

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie kryzysu, edukacji i rynku pracy (opinia z inicjatywy własnej)

(2011/C 318/08)

Sprawozdawca: **Mário SOARES**

Dnia 20 stycznia 2011 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie

kryzysu, edukacji i rynku pracy.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 27 czerwca 2011 r.

Na 473. sesji plenarnej w dniach 13–14 lipca 2011 r. (posiedzenie z 14 lipca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny jednomyślnie przyjął następującą opinię:

1. Zalecenia

Wzywa się państwa członkowskie, by:

- nie dopuścić do sytuacji, w której działania na rzecz przezwyciężenia kryzysu gospodarczego i zmniejszenia długu państwowego odbiją się negatywnie na inwestycjach w kształcenie i szkolenie;
- podczas oceny celów budżetowych w średniej perspektywie zwrócić szczególną uwagę na inwestycje w edukację, badania i szkolenie zawodowe w celu ich kontynuowania i stymulowania w tych sektorach;
- dążyć do poprawy znajomości języka ojczystego oraz rozwinięcia umiejętności STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka);
- polepszyć wczesne doradztwo edukacyjne i zawodowe, przy uwzględnieniu potrzeb rynku pracy;
- promowały ducha przedsiębiorczości na wszystkich etapach edukacji;
- zachęcały do właściwego stosowania europejskich ram kwalifikacji oraz do rozwijania krajowych systemów kwalifikacji;
- zapewniały dodatkowe możliwości kształcenia młodym ludziom, którzy porzucili naukę, oraz nisko wykwalifikowanym pracownikom, nie zaniedbując przy tym umiejętności informatycznych;
- szanowały indywidualne prawo do poświadczonych certyfikatem szkoleń zawodowych wysokiej jakości, bez względu na poziom kwalifikacji i rodzaj umowy;
- podejmowały działania w celu uznawania, potwierdzania i poświadczania umiejętności nabytych w różnych środowiskach edukacyjnych (formalnych i pozaformalnych), jak i podczas wykonywania czynności zawodowych;

— wykorzystwały do wspierania kształcenia i szkolenia fundusze europejskie, a zwłaszcza Europejski Fundusz Społeczny;

— promowały programy integracji zawodowej i zachęcały przedsiębiorstwa do korzystania z takich instrumentów w celu tworzenia stabilnych miejsc pracy;

— doceniały zawód nauczyciela, krzewiły szacunek dla działalności edukacyjnej, wspierały kształcenie ustawiczne nauczycieli oraz poprawiały ich warunki pracy i płacy.

2. Wprowadzenie

2.1 Kryzys finansowy, który zaczął się w 2008 r., wywołał najostrejszy od 1930 r. kryzys gospodarczy i doprowadził do największego od II wojny światowej spadku PKB na świecie. Obecnie borykamy się w Europie z poważnym kryzysem gospodarczym i społecznym, zamykaniem tysięcy przedsiębiorstw, zwłaszcza MSP, rosnącym bezrobociem, spadkiem płac, cięciami budżetowymi w systemach zabezpieczeń społecznych, wzrostem podatków konsumpcyjnych i cen produktów pierwszej potrzeby, a także pogorszeniem sytuacji w zakresie ubóstwa i wykluczenia społecznego.

2.2 Celem niniejszej opinii nie jest analizowanie przyczyn kryzysu, lecz podkreślenie jego negatywnego wpływu na społeczeństwo oraz wskazanie strategii koniecznych dla złagodzenia następstw kryzysu i przezwyciężenia jego skutków.

2.3 W opinii zwrócimy uwagę na znaczenie kształcenia i szkolenia jako instrumentów niezbędnych dla sprostania kryzysowi, na związki między kształceniem i szkoleniem a światem pracy, integrację młodych ludzi na rynku pracy, potrzeby i odpowiedzialność przedsiębiorstw w zakresie szkolenia własnych pracowników, jak również na promowanie godnego zatrudnienia wysokiej jakości.

2.4 Z drugiej strony, w opinii stwierdza się, że zachowanie europejskiego modelu społecznego powinno być zadaniem całego społeczeństwa i wymaga kreatywności i solidarności.

