

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Rozwój kompetencji i umiejętności w związku z dwojaką transformacją – ekologiczną i cyfrową”

(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji szwedzkiej)

(2023/C 228/08)

Sprawozdawczyni: **María del Carmen BARRERA CHAMORRO**

Współsprawozdawczyni: **Justyna Kalina OCHĘDZAN**

Wniosek szwedzkiej prezydencji Pismo z 14.11.2022
w Radzie Unii Europejskiej

Podstawa prawna	Artykuł 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej Opinia rozpoznawcza
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	3.4.2023
Data przyjęcia na sesji plenarnej	27.4.2023
Sesja plenarna nr	578
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	149/0/0

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) zauważa, że na rynku pracy następuje wzrost nierówności wskutek transformacji cyfrowej. Odnotowuje się zwłaszcza zmniejszenie – wskutek automatyzacji – liczby miejsc pracy wymagających średnich kwalifikacji i oferujących średnie wynagrodzenie, podczas gdy następuje wzrost liczby nisko płatnych miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji. Przewiduje się także tworzenie wysoko płatnych miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji, a zatem wzrost zapotrzebowania na zaawansowane umiejętności⁽¹⁾. EKES stwierdza ponadto, że w wielu sektorach coraz bardziej widoczny jest niedobór siły roboczej i umiejętności. Kapitalne znaczenie dla ułatwienia przedsiębiorstwom i pracownikom sprostania temu wyzwaniu ma zdaniem EKES-u rzeczywisty dostęp do szkoleń. Jest on również niezbędny do zapobiegania nierównościom na rynku pracy wynikającym z transformacji cyfrowej.

1.2. EKES przyznaje, że należy wystrzegać się przeprowadzania transformacji za pomocą zwolnień lub środków drastycznych dla rynku pracy, i apeluje, by Komisja Europejska i państwa członkowskie wprowadziły systemy sprzyjające transformacji wewnętrznej – zamiast zewnętrznej – w ramach której przedsiębiorstwa szkoliłyby pracowników w zakresie niezbędnych umiejętności, unikając zwalniania osób nieposiadających tych umiejętności.

1.3. Kształcenie jest prawem człowieka odnoszącym się do całego życia każdej jednostki. Zgodnie z Europejskim filarem praw socjalnych wzywa zatem państwa członkowskie do ustanowienia praw do uczenia się przez całe życie (z uwzględnieniem krajowych systemów stosunków pracy oraz praktyk edukacyjnych i szkoleniowych), które zapewniłyby wszystkim obywatelkom i obywatelom możliwość uczenia się oraz rozwoju osobistego i zawodowego i uczyniłyby z uczenia się przez całe życie główną zasadę polityki edukacyjnej i szkoleniowej.

1.4. EKES wnosi, by wszyscy mieli prawdziwe prawo do uzyskania pełnych kwalifikacji w obliczu wyzwań związanych z dwojaką transformacją – cyfrową i ekologiczną – na podstawie zatwierdzonych i poświadczonych szkoleń w zakresie umiejętności cyfrowych i ekologicznych oraz zrównowazenia środowiskowego. W tym celu szkolenie w zakresie umiejętności musi być powiązane z płatnym urlopem szkoleniowym, z uwzględnieniem krajowych przepisów i porozumień.

⁽¹⁾ <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/more-employment-higher-skills-demand>

1.5. EKES uważa, że dotychczasowe inicjatywy Komisji Europejskiej w zakresie umiejętności cyfrowych i ekologicznych są niewystarczające i przebiegają z niewielkim udziałem partnerów społecznych. W związku z tym wzywa do uwzględnienia w Planie działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na 2021–2027 skutecznych strategii na rzecz poprawy szkoleń i dostosowania umiejętności osób zatrudnionych i bezrobotnych we wszystkich sektorach bez względu na wielkość przedsiębiorstw, co wymaga udziału partnerów społecznych. Partnerzy społeczni na szczeblu krajowym powinni nadal wdrażać europejskie porozumienie ramowe w sprawie cyfryzacji⁽²⁾. EKES pragnie podkreślić wagę rokowań zbiorowych jako narzędzia kształtowania i dostosowywania programów szkoleniowych.

