

## Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o partnerstvu med izobraževalnimi ustanovami in delodajalci (raziskovalno mnenje)

(2009/C 228/02)

Češko ministrstvo za zunanje in evropske zadeve je pred češkim predsedovanjem Evropski uniji v pismu z dne 27. junija 2008 Evropski ekonomsko-socialni odbor zaprosilo za raziskovalno mnenje o naslednji temi:

„Partnerstvo med izobraževalnimi ustanovami in delodajalci“ (raziskovalno mnenje).

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 10. marca 2009. Poročevalci: g. MALOSSE; soporočevalci: g. PIRVULESCU.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 452. plenarnem zasedanju 24. in 25. marca 2009 (seja z dne 24. marca) s 160 glasovi za, 1 glasom proti in 11 vzdržanimi glasovi.

### 1. Povzetek in priporočila

1.1 Raziskovalno mnenje je odziv EESO na zaprosilo češkega predsedstva. Nanaša se predvsem na odnose med delodajalci in izobraževalnimi ustanovami ter navaja priporočila podjetjem, združenjem podjetij, zelo različnim izobraževalnim ustanovam in EU; obravnava tudi možnosti za začetek socialnega in civilnega dialoga z vsemi ustanovami in zainteresiranimi stranmi na tem področju.

1.2 Pri pristopu, ki smo ga uporabili, smo upoštevali:

— sedanjo krizo, ki Evropo postavlja pred nove notranje in zunanje izzive ter se z zapiranjem in prestrukturiranjem podjetij in močnim povečanjem brezposelnosti prenaša tudi na realno gospodarstvo;

— strukturne trende, ki močno vplivajo na družbo in gospodarstvo, med njimi pa so staranje prebivalstva, pojav novih gospodarskih sil v okviru svetovne konkurence ter razvoj novih tehnologij, ki zahtevajo stalno prilagajanje in predvidevanje novih sposobnosti;

— tveganje, da bodo zanemarjene potrebe posameznikov in skupin. V krizi so najbolj izpostavljene ranljive skupine. Partnerstva morajo s pripravo projektov, ki krepijo vključevanje žensk, mladih, manjšin, invalidov in starejših delavcev, spodbujati pravičnost na trgu dela.

1.3 Poudarjene so različne prednostne naloge:

— kultura partnerstva glede na zelo različne vloge podjetij in izobraževalnih ustanov;

— splošni pregled odnosov in partnerstev med izobraževalnimi institucijami in podjetji, ki jih zunaj strokovnega in poklicnega

negativnega izobraževanja ni veliko, manjka pa jim tudi potrebnih sredstev in strateške vizije;

— potreba, da se za prihodnje pobude poišče ravnotežje med pristopom od zgoraj navzdol in od spodaj navzgor;

— pomen osebnih odnosov za učinkovito delovanje partnerstev;

— potreba, da se celotna problematika partnerstva med izobraževalnimi ustanovami v širšem smislu (univerze, ustanove poklicnega izobraževanja, šole itd.) obravnava v okviru pristopa na treh ravneh:

— osnovno, sekundarno in terciarno izobraževanje;

— začetno in nadaljevalno poklicno usposabljanje;

— izobraževanje na področju inženirstva, tehnike, inovativnosti in raziskovanja.

— potrebna so posebna prizadevanja za poklicne sektorje in MSP. Ta podjetja so zaradi svojih zmogljivostih in prilagodljivosti najpomembnejši vir ustvarjanja delovnih mest v času krize, imajo pa tudi posebno vlogo pri razvoju podjetniškega duha in ustvarjalnosti;

— krepitev vloge delodajalskih organizacij in sindikatov ter organizacij civilne družbe, ki so pobudniki projektov in sinergije, z namenom podpreti pobude ter trajnostne in dinamične strukture.

