

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Szkolenie zawodowe: skuteczność systemów przewidywania zapotrzebowania i dopasowywania umiejętności do potrzeb rynku pracy oraz rola partnerów społecznych i różnych zainteresowanych stron”

(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji portugalskiej)

(2021/C 286/05)

Sprawozdawca: **Jean-Michel POTTIER**

Wniosek prezydencji portugalskiej 26.10.2020
w Radzie UE

Podstawa prawna Artykuł 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

Decyzja Prezydium 28.10.2020

Sekcja odpowiedzialna Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa

Data przyjęcia przez sekcję 16.4.2021

Data przyjęcia na sesji plenarnej 27.4.2021

Sesja plenarna nr 560

Wynik głosowania

(za/przeciw/wstrzymało się) 222/0/4

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES przypomina o wadze dopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy. Podkreśla kluczowe znaczenie skuteczności systemów szkolenia i umiejętności przewidywania zapotrzebowania na umiejętności w związku z głębokimi wstrząsami spowodowanymi kryzysem związanym z COVID-19, który prowadzi do przyspieszenia zmian gospodarczych, zwłaszcza w dziedzinie cyfrowej i środowiskowej.

1.2. W obliczu trudności przedsiębiorstw europejskich związanych z naborem pracowników zwraca uwagę na korzyści płynące z zastosowania narzędzi kształcenia dualnego w celu nabywania umiejętności w bardzo różnych formach. Przeważająca większość pracodawców uczciwie wywiązuje się z obowiązku szkolenia w formach naprzemiennych w trosce o przekazanie wiedzy eksperckiej. Należy jednak szczególnie dbać o to, by przewidywać wszelkie nadużycia związane z obsadzaniem produktywnych i nieodpłatnych miejsc pracy osobami korzystającymi ze szkolenia w systemie naprzemiennym, a także ich zakazywać.

1.3. EKES przypomina, że różnorodność rozwiązań umożliwi optymalne dostosowanie się do różnych warunków związanych z wielkością przedsiębiorstw, rodzajami certyfikacji, strukturą systemu kształcenia, a także rodzajem i poziomem stanowisk, które należy obsadzić. Umożliwi ona również pracownikom i osobom poszukującym pracy nabywanie nowych umiejętności w celu przeciwdziałania dezaktualizacji umiejętności zawodowych.

1.4. EKES podkreśla specyfikę MŚP. Ze względu na techniczny charakter zawodów wykonywanych w wielu MŚP dysponujących unikalnym know-how, zwłaszcza na rynkach niszowych, kształcenie dualne może być właściwą odpowiedzią na ich potrzeby w zakresie umiejętności. Na wielu obszarach wiejskich wiedza fachowa małych przedsiębiorstw stwarza wyjątkową szansę dla młodych ludzi, a korzystne warunki działania mogą zwiększyć ich możliwości zawodowe.

1.5. Zdaniem EKES-u partnerzy społeczni są skutecznymi uczestnikami opracowywania systemu szkolenia i zarządzania nim; są szczególnie dobrze przygotowani do oceny zapotrzebowania na umiejętności na rynku pracy. Są w stanie zdiagnozować niedobór siły roboczej w podziale na branże zawodowe i obszary, gwarantując skuteczny rozwój umiejętności ukierunkowany na praktykę zawodową. Mogą korzystać z wkładu zainteresowanych stron, takich jak państwo, region lub publiczne służby zatrudnienia, aby zestawiać dane ilościowe i jakościowe pod względem zapotrzebowania na umiejętności.

1.6. EKES zwraca uwagę, że partnerzy społeczni muszą w sposób systematyczny odgrywać istotną rolę w opracowywaniu kwalifikacji i ich treści. Niezbędne jest zaangażowanie partnerów społecznych od samego początku, tak by zasoby odpowiadały rzeczywistym potrzebom pracodawców i pracowników w Europie.

Są również przygotowani, by wspomagać poradnictwo zawodowe dla wszystkich odbiorców.