1.6. EKES apeluje, by właściwe organy poświadczaly szkolenia w zakresie umiejętności i kompetencji cyfrowych i ekologicznych, a nie tylko je zatwierdzały.

1.7. EKES wzywa Komisję, by opracowała do 2030 r. roczny wskaźnik liczby osób dorosłych i zatrudnionych, w tym zwłaszcza młodych, uczestniczących w doskonaleniu zawodowym w zakresie umiejętności ekologicznych, świadomości ochrony środowiska, odpowiedzialności ekologicznej i środowiskowej, uwzględniając proste narzędzia dostosowane do potrzeb MŚP.

1.8. EKES zwraca się o wspieranie i ułatwianie dostosowania istniejących programów nauczania, by uwzględnić nauczanie umiejętności potrzebnych do dwojakiej transformacji – cyfrowej i ekologicznej.

1.9. EKES uważa, że konieczne jest wprowadzenie strategicznego monitorowania zdolności antycypowania przyszłych potrzeb szkoleniowych rynku pracy i społeczeństw państw członkowskich, by uniknąć przepaści ekologicznej i cyfrowej oraz podnieść konkurencyjność UE.

1.10. EKES odnotowuje, że występują duże różnice pod względem poziomu podstawowych umiejętności cyfrowych i dotyczą zwłaszcza grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz szerokiej rzeszy osób dorosłych, w tym szczególnie starszych. Przepaść cyfrowa jest faktem, w związku z czym w programach nauczania umiejętności cyfrowych trzeba zwrócić większą uwagę na osoby starsze i inne grupy defaworyzowane, w stosownych przypadkach dostosowując szkolenia do ich potrzeb, tak by nikt nie pozostał w tyle podczas dwojakiej transformacji – cyfrowej i ekologicznej. Szczególną uwagę należy zwrócić na udział kobiet w takich szkoleniach, biorąc pod uwagę różnice w dostępie kobiet i mężczyzn do szkoleń mających na celu przystosowanie się do transformacji cyfrowej i ekologicznej.

1.11. EKES stwierdza, że aby dokonać sprawiedliwej transformacji, należy zagwarantować każdemu możliwość doskonalenia podstawowych umiejętności cyfrowych związanych z codziennymi zadaniami, a także zrozumienia kwestii cyberbezpieczeństwa, komunikacji cyfrowej, bezpieczeństwa danych, ochrony danych osobowych i prywatności w internecie oraz zagrożeń wynikających z dezinformacji.

2. Uwagi ogólne

2.1. Nastął czas przemian i transformacji. Kolejne kryzysy nakładają się na poważne wyzwania stojące przed przedsiębiorstwami, siłą roboczą i obywatelami, takie jak szybkie zmiany zachodzące na rynku pracy wskutek dwojakiej transformacji – cyfrowej i ekologicznej. Jednocześnie pojawia się szereg nowych zawodów związanych z tą transformacją, obecne miejsca pracy ewoluują i tworzone są nowe. Trzeba zapewnić pracownikom narzędzia, by byli w stanie kierować tymi zmianami i stawiać im czoła, przy czym przedsiębiorstwa powinny móc zachować wydajność i konkurencyjność.

2.2. Te wyzwania pojawiają się na wszystkich poziomach i etapach życia zawodowego. W związku z tym dotyczą zarówno ludzi młodych, jak i dorosłych, a także osób o niskich, średnich i wysokich kwalifikacjach. EKES odnotowuje, że niektóre miejsca pracy, w których niegdyś potrzebne były jedynie niskie kwalifikacje, wymagają obecnie szkoleń cyfrowych, zważywszy, że zmienia się forma ubiegania się o zatrudnienie. Ponadto ten problem dotyczy przede wszystkim kobiet, gdyż przepaść cyfrowa między kobietami a mężczyznami nadal się pogłębia. Od tradycyjnych form kontaktu ustnego do znalezienia pracy przechodzi się do ofert, które można otrzymać wyłącznie za pośrednictwem internetu lub wyspecjalizowanych platform cyfrowych. Oznacza to, że ogół obywateli i obywateli musi mieć możliwość odbycia szkolenia w zakresie podstawowych umiejętności cyfrowych.

