

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Podpůrné systémy vzdělávání k zamezení nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi – jakého přechodu je zapotřebí?

(stanovisko z vlastní iniciativy)

(2019/C 228/03)

Zpravodajka: **Milena ANGELOVA**

Rozhodnutí plenárního shromáždění	15.2.2018
Právní základ	čl. 29 odst. 2 jednacího řádu stanovisko z vlastní iniciativy
Odpovědná specializovaná sekce	Zaměstnanost, sociální věci, občanství
Přijato ve specializované sekci	13.2.2019
Přijato na plenárním zasedání	21.3.2019
Plenární zasedání č.	542
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování)	130/0/2

1. Závěry a doporučení

1.1. EHSV oceňuje větší zaměření na vzdělávání, odbornou přípravu a rozvoj a využívání dovedností v EU, opakovaně zdůrazňované v iniciativách Evropské komise z poslední doby ⁽¹⁾. Výbor sice konstatuje, že vzdělávání a odborná příprava spadají do klíčových pravomocí členských států, vyzdvihuje však strategický význam těchto oblastí pro budoucnost Evropy, co se týče hospodářské prosperity, lepší soudržnosti a demokracie, stejně jako snahu „pochopit očekávání občanů a reagovat na jejich obavy ohledně budoucnosti v rychle se proměňujícím světě“ ⁽²⁾.

1.2. EHSV je znepokojen významnými strukturálními problémy na trzích práce, jež způsobuje nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi; tento nesoulad je zčásti vyvolán technologickými a demografickými faktory. Vyzývá proto, aby byla okamžitě navržena a prováděna dobře zacílená politická opatření, která budou doplněna o pobídky a přehledy osvědčených postupů pro členské státy s cílem podpořit je při provádění úspěšného a nápomocného přizpůsobení jejich systémů vzdělávání a odborné přípravy tam, kde to bude zapotřebí, aby se tak předešlo nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a plýtvání talenty.

1.3. EHSV se domnívá, že nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi v dnešní době i v budoucnu lze náležitě řešit udržitelným způsobem, pouze pokud Komise a členské státy vypracují cílené politiky a přijmou konkrétní opatření, aby tak zlepšily a vhodně přizpůsobily své systémy vzdělávání a odborné přípravy, jež se budou věnovat řízení talentů a také systémům správy holistických dovedností. Vyzývá je proto, aby tak učinily rychle a efektivně. Tyto systémy by měly být zaměřeny na podporu inkluzivního a trvalého přizpůsobování pracovních sil novému hospodářskému prostředí.

1.4. EHSV žádá Evropskou komisi, aby posílila šíření osvědčených postupů týkajících se kvalifikačních programů a odborného vzdělávání a přípravy. Měla by být také zajištěna správná skladba pobídek pro všechny účastníky procesu vzdělávání a odborné přípravy, aby bylo zabezpečeno právo na odpovídající odbornou přípravu pro všechny ⁽³⁾. EHSV v souladu se svými předchozími stanovisky zdůrazňuje význam Evropského prostoru vzdělávání ⁽⁴⁾. EHSV má za to, že je třeba, aby se dále zvyšovala kvalifikace a neustále zlepšovaly dovednosti a schopnosti učitelů a školitelů na všech stupních vzdělávání a odborné přípravy.

⁽¹⁾ Nová agenda dovedností pro Evropu, 2016, Evropský prostor vzdělávání, 2018. Vítá také projekt GR GROW s názvem „plán pro odvětvovou spolupráci v oblasti dovedností“, ačkoli je jeho rozsah velmi omezený, a rovněž různé projekty Výkonné agentury pro malé a střední podniky (EASME) a Programu pro konkurenceschopnost podniků a malých a středních podniků (COSME) – např. 2017/001, 004, 007 a 2016/033 a 034.

⁽²⁾ COM(2018) 268 final.

⁽³⁾ Úř. věst. C 237, 6.7.2018, s. 8.

⁽⁴⁾ Úř. věst. C 62, 15.2.2019, s. 136.

1.5. EHSV připouští, že některé prvky nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi budou vždy přetrvávat a vzdělávací systémy nikdy nemohou lidi dokonale připravit na všechny okolnosti. Současný vývoj je nicméně znepokojivý a vytváří překážky hospodářského růstu a tvorby pracovních míst, čímž brání občanům, aby plně rozvinuli svůj tvůrčí potenciál, a podnikům, aby profitovaly z celé inovativní kapacity dovedností nabízených lidskými zdroji. Proto by vlády, sociální partneři i občanská společnost měly spojit síly, aby tento problém překonaly a zajistily lidem potřebné poradenství a pomoc, díky nimž se budou moci správně rozhodovat a trvale rozvíjet své znalosti a dovednosti ve prospěch společnosti. Jsou nutné komplexní a holistické přístupy, aby bylo možné lépe předvídat potřeby v oblasti dovedností a reagovat na ně ⁽⁵⁾.

1.6. Klíčem ke zmenšení nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi je bezpodmínečně spolehlivé předvídaní nabídky dovedností a poptávky po nich a budoucí struktury trhu práce EU. Univerzity, vědecká střediska a další výzkumné instituce by se proto měly začít této otázce věnovat, a to v úzké spolupráci se sociálními partnery a příslušnými správními orgány v členských státech. Zkušenosti, které v posledních letech získalo Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop), budou velmi užitečné, ale je třeba je dále rozvíjet na vnitrostátní úrovni pomocí propracovanějších řešení pro jednotlivé členské státy.

