Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Ustrezni izobraževalni sistemi za odpravo neskladja v znanju in spretnostih – kakšen prehod je potreben?

(mnenje na lastno pobudo)

(2019/C 228/03)

Poročevalka: **Milena ANGELOVA**

Sklep plenarne skupščine	15.2.2018
Pravna podlaga	člen 29(2) poslovnik mnenje na lastno pobudo
Pristojnost	strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo
Datum sprejetja mnenja strokovne skupine	13.2.2019
Datum sprejetja mnenja na plenarnem zasedanju	21.3.2019
Plenarno zasedanje št.	542
Rezultat glasovanja (za/proti/vzdržani)	130/0/2

1. Sklepi in priporočila

1.1 Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO) ceni večjo osredotočenost na izobraževanje, usposabljanje ter razvoj in uporabo znanj in spretnosti v EU, ki je ponovno poudarjena v nedavnih pobudah Evropske komisije (EK) ([1]). Ob upoštevanju dejstva, da sta izobraževanje in usposabljanje med osnovnimi pristojnostmi držav članic, poudarja, da sta ti področji strateško pomembni za prihodnost Evrope v smislu gospodarske blaginje, boljše povezanosti in demokratičnega življenja, pa tudi za odziv „na pričakovanja državljanov in njihove skrbi glede prihodnosti v hitro spreminjajočem se svetu“ ([2]).

1.2 EESO je zaskrbljen zaradi precejšnjih strukturnih težav na trgih dela, ki jih povzroča neskladje med ponudbo znanj in spretnosti ter povpraševanjem po njih; ponekod je neusklajenost posledica tehnoloških in demografskih dejavnikov. Zato poziva k takojšnemu oblikovanju in izvajanju ciljno usmerjenih političnih ukrepov, ki jih morajo spremljati pobude in zbirke najboljše prakse za države članice, da bi slednje podprli pri izvajanju uspešnih in koristnih prilagoditev njihovih izobraževalnih sistemov in sistemov usposabljanja, kjer so te potrebne, in se s tem izognili neskladju v znanju in spretnostih ter zapravljanju talentov.

1.3 EESO verjame, da se je možno ustrezno in trajnostno spopasti z današnjimi in prihodnjimi neskladji v znanju in spretnostih le, če Evropska komisija in države članice oblikujejo ciljne politike in sprejmejo konkretne ukrepe za izboljšanje ter ustrezno prilagoditev svojih sistemov izobraževanja in usposabljanja, ob zavezanosti upravljanju talentov ter celostnim sistemom upravljanja znanja in spretnosti. Zato jih poziva, naj to storijo hitro in učinkovito. Vse to mora biti usmerjeno v podporo vključujočemu in stalnemu prilagajanju delovne sile novemu gospodarskemu okolju.

1.4 EESO poziva Evropsko komisijo, naj okrepi širjenje najboljših praks glede programov kvalifikacij ter poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Zagotoviti je treba tudi pravo kombinacijo spodbud za vse udeležence v procesu izobraževanja in usposabljanja, da bi ohranili pravico do ustreznega usposabljanja za vse ([3]). EESO v skladu s svojim prejšnjim mnenjem ([4]) poudarja pomen evropskega visokošolskega prostora. Meni tudi, da je treba dodatno nadgraditi in nenehno izboljševati znanja in spretnosti učiteljev in vodij usposabljanj na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja.

([1]) Novi program znanj in spretnosti za Evropo, 2016, Evropski izobraževalni prostor, 2018. Dobrodošli so tudi projekt generalnega direktorata za notranji trg, industrijo, podjetništvo ter mala in srednja podjetja imenovan „Načrt za sektorsko sodelovanje na področju spretnosti“, čeprav je njegovo področje uporabe precej omejeno, ter različni projekti EASME/COSME, npr. 2017/001, 004, 007 ter 2016/033 in 034.

([2]) COM(2018) 268 final.

([3]) UL C 237, 6.7.2018, str. 8.

([4]) UL C 62, 15.2.2019, str. 136.

1.5 EESO priznava, da bodo nekateri elementi neskladja v znanju in spretnostih vedno prisotni, izobraževalni sistemi pa ljudi nikoli ne morejo popolnoma pripraviti na vse okoliščine. Kljub temu so sedanji trendi zaskrbljujoči in ustvarjajo ovire za gospodarsko rast in ustvarjanje delovnih mest, saj državljanom preprečujejo, da bi v celoti izkoristili ustvarjalni potencial, podjetjem pa, da bi izkoristila vse inovacijske zmogljivosti, ki jih omogočajo znanja in spretnosti kadra. Zato bi morali vlade, socialni partnerji in civilna družba pri reševanju teh težav združiti moči in s potrebnimi nasveti in smernicami državljanom pomagati, da bodo lahko sprejemali prave odločitve ter nenehno razvijali svoje znanje in spretnosti v korist družbe. Za boljše predvidevanje potreb po znanju in spretnostih ter odziv nanje so potrebni celoviti in celostni pristopi ([5]).