1.7. EKES przypomina, że zainteresowane strony (państwo, region, publiczne służby zatrudnienia) odgrywają bardzo istotną rolę w proponowaniu rozwiązań ułatwiających włączenie społeczne. By ułatwić zrozumienie programów szkoleń i wsparcia, zaleca lepszą koordynację między wszystkimi podmiotami, zainteresowanymi stronami i partnerami społecznymi za pomocą umowy określającej interakcje i obowiązki wszystkich stron. Organizacje wywodzące się ze społeczeństwa obywatelskiego, publiczne i nienastawione na zysk służby socjalne, przedsiębiorstwa społeczne, organizacje opieki społecznej i pracownicy socjalni odgrywają kluczową rolę we wspieraniu osób młodych i starszych, gdyż zwracają szczególną uwagę na osoby z grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej. Ramy prawne i finansowe niektórych państw członkowskich są podstawą wdrażania tych istotnych funkcji i usług. Skuteczna polityka w obszarze szkolenia zawodowego ma również zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia wytyczonego w art. 145 TFUE celu, którym jest wspieranie wykwalifikowanej, przeszkolonej i zdolnej do dostosowania się siły roboczej oraz rynków pracy potrafiących szybko reagować na przemiany gospodarcze.

1.8. EKES podkreśla znaczenie uwzględnienia specyfiki MŚP, w tym bardzo małych przedsiębiorstw, w celu pokrycia zapotrzebowania na umiejętności w zawodach, w których występuje niedobór. Przedsiębiorstwa te nie mają wewnętrznego działu zasobów ludzkich, podczas gdy powiązania między szkoleniem, umiejętnościami i zatrudnieniem wymagają szczególnego podejścia. Zapewniają one dużą pulę miejsc pracy i potrzebują szczególnego wsparcia. Wsparcie to powinno obejmować rozpoznanie ich potrzeb w zakresie umiejętności, stworzenie oferty wolnych stanowisk pracy, poradnictwo, a także proces naboru i odpowiednie systemy szkolenia umożliwiające uzyskanie trwałego zatrudnienia.

1.9. EKES przypomina, że szkolenie jest podstawowym sposobem integracji osób z niepełnosprawnościami. Należy przedsięwziąć stosowne środki w celu sprostania wyzwaniu, którym jest równość szans osób z niepełnosprawnościami, zwłaszcza kobiet, w warunkach równego dostępu do inkluzywnych programów szkolenia zawodowego. EKES przypomina również, że trwałość zatrudnienia zależy w szczególności od prawa do wysokiej jakości szkoleń.

1.10. EKES zaleca, by w drodze negocjacji między władzami a partnerami społecznymi z udziałem zainteresowanych stron w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego opracować strategiczne krajowe porozumienia w sprawie szkolenia i poradnictwa zawodowego. Odnotowuje, że takie porozumienia istnieją w niektórych przedsiębiorstwach, branżach zawodowych lub obszarach, i zachęca do upowszechnienia tego rodzaju strategicznych porozumień krajowych. Natomiast działania Unii powinny ułatwiać przystosowanie się do przemian w przemyśle, wspierając integrację zawodową i reintegrację z rynkiem pracy.

2. Kontekst

2.1. Słuszność refleksji nad związkiem między dostępnymi umiejętnościami a potrzebami rynku pracy należy ocenić w kontekście europejskim zgodnie z deklaracją z Osnabrück, w której potwierdza się zaliczenie partnerów społecznych do zainteresowanych stron. **Kontekst europejski obejmuje w szczególności następujące elementy:**

- po pierwsze, w Europejskim filarze praw socjalnych kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie zostały określone pierwszą i czwartą zasadą w odniesieniu do równości szans i dostępu do rynku pracy, również z punktu widzenia uczenia się przez całe życie,
- po drugie, Komisja Europejska wydała w 2020 r. komunikat w sprawie europejskiego obszaru szkolenia i kształcenia, w którym potwierdziła swoje cele i zasady działania, w tym wysokiej jakości kształcenie dla wszystkich,
- wreszcie w opinii SOC/570⁽¹⁾ „Przyszłość pracy a umiejętności” EKES wezwał do opracowania ukierunkowanych strategii politycznych i do przedsięwzięcia konkretnych środków na rzecz poprawy i dostosowania systemów kształcenia i szkolenia w celu przygotowania się do przyspieszonych zmian technologicznych i cyfrowych oraz zareagowania na nie.

