

**Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Atbalstošas izglītības sistēmas prasmju neatbilstības novēršanai – kāda pāreja ir vajadzīga?”**

(pašiniciatīvas atzinums)

(2019/C 228/03)

Ziņotāja: **Milena ANGELOVA**

Pilnsapulces lēmums	15.2.2018
Juridiskais pamats	Reglamenta 29. panta 2. punkts Pašiniciatīvas atzinums
Atbildīgā specializētā nodaļa	Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē	13.2.2019.
Pieņemts plenārsesijā	21.3.2019.
Plenārsesija Nr.	542
Balsojuma rezultāts (par/pre/atturas)	130/0/2

## 1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. EESK atzinīgi vērtē to, ka Eiropas Komisijas nesenašs iniciatīvās <sup>(1)</sup> atkal daudz uzmanības pievērsts izglītībai, apmācībai un prasmju apguvei Eiropas Savienībā. Komiteja atzīmē, ka izglītība un apmācība ir viena no nozīmīgākajām dalībvalstu kompetences jomām, un uzsver, ka šīm jomām ir stratēģiska nozīme, raugoties gan uz Eiropas nākotni, proti, ekonomisko labklājību, spēcīgāku kohēziju un demokrātisko dzīvi, gan uz uzdevumu “piepildīt iedzīvotāju cerības un reaģēt uz viņu bažām par nākotni ātri mainīgā pasaulē” <sup>(2)</sup>.

1.2. EESK pauž bažas par būtiskajām strukturālajām problēmām, ko darba tirgū rada prasmju neatbilstība. Dažu šo problēmu cēlonis ir tehnoloģiskā un demogrāfiskā attīstība. Tāpēc Komiteja aicina tūlīt izstrādāt un veikt precīzi mērķorientētus politikas pasākumus, ko papildinātu stimuli un labas prakses piemēru apkopojumi dalībvalstīm, un tādā veidā atbalstīt to centienus sekmīgi un jēgpilni pielāgot izglītības un apmācības sistēmas, lai novērstu prasmju neatbilstību un talantu iznīkošanu.

1.3. EESK uzskata, ka pašlaik un turpmāk prasmju neatbilstību atbilstoši un ilgtspējīgi varēs novērst vienīgi tad, ja Eiropas Komisija un dalībvalstis izstrādās mērķorientētas stratēģijas un īsteno konkrētus pasākumus, lai izglītības un apmācības sistēmas pilnveidotu un atbilstoši pielāgotu tādā veidā, kas nodrošina gan talantu pārvaldību, gan arī prasmju holistisku pārvaldību. Tāpēc Komiteja aicina Komisiju un dalībvalstis šādi rīkoties nekavējoties un efektīvi. Visām šīm sistēmām jācenšas atbalstīt iekļaujošu un pastāvīgu darbaspēka prasmju pilnveidi, lai nodrošinātu to atbilstību jaunajiem ekonomiskās nosacījumiem.

1.4. EESK lūdz Eiropas Komisiju vairāk pūļu veltīt ar kvalifikācijas celšanas programmām un ar profesionālo izglītību un apmācību saistīto labas prakses piemēru izplatīšanai. Būtu arī jānodrošina pareizs stimulu kopums visiem izglītības un apmācības procesā iesaistītajiem, lai visiem tiktu nodrošinātas tiesības uz atbilstošu apmācību <sup>(3)</sup>. Jau pieņemtā atzinumā EESK uzsvērusi Eiropas izglītības telpas nozīmi <sup>(4)</sup>. EESK uzskata, ka jāturpina paaugstināt visos izglītības un apmācības līmeņos nodarbināto skolotāju un pasniedzēju kvalifikāciju un pastāvīgi uzlabot viņu prasmes.

<sup>(1)</sup> Jaunā Prasmju programma Eiropai (2016. gads), Eiropas izglītības telpa (2018. gads). Atzinīgi tika novērtēti arī Iekšējā tirgus, rūpniecības, uzņēmējdarbības un MVU ģenerāldirektorāta projekts “Plāns nozaru sadarbībai prasmju jomā”, lai gan tā tvērums ir ļoti ierobežots, kā arī dažādi Mazo un vidējo uzņēmumu izpildaģentūras (EASME)/Uzņēmumu un MVU konkurētspējas programmas (COSME) projekti, piemēram, 2017/001, 004, 007 un 2016/033 un 034.

<sup>(2)</sup> COM(2018) 268 final.

<sup>(3)</sup> OV C 237, 6.7.2018., 8. lpp.

<sup>(4)</sup> OV C 62, 15.2.2019., 136. lpp.

1.5. EESK piekrīt viedoklim, ka nekad neizdosies pilnībā novērst prasmju neatbilstību un izglītības sistēmas nekad nespēs ideāli sagatavot cilvēkus visiem apstākļiem. Tomēr pašreizējās attīstības tendences rada satraukumu un šķēršļus ekonomikas izaugsmei un darbvietu radīšanai, liedzot iedzīvotājiem iespēju pilnībā atrastī savu radošo potenciālu un liedzot uzņēmumiem iespēju visaptveroši izmantot inovācijas spēju, ko nodrošina cilvēkresursu prasmes. Tāpēc valdībām, sociālajiem partneriem, pilsoniskajai sabiedrībai būtu jāapvieno spēki, lai atrisinātu šo problēmu, un jāsniedz cilvēkiem vajadzīgie padomi un konsultācijas, kas palīdzētu izdarīt pareizo izvēli un pastāvīgi attīstīt zināšanas un prasmes sabiedrības labā. Lai varētu labāk prognozēt un apmierināt prasmju pieprasījumu, ir vajadzīgi visaptveroši un holistiski risinājumi <sup>(5)</sup>.