⁽²⁾ https://www.businessseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf

2.3. EKES stwierdza, że jednym ze skutków kryzysu związanego z COVID-19 jest wzrost nierówności na rynku pracy, w szczególności w wyniku rozpowszechnienia telepracy⁽³⁾. Przykładowo osoby wykonujące niektóre zawody, które na ogół wymagają niskich kwalifikacji i oferują niskie wynagrodzenie, zazwyczaj nie mogą korzystać z telepracy. Natomiast osoby, które wykonują niektóre zawody wymagające wyższych kwalifikacji (w szczególności pracę biurową) i zapewniające zazwyczaj wyższe wynagrodzenie, często mają możliwość telepracy. Dlatego telepraca musi obejmować możliwość rozwijania umiejętności cyfrowych i środowiskowych, aby nie pogłębiać nierówności, oraz umożliwić dostęp do tych szkoleń dotyczących telepracy także osobom, które nie mogą pracować zdalnie.

2.4. EKES odnotowuje rosnącą nierównowagę na rynku pracy związaną w szczególności z tzw. dużą przepaścią cyfrową. Wskazuje się, że to zjawisko polega na zmniejszeniu – wskutek automatyzacji – liczby miejsc pracy wymagających średnich kwalifikacji i oferujących średnie wynagrodzenie, podczas gdy następuje wzrost liczby nisko płatnych miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji oraz wysoko płatnych miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji. EKES podkreśla, że wzrost nierówności zagraża utrzymaniu państwa opiekuńczego w UE.

2.5. EKES zauważa, że Europa musi zmierzyć się z poważnym wyzwaniem demograficznym i malejącą liczbą ludności w wieku produkcyjnym. Te zjawiska przyczyniają się do zwiększenia sporego niedoboru siły roboczej oraz kompetencji we wszystkich sektorach gospodarki i na różnych poziomach umiejętności. Dlatego też, by zaradzić temu niedoborowi, potrzebne są osoby z umiejętnościami na wszystkich poziomach. Aby wypełnić luki, trzeba zagwarantować doskonalenie zawodowe i przekwalifikowanie pracowników, a także sprzyjać – za pomocą polityki wsparcia – udziałowi w rynku pracy osób biernych zawodowo oraz bezrobotnych. Dlatego też konieczne jest również rozważenie podejścia do polityki migracyjnej.

2.6. EKES przyznaje, że należy unikać przeprowadzania transformacji za pomocą zwolnień lub środków drastycznych dla rynku pracy. System nie powinien nagradzać transformacji zewnętrznej, lecz wewnętrznej, w ramach której przedsiębiorstwa szkoliłyby pracowników w zakresie niezbędnych umiejętności i unikałyby zwalniania osób nieposiadających tych umiejętności. Jest to szczególnie trudne dla MŚP, których transformacja wymaga odpowiedniego wsparcia finansowego ze strony państw członkowskich.

2.7. EKES odnotowuje, że wraz z rozpowszechnieniem telepracy rynek pracy staje się bardziej elastyczny w skali światowej. Oznacza to, że pracownicy europejscy nie mogą konkurować pod względem niskich kosztów, ponieważ niskie koszty utrzymania i słabość waluty innych krajów w porównaniu z walutą europejską obniżają ich konkurencyjność. Możliwe będzie zatem konkurowanie wyłącznie dzięki większym i lepszym umiejętnościom i kompetencjom pracowników europejskich.

2.8. Ważne jest, aby pracownicy zatrudnieni na podstawie różnych umów mieli dostęp do szkoleń, aby pomóc im w utrzymaniu umiejętności i szans na zatrudnienie w obliczu nowych realiów rynku pracy.

