způsobem lze zaručit začlenění mladých lidí a možnost profesní mobility.

2.6 Evropská komise v této oblasti zahájila několik stěžejních iniciativ, naposledy to byla *Mládež v pohybu* a *Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa*. Tyto stěžejní iniciativy mají zásadní význam a zahrnují různé iniciativy, jejichž cílem je zlepšit pracovní příležitosti pro mladé lidi. EHSV se jimi zabýval v příslušných stanoviscích⁽¹⁾.

3. Situace v Evropě

3.1 Na základě demografického vývoje klesá v EU počet ekonomicky aktivního obyvatelstva – silné starší ročníky odcházejí z trhu práce a na jejich místo přicházejí početně slabší mladší ročníky. Tato skutečnost staví trh práce před velké výzvy, poněvadž pro růst v Evropě má rozhodující význam rozsáhlá nabídka vysoce kvalifikovaných pracovníků.

3.2 Podle nejnovějších údajů zveřejněných v dokumentu *Quarterly Employment and social situation review* Evropské komise se trh práce v EU zotavuje jen pomalu a nestejně. Vznikají nová pracovní místa, není jich však dostatek, a zvláště nezaměstnanost mladých lidí (20,3 %) volá po rychlém a účinném jednání.

3.3 Nezaměstnanost postihuje všechny skupiny mladých lidí, včetně skupin problematických, nezávisle na dosažené úrovni vzdělání. Ohrožuje ovšem více mládež s nižším vzděláním nebo bez pracovních zkušeností. Kromě toho vzrostla i dlouhodobá nezaměstnanost – v březnu 2011 činila 9,5 % –, a právě mnohým mladým lidem hrozí nebezpečí, že budou dlouhodobě bez práce.

3.4 Jak nezaměstnanost, tak nedostatečná zaměstnanost mládeže přináší společnosti i samotným mladým lidem značné hospodářské a sociální nevýhody a omezuje možnosti růstu.

3.5 Krizi předcházelo období, během něhož bylo vytvořeno poměrně hodně pracovních míst. Podle údajů Evropské komise vzniklo v letech 1995 až 2006 20 milionů nových pracovních míst.

3.6 Současně jich v průběhu krize asi 5 milionů zaniklo. Podle Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) šlo především o málo placená pracovní místa pro nekvalifikované pracovníky. Dají se zde ovšem pozorovat velké rozdíly mezi jednotlivými členskými státy.

3.7 CEDEFOP počítá s vytvořením zhruba 7 milionů nových pracovních míst v období 2010-2020 a s uvolněním cca 73 milionů míst v důsledku demografického vývoje. Tvorba pracovních míst bude soustředěna zejména na místa vyžadující vyšší kvalifikaci.

3.8 Paradoxně lze v určitých zemích a odvětvích konstatovat nedostatek pracovních sil a současně vysoký počet nezaměstnaných, což ukazuje na přetrvávající strukturální problémy na evropských trzích práce. Např. v Nizozemsku bylo koncem roku 2009 118 000 volných pracovních míst a v Německu a v Polsku není obsazeno 87 800, resp. 18 300 míst v odvětví informačních technologií.

3.9 Konkurenceschopnost soukromého sektoru bude do značné míry záviset na kvalifikovaných pracovnících. Jestliže soukromé podniky nenajdou vhodné pracovní síly v Evropě, mohou být nuceny je hledat v jiných částech světa. Demografický vývoj povede také k tomu, že bude zapotřebí více pracovníků v pečovatelských službách pro staré lidi a ve zdravotnictví.

4. Budoucí potřeba pracovníků

4.1 Vzhledem k poklesu zaměstnanosti a naléhavé potřebě růstu je stále nutnější, aby měly nadcházející generace mladých lidí vstupujících na trh práce vysokou úroveň vzdělání odpovídající současným i budoucím potřebám. Je rovněž nezbytné snížit počet osob, jež předčasně ukončily školní docházku, a zvýšit počet mladých s dokončeným odborným vzděláním. Kromě toho je rozhodující orientovat trh práce tak, aby se na něm mohli mladí lidé uchytit. Uplynulé roky ukázaly, že je přechod ze školy do pracovního procesu obtížný. Překážky ve vzdělávání a pracovní právní bariéry navíc ztěžují změnu pracovního místa.