2.2. W różnych krajach Unii Europejskiej kwestia dopasowywania dostępnych umiejętności do potrzeb rynku pracy jest postrzegana na różne sposoby. Dyskusja na temat tzw. niedopasowania umiejętności rozpoczęła się przed kryzysem związanym z COVID-19 i EKES zaapelował o wykazanie się ostrożnością podczas zajmowania się tą kwestią. Według CEDEFOP 45 % pracowników uważa, że ich umiejętności nie odpowiadają w pełni zajmowanemu stanowisku pracy, podczas gdy 70 % przedsiębiorstw odczuwa dotkliwie niedobór wykwalifikowanej siły roboczej, lecz niewiele z nich wiąże te trudności z napotykanymi przeszkodami, takimi jak problemy w naborze, położenie geograficzne przedsiębiorstwa, poziom wynagrodzenia i warunki pracy. Wnikliwa analiza powinna dotyczyć dokładnych przyczyn niedopasowania umiejętności oraz sposobów pomagania zainteresowanym w znalezieniu pracy.

⁽¹⁾ Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 8.

2.3. Zapotrzebowanie na umiejętności

Poszukiwane umiejętności różnią się w zależności od kraju. Różnice te są jednak zależne od poziomu krajowego systemu produkcji przemysłowej w porównaniu z potrzebami gospodarki ukierunkowanej na usługi lub turystykę. Chociaż ogólny poziom poszukiwanych umiejętności wykazuje tendencję wzrostową, zapotrzebowanie występuje również na niższym poziomie kwalifikacji, na którym korzysta się z imigracji.

2.4. System szkolenia

Kształcenie i szkolenie zawodowe to dziedzina edukacji najbliższa rynkowi pracy i jego potrzebom w zakresie umiejętności. Kształcenie zawodowe podstawowe, które na ogół proponuje się na poziomie średnim II stopnia, odbywa się w środowisku szkolnym lub zawodowym w ośrodkach szkoleniowych i przedsiębiorstwach. Stosunek liczby młodych ludzi biorących udział w szkoleniu zawodowym do liczby młodych ludzi, którzy zdobywają wykształcenie ogólne, różni się w całej Unii Europejskiej, ale wszędzie stopniowo maleje. Wniosek ten skłania na ogół do wprowadzenia środków naprawczych lub zachęcających zarówno z inicjatywy władz publicznych, jak i środowisk zawodowych, w tym partnerów społecznych. Wśród tych środków nowy europejski program na rzecz umiejętności kładzie nacisk na cyfryzację treści szkoleń.

System ustawicznego kształcenia zawodowego koncentruje się głównie na pracy, a większość szkoleń odbywa się w miejscu pracy.

2.5. Rola partnerów społecznych

Należy wzmocnić rolę, którą partnerzy społeczni odgrywają we wszystkich krajach na różnych szczeblach. Dzięki swemu doświadczeniu biorą oni udział w określaniu zapotrzebowania na obecne i przyszłe umiejętności w swych branżach zawodowych lub na krajowym szczeblu międzybranżowym. Bardzo często uczestniczą również w określaniu ram kwalifikacji i dyplomów, w zarządzaniu systemami kształcenia, w zarządzaniu funduszami na szkolenie zawodowe i przygotowanie zawodowe oraz w systemie poradnictwa zawodowego przez całe życie. Ponadto kształcenie zawodowe jest zazwyczaj przedmiotem negocjacji prowadzonych przez partnerów społecznych w ramach rokowań zbiorowych.

3. Uwagi ogólne

3.1. EKES odnotowuje pogłębiający się brak równowagi na rynku pracy, związany w szczególności z luką kompetencyjną oraz, dodatkowo, z kryzysem zdrowotnym, który zwiększa rozdziew między potrzebami a umiejętnościami młodych ludzi w coraz bardziej skoncentrowanej gospodarce.

3.1.1. Sytuacja ta występowała już przed kryzysem zdrowotnym i od około dwudziestu lat wciąż się nasila i pogarsza. Umiejętności technologiczne 60 % dorosłych pracowników mogą się zdezaktualizować (dane dotyczące UE-28 z 2014 r.)⁽²⁾. Następstwem tej sytuacji jest współistnienie bezrobocia i napięć na rynku pracy⁽³⁾ ⁽⁴⁾.