1.7. Je třeba, aby vlády, podniky i pracovníci vnímali vzdělávání a odbornou přípravu jako investici. Daňové pobídky pro tyto investice by mohly podnítit zaměstnavatele a zaměstnance, aby investovali více. Některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců spojená se vzděláváním a odbornou přípravou mohou být uznána kolektivními smlouvami. Měly by se podporovat osvědčené postupy, pokud jde o rozšiřování dovedností a rekvalifikaci, aby se tak lidem napomohlo k opětovnému získání zaměstnání.

1.8. V neformálním a informálním prostředí, například v mládežnických organizacích a prostřednictvím vzájemného učení, probíhá hodně učení a velké množství dovedností využitelných na pracovišti nelze pomocí formálního vzdělávání ve školách získat ⁽⁶⁾. EHSV proto vyzývá členské státy, aby hledaly způsoby uznávání příslušných kvalifikací nabytých v těchto situacích. Toho lze dosáhnout dokončením a řádným využíváním jejich národních systémů kvalifikací, včetně prostřednictvím platform poskytujících standardizované posouzení úrovně dovedností bez ohledu na to, jak lidé své dovednosti získali. Tento přístup vytvoří dodatečný kanál pro informování podniků o dovednostech jednotlivců, především vyzrálých jednotlivců, a upozornění na dovednosti, které nejsou z formálních dokladů o kvalifikaci zřejmé, ale přesto mohou být cenné.

1.9. Do oblasti sdílené odpovědnosti mezi státem, zaměstnavateli a zaměstnanci patří celoživotní učení, rozšiřování dovedností a rekvalifikace. Aby mohl každý člověk dosáhnout kariérního postupu, mělo by se mu dostávat aktivní podpory a rad – mimo jiné prostřednictvím odborného vedení, konzultací, poradenství, zaškolování a osobního vedení –, pokud jde o to, jak si informovaně zvolit odbornou přípravu a vzdělávání, jež jej vybaví dovednostmi a schopnostmi, které jsou poptávány na trhu práce. Aktivní úlohu by měli mít sociální partneři, a to při zvyšování informovanosti o příslušných problémech a navrhování možných řešení. Lidé musí dříve, než věnují svůj čas a finanční prostředky odborné přípravě, vědět, které dovednosti jsou užitečné a jakým způsobem programy pro vzdělávání a odbornou přípravu ovlivní jejich profesní dráhu. Budou tak rovněž ochotni získat kvalifikaci nebo osvědčení, které budou ostatní uznávat.

2. Nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi dnes a zítra

2.1. Budoucnost začíná již dnes – stává se skutečností rychleji, než ji dokážeme sledovat a předvídat. Představuje velkou výzvu pro podniky i orgány veřejné správy, neboť vznikají nové obchodní modely, stejně jako pro pracovníky, jelikož vyžaduje nové dovednosti a schopnosti, z nichž většinu je obtížné v současnosti předvídat, a tím tlačí celou společnost, aby se dostatečně rychle přizpůsobovala překotným změnám. Chceme-li, aby byl tento přechod úspěšný, musíme zůstat jednotní, být připraveni k okamžité reakci, spojit síly, abychom dokázali předvídat, co přijde, a aktivně řídit současnou revoluční změnu vztahů mezi lidmi, roboty, umělou inteligencí a digitalizací ve prospěch naší společnosti.

⁽⁵⁾ To uznalo GR EMPL Evropské komise, přičemž Komise finančně i jinak podporuje projekty v rámci národní strategie zvyšování kvalifikace jednotlivých států pod vedením OECD v některých členských státech včetně Portugalska, Itálie, Španělska, Slovinska a belgických Flander. Také Cedefop v uplynulých letech prováděl specifické programy podporující členské státy (Recko, Bulharsko, Slovensko, Estonsko, Malta) při zlepšování jejich infrastruktury pro předvídaní dovedností a sladění nabízených a požadovaných dovedností: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>.

⁽⁶⁾ Úř. věst. C 13, 15.1.2016, s. 49.

2.2. Nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi je jednou z největších výzev, které v současné době ohrožují růst a brání vytváření udržitelných pracovních míst v EU. V některých studiích ⁽⁷⁾ se odhaduje, že náklady na tento jev dosáhnou 2 % HDP EU. Podle Evropské komise nemá 70 milionů Evropanů odpovídající znalosti čtení a psaní a ještě více je těch, kteří mají nedostatečné digitální dovednosti a matematickou gramotnost. V nedávné studii ⁽⁸⁾ se uvádí, že podíl pracovníků majících jiné než požadované dovednosti zůstává v EU v průměru na 40 %, což je v souladu s celkovým hodnocením Cedefop. Zaměstnanci s odpovídajícími dovednostmi jsou klíčovým faktorem pro konkurenceschopnost podniků. Proto je nesmírně důležité, aby současná i budoucí pracovní síla disponovala dovednostmi a kompetencemi, které odpovídají měnícím se potřebám moderní ekonomiky a trhu práce. Nikdo by neměl být opomenut ⁽⁹⁾ a mělo by se zabránit plýtvání talenty. K dosažení těchto cílů je zapotřebí vysoce kvalifikovaných učitelů a poskytovatelů odborné přípravy a také vhodné podpory pro zapojení do celoživotního vzdělávání.

