EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 10. 6. 2016
COM(2016) 381 final

OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

NOVÝ PROGRAM V OBLASTI ZRUČNOSTÍ PRE EURÓPU

Spolupráca na posilnení ľudského kapitálu, zamestnateľnosti a konkurencieschopnosti

{SWD(2016) 195 final}

NOVÝ PROGRAM V OBLASTI ZRUČNOSTÍ PRE EURÓPU

Spolupráca na posilnení ľudského kapitálu, zamestnateľnosti a konkurencieschopnosti

1. ÚVOD

Zručnosti[1] sú cestou k zamestnateľnosti a prosperite. Ak majú ľudia správne zručnosti, sú vybavení pre kvalitné pracovné miesta a môžu využiť všetok svoj potenciál ako sebavedomí, aktívni občania. V rýchlo sa meniacom svetovom hospodárstve budú zručnosti do veľkej miery určujúcim faktorom pre konkurencieschopnosť a schopnosť podnecovať inovácie. Priťahujú investície a sú katalyzátorom v pozitívnom kolobehu vytvárania pracovných miest a rastu. Sú kľúčom k sociálnej súdržnosti.

Situácia v Európe si však vyžaduje prijatie opatrení. Sedemdesiatim miliónom Európanov chýbajú primerané zručnosti v čítaní a písaní a ešte väčšiemu počtu chýba matematická gramotnosť a digitálne zručnosti, preto sú vystavení riziku nezamestnanosti, chudoby a sociálneho vylúčenia[2]. Viac ako polovica z 12 miliónov dlhodobo nezamestnaných sa považuje za osoby s nízkou úrovňou zručností. Je potrebné, aby inštitúcie vysokoškolského vzdelávania vybavili svojich absolventov relevantnými a aktuálnymi zručnosťami.

Chýbajúce zručnosti a nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami je markantný. Mnohí ľudia pracujú na pracovných miestach, ktoré nezodpovedajú ich talentu. Zároveň má 40 % európskych zamestnávateľov problém nájsť ľudí s takými zručnosťami, ktoré potrebujú pre svoj rast a inovácie. Poskytovatelia vzdelávania na jednej strane a zamestnávatelia a vzdelávajúce sa osoby na druhej strane odlišne vnímajú to, ako dobre sú absolventi pripravení pre trh práce. Príliš málo ľudí má podnikateľské zmýšľanie a zručnosti potrebné na založenie vlastného podniku.

Vnútroštátne a regionálne trhy práce a systémy vzdelávania a odbornej prípravy čelia osobitným výzvam, ale všetky členské štáty majú podobné problémy a príležitosti:

- Nadobúdanie a rozvoj zručností je nevyhnutný pre výkonnosť a modernizáciu trhov práce s cieľom zabezpečiť nové formy flexibility a bezpečnosti pre uchádzačov o zamestnanie, zamestnancov, ako aj zamestnávateľov.
- Nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami brzdí produktivitu a rast a ovplyvňuje odolnosť členských štátov voči hospodárskym šokom.
- Digitálna transformácia hospodárstva pretvára spôsob práce a podnikania ľudí. Nové pracovné postupy majú vplyv na požadované zručnosti vrátane inovácie a podnikavosti. Mnoho sektorov prechádza rýchlou technologickou zmenou a digitálne zručnosti sú potrebné na všetkých pracovných miestach – od najjednoduchších po najzložitejšie. Odborné zručnosti umožňujú ľuďom prispôsobiť sa nepredvídaným zmenám. Podobne prechod na nízkouhlíkové a obehové hospodárstvo znamená vytváranie podnikateľských modelov a pracovných profilov a prispôsobenie sa im.
- Pracovná sila EÚ starne a ubúda, čo v niektorých prípadoch vedie k nedostatku zručností. Na kompenzovanie tohto javu je potrebné zvýšiť účasť na trhu práce a produktivitu. Ženy predstavujú 60 % nových absolventov, ale ich miera

[1] Pojem zručnosti sa používa na všeobecné označenie toho, čo osoba vie, chápe a dokáže robiť.

[2] Dôkazy o informáciách predložených v tomto oznámení sú uvedené v sprievodnom pracovnom dokumente.

zamestnanosti je nižšia ako u mužov a ženy a muži zvyčajne pracujú v odlišných sektoroch. Inkluzívne trhy práce by mali čerpať zo zručností a talentov všetkých vrátane skupín s nízkou úrovňou zručností a iných zraniteľných skupín. Je potrebné, aby sme v celosvetovom úsilí o získanie talentovaných ľudí podporovali našich pracovníkov so zručnosťami, znížili únik mozgov a zároveň zjednodušili mobilitu občanov EÚ, prilákali talenty zo zahraničia a lepšie využívali zručnosti migrantov.

- Kvalita a relevantnosť dostupného vzdelávania a odbornej prípravy vrátane noriem výučby sa značne líšia. Prispieva to k zvyšovaniu rozdielov v hospodárskych a sociálnych výsledkoch členských štátov, pričom silnejšie politiky v oblasti vzdelávania a zručností sú kľúčové pre formovanie inovácií a mohli by zjednodušiť konvergenciu smerom nahor ku krajinám s najlepšími výsledkami.
- Vnímanie sa nezakladá vždy na realite, napríklad väčšia informovanosť o dobrých výsledkoch profesionálneho uplatnenia absolventov odborného vzdelávania a prípravy (OVP) môže zabezpečiť, že sa OVP stane skutočnou prvou voľbou pre viac ľudí. Zvyšovanie atraktívnosti učiteľského povolania by takisto motivovalo talentovaných mladých ľudí, aby sa rozhodli pre túto kariéru.
- Ľudia sa čoraz viac vzdelávajú mimo formálneho vzdelávania – online, v práci, prostredníctvom odborných kurzov, sociálnych činností alebo dobrovoľníctva. Tieto skúsenosti so vzdelávaním zostávajú často neuznané.

Boj s výzvami v oblasti zručností si vyžiada značné politické úsilie a systémové zmeny vo vzdelávaní a odbornej príprave. Bude si vyžadovať inteligentné investície do ľudského kapitálu z verejných, ako aj súkromných zdrojov v súlade s Paktom stability a rastu. Potreba posilnených a aktualizovaných zručností má významné miesto aj v návrhu európskeho piliera sociálnych práv predstaveného 8. marca[3].

Aj keď zodpovednosť za obsah výučby a organizáciu systémov vzdelávania a odbornej prípravy nesú členské štáty, vyžaduje sa spoločné úsilie na dosiahnite zmysluplných, udržateľných výsledkov. Na úrovni EÚ sa už významným spôsobom prispieva k posilneniu základne zručností Európy, najmä v rámci európskeho semestra, stratégie Európa 2020, ktorá má dva ciele v oblasti vzdelávania, v rámci investičného plánu pre Európu, strategického rámca pre spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave (ET 2020) a zásahov európskych štrukturálnych a investičných fondov. Len samotný Európsky sociálny fond a Európsky fond regionálneho rozvoja poskytnú v období rokov 2014 až 2020 viac ako 30 miliárd EUR na podporu rozvoja zručností a program Erasmus+ podporuje rozvoj zručností vo vzdelávaní a odbornej príprave takmer 15 miliardami EUR.

Dnes predstavený nový program v oblasti zručností je jednotkou na zozname hlavných iniciatív pracovného programu Komisie na rok 2016. Podporuje spoločné odhodlanie a smeruje k spoločnej vízii o strategickej dôležitosti zručností pre udržanie zamestnanosti, rastu a konkurencieschopnosti. Tento program v oblasti zručností posilňuje a v niektorých prípadoch zefektívňuje existujúce iniciatívy v záujme lepšej pomoci pre členské štáty pri presadzovaní ich vnútroštátnych reforiem, ako aj s cieľom vyvolať zmenu zmýšľania jednotlivcov i organizácií. Snaží sa o spoločný záväzok, ktorým je reforma v niekoľkých oblastiach, v ktorých aktivita na úrovni Únie prináša najväčšiu pridanú hodnotu. Je zameraný na tri hlavné okruhy činnosti:

1. Skvalitnenie vytvárania zručností a zvýšenie jeho relevantnosti

[3] Otvorenie konzultácie týkajúcej sa európskeho piliera sociálnych práv, COM(2016) 127.