3.1.2. Skutki kryzysu zdrowotnego wyrażają się szybkim wzrostem napięć na rynku pracy, wynikających szczególnie z przyspieszonego przebiegu transformacji cyfrowej.

3.2. EKES z zadowoleniem przyjmuje europejski program na rzecz umiejętności, a w szczególności fakt, że *zalecenie Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego służącego zrównoważonej konkurencyjności i sprawiedliwości społecznej* może obejmować działania na wszystkich etapach profesjonalizacji oraz uwzględniać zmieniający się charakter wszystkich rodzajów potrzeb i umiejętności:

a) **na wszystkich etapach profesjonalizacji** (odniesienie do CEDEFOP – przegląd umiejętności)⁽⁵⁾:

- przed rozpoczęciem aktywności zawodowej:
 - przez rozwój umiejętności i profesjonalizację (kształcenie zawodowe podstawowe i ustawiczne, szkolenie w formach naprzemiennych, przygotowanie zawodowe),
- w momencie zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub w przypadku mobilności wewnętrznej:
 - przez dostosowanie umiejętności zawodowych i umiejętności miękkich do kontekstu przedsiębiorstwa (wsparcie w przystosowaniu się do miejsca pracy, szkolenie w miejscu pracy),

⁽²⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf, s. 26.

⁽³⁾ Stopa bezrobocia (w podziale na państwa członkowskie): <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations>: Stopa bezrobocia, styczeń 2021 r., UE-27.

⁽⁴⁾ Nieobsadzone stanowiska pracy (w podziale na państwa członkowskie): https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics.

⁽⁵⁾ <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/european-skills-index>

- przez całe życie zawodowe:
 - przez dopasowywanie umiejętności zawodowych do zmieniających się potrzeb w zakresie zatrudnienia i w danym zawodzie;
- b) **dostosowując narzędzia do potrzeb wynikających ze zmieniającej się sytuacji zatrudnienia:** podnoszenie kwalifikacji (*upskilling*); zmiana kwalifikacji (*reskilling*); nabywanie umiejętności spoza zakresu kompetencji (*cross-skilling*); nowe umiejętności;
- c) **w zależności od charakteru docelowych umiejętności:** podstawowe umiejętności; umiejętności techniczne i wiedza fachowa; umiejętności przekrojowe.

3.3. Deklaracje organizacji przedstawicielskich pracodawców i pracowników przedsiębiorstw handlowych na poziomie europejskim zawierają propozycje mówiące o ich prawie do działania w tym sektorze.

Zatem Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) propaguje dialog społeczny w tej dziedzinie zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym. SMEunited uważa, że rządy powinny powierzyć zarządzanie przygotowaniem zawodowym partnerom społecznym. BUSINESS EUROPE opowiada się za tym, by partnerzy społeczni określali zapotrzebowanie na programy szkoleniowe i by wspólnie z organizatorami szkoleń negocjowano szkolenie pracowników.

3.4. Rola zainteresowanych stron

EKES domaga się zaangażowania partnerów społecznych u boku innych zainteresowanych stron w celu łatwiejszego rozpoznawania potrzeb, zasobów i działań, które należy wdrożyć, oraz wnosi o ich wzajemną współpracę w oparciu o środki, które zainteresowane strony są w stanie zapewnić. Dotyczy to w szczególności: przedsiębiorstw, branż zawodowych i innych organizacji zawodowych i międzybranżowych, sektorowych i krajowych partnerów społecznych, krajowych ram kwalifikacji lub systemów klasyfikacji kwalifikacji zawodowych, władz regionalnych i regionalnych organów publicznych lub parapublicznych, władz krajowych, organizacji społeczeństwa obywatelskiego, przedsiębiorstw społecznych, służb socjalnych, organizacji opieki społecznej, placówek poradnictwa zawodowego i wsparcia na rzecz integracji zawodowej, reintegracji z rynkiem pracy i pośrednictwa pracy, w tym dla osób z niepełnosprawnościami, oraz organizacji szkolenia zawodowego (IVET/CVET⁽⁶⁾).

