

Atzinums par Apmācību un ražīgumu

(2005/C 120/13)

Nīderlandes prezidentūra ar Eiropas Lietu ministra Atzo Nicolai kunga 2004. gada 22. aprīļa vēstuli saskaņā ar Eiropas Kopienas Dibināšanas līguma 262. pantu lūdza Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju izstrādāt izpetes atzinumu par: Apmācību un ražīgumu

Nodarbinātības, sociālo jautājumu un Savienības pilsonības darba grupa, kas atbild par Komitejas darbu šajā jautājumā, pieņēma tās atzinumu 2004. gada 22. septembrī. Ziņojumu sniedza **Koryfidis kungs**.

Savā 412. plenārajā sesijā 2004. gada 27. un 28. oktobrī (28. oktobra sēdē) Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja ar 81 balsi par, 1 pret un 1 atturoties pieņēma šādu atzinumu:

1. Atzinuma pamatojums

1.1 Atbildot uz Nīderlandes prezidentūras lūgumu EESK, šī izpētes atzinuma saturu nosaka šāds pamatojums:

- Nīderlandes prezidentūras programma un jo īpaši tās nodaļa par *Sociālo Eiropu un tās atvērtību pārmaiņām* ⁽¹⁾;
- Eiropas Padomes Briseles ⁽²⁾ lēmums (2004. gada 25. un 26. martā) strādāt ar Lisabonā izvirzītajiem jautājumiem un it īpaši ar tās aicinājumu EESK "izskatīt efektīvākus Lisabonas stratēģijas īstenošanas veidus un līdzekļus" ⁽³⁾;
- ar jaunās Sociālās politikas darbības plānu (2006. – 2010.) ⁽⁴⁾ saistītie nolīguma iespēju meklējumi 25 dalībvalstu starpā 2004. gada otrajā pusē;
- Lisabonas un Gēteborgas uzdevumu apspriešana un iekļaušana šajā nolīgumā ⁽⁵⁾;
- to problēmu cēloņu meklēšana, noteikšana un uzrādīšana, kas saistīti ar mūžizglītības politikas ieviešanu un veidiem, kā uzlabot apmācības politikas iedarbību uz apmācību pēc sākumstadijas (apmācību turpinājums).

1.1.1 Nīderlandes prezidentūras izvirzīto sociālās politikas un nodarbinātības jautājumu vispārējais konteksts tiks apspriests augsta līmeņa konferencē *Vairāk darbā iesaistīto cilvēku: darbības plāns, lai aktivizētu Eiropas darbaspēka potenciālu*, kas notiks Amsterdamā 2004. gada 25. un 26. oktobrī.

⁽¹⁾ Skatīt Nīderlandes prezidentūras programmu.

⁽²⁾ Skatīt prezidentūras secinājumu III nodaļu.

⁽³⁾ Skatīt šo secinājumu 45 punktu..

⁽⁴⁾ Ar jauno Sociālās darbības plānu Komisija iepazīstinās 2005. gada pirmajā pusē.

⁽⁵⁾ Vidējā termiņa Lisabonas stratēģijas novērtējums ir iecerēts pavasara Eiropas Padomē (2005. gada martā).

1.1.2 Šīs konferences uzdevums ir apspriest strukturālās pārmaiņas, kas vajadzīgas cetrās darbības plāna jomās ⁽⁶⁾, tai pašā laikā pastiprinot līdzdalību un uzturot sociālo kohēziju.

1.1.3 Visbeidzot, Nīderlandes prezidentūra bija lūgusi EESK pievērsties šādiem jautājumiem:

- Kādi ir galvenie šķēršļi, kas traucē īstenot valstu un Kopienas darbības plānu par profesionālo tālākpmācību katrā dalībvalstī un ES kopumā, un kā tos var pārvarēt?
- Kādi ir iedarbīgākie veidi profesionālajai tālākpmācībai?
- Kā atbildības sadalījums starp dažādajiem apmācībā iesaistītajiem dalībniekiem (piem., valdību, sociālajiem partneriem, kā arī darba ņēmējiem un darba devējiem) ietekmē profesionālās tālākpmācības organizāciju un panākumus? Kāds ir visiedarbīgākais lomu un atbildības sadalījuma veids un kā to panākt?

2. Ievads

2.1 EESK piešķir ievērojamu nozīmi Nīderlandes lūgumam par šī atzinuma sagatavošanu, it īpaši tā saturam un apjomam, kas atspoguļo plašākos uzdevumus un galvenās problēmas, ar kurām ES saskaras ilgspejīgas attīstības jomā un jo sevišķi nodarbinātības, ražīguma un ekonomiskās izaugsmes jomā.

⁽⁶⁾ Nīderlandes prezidentūra ir aicinājusi ieviest strukturālas pārmaiņas cetrās jomās: efektīvas izmaiņas darba dzīves un sociālās/gimenes dzīves attiecībās, sociālās drošības sistēmas aktivizēšana un izmaiņu veicināšana darbā, **apmācība un ražīgums**.

2.2 Neizlaižot no redzesloka tās pienākumu koncentrēties uz Nīderlandes prezidentūras izvirzītajiem jautājumiem, EESK uzskata, ka ir svarīgi šos jautājumus iekļaut vispārīgākā satvarā⁽¹⁾, kas izskata visus ar ES vispārējo progresu saistītos jautājumus jomās, kuras attiecas uz sevišķo apstākļu kontekstu.

3. Jēdzienu definīcija⁽²⁾

3.1 Termins (arod)**apmācība** nozīmē “(Indivīda veikta) galvenokārt tehnisko zināšanu un prasmju apgušana, atsvaidzināšana un atjaunināšana”.

3.2 **Sākotnējā izglītība un apmācība** attiecas uz to sākotnējo pamatzināšanu un prasmju apguvi, kas saistītas ar profesiju, kādā cilvēks darbosies. Daudzās dalībvalstīs sākotnējo izglītību un apmācību atbalsta mācekļa stāvoklis, kas dažādas mācību formas sasaista ar darba pieredzi uzņēmumos.

3.3 **Tālāka arodizglītība un apmācība/tālāka profesionāla izaugsme** saistās ar mācīšanos, kas būtiska darba tirgum vai uzņēmumam un balstās uz jau apgūtām prasmēm un pieredzi, lai atjauninātu paplašinātu zināšanas un kompetenci un apgūtu prasmes citās jaunās darba un darbības uzdevumu jomās. Tālāka arodizglītība un apmācība vispirms un galvenokārt domāta pilsoņiem, kuri atrodas aktīvā darba dzīvē, t.i., kuriem ir sākotnējā izglītība un apmācība, dažos gadījumos apmācītiem nodarbinātiem bez formāla izglītības nobeiguma, un kas vai nu atrodas nodarbinātā stāvoklī vai arī ir reģistrēti kā bezdarbnieki (un šai sakarā piedalās profesionālās tālākmācības programmas projektos vai pārāpmācībasursos). Turklāt visiem ir pieejama dalība daudzajos piedāvātajos vispārējos un ar darbu saistītajos apmācību projektos, kas publiski vai privāti ir izmantojami visdažādākajās mācību formās.

3.4 Eiropas arodapmācības sistēma vienā dalībvalstī ievērojami atšķiras no sistēmas otrā un pat izteiktas atšķirības vērojamas katrā valstī, jo tās pastāvīgi piemērojas profesionālās un darba vides prasībām. Atrast gan interpretācijas, gan valodas ziņā precīzu un tieši pielietojamu definīciju joprojām ir problemātiski. Tomēr vispārēji svarīgs aspekts ir arodapmācības

veidošana, kas balstās uz piedāvājumu starp apmācības iestādēm un uz uzņēmumiem balstītu apmācību vidi. Nosvēršanās par labu vienam vai otram var būt dažādi gan sākotnējā, gan tālākā arodizglītībā un apmācībā atkarībā no prasmju līmeņa, rūpniecības nozares un darba jomas. Tas pats attiecas uz piedāvāto apmācības veidu, kurā var ietilpt dažāda ilguma semināri, moduļi un kursi, kā arī paplašināti ar darbu saistīti mācību kursi. Turklāt arodapmācības un kvalifikācijas sistēmas un, visbeidzot, arī apmācību iestādes un darba devēji atzīst arī neregulāru un brīvu mācību procesu⁽³⁾.