1.6 Za zmanjšanje neskladja v znanju in spretnostih so nedvomno ključna zanesljiva predvidevanja ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih ter prihodnje strukture trga dela EU. Univerze, znanstvena središča in druge raziskovalne institucije bi zato morali začeti raziskovati to vprašanje v tesnem sodelovanju s socialnimi partnerji in ustreznimi upravnimi organi držav članic. Izkušnje, ki jih je v zadnjih letih zbrala agencija Cedefop, bodo zelo koristne, vendar jih je treba nadalje razvijati po državah članicah in vsako državo posebej podrobneje obravnavati.

1.7 Vlade, podjetja in delavci bi morali izobraževanje in usposabljanje dojemati kot naložbo. Davčne spodbude za tovrstno naložbo bi lahko delodajalce in delojemalce spodbudile, da bi vlagali še več. V kolektivnih pogodbah se lahko priznajo nekatere pravice in obveznosti delodajalcev in delojemalcev v zvezi z izobraževanjem in usposabljanjem. Spodbujati bi bilo treba najboljše prakse za izpopolnjevanje in preusposabljanje, da bi ljudem pomagali do ponovne zaposlitve.

1.8 Veliko je neformalnega in priložnostnega učenja, na primer v mladinskih organizacijah ali od vrstnikov, saj številnih znanj in spretnosti, ki so potrebna na delovnem mestu, ni mogoče pridobiti s formalnim izobraževanjem v šoli ([6]). Zato EESO spodbuja države članice, naj poiščejo načine za potrditev ustreznih kvalifikacij, pridobljenih v takih primerih. Eden od načinov za doseganje tega je dopolnitev in pravilna uporaba njihovih nacionalnih sistemov kvalifikacij, vključno z uporabo platform, ki nudijo standardizirane ocene ravni znanj in spretnosti, ne glede na to, kako so jih ljudje pridobili. S tem bi ustvarili dodatno možnost za seznanjanje podjetij s potencialom, ki ga imajo posamezniki, zlasti odrasli, pri čemer bi prišle do izraza spretnosti, ki niso razvidne iz dokumentov o formalni izobrazbi, so pa lahko kljub vsemu dragocene.

1.9 Vseživljenjsko učenje, izpopolnjevanje in preusposabljanje so skupna odgovornost države, delodajalcev in delojemalcev. Za uspešno poklicno pot je treba ljudi dejavno podpirati in jim svetovati, tudi s pomočjo metod usmerjanja, konzultacij, svetovanja, inštrukcij in mentorstva, da se lahko zavestno odločijo za usposabljanje in učenje, s katerim bi si pridobili znanja, spretnosti in kompetence v skladu z zahtevami trga dela. Socialni partnerji bi morali imeti dejavno vlogo z ozaveščanjem o tipičnih težavah in s predlaganjem možnih rešitev. Preden ljudje začno trošiti svoj čas in denar za usposabljanje, morajo vedeti, katera znanja in spretnosti so koristni ter kako bodo programi izobraževanja in usposabljanja vplivali na njihovo poklicno pot. Želijo si tudi pridobiti kvalifikacijo ali potrdilo, ki bo priznano.

2. **Neskladje v znanjih in spretnostih danes in jutri**

2.1 Prihodnost je tukaj – resničnost postane hitreje, kot ji lahko sledimo in jo napovemo. Prihodnost z novimi poslovnimi modeli prinaša velike izzive za podjetja in javne uprave, od delavcev pa zahteva nova znanja, spretnosti in kompetence, pri čemer je večino teh težko napovedati že danes. Družba kot celota se mora zato pravočasno prilagajati hitrim spremembam. Da bi bil ta prehod uspešen, moramo ostati povezani, pripravljeni na takojšnji odziv, združiti moči, da bi predvideli, kaj prihaja, ter v dobro naše družbe proaktivno upravljati sedanje revolucionarne spremembe odnosov med ljudmi, robotiko, umetno inteligenco in digitalizacijo.

([5]) To je priznala Evropska komisija (GD EMPL) ter finančno in drugače podprla državne projekte, ki so v okviru nacionalne strategije za znanje in spretnosti pod vodstvom OECD potekali v več državah članicah, vključno s Portugalsko, Italijo, Španijo, Slovenijo in belgijsko Flandrijo. V zadnjih letih je tudi agencija Cedefop izvajala namenske programe za podporo državam članicam (Grčiji, Bolgariji, Slovaški, Estoniji, Malti) pri izboljšanju njihove sposobnosti predvidevanja znanja in spretnosti in usklajevanja infrastrukture:https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching.

([6]) UL C 13, 15.1.2016, str. 49.

2.2 Neskladje med ponudbo znanj in spretnosti ter povpraševanjem po njih je eden največjih izzivov, ki trenutno ogroža rast in preprečuje ustvarjanje trajnostnih delovnih mest v EU. Po ocenah nekaterih študij ([7]) znašajo stroški tega pojava 2 % BDP EU. Po podatkih Evropske komisije kar 70 milijonov Evropejcev ne zna dovolj dobro brati in pisati, še več pa je takih, ki niso dovolj računsko in digitalno podkovani. Nedavna študija ([8]) je pokazala, da delež delavcev, ki nimajo ustreznih kvalifikacij, v EU v povprečju ostaja okoli 40 %, kar je v skladu s splošno oceno agencije Cedefop. Ustrezno usposobljeni delavci so ključnega pomena za konkurenčnost podjetja. Zato je izjemno pomembno, da ima današnja in jutrišnja delovna sila znanje, spretnosti in kompetence, ki ustrezajo spreminjajočim se potrebam sodobnega gospodarstva in trga dela. Nihče ne bi smel biti zapostavljen ([9]) in preprečiti bi morali izgubljanje talentov. Za dosego teh ciljev so potrebni visokokvalificirani učitelji in izvajalci usposabljanja ter ustrezna podpora za udeležbo v vseživljenjskem učenju.