3. Uwagi ogólne

3.1 Cztery najnowsze inicjatywy Komisji mają szczególne znaczenie dla zbadania tego problemu:

- „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie”⁽¹⁾ przygotowany z myślą o zapewnieniu do 2020 r. 75-procentowego zatrudnienia wśród osób w wieku 20-64 lat. Jako priorytety wskazano w nim lepiej funkcjonujące rynki pracy, lepiej wykwalifikowaną siłę roboczą, wyższą jakość miejsc pracy i lepsze warunki pracy oraz skuteczniejszą politykę stymulującą tworzenie miejsc pracy i popyt na pracę⁽²⁾.
- Inicjatywa „Mobilna młodzież”⁽³⁾ na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej⁽⁴⁾.
- W komunikacie „Przeciwdziałanie zjawisku przedwczesnego kończenia nauki: kluczowy wkład w realizację strategii »Europa 2020«”⁽⁵⁾ zanalizowano wpływ przedwczesnego kończenia nauki na osoby, które tego dokonują, na społeczeństwo i gospodarkę, wskazano na przyczyny tego zjawiska i opisano podejmowane obecnie i przewidziane na przyszłość działania w skali europejskiej.
- Celem europejskich ram kwalifikacji jest porównanie krajowych systemów edukacji, co ułatwi mobilność w obszarze kształcenia i uznawanie w wymiarze europejskim wiedzy, kompetencji i umiejętności.

W dokumentach tych widać potrzebę ściślejszej współpracy między sektorami edukacji, kształcenia i rynku pracy, co jest zresztą zgodne ze stanowiskiem EKES-u.

3.1.1 Komitet odnotowuje zamiar Komisji uruchomienia w 2012 r. unijnej panoramy umiejętności, której celem jest zapewnienie większej przejrzystości zarówno dla osób starających się o pracę i pracowników, jak też dla przedsiębiorstw i/lub administracji publicznej. „Panorama” zostanie udostępniona w internecie i będzie zawierać aktualne informacje na temat dostępnych i poszukiwanych umiejętności do 2020 r., dzięki działaniom prowadzonym w sieci przez organy krajowe zajmujące się prognozą zmian na rynku pracy.

3.1.2 Należy również podkreślić znaczenie europejskich rad sektorowych jako przestrzeni, gdzie partnerzy społeczni mogą analizować umiejętności pracowników i potrzeby rynku pracy. Jest to sposób na przyspieszenie wymiany informacji i sprawdzonych rozwiązań zebranych wcześniej przez rady lub centra monitorowania w każdym państwie⁽⁶⁾.

3.2 Kryzys a rynek pracy

3.2.1 Kryzys finansowy i gospodarczy ma tragiczne konsekwencje na rynku pracy. Według MOP w 2010 r. liczba

bezrobotnych na świecie sięgnęła 250 mln, a stopa bezrobocia wzrosła w tym roku z 5,7 % do 6,2 %. Ponadto bezrobociu towarzyszyło w wielu krajach pogorszenie warunków pracy i wzrost niepewności zatrudnienia.

3.2.2 Według Eurostatu w styczniu 2011 r. stopa bezrobocia wyniosła w strefie euro 9,9 % (15 775 mln), a w 27 państwach UE 9,5 % (23 048 mln). Prawie 5 mln osób pozostaje bez pracy od długiego czasu.

3.2.3 Między końcem 2008 r. a lutym 2011 r. stopa bezrobocia w UE-27 wzrosła z 7,7 % do 9,5 %. Bezrobocie wśród mężczyzn zwiększyło się z 6 % do 9,5 %, wśród kobiet z 7,5 % do 9,6 %, a wśród młodzieży z 19,7 % do 20,4 %.

3.2.4 Liczby te nie pokazują jednakże znaczących różnic między państwami członkowskimi (od 4,3 % w Holandii do 20,5 % w Hiszpanii) i niewiele mówią o sytuacji niektórych grup wysokiego ryzyka (imigrantów lub starszych pracowników).

3.2.5 Bezrobocie wśród młodzieży w przedziale wiekowym 15-25 sięga 20,4 % i zwiększyło się o 4 punkty procentowe w okresie między pierwszymi 4 miesiącami 2008 r. a pierwszym kwartałem 2009 r. Ponadto bezrobocie długotrwałe w tym przedziale wiekowym wzrosło o prawie 30 % od wiosny 2008 r. Spośród 5,2 mln osób dotkniętych tym problemem 1,2 mln to ludzie młodzi.