3.5 Termins **mūžizglītība** nozīmē “mācību aktivitātes, kas uzsāktas visas dzīves laikā ar mērķi uzlabot zināšanas, prasmes un kompetenci personīgajā, pilsoņa, sociālajā un/vai ar nodarbošanos saistītā jomā(perspektīvā)”⁽⁴⁾. Kā izriet no Lisabonas Padomes secinājumiem, mūžizglītība ir ieguvusi izcilu politisku nozīmi kā galvenā koncepcija, kas apmierinātu vispārēji atzīto vajadzību pēc Eiropas apmācības modeļa būtisku atjaunošanu, kas ir procesa daļa, pārejot uz zināšanām balstītu ekonomiku un sabiedrību⁽⁵⁾. Atbilstoši un konsekventai tālākai pašreizējo vispārējās un arodizglītības, kā arī apmācības sistēmu struktūru, procesa un mācīšanas un mācību metožu attīstībai/pārveidošanai ir galvenā nozīme Lisabonas uzdevumu sasniegšanā. Rezultātā Kopienas darbības programmas jaunā pakāpe vispārējai un arodizglītībai, kā arī apmācībai no 2007. gada tiks veidota zem vispārējās mūžizglītības devīzes⁽⁶⁾.

3.5.1 Daudzējādā ziņā praktiska, visaptveroša mūžizglītības īstenošana vēl joprojām ir jāsasniedz, kā tas ir apgādes struktūru, pieejamības iespēju un sociālā ierprasījuma, kā arī to iedzīvotāju procentuālās attiecības ziņā, kuri piedalās mūžizglītības vispārējā veidošanā. Eiropas dienesti CEDEFOP un ETF ir veikuši lielu darbu, lai dalībvalstīm kopumā un dažādām ieinteresētām pusēm un apmācības jomā iesaistītajiem dalībniekiem atsevišķi dotu iespēju apmainīties ar idejām, informāciju un pieredzi⁽⁷⁾. Tomēr praksē saglabājas vairums svarīgu uzdevumu, kas saistīti ar to:

— kā mūžizglītība var kļūt par “lietussargu” visiem mācību procesiem (oficiāliem un neoficiāliem);

⁽¹⁾ Šī pieeja problēmām – t.i., konkrētā iesaistīšana vispārīgajā – turklāt ir raksturīga EESK darbam. Pēdējie atzinumi OV C 110 no 30.4.2004. (Hornung-Draus-greif) un OV C 117 no 30.4.2004. (Ribbe-Ehnmark) ir tam labs piemērs

⁽²⁾ CEDEFOP publikācijas nodrošina sīkāku informāciju par definīcijām arodizglītības un apmācības jomā, īpaši salīdzinot CEDEFOP krājumu, kā arī ziņojumus par arodapmācības pētījumiem un arodapmācības politiku (www.cedefop.eu.int un www.trainingvillage.gr). Tos papildina atzinuma pielikums.

⁽³⁾ Par definīciju skatīt SEC(2000) 1832 (Memorands par mūžizglītību) un COM(2001) 678 galīgā red. (Eiropas mūžizglītības jomas pārvērsšana realitātē).

⁽⁴⁾ COM (2001) 678 galīgā red.

⁽⁵⁾ Par definīciju skatīt SEC(2000) 1832 un Eiropas Komisijas ziņojumu (1997) “Virzībā uz zināšanu Eiropu”.

⁽⁶⁾ COM(2004) 156 galīgā red.

⁽⁷⁾ Salīdzinoši saistītas CEDEFOP publikācijas ar virsrakstu “Ķeroties pie mūžizglītības darba” (www.trainingvillage.gr) un saistīti ETF pētījumi un ziņojumi par stāvokli jaunajās dalībvalstīs un kandidātvalstīs (www.etf.eu.int).

- kā to var saistīt ar tādas sabiedrības un ekonomikas celšanu, kas balstīta uz zināšanām;
- kā to var saistīt ar ilgpējīgu attīstību un mūsdienu globalizācijas problēmām;
- precīzāk, kā tas var kļūt par vietējās ražošanas, sociālās un kultūras attīstības līdzekli;
- kā attīstīt Eiropas mūžizglītības jomu;
- kā gūt labumu un apstiprināt tās dažādos rezultātus;
- visbeidzot, kā to finansēt.

3.5.2 Kā tas izklāstīts iepriekš, mūžizglītības kontekstā ir mēģinājumi definēt jauno lomu un atbildības sadalījumu, kā arī sadarbības struktūru visos līmeņos – īpaši vietējā līmenī, kur, lai saniegtu Lisabonas mērķus, ir skaidri izteikta vajadzība pēc spēcīgas sadarbības starp valsts iestādēm, sabiedriskajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību kopumā.

3.6 Oficiālā valodā, saskaņā ar Komisiju, **darba ražīgums** ⁽¹⁾ nozīmē darba apjomu, kas vajadzīgs noteiktas vienības ražošanai. No makroekonomikas viedokļa darba ražīgums mērāms ar valsts iekšzemes kopproduktu (IKP) uz vienu aktīvu valsts iedzīvotāju ⁽²⁾. Pieaugošs ražīgums ir vissvarīgākais ekonomikas attīstības avots ⁽³⁾.

4. Eiropas Savienības arodapmācības politika

4.1 Savienība “ievieš arodapmācības politiku, kas atbalsta un papildina dalībvalstu darbību, tomēr pilnībā ievērojot dalībvalstu atbildību par arodapmācības saturu un organizāciju” ⁽⁴⁾. 2002. gada Kopenhāgenas lēmums ir nozīmīgs solis uz priekšu šīs politikas attīstīšanā, kas arī tiecas saskanēt ar Lisabonas

⁽¹⁾ Skatīt SCADPlus: Productivité: la clé de la compétitivité des économies et des entreprises européennes. Bez termina “darba ražīgums” tiek lietoti vēl citi termini ar mazliet atšķirīgu nozīmi. Tajos ietilpst: ekonomikas ražīgums, uzņēmuma ražīgums, valsts ražīgums, individuālais ražīgums, kapitāla ražīgums un citi.

⁽²⁾ Skatīt COM(2002) 262 galīgā red. (Kopsavilkums) un SCADPlus: Ražīgums: atslēga Eiropas ekonomikas un uzņēmumu konkurētspējai.

⁽³⁾ Skatīt COM(2002) 262 galīgā red. (Kopsavilkums) un SCADPlus: Ražīgums: atslēga Eiropas ekonomikas un uzņēmumu konkurētspējai.

⁽⁴⁾ Konstitūcijas projekta III panta 183. punkts. Savienības pienākumus saistībā ar arodapmācību nosaka frāze “Savienībai jāīsteno arodapmācības politika”. Saistībā ar izglītību tos nosaka frāze “Savienībai jāveicina kvalitatīvas izglītības attīstība ...”.

rīcības plānu par vispārējo izglītību un arodapmācību 2010. ⁽⁵⁾. Līdzīgā virzienā iet arī Padomes un Komisijas kopējais starpziņojums (2004. gada aprīlis) ⁽⁶⁾ par pasākumiem detalizētās darba programmas vispārējās un arodapmācības sistēmas Eiropā mērķu īstenošanā

4.1.1 Eiropas dienesti CEDEFOP un ETF atbalsta arodizglītības un apmācības attīstību specifiskā veidā. Īpaši tās atbalsta Eiropas arodapmācības vadlīniju īstenošanu ar informācijas, pieredzes un labas prakses piemēru izstrādāšanu, izplatīšanu un apmaiņu ar pasūtījuma pētījumiem un ziņojumiem kā arī nozīmīgu pētniecības darbu un praktiskas pieredzes sagatavošanu un analīzi. Līdzīgā veidā Eiropas informācijas tīkls Eurydice ⁽⁷⁾ sasaista sistēmas un vispārīgās izglītības sistēmu dalībniekus. Šīs trīs organizācijas strādā kopā konstruktīvā sadarbībā, kuras paplašināšana nepārtraukti pieaug reizē ar pieaugošu mūžizglītības nozīmi, līdz ar to radot pieaugošu sadarbību un vispārīgās arodizglītības un apmācības apvienošanu vienā veselā.

4.1.2 Leonardo da Vinči programma ⁽⁸⁾ ir iecerēta, lai īstnotu Savienības politiku arodapmācības jomā. Tā dod ieguldījumu “zināšanu Eiropas veicināšanā, attīstot Eiropas sadarbību izglītības un arodapmācības jomā” un atbalsta “dalībvalstu politiku mūžizglītībā un zināšanu, prasmju un kompetences apgūšanā, tādējādi sekmējot aktīvu pilsonību un nodarbinātību” ⁽⁹⁾. Dalībvalstis atbild par programmas izpildi.

4.1.3 Mūžizglītības attīstības un īstenošanas kontekstā īpaša uzmanība arī būtu jāpievērš “Grundtvig” darbībai pašreizējā “Socrates II” programmā, kas koncentrējas uz to, lai veicinātu integrētu izglītības pieeju visā pieaugušo izglītības jomā ⁽¹⁰⁾.