2. Zviditeľnenie zručností a kvalifikácií a zlepšenie ich porovnateľnosti
3. Zlepšenie informovanosti pre oblasť zručností a poznatkov o zručnostiach v záujme lepšieho výberu povolania.

Opatrenia len na úrovni EÚ nebudú postačovať. Úspech závisí od odhodlania a odborných znalostí mnohých účastníkov: vlád štátov, regiónov, miestnych orgánov, podnikov a zamestnávateľov, pracovníkov a občianskej spoločnosti a samotných ľudí, ktorí využívajú príležitosti na čo najlepšie využívanie svojich talentov. Konkrétne sociálni partneri budú plniť kľúčovú úlohu v zabezpečovaní toho, aby sa tento program úspešne rozvinul a realizoval a aby udržiaval tempo s rýchlo sa meniacimi potrebami nášho trhu práce a spoločnosti.

***

2. STANOVENIE AMBICIÓZNYCH CIEĽOV: PRIORITNÉ OPATRENIA

2.1. SKVALITNENIE VYTVÁRANIA ZRUČNOSTÍ A ZVÝŠENIE JEHO RELEVANTNOSTI

Ľudia potrebujú široký súbor zručností na využitie svojho potenciálu v práci, ako aj v spoločnosti.
Na úrovni EÚ prinieslo zameranie politiky na dosiahnutý stupeň vzdelania významné výsledky. V roku 2014 dokončilo vysokoškolské vzdelanie približne o 10 miliónov ľudí viac ako v roku 2010 a počet mladých ľudí, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku, klesol na 4,5 milióna zo 6 miliónov v roku 2010. Toto je významný pokrok smerom k cieľom stratégie Európa 2020.

Čoraz viac však z dôkazov vyplýva, že samotné politiky na zvýšenie dosiahnutého stupňa vzdelania nestačia. V súčasnosti sa do popredia dostáva kvalita a relevantnosť toho, čo sa ľudia učia. Mnoho mladých ľudí ukončuje vzdelávanie a odbornú prípravu bez toho, aby boli dostatočne pripravení na vstup na trh práce, a chýbajú im zručnosti alebo zmýšľanie potrebné na začatie vlastného podnikania.

Získavanie zručností je celoživotný proces, formálny aj neformálny, a začína sa v ranom veku. Pozitívne dlhodobé účinky kvalitného vzdelávania v ranom veku sú významné a dobre podložené a poskytujú základ pre budúcu schopnosť a motiváciu vzdelávať sa.

Okrem vyhľadávania správnych zručností pre konkrétne povolanie zamestnávatelia čoraz viac požadujú prenosné zručnosti, ako je schopnosť pracovať v tíme, kreatívne myslenie a riešenie problémov. Tento mix zručností je takisto nevyhnutný pre ľudí, ktorí uvažujú o tom, že začnú podnikať. V učebných plánoch sa však zvyčajne kladie málo dôrazu na tieto zručnosti a v mnohých členských štátoch sú zriedkavo formálne hodnotené. Interdisciplinárne profily – ľudí schopných kombinovať prácu v rôznych oblastiach – si zamestnávatelia čoraz viac cenia, ale ich ponuka na trhu práce je nedostatočná.

Posilnenie základov: základné zručnosti

Európa čelí výzve v oblasti základných zručností. Ľudia potrebujú minimálnu úroveň základných zručností vrátane matematickej gramotnosti, gramotnosti a základných digitálnych zručností, aby mali prístup k dobrým pracovným miestam a plne sa zúčastňovali na živote v spoločnosti. Sú to zároveň stavebné prvky pre ďalšie

vzdelávanie a rozvoj kariéry. Približne štvrtina dospelého obyvateľstva Európy má ťažkosti s čítaním a písaním a má slabé zručnosti v oblasti matematickej gramotnosti a digitálnych zručností. Viac ako 65 miliónov ľudí v EÚ nedosiahlo kvalifikáciu zodpovedajúcu vyššiemu sekundárnemu vzdelaniu. Táto miera sa v krajinách v rámci EÚ výrazne líši a v niektorých dosahuje 50 % alebo viac.

Keďže väčšina pracovných miest si vyžaduje komplexné zručnosti, ľudia s nízkou kvalifikáciou majú k dispozícii menej pracovných príležitostí. Takisto majú častejšie neisté pracovné miesta a v porovnaní s lepšie kvalifikovanými ľuďmi je u nich dvojnásobná pravdepodobnosť, že sa stanú dlhodobo nezamestnanými. Jednotlivci s nedostatočnými zručnosťami sú často aj zraniteľnými spotrebiteľmi, najmä na čoraz zložitejších trhoch.

1. *V záujme zlepšenia pracovných príležitostí dospelých ľudí s nízkou úrovňou zručností v Európe by mali členské štáty zaviesť cesty zvyšovania zručností prostredníctvom záruky získania zručností vytvorenej v spolupráci so sociálnymi partnermi a poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj miestnymi, regionálnymi a vnútroštátnymi orgánmi. Zvyšovanie zručností by malo byť určené pre pracujúcich ľudí, ako aj pre ľudí bez práce. Dospelým ľuďom s nízkou úrovňou zručností by sa malo pomôcť, aby sa zlepšila ich gramotnosť, matematická gramotnosť a digitálne zručnosti a, ak je to možné, aby sa rozvinul širší súbor zručností vedúcich k vyššiemu sekundárnemu vzdelaniu alebo rovnocennej kvalifikácii.*

   *Komisia navrhuje vytvorenie **záruky získania zručností** (pozri referenčný dokument COM(2016) 382) na zabezpečenie:*

   - ✓ *hodnotenia zručností, ktoré umožní dospelým osobám s nízkou kvalifikáciou určiť svoje existujúce zručnosti a potreby v oblasti zvýšenia zručností,*
   - ✓ *ponuky vzdelávania zodpovedajúcej osobitným potrebám jednotlivcov a miestnym trhom práce,*
   - ✓ *príležitostí na potvrdenie a uznanie ich zručností.*

Budovanie odolnosti: kľúčové kompetencie a odbornejšie, komplexnejšie zručnosti

Formálne vzdelávanie a odborná príprava by mali každého vybaviť širokou škálou zručností, ktoré otvárajú dvere k osobnému naplneniu a rozvoju, sociálnemu začleneniu, aktívnemu občianstvu a zamestnaniu. Zahŕňajú gramotnosť, matematickú gramotnosť, vedu a cudzie jazyky, ako aj prierezové zručnosti a kľúčové kompetencie, ako sú digitálne zručnosti, podnikavosť, kritické myslenie, riešenie problémov alebo schopnosť učiť sa a finančná gramotnosť.

Včasné nadobudnutie týchto zručností je základom pre rozvoj odbornejších, zložitejších zručností, ktoré sú potrebné na stimulovanie kreativity a inovácií. Tieto zručnosti treba posilňovať počas celého života a ľuďom umožňujú, aby sa im darilo na rýchlo sa meniacich pracoviskách a v spoločnosti a aby si poradili so zložitosťou a neistotou.

Kým niektoré z týchto kompetencií už majú pevné miesto vo vzdelávacích systémoch, zvyčajne to tak nie je v prípade kľúčových kompetencií, ako je podnikavosť a občianstvo alebo prierezové zručnosti. V prípadoch, keď niektoré členské štáty podnikli kroky na ich zahrnutie do učebných plánov, nedialo sa to vždy jednotne. Na podporu spoločného

chápania dvoch z týchto kompetencií Komisia vyvinula referenčné rámce pre digitálne kompetencie[4] (v súčasnosti prijaté v 13 členských štátoch) a podnikavosť[5], ktoré boli nedávno uverejnené.

Komisia bude ďalej spolupracovať so zainteresovanými stranami na vývoji nástroja na hodnotenie a potvrdzovanie týchto kompetencií. Tieto nástroje umožnia verejným orgánom a súkromným orgánom zlepšiť ich usmernenia, odbornú prípravu a poradenstvo určené mladým ľuďom, uchádzačom o zamestnanie a jednotlivcom všeobecne. Komisia takisto podporí krajiny EÚ, regióny a vzdelávacie inštitúcie a inštitúcie odbornej prípravy v tom, aby pomáhali mladým ľudom nadobudnúť podnikateľské kompetencie, ktoré im pomôžu založiť vlastný podnik alebo sociálny podnik. Programy EÚ, ako je Erasmus+, COSME a Európsky sociálny fond, už na tento účel poskytujú finančnú podporu.