4. Uwagi szczegółowe

4.1. Przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności

4.1.1. Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w poznawaniu, ocenie i przewidywaniu zapotrzebowania na umiejętności na rynku pracy. Ich rola ma zasadnicze znaczenie dla prowadzenia centrów monitorowania zawodów i umiejętności oraz dla analizy gromadzonych danych. Ich perspektywiczna analiza powinna łączyć się z ocenami prowadzonymi przez wszystkie zainteresowane strony: państwo, regiony, izby i wszystkie organizacje działające w dziedzinie zatrudnienia, szkolenia i poradnictwa zawodowego, takie jak służby socjalne i organizacje o charakterze społecznym. Współpraca ta pomaga umieścić Europę w centrum rynku pracy.

4.1.2. Zdaniem EKES-u należy uznać tę zasadniczą rolę, zapewniając partnerom społecznym wszelkie środki niezbędne do działania w takim samym tempie, w jakim zachodzą istotne przemiany na rynku pracy. Kryzys zdrowotny, gospodarczy i społeczny, który rozpoczął się w 2020 r. i nadal trwa, okazuje się silnym motorem przyspieszającym zmiany gospodarcze. Cyfryzacja przedsiębiorstw jest absolutnie niezbędna, aby przedsiębiorstwa, w tym te najmniejsze z nich, mogły się przystosować. W odpowiedzi na skutki kryzysu klienci i konsumenci zdecydowanie oczekują na nie tylko na nowe zawody związane z transformacją ekologiczną, lecz również na samą transformację.

4.2. Zwiększenie efektywności oferty szkoleniowej i jej treści

4.2.1. W oparciu o ocenę zapotrzebowania na umiejętności należy regularnie aktualizować ramy szkoleń oraz certyfikacji, aby uniknąć ich dezaktualizacji. Szybkiej reakcji wymagają zatem umiejętności związane z nowymi technologiami oraz wymogami wynikającymi z transformacji ekologicznej lub cyfrowej, którą przyspieszył kryzys zdrowotny. Za pomocą odpowiednich i inkluzywnych metod trzeba dopasować innowacyjne praktyki pedagogiczne do tych grup docelowych, do których trudno dotrzeć.

⁽⁶⁾ VET providers – VET4EU2 <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=38451&no=1>.

Zasada kształcenia dualnego pozwala na połączenie systemów kształcenia i możliwości szkoleniowych przedsiębiorstw, które w znacznym stopniu ułatwiają trwałą integrację zawodową mającą na celu wspieranie rozwoju działalności gospodarczej. Chociaż przeważająca większość pracodawców w pełni wywiązuje się z obowiązku szkolenia w formach naprzemiennych, należy zwrócić szczególną uwagę na przewidywanie i zakazywanie wszelkich nadużyć związanych z produktywnymi i nieodpłatnymi miejscami pracy obsadzonymi przez osoby korzystające z kształcenia dualnego.

4.2.2. Narzędzia kształcenia dualnego mogą mieć różny charakter:

- szkolenie zawodowe dla młodych i starszych ludzi w ramach przygotowania zawodowego w celu uzyskania pełnych kwalifikacji zawodowych w określonym zawodzie,
- kształcenie zawodowe podstawowe z okresami stażu w przedsiębiorstwie w zależności od narzędzi systemu dualnego,
- krótkie praktyki zawodowe w przedsiębiorstwie, zwłaszcza służące zaznajomieniu się z danym zawodem,
- szkolenie zawodowe dla osób poszukujących zatrudnienia w systemie dualnym,
- wewnętrzne szkolenia w przedsiębiorstwie w środowisku pracy,
- szkolenie poprzedzające zatrudnienie w celu nabycia umiejętności potrzebnych do wykonywania danego zawodu,
- samodzielne uczenie się i analiza umiejętności, w szczególności w przypadku osób znajdujących się w trudnej sytuacji, osób z niepełnosprawnościami i młodych ludzi kończących naukę bez kwalifikacji.

4.2.3. Ponadto, takie dążenie do efektywności oferty szkoleń musi przynieść rozwiązania dla osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji. Zasadnicze znaczenie ma uwzględnienie sytuacji niepełnosprawności w ramach materialnej i fizycznej dostępności systemu szkoleniowego i działań edukacyjnych dla grup docelowych.