⁽⁵⁾ http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf

⁽⁶⁾ Skatīt “Izglītība un apmācība 2010: PADOMES UN KOMISIJAS GALVENIE PAZIŅOJUMI EIROPAS PADOMEI” (2004/C/ 104/01)

⁽⁷⁾ www.eurydice.org

⁽⁸⁾ Iepriekšējās arodapmācības programmas bija Comett (1986. – 1989. un 1990. – 1994.), Iris (1988. – 1993. un 1994. – 1998.), Petra (1988. – 1991. un 1992. – 1994.), Eurotecnet un Force.

⁽⁹⁾ Padomes lēmuma par Eiropas Kopienas arodapmācības darbības programmu (Leonardo da Vinči programma) 1. panta 3. punkts.

⁽¹⁰⁾ http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/grundtvig/overview_en.html

4.2 Valstu vispārīgās un arodizglītības un apmācības sistēmas būtībā tika veidotas un attīstītas, lai apmierinātu īpašās vajadzības, ko laika gaitā, un balstoties no viena gadījuma uz otru, radīja darba tirgus. Rezultātā to attīstība sekoja attiecīgiem šī tirgus kāpuma un palēnināšanās cikliem. Tā paša iemesla dēļ starp tiem ir ievērojamas atšķirības. Tagad šīs atšķirības izraisa sadarbības, nozīmīgas labākās prakses un savstarpējas izpratnes problēmas par jēdzieniem un koncepcijām, kuras lieto katrā gadījumā.

4.3 Eiropas Savienības izdevumu budžets 2004. gadā līdzinās € 194 533 900, no kuriem 163 miljoni EUR ieskaiti Leonardo da Vinči programmai. Salīdzinājumā izdevumu budžets kultūrai visos veidos un līmeņos, izņemot izglītību un apmācību, līdzinās € 268 848 500; kopējais Izglītības un kultūras galvenās pārvaldes budžets ir € 783 770 054 no kopējā € 92 370 071 153 ⁽¹⁾ lielā Kopienas budžeta.

4.3.1 Šis pieticīgais budžeta sadalījums salīdzinot ar arodizglītības un apmācības ekonomisko un politisko nozīmīgumu atspoguļojas dalībvalsts līmenī. Pastāv vispārēja vienošanās starp visu līmeņu lēmumu pieņēmēju vadošajiem dalībniekiem, ka izglītības un apmācības nozarei pieejamais kopējais finansējums nav atbilstošs, lai sasniegtu nospraustos mērķus.

4.4 Turklāt jāatzīmē, ka vidējā procentuālā attiecība ES pilsoņiem, kuri piedalās profesionālajā tālākmačībā ir zema (8,4 %) ⁽²⁾. Savienības uzdevums 2010. gadam ir paaugstināt šo procentuālo attiecību līdz 12,5 % no potenciāli aktīvajiem iedzīvotājiem (vecuma grupa no 25 - 64 gadiem) ⁽³⁾.

4.5 Efektīva un tālredzīga profesionāla tālākmačība ir neatņemama sekmīgas un faktiskas mūžizglītības ieviešanas daļa. Ir skaidrs, ka pašreizējās sistēmas ar to mačību procesiem

⁽¹⁾ Izglītības un kultūras ģenerāldirekcijas budžets sastāda 0,85 % no Savienības kopējā budžeta. Profesionālajai apmācībai izlietotais budžets sastāda 0,25 % no Izglītības un kultūras ģenerāldirekcijas budžeta un 0,002 % (pretstatā 0,003 % visām pārējām izglītības formām un līmeņiem) no Savienības kopējā budžeta (Dati tiek ņemti no vispārējā Savienības budžeta plāna 2004. gadam).

⁽²⁾ Svarīgajā Eurostat pētījumā (CVTS 2/Data 1999/EDITION 2002) dalībvalstu piemērā ir izteikti ārkārtīgi nozīmīgi komentāri par nozares līmeņa apmācības kvantitatīvajiem un kvalitatīvajiem elementiem.

⁽³⁾ Sākotnējais Komisijas priekšlikums lasāms šādi: "Ar 2010. gadu ES vidējam dalības līmenim mūžizglītībā jābūt vismaz 15 % no pieaugušo darba spējīgā vecuma iedzīvotājiem (vecuma grupā no 25 - 64gadiem) un nevienā valstī tas nevar būt zemāks kā 10 %." Kā aprakstīts iepriekš, šo priekšlikumu Padome galīgi grozīja 2003. gada 5. maijā (avots: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c11064.htm>).

un rezultātiem neapmierina ne kvantitātes, ne kvalitātes prasības. Šis vispārējais spriedums neizslēdz, ka pastāv augstas kvalitātes un efektīvas turpmākas arodizglītības un arodapmācības iespējas atsevišķās nozarēs un kontekstā. Viens piemērs varētu būt kursi, ko organizē atsevišķs uzņēmums, lai apmierinātu tā īpašās vajadzības; cits piemērs varētu būt Eiropas sabiedrisko partneru vai sadarbībā ar tiem izveidotas nozares apmācības iespējas ⁽⁴⁾.

5. Eiropas Savienības ražīguma kāpinājuma politika

5.1 Visi pēdējo gadu dati, kas iegūti no būtiskiem Eiropas Komisijas pētījumiem, liecina, ka attīstība ražīguma jomā Savienībai ir negatīva. "1990-to gadu otrajā pusē, pēc būtiska palēninājuma perioda Savienotās Valstīs pieredzēja paātrinājumu gan darba ražīguma pieaugumā (no vidēji 1,2 % laika posmā no 1990. - 1995. gadam līdz 1,9 % laika posmā no 1995. - 2001. gadam), gan nodarbības pieaugumā (no 0,9 % līdz 1,3 %). ES darba ražīguma pieaugums palēninājās (no vidēji 1,9 % dekādes pirmajā pusē līdz 1,2 % laika posmā no 1995. gada - 2001. gadam), bet nodarbinātības pieaugums ievērojami pacēlās (no 0,6 % krituma dekādes pirmajā pusē līdz 1,2 % laika posmā no 1995. - 2001. gadam) ⁽⁵⁾."

5.2 Ir skaidrs, ka pastāv ievērojamas ražīguma likmes atšķirības ES dalībvalstīs. Eiropas Komisija savā paziņojumā "Produktivitāte: atslēga Eiropas ekonomikas un uzņēmumu konkurētspējai" ⁽⁶⁾ cenšas parādīt kādus iemeslus un sekas šī situācija var radīt Lisabonas mērķu sasniegšanā. Pēc identificēšanas un pēc dalībvalstu šai ziņā ievērojamo atšķirību izskaidrošanas, paziņojums uzsver, ka "Ekonomiskais pieaugums palielinās tikai tad, ja pieaug ražīgums. Uzņēmuma ražīguma uzlabošanās ir stipri atkarīga no ICT un jaunievedumu progresa, kā arī no darbaspēka labākas pielāgošanās nozares vajadzībām" ⁽⁷⁾.

⁽⁴⁾ Apmācībai nozares līmenī ir īpaša nozīme starptautisku prasmju un kompetences iegūšanā. Šī līmeņa dalībnieki atrodas tuvu tām problēmām un jautājumiem, kas rodas globalizācijas un jaunu tehnoloģiju attīstības rezultātā, un viņi atrodas labā stāvoklī, lai ierosinātu un attīstītu atrisinājumus (Leonardo da Vinci - EAC/11/04, III).

⁽⁵⁾ COM(2002) 262 galīgā red., 2. punkts (otrais pants)

⁽⁶⁾ COM(2002) 262 galīga red.

⁽⁷⁾ Salīdzināt <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/n26027.htm> (Secinājumi).

5.3 EESK uzskata, lielāks ražīgums Savienībā ir atslēga tās vispārējai nākotnei. Tā arī uzskata, ka visiem centieniem paaugstināt ražīgumu jānotiek struktūras ietvaros un ar Eiropas sociālā modeļa atbalstu. Šādiem centieniem jāaptver un tie jāattiecinā uz visiem Eiropas pilsoņiem, tie jāpielāgo vidējā un ilgtermiņa attīstībai, tiem jābūt sistemātiskiem un tos jānosaka uz zināšanām balstītas politikas un darbības kombinācijai. Visbeidzot, Komiteja ir pārliecināta, ka sadarbībai starp sabiedriskajiem partneriem un, vēl plašāk, starp pilsonisko sabiedrību un valsts iestādēm – jo īpaši vietējā līmenī – pieder būtiska loma šo pasākumu veikšanā.