2. *S cieľom pomôcť, aby viac ľudí nadobudlo základný súbor zručností, Komisia plánuje v roku 2017 spustiť revíziu* ***rámca kľúčových kompetencií.***[6] *Cieľom je vyvinúť spoločné chápanie kľúčových kompetencií a ďalej posilňovať ich zavedenie do učebných plánov a plánov odbornej prípravy. Revízia takisto poskytne podporu pre lepší rozvoj a hodnotenie týchto zručností. Osobitná pozornosť sa bude venovať* ***podnikateľskému zmýšľaniu a zmýšľaniu zameranému na inovácie****, a to aj podporovaním praktických podnikateľských skúseností.*

Voľba odborného vzdelávania a prípravy ako prvej možnosti

Odborné vzdelávanie a príprava (OVP) je cenená pre posilňovanie zručností špecifických pre konkrétne zamestnanie a prierezových zručností, pretože zjednodušuje prechod do zamestnania a udržiava a aktualizuje zručnosti pracovnej sily podľa sektorových, regionálnych a miestnych potrieb. Aj keď je každoročne do OVP zapojených viac ako 13 miliónov vzdelávajúcich sa osôb, z predpovedí v niekoľkých členských štátoch vyplýva, že v budúcnosti budú mať nedostatok ľudí s kvalifikáciami získanými v rámci OVP.

Pre mnohých mladých ľudí a ich rodičov je OVP naďalej druhou voľbou. Koordinácia medzi zamestnávateľmi a poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy je niekedy zložitá. Je potrebné, aby OVP zvýšila svoju atraktívnosť poskytovaním kvality a pružnej organizácie, umožňovala napredovanie k vysokoškolskému odbornému alebo akademickému vzdelávaniu a užšie prepojenia so svetom práce.

Poskytovanie OVP na vyššej úrovni sa stabilne rozvíja a oceňujú ho vzdelávajúce sa osoby, ako aj zamestnávatelia, pretože poskytuje zručnosti potrebné na trhu práce. Treba ešte viac podnecovať tento vývoj a správne ho začleniť do kvalifikačných rámcov a systémov.

Obchodní a sociálni partneri by mali byť zapojení do navrhovania a realizácie OVP na všetkých úrovniach, ako sa preukázalo v tzv. duálnom systéme učňovského vzdelávania. OVP by mali zahŕňať rozmer založený vo veľkej miere na skúsenostiach z praxe, ktorý by bol vždy, pokiaľ by to bolo možné, doplnený medzinárodnými skúsenosťami.

[4] https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/.

[5] https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp.

[6] Odporúčanie – Kľúčové kompetencie pre celoživotné vzdelávanie, Ú. v. EÚ 2006/962/ES.

3. *Komisia v spolupráci s členskými štátmi, sociálnymi partnermi a poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy podporí realizáciu záverov z Rigy o kvalite a odborných zručnostiach a kvalifikáciách relevantných pre trh práce:*
   - ✓ *podporou príležitostí pre vzdelávajúce sa osoby, aby v rámci svojho štúdia absolvovali vzdelávaciu skúsenosť v práci.*
   - ✓ *zvyšovaním príležitostí pre vzdelávajúce sa osoby v rámci OVP tak, aby sa spojili vzdelávacie skúsenosti nadobudnuté v rôznych prostrediach a aby sa stavalo na existujúcich nástrojoch OVP na zabezpečenie kvality[7] a kreditov[8] a v súlade s revidovaným odporúčaním o EKR.*
   - ✓ *podporou rozvoja a zviditeľnenia príležitostí vysokoškolského OVP prostredníctvom partnerstiev medzi poskytovateľmi vzdelávania, výskumom a podnikmi s osobitným zameraním na potreby pre zručnosti na vyššej úrovni na odvetvovej úrovni.*
   - ✓ *zlepšovaním dostupnosti údajov o výsledkoch OVP na trhu práce.*
   - ✓ *skúmaním spôsobov zjednodušenia existujúceho spravovania sektora OVP na úrovni EÚ vrátane explicitnejšej koordinačnej úlohy Poradného výboru pre odbornú prípravu.*
   - ✓ *spustením **prvého európskeho týždňa zručností OVP** v roku 2016 a posilnením spolupráce so Svetovou organizáciou pre zručnosti na prezentáciu odborného štúdia ako prvotriednej možnosti.*

Pripájanie sa: ťažisko na digitálnych zručnostiach

Rýchla digitálna transformácia hospodárstva znamená, že takmer všetky pracovné miesta si v súčasnosti vyžadujú určitý stupeň digitálnych zručností, tak ako účasť v spoločnosti všeobecne. Hospodárstvo spoločného využívania zdrojov mení podnikateľské modely, prináša nové pracovné príležitosti a cesty, požaduje odlišné súbory zručností a prináša výzvy, ako je prístup k príležitostiam na zvyšovanie zručností. Robotizácia a umelá inteligencia nahrádzajú rutinné pracovné miesta, a to nielen v priestoroch tovární, ale aj v kancelárii. Prístup k službám vrátane elektronických služieb sa mení a vyžaduje, aby používatelia, poskytovatelia, ako aj orgány verejnej správy mali dostatočné digitálne zručnosti. Napríklad elektronické zdravotníctvo mení spôsob, ktorým ľudia pristupujú k zdravotnej starostlivosti a ako ju dostávajú.

Dopyt po odborníkoch v oblasti digitálnych technológií za uplynulých desať rokov rastie každoročne o 4 %. Digitálne zručnosti však v Európe chýbajú na všetkých úrovniach. Napriek pokračujúcemu výraznému rastu zamestnanosti sa očakáva, že počet neobsadených pracovných miest pre odborníkov na IKT sa do roku 2020 takmer zdvojnásobí na počet 756 000. Okrem toho takmer polovici obyvateľov EÚ chýbajú základné digitálne zručnosti, pričom približne 20 % osôb nemá vôbec žiadne. Je potrebné, aby členské štáty, podniky a jednotlivci prijali túto výzvu a investovali viac do tvorby digitálnych zručností (vrátane kódovania/informatiky) v celom spektre vzdelávania a odbornej prípravy.

Európa potrebuje digitálne inteligentných ľudí, ktorí sú schopní nielen používať, ale aj inovovať a viesť v používaní týchto technológií. Bez toho nebude Európa úspešná v prijímaní tejto digitálnej transformácie. Nadobúdanie nových zručností je veľmi

[7] Európsky referenčný rámec zabezpečenia kvality odborného vzdelávania a prípravy(1); Ú. v. EÚ 2009/C 155/01.

[8] Európsky systém kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu (ECVET), Ú. v. EÚ 2009/C 155/02.

dôležité na udržanie tempa s technologickým vývojom a priemysel už zavádza inovatívne spôsoby odbornej prípravy. Centrá výskumu a inovácií takisto môžu pomôcť v rozvoji a prenose týchto zručností, pričom budú pôsobiť ako katalyzátory pre investície a pre podniky a tvorbu pracovných miest.

4. *Komisia spúšťa **koalíciu pre digitálne zručnosti a pracovné miesta** na rozvoj veľkého súboru digitálnych talentov a zabezpečenie toho, aby jednotlivci a pracovná sila v Európe boli vybavení primeranými digitálnymi zručnosťami.*

   *Pri stavaní na pozitívnych výsledkoch Veľkej koalície pre digitálne pracovné miesta a stratégie elektronických zručností EÚ a v koordinácii s prácou v rámci Vzdelávania a odbornej prípravy 2020 sa členské štáty vyzývajú, aby **vyvinuli komplexné vnútroštátne stratégie pre digitálne zručnosti do polovice roka 2017 na základe cieľov stanovených do konca roka 2016.** Zahŕňajú:*

   - ✓ *vytvorenie vnútroštátnych koalícií pre digitálne zručnosti, ktoré budú prepájať verejné orgány a zainteresované strany z oblasti podnikania, vzdelávania, odbornej prípravy a trhu práce.*
   - ✓ *rozvoj konkrétnych opatrení s cieľom zaviesť výuku digitálnych zručností a kompetencií do všetkých úrovní vzdelávania a odbornej prípravy, podporiť učiteľov a pedagógov a propagovať aktívne zapojenie podnikov a iných organizácií.*

   Komisia spojí členské štáty a zainteresované strany vrátane sociálnych partnerov, aby sa zaviazali konať a identifikovali osvedčené postupy a podelili sa o ne, aby bolo možné ľahko ich opäť použiť a rozvinúť. Zlepší sa šírenie informácií o dostupných fondoch EÚ (európske štrukturálne a investičné fondy, iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí, Erasmus+) a preskúmajú sa možné príležitosti financovania napríklad prostredníctvom mechanizmov poukážok.