2.3. EHSV ve svých předchozích stanoviscích ⁽¹⁰⁾ poukázal na účinky digitalizace, robotizace, nových ekonomických modelů, jako je průmysl 4.0, oběhového hospodářství a ekonomiky sdílení na požadavky ohledně nových dovedností. Rovněž vyjádřil názor, že v oblasti vzdělávání a rozvoje dovedností je nutné zavést inovativnější řešení, neboť Evropa potřebuje skutečnou změnu paradigmatu, pokud jde o cíle a fungování odvětví vzdělávání a chápání jeho místa a úlohy ve společnosti ⁽¹¹⁾. Z odhadů střediska Cedefop ⁽¹²⁾ vyplývá, že stávající dovednosti pracovní síly EU přibližně o pětinu zaostávají za mírou, kterou pracovníci potřebují k tomu, aby mohli svou práci vykonávat na nejvyšší úrovni produktivity. To si žádá koordinovaný postup, jenž podnítl další vzdělávání dospělých v Evropě.

2.4. Obnova evropské ekonomiky v kombinaci s měnícími se potřebami dovedností vystupňovaly poptávku po pracovní síle a nedostatek talentovaných pracovníků na nejvyšší úrovni za poslední desetiletí. Zatímco míra nezaměstnanosti v EU klesá (z 10,11 % v roce 2014 na 7,3 % v roce 2018), míra volných pracovních míst se zdvojnásobila (z 1,1 % v roce 2009 na 2,2 % v roce 2018). ⁽¹³⁾

2.4.1. S tímto problémem se potýkají všechny členské státy, byť s různou intenzitou a z různých důvodů. Globální průzkum ⁽¹⁴⁾ odhalil, že v mnoha členských státech je podíl zaměstnavatelů, kteří mají problémy s náborem zaměstnanců, znepokojivě vysoký. Celkem 10 členských států přesahuje celosvětový průměr ve výši 45 %, přičemž nejhůře na tom je Rumunsko (81 %), Bulharsko (68 %) a Řecko (61 %). Na druhé straně stojí státy, které se potýkají s menšími, ale přesto významnými problémy. Jsou jimi Irsko (18 %), Spojené království (19 %) a Nizozemsko (24 %).

2.4.2. V případě přibližně třetiny zaměstnavatelů je hlavním důvodem, proč nedokážou zaplnit volná pracovní místa, nedostatek žadatelů. Další 20 % tvrdí, že uchazeči nemají potřebné zkušenosti. Vzhledem k digitalizaci, automatizaci a transformaci podniků je nalezení uchazečů se správnou kombinací technických a sociálních dovedností důležitější než kdy dříve, a přesto podle 27 % zaměstnavatelů uchazeči potřebné dovednosti postrádají. V celosvětovém měřítku více než polovina (56 %) zaměstnavatelů tvrdí, že nejcennějšími dovednostmi jsou komunikační dovednosti, a to v psaném i mluveném projevu, po nichž následuje schopnost spolupracovat a řešit problémy.

2.5. Výsledky Programu pro mezinárodní hodnocení kompetencí dospělých (PIAAC), evropského přehledu dovedností a pracovních míst a akademického výzkumu ⁽¹⁵⁾ ukazují, že nesoulad je z velké části způsoben tzv. překvalifikovaností/převzdělaností. Až 4 z 10 zaměstnanců se domnívají, že jejich dovednosti jsou nedostatečně využívány, a téměř třetina absolventů terciárního vzdělávání je pro svou práci příliš kvalifikovaná. To je důsledkem neefektivního přidělování zdrojů (které vedlo k nedostatečnému využívání stávajícího objemu dovedností) i všeobecné nevyváženosti mezi dovednostmi pracovní síly a poptávkou trhu práce ⁽¹⁶⁾.

2.6. Nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi má nepříznivý dopad na ekonomiku i na celou společnost. Tento nesoulad:

— nedovoluje občanům, aby byli spokojeni se svým povoláním a svou profesní dráhou, snižuje jimi vnímanou míru ocenění a rovněž může být příčinou pomalého růstu mezd,

⁽⁷⁾ <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>.

⁽⁸⁾ „Nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi – překážka konkurenceschopnosti podniků EU“, EHSV.

⁽⁹⁾ Úř. věst. C 62, 15.2.2019, s. 136.

⁽¹⁰⁾ Úř. věst. C 237, 6.7.2018, s. 8, Úř. věst. C 367, 10.10.2018, s. 15.

⁽¹¹⁾ Úř. věst. C 173, 31.5.2017, s. 45. 40 % dospělých zaměstnanců má pocit, že jejich dovednosti nejsou plně využity (<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>).

⁽¹²⁾ „Insights into skill shortages and skill mismatches. Learning from Cedefop’s European skills and jobs survey“ (Podrobný pohled na nedostatky v dovednostech a nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi. Průzkum střediska Cedefop věnovaný evropským dovednostem a pracovním místům), Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop), 2018. Také Přehled dovedností a Europass.

⁽¹³⁾ Statistika nezaměstnanosti, statistika volných pracovních míst, Eurostat.