1.6. Lai varētu mazināt prasmju neatbilstību, liela nozīme nenoliedzami ir ticamām prognozēm par prasmju piedāvājumu un pieprasījumu un ES darba tirgus struktūru nākotnē. Tāpēc universitātēm, zinātnes centriem un citām pētniecības iestādēm būtu jāsāk strādāt pie šā jautājuma, cieši sadarbojoties ar sociālajiem partneriem un attiecīgajām dalībvalstu pārvaldes struktūrām. *Cedefop* pēdējos gados uzkrātā pieredze būs ļoti noderīga, taču to jāturpina papildināt valstu līmenī, padziļināti analizējot katru dalībvalsti.

1.7. Valdībām, uzņēmumiem un darba ņēmējiem būtu jāapzinās, ka izglītība un apmācība ir investīcija. Nodokļu stimuli šādai investīcijai varētu mudināt darba devējus un darba ņēmējus ieguldīt vairāk. Koplīgumos var nostiprināt noteiktas darba devēju un darba ņēmēju tiesības un pienākumus, kas saistīti ar izglītību un apmācību. Būtu jāpopularizē kvalifikācijas paaugstināšanas un pārkvalificēšanās jomā zināmie labas prakses piemēri, lai atvieglotu darba meklēšanu.

1.8. Daudzas zināšanas tiek iegūtas neformālās un ikdienējās mācīšanās vidē, piemēram, jauniešu organizācijās un savstarpēji mācoties, un daudzas darbvietā vajadzīgas prasmes nevar apgūt ar formālo mācīšanos skolā <sup>(6)</sup>. Tāpēc EESK mudina dalībvalstis rast iespējas validēt attiecīgās kvalifikācijas, kas iegūtas šādā veidā. Viena iespēja, kā to paveikt, ir pilnveidot un attiecīgi izmantot nacionālās kvalifikāciju sistēmas, tostarp platformas, kas standartizēti novērtē prasmju līmeni neatkarīgi no tā, kā cilvēki ir apguvuši savas prasmes. Šāda pieeja pavērs papildu iespēju informēt uzņēmumus par pretendentu, it īpaši par gados vecāku darba meklētāju potenciālu un norādīt uz viņu prasmēm, kuru esamību oficiālie kvalifikācijas dokumenti gan neapliecina, bet kuras varētu būt noderīgas.

1.9. Atbildība par mūžizglītību, kvalifikācijas celšanu un pārkvalifikāciju ir jāuzņemas valstij, darba devējiem un darba ņēmējiem. Lai nodrošinātu cilvēkiem iespējas veidot labu profesionālo karjeru, viņi būtu aktīvi jāatbalsta un jākonsultē, arī izmantojot karjeras attīstības atbalsta metodes, sniedzot padomus un palīdzību, piesaistot konsultantus un mentorus, kas palīdzētu pārdomāti izvēlēties tādu apmācību un mācīšanos, kura viņiem nodrošina darba tirgū pieprasītas prasmes un kvalifikāciju. Procesā aktīvi būtu jāpiedalās sociālajiem partneriem, kam jācenšas palielināt izpratni par attiecīgajām problēmām un jāierosina iespējamie risinājumi. Pirms laika un līdzekļu ieguldīšanas apmācībā cilvēkiem ir jāzina, kādas prasmes ir noderīgas un kā izglītības un apmācības programmas ietekmēs viņu karjeru. Viņi arī vēlēšies iegūt tādu kvalifikāciju un to apliecināšu dokumentu, ko citi atzīst.

## 2. Prasmju neatbilstība mūsdienās un nākotnē

2.1. Nākotne ir šodien – tā kļūst par realitāti ātrāk, nekā mēs spējam sekot tai līdz un to prognozēt. Tā rada būtiskus problēmjautājumus gan uzņēmumiem un publiskās pārvaldes iestādēm, jo veidojas jauni uzņēmējdarbības modeļi, gan darba ņēmējiem, jo rodas vajadzība pēc jaunām prasmēm un kompetencēm, kuru lielāko daļu šodien ir grūti prognozēt, un tāpēc visa sabiedrība kopumā ir spiesta pietiekami ātri pielāgoties straujām pārmaiņām. Ja gribam, lai šī pāreja būtu sekmīga, jābūt vienotiem, gataviem nekavējoties rīkoties, jāapvieno spēki, lai varētu prognozēt turpmākās norises, un, domājot par sabiedrības labumu, proaktīvi jāpārvalda pašreizējās revolucionārās pārmaiņas attiecībās starp cilvēkiem, robotiku, mākslīgo intelektu un digitalizāciju.

<sup>(5)</sup> To atzīst Eiropas Komisija (Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts), kas finansāli un citādi atbalstīja ESAO vadītos valstu prasmju stratēģiju projektus vairākās dalībvalstīs, tostarp Portugālē, Itālijā, Spānijā, Slovēnijā un Beļģijā (Flandrijā). Pēdējos gados Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (*Cedefop*) īstenojis īpašas programmas, kas atbalsta dalībvalstu (Grieķijas, Bulgārijas, Slovākijas, Igaunijas, Maltas) centienus pilnveidot prasmju pieprasījuma prognozēšanas un prasmju atbilstības nodrošināšanas infrastruktūru: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>.

<sup>(6)</sup> OV C 13, 15.1.2016., 49. lpp.

2.2. Prasmju neatbilstība ir viena no lielākajām problēmām, kas pašlaik apdraud izaugsmi un kavē ilgtspējīgu darbvieta radīšanu Eiropas Savienībā. Pētījumos <sup>(7)</sup> aplēsts, ka šīs parādības izmaksas veido 2 % no Eiropas Savienības IKP. Saskaņā ar Eiropas Komisijas rīcībā esošo informāciju to cilvēku skaits, kuru lasīt un rakstīt prasme ir nepietiekama, Eiropā sasniedz 70 miljonus, bet to, kuru rēķinpratība un digitālās prasmes ir vājas, ir vēl vairāk. Nesen veikts pētījums <sup>(8)</sup> liecina, ka Eiropas Savienībā to darba ņēmēju vidējais īpatsvars, kuru prasmes ir neatbilstošas, joprojām ir 40 %, un šie dati atbilst Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centra (*Cedefop*) sniegtajam vispārējam vērtējumam. Darba ņēmēji ar piemērotām prasmēm ir viens no galvenajiem faktoriem, kas nosaka uzņēmumu konkurētspēju. Tāpēc ir ļoti svarīgi, lai mūsdienu un nākotnes darbaspēkam būtu prasmes un kompetences, kas atbilst mainīgajām mūsdienu ekonomikas un darba tirgus vajadzībām. Nevienu nedrīkst atstāt novārtā <sup>(9)</sup>, un nebūtu pieļaujama talantu iznīkošana. Lai varētu šos mērķus sasniegt, ir vajadzīgi gan augsti kvalificēti skolotāji un izglītotāji, gan arī pienācīgs atbalsts dalībai mūžizglītības pasākumos.