   Komisia bude každoročne monitorovať pokrok prostredníctvom svojej Správy o digitálnom pokroku Európy (EDPR)[9].

2.2. ZVIDITEĽNENIE ZRUČNOSTÍ A KVALIFIKÁCIÍ A ZLEPŠENIE ICH POROVNATEĽNOSTI

Kvalifikácie signalizujú zamestnávateľom, čo ľudia vedia a sú schopní urobiť, ale zriedkakedy zachytávajú zručnosti nadobudnuté mimo inštitúcií formálneho vzdelávania, takže v prípade týchto zručností existuje riziko, že budú nedocenené. Identifikácia a validácia týchto zručností je osobitne dôležitá u ľudí s nižšou kvalifikáciou, nezamestnaných alebo osôb vystavených riziku nezamestnanosti, u ľudí, ktorí potrebujú zmeniť smerovanie kariéry a u migrantov. Pomáha ľuďom lepšie prezentovať a používať svoje skúsenosti a talent, určiť potreby ďalšej odbornej prípravy a využívať príležitosti rekvalifikácie.

Z dôvodu rozdielov medzi systémami vzdelávania a odbornej prípravy v EÚ je však pre zamestnávateľov zložité posúdiť vedomosti a zručnosti ľudí s kvalifikáciou z inej krajiny, než je ich vlastná.

Cezhraničná mobilita môže prispieť k tomu, aby trhy práce dobre fungovali a otvára životné príležitosti pre ľudí. Nízka miera chápania a uznávania ich kvalifikácií však

[9] Správa o digitálnom pokroku Európy (EDPR) 2016, SWD(2016) 187.

znamená, že pracovníci EÚ a mimo EÚ, ktorí sa presťahujú do zahraničia, často čelia väčším prekážkam v hľadaní si zamestnania alebo dostávajú nižšiu mzdu ako pracovníci s porovnateľnými kvalifikáciami nadobudnutými v hostiteľskej krajine.

Zlepšenie transparentnosti a porovnateľnosti kvalifikácií

Na úrovni EÚ sa smernicou 2005/36/ES uľahčuje vzájomné uznávanie odborných kvalifikácií a pomáha sa v prístupe k regulovaným povolaniam a od januára 2016 sa po prvý raz stanovuje elektronický postup pre celú EÚ na uznávanie odborných kvalifikácií (takzvaný európsky profesijný preukaz)[10] pre päť povolaní. Európsky kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie (EKR) bol vytvorený s cieľom zjednodušiť chápanie a porovnávanie toho, čo sa ľudia skutočne naučili (výsledky vzdelávania) počas nadobúdania svojej kvalifikácie.

EKR podnietil činiteľov z rôznych vnútroštátnych sektorov vzdelávania, aby spolupracovali na návrhu jednotných národných kvalifikačných rámcov na základe výsledkov vzdelávania. Je však potrebný nový stimul, aby mal EKR v plnom rozsahu dosah na jednotlivcov a organizácie a slúžil ako základ pre každodenné rozhodovanie o náboroch alebo prístupe ku vzdelávaniu, a to aj so zohľadnením odlišných spôsobov uskutočňovania vzdelávania.

Niekoľko mimoeurópskych krajín prejavilo záujem o EKR, aby bolo možné porovnať ich kvalifikácie s európskymi. Prispeje sa tak k prilákaniu vysokokvalifikovaných výskumníkov a odborníkov z krajín mimo EÚ, aby sa zabezpečili zručnosti potrebné v našom hospodárstve a naopak, aby sa výskumníkom a odborníkom v EÚ uľahčila práca mimo EÚ. Je to v súlade s ambíciou mať inteligentnejšiu a dobre riadenú politiku legálnej migrácie[11]. V tomto smere je osobitne dôležitá revízia smernice o modrej karte[12]. Pomocou revidovaného EKR by sa zlepšilo chápanie kvalifikácií nadobudnutých v zahraničí a zjednodušila by sa integrácia migrantov, ktorí práve prišli, ako aj tých, ktorí už majú pobyt v EÚ, na trh práce EÚ.

5. *S cieľom uľahčiť pochopenie kvalifikácií a súvisiacich zručností a prispieť k ich lepšiemu používaniu na trhu práce EÚ Komisia predkladá návrh revízie európskeho kvalifikačného rámca*[13] *[pozri referenčný dokument COM(2016)383]. Revíziou sa:*
   - ✓ *podporí pravidelná aktualizácia národných kvalifikačných rámcov,*
   - ✓ *zabezpečí, aby kvalifikácie s úrovňou EKR boli podporené spoločnými zásadami zabezpečovania kvality*[14]*,*
   - ✓ *zabezpečí, aby sa používali spoločné zásady kreditových systémov, ak sú kvalifikácie s úrovňou EKR postavené na kreditoch,*
   - ✓ *posilní používanie EKR sociálnymi partnermi, verejnými službami zamestnanosti, poskytovateľmi vzdelávania a verejnými orgánmi v záujme*

[10] Vykonávacie nariadenie Komisie (EÚ) 2015/983 z 24. júna 2015 o postupe vydávania európskeho profesijného preukazu a uplatňovania výstražného mechanizmu podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES; Ú. v. EÚ L 159, 25.6.2015.

[11] Európska migračná agenda; COM(2015) 240 *a* Smerom k reforme spoločného európskeho azylového systému a zlepšeniu možností legálnej migrácie do Európy; COM(2016) 197.

[12] Návrh smernice o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania; COM (2016) 378.

[13] Odporúčanie európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie: Ú. v. EÚ 2008/C 111/01.

[14] Zásady zabezpečovania kvality na úrovni EÚ pre všeobecné vzdelávanie sú predmetom prebiehajúcich rokovaní v rámci ET 2020.

podpory transparentnosti a porovnávania kvalifikácií,

- ✓ *podporí porovnateľnosť kvalifikácií medzi krajinami, na ktoré sa vzťahuje EKR, a inými krajinami, najmä susedskými krajinami a inými krajinami s vyspelými kvalifikačnými rámcami, v súlade s medzinárodnými dohodami EÚ.*

Včasné vytváranie profilov zručností a kvalifikácií migrantov

Menej štátnych príslušníkov krajín mimo EÚ než štátnych príslušníkov EÚ, ktorí majú pobyt v EÚ, má vyššie (alebo dokonca nižšie) sekundárne vzdelanie. Približne 25 % osôb, ktoré nie sú občanmi EÚ, je vysokokvalifikovaných. Spomedzi tejto skupiny vysokokvalifikovaných osôb sú však približne dve tretiny neaktívnych, nezamestnaných alebo nadmerne kvalifikovaných na svoje pracovné miesto. Okrem toho niektorí migranti, ktorí už žijú v EÚ, ako aj tí, ktorí prišli nedávno, vrátane utečencov, môžu mať obmedzené znalosti jazyka hostiteľskej krajiny.

Chápanie zručností, kvalifikácií a odborných skúseností migrantov, ktorí práve prišli, je výzvou pre mnohé krajiny EÚ. Nástroje vyvinuté prostredníctvom Europassu[15], EKR a partnerského učenia a výmeny medzi členskými štátmi a príslušnými orgánmi môžu podporiť stanovovanie profilu zručností a integráciu migrantov. Včasné identifikovanie zručností migrantov môže pomôcť určiť prvé kroky, ktoré sú potrebné na ich začlenenie do hostiteľskej spoločnosti a na trh práce. Môže to zahŕňať ich nasmerovanie ku vhodnej odbornej príprave (vrátane jazykovej prípravy, podnikateľskej prípravy alebo učňovskej prípravy, ktoré sú k dispozícii prostredníctvom Európskeho združenia učňovskej prípravy) alebo k službám zamestnanosti.