**Splošni pristop do spodbujanja sodelovanja vseh zadevnih akterjev ob upoštevanju konkurenčnosti**

1.4 EESO predlaga, da se na evropski ravni vzpostavi novi okvir za partnerstvo med podjetji in izobraževalnimi ustanovami, v katerem bi izkoristili prednosti evropske razsežnosti, družbi pa bi prinesel napredek. EESO priporoča, da se začne evropski proces, ki bi ga lahko poimenovali „praški proces“ po konferenci Partnerstvo med izobraževalnimi ustanovami in delodajalci, ki bo organizirana 6. in 7. aprila v Pragi na pobudo češkega predsedstva. Ta proces bi lahko imel obliko evropskega referenčnega okvira, ki bi bil dovolj obsežen in bi omogočal lokalnim izvajalcem, da sprejmejo naslednje inovativne ukrepe:

- zahtevati od držav članic in drugih političnih oblasti, da na splošno več vlagajo v izobraževanje in zlasti v partnerstva na tem področju, da bi se primerno odzvali na gospodarsko krizo in stalne težave na trgu dela;
- spodbujati podjetja in izobraževalne ustanove, da se na formalno in vsebinsko inovativen način vključijo v ta partnerstva;
- organizirati izmenjave dobrih praks in pripraviti tehnične in finančne okvire za preverjanje, ocenjevanje in razširjanje pobud na evropski ravni;
- pripravljati skupne projekte (skupni referenčni sistem za diplome, mreže šol in pobud, usposabljanje učiteljev, mreža posrednikov);
- spodbujati programe mobilnosti za učitelje, dijake, šole in organizacije delodajalcev.

1.5 EESO predlaga, da se ta proces do leta 2013 financira s sredstvi evropskih strukturnih skladov in obstoječih programov (Leonardo, Grundtvig, Erasmus za študente, Erasmus za vajence, Erasmus za podjetnike itd.), ki bi jih po potrebi prilagodili. Evropski socialni sklad bi lahko na primer uporabljali za začetno usposabljanje. Po letu 2013 pa bi lahko pripravili poseben dodatni program.

## 2. Potreba in potencial za partnerstva med poslovnim svetom in izobraževalnimi ustanovami

2.1 V vsej Evropi sta razvoj in kakovost življenja zelo odvisna od kulturnih in znanstvenih standardov ter od kakovosti izobraževalnih sistemov. Poudariti je treba, da se podjetniško-izobraževalno partnerstvo sooča s težavami, ki so povezane: na ravni družbe:

- z velikim povečanjem povpraševanja po znanju; na ravni gospodarstva:

- z eksponencialnim povečanjem števila izobraževalnih disciplin, ki jih je treba poučevati, da bi upoštevali potrebe gospodarstva;

- na ravni kulture: z vedno bolj kompleksnimi potrebami po spodbujanju vrednot večkulturnosti;

Partnerstvo mora vključevati tudi:

- univerzalno pravico do izobraževanja in usposabljanja na najvišji možni ravni splošne kulture, vključno z izobraževanjem na področju jezikov in sodobne komunikacijske tehnologije;

- boj proti vsakršni obliki izključevanja in diskriminacije ter spoštovanje vsakvrstne raznolikosti;

- podjetnost in ustvarjalnost ter vse pozitivne vrednote, povezane s konceptom ustvarjanja bogastva in podjetniškega duha;

- večjo pozornost za posamezne primere, zlasti za posebne skupine.

2.2 V Evropi se po tradiciji zanašamo na dolgoročne napovedi glede usposobljenosti delovne sile. Vendar hitro spreminjajoče se svetovno gospodarstvo zahteva tesnejše sodelovanje med izobraževanjem in gospodarstvom glede nujnih potreb gospodarstva v bližnji prihodnosti, zlasti pa potreb MSP.