2.3. Jau pieņemtos atzinumos <sup>(10)</sup> EESK norādījusi uz digitalizācijas, robotizācijas, jaunu ekonomikas modeļu, piemēram, Ceturtās industriālās revolūcijas, aprites un sadarbspējīgas ekonomikas ietekmi uz jaunām prasmju vajadzībām. Komiteja arī paudusi viedokli, ka izglītības un prasmju attīstības sistēmā būtu jāievieš vairāk novatorisku risinājumu, jo Eiropai ir vajadzīga patiesi jauna paradigma gan izglītības sektora mērķu un darbības jomā, gan izpratnē par izglītības vietu un lomu sabiedrībā <sup>(11)</sup>. *Cedefop* aplēses <sup>(12)</sup> liecina, ka ES darbaspēka pašreizējās prasmes par aptuveni vienu piektdaļu neatbilst tām, kas vajadzīgas, lai darba ņēmēji varētu veikt darbu augstākajā produktivitātes līmenī. Tādēļ ir vajadzīga saskaņota rīcība, lai Eiropā turpinātu veicināt pieaugušo izglītību.

2.4. Eiropas ekonomikas atveseļošanās apvienojumā ar mainīgām prasmju vajadzībām ir iemesls, kura dēļ pieprasījums pēc darbaspēka un talantu trūkums ir sasniedzis augstāko līmeni pēdējā desmitgadē. Kamēr bezdarba līmenis ES pazeminās (no 10,11 % 2014. gadā līdz 7,3 % 2018. gadā), brīvo darbvieta radītājs ir dubultojies (no 1,1 % 2009. gadā līdz 2,2 % 2018. gadā) <sup>(13)</sup>.

2.4.1. Šī problēma – dažādā mērā un atšķirīgu iemeslu dēļ – skar visas dalībvalstis. Globāls apsekojums <sup>(14)</sup> liecina, ka daudzās dalībvalstīs tādu darba devēju īpatsvars, kam ir grūtības atrast darbiniekus, ir satraucoši augsts. Desmit dalībvalstis ir pārsniegušas pasaules vidējo rādītāju (45 %), un vissliktākais stāvoklis ir Rumānijā (81 %), Bulgārijā (68 %) un Grieķijā (61 %). Ar mazākām, bet joprojām būtiskām problēmām spektra otrā galā ir Īrija (18 %), Apvienotā Karaliste (19 %) un Nīderlande (24 %).

2.4.2. Aptuveni trešdaļa darba devēju norāda, ka galvenais iemesls, kāpēc viņi nevar aizpildīt vakances, ir pretendentu trūkums. Vēl 20 % apgalvo, ka kandidātiem trūkst vajadzīgās pieredzes. Tā kā uzņēmumos notiek digitalizācija, automatizācija un pārveide, atrast kandidātus ar atbilstošām tehniskajām un vispārīgajām prasmēm ir svarīgāk nekā jebkad agrāk, tomēr 27 % darba devēju apgalvo, ka pretendentiem trūkst vajadzīgo prasmju. Visā pasaulē vairāk nekā puse (56 %) darba devēju norāda, ka no cilvēku prasmēm visaugstāk vērtē rakstiskās un verbālās komunikācijas prasmes, kam seko sadarbības un problēmu risināšanas prasmes.

2.5. Starptautiskās pieaugušo kompetenču novērtēšanas programmas (*PIAAC*) un Eiropas prasmju un nodarbinātības apsekojuma (*ESJS*), kā arī akadēmisku pētījumu <sup>(15)</sup> rezultāti liecina, ka liela daļa neatbilstības ir saistīta ar pārāk augstu kvalifikāciju/izglītību. Parasti četri no desmit pieaugušiem darba ņēmējiem uzskata, ka viņu prasmes netiek pietiekami izmantotas, un gandrīz trešdaļa terciārās izglītības absolventu ir savam darbam pārāk augstu kvalificēti. Iemesli ir gan neefektīva līdzekļu piešķiršana (tā izraisa esošo prasmju resursu nepietiekamu izmantošanu), gan vispārēja nelīdzsvarotība starp darbaspēka prasmēm un darba tirgus pieprasījumu <sup>(16)</sup>.

2.6. Prasmju neatbilstība negatīvi ietekmē valstu ekonomiku un visu sabiedrību. Tā:

— liedz iedzīvotājiem iespēju būt apmierinātiem ar savu profesijas un karjeras izvēli, pazemina viņu subjektīvo novērtējuma līmeni un var izraisīt viņu atalgojuma samazināšanu;

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

<sup>(8)</sup> “*Skills Mismatches – An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses*” (Prasmju neatbilstība – šķērslis ES uzņēmumu konkurētspējai), EESK.

<sup>(9)</sup> OV C 62, 15.2.2019., 136. lpp.

<sup>(10)</sup> OV C 237, 6.7.2018., 8. lpp.; OV C 367, 10.10.2018., 15. lpp.

<sup>(11)</sup> OV C 173, 31.5.2017., 45. lpp. 40 % pieaugušo darba ņēmēju uzskata, ka viņu prasmes netiek pilnībā izmantotas: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>.