⁽¹⁴⁾ Řešení nedostatku talentovaných pracovníků, ManpowerGroup, Index trhu práce, 2018. Někteří odborníci zpochybňují spolehlivost této studie, např. Cappelli (2014): <https://www.nber.org/papers/w20382>.

⁽¹⁵⁾ „Skills Mismatches – An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses“ (Nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi – oslabení konkurenceschopnosti podniků EU), studie provedená Institutem pro tržní hospodářství na žádost skupiny Zaměstnavatelé v EHSV.

⁽¹⁶⁾ Tamtéž.

- brání osobnímu růstu a rozvoji a využití schopností a potenciálu jednotlivce,
- vede k nižší produktivitě práce – podle některých odhadů ztráta produktivity⁽¹⁷⁾ způsobená nesouladem mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi v EU činí přibližně 0,8 eura za každou odpracovanou hodinu⁽¹⁸⁾,
- snižuje konkurenceschopnost podniků, neboť zpomaluje a zdražuje proces nábory nových pracovníků a je příčinou dodatečných výdajů na odbornou přípravu.

2.7. Nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi čelí kvůli rychlým změnám jak vysoce, tak nízko kvalifikovaná pracovní síla a rovněž profese, které obvykle vyžadují vysokou úroveň vzdělání a znalostí. Mezi profese, po nichž je ze strany zaměstnavatelů v současné době největší poptávka, patří elektrikáři, mechanici, svářeči, technici, řidiči, odborníci na IT, odborníci v oblasti sociálních služeb a obchodní zástupci.

2.8. Dovednosti v oblasti STEM (přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika) a digitální dovednosti mají čím dál tím zásadnější význam z hlediska konkurenceschopnosti podniků a pro využití produktivity pracovníků. Důležitost dovedností v oblasti STEM rovněž přesahuje obsah samotných učebních plánů přírodních věd, technologie, inženýrství a matematiky a usnadňuje žákům a studentům osvojení širšího spektra dovedností a schopností, jako je systémové a kritické myšlení. Spolu s tímto souborem dovedností je rovněž naprosto zásadní, aby lidé měli dobré základy, pokud jde o základní a podnikatelské dovednosti. Dovednosti v oblasti STEM lze získat v rámci odborného vzdělávání a přípravy a obecného vzdělávání. Ke studiu předmětů STEM je zvláště potřebné povzbudit více žen a je také nutné přiměřeně řešit genderovou nerovnost v oblasti digitálních dovedností⁽¹⁹⁾. Měly by být nalezeny různé způsoby popularizace přírodních věd, technologie, inženýrství a matematiky, zejména v regionech, protože tyto předměty jsou obvykle soustředěny ve velkých městech⁽²⁰⁾. Užitečným nástrojem, který propojí mladé lidi s lidmi, kteří budou jejich vzorem nebo mentorem, aby se tak dozvěděli více o dovednostech požadovaných pro konkrétní pracovní místo, je radar strategických digitálních kompetencí⁽²¹⁾.

2.9. K tomu, aby se zabránilo dalšímu narůstání problémů s nesouladem mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, je zapotřebí přijmout dobře navržená politická opatření. Obchodní modely, očekávání zákazníků a povaha práce se v důsledku revolučních změn technologií často mění nebyvalým a téměř nepředvídatelným způsobem. Jak již EHSV upozornil⁽²²⁾, téměř polovinu existujících pracovních míst bude možné automatizovat, automatizace a roboti tedy budou mít významný dopad na budoucnost práce. V důsledku toho se v budoucnosti může zvětšovat mezera mezi potřebami podniků a kvalifikacemi, dovednostmi a schopnostmi pracovníků, což pro poskytovatele vzdělávání a odborné přípravy představuje výzvu. Rovněž to podtrhuje rostoucí význam sociálních a průřezových dovedností a dalších dovedností, často nabytých prostřednictvím informálního učení, a v souvislosti s tím vyvstávají otázky spojené s uznáváním a potvrzováním informálního vzdělávání a odborné přípravy.

2.10. EU by měla členské státy povzbuzovat a pomáhat jim při urychleném řešení tohoto strukturálního problému na trhu práce a nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, které vytvářejí překážky pro růst, se zvláštním zaměřením na dovednosti v oblasti STEM a digitální dovednosti. Sociální partneři mají významnou úlohu při určování a pokud možno předvídaní dovedností, schopností a kvalifikací, jež budou nezbytné v nových a vznikajících povoláních⁽²³⁾, aby vzdělávání a odborná příprava lépe odpovídaly potřebám podniků a pracovníků. Digitalizace je příležitostí pro všechny, ale pouze za předpokladu, že bude provedena správně a dosáhne se nového chápání práce a pracovních sil⁽²⁴⁾. Rovněž je důležité, aby se sociální partneři zapojili do interpretace údajů shromažďovaných statistickými a vládními agenturami, jelikož zaměstnavatelé a odbory mohou přinést zásadní poznatky, které by jinak nemusely být zohledněny. Při podpoře iniciativ hraje nezastupitelnou roli Evropský sociální fond (ESF), mimo jiné prostřednictvím společných akcí sociálních partnerů.