2.3 Izkušnje s partnerstvi v srednješolskem in visokošolskem strokovnem izobraževanju so že dolgo zelo pozitivne, saj omogočajo povezovanje z gospodarskim okoljem prek večstranskih (formalnih in neformalnih) sporazumov, ki povezujejo izobraževalne ustanove s podjetji in obratno. Poleg dobrih praks, ki jih lahko zasledimo povsod, obstajajo tudi močna prizadevanja za ustvarjanje dolgoročnih partnerstev ob upoštevanju različnih vlog vseh udeležencev (zlasti izobraževalnih ustanov in njihove popolne neodvisnosti pri podeljevanju kvalifikacij), da bi ustvarili sinergije in združili moči in sposobnosti ter se tako skupaj odzvali na gospodarske in družbene potrebe.

Podjetja in izobraževalne ustanove imajo različne, vendar dopolnjujoče se cilje, vendar lahko z izboljšanjem izmenjave informacij, partnerstev in skupnih projektov lažje izpolnijo svoje naloge. V številnih državah članicah že zelo dolgo obstajajo sistemi hkratnega teoretičnega in praktičnega izobraževanja, v okviru katerih izobraževanje poteka na šoli in v podjetju (dvojni sistem v Nemčiji, vajeništvo v Franciji in Združenem kraljestvu itd.). Hkratno teoretično in praktično izobraževanje je pokazalo visoko vrednost stalnih, strukturiranih in integriranih partnerstev.

2.4 V idealnih razmerah podjetja prispevajo znanje o potrebah na trgu, sedanjih ali predvidenih, ter omogočajo boljše usmerjanje ponudbe izobraževanja in usposabljanja. Predstavljajo zbirališče znanja, poklicnih sposobnosti in tehnoloških sredstev.

2.5 Tudi področje izobraževanja razpolaga s tehnološkim in znanstvenim znanjem in izkušnjami, ki se lahko uporabijo v praksi, kot na primer za pripravo za delovno razmerje ter za razvoj novih možnosti usposabljanja in kvalifikacij.

### 3. Izzivi za podjetja in izobraževalne ustanove

3.1 Pobude za partnerstvo med izobraževalnimi ustanovami in podjetji so kljub številnim pozitivnim izkušnjam še vedno omejene, pogosto se nanašajo le na strokovno in poklicno izobraževanje. Glede na gospodarsko krizo je treba izkoristiti potencial teh partnerstev, ker sta večja prilagojenost izobraževanja in usposabljanja potrebam trga dela ter boljša uporaba sposobnosti in človeških virov v podjetjih ključni pogoji za gospodarsko okrevanje.

3.2 Okvir teh novih evropskih partnerstev mora seveda biti večstranski. Na različne načine mora vključevati različne zainteresirane strani:

- na lokalni ravni je treba vzpostavljati partnerstvo med podjetji, izobraževalnimi ustanovami in lokalnimi oblastmi;
- gospodarska združenja, socialni partnerji, izobraževalne ustanove in drugi akterji civilne družbe bi morali imeti možnost za to, da tem lokalnim partnerstvom dajo vzpodbudo in strukturirani okvir;
- na evropski ravni morajo Evropska komisija, velike evropske organizacije podjetnikov in delavcev, drugi akterji civilne družbe ter seveda evropske vlade tem partnerstvom zagotoviti razsežnost 27-članske Evropske unije.

3.3 Skupna odgovornost izobraževalnih ustanov in podjetij (zlasti na ravni njihovih predstavniških organizacij) je tudi priprava skupnih predlogov za potek in ponudbo izobraževanja.

3.4 Podjetja se soočajo s potrebo po zelo različnih sposobnostih z raznolikimi razsežnostmi, kar pogojuje oz. vpliva na njihovo organizacijo, delovanje in gospodarsko dejavnost v smislu tehnološkega razvoja, internacionalizacije in novih tehnologij. Podjetja morajo po eni strani na trgu dela najti

ustrezne sposobnosti, po drugi strani pa usposabljati svoje delavce, vodilne kadre in prihodnje vodilne kadre glede na potrebe stroke. Delavci so soočeni s podobno potrebo, namreč potrebo po razvijanju zaposljivosti v svoji stroki ter po pridobivanju potrebne kvalifikacije, potrjene z diplomo, ki je priznana tako v podjetju kakor tudi na zunanjem trgu dela.