2.3 EESO je v svojih prejšnjih mnenjih ([10]) poudaril učinek digitalizacije, robotizacije ter novih gospodarskih modelov, kot so industrija 4.0, krožno gospodarstvo in ekonomija delitve, na nove zahteve po znanjih in spretnostih. Izrazil je tudi svoje stališče glede potrebe po uvedbi bolj inovativnih rešitev na področju izobraževanja ter razvoja znanj in spretnosti. Evropa namreč potrebuje resno spremembo paradigme glede ciljev in delovanja izobraževalnega sektorja ter razumevanje njegovega mesta in vloge v družbi ([11]). Iz ocene Cedefop ([12]) je razvidno, da so obstoječa znanja in spretnosti delovne sile EU za približno petino manjši, kot bi jih delavci potrebovali za izvajanje nalog na najvišji ravni storilnosti. Zato je potrebno usklajeno ukrepanje, da bi se dodatno spodbujalo izobraževanje odraslih v Evropi.

2.4 Zaradi okrevanja evropskega gospodarstva ter spreminjajočih se potreb po znanjih in spretnostih sta se v zadnjem desetletju precej povečala povpraševanje po delovni sili in pomanjkanje ustrezno usposobljene delovne sile. Stopnja brezposelnosti v EU se znižuje (z 10,11 % v letu 2014 na 7,3 % v letu 2018), odstotek prostih delovnih mest pa se je podvojil (z 1,1 % v letu 2009 na 2,2 % v letu 2018) ([13]).

2.4.1 S to težavo se soočajo vse države članice, čeprav v različnem obsegu in iz različnih razlogov. Iz raziskave na svetovni ravni ([14]) je razvidno, da je v številnih državah članicah stopnja delodajalcev, ki imajo težave pri zaposlovanju, zaskrbljujoče visoka. Deset držav članic je nad svetovnim povprečjem, ki je 45 %, pri čemer je stopnja najvišja v Romuniji (81 %), Bolgariji (68 %) in Grčiji (61 %). Manj težav, ki pa so še vedno precejšnje, imajo na drugem koncu lestvice Irska (18 %), Združeno kraljestvo (19 %) in Nizozemska (24 %).

2.4.2 Približno tretjina delodajalcev je kot glavni razlog, da prosta delovna mesta ostajajo nezapolnjena, navedla pomanjkanje kandidatov. Drugih 20 % je dejalo, da kandidati nimajo potrebnih izkušenj. Ker se družbe digitalizirajo, avtomatizirajo in preoblikujejo, je iskanje kandidatov s pravo kombinacijo tehničnih in mehkih veščin pomembnejše kot kadar koli prej, vendar je 27 % delodajalcev navedlo, da kandidati nimajo potrebnih znanj in spretnosti. Na svetovni ravni je več kot polovica (56 %) delodajalcev navedla, da pri ljudeh najbolj cenijo njihove pisne in ustne komunikacijske spretnosti, takoj za sposobnostjo sodelovanja in reševanja težav.

2.5 Iz rezultatov programa za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih (PIAAC) ter raziskave o evropskih znanjih in spretnostih ter delovnih mestih (ESJS), pa tudi iz znanstvenih raziskav ([15]), je razvidno, da je velik delež neskladja posledica previsoke ravni znanj in spretnosti ali izobrazbe. Povprečno štirje od desetih odraslih zaposlenih menijo, da njihova znanja in spretnosti niso dovolj izkoriščeni, približno tretjina terciarno izobraženih pa je preveč kvalificirana za svoje delovno mesto. To je posledica neučinkovite razporeditve virov (ki vodi do premajhne izkoriščenosti sedanje zaloge znanj in spretnosti) ter splošnih neravnovesij med znanji in spretnostmi delovne sile ter povpraševanjem na trgu dela ([16]).

2.6 Neskladje v znanju in spretnostih negativno vpliva na gospodarstva in celotno družbo, kajti:

— državljanom onemogoča zadovoljstvo z njihovimi poklici in poklicnimi potmi ter zmanjšuje njihov občutek, da so cenjeni, lahko pa tudi znižuje njihove plače,

([7]) https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more
([8]) Neskladje v znanju in spretnostih – ovira za konkurenčnost podjetij v EU, EESO.
([9]) UL C 62, 15.2.2019, str. 136.
([10]) UL C 237, 6.7.2018, str. 8, UL C 367 10.10.2018, str. 15.
([11]) UL C 173, 31.5.2017, str. 45. 40 % odraslih zaposlenih ima občutek, da njihova znanja in spretnosti niso v celoti izkoriščeni: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075.
([12]) *Insights into skill shortages and skill mismatch. Learning from Cedefop's European skills and jobs survey*, Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop), 2018. Tudi: evropska panorama znanj in spretnosti ter Europass.
([13]) Statistični podatki o brezposelnosti, statistični podatki o prostih delovnih mestih, Eurostat.
([14]) *Solving the Talent Shortage*, raziskava družbe ManpowerGroup o obetih na področju zaposlovanja, 2018. Nekateri dvomijo v zanesljivost te študije – npr. Cappelli (2014): https://www.nber.org/papers/w20382.
([15]) *Skills Mismatches – An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses*, študija inštituta IME po naročilu skupine delodajalcev EESO.
([16]) Prav tam.