4.2 EU a její členské státy se již v rámci strategie Evropa 2020, osvědčených postupů a národních programů reforem zavázaly k provedení různých reforem. V této souvislosti navrhla řada členských států reformy, jež mají jejich vzdělávací systémy přizpůsobit potřebám trhu práce.

4.3 Ve strategii Evropa 2020 jsou stanoveny dva hlavní cíle v oblasti všeobecného a odborného vzdělávání. Jedná se ovšem o čistě kvantitativní cíle. Stejně tak zajímavá je schopnost vzdělávacích systémů poskytnout mladým lidem tu správnou kvalifikaci, již by mohli využít a která je žádaná.

4.4 Odhaduje se, že úroveň vzdělání evropských občanů bude dále stoupat, je zde ale riziko polarizace. Podle některých předpovědí bude cíl, aby mělo alespoň 40 % osob ve věku 30 až 34 let vysokoškolské vzdělání, pravděpodobně dosažen v roce 2017.

⁽¹⁾ Stanovisko EHSV k tématu *Mládež v pohybu*, Úř. věst. C 132, 3.5.2011, s. 55, a k tématu *Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa*, Úř. věst. C 318, 29.10.2011, s. 142.

4.5 S cílem snížit do roku 2020 podíl osob, jež předčasně ukončily školní docházku, na maximálně 10 %, už to zdaleka nevypadá tak růžově. CEDEFOP např. odhaduje, že v roce 2020 bude mít minimálně 83 % osob ve věku 22 až 24 let dokončené odborné nebo všeobecné středoškolské vzdělání (oproti 78 % v roce 2010). Pro zajištění nabídky vysoce kvalifikovaných pracovních sil je velkým problémem skutečnost, že mnozí mladí nemají žádnou kvalifikaci. Pro budoucí pracovní místa totiž bude zapotřebí především pracovníků s vysokou či odbornou kvalifikací. Proto je v prvé řadě nutné zajistit, aby se zvýšil počet kvalifikovaných mladých lidí, tzn. také mladých s dokončeným odborným vzděláním.

4.6 Globalizace a nové technologie změní trh práce, což se projeví mimo jiné stále kratšími životními cykly výrobků. [V důsledku přesunů mezi jednotlivými odvětvími a nových způsobů organizace práce vznikají nová pracovní místa, plyne z toho však i potřeba nových dovedností.

4.7 To bude klást stále vyšší nároky na celoživotní učení, vzdělávání dospělých a přizpůsobivost, jež nyní patří k pracovnímu životu. Je zde společná odpovědnost, v jejímž rámci mohou zejména sociální partneři a vzdělávací zařízení nacházet společná inovační řešení.

4.8 CEDEFOP uvádí, že do roku 2020 stoupne poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících téměř o 16 milionů a poptávka po pracovnících se střední kvalifikací o 3,5 milionů. U poptávky po pracovnících s nízkou kvalifikací se naopak očekává pokles přibližně o 12 milionů.

4.9 V období 2010–2020 se očekává značný pokles zaměstnanosti v primárních průmyslových odvětvích, ale také v oblasti výroby a produkce. K největšímu růstu dojde v odvětví služeb, obzvláště u podnikatelských služeb, k rostoucím odvětvím však patří rovněž distribuce, stravovací služby, zdravotnictví a doprava. Porostou odvětví vyžadující velké množství znalostí, ale i znalostně méně náročná odvětví, např. maloobchod. Pokračuje vývoj směrem ke znalostní ekonomice a k rychle se měnícímu světu ovládanému inovacemi. Z tohoto důvodu je důležité proměňovat větší odborné dovednosti ve znalosti, což zase povede k inovacím a novým produktům a službám. Přizpůsobivost zůstává ústředním parametrem jak pro jednotlivce, tak pro vzdělávací systém, má-li odpovídat potřebám trhu práce.

4.10 Při analýze budoucích forem zaměstnávání a potřeby dovedností jsou klíčovými prvky inovace. U inovací je důležitá schopnost vylepšovat postupy a metody, významnou úlohu však hrají také všeobecné dovednosti, jako jsou kreativita, dovednosti v oblasti řešení problémů, schopnost spolupráce, řídicí schopnosti a podnikavost. Např. v průmyslových odvětvích vyžadujících velké množství znalostí pracuje řada osob, které nemají vysokou kvalifikaci, ale přispívají k inovacím např. vylepšováním pracovních postupů či organizace práce.