6. *V záujme rýchlejšieho začlenenia štátnych príslušníkov tretích krajín Komisia:*

- ✓ *spustí* ***nástroj na stanovenie profilu zručností pre štátnych príslušníkov tretích krajín****. Nástroj pomôže službám v prijímajúcich a hostiteľských krajinách identifikovať a zaznamenať zručnosti, kvalifikácie a skúsenosti štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí práve prišli.*
- ✓ *bude pracovať s vnútroštátnymi orgánmi na podpore uznávania zručností a kvalifikácií migrantov vrátane utečencov, na podpore odbornej prípravy zamestnancov v prijímacích zariadeniach s cieľom urýchliť procesy uznávania a podporiť výmenu informácií a osvedčených postupov v oblasti chápania a uznávania zručností a kvalifikácií.*
- ✓ *sprístupní jazykové vzdelávanie online pre migrantov vrátane utečencov, ktorí práve prišli, prostredníctvom online jazykovej podpory Erasmus+ (počas troch rokov bude k dispozícii utečencom 100 000 licencií online jazykových kurzov)*[16]**.**

2.3. ZLEPŠENIE INFORMOVANOSTI PRE OBLASŤ ZRUČNOSTÍ, DOKUMENTÁCIA ZRUČNOSTÍ A INFORMOVANÝ VÝBER POVOLANIA

Politickí činitelia a poskytovatelia vzdelávania potrebujú spoľahlivé dôkazy o zručnostiach, ktoré budú v budúcnosti potrebné na to, aby im pomohli prijímať správne rozhodnutia o politikách a reformách, učebných plánoch a investíciách. Z dôvodu rýchleho tempa zmien na trhu práce je však zložité poskytovať spoľahlivé informácie.

[15] Jednotný rámec Spoločenstva pre transparentnosť kvalifikácií a schopností (Europass); Ú. v. ES 2241/2004/ES.

[16] Celá škála akcie na pomoc v začleňovaní štátnych príslušníkov tretích krajín je uvedená v akčnom pláne na začlenenie štátnych príslušníkov tretích krajín: COM(2016) 377.

Okrem toho neexistuje jedno univerzálne riešenie: miestne a regionálne trhy práce formujú potreby zručností spolu so svetovými trendmi, výsledkom čoho sú odchýlky v zručnostiach osobitných pre určité pracovné miesta, po ktorých je dopyt v rôznych regiónoch a/alebo odvetviach hospodárstva.

Lepšie informácie pre lepšie rozhodnutia

Či už si ľudia hľadajú zamestnanie alebo sa rozhodujú o tom, čo a kde sa budú učiť, je potrebné, aby mohli posúdiť a mali vhodnú informovanosť pre oblasť zručností. Ľudia takisto potrebujú vhodné prostriedky na (samo-)hodnotenie svojich zručností a na účinné prezentovanie svojich zručností a kvalifikácií. Rovnako by zamestnávatelia a iné organizácie mali prospech z efektívnejších a účinnejších spôsobov identifikácie a náboru ľudí so správnymi zručnosťami.

Účinnosť informovanosti pre oblasť zručností sa medzi krajinami EÚ líši. V niektorých už partnerstvá medzi sociálnymi partnermi, vládami a poskytovateľmi vzdelávania umožňujú účinne identifikovať potreby v oblasti zručností a zodpovedajúcim spôsobom prispôsobiť učebné plány. V iných ešte partnerstvá nie sú normou.

Spolupráca je účinnejšia, keď buduje na regionálnych a miestnych silných stránkach a špecifikách. Lepšia miestna interakcia medzi vzdelávaním a odbornou prípravou na jednej strane a trhom práce na druhej strane, podporená cielenými investíciami, môže takisto obmedziť únik mozgov a prispieť k rozvoju, udržaniu a prilákaniu talentov potrebných v konkrétnych regiónoch a odvetviach.

7. *S cieľom pomôcť ľuďom informovane si vyberať zamestnanie a vzdelávanie Komisia navrhne* ***revíziu rámca Europass***[17]***,*** *aby sa vytvorila intuitívna a bezproblémová platforma s online službami. Navrhne webové nástroje na zaznamenávanie a výmenu informácií o zručnostiach a kvalifikáciách a bezplatné nástroje na samohodnotenie.*

   Údaje o potrebách a trendoch v oblasti zručností sa zlepšia vďaka indexového prehľadávania a analýze veľkých dát a ďalej sa podložia dôkazmi z rôznych sektorov a takto prinesú presné informácie v reálnom čase do služby ponúkanej existujúcim nástrojom Panoráma zručností v rámci integrovanej služby Europass.

8. *Komisia bude ďalej analyzovať problematiku* ***úniku mozgov*** *a podporovať výmenu osvedčených postupov, pokiaľ ide o účinné spôsoby riešenia tohto problému.*

Posilňovanie informovanosti pre oblasť zručností a spolupráce v hospodárskych odvetviach

Aktuálne a budúce potreby v oblasti zručností sa v rôznych odvetviach hospodárstva líšia. Vznikajú nové sektory alebo sa dramaticky menia, najmä, nie však výhradne, z dôvodu technologického vývoja. Inováciou motivovaný prechod na nízkouhlíkové a obehové hospodárstvo, ako aj kľúčové podporné technológie (KET), ako je nanotechnológia, umelá inteligencia a robotika, transformujú rastúci počet odvetví. Ponuka správnych zručností v správnom čase je kľúčová pre umožnenie konkurencieschopnosti a inovácie. Dostupnosť vysokošpecializovaných zručností je takisto kritickým prvkom v prípade investičných rozhodnutí. S tempom technologickej zmeny je zásadnou výzvou pre priemysel, najmä pre MSP, lepšia anticipácia a riadenie transformačnej zmeny so zreteľom na požiadavky na zručnosti.

[17] Jednotný rámec Spoločenstva pre transparentnosť kvalifikácií a schopností (Europass); Ú. v. ES 2241/2004/ES.

Bolo spustených mnoho sektorových – a regionálnych – iniciatív na podporu zručností so zapojením verejných a súkromných orgánov a organizácií. Tieto projekty však často zostávajú roztrieštené a ich vplyv na systém vzdelávania a odbornej prípravy je obmedzený. To je dôvod, prečo je mobilizácia priemyslu vrátane sociálnych partnerov neodmysliteľná pre navrhovanie a realizáciu riešení. Je preto potrebný strategický prístup, v rámci ktorého sa riešia dobre vymedzené trhy a potreby odvetvových zručností.

Na zabezpečenie dlhodobých výsledkov so skutočným vplyvom môže byť spolupráca v oblasti odvetvových zručností užitočne prepojená so stratégiami rastu príslušných odvetví a môže sa opierať o politický záväzok a zapojenie zainteresovaných strán na úrovni EÚ, vnútroštátnej a regionálnej úrovni.

9. *Na účel zlepšenia informovanosti pre oblasť zručností a na boj proti chýbajúcim zručnostiam v hospodárskych odvetviach Komisia spúšťa* ***Koncepciu sektorovej spolupráce v oblasti zručností****. Pomôže mobilizovať a koordinovať kľúčových účastníkov, podnietiť súkromné investície a podporiť strategickejšie používanie príslušných programov financovania EÚ a vnútroštátneho financovania.*

   Na úrovni EÚ budú v priemysle a službách zriadené partnerstvá pre sektorové zručnosti, ktoré budú potom postupne zavádzané na vnútroštátnej (alebo v prípade potreby regionálnej) úrovni na účely:

   - ✓ *pretavenia odvetvových stratégií na nasledujúcich 5 až 10 rokov do identifikácie potrieb v oblasti zručností a rozvoja konkrétnych riešení, ako je spoločný rozvoj príležitostí v rámci vysokoškolského OVP a partnerstiev medzi podnikmi, vzdelávacími inštitúciami a výskumom,*
   - ✓ *podpory dohôd (v prípade potreby) o uznávaní sektorových kvalifikácií a certifikácií.*

   Koncepcia bude podporená existujúcim financovaním z EÚ[18] *a na úvod spustená v procese riadiacom sa dopytom v 6 odvetviach, pričom prípravné činnosti sa začnú v roku 2016:* ***automobilový priemysel, námorná technológia, vesmír, obrana, textilný priemysel a cestovný ruch.*** *Ďalšie oblasti (výstavba, oceľ, zdravotníctvo, ekologické technológie a energie z obnoviteľných zdrojov) budú posúdené v druhej vlne vykonávania, ktorá sa začne v roku 2017. Výber odvetví zahŕňa špičkové technológie s cieľom zaistiť dlhodobú konkurencieschopnosť, ako aj tradičnejšie odvetvia, ktoré čelia osobitným krátkodobým až strednodobým výzvam.*

Lepšie pochopenie výkonov absolventov

Univerzity a poskytovatelia OVP pripravujú mladých ľudí na pracovný život. Je preto potrebné, aby poznali trendy na trhu práce, aby vedeli, ako sú ich absolventi pripravení nájsť si zamestnanie a aby zodpovedajúcim spôsobom prispôsobili svoje programy. Aj študenti a ich rodiny potrebujú tieto informácie, aby si mohli informovane vyberať, čo a kde študovať. Prispôsobovanie učebných plánov však zaberá čas a predstavuje zložitý proces.