— ovira osebno rast in razvoj ter izkoriščenost posameznikovih zmogljivosti in potenciala,

— vodi v manjšo storilnost delovne sile – iz nekaterih ocen je razvidno, da izguba storilnosti ([17]) zaradi neskladja v znanju in spretnostih v EU znaša približno 0,8 EUR na uro dela ([18]),

— zmanjšuje konkurenčnost podjetij z upočasnjevanjem in dražitvijo postopka zaposlovanja ter z ustvarjanjem potrebe po dodatnih stroških za usposabljanje.

2.7 Zaradi hitrih sprememb so neskladju v znanju in spretnostih izpostavljeni tako visoko kot nizko usposobljeni delavci, pa tudi poklici, za katere so običajno potrebne visoke stopnje izobrazbe in znanja. Delodajalci trenutno med drugim najbolj povprašujejo po električarjih, mehanikih, varilcih, inženirjih, voznikih, strokovnjakih za informacijsko tehnologijo, specializiranih socialnih delavcih in prodajnih zastopnikih.

2.8 Za konkurenčnost podjetij in izkoriščanje storilnosti delavcev so vedno bolj ključna znanja in spretnosti na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike ter digitalna znanja in spretnosti. Pomen znanja in spretnosti na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike tudi presega vsebino učnega načrta za naravoslovje, tehnologijo, inženirstvo in matematiko, učencem in študentom pa omogoča pridobivanje širokega razpona znanj, spretnosti in kompetenc, kot sta sistemsko in kritično mišljenje. Pri podpiranju teh sklopov znanj in spretnosti je bistveno tudi, da imajo ljudje dobre temelje za osnovna in podjetniška znanja in spretnosti. Spretnosti na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike se lahko pridobijo s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem ter splošnim izobraževanjem. Zlasti je treba spodbujati več žensk k študiju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike, hkrati pa ustrezno obravnavati digitalni razkorak med spoloma ([19]). Najti je treba različne načine za popularizacijo naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike, zlasti v regijah, saj so ti predmeti običajno skoncentrirani v velikih mestih ([20]). Radar digitalnih strateških kompetenc je koristno orodje za povezovanje mladih z vzorniki ali mentorji, da pridobijo znanje o zahtevanih kompetencah za določena delovna mesta ([21]).

2.9 Da bi preprečili, da se neskladje med ponudbo znanj in spretnosti ter povpraševanjem po njih še poglobi, potrebujemo dobro zasnovane politične ukrepe. Zaradi revolucionarnih sprememb tehnologije in poslovnih modelov se pogosto, neprimerljivo in skoraj nepredvidljivo spreminjajo pričakovanja potrošnikov in narava dela. Kot je EESO že poudaril ([22]), je skoraj polovico obstoječih delovnih mest mogoče avtomatizirati, zato bodo avtomatizacija in roboti bistveno vplivali na prihodnost dela. To lahko povzroči vse večja neskladja med potrebami podjetij ter kvalifikacijami, znanji, spretnostmi in kompetencami delavcev v prihodnosti ter predstavlja izziv za izvajalce izobraževanja in usposabljanja. To kaže tudi na vse večji pomen mehkih, prečnih, pa tudi drugih znanj in spretnosti, ki se pogosto pridobijo s priložnostnim učenjem, in sproža vprašanja, povezana s priznavanjem in potrjevanjem priložnostnega izobraževanja in usposabljanja.

2.10 EU bi morala države članice spodbujati in jim pomagati, da bodo hitro obravnavale ta strukturni izziv trga dela ter odpravile neskladja v znanju in spretnostih, ki ustvarjajo ozka grla za rast, s posebnim poudarkom na znanjih in spretnostih na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike ter digitalnih znanjih in spretnostih. Socialni partnerji morajo imeti pomembno vlogo pri opredelitvi in, kadar je mogoče, predvidevanju znanj, spretnosti, kompetenc in kvalifikacij, ki so potrebni v novih in nastajajočih poklicih ([23]), da bi se med izobraževanjem in usposabljanjem potrebe podjetij in delavcev bolje obravnavale. Digitalizacija je priložnost za vse, vendar le, če bo potekala pravilno in bo doseženo novo razumevanje dela in delovne sile ([24]). Pomembno je tudi, da socialni partnerji sodelujejo pri razlagi podatkov, ki jih zberejo statistični uradi in vladne agencije, saj lahko delodajalci in sindikati zagotovijo ključne vpoglede, ki se sicer morda ne bi upoštevali. Evropski socialni sklad (ESS) ima lahko nepogrešljivo vlogo, saj podpira pobude, vključno s skupnimi ukrepi socialnih partnerjev.