2.9. EKES odnotowuje, że coraz bardziej skraca się czas między pojawieniem się nowej umiejętności a zaistnieniem dużego popytu na nią na rynku pracy. Wymaga to dużych zdolności adaptacyjnych, proaktywności, a także ograniczenia biurokracji w dostępie do szkoleń i doskonalenia zawodowego w placówkach publicznych. Komitet podkreśla również znaczenie odpowiedniej i skutecznej aktualizacji programu kształcenia i szkolenia w odpowiedzi na nowe i pojawiające się potrzeby w zakresie umiejętności w drodze niezbędnej, bardziej ożywionej współpracy między rządami, partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia lub szkolenia oraz społeczeństwem obywatelskim.

2.10. EKES odnotowuje, że – ze względu na dużą liczbę rutynowych i mało skomplikowanych prac na europejskich rynkach pracy – 55 % dorosłych pracowników w UE nie wykorzystuje w pełni swoich umiejętności w miejscu pracy, a 28 % ma wyższe kwalifikacje, niż jest to potrzebne do wykonywania pracy. Należy zwrócić uwagę, że marnowanie potencjału kapitału ludzkiego przekłada się na wyraźnie niższe wynagrodzenia i zmniejsza dobrostan osób zatrudnionych. W sprawozdaniach Cedefopu podkreśla się, że trudności z rekrutacją lub niedopasowaniem umiejętności mogą, wśród innych czynników, odzwierciedlać niską jakość miejsc pracy⁽⁴⁾.

⁽³⁾ <https://www.businessinsider.com/service-industry-work-from-home-remote-madrid-london-paris-berlin-2021-2?r=US&IR=T>

⁽⁴⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf

2.11. Wyzwanie związane z transformacją cyfrową gospodarki nie powinno polegać wyłącznie na tym, jak rozwinąć podstawowe umiejętności cyfrowe wszystkich pracowników, lecz również na cyfryzacji już istniejących umiejętności oraz na nabywaniu bardziej zaawansowanych umiejętności cyfrowych. Należy skoncentrować wysiłki na przekształcaniu klasycznych umiejętności, tak by można je było wykorzystywać w świecie cyfrowym. Pojęcie umiejętności zdigitalizowanych ma charakter przekrojowy i odnosi się do zdolności połączenia aspektów cyfrowych z innymi kompetencjami. Wymaga to wystarczających zdolności i wiedzy na temat świata cyfrowego, a także odpowiednich szkoleń w zakresie konkretnych umiejętności zawodowych.

2.12. Nie mniejszym wyzwaniem jest transformacja ekologiczna z punktu widzenia rynku pracy i wymogów w zakresie umiejętności. W wyniku niezbędnej dekarbonizacji i dostosowania modeli biznesowych do potrzeb zrównoważonego rozwoju związanych z Europejskim Zielonym Ładem zmieni się sposób funkcjonowania wszystkich sektorów⁽⁵⁾. W przywołanym dokumencie w sprawie Zielonego Ładu podkreśla się, że strategia przemysłowa musi uwzględniać wpływ na siłę roboczą, a także obejmować szkolenie, przekwalifikowanie oraz podnoszenie kwalifikacji. Te skutki należy analizować wspólnie z partnerami społecznymi, zawsze w celu antycypacji, aby nie dopuścić do niepożądanych konsekwencji dla zatrudnienia i gospodarki.

2.13. Transformacja cyfrowa i ekologiczna to proces gwałtownych przemian porównywalny ze skutkami rewolucji przemysłowej na początku XX wieku. Cyfryzacja oraz działania niezbędne do tego, by zapewnić jak największą przyjazność dla środowiska działalności przemysłowej, rzemieślniczej, rolnej, handlowej i usługowej, mają lub będą miały wpływ na wszystkie zawody i organizacje. Szczególną uwagę należy zwrócić na MŚP i mikroprzedsiębiorstwa, którym należy zapewnić wsparcie i pomoc – zarówno pod względem zasobów ludzkich, jak finansowych.