4.11 Z některých studií vyplývá, že inovace, jež jsou základem růstu, vznikají především v podnicích. Podniky se rozvíjejí podle podnětů a požadavků zákazníků, dodavatelů a spolupracovníků.

4.12 Na inovace však nelze nahlížet jako na samostatnou disciplínu. Schopnost inovovat klade nové nároky na vzdělávací systémy. Jde mimo jiné o to, jakým způsobem posílit dovednosti mladých lidí v oblasti inovací tak, aby mohli v pracovním životě přímo napomáhat k tvorbě přidané hodnoty v naší společnosti.

5. Budoucí klíčové pracovní síly a vzdělávací systémy

5.1 Nikdo doopravdy neví, jak budou vypadat budoucí pracovní místa. EU brzy spustí přehled dovedností EU, současně jsou v EU vytvářeny sektorové rady pro dovednosti a budoucí potřeba i slabá místa bude možné předpovídat stále lépe. Vzhledem k celosvětové konkurenci, technickému vývoji, přistěhovalectví a odchodu obyvatel je pružnost a přizpůsobivost vzdělávacích systémů rozhodujícím faktorem.

5.2 Dále je nutné mnohem užší propojení a spolupráce mezi vzdělávacími zařízeními, vládami a zaměstnavateli, např. při vytváření učebních osnov. Kvalifikace se získávají a rozvíjejí po celý život prostřednictvím vzdělávání a při práci. Je však možné je získat i mimo trh práce, což by mělo být lépe oceněno.

5.3 Vzdělávání budoucích klíčových pracovníků začíná již brzy, a to na základních školách, jež by měly zlepšit kvalitu výuky. Děti a mladí lidé by se při tom měli ve škole také naučit učit a osvojovat si nové vědomosti. K tomu je důležité např. profesní nasměrování žáků na základních školách a poradenství pro volbu povolání. K tomu je zapotřebí učitelů s odpovídajícími dovednostmi.

5.4 Systémem odborného vzdělávání se zabývá jiné stanovisko EHSV⁽²⁾, odborné vzdělávání však má klíčový význam pro budoucí zajištění pracovních sil s tou správnou kvalifikací.

5.5 Odborné vzdělávání mezitím čelí velkým výzvám. Týká se to např. pověsti a kvality vzdělávání, pokrytí kvalifikací potřebných pro profesní život a pomoci při vstupu do pracovního procesu. U řady odborných škol lze zaznamenat vysokou míru neúspěšnosti u zkoušek v důsledku nedostatečných znalostí nabývaných na základní škole, např. čtenářské gramotnosti. Mimoto bývá často obtížný přechod ze systému odborného vzdělávání do systému vysokoškolského vzdělávání. Můžeme rovněž konstatovat segmentaci studijních oborů podle pohlaví.

5.6 Některé země zavedly v oblasti odborného vzdělávání duální systém. To znamená, že se zde střídá výuka ve škole s prací a vzděláváním v podnicích. Díky těsnému kontaktu s podniky mladí lidé snáze vstupují do pracovního procesu a většina osob s dokončeným odborným vzděláním rychle nachází zaměstnání. Naproti tomu jsou např. pro švédský, belgický a španělský systém odborného vzdělávání typické

⁽²⁾ Stanovisko EHSV k tématu *Postsekundární odborné vzdělávání a příprava jako atraktivní alternativa k vysokoškolskému vzdělávání* (Viz strana 1 v tomto čísle Úředního věstníku).

méně časté kontakty s podniky, protože se výuka odehrává převážně ve škole. Současně je pro mnohé mladé lidi v těchto zemích problematické uchytit se na trhu práce.

5.7 Kombinace práce, praxe a školní výuky je mnohými (Komise, OECD, Evropský parlament atd.) vyzdvihována jakožto dobrá příprava pro vstup na trh práce, EHSV proto navrhne konkrétní iniciativy umožňující dále rozšířit postupy duálních vzdělávacích systémů v EU.

6. Vstup do pracovního procesu a profesní mobilita

6.1 Přechod ze školy na pracoviště – a tudíž ze systému odborného vzdělávání na trh práce – často ovlivňuje řada finančních faktorů. Ačkoliv patří užší propojení vzdělávacího systému a trhu práce a podpora přístupu mladých lidí na trh práce k politickým prioritám EU, uplynulé roky ukázaly, že zde existují značné problémy.