<sup>(12)</sup> “*Insights into skill shortages and skill mismatches*” (Ieskats prasmju trūkumā un prasmju neatbilstībā). *Learning from Cedefop's European skills and jobs survey (Cedefop Eiropas prasmju un nodarbinātības pētījuma rezultāti)*, Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (*Cedefop*), 2018. gads. Arī ES prasmju panorāma un *Europass*.

<sup>(13)</sup> Bezdarba statistika, brīvo darbvieta statistika, *Eurostat*.

<sup>(14)</sup> “*Solving the Talent Shortage*” (Kā novērst talantu trūkumu?), *ManpowerGroup* nodarbinātības perspektīvu apsekojums, 2018. gads. Daži apšaubā minētā pētījuma ticamību – piemēram, *Cappelli* (2014. gads): <https://www.nber.org/papers/w20382>.

<sup>(15)</sup> “*Skills Mismatches – An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses*” (pētījums, ko Tirgus ekonomikas institūts (*IME*) sagatavoja pēc EESK Darba devēju grupas pieprasījuma).

<sup>(16)</sup> Turpat.

- kavē personisko izaugsmi un attīstību, kā arī indivīdu spēju un potenciāla izmantošanu;
- pazemina darba produktivitāti – daži aprēķini liecina, ka produktivitātes zudums <sup>(17)</sup> prasmju neatbilstības dēļ Eiropas Savienībā ir aptuveni 0,8 EUR katrā nostrādātajā stundā <sup>(18)</sup>;
- mazina uzņēmumu konkurētspēju, palēninot un padarot dārgāku darbā pieņemšanas procesu un spiežot tērēt papildu līdzekļus apmācībai.

2.7. Gan straujo pārmaiņu dēļ, gan tāpēc, ka daudzās profesijās tiek prasīts augsts izglītības līmenis un zināšanas, ar prasmju neatbilstību saskaras gan augsti kvalificēts, gan mazkvalificēts darbaspēks. Elektriķi, mehāniķi, metinātāji, inženieri, autovadītāji, IT speciālisti, sociālo pakalpojumu sniegšanas speciālisti un tirdzniecības pārstāvji pašlaik ir dažas no profesijām, ko visvairāk pieprasa darba devēji.

2.8. Uzņēmumu konkurētspēju un darba ņēmēju produktivitātes izmantošanu arvien vairāk ietekmē tāds faktors kā STEM (zinātne, tehnoloģija, inženierzinātnes un matemātika) prasmes un digitālās prasmes. STEM prasmju nozīmi neatspoguļo tikai zinātnes, tehnoloģijas, inženierzinātņu un matemātikas programmu saturs. Tās arī dod skolēniem un studentiem iespēju apgūt plašāku prasmju un kompetenču klāstu, piemēram, sistēmisku un kritisku domāšanu. Līdztekus šiem prasmju kopumiem cilvēkiem ir vajadzīgs arī labs pamats, ko veido pamatprasmes un uzņēmējdarbības prasmes. STEM prasmju apguvi nodrošina profesionālā izglītība un apmācība un vispārēja izglītība. Īpaši svarīgi uzdevumi ir mudināt vairāk sieviešu apgūt STEM priekšmetus un ar atbilstošiem līdzekļiem novērst digitālo plaisu starp dzimumiem <sup>(19)</sup>. Būtu jārod dažādi veidi, kā popularizēt STEM, it īpaši reģionos, jo šo priekšmetu mācīšana parasti ir koncentrēta lielās pilsētās <sup>(20)</sup>. Stratēģisko digitālo prasmju radars (*digital strategic competences radar*) ir noderīgs rīks, kas jauniešiem paver iespēju satikt lomu modeļus vai padomdevējus un uzzināt par konkrētās darbavietās vajadzīgajām prasmēm <sup>(21)</sup>.

2.9. Lai nepieļautu prasmju neatbilstības problēmas saasināšanos, ir vajadzīgi labi izstrādāti politikas pasākumi. Tā kā tehnoloģiju jomā notiek revolucionāras pārmaiņas, iepriekš nepieredzētā un gandrīz neprognozējamā veidā bieži mainās uzņēmējdarbības modeļi, patērētāju vēlmes un darba būtība. EESK jau norādījis <sup>(22)</sup>, ka gandrīz puse pašreizējo darbavietu varētu tikt automatizēta un tāpēc automatizācijai un robotiem turpmāk būs ievērojama ietekme uz nodarbinātību. Iespējams, ka tādēļ pieaugs plaisa starp uzņēmumu vajadzībām un darba ņēmēju kvalifikāciju, prasmēm un kompetencēm un radīsies problēmjautājumi, kas būs jārisina izglītības un apmācības nodrošinātājiem. Turklāt šo pārmaiņu dēļ arvien lielāku nozīmi iegūst vispārīgās un caurviju prasmes, kā arī citas prasmes, kas bieži tiek iegūtas ikdienējās mācīšanās ceļā un rada jautājumus par ikdienējās mācīšanās un apmācības atzišanu un valdīšanu.

2.10. Eiropas Savienībai būtu jānodrošina dalībvalstis un jāpalīdz tām steidzami risināt šo darba tirgus strukturālo problēmu un novērst prasmju neatbilstību, kas rada šķēršļus izaugsmei, un šajos centienos īpaša uzmanība būtu jāpievērš STEM un digitālajām prasmēm. Lai izglītība un apmācība vairāk atbilstu uzņēmumu un darba ņēmēju vajadzībām, svarīgs sociālo partneru uzdevums ir apzināt un, ja iespējams, prognozēt prasmes, kompetences un kvalifikāciju, kas būs vajadzīgas jaunās un nākotnes profesijās <sup>(23)</sup>. Digitalizācija ir iespēja visiem, bet tikai tad, ja tā tiek izmantota pareizi un tiek apgūta jauna izpratne par nodarbinātību un darbaspēku <sup>(24)</sup>. Ir arī svarīgi sociālos partnerus iesaistīt statistikas un valsts iestāžu apkopoto datu interpretācijā, jo darba devēji un arodbiedrības var sniegt ļoti vērtīgas atziņas, kas citādi, iespējams, netiku ņemtas vērā. Būtiska nozīme ir Eiropas Sociālajam fondam (ESF), kam būtu jāatbalsta iniciatīvas, tostarp sociālo partneru kopīgi īstenoti pasākumi.