3.5 Dinamiko razvoja izobraževanja v Evropi močno določata dva pojavi: vedno večja množičnost in diverzifikacija izobraževanja. Velik porast števila dijakov in študentov v zadnjih desetletjih je povzročil močno diverzifikacijo prebivalstva (starostna struktura, predhodna izobrazba, socialno ozadje itd.), ki ustvarja potrebo po prilagojenih metodah dela in upoštevanju posebnosti.

3.6 Ne glede na sedanje težave je potencial sodelovanja zelo velik. V nadaljevanju navajamo tri vidike, ki jih je treba okrepiti na ravni pristopa k tej problematiki.

3.6.1 Danes zelo primanjkuje kvalificiranega osebja v sektorjih, kot so osebne storitve, gradbeništvo, gostinstvo, hotelstvo itd. Strokovno in poklicno izobraževanje je bilo pogosto referenčna točka za sodelovanje (na lokalni ravni) med podjetji in izobraževalnimi ustanovami. V številnih državah so to zamenjali, ponekod pa menijo, da so s tem neposredno povezani pojavi negotovosti in izključevanja v naših družbah. Skupna odgovornost podjetij in izobraževalnih ustanov je izboljšati poklicne možnosti (plače, napredovanja itd.) in krepiti veljavo obrtnikov in rokodelcev, hkrati pa zagotoviti kakovostno izobraževanje, katerega pomemben del se nanaša na „splošno kulturo“.

3.6.2 Stalne in hitre spremembe zahtevajo stalno proučevanje rezultatov, stalno izobraževanje, preusposabljanje ter ohranjanje poklicnih sposobnosti in kvalifikacij. Vseživljenjsko učenje je zato postala potreba vsakogar, je pa hkrati tudi izredna priložnost za partnerstva med delodajalci in izobraževalnimi ustanovami.

3.6.3 Razen izjemoma, se večina podjetij sploh ne zanima za izobraževalne ustanove, kar zlasti velja za MSP, čeprav potrebujejo zaposlene z različnimi sposobnostmi.

Delodajalce bi morali več vključevati v usposabljanje učiteljev, katerih naloga je razvijanje poklicnih sposobnosti. Poleg tega bi bilo koristno usposabljati tudi posrednike, ki bi spodbujali in omogočali delovanje partnerstev.

#### 4. Evropski okvir za odnose med izobraževalnimi ustanovami in podjetji

V času številni izzivov, krize in velikega povečanja brezposelnosti je treba več kot sicer vlagati v usposabljanje, vendar tudi hitro predvideti, oceniti in upravljati prihodnje potrebe po veččinah, kakor jih priznava Evropska komisija v sporočilu Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta <sup>(1)</sup>. Uporabiti je treba obstoječa sredstva, kot so strukturni skladi, da bi se odzvali na sedanje izzive in pripravili nove ukrepe za obdobje 2014–2020.

4.1 V letih 1980 je bila vzpostavljena evropska mreža (program COMETT), ki lahko vsako leto uspešno organizira na tisoče mednarodnih gospodarskih oz. univerzitetnih izmenjav, vključno z intenzivnimi tečaji naprednega usposabljanja. Izboljšali sta se tako količina kot kakovost ponudbe naprednega izobraževanja v vsej Evropi, kar prispeva tudi k povečevanju njene konkurenčnosti ter k spoznavanju in razumevanju prednosti, ki jih ponuja sodelovanje med univerzami in podjetji.

Nekatere elemente programa COMETT povzema program Leonardo da Vinci, pogrešamo pa njegovo posebnost in potencial mrež, ki so v tem okviru nastale <sup>(2)</sup>.