[18] *Komisia sa zapojila do dialógu s osobitnými odvetviami, zhromažďuje dôkazy o chýbajúcich zručnostiach a ich možnom vplyve na zamestnanosť, rast, inovácie a konkurencieschopnosť. Na základe tejto analýzy a so zohľadnením silného politického záväzku a záväzku zainteresovaných strán na úrovni EÚ a vnútroštátnej úrovni bolo pre pilotnú fázu určených šesť odvetví.*

Lepšie informácie o výsledkoch trhu práce alebo učebnom pokroku absolventov vysokoškolského vzdelávania a vysokoškolského OVP by mali byť jednoduchšie dostupné a porovnateľné. Mali by čerpať z ukazovateľov zabezpečenia kvality, administratívnych údajov (vrátane daní a sociálneho zabezpečenia) a prístupov založených na prieskumoch, v ktorých sa v prípade potreby skúmajú sociálne platformy/sociálne médiá.

V niekoľkých členských štátoch boli vyvinuté mechanizmy sledovania vysokoškolských absolventov. Rozsiahle systémy sledovania absolventov OVP sú menej rozvinuté a aj v tomto prípade je priestor na podporu členských štátov v oblasti zlepšovania informácií.

10. *Na pomoc študentom a poskytovateľom vzdelávania v hodnotení relevantnosti ponúk vzdelávania Komisia plánuje ako prvý krok v roku 2017* ***iniciatívu v oblasti sledovania vysokoškolských absolventov*** *s cieľom podporiť členské štáty v zlepšení informovanosti o tom, ako absolventi napredujú na trhu práce.*

3. ZRÝCHLENIE TEMPA PREBIEHAJÚCEJ PRÁCE

Uvedených 10 kľúčových iniciatív je súčasťou ambicióznej, dlhodobej stratégie na zabezpečenie toho, aby ľudia získali potrebné zručnosti a aby sa im darilo na trhu práce a v širšej spoločnosti.

Iná práca, ktorá prebieha na úrovni EÚ a vnútroštátnej úrovni, takisto prispeje k napredovaniu tohto programu v oblasti zručností, pričom sa zvýšia príležitosti ľudí vzdelávať sa a zabezpečí sa, aby vzdelávanie a odborná príprava vyhovovali danému účelu v 21. storočí. Osobitné úsilie je potrebné na prispenie k preklenutiu medzery medzi vzdelávaním a odbornou prípravou a trhom práce. Je potrebné, aby sme pokračovali v investovaní do modernizácie OVP a vysokoškolského vzdelávania a aby sme úplne využili ich potenciál ako stimulov regionálneho rozvoja.

3.1. ZVYŠOVANIE VZDELÁVACÍCH PRÍLEŽITOSTÍ

Viac vzdelávania na pracovisku a partnerstiev medzi podnikmi a vzdelávacími inštitúciami

Vzdelávanie sa na pracovisku, ako napríklad učňovská príprava, sú overeným odrazovým mostíkom k dobrým pracovným miestam a k rozvoju zručností relevantných pre trh práce vrátane prierezových a tzv. mäkkých zručností, v ktorých zvyčajne sociálni partneri plnia kľúčovú úlohu. Z tohto spôsobu vzdelávania by však malo mať prospech viac ľudí. V súčasnosti len štvrtina študentov vo vyššom sekundárnom odbornom vzdelávaní navštevuje programy na pracovisku, pričom všeobecné programy a programy vysokoškolského vzdelávania zriedkavo obsahujú akékoľvek skúsenosti na pracovisku. Partnerstvá medzi podnikmi a vzdelávacími inštitúciami so zapojením všetkých sektorov a úrovní vzdelávania a odbornej prípravy môžu uvoľniť tento potenciál.

Niekoľko úspešných iniciatív ukazuje cestu, v rámci nich sa účastníci trhu práce zapájajú do vzdelávania a odbornej prípravy a pomáha sa mladým ľuďom stúpať po kariérnom rebríčku. Európske združenie odbornej prípravy zatiaľ zmobilizovalo 250 000 miest odbornej prípravy v spoločnostiach a pracovných príležitostí pre mladých ľudí. Prostredníctvom Európskeho paktu pre mládež bude vyškolených jeden milión mladých

ľudí v digitálnych zručnostiach a programu inteligentná trieda sa zúčastní 100 000 študentov. Prostredníctvom Veľkej koalície pre digitálne pracovné miesta ponúkli spoločnosti a iné organizácie milióny ďalších príležitostí odbornej prípravy[19].

Na úrovni vysokoškolského a postgraduálneho vzdelávania je Európsky inovačný a technologický inštitút (EIT) príkladom toho, ako môže spolupráca s podnikmi a výskumnými inštitútmi posilniť rozvoj učebných plánov, programov mobility a prístup k výskumu a priemyselnej infraštruktúre pre praktickú odbornú prípravu v prostredí reálneho života.

Ide o pozitívne signály, ale to, samozrejme, nestačí. Na pomoc vzdelávajúcim sa osobám v tom, aby získali väčšie prepojenie so svetom práce, **Komisia vyvinie súbor podporných služieb na zjednodušenie výmeny vedomostí, vytvárania sietí a spoluprácu v oblasti učňovskej prípravy.** Štrukturálne reformy podporí partnerským poradenstvom a výmenou osvedčených postupov, a to aj prostredníctvom sociálnych médií.

Sociálni partneri v niekoľkých odvetviach vrátane obchodu, výstavby a telekomunikácií dospeli k spoločným stanoviskám k zručnostiam vrátane osobitných iniciatív týkajúcich sa stáží. Niekoľko sociálnych partnerov EÚ v rôznych hospodárskych odvetviach takisto prijalo spoločné záväzky v rámci Združenia učňovskej prípravy s cieľom poskytnúť viac učňovskej prípravy a učňovskej prípravy lepšej kvality. Toto je prioritou aj v spoločnom pracovnom programe európskych sociálnych partnerov na obdobie rokov 2015 – 2017. Komisia pomôže sociálnym partnerom napredovať s výsledkami ich spoločných projektov, napríklad preskúma nákladovú efektívnosť učňovskej prípravy a vytvorí možný rámec kvality pre učňovskú prípravu.

Väčšia podpora mobility vzdelávajúcich sa osôb

Viac vzdelávajúcich sa osôb by malo mať možnosť využiť zahraničné skúsenosti so vzdelávaním. Z údajov vyplýva, že mladí ľudia, ktorí študujú alebo sa zúčastňujú odbornej prípravy v zahraničí, si nájdu zamestnanie rýchlejšie ako ľudia bez medzinárodných skúseností. Rýchlejšie sa prispôsobujú novým situáciám a lepšie riešia problémy. EÚ nedávno prispôsobila svoj právny rámec pre študentov a výskumníkov z krajín mimo EÚ[20], najmä s cieľom uľahčiť prilákanie a udržanie týchto talentovaných ľudí.

Mobilita študentov vo vysokoškolskom vzdelávaní už má dlhodobú tradíciu. Dosiaľ sa programu Erasmus zúčastnilo viac ako 3 milióny študentov. Príležitosti mobility pre učňov a vzdelávajúce sa osoby v rámci počiatočného vzdelávania a odbornej prípravy (IVET) sú takisto podporované v rámci programu Erasmus+. Príležitosti mobility pre vzdelávajúce sa osoby sú však zväčša nedostatočné na pokrytie aktuálneho dopytu. Len málo krajín zaraďuje príležitosti mobility do svojich vnútroštátnych systémov vzdelávania, odbornej prípravy a mládeže.