2.11. Akademický výzkum v oblasti nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi odhalil, že jednotlivé typy tohoto nesouladu se významně liší co do svých příčin, rozsahu, následků a ekonomických nákladů. Univerzální politiky tedy patrně nebudou účinné, jelikož členské státy se většinou potýkají s různými podobami tohoto problému. Je však jasné, že vypracování relevantních politických opatření zaměřených na zmenšení nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi může vést ke značnému zvýšení účinnosti. Za tímto účelem EHSV zdůrazňuje důležitost holistického studia, které respektuje a obohacuje kulturní rozmanitost a pocit příslušnosti⁽²⁵⁾.

⁽¹⁷⁾ Za jinak stejných podmínek.

⁽¹⁸⁾ Tamtéž.

⁽¹⁹⁾ Úř. věst. C 440, 6.12.2018, s. 37.

⁽²⁰⁾ Úř. věst. C 440, 6.12.2018, s. 37 a příklady osvědčených postupů lze najít v Německu, kde jsou dovednosti v oblasti STEM posíleny za pomoci „Haus der kleinen Forscher“ (Centrum malých badatelů): <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsunterricht-1/>.

⁽²¹⁾ Zjištění BMW Foundation European Table.

⁽²²⁾ Úř. věst. C 367, 10.10.2018, s. 15.

⁽²³⁾ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vancancies>. Viz také „Overview of the national strategies on work 4.0 – a coherent analysis of the role of social partners“ (Přehled národních strategií koncepce Práce 4.0: komplexní analýza úlohy sociálních partnerů): <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>.

⁽²⁴⁾ <https://twentythirty.com/how-digitization-will-affect-the-world-of-work>.

⁽²⁵⁾ Úř. věst. C 62, 15.2.2019, s. 136.

2.1.2. Důležitou úlohu při prezentování kvalifikací, dovedností a kompetencí jednotlivce způsobem, jenž usnadní lepší přiřazení schopností jedince k profilu pracovní pozice, může mít Evropský znalostní pas.

3. Výzvy, jimž čelí systémy vzdělávání a odborné přípravy

3.1. Obecné připomínky

3.1.1. Chce-li EU svým občanům poskytnout ty nejlepší příležitosti k úspěchu a zachovat a zvýšit svou konkurenceschopnost, musí členské státy podněcovat k tomu, aby podporovaly takové politické prostředí, které nabízí počáteční vzdělávání a odbornou přípravu zaměřené na kariéru a i nadále poskytuje příležitosti k celoživotnímu učení v průběhu celého pracovního života.

3.1.2. Systémy vzdělávání a odborné přípravy v mnoha členských státech se zaměřují na dlouhou dobu formálního vzdělávání následovaného pracovní kariérou. Vazba mezi vzděláváním a vyděláváním peněz se obvykle řídí jednoduchým vztahem: čím vyšší formální vzdělání, tím vyšší odpovídající příjem. Podle ekonomických studií je každý další rok vzdělávání spojen s příjmem vyšším průměrně o 8 až 13 %. Je rovněž pravda, že vysokoškolské vzdělání nelze nadále považovat za záruku práce po ukončení studia. Zaměstnavatelé dnes zkoumají nejen úroveň kvalifikace daného jedince, ale také dovednosti a kompetence, které získal během svého vzdělávání, a míru, do jaké jsou na trhu práce relevantní. Vzhledem k novým výzvám však již tento model není žádoucí. Budoucí vzdělávací systémy by měly novými způsoby spojovat vzdělávání a zaměstnání, a to tím, že usnadní vstup na pracovní trh a umožní lidem, aby flexibilně získávali nové dovednosti v průběhu celé profesní dráhy.

3.1.3. Požadovat pouze více vzdělávání a odborné přípravy není správná odpověď, protože více nutně nemusí znamenat lépe. Aby dokázaly správně reagovat, musí se systémy vzdělávání a odborné přípravy zaměřit na skutečné potřeby společnosti a hospodářství, musí být schopny zamezit nevhodnému přidělování zdrojů a poskytovat lidem příležitosti k cílenému celoživotnímu učení. V zájmu podpory zásady rovného a inkluzivního zaměstnávání je pomocí příslušných opatření nutné řešit rozdíly v odměňování žen a mužů.

3.1.4. Internet odstranil potřebu znát a pamatovat si důležitá fakta a podrobnosti, neboť umožňuje okamžitý přístup ke znalostem za pomoci pouhého kliknutí. V důsledku toho se mění základní principy humanitních věd, mizí nutnost, aby studenti uchovávali všechny informace ve své hlavě, a místo toho je třeba je naučit, jak se učit a vybavit se základní, konceptuální představou o dotyčných tématech, díky níž poté budou schopni najít a zpracovat potřebné informace a úspěšně vykonat zadaný úkol nebo vyřešit daný problém.

3.1.5. Technologické změny jsou tak rychlé, že se obsah některých oborů stává zastaralým, a to i v průběhu jediného cyklu vysokoškolského vzdělávání. To je výzvou pro tradiční učební osnovy, zejména hovoříme-li o takzvané „základní“ části, a tím roste význam vzdělávání v oblasti STEM a rozvoje sociálních dovedností, jako jsou kritické myšlení, schopnost řešit problémy, společné učení a spolupráce. Stejně tak je důležité řešit problémy spojené s interakcí mezi lidmi a stroji.