#### 4.2 Bolonjski proces

4.2.1 Ustvarjanje evropskega visokošolskega prostora – ki se imenuje „bolonjski proces“, začeli pa so ga leta 1999 ministri za izobraževanje in predstavniki univerz iz 29 držav – je sprožilo veliko reformo, ki uradno vključuje 46 držav članic Sveta Evrope.

4.2.2 Cilj procesa je vzpostavitev evropskega izobraževalnega prostora, zlasti z usklajevanjem univerzitetnih ciklov v Evropi: diploma/magisterij/doktorat. To usklajevanje omogoča zlasti primerljivost študija in prosto gibanje študentov ter spodbuja mobilnost. Vsi ti ukrepi krepijo preglednost, odpravljajo ovire in izboljšujejo sodelovanje med gospodarstvom in izobraževanjem.

4.2.3 Dodati pa je treba, da:

— krepitev vezi med gospodarstvom in izobraževalnimi ustanovami nikjer ni določena kot prednostna naloga;

<sup>(1)</sup> COM(2008) 868/3: sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta: napovedovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanja in spretnosti {sec(2008) 3058}.

<sup>(2)</sup> Raziskovalno mnenje EESO o *spodbujanju mobilnosti mladih v Evropi*; poročevalec: g. RODRÍGUEZ GARCÍA-CARO (UL C 224, 30.8.2008).

— je jasno, da vloga univerz ni vzpostavljanje vezi z delodajalci ter da nimajo niti sredstev niti zmogljivosti za strukturirane odnose s podjetji v državah EU;

— delodajalci pozdravljajo sodelovanje, vendar redko zagotovijo potrebno tehnično in finančno podporo.

#### 4.3 Kopenhagenski proces

4.3.1 Ta proces se je začel leta 2002. Njegov cilj je sisteme poklicnega izobraževanja in usposabljanja spremeniti v referenco kakovosti; močno so bili spodbujani ukrepi, ki so podobni bolonjskemu procesu, vendar prilagojeni izobraževanju in poklicnemu usposabljanju.

4.3.2 Program Leonardo spodbuja mobilnost oseb, ki želijo pridobiti poklicne izkušnje v Evropi, in izmenjavo najboljših praks med zainteresiranimi stranmi na področju usposabljanja. Cilj programa Grundtvig pa je spodbujati kakovost in krepiti evropsko razsežnost izobraževanja odraslih ter Evropejcem ponuditi več možnosti za vseživljensko učenje. Vendar je udeležba v teh dveh programih zelo omejena in še nista dosegla kritične mase, ki bi omogočila oblikovanje ciljev. V prihodnosti je treba izboljšati ukrepe v zvezi z njima, ne glede na oblike teh ukrepov.

4.3.3 Izjava Sveta v Bordeauxu (26. 11. 2008) je glede sodelovanja pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju povezana s kopenhagenskim procesom. Izjava potrjuje tudi potrebo po mobilizaciji ustreznih javnih in zasebnih finančnih sredstev. Pri tem je treba uporabljati instrumente, kot so Evropski socialni sklad, ESRR in posojila EIB.

Izjava Sveta v Bordeauxu v zvezi s pomanjkanjem veččin in ukrepi, potrebnimi za odziv na prihodnje spremembe, pripo-roča, da se vsebina poklicnega usposabljanja razvija na čim širši podlagi, vključene pa bi bili države članice, Komisija in socialni partnerji.