6.2 Profesní a zeměpisná mobilita v Evropě je stále ještě omezená a často ji ztěžují překážky v systémech kvalifikací, problémy s uznáváním kvalifikací nebo nedostatečné poradenství. Klíčová úloha zde připadá především výměnným programům a programům mobility, proto je potřeba je posílit. Středem pozornosti bylo dosud především vysokoškolské vzdělávání, přičemž do budoucna bude nezbytné zaměřit se také na možnosti mobility u technického a odborného vzdělávání, např. prostřednictvím přeshraniční praxe v podnicích. Například pravidla pro přeshraniční praxi tak mohou zlepšit situaci v příhraničních oblastech, pokud v jedné zemi vládne nedostatek míst pro praxi, zatímco v sousední zemi je nabídka větší.

6.3 Duální vzdělávací systém by zde mohl sloužit jako odrazový můstek pro dobrý a jistý vstup mladých lidí na trh práce a jako záruka toho, že podniky budou mít k dispozici pracovníky s těmi správnými kvalifikacemi. Průzkum Eurobarometru například ukázal, že 87 % zaměstnavatelů považuje praktické pracovní zkušenosti, např. v podobě praxe, za zásadní při přijímání zaměstnanců.

6.4 Měla by se více rozšířit kombinace teoretické výuky ve škole a praktického učení na pracovišti. Měl by k tomu nicméně existovat smluvní rámec, jenž by od příslušných podniků vyžadoval, aby se podílely na vzdělávání mladých lidí a jednotlivců, kteří se připravují na výkon povolání. To by bylo přínosné pro všechny zúčastněné. Podniky si mohou zaprvé

vybírat z větší nabídky pracovníků, zadruhé mají prospěch i z nových vědomostí a inspirace. Vzdělávacím zařízením se naopak otevírá cesta k větším vědomostem a ke spolupráci s hospodářstvím. Jednotlivcům přináší prospěch praktická zkušenost z pracovního života.

6.5 Protože je budování a rozšiřování duálního vzdělávacího systému spojeno s dodatečnými náklady, mohly by fondy a programy EU, např. sociální fond, pomoci s počátečním financováním těm zemím a regionům, jež chtějí duální systém zavést.

6.6 Musí být ovšem splněny určité předpoklady, aby se vstup do pracovního procesu vydařil a aby byla zajištěna profesní mobilita a kariérní postup. Je nutné nejen podporovat vznik pracovních míst, ale také zajistit, aby trhy práce byly otevřené a dynamické a aby jednak podněcovaly mobilitu a jednak mladým lidem zaručovaly jistý vstup. Bohatá nabídka pracovních míst na trhu práce a dobrovolná rekvalifikace usnadňují mladým tuto cestu.

6.7 V rámci strategie Evropa 2020 reformují mnohé země své trhy práce, aby zvětšily jejich absorpční schopnosti a zlepšily jejich fungování. Zejména s ohledem na usnadnění nástupu mladých lidí je důležité odbourávat překážky, jež odrazují zaměstnavatele od toho, aby mladým lidem nabízeli normální pracovní poměr. To by nemělo přinášet výhody nebo nevýhody ani zaměstnavatelům, ani pracovníkům. Pro to, jaký smluvní poměr bude pro obsazení pracovního místa zvolen, by měl být rozhodující pouze a jedině druh práce.

6.8 Jde proto o vytvoření aktivní politiky trhu práce, jež poskytne jak těm, kdo práci hledají, tak i zaměstnaným, pobídky k celoživotnímu učení, odborné přípravě a zvyšování kvalifikace. Potřebujeme aktivní politiku trhu práce, jež bude přispívat ke zlepšování mobility, a tím otevírat zejména mladým lidem perspektivy na trhu práce.

6.9 Zároveň mohou k mobilitě na trhu práce přispívat individuální nároky všeho druhu, jež nejsou vázány na konkrétní podnik nebo pracovní místo, ale na konkrétního člověka, a to i v případě změny pracovního místa. Patří sem např. nároky na důchod nebo nabídka vzdělávání financované z prostředků fondů.

V Bruselu dne 18. ledna 2012.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Staffan NILSSON