6. Saistība starp apmācību un ražīgumu

6.1 No vispārējā viedokļa, EESK uzskata, ka saistībā ar konkrēto apspriežamo tēmu, plašāk jānoskaidro šādi jautājumi:

- Ražīgums tiek stingri ietekmēts, lai arī daļēji, ar šādu apgalvojumu: *“Tādiem jautājumiem kā ieguldījumu līmenis, darba vietas organizācija, dalības politika, jaunievedumus stimulējošas darba vides radīšana, jaunas augstskolu - uzņēmumu sadarbības formas, kā arī jaunas formas, kas padarītu pieejamu riska kapitālu jābūt daļai no plašākas nostādnes, kas virzītos uz ražīguma pieaugumu Eiropas Savienībā.”* (1). Tādēļ ražīguma pieaugums nav sasniedzams vienkārši ar apmācības sistēmas uzlabošanu.
- Šodienas apstākļos apmācība var efektīvi ietekmēt ražīgumu – un līdz ar to arī konkurētspēju un Lisabonas mērķu sasniegšanu – līdz plašākas un vispārīgākas izglītības politikas struktūras daļai (2). Tādā plašākā struktūrā jāietilpst pamata, bet tomēr operatīvai sazināšanās sistēmai (reģionālā, valsts un Kopienas līmenī), jāņem vērā visi izglītības un apmācības veidi kā mūžizglītības apakškomponenti un, visbeidzot, uzdevumu un satūra ziņā tai jābūt veidotai un pielāgotai videi, kam raksturīga augtas pakāpes daudzdimensionāls mainīgums (3).
- Ražīgums un apmācība jāaplūko un jāsaista visos līmeņos, ieskaitot darba vietas līmeni, kur tiek pieņemti lielākā daļa lēmumu par pieeju profesionālajai tālākmācībai un tās finansēšanu. Turklāt viņi jāaplūko un jāsaista kolektīvi pat

(1) Skatīt OV C 85 no 8.4.2003. (Sirkeinen-Ehnmark) atzinuma 4. punkta 4. apakšpunktu.

(2) Skatīt OV C 311 no 7.11.2001. –it īpaši 3. punkta 4. apakšpunkta 1. daļu (Koryfidis – Rodriguez Garcia Caro – Rupp).

(3) Eiropas arodizglītības un apmācības sistēmu galvenā problēma mūsdienās ir tā, ka šīs sistēmas neatspoguļo pašreizējo klimatu: lai arī pēdējais ir ārkārtīgi mainīgs, iepriekšējais kā likums darbojas kā pilnīga klusuma apstākļos.

— tad, ja no pirmā acu uzmetiena problēmas šķiet individuālas.

- Jebkurā gadījumā ļoti svarīgs ir Savienības atbalsts tiem reģioniem, kas atpaliek modernu apmācības formu attīstībā, un it īpaši jaunajām dalībvalstīm.

6.2 Iepretim šim fonam, sākotnējās arodizglītības un apmācības sistēmas un iniciatīvas, un vēl jo vairāk tālāka arodizglītība un apmācība/profesionāla izaugsme būtu jāattīsta tā, lai tās darbotos efektīvāk nekā pašreizējos apstākļos (4)..

6.2.1 Mūsdienās modernas sistēmas radīšana zināšanu, prasmju un kvalifikācijas atjaunināšanai pieprasa vēl nepieredzētu vadlīniju, zināšanu, mērķu, darbības struktūras un darba samaksas premiālās sistēmas sakopojumu. Jo sevišķi nepieciešami šādi nosacījumi:

- iepazīšanās ar jaunajām globālajām jomām (iekļaujot plānošanu, ekonomiku, tehnoloģiskos, kultūras un demogrāfijas aspektus);
- dziļu vispārīgu un speciālu zināšanu pielāgošana loģiskajam pamatam un globālā tirgus darbības veidam, kā arī jaunajām globālās politikas un ekonomikas vadības formām;
- saistība ar uz zināšanām balstītas sabiedrības un ekonomikas vajadzībām un pieprasījumu ar novatorisku, pievilcīgu un elastīgu programmu attīstību;
- jauno globālo ražošanas sistēmu atklāto jauno nepilnīgo sfēru apzināšanās un pretpasākumu izstrādes nepieciešamība to pārvarēšanai;
- jauna konkurences formas un struktūras noteikšana kā ceļš uz mainīgumu un jauninājumiem gan Savienībā, gan ārpus tās;
- jauns formulējums tam kā darba samaksas premiāla sistēma piedalās apmācībā, īpaši nosakot, kā jasadala apmācības radītā pievienotā vērtība;
- ilgspējas koncepcijas trīs dimensiju apzināšanās un to attīstība personīgajā un kolektīvajā dzīvē (5).

(4) Turpmākām detaļām skatīt: Eurostat, Continuing vocational training survey (CVTS2) **Data 1999**. Skatīt arī datus Padomes un Komisijas kopējā starpziņojumā (2004. gada aprīlis) par pasākumiem detalizētajā darbības programmā vispārējās un profesionālās apmācības sistēmas Eiropā mērķu īstenošanā.

(5) Salīdzinājumam skat. 7.2.3 punktu

6.2.2 Iepriekšminētos nosacījumus nevar sastapt visās arodapmācības formās un veidos, neatkarīgi no tā, vai tie turpinās vai neturpinās. Tie veido daļu no sistemātiskiem izglītības pasākumiem⁽¹⁾, kurus ietekmē dažādi aspekti un kuri ir izveidoti (mācīšanās + mācīšana), lai ilgtermiņā nonāktu pie izglītības kultūras (socializācijas), kurā zināšanas parādās kā progresa virzītājspēks un sinerģija parādās kā iedarbīgs spēks ilgspējīgai attīstībai.

6.3 Komisija uzskata, ka varētu būt šāda pamatota atbilde no diviem Nīderlandes prezidentūras izvirzītajiem jautājumiem:

6.3.1 Eiropas arodapmācības sistēmu pašreizējais raksturs un funkcionēšanas veids to sākotnējā līmenī un vēl jo vairāk tālākā apmācībā tikai ar grūtībām var atbilst zināšanu sabiedrības prasībām un ilgtspējīgai ekonomikas attīstībai. Šīs ir dažas no īpašajām problēmām, ar kurām saskaras šīs sistēmas:

— **Vispārīgā orientācija:** šīs sistēmas ir bijušas un turpina būt pielāgotas maz mainīgas ekonomiskās vides īpašo problēmu risināšanai.

— **Darbības līmenis:** ņemot vērā šo vispārīgo orientāciju, Eiropas arodizglītības un apmācību sistēmām ir labāk jāintegrē atsevišķais vispārējā kā veseluma vīzijas daļu, kā to tagad pieprasa ekonomikas globalizācija.

— **Sistēmas mainīgums:** šo sistēmu orientācija un darbības līmenis kavē katru gan iekšējo, gan ārējo mainīgumu jaunu ideju apgrozības, tiklu izveides, jauninājumu veicināšanas un tādu politiku izveides ziņā, kas reaģētu uz patiesajām problēmām.

— **Saskare ar mūsdienu zināšanām:** neatkarīgi no atsevišķu apmācības darbinieku atvērtības un gatavības pārmaiņām, iepriekšminētajām sistēmām kā likums joprojām nav pienākums piesaistīt jauninājumus zinātnes, tehnoloģiju, ražošanas vai jebkurā citā jomā.

— **Saskare ar attīstību darba tirgū:** izglītības un apmācības sistēma nespēj apmierināt darba tirgus vajadzības, tāpēc ka

reti iekļauj konkrētas tikko izveidojušās specialitātes vai plašākas sociālās un personiskās prasmes

— **Saskaņotība:** sistēmu saskaņotība daudzās dalībvalstīs rada problēmu. Tas nozīmē, ka katra sākotnējās un tālākās arodizglītības sistēma darbojas atrauti no pārējās izglītības sistēmas, no tās kolēģiem Eiropas Savienībā un, protams, pilnīgā izolācijā no apkārtējās ekonomiskās un sociālās situācijas.

6.3.2 Turklāt stratēģiskajos uzdevumos, līdzekļos un izglītības praksē pastāv daudz robu, kas paralizē Eiropas izglītības un apmācības sistēmas. Konkrētāk jāuzsver šādi:

— bez kavēšanās jāsāk nodarboties ar mūžizglītības īstenošanu visos politikas un prakses atbildības līmeņos;

— primārie Eiropas izglītības mērķi ir spēcīgāka sociālā kohēzija un mainīgums, tādēļ atbildīgajām organizācijām un dalībniekiem jānosaka atbilstoša prioritāte to praktiskai īstenošanai;

— daudzos apmācībasursos trūkst praktiskās apmācības, kā rezultātā cieš nodarbinātība;

— apmācības kursu saturs bieži ir pārāk pielāgots tirgus īstenošanas situācijām un tāpēc ilgtermiņā noved pie kļūdām saistībā ar darba tirgus prasībām;

— apmācības sertifikātu un kvalifikācijas neatbilstība un nepietiekamās svešvalodu zināšanas rada ļoti nopietnus šķēršļus apmaiņai starp dalībvalstīm.