2.11 Iz znanstvene raziskave o neskladju v znanjih in spretnostih je razvidno, da obstajajo precejšnje razlike pri vzrokih, obsegu, posledicah in gospodarskih stroških številnih različnih vrst neskladja v znanju in spretnostih. Zato univerzalne politike verjetno ne bodo učinkovite, saj se države članice soočajo z različnimi oblikami težave. Vendar je jasno, da se lahko z izvajanjem relevantnih ukrepov politike, namenjenih zmanjšanju neskladja v znanju in spretnostih, zagotovi veliko večja učinkovitost. Zato EESO poudarja, kako pomembno je celostno učenje, ki spoštuje in bogati kulturno raznolikost in občutek pripadnosti ([25]).

([17]) Drugo je enako.
([18]) Prav tam.
([19]) UL C 440, 6.12. 2018, str. 37.
([20]) UL C 440, 6.12.2018, str. 37 in primeri dobre prakse, ki jih najdemo v Nemčiji – kjer znanja in spretnosti na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike krepijo ob podpori „Hiše malih raziskovalcev v mestu“: https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/.
([21]) Zaključki evropske konference fundacije BMW.
([22]) UL C 367, 10.10.2018, str. 15.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vancancies. Glej tudi: Pregled nacionalnih strategij o delu 4.0 – celovita analiza vloge socialnih partnerjev, https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study.
([24]) https://twentythirty.com/how-digitization-will-affect-the-world-of-work
([25]) UL C 62, 15.2.2019, str. 136.

2.12 Evropski potni list znanj in spretnosti ima lahko pomembno vlogo pri predstavljanju kvalifikacij, spretnosti in kompetenc osebe, saj omogoča boljše usklajevanje njenih sposobnosti s profilom delovnega mesta.

3. **Izzivi za sisteme izobraževanja in usposabljanja**

3.1 *Splošne ugotovitve*

3.1.1 Da bi EU svojim državljanom zagotovila najboljše možnosti za uspešnost in izboljšala svojo konkurenčnost, mora države članice spodbuditi k razvijanju političnega okolja, ki zagotavlja na poklicno pot osredotočeno začetno izobraževanje in usposabljanje ter omogoča nadaljnje priložnosti za vseživljenjsko učenje v celotnem delovnem življenju ljudi.

3.1.2 Sistemi izobraževanja in usposabljanja so v številnih državah članicah osredotočeni na dolgo obdobje formalnega učenja, ki mu sledi poklicna pot na delovnem mestu. Povezava med učenjem in zaslužkom običajno sledi preprostemu razmerju: višja kot je formalna izobrazba, višje bodo nagrade. Iz ekonomskih študij je razvidno, da je vsako dodatno leto šolanja povezano s povprečno 8–13 % višjimi zaslužki. Res je tudi, da univerzitetna diploma ni več jamstvo za zaposlitev po koncu študija. Delodajalcev danes ne zanimajo le kvalifikacije, ki jih ima oseba, temveč tudi spretnosti in kompetence, ki jih je ta oseba pridobila med izobraževanjem, in v kolikšni meri so te pomembne na trgu dela. Glede na nove izzive pa ta model ne more več biti priporočljiv. Prihodnji izobraževalni sistemi bi morali izobraževanje in zaposlovanje povezati na nove načine, in sicer tako z olajšanjem vstopa posameznikov v delovno silo kot z omogočanjem prožnega pridobivanja novih znanj in spretnosti v celotnem poklicnem življenju.

3.1.3 Zavzemanje za zgolj več izobraževanja in usposabljanja ni pravilen odgovor, saj več ni nujno bolje. Za ustrezen odziv morajo biti sistemi izobraževanja in usposabljanja usmerjeni k dejanskim potrebam družbe in gospodarstva, zmožni preprečiti napačno razporeditev virov in ljudem zagotavljati možnost ciljno usmerjenega vseživljenjskega učenja. Da bi spodbudili enako in vključujoče zaposlovanje, se je treba z ustreznimi ukrepi spopasti z razliko v plačilu med spoloma.

3.1.4 Zaradi interneta ni več treba poznati in si zapomniti pomembnih dejstev in podrobnosti, saj ta zagotavlja takojšen dostop do znanja s samo enim klikom. S tem se spreminjajo temeljna načela humanistike ter odpravlja potreba, da bi si študenti morali na pamet zapomniti vse informacije. Namesto tega jih je treba naučiti, kako naj se učijo in se seznanijo z osnovno, konceptualno sliko zadevnih predmetov, da lahko nato poiščejo in obdelajo informacije ter uspešno opravijo dano nalogo ali poiščejo rešitev za dano težavo.

3.1.5 Tehnološke spremembe so tako hitre, da so zaradi njih vsebine nekaterih študijskih področij zastarele celo med ciklom visokošolskega izobraževanja študentov. To je izziv za tradicionalni kurikulum, zlasti kar zadeva tako imenovani osnovni del, saj se povečuje pomen izobraževanja na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike ter razvoja mehkih veščin, kot so kritično mišljenje, reševanje težav, sočenje in sodelovanje. Enako pomembno je, da se težave na področju interakcije ljudi in strojev dobro rešujejo.