2.11. Akadēmiskos pētījumos par prasmju neatbilstību konstatēts, ka pastāv ievērojamas atšķirības starp dažādu prasmju neatbilstības veidu cēloņiem, apmēru, sekām un ekonomiskajām izmaksām. Tāpēc universāla politika, visticamāk, nebūs efektīva, jo šīs problēmas izpausmes dalībvalstīs ir atšķirīgas. Bet ir skaidrs, ka, veicot attiecīgus politikas pasākumus ar mērķi mazināt prasmju neatbilstību, var panākt ievērojamu efektivitātes pieaugumu. Šajā saistībā EESK uzsver, cik nozīmīga ir holistiska mācīšanās, kas respektē un bagātina kultūru daudzveidību un piederības izjūtu <sup>(25)</sup>.

<sup>(17)</sup> Ja visi citi apstākļi ir vienādi.

<sup>(18)</sup> Turpat.

<sup>(19)</sup> OV C 440, 6.12.2018., 37. lpp.

<sup>(20)</sup> OV C 440, 6.12.2018., 37. lpp. un labas prakses piemēri no Vācijas, kur matemātikas, informātikas, dabaszinātņu un tehnikas prasmju apguvi veicina fonds "Haus der kleinen Forscher": <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.

<sup>(21)</sup> BMW Foundation European Table secinājumi.

<sup>(22)</sup> OV C 367, 10.10.2018., 15. lpp.

<sup>(23)</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vancancies>. Skatīt arī "Overview of the national strategies on work 4.0 – a coherent analysis of the role of social partners", <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>.

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

<sup>(25)</sup> OV C 62, 15.2.2019., 136. lpp.

2.1.2. Eiropas prasmju pase var būt ļoti lietderīga, jo tā par personas kvalifikāciju, prasmēm un kompetenci informē tādā veidā, kas pavērs iespēju vieglāk noteikt, vai personas spējas atbilst attiecīgā darba aprakstam.

### 3. Ar izglītības un apmācības sistēmām saistītie problēmjautājumi

#### 3.1. Vispārīgas piezīmes

3.1.1. Ja ES vēlas nodrošināt saviem iedzīvotājiem vislabākās izredzes gūt panākumus un grib saglabāt un uzlabot savu konkurētspēju, tai jānodrošina dalībvalstīs veidot tādā politikas vidi, kurā tiek piedāvāta uz karjeras attīstību orientēta formālā izglītība un apmācība un kura turpina nodrošināt mūžizglītības iespējas visa cilvēku darba mūža garumā.

3.1.2. Daudzās dalībvalstīs izglītības un apmācības sistēmas ir vērstas uz ilglaicīgu formālās mācīšanās periodu, kam seko profesionālā karjera. Starp mācīšanos un darba samaksu līdz šim pārsvarā ir pastāvējusi vienkārša likumsakarība, proti, jo ilgāka formālā mācīšanās, jo augstāka atbilstošā atlīdzība. Ekonomiski pētījumi liecina, ka katrs papildu skološanās gads ir saistīts ar darba samaksas pieaugumu par vidēji 8–13 %. Jāatzīst arī, ka augstskolas diploms vairs negarantē darbu pēc tās absolvēšanas. Darba devēji mūsdienās raugās ne tikai uz personas kvalifikācijas līmeni, bet arī uz prasmēm un kompetenci, ko persona ieguvusi izglītības laikā, un uz to, cik pieprasītas tās ir darba tirgū. Bet jauno problēmu dēļ to vairs nevar uzskatīt par ieteicamu modeli. Nākotnes izglītības sistēmām izglītība un nodarbinātība būtu jāsaista jaunajos veidos, gan atvieglojot iekļaušanos darba tirgū, gan dodot cilvēkiem iespēju elastīgi apgūt jaunas prasmes visā karjeras laikā.

3.1.3. Vienkārši prasīt vairāk izglītības un apmācības nav pareizais risinājums, jo vairāk ne vienmēr ir arī labāk. Pareizs risinājums būtu panākt, ka izglītības un apmācības sistēmas ir orientētas uz sabiedrības un ekonomikas patiesajām vajadzībām, spēj izvairīties no līdzekļu nepareizas sadales un var nodrošināt cilvēkiem mērķtiecīgas mūžizglītības iespēju. Lai veicinātu vienlīdzīgu un iekļaujošu nodarbinātību, ar attiecīgiem pasākumiem ir jāmazina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība.

3.1.4. Pateicoties internetam, ir zudusi vajadzība zināt un atcerēties svarīgus faktus un informāciju, jo tā ir tūdaļ pieejama ar vienu klikšķi. Tas maina humanitāro zinātņu pamatprincipus, jo studentiem vairs nav jāiegaumē visa informācija, bet tā vietā ir jāmača viņiem, kā mācīties un kā iegūt priekšstatu par attiecīgo mācību priekšmetu pamatu un koncepcijām, lai viņi vēlāk spētu atrast un apstrādāt informāciju un sekmīgi izpildīt konkrētus uzdevumus vai atrast konkrētu problēmu risinājumus.

3.1.5. Tehnoloģijas mainās tik strauji, ka dažu mācību priekšmetu saturs noveco pat studentu augstākās izglītības cikla laikā. Tāpēc jādomā, ko darīt ar tradicionālajām mācību programmām, it īpaši tām, kas attiecas uz pamatzināšanu apguvi, un arvien nozīmīgāka kļūst STEM apguve un vispārējo prasmju, piemēram, kritiskas domāšanas, problēmu risināšanas, kopīgas mācīšanās un sadarbības prasmju, attīstīšana. Tāpat svarīgi ir arī risināt cilvēku un ierīču mijiedarbības problēmas.