3.2.6 Pracownicy o niskich zarobkach (którzy ogólnie mają niskie kwalifikacje) są dwu – a nawet trzykrotnie bardziej narażeni na bezrobocie niż pracownicy otrzymujący wyższe pensje.

3.2.7 Sytuacja ta znów dotyka najbardziej młodych ludzi: są oni dwukrotnie bardziej zagrożeni niskimi zarobkami (mimo ogólnie wyższych kwalifikacji) niż pracownicy w średnim wieku.

3.2.8 Według Eurostatu⁽⁷⁾ w 2007 r., jeszcze przed kryzysem, 79 mln obywateli było zagrożonych ubóstwem, a 32 mln żyło w ubóstwie. Mimo iż osoby pracujące są w mniejszym stopniu zagrożone ubóstwem, to jednak „ubogich pracujących” jest co najmniej 17,5 mln⁽⁸⁾.

3.2.9 Większa niepewność zatrudnienia jest cechą nowych miejsc pracy. W szczególnym stopniu dotyka młodych ludzi i ma różnorodne skutki zarówno dla nich, jak i dla społeczeństwa (dłuższe mieszkanie z rodzicami i zależność od nich, odkładanie decyzji dotyczących małżeństwa i ciąży)⁽⁹⁾. Można zauważyć, że niepewność zatrudnienia nie jest równoznaczna z umowami na czas określony, chyba że umowy te są wykonywane niezgodnie z ich przeznaczeniem, kiedy wymogi rynku pracy mają charakter stały.

⁽¹⁾ COM(2010) 682 wersja ostateczna.

⁽²⁾ Zob. opinia EKES-u w sprawie nowych umiejętności w nowych miejscach pracy, Dz.U. C 128 z 18.5.2010, s. 74.

⁽³⁾ COM(2010) 477 wersja ostateczna.

⁽⁴⁾ Zob. opinia EKES-u w sprawie mobilnej młodzieży Dz.U. C 132 z 3.5.2011, s. 55.

⁽⁵⁾ COM(2011) 18 wersja ostateczna.

⁽⁶⁾ Zob. opinia EKES-u „Dostosowanie umiejętności do potrzeb wynikających z przemian w usługach i przemyśle – korzyści z ewentualnego powołania na szczeblu europejskim sektorowych rad ds. zatrudnienia i kompetencji”, Dz.U. C 347 z 18.12.2010, s. 1.

⁽⁷⁾ „Statistics in Focus” (46/2009).

⁽⁸⁾ Zob. opinia EKES-u na temat ubogich pracowników, Dz.U. C 318 z 23.12.2009, s. 52.

⁽⁹⁾ „Youth in Europe – A statistical portrait 2009”.

3.2.10 Zdaniem Komitetu podstawowe problemy i wyzwania przedstawiają się następująco:

- a) Nierówności w tempie wychodzenia z kryzysu, przy znacznych różnicach między poszczególnymi państwami, oraz dalsze pogarszanie się sytuacji na rynku pracy, a zwłaszcza wzrost bez tworzenia nowych miejsc pracy. EKES przyłącza się do ostrzeżeń wyrażonych przez MOP w sprawozdaniu w sprawie zatrudnienia na świecie⁽¹⁰⁾ oraz w konkluzjach niedawnego spotkania „Dialog na temat wzrostu i zatrudnienia w Europie”⁽¹¹⁾.
- b) Nierówności społeczne spowodowane trudną sytuacją na rynku pracy, dotyczące zwłaszcza ludzi młodych (mimo iż mają lepsze wykształcenie niż wcześniejsze pokolenia) i osób pozostających od dawna bez pracy.
- c) Sytuacja demograficzna w Europie, szczególnie starzenie się społeczeństwa aktywnego zawodowo, co może zaostrzyć problemy związane z niewystarczającymi kwalifikacjami na rynku pracy.
- d) Zachodzące coraz szybciej zmiany dotyczące miejsc pracy. Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) szacuje, że zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników może wzrosnąć o 16 mln do 2020 r., a na osoby o przeciętnych kwalifikacjach – o średnio 3,5 mln. Jednocześnie o 12 mln może zmniejszyć się zapotrzebowanie na osoby o niskich kwalifikacjach. Deficyt kwalifikacji zaostrzy się, szczególnie w zakresie umiejętności STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka) w obszarze energii, TIK, ekologicznego transportu, środowiska i zdrowia. Pojawiające się miejsca pracy coraz bardziej różnią się profilem od tych, które zostały zlikwidowane, a reintegracja osób bezrobotnych staje się coraz trudniejsza.