3.1.6. Vývoj nových technologií rovněž vážně zpochybňuje praktickou součást vzdělávání a odborné přípravy, neboť ve většině členských států trvá dlouho, než jsou programy vytvořeny a oficiálně schváleny, což je činí nepružnými a brání jejich rychlému přizpůsobení vývoji v praxi. K vyřešení tohoto problému je zapotřebí větší provázanost všech úrovní vzdělávání a potřeb trhu práce. Hlavním problémem se stává včasná aktualizace učebních osnov, což posiluje úlohu pohotově reagujícího odborného vzdělávání a přípravy a učňovské přípravy.

3.1.7. V každém zaměstnání je nezbytné, aby lidé měli určité technické a specifické dovednosti založené na znalostech a zkušenostech v příslušném odvětví. Je však čím dál důležitější, aby měli i základní dovednosti, jako jsou kreativita a schopnost řešit problémy a rovněž sociální dovednosti a empatie.

3.1.8. Vzhledem ke stále se zvyšujícímu tempu zastarávání zavedených dovedností je nutné získávat nové dovednosti rychleji a také vzrůstají požadavky na novou kombinaci dovedností v reakci na takzvané „hybridní profese“, které spojují různé druhy úkolů. Například programátorské schopnosti jsou nyní vyžadovány v řadě oblastí mimo technologické odvětví a je prokázáno, že určité programátorské dovednosti vyžaduje třetina až polovina pracovních míst s nejvyšší mzdou.

3.1.9. Nedávné rychlé změny ve skladbě nových pracovních míst vyžadují rostoucí důraz na učení coby samostatnou dovednost. Nejlepším řešením problému nepředvídatelně se měnících technologií a hybridizace profesí je schopnost rychle získávat nové dovednosti a stále se učit. Tomuto aspektu by měla být věnována patřičná pozornost, aby se zajistilo, že znevýhodněné skupiny, jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní, pracovníci s velmi nízkou kvalifikací, zdravotně postižení lidé a menšiny, nebudou od trhu práce příliš izolovány. V tomto ohledu je důležité posílit spolupráci mezi sociálními partnery a tvůrci aktivních politik trhu práce.

3.1.10. K dosažení výše uvedeného cíle je důležité, aby členské státy našly způsoby, jak motivovat mladé lidi, aby předčasně neukončovali studium, neboť osoby předčasně odcházející ze vzdělávání se obvykle nalézají mezi lidmi s nízkou kvalifikací a nízkými platy. Zvláštní pozornost z hlediska odborné přípravy v zájmu toho, aby se jejich dovednosti neustále přizpůsobovaly rychlým změnám v jednotlivých povoláních, je třeba věnovat také matkám s malými dětmi.

3.1.11. EHSV důrazně doporučuje rozsáhlejší propagaci a využívání modulárního a on-line vzdělávání, např. otevřených vzdělávacích zdrojů a hromadných otevřených on-line kurzů (MOOC) ⁽²⁶⁾.

3.2. *Sekundární vzdělávání*

3.2.1. Aby sekundární vzdělávání dokázalo vybavit studenty základními dovednostmi pro budoucnost, jimiž jsou například zvědavost, vyhledávání spolehlivých informací, schopnost nepřetržitého vzdělávání, kreativita, řešení problémů a týmová práce, musí přestat požadovat pouze učení se nazpaměť a opakování a zaujmout přístup založený na projektech a řešení problémů.

3.2.2. Duální odborné vzdělávání a příprava, při níž účastníci vzdělávání tráví část času v učebnách a část v podnicích, zejména učňovská příprava, je mocným nástrojem, který studentům poskytuje specifické pracovní a průřezové (sociální) dovednosti a také podporuje úspěšný přechod ze školy do práce. Proto by jeho využívání mělo být v členských státech aktivněji prosazováno, a to po vzoru osvědčených postupů ve státech stojících v čele, kde třetina až polovina obyvatel, kteří se účastní sekundárního vzdělávání, absolvuje právě tento druh vzdělávání. Důležitou úlohu mají také stáže, které mladým lidem pomáhají při získávání praktických pracovních zkušeností. Stáže probíhají především jako součást vzdělávání a odborné přípravy. Může se také jednat o stáže v rámci volného trhu, které probíhají poté, co příslušný jedinec ukončí své vzdělávání nebo odbornou přípravu. Pravidla, jimiž se stáže řídí, a podmínky, za jakých probíhají, jsou určovány na vnitrostátní úrovni a zohledňují stávající předpisy, pracovněprávní vztahy a vzdělávací postupy. Tato pravidla by si mohla vzít za příklad doporučení Rady o rámci pro kvalitu stáží ⁽²⁷⁾.

3.2.3. Duální odborné vzdělávání a přípravu je však zapotřebí přizpůsobit novým skutečnostem, a to mimo jiné prostřednictvím včasné aktualizace učebních osnov a vytvořením podpůrného vzdělávacího prostředí, v němž lze rozvíjet a zdokonalovat své dovednosti v průběhu celoživotní profesní dráhy.

3.2.4. Schopnosti a kompetence učitelů jsou pro vysoce kvalitní duální odborné vzdělávání a přípravu klíčové a mají zásadní význam pro spojení praktických zkušeností a teoretických poznatků. Proto je důležité, aby členské státy měly systém pro průběžnou odbornou přípravu učitelů a školitelů a společně se sociálními partnery se snažily hledat způsoby, jak je motivovat.