3.1.6. Jaunu tehnoloģiju izstrādes dēļ daudz jādomā arī par izglītības un apmācības praktisko daļu, jo vairumā dalībvalstu programmu izstrādei un oficiālai apstiprināšanai ir vajadzīgs daudz laika, un tādēļ tās ir neelastīgas un tiek apgrūtināta to ātra pielāgošana vērojamām attīstības tendencēm. Lai to novērstu, ir vajadzīga ciešāka saikne starp visiem izglītības līmeņiem un darba tirgus vajadzībām. Mācību programmu laicīga atjaunināšana kļūst par ļoti svarīgu uzdevumu, jo nozīmīga ir pieprasījumam atbilstoša profesionālās izglītība un apmācība, kā arī mācekļība.

3.1.7. Jebkurā darbā ir svarīgi, ka cilvēkiem ir tehniskas un īpašas prasmes, kuru pamatā ir konkrētajā nozarē vajadzīgas zināšanas un pieredze. Bet arvien lielāku nozīmi iegūst arī tādas pamatprasmes kā radošums un problēmu risināšanas prasmes, kā arī sociālās prasmes un empātija.

3.1.8. Iegūtās prasmes strauji noveco, un tādēļ ir svarīgi ātrāk apgūt jaunas prasmes un aug pieprasījums pēc jaunām prasmju kombinācijām, jo tiek radītas tā dēvētās "hibrīddarbvietas", kurās ir apvienoti dažādu veidu uzdevumi. Piemēram, kodēšanas prasmes tagad tiek pieprasītas ne tikai tehnoloģiju nozarē, bet arī daudzās citās jomās, un fakti liecina, ka no trešdaļas līdz pusei darba piedāvājumu profesijās ar augstāko atalgojumu attiecas uz darbvietām, kur ir vajadzīgas kodēšanas prasmes.

3.1.9. Tā kā pēdējā laikā vērojamas straujas pārmaiņas jaunu darbvietu struktūrā, arvien lielāks uzsvars jāliek uz mācīšanās prasmi. Labākais veids, kā risināt neprognozējami mainīgo tehnoloģiju un darbvietu hibridizācijas problēmu, ir spēja ātri apgūt jaunas prasmes un turpināt mācīties. Šim aspektam būtu jāvelta pienācīga vērība, lai nodrošinātu, ka nelabvēlīgā situācijā esošas grupas, piemēram, ilgstoši bezdarbnieki, ļoti mazkvalificētas personas, personas ar invaliditāti un minoritātes netiek atstumti no darba tirgus. Šajā saistībā ir svarīgi stiprināt sadarbību starp sociālajiem partneriem un aktīvas darba tirgus politikas veidotājiem.

3.1.10. Lai varētu sasniegt iepriekš minēto mērķi, dalībvalstīm ir jārod veidi, kā motivēt jauniešus nepamest skolu agrīnā posmā, jo priekšlaicīgi mācības pārtraukušie parasti nonāk to cilvēku grupā, kuriem ir zema kvalifikācija un zems atalgojums. Īpaša uzmanība ir jāvelta mātēm ar maziem bērniem, proti, viņu apmācībai un prasmju saglabāšanai, lai viņas neatpaliktu no straujajām profesiju pārmaiņām.

3.1.11. EESK visnotaļ iesaka plašāk popularizēt un izmantot modulāro un tiešsaistes mācīšanos, piemēram, atvērto izglītības avotus un masveida atvērto interneta kursus (MOOCs) <sup>(26)</sup>.

### 3.2. Vidējā izglītība

3.2.1. Lai sniegtu skolēniem nākotnē vajadzīgās pamatprasmes – zinātkāri, ticamas informācijas meklēšanas prasmi, spēju nepārtraukti mācīties, radošumu, problēmu risināšanas prasmi, prasmi strādāt grupā – vidējā izglītībā ir jāatsakās no prasības vienīgi iegaumēt un atkārtot un jāpāriet uz pieeju, kura ir vērsta uz projektiem un problēmu risināšanu.

3.2.2. Duālā profesionālā izglītība un apmācība, kas nozīmē, ka izglītojamie daļu laika pavada klasē un daļu laika uzņēmumā, un it īpaši mācekļība ir efektīvs instruments, kas sniedz izglītojamiem ar darbu saistītas un caurviju (vispārīgās) prasmes un kas atbalsta sekmīgu pāreju no skolas uz darba dzīvi. Tāpēc būtu aktīvāk jāveicina šādas sistēmas izmantošana dalībvalstīs, sekojot labas prakses piemēriem tajās dalībvalstīs, kurās šāda sistēma ļoti sekmīgi darbojas un kurās no trešdaļas līdz pusei vidusskolēnu izvēlas šo izglītības iespēju. Stažēšanās iespējām arī ir svarīga loma centienos palīdzēt jauniešiem iegūt praktisku darba pieredzi. Stažēšanās parasti ir izglītības un apmācības procesa daļa. Stažēšanās iespējas tiek piedāvātas arī brīvajā tirgū, un attiecīgā persona tās var izmantot pēc izglītības vai apmācības beigām. Stažēšanās noteikumi un nosacījumi tiek noteikti valsts līmenī, ņemot vērā spēkā esošo regulējumu, darba attiecības un izglītības praksi. Formulējot šādus noteikumus, iedvesmu varētu smelties no Padomes ieteikuma par stažēšanās kvalitātes sistēmu <sup>(27)</sup>.

3.2.3. Tomēr duālā profesionālā izglītība un apmācība būtu jāpielāgo jaunajiem apstākļiem, arī laicīgi atjauninot mācību programmas un veidojot labvēlīgu mācību vidi, kurā prasmes ir iespējams attīstīt un pilnveidot visā karjeras ciklā.

3.2.4. Skolotāju spējas un kompetence ir svarīgs faktors, kas ietekmē duālās profesionālās izglītības un apmācības kvalitātes nodrošināšanu, un tām ir ļoti liela nozīme praktiskās un teorētiskās pieredzes apvienošanā. Tāpēc ir svarīgi, ka dalībvalstīs darbojas skolotāju un pasniedzēju tālākās apmācības sistēma un ka tās sadarbībā ar sociālajiem partneriem cenšas rast veidus, kā skolotājus un pasniedzējus motivēt.