2.14. EKES uważa, że przeprowadzenie sprawiedliwej transformacji ekologicznej we wszystkich odnośnych sektorach przemysłu będzie wymagać szkolenia i kształcenia w zakresie umiejętności ekologicznych. Wiąże się to przede wszystkim z trzema kwestiami:

- dostosowaniem obecnych umiejętności do potrzeb sektorów w procesie dekarbonizacji oraz w obliczu wyzwań związanych z nowymi źródłami energii,
- szkoleniem w zakresie umiejętności z myślą o wszystkich zrównoważonych i zielonych miejscach pracy,
- podnoszeniem świadomości w celu zmniejszenia śladu węglowego w miejscu pracy.

2.15. Aby dokonać sprawiedliwej transformacji zgodnie z Europejskim filarem praw socjalnych, należy zapewnić wszystkim ludziom – w miejscu pracy i poza nim – równy dostęp do wysokiej jakości szkoleń i uczenia się przez całe życie w dziedzinie technologii cyfrowych i ekologicznych, których znajomość będzie potrzebna w obecnych i przyszłych zawodach. Zgodnie z krajowymi i sektorowymi praktykami państw członkowskich należy zapewnić pracownikom skuteczne wsparcie w celu podniesienia poziomu opanowania tych umiejętności (godzenie z innymi obowiązkami, urlop szkoleniowy itp.), a przedsiębiorstwom – pomoc finansową na ten cel.

3. Uwagi szczegółowe

3.1. Dwojaka transformacja – cyfrowa i ekologiczna – prowadzi do przekształcenia istniejących miejsc pracy i tworzenia nowych. Jakość miejsc pracy oraz godziwe warunki pracy i płacy są konieczne do sprawiedliwej transformacji, która umożliwia długoterminową cyfryzację i dekarbonizację wraz ze zrównoważonym wzrostem gospodarki, wydajnością i innowacją. Wartość umiejętności jako czynnika konkurencyjności przedsiębiorstw ma również zasadnicze znaczenie dla opracowywania inicjatyw w zakresie przekwalifikowania oraz dla umożliwienia pracownikom rzeczywistego dostępu do szkoleń. Jedynym sposobem osiągnięcia tych celów jest nabywanie przez całe życie nowych umiejętności cyfrowych, zdigitalizowanych oraz ekologicznych.

3.2. Rozwój zawodowy we wszystkich grupach wiekowych odgrywa zasadniczą rolę w zapewnieniu sprawiedliwego przebiegu dwojakiej transformacji – cyfrowej i ekologicznej. W związku z tym EKES apeluje, aby w Planie działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027 oraz w propozycjach zaleceń Rady dotyczących umiejętności cyfrowych i szkolenia cyfrowego uwzględnić skuteczne strategie na rzecz poprawy szkoleń i dostosowania umiejętności osób

⁽⁵⁾ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 15 stycznia 2020 r. w sprawie Europejskiego Zielonego Ładu.

zatrudnionych i bezrobotnych we wszystkich sektorach bez względu na wielkość przedsiębiorstw. Szkolenie w zakresie umiejętności cyfrowych musi być adekwatne do potrzeb w każdym zawodzie i sektorze i uwzględniać konieczność pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym.

3.3. EKES stwierdza, że wspólna odpowiedzialność za nabywanie nowych umiejętności i dostosowywanie kompetencji do nowych wyzwań cyfrowych i ekologicznych spoczywa na ogóle społeczeństwa. W tym względzie Komisja Europejska zauważa, że przedsiębiorstwa finansują 90 % szkoleń w miejscu pracy⁽⁶⁾. Państwa, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i przedsiębiorstwa – za pośrednictwem stowarzyszeń branżowych, a także samodzielnie – powinny opracować strategie wspierania cyfryzacji oraz stawienia czoła wyzwaniu ekologicznemu, które sprzyjałyby podnoszeniu umiejętności. Należy dogłębnie przeanalizować pozytywne przykłady krajowych mechanizmów finansowania i strategii szkoleń w układach zbiorowych i dzielić się nimi jako dobrymi praktykami⁽⁷⁾.