7. Problēmas un novērtējums cīņā par Eiropas ražīgumu

7.1 Šie novērojumi noved pie ļoti nopietna novērtējuma, ka ražīguma centieni Eiropā ir koncentrējušies nepareizā jomā un laikā. Tiem būtu jākoncentrējas uz pamatizglītību un apmācību, *svaīgāko kompetenču*⁽²⁾ apgūšanu, tajā pašā laikā saglabājot līdzīgu uzsvāru uz mūžizglītību⁽³⁾, kā tas noteikts iepriekš (3. punkta 5. apakšpunktā).

⁽²⁾ *Galvenās/pamata jomas:* prasmju kopumi, kas papildina pamata un vispārējās prasmes un kuras indivīdiem dod iespēju vieglāk apgūt jaunas kvalifikācijas, pielāgoties mainīgajiem tehnoloģiskajiem un organizāciju kontekstiem un/vai sasniegt kustīgumu darba tirgū, ieskaitot karjeras attīstību (avots: otrais ziņojums par arodapmācības izpēti Eiropā – atbildīgais kopsavilkums – CEDEFOP publikācija)

⁽³⁾ Eiropas Padome 2004. gada 25./26. martā tās secinājumos (39. punkts) iekļauj šādu tekstu: "Tā arī atzīst, ka mūžizglītībai ir pozitīva iedarbība uz ražīgumu un darba piedāvājumu, tā atbalsta ES integrācijas programmas pieņemšanu 2005. gadā un ietveršanu visu dalībvalstu nacionālajās stratēģijās 2006. gadā."

⁽¹⁾ Skatīt atzinumu CES 1113/99 fin.rev.– pielikums.

7.2 Turpmākie priekšlikumi tādā attiecā uz visu izglītības struktūru, neatkarīgi no tā, kura atbildības jomā tā ir iedalāma, un veido daļu no vienotas pieejas, kas pieprasa nozīmīgāku saskaņotu kampaņu, lai pēc iespējas ātrāk visas Eiropas vispārīgās un arodizglītības un apmācības sistēmas pielīdzinātu mūsdienu Eiropas un visas pasaules nosacījumiem. Konkrētāk tiek ierosināts:

7.2.1 Visaptverošāka un kritiska Eiropas vispārējās un profesionālās izglītības sistēmas struktūru un savstarpējās saistības pārbaude. Šī jaunā pieeja atvieglos labāka līmeņa saskarsmes un sadarbības izveidi starp dažādā veida izglītības apakšsistēmām, lai tās varētu efektīvi atsaukties globalizācijas uzdevumiem un tās radītajai kustībai. To noteiks Eiropas lomas kā globāla partnera apzināšanās globālās politikas un ekonomikas vadības jaunajos veidos.

7.2.1.1 Tiek stingri uzsvērts, ka iepriekšminētā jaunā pieeja nedrīkst kaitēt Eiropas izglītības un kultūras identitātes klasiski humānajai pieejai. Gluži pretēji, tai jākultivē un jāveicina šī pieeja.

7.2.1.2 Šīs kritiskās jaunās pieejas kontekstā arodapmācībai nevajadzētu iegūt neatkarīgu nozīmi, kā arī nevajadzētu to apskatīt izolēti. Līdzīgi kā ar to saistītās apmācību jomas, neoficiālie un oficiālie mācību procesi, arī arodapmācība jāiekļauj integrētā mūžizglītības tīklā. Tā būtu sistēma, kas atbilstu pilsoņu vajadzībām un pieprasījumam pēc vispārīgas un arodizglītības un apmācības un ir tieši un neierobežoti saistīta ar ilgspejīgas attīstības svarīgo mērķi.

7.2.2 Otra EESK pozīcija stāv kopsakarā ar Eiropas perspektīvu un dalību iepriekš minētajā Eiropas vispārējās un profesionālās izglītības sistēmu struktūru un attiecību kritiskās pārbaudes procesū.

7.2.2.1 EESK uzskata, ka problēmu mērogs, to aktualitāte un jo sevišķi to atrisināšanas ievērojamās izmaksas pieprasa nekavējošu rīcību un izpēti Eiropas līmenī.

7.2.2.2 Šāda rīcība un izpēte noteikti nevar būt nekāda veida Savienības iekaušanās pašreizējās Eiropas vispārīgās un arodizglītības un apmācības struktūrās: to dažādība ir nenovērtējamas bagātības avots, ko nepieciešams saglabāt.

7.2.2.3 Tas, ko viņi var piedāvāt, ir alternatīvi veidi un labākā prakse, lai iepazīstinātu Eiropas vispārīgās un arodizglītības un apmācības sistēmas ar jaunajiem apstākļiem un jo sevišķi ar eksperimentāliem pieteikumiem un jauninājumu shēmām, lai pielāgotu izglītības sistēmas Lisabonas uzdevumiem, citiem galvenajiem Savienības mērķiem un metodēm. Lai tuvinātos, meklētu, izceltu un izmantotu jaunās, derīgās globālās zināšanas.

7.2.2.4 Šajā kontekstā un jo sevišķi saistībā ar ražīgumu un visu, kas no tā izriet, Savienība kā vienmēr spēlē lomu uz *acquis communautaire* pamata – lomu, kuru tai jāuzsver un jāveicina, jo īpaši vietējā un reģionālā līmenī.

7.2.2.5 Savienības dalībai Eiropas vispārējās un profesionālās izglītības sistēmas struktūru un attiecību kritiskajā pārbaudē ir tālāka un ļoti nozīmīga dimensija. Dalībvalstu vārdā un sadarbojoties ar tām Savienība var būtiski samazināt ekonomiskās izmaksas, kas iesaistītas nozīmīgas jaunas un labākas prakses meklējumos, tās noteikšanā un veicināšanā. Visbeidzot, izmantojot atvērto sadarbības metodi, tā var ienest lielāku kustīgumu un dinamismu visos pūliņos, lai sasniegtu kopējos mērķus.

7.2.3 EESK trešā nostādne attiecas uz veidu, kādā jebkura veida mācību process var tikt iesaistīts ekonomikas, sociālās un vides politikas ilgspejīgumā. Šī EESK nostādne ir viskomplicētākā un tajā pašā laikā arī vistaustāmākā. Tā ir pamatota ar nozīmīgu pieredzi un var tikt uzskatīta par vislabāko praksi (¹).

7.2.3.1 Šī nostādne balstās uz principu, ka tādas sarežģītas problēmas kā izdzīvošana un ilgspejīga attīstība, ražīgums, konkurētspēja vai zināšanu sabiedrības īstenošana nevar tikt atrisinātas attālināti no ikdienas realitātes, ar izolētu rīcību vai iepriekšminēto izvēli. Tās nevar nokārtot arī ar fragmentāru rīcību, uzskatot tās tikai par individuālām problēmām. Tās jārisina sabiedrībai, izmantojot integrētu pieeju un piesaistītu individuālu un kolektīvu līdzdalību. Tādēļ EESK galvenais priekšlikums par to, "kā", runājot par ražīgumu, norāda ārpus Eiropas, nacionālā un nozares līmeņa uz vietējo līmeni, kur ar nolūku sasniegt kopējus mērķus notiek visu veidu sadarbība starp sociālajiem partneriem (²), bet plašākā mērogā arī starp organizētu pilsonisku sabiedrību un vietējām varas iestādēm, iesaistot ilgspejīgas attīstības un spēcīga pastiprinājuma politiku (³).

(¹) Turpmākajām detaļām skatīt pievienoto darbības plānu vietējam daudzfunkcionālam mācību, ilgspejīgas attīstības un izglītības centram.

(²) Tipiski pozitīvs piemērs ir prioritātes, kuras noteica sociālie partneri 2004. gada martā Eiropas līmenī, kas ir saskaņā ar viņu vēlmi veicināt mūžilgu prasmi attīstību un kvalifikāciju, kuras ir jāatbalsta.

(³) Eiropas Padome tās secinājumos 2004. gada 25./26. martā iekļauj šādu tekstu (43. punkts): "Pārmaiņu atbalstam un to aizstāvēšanai jāsniedz ārpus valdībām. Lai radītu šo atbalstu, Eiropas Savienība aicina dalībvalstis veidot Reformu partnerattiecības, iesaistot sabiedriskos partnerus, pilsonisko sabiedrību un valsts iestādes saskaņā ar valsts sistēmām un tradīcijām."