### 3.3. Augstākā izglītība

3.3.1. EESK uzskata, ka augstākās izglītības jomā daudzu dalībvalstu svarīgākais uzdevums ir mācību programmās nostiprināt tādu komponentu kā apmācība darba vietā, lai studenti varētu apgūt caurviju un ar konkrētiem mācību priekšmetiem saistītas praktiskas prasmes, ko pieprasa darba devēji. Tāpēc izglītības un apmācības plānošanā un nodrošināšanā vairāk jāiesaista sociālie partneri.

3.3.2. Vienmēr jāatceras, ka augstākā izglītība nav pašmērķis. Visas darbvietas ir svarīgas, jo visas profesijas un nodarbošanās veidi paver cilvēkiem iespēju sniegt ieguldījumu sabiedrības ekonomiskajā un sociālajā attīstībā, un studijām augstskolā arī turpmāk vajadzētu būt iespējai, nevis pienākumam vai cilvēka vērtības apliecinājumam.

3.3.3. Augstākās izglītības diploms profesionālās karjeras sākumā nenozīmē, ka nav jāturpina iegūt jaunas prasmes, it īpaši tāpēc, ka aktīvā darba dzīves posms kļūst garāks. Augstskolām būtu jāapzinās, ka tām jāuzņemas jauns sociāls mērķis nodrošināt mūžizglītību elastīgos veidos (tālmācība, vakara nodarbības utt.) un attiecīgi jāpielāgo savas struktūras un plāni.

<sup>(26)</sup> Šādi instrumenti, ja tos piedāvā labu reputāciju iemantojušas izglītības iestādes, var: pavērt iespēju iegūt pilnvērtīgu augstākās izglītības diplomu, nodrošināt īsāku kursu un specializācijas pieejamību, kā arī iespējas iegūt tā dēvēto "nano-grādu"; pavērt elastīgas organizācijas iespējas, jo virzību uz diploma iegūšanu var sadalīt moduļos un moduļus var sadalītursos vai pat vēl mazākās sastāvdaļās; pavērt godos vecākiem darba ņēmējiem iespēju studēt vēlākos profesionālās karjeras posmos; mazināt mācību izmaksas un laiku un uzlabot darba, mācību un ģimenes dzīves līdzsvaru; dot iespēju ātrāk un elastīgāk reaģēt uz pieaugošajām darba tirgus prasībām nodrošināt cilvēkus, kam ir vajadzīgā kvalifikācija un prasmes; radīt uzticēšanos un palīdzēt darba ņēmējiem iegūt informāciju par potenciālajiem darbiniekiem.

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

3.3.4. Daudzās darbvietās palielinās sociālo prasmju nozīme, jo šīs prasmes ir saistītas ar attiecībām darba vietā, uzdevumu sadali un to izpildes vadīšanu, efektīvas un produktīvas vides radīšanu un saglabāšanu. Šā iemesla dēļ augstskolām būtu ieteicams tradicionālās noteiktu studiju virzienu mācību programmas papildināt ar nodarbībām pārvaldībā, komunikācijā utt. Turklāt augstskolām ir "jānojauc sienu" starp izglītības jomām un uzsvars jāliek uz starpdisciplīnu pieeju. Augsti izglītotu speciālistu darba nākotne neizbēgami būs saistīta ar vajadzību pēc starpdisciplīnu prasmēm.

3.3.5. Informācija par efektīvām mācīšanās stratēģijām var būt arī personalizēta. Ja cilvēki ir labāk informēti par savas domāšanas procesiem, viņus var vieglāk mudināt uz efektīvākām mācībām, kam ir labāki rezultāti. E-mācību iespējām pēdējā laikā paplašinoties, palielinājusies izpratne par mācīšanās mehānismiem un tā varētu sniegt lielāku skaidrību par labākajiem individuālās mācīšanās veidiem. Ja šādas pieejas tiek izmantotas, ļoti ticams, ka studenti arī vēlāk dzīvē spēs apgūt jaunas prasmes, un arī iespējams piedāvāt personalizētu saturu tālmācības studentiem.

3.3.6. Tā kā augstākās izglītības izmaksas ir augstas un fakti liecina, ka šajā jomā daudz līdzekļu tiek sadalīti neefektīvi, dalībvalstis saskaņā ar Padomes ieteikumu par absolventu gaitu apzināšanu<sup>(28)</sup> būtu jāmudina ieviest sistēmas, kas ļautu sekot līdzi absolventu gaitām un varētu sniegt informāciju par faktisko stāvokli darba tirgū.

#### 3.4. *Profesionālās izglītības un apmācības sistēma*

3.4.1. EESK ir paudusi gandarījumu par to, ka Eiropas satvarā kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai ir izvirzīts mērķis, kas paredz, ka vismaz puse no mācekļības laika būtu jāpavada darbvietā. Tā kā valstu sistēmas ir daudzveidīgas, mērķis ir pakāpeniski virzīties uz to, lai mācekļības posms pārsvarā tiktu pavadīts darbvietā<sup>(29)</sup>.

3.4.2. EESK atzinīgi vērtē Eiropas Komisijas mērķi panākt, ka vairums izglītojamo izvēlas profesionālo izglītību un apmācību. Komiteja uzsver, ka ir svarīgi veicināt profesionālās izglītības un apmācības un augstākās izglītības mijiedarbību, lai pavērtu iespējas un varētu mazināt aizspriedumus, kas saistīti ar profesionālo izglītību un apmācību<sup>(30)</sup>.

3.4.3. Mācekļības jomā darba devējiem ir skaidrs uzdevums nodrošināt ar darbu saistīto apmācību, un tāpēc viņi var šo apmācības daļu pielāgot darba tirgus tendencēm un prasmju vajadzībām.