3.4. EKES z zadowoleniem przyjmuje podpisane między ETUC, Business Europe, CEEP i SMEUnited europejskie porozumienie ramowe w sprawie cyfryzacji⁽⁸⁾, w którym stwierdza się, że „jeżeli pracodawca zwróci się do pracownika o udział w szkoleniu zawodowym związanym bezpośrednio z transformacją cyfrową przedsiębiorstwa, koszty szkolenia pokrywane są przez pracodawcę lub zgodnie z układem zbiorowym lub praktyką krajową. Szkolenie może mieć charakter wewnętrzny lub zewnętrzny i odbywać się w odpowiednim czasie uzgodnionym między pracodawcą a pracownikiem, w miarę możliwości w godzinach pracy. Jeżeli odbywa się poza godzinami pracy, należy zaoferować odpowiednią rekompensatę”. EKES wzywa do uwzględnienia tych zasad podczas opracowywania Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027.

3.5. EKES stwierdza, że aby dokonać sprawiedliwej transformacji, należy zagwarantować każdemu możliwość doskonalenia podstawowych umiejętności cyfrowych związanych z codziennymi zadaniami, a także zrozumienia kwestii cyberbezpieczeństwa, komunikacji cyfrowej, bezpieczeństwa danych, ochrony danych osobowych i prywatności w internecie oraz zagrożeń wynikających z dezinformacji. W tym kontekście apeluje, by właściwe organy uznawały i poświadczały szkolenia w zakresie umiejętności i kompetencji cyfrowych.

3.6. EKES popiera zalecenie Rady w sprawie uczenia się na rzecz zrównoważenia środowiskowego⁽⁹⁾, jeśli chodzi o mikropoświadczenia w dziedzinie cyfrowej, lecz zauważa, że muszą one być uzupełnieniem pełnych dyplomów i świadectw. Ponadto zwraca uwagę na potrzebę zagwarantowania i poświadczenia jakości tych kwalifikacji, a nie tylko jej potwierdzenia, tak aby mogły również odgrywać istotną rolę w walidacji uczenia się formalnego i pozaformalnego.

3.7. EKES przyznaje, że aby zagwarantować sprawiedliwą transformację, szkolenie w zakresie umiejętności musi być powiązane z płatnym urlopem szkoleniowym zgodnie z krajowymi przepisami i porozumieniami. Powinno to umożliwić pracownikom udział w programach i kursach rozwoju zawodowego związanych z nowymi zielonymi oraz cyfrowymi miejscami pracy, a zarazem – pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym.

3.8. Jeśli chodzi o opracowane przez Komisję Europejską europejskie ramy kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju⁽¹⁰⁾, „aby pomóc w rozwijaniu i ocenie wiedzy, umiejętności i postaw w zakresie zmiany klimatu i zrównoważonego rozwoju”, EKES wzywa Komisję do wprowadzenia konkretnych rozwiązań dla osób poszukujących pracy i pracujących, tak aby miały rzeczywisty dostęp do wysokiej jakości włączających szkoleń zawodowych pomagających w nabyciu umiejętności niezbędnych do dwójakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej. Dlatego też wnosi o zwiększenie skuteczności i jakości szkoleń w celu zagwarantowania wszystkim ich wysokiej jakości, a także włączającego i sprawiedliwego charakteru.

3.9. EKES wzywa Komisję, by opracowała do 2030 r. roczny wskaźnik liczby osób dorosłych i zatrudnionych, w tym zwłaszcza młodych, uczestniczących w doskonaleniu zawodowym w dziedzinie umiejętności ekologicznych, świadomości ochrony środowiska, kompetencji i odpowiedzialności w zakresie ekologii i środowiska, uwzględniając proste narzędzia dostosowane do potrzeb MŚP.

⁽⁶⁾ Sprawozdanie statystyczne na temat uczenia się dorosłych, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=8337&furtherPubs=yes>.

⁽⁷⁾ Np. finansowanie Scuola Edile w sektorze budownictwa we Włoszech w oparciu o układ zbiorowy w tym sektorze lub Fondi Interprofessionali – specjalne środki na finansowanie szkoleń dla MŚP, uzgodnione przez partnerów społecznych w układach zbiorowych.