7.2.3.2 Priekšlikums uzsver zināšanas, tehnoloģiskās prasmes un jaunievedumus kā ar sadarbību un kopējiem uzdevumiem saistītus jautājumus, kas pārstāv svarīgāko mērķi.

7.2.3.3 Individuālās un kolektīvās ilgtspējas stimulēšana, pašreizējo pasaules līmeņa aktivitāšu pārzināšana un, kas ir ļoti svarīgi, savstarpējo individuālo un kolektīvo centienu atbalsts tiek ieteikts kā virzītājspēks, lai nodrošinātu šī priekšlikuma ir īstenošanu.

7.2.3.4 Ideāls instruments priekšlikuma izvēšanai būtu mūžizglītības kā tādas institūcijas ieviešana, kuru var attīstīt ārpus pastāvošajam valsts izglītības un apmācības sistēmu stīvam un kas ir brīva no jebkura veida polarizēšanās, ko gluži dabiski rada iekšēji konkurējošā ražošanas sistēma.

7.2.3.5 Jebkurā gadījumā neatkarīgi no pakalpojumiem, ko mūžizglītība kā daudzpusīga mācību un izglītības sistēma var piedāvāt pašreiz vai nākotnē, nekavējoties jārada piespiešanas un stimulu (politisku un sociālu) sistēma, lai Eiropas izglītības un apmācības sistēmas var turpināties (¹), nākot ar saviem uzdevumiem līdztekus ar Lisabonas uzdevumiem. Šiem uzdevumiem jo sevišķi jābūt pielāgotiem:

- uz zināšanām balstītas ekonomikas vajadzībām, jaunai ekonomikai un globalizētam tirgum;
- darba tirgus vajadzībām, kas noteiktas un izstrādātas zinātnes un tehnoloģisko iespēju ietekmē;
- vajadzībai veicināt uzņēmuma, ražošanas kolektīva garu un jaunievedumu sabiedrisko pieņemšanu un izpildi kopumā un produktīvas jauninājumu aktivitātes jo sevišķi.

7.2.3.6 Šiem iepriekšminētajiem stimuliem jārada apmācībai un mūžizglītībai labvēlīgu un pievilcīgu klimatu. Klimatu, kas radīts ar īpašu atbalstu, ko veidotu sadarbība starp izglītības iestādēm un, galvenokārt, starp izglītības iestādēm, uzņēmumiem, pilsonisko sabiedrību un vietējām varas iestādēm, sekmējot procesus un darbības, kuras atbilst Lisabonas mērķiem.

(¹) Sīkākām detaļām skatīt Grieķijas Rūpniecības federācijas izpēti par uzņēmumu prasībām laika posmā no 2005. – 2007. gadam, kas tika prezentēta jūnijā. <http://www.fgi.org.gr>.

8. Atbildības sadalījums un finansēšanas jautājums

8.1 **Atbildības sadalījums** kā daļa no daudzpusīga procesa kopējo mērķu sasniegšanai – jo īpaši globalizācijas kontekstā – ir komplicēts jautājums, kurā ietilpst gan objektīvi, gan subjektīvi nosacījumi. Tajos ietilpst:

- darbības struktūras atzīšana un pieņemšana no iesaistītajām pusēm;
- kopējo mērķu atzīšana un pieņemšana un vajadzība tos sasniegt;
- apstākļi, kas ietekmē virzību uz sasniegumiem un procesa līdzsvarotību;
- stimuli īpašo mērķu sasniegšanai;
- visa projekta panākumu iespējas.

8.1.1 Pret šo fonu individu, individu grupu, uzņēmumu vai vietējo pašvaldību dalība sākotnējās un tālākās arodizglītības un apmācības procesā – un vēl jo vairāk mūžizglītības procesā – ir atkarīga no mērķu, līdzekļu un stimulu skaidrības. Tālāk nosauktā atbildība tādējādi neattiecas tikai uz izglītības un apmācības jomas dalībniekiem. Tai piemīt arī politiska un sociāla rezonanse, un to var sadalīt šādi:

8.1.1.1 **Politiskā atbildība** principā skar līdzenas un pārredzamas darbības struktūras radīšanu saistībā ar ekonomiskas, sabiedriskas vai jebkāda cita veida darbības apstākļiem un ierobežojumiem. Nozīmīgas preventīvas politikas izveide, atsevišķu politisku un ekonomisku pārvaldes formu pastiprināšana un šādas politikas finansēšana pēc klasifikācijas atbilst politiskās atbildības jomai.

8.1.1.2 Ievērojama ir arī **pilsoniskas sabiedrības, sabiedrisko partneru un vietējo un reģionālo varas iestāžu** atbildība vispārīgas mūžizglītības politikas veicināšanā. Pamatā tā attiecas uz atbildību par mērķu, iespēju un līdzekļu popularizēšanu mācību vides radīšanai. Tā attiecas arī uz atbildību par īpašu sadarbības veidu novērtēšanu un nepieciešamajām visaptverošajām darbībām. Visbeidzot, tā attiecas uz atbildību par stimulu formulēšanu un nodrošināšanu, piedaloties izvēlēta politikas veidā un darbībās, kopēji vienojoties uz katra atsevišķa gadījuma pamata.

8.1.1.3 **Kolektīvai atbildībai** piemīt ekonomisks un sabiedriska aspekts. Tā atbilst uzņēmumu uzdevumam noteikt to iespēju nosacījumus un robežas. Uzņēmumiem arī konsekventi jāapsver to prasības prasmju un zināšanu jomā, gan individuāli, gan sadarbībā ar citiem tuvējiem ražotājiem vadot specializētas apmācības programmas. Tas, protams, īpaši attiecas uz MVU, ko iepriecina tuvāka saikne ar viņu darbības vidi un kam nākas meklēt tās sociālās un ekonomiskās vides padomu un atbalstu, kurā tie darbojas, lai gan viņiem ir grūti pilnībā veikt izglītojošas darbības. Šis punkts ilustrē arī kolektīvās sociālās atbildības skatījumu. Visā šī dimensija ir svarīgāka ekonomiskās globalizācijas kontekstā gan pašu uzņēmumu dzīvotspējas, gan to sociālās vides ziņā.

8.1.1.4 Visbeidzot, **indivīdi** nes atbildības daļu, kas attiecas uz viņu iesaistīšanos mūžizglītības procesos. Viņi ietekmē izmaiņas uzskatos, pašreizējo notikumu un faktu uztverē, saikni starp mācīšanos un zināšanām, izmaiņas dzīves veidā kopumā un veidā, kā tiek organizēts un izmantots brīvais laiks. Rezultātā un it īpaši attiecībā uz vecākiem strādājošiem cilvēkiem viņu atbildību piedalīties mūžizglītības procesos jāpavada ar īpašām saistībām un spēcīgākiem stimuliem. Šajā saistību kombinācijā noteikti ietilpst indivīdu brīvā laika izmantošana, kā arī viņu pievienotās vērtības daļa, ko radījuši jaunievedumi un jaunās tehnoloģijas.

8.2 Tāpat komplicēts ir arī jautājums par **apmācību finansēšanu** un visvairāk par mūžizglītības finansēšanu.

8.2.1 Saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību Hartas 14. pantu katram Savienības pilsonim "ir tiesības uz izglītību un piekļūšanu tālākai arodapmācībai". Tādēļ tam jābūt valsts uzdevumam – kolektīvi visos līmeņos un organizācijās – radīt priekšnosacījumus šo tiesību aizsardzībai. Nepieciešamās finansēšanas garantēšana ir šī uzdevuma svarīga sastāvdaļa.

8.2.2 Tomēr ārpus šiem valsts pienākumiem kopumā dzīvotspējas virzītājspēks pamatos nāk no ekonomikas konkurētspējas – īpaši uz ārpusi – kā arī no sadarbības, kas veidojas šajā sakarībā.