3.1.6 Razvoj novih tehnologij je resen izziv tudi za praktični del izobraževanja in usposabljanja, ker sta v večini držav članic oblikovanje in uradna potrditev novih programov dolgotrajna, zato so neprožni in jih ni mogoče hitro prilagoditi razvoju v praksi. Za obravnavanje navedenega je potrebna močnejša povezava med vsemi ravnmi izobraževanja in potrebami trga dela. Največji izziv je pravočasna posodobitev učnega načrta, kar poudarja vlogo odzivnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter vajeništva.

3.1.7 Za vsa delovna mesta je poglavitno, da imajo ljudje nekaj tehničnih in specifičnih znanj in spretnosti, ki temeljijo na znanju in izkušnjah iz določene industrije. Vendar je vse pomembneje, da imajo tudi temeljna znanja in spretnosti, kot sta ustvarjalnosti in reševanje težav, pa tudi socialne veščine in empatija.

3.1.8 Ker uveljavljena znanja in spretnosti vse hitreje zastarajo, je poglavitno nova znanja in spretnosti pridobivati hitreje. Posledica je tudi vse večje povpraševanje po novi kombinaciji znanj in spretnosti, kar je odziv na tako imenovana hibridna delovna mesta, ki združujejo različne vrste nalog. Povpraševanje po znanjih in spretnostih programiranja zdaj na primer nikakor ni več omejeno tehnološki sektor, poleg tega pa je iz objavljenih oglasov za prosta delovna mesta mogoče ugotoviti, da se v tretjini do polovici oglasov za mesta z najvišjimi plačami zahtevajo tovrstna znanja in spretnosti.

3.1.9 Zaradi nedavnih hitrih sprememb sestave novih delovnih mest je potreben večji poudarek na učenju kot samostojni spretnosti. Najboljši način premagovanja izziva nepredvidljivo spreminjajoče se tehnologije in hibridizacije delovnih mest je sposobnost hitrega pridobivanja novih znanj in spretnosti ter stalnega učenja. Ta vidik bi bilo treba obravnavati s potrebno skrbnostjo, da se prikrajšane skupine, kot so dolgotrajno brezposelni, zelo nizko usposobljeni, invalidi in manjšine, ne oddaljijo od trga dela. V zvezi s tem je pomembno okrepiti sodelovanje med socialnimi partnerji in oblikovalci aktivnih politik trga dela.

3.1.10 Da bi navedeni cilj dosegli, je pomembno, da države članice najdejo načine za motiviranje mladih, naj ne opuščajo šolanja v zgodnjih fazah, saj so mladi, ki zgodaj opustijo šolanje, običajno med tistimi z nizko usposobljenostjo in nizkimi plačami. Posebno pozornost je pri usposabljanju treba posvetiti materam z majhnimi otroki, da bodo lahko svoja znanja in spretnosti posodobile v skladu s hitrimi spremembami v poklicih.

3.1.11 EESO močno priporoča širše spodbujanje in uporabo modularnega in spletnega učenja, na primer prosto dostopnih učnih virov in množičnih odprtih spletnih tečajev ([26]).

3.2 *Sekundarno izobraževanje*

3.2.1 Da bi dijake opremili s temeljnimi znanji in spretnostmi za prihodnost, kot so npr. radovednost, iskanje zanesljivih informacij, zmožnost stalnega učenja, ustvarjalnost, reševanje težav in zmožnost skupinskega dela, mora sekundarno izobraževanje preiti od zahtev po pomnjenju in ponavljanju k pristopu, ki temelji na projektih in reševanju težav.

3.2.2 Dualni sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja, v katerem učenci del časa preživijo v učilnici in del v podjetju, zlasti vajeništvo, je močno orodje za pridobivanje spretnosti za posamezna delovna mesta in prečnih (mehkih) spretnosti, spodbuja pa tudi uspešen prehod iz šolanja v zaposlitev. Zato bi bilo treba njegovo uporabo v državah članicah dejavneje spodbujati, pri tem pa upoštevati dobre prakse vodilnih držav, v katerih tretjina do polovica vseh dijakov sledi tej vrsti izobraževanja. Pripravništva imajo tudi pomembno vlogo, saj mladim pomagajo pri pridobivanju praktičnih delovnih izkušenj. Pripravništvo poteka v glavnem med procesom izobraževanja in usposabljanja. Lahko pa poteka tudi na prostem trgu, ko je oseba že zaključila izobraževanje ali usposabljanje. Pravila glede pripravništva in pogoji, pod katerimi se izvaja, se določijo na nacionalni ravni in upoštevajo obstoječe predpise, odnose med delodajalci in delojemalci ter izobraževalno prakso. Lahko se zgledujejo po priporočilu Sveta o okviru za kakovost pripravništev ([27]).

3.2.3 Vendar bi bilo treba ta dualni sistem prilagoditi novim realnostim, med drugim s pravočasno posodobitvijo učnega načrta, da bi se oblikovalo podporno učno okolje, v katerem se lahko znanja in spretnosti razvijejo in nadgrajujejo v celotnem ciklu poklicne poti.

3.2.4 Zmogljivost in kompetence učiteljev so ključne za visokokakovostni dualni sistem in bistvenega pomena za kombinacijo praktičnih izkušenj in teoretičnega znanja. Zato je pomembno, da države članice ohranijo sistem stalnega usposabljanja učiteljev in vodij usposabljanj ter si skupaj s socialnimi partnerji prizadevajo za iskanje načinov za njihovo motivacijo.