⁽⁸⁾ http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2020/07/Final-22-06-20-with-signatures_Agreement-on-Digitalisation-2020.pdf

⁽⁹⁾ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9242-2022-INIT/pl/pdf>

⁽¹⁰⁾ https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greencomp-european-sustainability-competence-framework_en

3.10. Obecne programy szkoleniowe należy dostosować do nowych wyzwań. W związku z tym EKES zwraca się o wspieranie i ułatwianie dostosowania istniejących programów nauczania, by uwzględnić nauczanie umiejętności niezbędnych do transformacji ekologicznej, a także o kształcenie nauczycieli w tych dziedzinach. Szkolenia zawodowe powinny obejmować nauczanie odpowiedzialności za środowisko i wzbudzanie świadomości klimatycznej. Kapitalne znaczenie mają ocena i certyfikacja kursów szkoleniowych. EKES wnosi, by Komisja Europejska zachęcała państwa członkowskie do przedsięwzięcia środków niezbędnych do zapewnienia osobom poszukującym pracy i pracującym dostępu do wysokiej jakości szkoleń podlegających ocenie i certyfikacji.

3.11. Konieczne jest właściwe informowanie wszystkich sektorów działalności i zapewnienie ich odpowiedniej dostrzegalności. Opierając się na istniejących już w Europie i w niektórych krajach UE mechanizmach informowania na temat zatrudnienia i kwalifikacji lub centrach monitorowania w tej dziedzinie, można by wskazać dobre praktyki w celu określenia przyszłych potrzeb, podniesienia świadomości i zaangażowania pracowników i przedsiębiorstw z myślą o wspólnym opracowywaniu prognostycznych scenariuszy działania i przyciągnięcia nowych talentów.

3.12. EKES uważa, że zasadnicze znaczenie ma strategiczne monitorowanie zapotrzebowania na umiejętności, by działać z wyprzedzeniem z myślą o przyszłych potrzebach szkoleniowych rynku pracy i społeczeństw państw członkowskich w celu uniknięcia przepaści ekologicznej i cyfrowej oraz zwiększenia konkurencyjności UE. Wiodącą rolę w analizie i diagnozowaniu zapotrzebowania powinni odgrywać partnerzy społeczni, społeczeństwo obywatelskie i publiczne służby zatrudnienia. Muszą oni brać udział w przewidywaniu zapotrzebowania na umiejętności i wiedzieć, w jaki sposób oferowane szkolenia odpowiadają umiejętnościom wymaganym przez przedsiębiorstwa i rynek pracy zgodnie z obecnymi tendencjami, również na szczeblu terytorialnym.

4. Umiejętności i kompetencje cyfrowe i ekologiczne

4.1. EKES proponuje włączenie zrównoważonego rozwoju do polityki i programów kształcenia i szkolenia, takich jak europejski obszar edukacji i Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej, zgodnie m.in. z zadaniem 4.7 w ramach celów zrównoważonego rozwoju. Oznacza to uwzględnienie kształcenia i szkolenia w zakresie zrównoważonego rozwoju w programach Erasmus+, EFS+ i „Horyzont Europa” oraz tworzenie synergii między tymi programami.

4.2. EKES zaznacza, że inwestycje w ludzi i zwiększanie możliwości uczenia się przez całe życie są równie istotne jak inwestowanie w technologie cyfrowe, ekologiczne i zrównoważone.

4.3. EKES zwraca się do decydentów o zwiększenie wsparcia dla nauczycieli i pedagogów na etapie wdrażania technologii cyfrowych, ekologicznych i zrównoważonych w środowiskach edukacyjnych poprzez inwestowanie w ich początkowy i ustawiczny rozwój zawodowy oraz w ich umiejętności i kompetencje cyfrowe i ekologiczne.

4.4. EKES apeluje, by – w celu prowadzenia dalszej analizy rozwoju umysłów dzieci w świecie cyfrowym – inwestowano w interdyscyplinarne i bezstronne badania wzdlużne nad różnymi aspektami technologii cyfrowych w kształceniu, które łączy w sobie nauki o edukacji, pedagogikę, psychologię, socjologię, neuronaukę, inżynierię oraz informatykę.