Štúdium a práca v zahraničí sú prospešné aj pre učňov. S cieľom zlepšiť podmienky pre ich mobilitu Komisia vykonáva pilotný projekt zadaný Európskym parlamentom na

[19] http://www.linkedpolicies.eu/pledge.

[20] Smernica (EÚ) 2016/801 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely výskumu, štúdia, odborného vzdelávania, dobrovoľníckej služby, výmenných programov žiakov alebo vzdelávacích projektov a činnosti aupair.

posúdenie realizovateľnosti a výhod dlhších období mobility v zahraničí (6 až 12 mesiacov) pre učňov.

Samotná podpora z rozpočtu EÚ však nikdy nebude dostatočná. Ak členské štáty zaradia podporu mobility do svojich vnútroštátnych programov, môže prispieť k tomu, aby veľký podiel mladých ľudí mal prospech zo skúseností v zahraničí.

Kvalita pracovných alebo študijných stáží je veľmi dôležitá. Financovanie musí ísť ruka v ruke s vnútroštátnymi politikami a opatreniami, ktorými sa podnecuje a oceňuje nadobudnuté vzdelanie a zabezpečuje relevantnosť a kvalita odbornej prípravy. **V roku 2016 bude zavedený hodnotiaci prehľad mobility vo VOP, ktorý poskytne obraz o zavedených podporných opatreniach v rámci EÚ a dobrý základ pre identifikovanie oblastí, v ktorých je potrebné vyvinúť viac úsilia.**

Viac vzdelávania na pracovisku

Väčšinu európskej pracovnej sily počas ďalších dvoch desaťročí budú tvoriť ľudia, ktorí sú už dnes dospelí. Potrebujú priebežnú odbornú prípravu na aktualizáciu svojich zručností a využitie nových kariérnych príležitostí.

Len 1 z 10 dospelých osôb sa však v súčasnosti zúčastňuje organizovaného vzdelávania, najčastejšie sú to osoby s vyššími úrovňami zručností a zamestnanci veľkých spoločností. V roku 2010 približne jedna tretina spoločností v EÚ neposkytovala svojim zamestnancom žiadnu odbornú prípravu, pričom len približne tretina zamestnancov bola zapojená do nejakej formy odbornej prípravy. Nedávnejšie jedna štvrtina zamestnancov uviedla, že si nerozvíjali svoje zručnosti, odkedy začali pracovať.

Dá sa urobiť viac na podporu vzdelávacích prostredí pri práci a umožniť najmä MSP poskytovať odbornú prípravu, napríklad zjednodušením združovania zdrojov a infraštruktúry pre spoločnú odbornú prípravu. Európske štrukturálne a investičné fondy sú už k dispozícii na podporu modernizácie infraštruktúry vzdelávania a odbornej prípravy. **Spolu s Európskym investičným fondom (EIF) Komisia skúma možnosti ďalšej podpory bankových úverov s výhodnými úrokmi pre MSP prostredníctvom finančného nástroja osobitne zameraného na získavanie zručností.**

Viac príležitostí na potvrdzovanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia

Ľudia by mali byť schopní využívať celú škálu svojich zručností vo svojej kariére alebo na ďalšie vzdelávanie. Čoraz viac sa učia a rozvíjajú svoje zručnosti v širokej škále prostredí mimo systému formálneho vzdelávania a odbornej prípravy, či už prostredníctvom pracovných skúseností, odbornej prípravy v spoločnosti, digitálnych zdrojov alebo dobrovoľníctva. Tieto zručnosti sa dajú validovať – prostredníctvom identifikácie a zaznamenávania, hodnotenia a certifikácie, pričom možnosti vedú k čiastočnej alebo úplnej kvalifikácii.

V mnohých krajinách je však nízka úroveň informovanosti o možnostiach potvrdzovania a nízka miera prijímania tejto koncepcie. V niektorých krajinách je potvrdzovanie možné len v súvislosti s osobitnými projektmi, v iných jej bránia administratívne náklady.

S cieľom pomôcť tvorcom politík a odborníkom z praxe stanoviť vnútroštátne opatrenia potvrdzovania do roku 2018[21] **Komisia a Cedefop uverejnili začiatkom roka 2016 usmernenia o potvrdzovaní a budú ich pravidelne aktualizovať.**

[21] Potvrdzovanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia; Ú. v. EÚ 2012/C 398/01.

Aktualizácia Európskeho registra potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia, ktorá poskytuje prehľad situácie v Európe a príklady osvedčených postupov, bude uverejnená na konci roka 2016.

3.2. POKRAČOVANIE V ÚSILÍ O MODERNIZÁCIU

Podpora učiteľov a školiteľov

Vzdelávajúce sa osoby v každom veku potrebujú vynikajúcich pedagógov na rozvoj širokého súboru zručností a postojov, ktoré potrebujú pre život, ako aj budúcu prácu. Rozdiely vo výsledkoch vzdelávajúcich sa osôb vo vzdelávaní a odbornej príprave závisia najmä od individuálnych charakteristík a rodinného zázemia. Vo vzdelávacích inštitúciách však majú najväčší vplyv na výsledky vzdelávajúcich sa osôb učitelia a školitelia. Môžu inšpirovať vzdelávajúce sa osoby a pomôcť im nadobudnúť odbornejšie a relevantnejšie zručnosti. Plnia takisto kľúčovú úlohu v zavádzaní nových metód výučby a vzdelávania, v podnecovaní kreativity a inovácií pri prekonávaní predpojatosti a v maximálnom využití potenciálu čoraz rozmanitejších tried.

Alarmujúcim trendom v mnohých krajinách je starnutie učiteľov. S ich odchodom do dôchodku rastie riziko straty skúseností a nedostatku pracovnej sily. Inovatívny nábor, lákavé pracovné podmienky a politiky na udržanie sú potrebné na vytvorenie novej generácie odborníkov v oblasti výučby. Rozvoj kompetencií pedagogických pracovníkov vrátane tých, ktorí už povolanie vykonávajú dlho, je takisto aktuálnou a čoraz naliehavejšou prioritou v celej EÚ.

Komisia podporí výmenu osvedčených postupov v tejto oblasti medzi členskými štátmi a zainteresovanými stranami prostredníctvom spolupráce a príležitostí mobility. Osobitná pozornosť sa bude venovať inovácii v pedagogike, ktorá bude zahŕňať podporu pružných učebných plánov, podporu interdisciplinárnych a kooperatívnych prístupov v rámci inštitúcií, podporu profesijného rozvoja na zlepšenie inovačných učebných postupov vrátane spôsobov používania digitálnych nástrojov a ich prinášania do triedy a stimulovanie podnikateľského zmýšľania.

Modernizácia vysokoškolského vzdelávania

Do roku 2025 si bude takmer polovica všetkých voľných pracovných miest v EÚ vyžadovať vysokoškolské kvalifikácie, zvyčajne udeľované na základe akademických a odborných programov na terciárnom stupni. Zručnosti vyvinuté prostredníctvom týchto programov sa všeobecne považujú za stimuly produktivity a inovácie. Absolventi budú mať lepšie šance zamestnať sa a vyššie príjmy ako osoby len s vyššími sekundárnymi kvalifikáciami.

Z nedávnej verejnej konzultácie o programe modernizácie európskych systémov vysokoškolského vzdelávania[22] vyplýva, že viac ako dve tretiny študentov a nedávnych absolventov vníma nesúlad medzi ponukou absolventov a vedomosťami a zručnosťami, ktoré hospodárstvo potrebuje. Takmer polovica poskytovateľov vysokoškolského vzdelávania súhlasí s týmto hodnotením. Zdôrazňuje sa aj potreba toho, aby boli

[22] Podpora rastu a zamestnanosti – program modernizácie európskych systémov vysokoškolského vzdelávania, KOM (2011)567 v konečnom znení.

inštitúcie vysokoškolského vzdelávania aktívnymi činiteľmi na regionálnej a vnútroštátnej úrovni, aby nielen dodávali kvalifikovaných ľudí na trh práce, ale aby aj podnecovali inovácie.