3.3 *Univerzitetno izobraževanje*

3.3.1 EESO meni, da je glavni izziv v zvezi z univerzitetnim izobraževanjem v številnih državah članicah potreba po okrepitvi tistih delov učnega načrta, ki temeljijo na delovnem usposabljanju, da bi študenti pridobili prečna in tematsko specifična praktična znanja in spretnosti, ki jih zahtevajo delodajalci. Zato je treba socialne partnerje bolje vključiti v načrtovanje in izvajanje izobraževanje in usposabljanja.

3.3.2 Vedno je treba upoštevati, da univerzitetno izobraževanje ni cilj sam po sebi. Vsa delovna mesta so pomembna, saj ljudje v vseh poklicih in na vseh delovnih mestih prispevajo h gospodarskemu in socialnemu razvoju družbe, zato mora univerzitetno izobraževanje ostati možnost, ne pa obveznost ali oznaka kakovosti za ljudi.

3.3.3 Univerzitetna diploma na začetku poklicne poti ne pomeni, da ni potrebno stalno pridobivanje novih znanj in spretnosti, zlasti ker se poklicne poti daljšajo. Univerze bi morale priznati nov družbeni cilj zagotavljanja prožnega vseživljenjskega učenja (učenje na daljavo, večerna predavanja itd.) ter svoje strukture in načrte ustrezno prilagoditi.

([26]) S temi orodji bi omogočili dostop do popolnih diplom, krajših tečajev in specializacij, pa tudi nano diplom; zagotovili bi prožno organizacijo z razčlenitvijo diplom na module, module pa na tečaje ali celo manjše enote; ponudili priložnosti starejšim delavcem, da študirajo v poznejših fazah poklicnih poti; zmanjšali stroške in skrajšali čas učenja ter ponudili boljše ravnovesje med delom, študijem in družinskim življenjem; zagotovili bi hitrejše in prožnejše odzive na vse večje povpraševanje trga delovne sile po osebah z želenimi kvalifikacijami, znanji in spretnostmi; ustvarili zaupanje in delodajalcem pomagali pridobiti informacije o potencialnih delojemalcih, ki jih zagotovijo ugledne izobraževalne ustanove.

([27]) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857

3.3.4 Socialne veščine so zaradi svoje vloge pri odnosih na delovnem mestu, delitvi in vodenju nalog ter ustvarjanju in ohranjanju učinkovitega in storilnega okolja čedalje pomembnejše za različna delovna mesta. Zato bi bilo za univerze priporočljivo, da svoje tradicionalne učne načrte na specializiranih področjih dopolnijo z dodatnimi predavanji s področja upravljanja, komunikacij itd. Poleg tega morajo univerze porušiti zid med izobraževalnimi področji in poudariti interdisciplinarne pristope. Prihodnost dela za visokokvalificirane poklice bo neizogibno povezana s potrebo po interdisciplinarnih znanjih in spretnostih.

3.3.5 Informacije o strategijah za učinkovito učenje se lahko tudi prilagodijo posamezniku. Ljudi je lažje spodbujati k učinkovitejšemu učenju, ki ima boljše rezultate, če se bolj zavedajo svojega miselnega procesa. Z nedavnim porastom spletnega učenja se zdaj več ve tudi o samih tehnikah učenja, zato je posameznikom lahko bolj jasno, kateri so najboljši načini učenja zanje. S takimi pristopi bodo študenti verjetneje pridobili nova znanja in spretnosti pozneje v življenju, tistim, ki so vključeni v oblike učenja na daljavo, pa se bo lahko zagotovila individualizirana vsebina.

3.3.6 Glede na visoke stroške visokošolskega izobraževanja in dokaze, da je na tem področju veliko neučinkovito razporejenih virov, bi bilo treba države članice spodbujati, naj v skladu s priporočilom Sveta o spremljanju diplomantov ([28]) uvedejo sisteme spremljanja, ki bi lahko zagotavljali informacije o dejanskem stanju na trgu dela.

3.4 *Sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja*

3.4.1 EESO je pozdravil cilj, predstavljen v evropskem okviru za kakovostna in učinkovita vajeništva, da bi bilo treba vsaj pol vajeništva opraviti na delovnem mestu. Nacionalni sistemi so zelo raznoliki, zato je cilj postopoma doseči, da se večina vajeništva opravi na delovnem mestu ([29]).

3.4.2 EESO pozdravlja cilj Evropske komisije, da postane poklicno izobraževanje in usposabljanje prvovrstna izbira za učence. Poudarja pomen spodbujanja prehodnosti med poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem ter visokošolskim izobraževanjem, da bi se odprle možnosti in odpravile stigme, povezane s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem ([30]).

3.4.3 Delodajalci imajo v okviru vajeništva jasno vlogo zagotavljanja z delom povezanih delov usposabljanja, zato lahko ta del usposabljanja prilagodijo trendom in potrebam po znanju in spretnostih na trgu dela.