3.3. *Vysokoškolské vzdělávání*

3.3.1. EHSV vnímá jako hlavní problém související s vysokoškolským vzděláváním v mnoha členských státech potřebu posílit složky učebních osnov zaměřené na odbornou přípravu v místě zaměstnání, aby studenti získali průřezové dovednosti a praktické dovednosti související s konkrétními oblastmi, které zaměstnavatelé hledají. Je proto nezbytné lépe zapojit sociální partnery do koncipování a poskytování vzdělávání a odborné přípravy.

3.3.2. Je třeba mít neustále na paměti, že vysokoškolské vzdělání není cílem samo o sobě. Všechna pracovní místa jsou důležitá, protože každé povolání a zaměstnání lidem umožňuje přispívat k hospodářskému a sociálnímu rozvoji společnosti. Vysokoškolské vzdělávání by mělo nadále být jednou z možností, nikoli však povinností nebo známkou kvality člověka.

3.3.3. Vysokoškolský diplom na začátku profesní dráhy neznamená, že už nebude třeba neustále získávat nové dovednosti, zejména když má profesní dráha tendenci se prodlužovat. Vysoké školy by měly uznat nový sociální cíl, jímž je poskytování celoživotního vzdělávání za použití flexibilních forem učení (dálkové studium, večerní kurzy atd.), a měly by v souladu s tím uzpůsobit svou strukturu a své plány.

⁽²⁶⁾ Tyto nástroje mohou zpřístupnit studium v plném rozsahu, kratší kurzy a obory a rovněž nanodiplomy, zajistit flexibilní uspořádání rozdělení programů na moduly a modulů na kurzy nebo ještě menší jednotky, umožnit starším pracovníkům studium v pozdějších fázích jejich profesní dráhy, snížit náklady na vzdělávání a zkrátit jeho trvání a nabízet lepší rovnováhu mezi prací, studiem a rodinným životem, rychleji a pružněji reagovat na rostoucí požadavky trhu práce a poskytovat lidem požadované kvalifikace a dovednosti, budovat důvěru a pomáhat zaměstnavatelům při získávání informací o potenciálních zaměstnancích, budou-li je poskytovat respektované vzdělávací instituce.

⁽²⁷⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=CS>.

3.3.4. V celé řadě zaměstnání roste význam sociálních dovedností, a to díky roli, již hrají ve vztazích na pracovišti, při rozdělování a řízení úkolů a při vytváření a udržování efektivního a produktivního prostředí. Bylo by proto žádoucí, aby vysoké školy doplnily své tradiční učební osnovy ve specializovaných oborech o další kurzy zaměřené na management, komunikaci atd. Kromě toho je zapotřebí, aby vysoké školy bořily hranice mezi jednotlivými obory vzdělávání a aby kladly důraz na interdisciplinární přístup. Budoucnost práce pro profese vyžadující vysokou úroveň vzdělání bude nevyhnutelně souviset s potřebou interdisciplinárních dovedností.

3.3.5. Informace o efektivních vzdělávacích strategiích mohou být také individualizované. Je snazší lidi povzbudit k efektivnějšímu učení a k dosahování lepších výsledků, jestliže si lépe uvědomují vlastní myšlenkové procesy. Vzhledem k nedávnému nárůstu online vzdělávání lépe rozumíme mechanismu učení, a díky tomu bychom mohli získat lepší představu o tom, jaké způsoby individuálního učení jsou nejlepší. Pokud budou tyto přístupy uplatňovány, studenti budou ve svém pozdějším životě s větší pravděpodobností schopni získávat nové dovednosti, a individuální obsah by rovněž mohl být poskytován studentům dálkové formy studia.

3.3.6. Vzhledem k vysokým nákladům vysokoškolského vzdělávání a dostupným důkazům o tom, že v této oblasti dochází k neefektivnímu přidělování zdrojů, by členské státy měly být podporovány při zavádění systémů sledování, které by přinášely informace o aktuální situaci na trhu práce podle doporučení Rady o sledování uplatnění absolventů⁽²⁸⁾.

3.4. *Systém odborného vzdělávání a přípravy*

3.4.1. EHSV přivítal cíl uvedený v Evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu, podle něhož by se nejméně polovina učňovské přípravy měla odehrávat na pracovišti. S ohledem na různorodost vnitrostátních systémů je cílem postupně směřovat k tomu, aby většina učňovské přípravy byla prováděna formou praktické výuky na pracovišti⁽²⁹⁾.

3.4.2. EHSV vítá cíl Komise učinit z odborného vzdělávání a přípravy hlavní volbu pro účastníky vzdělávání. Zdůrazňuje, že je důležité podporovat propustnost mezi odborným vzděláváním a přípravou a vysokoškolským vzděláváním, aby se otevřely možnosti a napomohlo se odstranění stigma obklopujícího odborné vzdělávání a přípravu⁽³⁰⁾.

3.4.3. V učňovské přípravě zastávají jednoznačnou úlohu zaměstnavatelé, kteří zajišťují součást odborné přípravy související s prací a mohou tedy tuto součást přizpůsobit trendům na trhu práce a požadovaným dovednostem.