K ďalším dôležitým výzvam, ktoré identifikovali zainteresované strany, patrí vplyv technológie a globalizácie na vysokoškolské vzdelávanie a potreba zlepšiť vzdelávacie a zamestnanecké výsledky absolventov, aby sa potenciálnym študentom poskytli lepšie usmernenia a aby sa väčšmi podnietila viacodborovosť.

Komisia bude spolupracovať so zainteresovanými stranami, aby podporila modernizáciu vysokoškolského vzdelávania a bude pritom vychádzať z výsledkov verejnej konzultácie. Bude k nim patriť najmä rozvoj rámcov pre hodnotenie kompetencií v rôznych disciplínach vysokoškolského vzdelávania, aby bolo možné porovnateľné hodnotenie zručností študentov a absolventov.

***

4. REALIZÁCIA PROGRAMU

Nový program v oblasti zručností stanovuje spoločný program pre EÚ, členské štáty a zainteresované strany na všetkých úrovniach. Cieľom je dosiahnuť spoločnú víziu a záväzok spolupráce na zlepšení kvality a relevantnosti vytvárania zručností s cieľom udržať krok s rýchlo sa meniacimi požiadavkami trhu práce na zručnosti, vybaviť každého minimálnym súborom základných zručností a zabezpečiť, aby boli kvalifikácie jednoduchšie zrozumiteľné a pomôcť tak pracovníkom a vzdelávajúcim sa osobám jednoduchšie sa pohybovať v rámci EÚ.

Sociálni partneri budú zohrávať ústrednú úlohu v úspešnom vývoji tohto programu a budú vychádzať z iniciatív na európskej a vnútroštátnej úrovni, čerpať z osobitných sektorových odborných znalostí a pracovať v rámci sektorov a naprieč priemyselnými odvetviami.

Európsky semester pre koordináciu hospodárskych politík bude naďalej plniť hlavnú úlohu v monitorovaní reforiem politík v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zručností. EÚ posúdi úsilie členských štátov v oblasti reforiem prostredníctvom analýzy jednotlivých krajín, propagácie vzájomného vzdelávania a tvorby politiky na základe dôkazov. Na pomoc pri navrhovaní a zavádzaní reforiem Komisia v spolupráci s OECD pomôže členským štátom v rozvoji vnútroštátnych stratégií v oblasti zručností a akčných plánov založených na celovládnom prístupe.

Jedným z hlavných cieľov nového programu v oblasti zručností je zvýšiť politické povedomie o kritickej dôležitosti zručností pre európske vyhliadky v oblasti zamestnanosti a rastu a riešiť túto problematiku na najvyššej politickej úrovni. Na udržanie politickej dynamiky Komisia preskúma spôsoby pravidelného podávania správ o dosiahnutom pokroku. Tieto správy by mohli poskytovať informácie pre prípravy európskeho semestra, ako aj politické debaty v Európskej rade.

Komisia sa takisto zapojí do hlbšieho dialógu s členskými štátmi o tom, ako čo najlepšie využiť príležitosti, ktoré poskytujú existujúce programy financovania, na dosiahnutie cieľov programu. Hlavnými príslušnými nástrojmi sú Európsky sociálny fond (ESF), Európsky fond regionálneho rozvoja (EFRR), Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka (EPFRV), Európsky námorný a rybársky fond (ENRF), Fond pre azyl, migráciu a integráciu (AMIF), Horizont 2020 a Erasmus+. Potenciál EIB a iných finančných inštitúcií a produktov vrátane Európskeho fondu pre strategické investície treba takisto využiť na maximum, aby sa posilnili investície súkromného sektora do rozvoja zručností.

Pri príležitosti preskúmania viacročného finančného rámca na obdobie rokov 2014 až 2020 v polovici trvania Komisia preskúma možné úpravy, ktoré sú potrebné na dosiahnutie cieľov programu. Ako víziu do budúcnosti a po roku 2020 bude Komisia podporovať debatu o rôznych nástrojoch financovania na podporu zručností.

Zjednodušenie súčasných štruktúr spravovania by podporilo koordinovanejšie vykonávanie niektorých z iniciatív navrhnutých v programe. Prvým krokom bude zjednotenie niekoľkých expertných skupín na úrovni EÚ, ktoré sa zaoberajú zručnosťami a kvalifikáciami, bez toho, aby bolo dotknuté v súčasnosti zavedené riadiace štruktúry pre regulované povolania. Ďalšie kroky by sa podnikli na základe hodnotenia existujúcich riadiacich štruktúr. Koordinácia a súdržnosť sa zabezpečí strategickým rámcom pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy ET 2020[23] a jeho nedávno prijatými politickými prioritami[24]. Podobne koordinácia medzi národnými kontaktnými centrami pre EKR podporovanými EÚ, Europass a Euroguidance bude stimulovaná, aby sa podporilo jednotné rozhranie pre niekoľko európskych iniciatív v oblasti zručností voči vnútroštátnym zainteresovaným stranám a aby sa zjednodušil prístup pre používateľov. Toto zjednodušenie sa bude presadzovať na základe konzultácií s členskými štátmi.

Komisia vyzýva Európsky parlament a Radu, Európsky hospodársky a sociálny výbor a Výbor regiónov, aby schválili tento program a aktívne podporovali jeho vykonávanie v úzkej spolupráci so všetkými príslušnými zainteresovanými stranami. Komisia sa zaväzuje podporovať priebežné konzultácie a dialóg o programe v oblasti zručností so širokou škálou zainteresovaných strán a širokou verejnosťou.

[23] Strategický rámec pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave (ET 2020), Ú. v. EÚ 2009/C 119/2.
[24] Nové priority pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy Ú. v. EÚ 2015/C 417/04.

PRÍLOHA

ZOZNAM AKCIÍ A ORIENTAČNÝ HARMONOGRAM

AKCIA		HARMONOGRAM
Skvalitnenie vytvárania zručností a zvýšenie jeho relevantnosti		
Posilnenie základov: základné zručnosti	Návrh Komisie na odporúčanie Rady o vytvorení záruky získania zručností [pozri referenčný dokument COM(2016) 382]	**jún 2016**
Budovanie odolnosti: kľúčové kompetencie a odbornejšie, komplexnejšie zručnosti	Návrh Komisie na preskúmanie kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie, so špeciálnym dôrazom na podporu podnikateľského ducha, ako aj sprievodných európskych referenčných rámcov	**4. štvrťrok 2017**
Voľba odborného vzdelávania a prípravy ako prvej možnosti	Návrhy Komisie podporujúce modernizáciu VET, napríklad možné preskúmanie európskeho referenčného rámca zabezpečenia kvality odborného vzdelávania a prípravy (EQAVET) a európskeho systému kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu (ECVET)	**2. štvrťrok 2017**
Pripájanie sa: ťažisko na digitálnych zručnostiach	Spustenie koalície pre digitálne zručnosti a pracovné miesta	**koniec roka 2016**
Zviditeľnenie zručností a kvalifikácií a zlepšenie ich porovnateľnosti		
Zlepšenie transparentnosti a porovnateľnosti kvalifikácií	Návrh Komisie na revíziu európskeho kvalifikačného rámca [pozri referenčný dokument COM(2016) 383]	**jún 2016**
Včasné vytváranie profilov zručností a kvalifikácií migrantov	Spustenie nástroja na stanovenie profilu zručností štátnych príslušníkov tretích krajín	**jún 2016**
Zlepšenie informovanosti pre oblasť zručností, dokumentácia zručností a informovaný výber povolania		
Zlepšenie informovanosti pre oblasť zručností a poznatkov o zručnostiach v záujme lepšieho výberu	Návrh Komisie na revíziu rámca Europass s cieľom poskytovať lepšie služby v oblasti zručností a kvalifikácií	**3. štvrťrok 2016**
Zlepšenie informovanosti pre oblasť zručností a poznatkov o zručnostiach v záujme lepšieho	Ďalšia analýza a výmena najlepších postupov s cieľom riešiť problém úniku mozgov	**koniec roka 2016**

výberu		
Posilňovanie informovanosti pre oblasť zručností v hospodárskych odvetviach	Spustenie koncepcie sektorovej spolupráce v oblasti zručností	**jún 2016**
Lepšie pochopenie výkonov absolventov	Návrh Komisie na iniciatívu zameranú na sledovanie absolventov	**2. štvrťrok 2017**