4.5. EKES wnosi o przyjęcie kompleksowego podejścia do strategii cyfrowych sprzyjających rozwojowi podstawowych umiejętności jako fundamentu spójności społecznej.

4.6. EKES z zadowoleniem przyjmuje Europejski Rok Umiejętności i zwraca uwagę na podejście polegające na rozwijaniu umiejętności cyfrowych i ekologicznych z szerszej perspektywy. Konieczne jest niemniej zaradzenie niedoborowi podstawowych umiejętności cyfrowych, zważywszy, że posiada je zaledwie 54 % Europejki i Europejczyków, podczas gdy cele cyfrowej dekady Europy zakładają, że do 2030 r. 80 % z nich zdobędzie przynajmniej podstawowe umiejętności cyfrowe. EKES dostrzega konieczność wspierania rozwoju umiejętności w celu zaspokojenia potrzeb związanych z wprowadzaniem nowych technologii, takich jak analiza dużych zbiorów danych, sztuczna inteligencja i cyberbezpieczeństwo.

4.7. EKES sądzi, że warunkiem wstępnym zapewnienia aktywnego uczestnictwa wszystkich osób uczących się w życiu społecznym jest rozwój obywatelstwa cyfrowego. Szczególną uwagę należy zwrócić na różnice w dostępie kobiet i mężczyzn do szkoleń w ramach dwójakiej transformacji. Większość społeczeństwa nie może pozostać w tyle ze względu na brak podejścia uwzględniającego problematykę płci. W tym celu należy lepiej popularyzować europejskie ramy kompetencji cyfrowych (DigComp 2.0), aby zapewnić ich akceptację przez różne placówki edukacyjne i zainteresowane strony zaangażowane w kształcenie i szkolenie i tym samym rozpropagować szerszy zbiór umiejętności potrzebnych do obywatelstwa cyfrowego.

4.8. EKES zauważa, że luki w dostępie do zasobów cyfrowych i rozwoju umiejętności cyfrowych są związane ze środowiskiem społeczno-gospodarczym. Dysproporcje regionalne i społeczno-ekonomiczne należy zlikwidować, gwarantując grupom znajdującym się w najbardziej niekorzystnej sytuacji konkretne wsparcie i zwracając uwagę na obszary wiejskie.

4.9. EKES wzywa, by dążono do ustanowienia zasad związanych z interoperacyjnością i otwartymi protokołami w stosowanych narzędziach cyfrowych w celu stworzenia bardziej demokratycznej przestrzeni nauki w internecie oraz narzędzi cyfrowych będących alternatywą dla już utrwalonych i tradycyjnych rozwiązań, co umożliwi wspólne kształtowanie procesu i treści uczenia się.

4.10. Doskonalenie umiejętności cyfrowych trzeba monitorować za pośrednictwem europejskiego semestru i Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, tak aby wszelkim środkom finansowym wykorzystywanym do wypełnienia luk w infrastrukturze cyfrowej towarzyszyła odpowiednia polityka uczenia się w celu kształtowania umiejętności cyfrowych.

4.11. EKES dostrzega trudności, które napotykają organizacje społeczeństwa obywatelskiego oraz MŚP w dostosowaniu się do transformacji cyfrowej ze względu na niewystarczające zasoby na cyfryzację lub nieodpowiednie szkolenia w tym zakresie. Należy stworzyć więcej możliwości finansowania, a także ułatwiać działania w zakresie partnerskiego uczenia się i wymianę zasobów cyfrowych w sektorze, biorąc pod uwagę, że organizacje społeczeństwa obywatelskiego wspomagają kształcenie i doskonalenie zawodowe wszystkich obywateli lub są ich organizatorami. Ponadto należy wspierać dostęp do otwartego oprogramowania w celu zagwarantowania bezpłatności, wspólnego i demokratycznego tworzenia przestrzeni w internecie oraz promowania alternatywnych zasobów cyfrowych, które otworzą przestrzeń internetową dla wszystkich.

Bruksela, dnia 27 kwietnia 2023 r.

Oliver RÖPKE
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