3.4.4 Tako začetno kot vseživljenjsko poklicno usposabljanje, ki ni del sekundarnega in visokošolskega izobraževanja, mora tudi imeti svojo vlogo pri zapolnjevanju neskladja v znanju in spretnostih. V svetu stalnih prekvalifikacij in vse pogostejšega samozaposlovanja bodo ljudje potrebovali pomoč pri prehajanju z enega delovnega mesta na drugo ([31]). Zato je treba razviti različne načine svetovanja za zagotavljanje informacij o poklicnih poteh, povprečnih finančnih pogojih pri različnih poklicih in delovnih mestih, o tem, kako dolgo bodo določena znanja in spretnosti uporabna itd. ([32])

3.4.5 Nove tehnologije, kot so virtualna in nadgrajena resničnost, lajšajo učenje, ga naredijo učinkovitejšega in bi lahko temeljito izboljšale strokovno usposabljanje, tehnike velepodatkov pa ponujajo priložnosti za posameznika prilagojeno usposabljanje. Da bi se te priložnosti izkoristile, je priporočljivo, da se razvijejo ustrezne platforme, ki zagotavljajo poceni in takojšnje povezave, ter oblikujejo knjižnice s tečaji na zahtevo. Take platforme poleg vseh drugih prednosti rešujejo tudi težavo velikih razdalj, s katero se soočajo osebe v oddaljenih regijah. Ta vidik poklicnega izobraževanja in usposabljanja zdaj v primerjavi z univerzitetnim izobraževanjem še ni dovolj razvit in ga je treba okrepiti.

3.4.6 Notranje usposabljanje v podjetjih je še en način izboljšanja znanj in spretnosti ter prispevanja k večji storilnosti delavcev in njihovemu poklicnemu razvoju, splošni poslovni uspešnosti in dobremu počutju zaposlenih na delovnem mestu. Poleg tega jih motivira in jim omogoča napredovanje na poklicni poti in boljši zaslužek. Usposabljanje zaposlenih je zato skupni interes in skupna odgovornost delodajalcev in delojemalcev, ki prispeva k nadgrajevanju znanja in spretnosti ter prekvalifikaciji, to pa vodi do uspešnih podjetij in ustrezno usposobljene delovne sile.

3.4.7 Obstajajo številni nacionalni zakoni, pravila in pristopi za organizacijo in izvajanje usposabljanja zaposlenih. Nekatere države članice imajo obsežne in trdne politike poklicnega usposabljanja določene v zakonodaji. V drugih državah so pravila za usposabljanje določena s kolektivnimi pogodbami na različnih ravneh ali pa se o njih neposredno dogovorijo delojemalci in delodajalci na delovnem mestu. Priložnosti za dostop do usposabljanja so lahko odvisne tudi od velikosti podjetja ali delovnega okolja. Dostop do učinkovitega usposabljanja zaposlenih bi bilo treba olajšati ob upoštevanju raznolikosti in prožnosti sistemov, ki se razlikujejo glede na različne prakse odnosov med delodajalci in delojemalci.

([28]) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H1209(01)&qid = 1539864657635&from = EN
([29]) UL C 262, 25.7.2018, str. 41.
([30]) https://www.ceemet.org/positionpaper/10-point-plan-competitive-industry
([31]) UL C 434, 15.12.2017, str. 36.
([32]) https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/

3.4.8 Države članice in socialni partnerji bi morali sodelovati ter izkoristiti ves potencial dvo- in tripartitnega socialnega dialoga, da bi okrepili dostop zaposlenih do usposabljanja in udeležbo v njem. To bi bilo treba doseči na način, ki bi koristil vsem delavcem in podjetjem ali delovnim okoljem, v okviru pristopa vseživljenjskega učenja, ki temelji na potencialnih in dejanskih potrebah raznolike delovne sile tako v javnem kot v zasebnem sektorju ter v malih, srednjih in velikih podjetjih ter delovnih okoljih.

3.4.9 O načinu organizacije in izvajanja usposabljanja na delovnem mestu se morajo skupaj dogovoriti delodajalci in delojemalci z različnimi kolektivnimi in individualnimi sporazumi. To vključuje usposabljanje, ki se po možnosti izvaja med delovnim časom, in, kadar je ustrezno, zunaj delovnega časa (zlasti usposabljanje, ki ni povezano s podjetjem). Delodajalci bi morali k usposabljanju zaposlenih pristopati pozitivno. Kadar pa delavec prosi za usposabljanje ali je do njega upravičen, bi morali imeti delodajalci pravico o taki prošnji razpravljati in se prepričati, da usposabljanje podpira zaposljivost delavca na način, ki je tudi v interesu podjetja.

3.4.10 Poklicno usposabljanje ni samo za zaposlene. Velika podjetja višjemu vodstvu običajno zagotavljajo specializirana usposabljanja. Vendar to ne velja za MSP ter zlasti mala tradicionalna in družinska podjetja. Njihova blaginja je skoraj popolnoma povezana z lastniki/vodstvom. Kratka usposabljanja ter dostop do svetovalnih storitev in konzultacij ter video tečajev – osredotočenih na pravne zahteve, predpise, varstvo potrošnikov, tehnične standarde itd. – bi lahko izboljšali uspešnost teh podjetij.

3.4.11 Evropska komisija bi morala spodbujati države članice, naj preučijo pozitivne izkušnje v državah EU, ki imajo dobro delujoče sisteme poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ter razmisliti o možnosti, da bi razvila programe za lajšanje takšnih izmenjav.

V Bruslju, 21. marca 2019

Predsednik

Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

Luca JAHIER