3.4.4. Prasmju neatbilstības novēršanā nozīmīga ir arī gan sākotnējā, gan pastāvīgā profesionālā apmācība ārpus vidējās un augstākās izglītības sistēmas. Pasaulē, kur notiek nepārtraukta pārkvalifikācija un palielinās pašnodarbinātība, cilvēkiem, pārejot no viena darba uz citu, būs vajadzīga palīdzība<sup>(31)</sup>. Šā iemesla dēļ ir jāizstrādā dažādi konsultāciju organizēšanas veidi, lai cilvēkiem sniegtu informāciju par karjeras iespējām, caurmēra finanšu nosacījumiem dažādās profesijās un amatos, par to, cik ilgi būs vajadzīgas konkrētas prasmes utt.<sup>(32)</sup>

3.4.5. Jaunas tehnoloģijas, piemēram, virtuālā un paplašinātā realitāte, padara mācīšanos vieglāku un efektīvāku un varētu radikāli uzlabot profesionālo apmācību, bet lielo datu apstrādes metodes piedāvā personalizētas apmācības iespējas. Lai šīs iespējas varētu izmantot, ir ieteicams izveidot atbilstošas platformas, kas nodrošina lētus un tūlītējus savienojumus, un bibliotēkas, kas piedāvā kursus pēc pieprasījuma. Papildus visām citām priekšrocībām šādas platformas arī atrisinātu lielā attāluma problēmu cilvēkiem attālos reģionos. Šis profesionālās izglītības un apmācības aspekts pašlaik ir nepietiekami attīstīts salīdzinājumā ar augstāko izglītību, un šis trūkums ir jānovērš.

3.4.6. Apmācība uzņēmumos ir vēl viens veids, kā uzlabot darbinieku prasmes un veicināt viņu produktivitātes paaugstināšanos un profesionālo attīstību, uzlabot uzņēmumu kopējos darbības rezultātus un darbinieku labjutību darbā. Tā arī motivē darbiniekus un dod viņiem iespēju attīstīt karjeru un palielināt ienākumus. Tāpēc darbinieku apmācība ir abu pušu interesēs, un darba devēju un darba ņēmēju kopīgs pienākums ir veicināt prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju, kas nodrošina uzņēmumu sekmīgu darbību un atbilstoši kvalificētu darbaspēku.

3.4.7. Uz darbinieku apmācības organizēšanu un nodrošināšanu dalībvalstīs attiecas daudz dažādu likumu, noteikumu un pieeju. Dažās dalībvalstīs tiesību aktos ir noteikta plašas un pārdomātas profesionālās apmācības politikas stratēģijas, bet citās apmācības noteikumi ir iekļauti koplīgumos dažādos līmeņos vai darba devēji un darba ņēmēji par tiem ir tieši vienojušies darba vietā. Apmācības pieejamības iespējas var būt atkarīgas arī no uzņēmuma/darba vietas lieluma. Būtu jāatvieglo darbinieku piekļuve efektīvai apmācībai, vienlaikus respektējot sistēmu daudzveidību un elastību, kas atšķiras atkarībā no tā, kādas ir sociālo partneru attiecības.

<sup>(28)</sup> <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=36708&no=1>.

<sup>(29)</sup> OV C 262, 25.7.2018, 41. lpp.

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

<sup>(31)</sup> OV C 434, 15.12.2017., 36. lpp.

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

3.4.8. Dalībvalstīm un sociālajiem partneriem būtu jāsadarbojas, pilnībā izmantojot visu trīspusējā un divpusējā sociālā dialoga potenciālu, lai uzlabotu darba ņēmēju apmācības iespējas un veicinātu dalību apmācības pasākumos. Tas būtu jādara tā, lai šie centieni sniegtu labumu visiem darba ņēmējiem un uzņēmumiem/darba vietām un būtu daļa no mūžizglītības pieejas, kuras pamatā ir daudzveidīga darbaspēka potenciālās un faktiskās vajadzības publiskajā un privātajā sektorā, kā arī mazos, vidējos un lielos uzņēmumos un darba vietās.

3.4.9. Par veidu, kā tiek organizēta un veikta apmācība darba vietā, kopīgi jāvienojas darba devējiem un darba ņēmējiem, izmantojot kopīgumus un individuālas vienošanās. Tas ietver apmācību (vēlams) darba laikā vai attiecīgos gadījumos ārpus darba laika (it īpaši, ja apmācība nav saistīta ar uzņēmumu). Darba devējiem pret darbinieku apmācību būtu jāizturas pozitīvi. Bet, ja darba ņēmējs pieprasa apmācību vai viņam uz to ir tiesības, darba devējiem vajadzētu būt tiesībām apspriest šādus pieprasījumus, lai nodrošinātu, ka apmācība veicina darba ņēmēju nodarbinātību arī uzņēmuma interesēs.

3.4.10. Profesionālā apmācība nav paredzēta tikai darba ņēmējiem. Lieli uzņēmumi parasti nodrošina specializētu apmācību augsta līmeņa vadītājiem. Bet tas neattiecas uz MVU un it īpaši uz maziem tradicionāliem un ģimenes uzņēmumiem. Šo uzņēmumu uzplaukums ir gandrīz pilnībā atkarīgs no īpašniekiem/vadītājiem. Šo uzņēmumu darbības rezultātus varētu uzlabot īsi apmācības kursi, piekļuve padomdevēju un konsultāciju pakalpojumiem un video kursiem, kas būtu veltīti juridiskām prasībām, noteikumiem, patērētāju tiesību aizsardzībai, tehniskajiem standartiem utt.

3.4.11. Eiropas Komisijai būtu jāmudina dalībvalstis analizēt to ES valstu pozitīvo pieredzi, kurās labi funkcionē profesionālās izglītības un apmācības sistēmas, un būtu jāapsver iespēja izstrādāt programmas, kas veicinātu šādu apmaiņu.

Briselē, 2019. gada 21. martā

*Eiropas*

*Ekonomikas un sociālo lietu komitejas priekšsēdētājs*

Luca JAHIER

---