3.3 Kryzys a nauka

3.3.1 Edukacja jest instrumentem służącym rozwojowi osobistemu, włączeniu w działalność produkcyjną, spójności w społeczeństwie oraz poprawie warunków życia. Według badań Eurostatu osoby o najwyższym poziomie wykształcenia cieszą się dłuższym życiem.

3.3.2 Niski poziom wykształcenia łączy się z ubóstwem i wykluczeniem społecznym, dlatego też w polityce na rzecz włączenia nacisk kładzie się na zapewnienie dostępu do usług publicznych, a zwłaszcza kształcenia i szkolenia.

3.3.3 W strategii „Europa 2020” przypomniano o konieczności poprawy edukacji w Europie – od przedszkola aż po studia wyższe – w celu zwiększenia produktywności oraz zwalczania nierówności i ubóstwa. Panuje przekonanie, że Europa będzie się rozwijać jedynie wówczas, jeśli jej społeczeństwa będą posiadać umiejętności pozwalające im na wnoszenie wkładu w gospodarkę opartą na wiedzy oraz korzystanie z jej osiągnięć.

⁽¹⁰⁾ Sprawozdanie w sprawie zatrudnienia (www.ilo.org).

⁽¹¹⁾ „Dialog na temat wzrostu i zatrudnienia w Europie”, 13 marca 2011 r., Wiedeń (www.ilo.org).

3.3.4 EKES podziela zaniepokojenie Komisji wyrażone w dokumencie „Agenda cyfrowa dla Europy”, iż Europa pozostaje w tyle w dziedzinie nowych technologii. Podkreślono, że 30 % Europejczyków nigdy nie korzysta z internetu, a wydatki UE na badania i rozwój w dziedzinie TIK wynoszą zaledwie 40 % sumy przeznaczanej na ten cel w USA. Rozwijanie od najmłodszych lat umiejętności informatycznych stanowi czynnik włączenia społecznego.

3.3.5 Komitet odnotowuje także słabszą pozycję UE w dziedzinie innowacji w porównaniu z USA i Japonią. Należy temu przeciwdziałać poprzez zwiększenie liczby osób posiadających wysokie kwalifikacje, inwestycje państw i przedsiębiorstw w badania i rozwój oraz lepsze powiązanie ze sobą nauki, technologii i działalności produkcyjnej. Stwierdza, że termin „innowacje” należy rozszerzyć na organizację pracy i innowacje społeczne.

3.3.6 W ramach strategii „Europa 2020” Komisja stawia sobie dwa szeroko zakrojone cele w dziedzinie edukacji:

- a) ograniczenie do mniej niż 10 % odsetka osób przedwcześnie rezygnujących z nauki;
- b) zwiększenie do 40 % odsetka osób w wieku 30-34 lat, które ukończyły studia wyższe.

3.3.7 EKES podziela zaniepokojenie Komisji złożonym problemem porzucania nauki, który ma poważne konsekwencje dla jakości zatrudnienia, do jakiego mogą aspirować młodzi ludzie, i którego rozwiązanie wymaga zdecydowanego działania politycznego oraz nowego podejścia i nowych metod działania.

3.3.8 Według Komisji w 2009 r. ponad 6 mln młodych osób (14,4 % w przedziale wiekowym 18-24) zakończyło przedwcześnie naukę (szkolną lub kształcenie ogólnie) na pierwszej klasie szkoły średniej bądź gimnazjum, z czego 17,4 % ukończyło zaledwie szkołę podstawową⁽¹²⁾. Oznacza to, że zmniejszenie jedynie o 1 punkt procentowy odsetka osób porzucających naukę oznaczałoby pojawienie się co roku prawie 500 tys. wykwalifikowanych młodych pracowników zdolnych do podjęcia pracy.