3.4.4. Počáteční i další odborná příprava mimo systémy sekundárního a vysokoškolského vzdělávání také hraje roli při řešení nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi. Ve světě neustálých rekvalifikací a narůstající samostatně výdělečné činnosti budou lidé potřebovat pomoc při přechodu z jednoho zaměstnání do druhého⁽³¹⁾. Je proto třeba rozvíjet různé formy zajišťování poradenství, které budou poskytovat informace o profesních drahách, průměrných finančních podmínkách různých zaměstnání a pracovních pozic, době trvání užitečnosti konkrétních dovedností atd.⁽³²⁾

3.4.5. Nové technologie, jako je virtuální a rozšířená realita, učení usnadňují a zefektivňují a mohou odbornou přípravu výrazně zlepšit, zatímco techniky založené na datech velkého objemu nabízejí příležitosti k individuálnímu školení. Aby bylo možné těchto příležitostí využít, je žádoucí vytvářet vhodné platformy, které budou poskytovat levné a okamžité připojení, a zakládat knihovny s kurzy na vyžádání. Mimo všechny ostatní výhody tyto platformy řeší rovněž problém velkých vzdáleností pro lidi v odlehlých oblastech. Tento aspekt odborného vzdělávání a přípravy je v současné době ve srovnání s vysokoškolským vzděláváním nedostatečně rozvinutý a musí být posílen.

3.4.6. Interní školení v podnicích jsou další možností, jak zlepšovat dovednosti a přispět k lepší produktivitě pracovníků a jejich profesnímu rozvoji, k vyšší celkové výkonnosti podniku a lepším podmínkám zaměstnanců v práci. Kromě toho pracovníky motivují a umožňují jim postupovat v profesní dráze a dosáhnout vyššího příjmu. Školení zaměstnanců je proto společným zájmem a zaměstnavatelé a zaměstnanci společně odpovídají za to, aby přispívali k prohlubování dovedností a k rekvalifikaci, což v důsledku znamená úspěšné podniky a pracovní sílu s odpovídající kvalifikací.

3.4.7. Existuje mnoho různých vnitrostátních právních předpisů, pravidel a postupů, které se týkají uspořádání a poskytování školení zaměstnancům. Některé členské státy mají v právních předpisech stanoveny rozsáhlé a robustní politiky týkající se odborné přípravy, zatímco v jiných státech její poskytování na různých úrovních stanovují kolektivní smlouvy nebo je zajišťováno na základě dohody mezi zaměstnavateli a zaměstnanci přímo na pracovišti. Možnosti přístupu ke školení mohou záviset i na velikosti podniku či pracoviště. Je třeba usnadnit přístup k účinnému školení zaměstnanců a současně respektovat rozmanitost a flexibilitu systémů, které se liší v závislosti na různých postupech v oblasti pracovněprávních vztahů.

⁽²⁸⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32017H1209\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32017H1209(01)).

⁽²⁹⁾ Úř. věst. C 262, 25.7.2018, s. 41.

⁽³⁰⁾ <https://www.ceemet.org/positionpaper/10-point-plan-competitive-industry>.

⁽³¹⁾ Úř. věst. C 434, 15.12.2017, s. 36.

⁽³²⁾ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.

3.4.8. Členské státy a sociální partneři by měli spolupracovat a plně využívat potenciál trojstranných a dvoustranných jednání s cílem zlepšit přístup ke školení zaměstnanců a účast na něm. Toho je třeba dosáhnout způsobem, který bude přínosný pro všechny pracovníky a podniky či pracoviště, a to coby součást celoživotního učení, jež čerpá z potenciálu a aktuálních potřeb rozmanité pracovní síly ve veřejném i soukromém sektoru a v malých, středních a velkých podnicích a na malých, středních a velkých pracovištích.

3.4.9. Způsob organizace a provádění školení na pracovišti musí být společně sjednán zaměstnavateli a zaměstnanci prostřednictvím kombinace kolektivních a individuálních dohod. To zahrnuje konání školení pokud možno během pracovní doby nebo případně mimo pracovní dobu (zejména u školení, která nejsou spojena s daným podnikem). Zaměstnavatelé by měli ke školení zaměstnanců zaujmout kladný postoj. Požádá-li však pracovník o školení, nebo má-li na něj nárok, zaměstnavatel by měl mít právo o jeho žádosti diskutovat, aby zajistil, že školení podpoří zaměstnatelnost pracovníka způsobem, který je i v zájmu podniku.

3.4.10. Odborná příprava není určena pouze pro zaměstnance. Velké společnosti obvykle poskytují svým pracovníkům na vyšších vedoucích pozicích specializovaná školení. To však neplatí pro malé a střední podniky, zejména pro ty malé tradiční a rodinné. Prosperita těchto podniků téměř zcela závisí na vlastnících/vedoucích pracovnících. Výkonnost těchto podniků by mohly zvýšit krátké vzdělávací kurzy a přístup k poradenským a konzultačním službám a k videokurzům, jež jsou zaměřeny na právní požadavky, předpisy, ochranu spotřebitele, technické normy atd.

3.4.11. Evropská komise by měla povzbuzovat členské státy, aby prozkoumaly pozitivní zkušenosti ze zemí EU s dobře rozvinutými systémy odborného vzdělávání a přípravy, a zvážit možnost vypracování programů s cílem tuto výměnu usnadnit.

V Bruselu dne 21. března 2019.

předseda

Evropského hospodářského a sociálního výboru

Luca JAHIER