8.2.2.1 Valsts atbildība par izglītības finansēšanu nekādā veidā neizslēdz darba devēju un uzņēmumu kopējo atbildību. Šī atbildība neattiecas uz profesionālo apmācības jomu vispārēji, bet gan uz kvalifikāciju un tālākāpmaicības piedāvājumu, kas ir organizēti uzņēmuma iekšienē ar mērķi sniegt specifiskas uzņēmumam atbilstošas zināšanas. Uzņēmumiem ir pastāvīgi jāizglīto savi darba ņēmēji, lai tie atbilstu modernizācijai tehnoloģiskajā un organizatoriskajā jomā un uzņēmuma

nepieciešamībai to darbības jomas paplašināšanā. Tādēļ gan uzņēmumi, gan darba ņēmēji būtu jāstimulē un jāveicina ar dažādiem stimuliem, par ko vienojušies un ko ierosinājuši sociālie partneri. Šāda veida stimulus sociālie partneri jau ir minējuši to "Otrajā progresa ziņojuma par rīcības ietvaru mūžīgā profesionālo spēju un kvalifikāciju ieguvē" (Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications). Pirmās nodaļas 2. punktā, cita starpā, ir teksts, "ka" nacionālo valstu ziņojumi attaino instrumentu dažādību, kādus lieto sociālie partneri, lai mobilizētu resursus efektīvu investīciju veicināšanai mūžīgā profesionālo spēju paplašināšanā. Daži no šiem instrumentiem (kā, piemēram, ES līdzekļu lietošana, nodokļu stimuli, jaunu fondu izveide) tiek izveidoti sadarbībā ar iestādēm nacionālajā vai Eiropas līmenī. Daži instrumenti ir speciāli piemēroti individuālajai resursu pieejamībai profesionālo spēju paplašināšanai.

8.2.2.2 Investīcijas ar konkurētspēju saistītos mācību un zināšanu ieguvumos jāapskata ilgtermiņa produktīvas partnerības kontekstā starp vietējiem, reģionāliem, valsts un nozares dalībniekiem un organizācijām. Šādas investīcijas netiek ierobežotas uz valsts izdevumu atbalstīšanu, bet gan tās izmanto virkni resursu no dažādiem izcelsmes avotiem. Ņemot vērā visu avotu pielietojumu, izdevumi un darbība sekmē ilgtermiņa prasmju uzlabošanu.

8.2.3 Būtiski svarīgs valsts izglītības uzdevums, kas attiecas uz arodapmācības jomu, arī pieprasa diferencētu, katram atsevišķam gadījumam piemērotu pieeju. Vispirms, atsevišķiem ES reģioniem un iedzīvotāju grupām vajadzīgs īpašs ekonomisks atbalsts un otrkārt atsevišķas nozares un rūpniecības jomas – arī MVU – pelna īpašu atbalstu.

8.2.3.1 Organizācijām, kas finansē apmācību visos līmeņos jāattiecas pret to kā svarīgu, lai atbalstītu jaunievedumu un attīstītu paaugstinātu jūtību pret darbības īstenošanu – īpaši attiecībā uz MVU.

8.2.3.2 Protams, šādi katram atsevišķam gadījumam piemērotai pieejai pret mūžizglītības finansēšanu praksē jābūt pārredzamai un jāsākas pareizajā līmenī, t.i., sadarbojoties un gūstot atbalstu no sabiedriskajiem partneriem un pilsoniskas sabiedrības.

8.2.4 EESK uzsvērkārtējo vajadzību pēc racionālākas līdzekļu sadales saistībā ar apmācības un mūžizglītības finansēšanu. Tas attiecas gan uz veidu, kādā šie līdzekļi tiek iedalīti, gan uz ietekmi, kāda tiem ir kā ieguldījumiem.

8.2.4.1 EESK ierosina izstrādāt augsta līmeņa ziņojumu, kas balstītos uz būtisku izpēti un iekļautu:

- apmācības un mūžizglītības finansiālo avotu un līdzekļu uzskaitījumu visos līmeņos;
- to kvalitātes līmeņa novērtējumu;
- novērtējumu par to, kā tie saistās ar oficiālajām skolu sistēmām;
- novērtējumu un salīdzinājumu, kāda tiem ir kā investīcijām

8.2.4.2 Šī izpēte turklāt palīdzētu atklāt šobrīd aplēptās problēmas. Pie tam tā noteikti uzrādītu pozitīvas pieredzes gadījumus, kuri varētu novest pie apmācības attīstības turpmākām vispārējām vadlīnijām ar konsekvētu mērķi – visaptverošu mūžizglītības sistēmu.

9. Labākās prakses piemērs: visaptverošs ilgspējīgas attīstības process vietējā līmenī

9.1 ADEDY – Grieķijas ierēdņu trešās pakāpes arodorganizācija – nesēn vadīja mūžizglītības programmu ar nosaukumu "Mūžizglītība kā indivīda tiesības Eiropas 21. gadsimta sabiedrības modeļa kontekstā". Programma, ko kopīgi dibināja DG Izglītība un Kultūra, norisinājās 2 gadu ilgā laika posmā un tika pabeigta 2004. gada janvārī un tika īstenota trīs ģeogrāfiski atšķirīgu apgabalu pārvaldēs Grieķijā (Kozani, Kalamata/Messinia un Khalkida/Evvia).

9.2 Iniciatīvu uzsāka, lai palielinātu reģionālo arodorganizāciju amatpersonu izpratni un plašākā nozīmē pilsoniskās sabiedrības organizāciju reģionālos locekļu un vietējo varas orgānu izpratni par vajadzību veidot vietējās sadarbības formas, strādājot Lisabonas mērķu labad un izmantojot mūžizglītību kā līdzekli to sasniegšanai.

9.3 Runājot par ierosinājuma rezultātiem, visos trīs gadījumos vienbalsīgi tika izlemti kopējas rīcības pamatnoteikumi ⁽¹⁾ ar šādām galvenajām iezīmēm:

⁽¹⁾ Pēdējie darbības pamatnoteikumi grieķu (Kalkida) reģiona redzami pielikumā (pieejams tikai angļu un angļu valodā). Pārējie divi pamatnoteikumi ir līdzīga satura.

- to jauno izmantoto politisko, tehnoloģisko, sociālo un kultūras pamatnoteikumu atzišana, kurus dienu no dienas rada ekonomiskā globalizācija un mūsdienu tehnoloģiskais progress;
- vietējo pārvalžu un organizētas pilsoniskas sabiedrības vietēja līmeņa sadarbības atzišana kā pamats saskaņoto īpau un reālo ilgspējīgas attīstības mērķu kopīgai sasniegšanai un darbības problēmu risināšanai, ko rada jaunie apstākļi;
- mūžizglītības institūcijas izmantošana kā ilgspējīgas attīstības līdzeklis (ekonomiskā, sociālā un vides izteiksmē) un kā līdzeklis, lai izveidotu un apgūtu drošas globālas zināšanas;
- šādā nolūkā atbilstošos gadījumos Multifunkcionālā mācību, ilgspējīgas attīstības un izglītības centra izveide un darbība.

10. Ieteikumi

10.1 EESK, aplūkojot kontekstu, ko veido tās vispārīgāks uzskats par ražīguma problēmas būtību mūsdienās, tās izpratne par izglītības un apmācības robežām, bet arī tās apziņa par pašreizējām iespējām, Holandes prezidentūrai saistībā ar tālākpmācību vēlētos norādīt šādus jautājumus:

10.1.1 Tālākpmācības teorija ir iecerēta pieaugušajiem. Līdz pat pēdējiem gadiem tā dažbrīd veiksmīgi apmierināja vajadzības pēc vienkāršām iemaņām tajās nozarēs, kurās notika radniecīga tehnoloģiskā attīstība. Tas izskaidro, kāpēc šī apmācības forma vairāk attīstījies otršķirīgās ražošanas nozarēs.

10.1.2 Pašreizējā ekonomiskajā situācijā tehnoloģiskā un cita veida attīstība virzās ātrākā gaitā, tai skaidri redzams lielāks apjoms un, pirmkārt, tā ir visaptveroša. To pārraudzīšana un apgūšana pieprasa nevis vienkārši prasmes, bet gan *darbaspējas* ⁽²⁾. Rezultātā tāda tālākpmācība, kāda tā tiek nodrošināta šodien, ir neadekvāta un varbūt vēltīga nodarbošanās. Tā mēģina kaut ko sev neatbilstošu, kas nevar būt apmierinošs.

⁽²⁾ Darbaspējas: cilvēka pierādīta spēja veidot vairumu no savām tehnoloģiskajām prasmēm, citām prasmēm, kvalifikācijas un zināšanām tā, lai veiksmīgi pārvaldītu gan pazīstamas, gan jaunas aroda situācijas un prasības (avots: Eiropas arodapmācības izpētes otrš ziņojums – vadošais kopsavilkums – CEDEFOP publikācija)

10.1.3 Paraleli tehnoloģiskās attīstības gaitai to vēriens ir radījis moderna rakstura apmācības prasības strādniekiem ar daudz plašāku vecuma amplitūdu visās ražošanas nozarēs. Ir bijis mēģinājums daļēji apmierināt šīs prasības ar agrāko laiku apmācības pieredzi, tomēr bez ievērojamiem rezultātiem, jo tā neatbilst modernajām reālajām vajadzībām. Kā izņēmumu var minēt atsevišķus nozares līmeņa sociālo partneru centienus.