3.3.9 Innym ważnym elementem, któremu warto by się przyjrzeć, jest liczba osób powtarzających rok. Według danych Programu Międzynarodowej Oceny Uczniów (PISA) z 2009 r. odsetek osób powtarzających rok wynosi 11 % w Irlandii, 21 % w Hiszpanii i 22,4 % w Holandii i Portugalii. Tendencja ta utrzymuje się w wypadku kształcenia średniego I stopnia, a wielkości wahają się od 0,5 % w Finlandii do 31,9 % w Hiszpanii.

⁽¹²⁾ „Le redoublement dans l'enseignement obligatoire en Europe: réglementations et statistiques”, EURYDICE, styczeń 2011.

3.3.10 Jeśli chodzi o szkolnictwo wyższe i badania, według Eurostatu w 2009 r. tylko 32,3 % osób w Europie otrzymało dyplom studiów wyższych. Obecne cięcia budżetowe w większości państw⁽¹³⁾ jeszcze bardziej pogorszą tę sytuację, co będzie miało konsekwencje dla wielu sektorów gospodarki i społeczeństwa (nauki ścisłe, medycyna, nauki społeczne i humanistyczne).

4. Uwagi szczegółowe: propozycje EKES-u

4.1 Wzmocnienie edukacji w czasach kryzysu

4.1.1 W czasach kryzysu należy przypomnieć, że edukacja stanowi podstawowe prawo człowieka i dobro publiczne, które należy zagwarantować wszystkim na równych zasadach, bez stawiania warunków, bez jakiegokolwiek dyskryminacji i przy uwzględnieniu kwestii związanych z płcią.

4.1.2 Inwestycji w edukację nie można postrzegać jako problemu w czasach kryzysu, lecz jako rozwiązanie umożliwiający wyjście z kryzysu w jak najdogodniejszych warunkach. W tym kontekście należy zachęcać państwa członkowskie do większych i spójniejszych inwestycji w edukację i położenie szczególnego nacisku na inwestycje publiczne w edukację, badania i szkolenie zawodowe podczas oceny celów budżetowych w średniej perspektywie.

4.1.3 Trzeba również przypomnieć, że edukacja jest zadaniem zbiorowym i dotyczy całego społeczeństwa. Szkoły są wyspecjalizowanymi instytucjami z profesjonalnymi pracownikami i nie mogą ani nie powinny działać w izolacji. Należy je w większym stopniu zintegrować z pełniącą niezastąpioną funkcję rodziną, a także ustanowić stały dialog ze społeczeństwem oraz środowiskami gospodarczymi i społecznymi.

4.1.4 Komitet jest przekonany, że solidne podstawy wiedzy dają uczniom lepsze zdolności adaptacyjne, a większe sukcesy w procesie nauczania gwarantują lepsze uwzględnianie potrzeb rynku pracy w procesie kształcenia podstawowego i szkolenia zawodowego.

4.1.5 Edukacja powinna przede wszystkim:

- a) Pomagać uczniom w selekcji otrzymywanych informacji i nauczyć ich wybierać te, które najlepiej pomogą im w planowaniu przyszłości osobistej i zawodowej.
- b) Zachęcać do krytycznego spojrzenia oraz rozwijania ciekawości i ducha przedsiębiorczości, co pozwoli na podejmowanie inicjatywy i rozwiązywanie problemów. W tym kontekście powiązania między szkołą a przedsiębiorstwem mogą okazać się bardzo użyteczne.
- c) Wzbudzić w uczniach poczucie realizmu, by docenili wysiłek, jaki trzeba włożyć w naukę, i uznali jego wartość.

⁽¹³⁾ Na Łotwie w 2009 r. dokonano cięć w wysokości 48 %, a rok później uniwersytety musiały zmierzyć się z kolejną 18-procentową redukcją. We Włoszech w budżecie do 2013 r. przewidziano 20-procentowe cięcia, w Grecji sięgnęły one 30 %, w Wielkiej Brytanii do 2014–2015 r. wyniosły 40 %.

Należy przekonać uczniów, że nauka jest opłacalna, a kultura nie służy jedynie do zwyczajnej konsumpcji, lecz powinna zostać przyswojona i przekształcona.