4.3. *Większe zaangażowanie partnerów społecznych i zainteresowanych stron*

4.3.1. Oprócz tego, że zawieranie umów z podmiotami jest dobrowolne, to utrwała dobre praktyki, aby lepiej przewidywać zapotrzebowanie na umiejętności i poprawić skuteczność systemów szkolenia zawodowego.

4.3.2. Zainteresowane strony muszą odgrywać kluczową rolę we włączeniu społecznym dzięki skutecznemu podziałowi zadań we wspieraniu i monitorowaniu osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji. Zainteresowane strony wypełniają szczególne zadanie za pomocą różnych ścieżek kształcenia i niezbędnego wsparcia z korzyścią dla osób, które wypadły z rynku pracy.

4.3.3. Powodzenie systemu kształcenia zawodowego zależy od aktywnego zaangażowania partnerów społecznych w jego opracowanie. Kluczowym czynnikiem sukcesu jest współpraca między obydwoma miejscami przygotowania zawodowego: placówką kształcenia i przedsiębiorstwem. Polityka krajowa lub regionalna w tej dziedzinie powinna zapewniać partnerom społecznym elastyczność w dostosowywaniu struktury i treści szkoleń do potrzeb pracodawców i pracowników w szczególnym kontekście rynku pracy.

4.4. *Wzbudzenie zainteresowania przedsiębiorstw i pracowników inwestycjami w szkolenia*

4.4.1. Odsetek pracowników korzystających z podtrzymywania lub podnoszenia umiejętności każdego roku pozostaje zbyt niski, zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach. Istnieje wiele przeszkód: finansowanie szkoleń i trudności pracodawców w zastępowaniu pracowników uczestniczących w szkoleniach, odrzucenie kształcenia podstawowego, dostępność treści i systemów szkolenia dla pracowników oraz ich jakość.

4.4.2. Podstawowym warunkiem dostępu do zatrudnienia, zwłaszcza w MŚP, pozostaje wiedza podstawowa. Młodzi ludzie odbywający szkolenia dotkliwie odczuwają skutki kryzysu związanego z COVID-19 i więcej osób wcześniej przerywa naukę, co sprawia, że jeszcze pilniejsza staje się kwestia wsparcia i poradnictwa zawodowego przez całe życie. Ma ona kluczowe znaczenie dla zainteresowania pracowników i osób poszukujących pracy, gdyż umożliwia im aktywne kształtowanie rozwoju zawodowego. Słuszne jest dążenie do tego, by 8 % uczniów zawodu i uczestników ustawicznego szkolenia zawodowego mogło korzystać z okresu mobilności za granicą; badania skutków na temat ERASMUSA pokazują korzyści pod względem nabytych umiejętności i zdolności do zatrudnienia wynikające z okresu mobilności.

4.4.3. Wreszcie nasuwa się również pytanie o określenie umiejętności kandydatów przez przedsiębiorstwa, zwłaszcza te, które nie mają wewnętrznego działu zasobów ludzkich.

Bruksela, dnia 27 kwietnia 2021 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

ZAŁĄCZNIK

PRZYKŁADY NAJLEPSZYCH PRAKTYK

W Austrii – rozpoczęcie przygotowania zawodowego po ukończeniu 15. roku życia

W tym kraju 45 % osób w wieku 15–19 lat uczy się zawodu. W większości przypadków kształcenie młodych ludzi, którzy decydują się na łączenie nauki w szkole z pracą w przedsiębiorstwie, trwa trzy lata. Zawodu uczy się 130 tys. młodych ludzi. Spędzają oni 80 % czasu w przedsiębiorstwie, tj. cztery dni w tygodniu szkolenia praktycznego i jeden dzień w tygodniu w szkole.

Przygotowanie zawodowe jest prawem gwarantowanym ustawowo: uczniowie, którzy nie znajdują miejsca na praktykę zawodową ze względu na złe wyniki nauki w szkole, są przyuczani do zawodu w warsztatach publicznych.

Ogólnie w Austrii osoba ucząca się zawodu ma trzykrotnie większe szanse na znalezienie pracy niż młoda osoba, która zakończyła naukę wraz z ustaniem obowiązku szkolnego. W 2018 r. stopa bezrobocia osób poniżej 25. roku życia wyniosła 9,6 %.