#### 5. Novi evropski proces spodbujanja partnerstev med delodajalci in izobraževalnimi ustanovami

5.1 V skladu z zadnjim poročilom o izvajanju delovnega programa *Izobraževanje in usposabljanje 2010* <sup>(3)</sup> Evropska unija ne sme spregledati niti svojega zaostajanja na področju izobraževanja niti težav pri zagotavljanju, da lahko podjetja dobijo

<sup>(3)</sup> [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport08/council\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport08/council_en.pdf) Poročilo Coreperja Svetu z dne 31.1.2008 o skupnem vmesnem poročilu Sveta in Komisije o izvajanju delovnega programa „Izobraževanje in usposabljanje 2010“, dok. št. 5723/08.

osebje z osnovno in strokovno izobrazbo, ki je primerna za soočenje s tehnološkimi izzivi in sedanjo globalizacijo. Zato je znotrajevropska mobilnost potreba, tako kot učenje tujih jezikov v okviru evropske strategije za večjezičnost. Pomen večstranskega pristopa do vprašanja odnosov med podjetji in izobraževalnimi ustanovami je torej treba razumeti hkrati kot potrebo po odzivu na zadevno problematiko ter, predvsem, kot sredstvo za odpiranje nacionalnih politik izobraževanja in sprostitve potenciala evropskega združevanja v smislu človeškega potenciala.

5.2 Šole in univerze morajo dobiti več pomoči, kadar začetnega usposabljanja ne nameravajo omejiti, temveč ga uporabljati kot izhodišče za stalno usposabljanje. Na primer, z izjemo nekaj držav članic izobraževalne ustanove niso upravičene do finančne pomoči v okviru strukturnih programov za razvoj človeških virov. Izkušnje držav, v katerih je ta pomoč možna, kažejo, da je lahko ta pobuda zelo pozitiven prispevek tako k razvoju močnejših povezav s podjetji kakor tudi k splošnemu povečanju kakovosti ponudbe izobraževanja in usposabljanja.

5.3 Ugotavlja se, da je največja težava evropskih programov premajhna ambicioznost zaradi omejenosti proračunskih sredstev. Zato bi bilo bolj primerno, da bi, namesto da priporočamo samo en evropski program, ki je zaupen in s katerim se seznanijo zelo obrobni in elitistični del javnosti, raje sprejeli sistematični pristop, ki bi temeljil na enostavnejših formulacijah (ne na birokratskih, kot se zelo pogosto dogaja pri evropskih programih) in bi bil bolj ambiciozen, obsegal pa bi:

— globalni politični okvir, ki bi ga socialnim partnerjem, Evropskemu parlamentu, Evropskemu svetu in EESO predložili v potrditev, oceno in spremljanje;

- evropska sredstva za ugotavljanje, kateri trgi in sektorji imajo velike potrebe po kvalificiranem osebju;
- izmenjave dobrih praks, vključno z dobrim tehničnim usposabljanjem, vseživljenjskim izobraževanjem in raziskovanjem;
- možnosti za „evropske štipendije“, za katere bi finančna sredstva namenili tako EU in države članice kakor tudi zasebni ali združni sektor, podeljevale pa bi se vsem delom prebivalstva, zlasti pripadnikom manjšine in prikrajšanim mladim; to bi lahko vključevalo praktične delovne izkušnje ter projekte za spodbujanje zaposlovanja in inovativnosti;
- oblikovanje skupnega referenčnega sistema za diplome in poklicne kvalifikacije ter vzpostavitev čezmejnih mrež za lokalne pobude;
- vzpostavitev evropskih mrež za posrednike, ki bi spodbujali partnerstva.
- uskladitev evropskih skladov in obstoječih programov, povezanih s tem ciljem.

5.4 Evropsko povezovanje ponuja precejšnjo dodano vrednost v smislu izmenjave izkušenj in povečanja okvira za večjo, bogatejšo podporo našim izobraževalnim ustanovam, ter zaradi zagotavljanja, da podjetja imajo na razpolago notranji trg, ki jim ponuja možnosti za razvoj. Praški proces, ki se nanaša na konferenco Partnerstvo med izobraževalnimi ustanovami in delodajalci, ki bo potekala 7. aprila 2009 in 6. v Pragi na pobudo češkega predsedstva, je priložnost za politično spodbudo in pripravo načrta izvajanja.

V Bruslju, 24. marca 2009

Predsednik  
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora  
Mario SEPI