- d) Zapewnić solidne wykształcenie podstawowe, zwłaszcza w zakresie języka ojczystego i matematyki, jak również inną wiedzę i umiejętności niezbędne do sprawnej integracji na rynku pracy na całym obszarze europejskim (przede wszystkim jak najwcześniejsze wprowadzenie w szkole nauczania różnych języków nowożytnych), a jednocześnie rozbudzić chęć do uczenia się przez całe życie.
- e) Rozwinąć u każdego człowieka potencjał w zakresie kreatywności i estetyki, który będzie sprzyjał otwartości na kulturę i innowacje.
- f) Ogólnie rzecz ujmując, wykształcić wolnych i solidarnych obywateli, świadomych swoich praw i obowiązków oraz zdolnych do wykonywania godnej pracy w jak najlepszych warunkach.

4.1.6 Wymaga to bardziej kompleksowego i bogatszego niż dotychczas kształcenia wstępnego i ustawicznego nauczycieli. Kształcenie, które mobilizuje nauczycieli i pomaga im stosować nowe podejście pedagogiczne w zależności od napotykanym wyzwaniom (nowe technologie, nowe potrzeby na rynku pracy, środowisko wielokulturowe i coraz większa obecność dzieci o korzeniach imigranckich itp.). Państwa członkowskie powinny krzewić szacunek dla działalności edukacyjnej, wspierać kształcenie ustawiczne nauczycieli oraz poprawiać ich warunki pracy i płacy.

4.1.7 Edukacja powinna rozciągać się na wszystkie etapy życia, od nauczania przedszkolnego aż po studia wyższe w różnych strukturach uczenia się – formalnej, pozaformalnej i nieformalnej. Państwa powinny kształtować edukację przy uwzględnieniu przyszłych wyzwań gospodarczych i społecznych, takich jak społeczeństwo oparte na wiedzy oraz gospodarka o zwiększonej produktywności i mniejszej zależności od węgla.

4.1.8 W tym kontekście EKES zaleca, by UE

- a) dopełniła zobowiązań przyjętych w inicjatywie „Mobilna młodzież”, w programie na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia oraz w komunikacie dotyczącym zjawiska przedwczesnego kończenia nauki;
- b) zbadała możliwość wykorzystania funduszy europejskich do realizacji celów UE w obszarze kształcenia, szkolenia, badań i rozwoju;
- c) promowała programy integracji zawodowej oraz zachęcała rządy i przedsiębiorstwa do korzystania z takich instrumentów w celu tworzenia stabilnych miejsc pracy;
- d) wzmocniła, rozwinęła i pogłębiła programy wymiany uczniów wybierających różne ścieżki kształcenia.

Komitet zaleca, by państwa członkowskie

- a) zapewniły, że działania na rzecz przezwyciężenia kryzysu gospodarczego i zmniejszenia długu państwowego nie odbijają się negatywnie na inwestycjach w kształcenie i szkolenie;
- b) utrzymały, a nawet zwiększyły w miarę możliwości poziom inwestycji w badania i rozwój;
- c) rozpoczęły i koordynowały inicjatywy zmierzające do rozwinięcia umiejętności STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka);
- d) podjęły działania, które pomogą docenić zawód nauczyciela, tak aby nie kwestionować realizacji ich misji ⁽¹⁴⁾;
- e) ustanowiły systemy doradztwa edukacyjnego i zawodowego w celu poprawy informacji na temat umiejętności zawodowych niezbędnych do wejścia na rynek pracy oraz sposobów ich zdobycia;
- f) opracowały alternatywne programy kształcenia dla młodych ludzi porzucających szkołę lub wykonujących prace, dla których nie potrzeba prawie żadnych kwalifikacji;
- g) rozwiązały problem powtarzania roku dzięki infrastrukturze wsparcia dla najsłabszych uczniów;
- h) zachęcały przedsiębiorstwa do rozwijania możliwości uznawania doświadczenia zawodowego młodzieży;
- i) promowały ducha przedsiębiorczości na wszystkich etapach edukacji.

4.1.9 EKES rozumie, że w czasach zmian przedsiębiorstwa potrzebują pracowników o specyficznych umiejętnościach, dlatego też systemy kształcenia powinny lepiej reagować na taką sytuację i lepiej się do niej dostosowywać. Najpierw należy jednak nabyć solidne podstawy wiedzy.