Przygotowanie operacyjne do zatrudnienia (POE) we Francji

Przygotowanie operacyjne do zatrudnienia jest szybką i odpowiednio dostosowaną reakcją na potrzeby gwałtownie zmieniających się zawodów. Jest to szkolenie pozwalające nabyć lub rozwinąć umiejętności zawodowe niezbędne do zaspokojenia wcześniej określonych potrzeb rekrutacyjnych.

Przygotowaniem operacyjnym do zatrudnienia (POE) kierują wspólnie Pôle Emploi (publiczne służby zatrudnienia) oraz przedsiębiorstwo lub branża zawodowa. Trwa ono nie dłużej niż 400 godzin, obejmuje okres praktyki w przedsiębiorstwie i uprawnia do uzyskania statusu stażysty w ramach szkolenia zawodowego oraz do wynagrodzenia. Na zakończenie, jeżeli poziom wymagany do obsadzenia stanowiska zostanie osiągnięty, kandydat podpisuje z firmą, która go wybrała, trwałą umowę o pracę.

W ciągu ostatnich trzech lat z POE korzystało 70 tys. stażystów rocznie, przy czym wskaźnik zatrudnienia wyniósł około 80 %.

Rola partnerów społecznych w Niemczech

Doświadczenie partnerów społecznych gwarantuje zgodność profili zawodowych z wymogami rynku pracy, tak aby elementy szkolenia były łatwo włączane do procesów produkcji i świadczenia usług przez przedsiębiorstwa.

W Niemczech umowy w sprawie szkoleń zawodowych są najczęściej negocjowane przez partnerów społecznych, a następnie włączane do sektorowych układów zbiorowych. W przypadku gdy treść szkoleń nie spełnia już wymogów rynku pracy, partnerzy społeczni dokonują ich przeglądu lub opracowują nowe szkolenia z myślą o nowych zawodach.

Organizacje ochrony socjalnej ds. przygotowania zawodowego i ich profesjonalne służby wspierają samodzielność młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji i młodych ludzi z niepełnosprawnościami oraz zapewniają im wsparcie zawodowe w oparciu o finansowanie publiczne i przepisy prawa socjalnego (Sozialgesetzbuch).

Negocjacje dotyczące porozumienia strategicznego w sprawie szkolenia zawodowego w Portugalii

W ramach Stałego Komitetu ds. Dialogu Społecznego rząd Portugalii rozpoczął proces negocjacji dotyczących strategicznego porozumienia w sprawie szkolenia zawodowego i uczenia się przez całe życie. Grupa robocza skupia obecnie przedstawicieli rządu, organów nadzoru i partnerów społecznych w celu zawarcia porozumienia w sprawie zarządzania systemem szkoleń, a także jego regulacji i finansowania. Umowa ma również na celu poprawę jakości szkoleń, zdolności szybkiego dostosowania krajowych ram kwalifikacji, reagowania na potrzeby sektorowe, zachęt do szkolenia dla przedsiębiorstw i osób fizycznych, innowacji pedagogicznych oraz szkoleń cyfrowych i na odległość.

System dualny w Polsce

W polskim systemie edukacji kształcenie dualne jest połączeniem kształcenia szkolnego w zakresie wiedzy teoretycznej oraz pracy w przedsiębiorstwie w celu zdobycia praktycznego doświadczenia w miejscu pracy. Czas trwania kształcenia w szkołach zawodowych wynosi 2–5 lat. W ramach dualnego systemu kształcenia szkolenie praktyczne odbywa się na podstawie umowy o szkolenie zawodowe. Szkolenie teoretyczne jest przedmiotem umowy o przygotowanie zawodowe zawieranej między kierownikiem placówki oświatowej a pracodawcą przyjmującym praktykanta. Od września 2019 r. wszyscy uczniowie szkół zawodowych, którzy nie korzystają z tego programu, mają dostęp do płatnego stażu u pracodawcy. Należy zauważyć, że przedsiębiorstwa rzemieślnicze opracowały szkolenie w formach naprzemiennych z udziałem 23,5 tys. rzemieślników i przyjęły prawie 65 tys. młodych ludzi.