10.1.4 Tātad šis ir punkts, ko šobrīd sasniegusi tālāka apmācība Eiropā: punkts, kurā ir milzīga vajadzība pēc attīstības un kurā tā nevar notikt infrastruktūras un kultūras iemeslu dēļ un/vai būtiskas labākās prakses un pieredzes trūkuma dēļ.

10.1.5 Iepriekšminētās problēmas risināšana prasa jaunu pieeju uzskatam:

- ko mūsdienās nozīmē tālākmācība;
- uz ko tā attiecas (vecuma grupas un nozares);
- kā to var attīstīt efektīvāk;
- kā to var finansēt.

10.1.5.1 Atbildes uz diviem pirmajiem jautājumiem ir teorētiska rakstura un jau tie jau saņēmuši atbildes Lisabonas darba plāna kontekstā par mūžizglītību un uz zināšanām balstītas sabiedrības un ekonomikas uzdevumiem. Tomēr trešais jautājums joprojām palicis neatbildēts. Eiropas Padome ⁽¹⁾ vairākkārt pieņēma lēmumus, kuri bija iecerēti, lai radītu vajadzīgo mobilizēšanos būtisku – un dažos gadījumos detalizētu – saistību izpildei, tomēr bez ievērojamiem rezultātiem.

10.1.6 Visas Eiropas daudzus uzņēmumus un strādnieku kustīgumu aptveroša tīkla veidošana arodpolitikā pieprasa Eiropas mērogu. Neskatoties uz visām atšķirībām to izglītības sistēmās, ES dalībvalstīm jāaplūko sevi kā tādām, kas veido "apmācības sfēru". EESK par īpaši svarīgiem uzskata šādus punktus:

- tālākas apmācības iekļaušana apvienotajā ES mūžizglītības programmā tūlītējai piemērošanai ⁽²⁾ kā pēcskolas mācību process iepretim Eiropas apmācības uzdevumu formulējumam, kurš, lai arī respektē atbildību, var ierosināt progre-

⁽¹⁾ Raksturīgs izteikums atrodams 2004. gada 25. un 26. marta sanāksmes Lēmumu 10. punktā: "Eiropas Padome piekrīt, ka šobrīd kritiskā problēma ir jau pieņemtu saistību labākas īstenošanas nepieciešamība."

⁽²⁾ Tās pašas Eiropas Padomes sanāksmes lēmumos ietilpst šis viedoklis: "Tā arī atzīst, ka mūžizglītībai ir pozitīva ietekme un ražīgumu un darba piedāvājumu; ā atbalsta apvienotas ES programmas ieņemšanu 2005. gada laikā un valstu stratēģiju ieviešanu visās dalībvalstīs ar 2006. gadu."

sīvām valsts arodapmācības sistēmu reformām, ņemot vērā nodarbinātības sekmēšanu; ES mūžizglītības integrētās programmas centrālajam mērķim ir jābūt mūžizglītības Eiropas dimensijas stiprināšanas veicināšanai un profesionālās pamatizglītības savienošanai ar zināšanu mainīgajām, prasībām;

- operatīva un radoša saikne un iepriekšminētās programmas izslēgšana, nodarbojoties ar galveno ilgspējīgas attīstības uzdevumu;
- pēc iespējas decentralizēta un individuāla šīs saiknes veidošana Eiropas vadlīniju kontekstā, vadlīnijas, nozīmīgas valstu stratēģijas un pirmām kārtām sadarbība starp pilsonisku sabiedrību un varas iestādēm, kā arī ar visu izglītības pasauli;
- šim nolūkam iegūt iespējami lielāko labumu no sociālajiem partneriem un īpaši no nozīmīgiem sadarbības nolīgumiem starp tiem Eiropas, nacionālajā, vietējā un nozares līmenī;
- stiprināt un katrā ziņā vietējā līmenī pilnībā izmantot nozīmīgu sadarbību starp valsts iestādēm un pilsonisku sabiedrību;
- apmācību kursu saturu pielāgot gan izvērtētām darba tirgus prasībām, gan papildus praktiskai orientācijai to nodrošinot ar pēc iespējas plašāku apmācību saturu;
- definējot mācību sagatavotības izglītojošos uzdevumus, kas ir labākā garantija nodarbināmībai, padarīt mūžizglītību vieglāku;
- lielāku saskarsmi starp ekonomika zināšanām jau vidējās izglītības līmenī un izglītību, kas rada pilnvērtīgākas personas un it sevišķi personīgu atbildību un pašpaļāvību;
- nodarbinātības palielināšana, ar attiecīgi izveidotu mācekļa izglītību (praktiski nozīmīgu mācīšanos piem., uzņēmumos);
- visos līmeņos jāpastiprina svešvalodu mācīšanās, lai visos līmeņos atvieglotu kustīgumu un apmaiņu starp dalībvalstīm;

— īpaša darbinieku cilvēkresursu, īpaši vecāko darbinieku apmācība ar nolūku panāktu labu uzņēmuma un strādnieku vadību, nosakot sākotnējās un tālākās apmācības plānus uzņēmumā;

— pielikt lielākas pūles arodapmācības apliecību un profesionālo kvalifikāciju saskaņošanā un savstarpējā atzīšanā.

10.1.7 Lai vispārējā un vienotā veidā apskatītu vilcināšanos, kas pastāv attieksmē pret Lisabonas mērķiem, iepriekšminētā pastiprinātas Eiropas izglītības sadarbības perspektīva prasa šādas īpašas politiskas izvēles:

— pietiekamus resursus, lai aptvertu dažādās piesaistītās strādnieku darbības sfēras un apmācības apjomu;

— vajadzīgo mācību spēku atrašana Eiropas mērogā;

— mūsdienīgas mācību struktūras un vides izveide;

— visu līmeņu pārvaldes, sabiedrisko partneru un vispār pilsoniskās sabiedrības informētība, aktīva klātbūtne un dalība;

— skaidrāka lomu un atbildības noteikšana, kas piešķirama jebkuriem izglītības iniciatīvu saņēmējiem un to apgādātājiem, kā arī pasākumi visu iniciatīvu pārraudzībai vietējā, valsts un Eiropas līmenī;

— un visbeidzot, pastiprināta mobilizēšanās, lai sekmētu visu iniciatīvu kopumā un tās satura un uzdevumu organisku saistību.

10.1.8 EESK uzskata, ka sarežģītākās problēmas iepriekšminētā priekšlikuma ieviešanā attiecas uz finansējumu un vietējo spēku (valsts iestāžu un pilsoniskās sabiedrības) gatavību rīkoties.

10.1.8.1 Vienā no iepriekšējiem atzinumiem EESK konstatē, ka investīcijas, kas ir Eiropas interesē, lai sasniegtu Lisabonā nospraustos mērķus, ir jāizslēdz no valsts deficīta aprēķināšanas⁽¹⁾. Līdzekļiem, kas piešķirti mūžīlgai mācībai, pēc EESK uzskata, varētu būt pozitīva ietekme gan ceļot uz zināšanās balstītu Eiropu, gan sekmējot ilgspējīgu attīstību.

10.1.8.2 Pārvietojot centrālo uzdevumu un atbildību par lēmumu pieņemšanu saistībā ar mūžizglītību un ilgspējīgu attīstību uz vietējo līmeni, atbrīvotos jauna enerģija, palielinātos mobilizēšanās un viss process kļūtu pārredzamāks.

10.1.8.3 Saskaņotāks, visaptverošāks un efektīvāks ar izglītību saistīto Eiropas lēmumu ieviešanas un efektivitātes veidošanas, sekmēšanas un pārraudzības process brūģētu ceļu spēcīgam progresam to pamatu veidošanā, kurus Savienība ir zaudējusi ražīguma un Lisabonas mērķu sasniegšanas ziņā.

10.1.8.4 Visbeidzot, šādu progresu palielinātu tradicionālo izglītības aktivitātes jomu – ģimenes, skolas un darba – plašāka izmantošana un labāka sadarbība. Šī veida atbalsts ir neapšaubāmi svarīgs, lai sasniegtu galveno uzdevumu – izveidot Savienību par visdinamiskāko uz zināšanām balstīto ekonomiku pasaulē līdz 2010. gadam.

Brisele, 2004. gada 28. oktobris

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
prezidente
Anne- Marie SIGMUND*

⁽¹⁾ Skatīt OV C 110 no 30.4.2004. atzinuma 5. punktu (ziņojuma sniedzēja: **Florio kundze**).