4.1.10 Podwójny system nauczania (kształcenie i szkolenie), w który młodzi ludzie są wprowadzani na rynku pracy po zakończeniu nauki, przyniósł w niektórych krajach pozytywne rezultaty, dlatego zasługuje na dokładniejsze zbadanie.

4.1.11 EKES ma świadomość, że edukacja leży w gestii państw członkowskich, lecz sądzi, że UE może je wspierać nie tylko poprzez zachęcanie do wypełniania zobowiązań Unii przy wykorzystaniu otwartej metody koordynacji, lecz również dzięki tworzeniu bardziej sprzyjających warunków, np. niewliczanie do deficytu publicznego inwestycji poniesionych na kształcenie i szkolenie.

4.2 Uznawanie znaczenia nauki – od szkoły do miejsca pracy

4.2.1 Zachodzące obecnie zmiany (rosnąca konkurencja międzynarodowa, rewolucja naukowa i techniczna, zmiana klimatu, szybki rozwój gospodarek wschodzących, starzenie się społeczeństwa) wymagają siły roboczej o lepszych umiejętnościach i kwalifikacjach.

4.2.2 Odnowa pokoleniowa sama z siebie nie wystarczy do podniesienia kwalifikacji, gdyż wielu młodych ludzi posiadających spore umiejętności wykonuje prace niewymagające kwalifikacji. Rozziew między otrzymanym wykształceniem a wykonywaną pracą może doprowadzić do zaniku umiejętności.

4.2.3 Komitet widzi rozwiązanie w tworzeniu miejsc pracy wysokiej jakości i uznaje wartość godnej pracy postulowanej przez MOP.

4.2.4 W tym celu należy inwestować w aktywną politykę zatrudnienia i szkolenia zawodowego, przy czym potrzebne będzie wsparcie z funduszy europejskich, zwłaszcza Europejskiego Funduszu Społecznego ⁽¹⁵⁾.

4.2.5 Należy mieć również świadomość, że tworzenie miejsc pracy zależy od dynamiki przedsiębiorstw. Wymaga to zniesienia niepotrzebnych obciążeń administracyjnych hamujących działalność gospodarczą, zwłaszcza jeśli chodzi o zakładanie nowych firm.

4.2.6 W tym kontekście EKES wskazuje na następujące priorytetowe inicjatywy:

4.2.6.1 Promowanie integracji zawodowej młodych ludzi na rynku pracy:

- a) poprawa systemów doradztwa edukacyjnego i zawodowego oraz udostępnienie ściślejszych informacji na temat zmian na rynku pracy i jego potrzeb, umiejętności zawodowych niezbędnych do wejścia na rynek pracy oraz sposobów ich zdobycia;
- b) opracowanie programów integracji zawodowej przy pomocy staży bądź szkolenia w miejscu pracy;
- c) opracowanie szczegółowych programów dla młodzieży kończącej przedwcześnie naukę lub wykonującej prace niewymagające kwalifikacji;
- d) oddzielenie rodzaju umowy o pracę (na stałe bądź tymczasowo) od wieku pracownika, by młodzi ludzie nie byli dyskryminowani tylko z powodu swojego wieku.

4.2.6.2 Reagowanie na wyzwania związane z uczeniem się przez całe życie:

- a) zagwarantowanie wszystkim warunków niezbędnych do uczenia się przez całe życie, gdyż umożliwia ono zdobywanie nowych umiejętności oraz dostęp do miejsc pracy wymagających lepszych kwalifikacji, co z kolei pomoże w realizacji zawartego w strategii „Europa 2020” celu dotyczącego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu;

⁽¹⁴⁾ Zob. opinia EKES-u w sprawie poprawy jakości kształcenia nauczycieli, Dz.U. C 151 z 17.6.2008, s. 41.

⁽¹⁵⁾ Zob. opinia EKES-u w sprawie przyszłości Europejskiego Funduszu Społecznego po 2013 r., Dz.U. C 132 z 3.5.2011, s. 8.

- b) poprawa kształcenia (pogłębianie wiedzy i przekwalifikowywanie) wszystkich osób na rynku pracy, których umiejętności wyniesione ze szkoły są niewystarczające, przy uwzględnieniu wieku, doświadczenia i wiedzy tychże pracowników;
- c) uznanie indywidualnego prawa do poświadczonych certyfikatem szkoleń zawodowych wysokiej jakości, bez względu na poziom kwalifikacji i rodzaj umowy, oraz ustalenie minimalnej rocznej liczby godzin na szkolenie pracowników;
- d) sprzyjanie opracowywaniu przez przedsiębiorstwa planów rozwoju umiejętności jednostki, we współpracy z pracownikami i pracodawcami, z uwzględnieniem warunków panujących w przedsiębiorstwach, zwłaszcza MŚP, oraz w duchu porozumienia zawartego na szczeblu europejskim między pracownikami a pracodawcami;
- e) promowanie inicjatyw mających na celu zwiększenie uznania dla uczenia się pozaformalnego, zagwarantowanie jego jakości oraz wyeksponowanie umiejętności nabytych poza systemem formalnym (jak ma to miejsce w wypadku europejskiego paszportu umiejętności);
- f) ścisłe powiązanie szkolenia zawodowego i ścieżki kariery pracownika oraz inwestowanie w uznawanie, potwierdzanie i poświadczanie umiejętności nabytych podczas wykonywania czynności zawodowych (w obydwu przypadkach państwa członkowskie powinny monitorować jakość usług w zakresie oceny i poświadczania);
- g) podjęcie wszelkich niezbędnych kroków w celu zapewnienia, że działania z zakresu kształcenia będą kierowane przede wszystkim do bezrobotnych;
- h) uświadomienie, iż usługi publiczne powinny odgrywać aktywniejszą rolę w polityce kształcenia priorytetowych grup docelowych, np. pracowników o mniejszych umiejętnościach i kwalifikacjach bądź zatrudnionych na niestabilnych warunkach, czy grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, takich jak osoby niepełnosprawne, bezrobotni w starszym wieku i imigranci;
- i) odpowiednie uwzględnienie wymiaru związanego z płcią na rynku pracy oraz zniesienie nierówności i praktyk dyskryminacyjnych, a szczególnie różnic w zarobkach mężczyzn i kobiet.
- 4.2.6.3 Poprawa kwalifikacji oraz wykorzystanie potencjału najstarszych pracowników
- a) EKES podkreśla, jak dużym zagrożeniem jest długotrwałe bezrobocie (utrata dochodów i kwalifikacji, jak też wykluczenie społeczne), w związku z czym uważa, że publiczne służby zatrudnienia powinny odgrywać większą rolę we wprowadzaniu tych osób na rynek pracy i opracowywaniu aktywnej polityki zatrudnienia i szkolenia zawodowego.
- b) Sektorowy dialog społeczny, zarówno na płaszczyźnie UE, jak i państw członkowskich, ma decydujące znaczenie dla rozwiązywania problemów w zakresie kwalifikacji. Komitet podkreśla wagę sektorowych rad ds. umiejętności w tym obszarze.
- c) Z tego względu należy utrzymać i docenić umowy zbiorowe, ponieważ tak pracownicy, jak i przedsiębiorstwa są zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji.
- d) W sytuacji kryzysu uzasadnione wydaje się finansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego działań zmierzających do podniesienia kwalifikacji oraz innowacyjnych projektów w zakresie tworzenia godnych miejsc pracy.
- e) Równie interesujące byłoby umożliwienie osobom starszym wydłużenia okresu aktywności zawodowej. Niezbędne w tym celu warunki obejmują poprawę zdrowia, dostosowanie czynności zawodowych do danej osoby, docenienie pracy oraz podnoszenie kwalifikacji, przy uwzględnieniu zasad zdefiniowanych w zaleceniu nr 162 MOP⁽¹⁶⁾.
- f) W tym kontekście szczególne znaczenie należy przypisać potencjałowi najstarszych pracowników w zakresie dzielenia się wiedzą w miejscu pracy. Mogłoby to stanowić przedmiot dyskusji między przedstawicielami pracowników a przedsiębiorstwami.

Bruksela, 14 lipca 2011 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Staffan NILSSON

⁽¹⁶⁾ Zalecenie nr 162 dotyczące starszych pracowników, MOP, 1980 (<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R162>).