

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Systemy edukacji pomagające zapobiec niedopasowaniu umiejętności: konieczne zmiany”

(opinia z inicjatywy własnej)

(2019/C 228/03)

Sprawozdawczyni: **Milena ANGELOVA**

Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	15.2.2018
Podstawa prawna	Art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego Opinia z inicjatywy własnej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	13.2.2019
Data przyjęcia na sesji plenarnej	21.3.2019
Sesja plenarna nr	542
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	130/0/2

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES docenia położenie większego nacisku na edukację, szkolenia oraz rozwijanie i wykorzystywanie umiejętności w UE, co ponownie podkreślono w niedawnych inicjatywach Komisji Europejskiej (KE) ⁽¹⁾. Odnotowuje, że kształcenie i szkolenie należą do kompetencji państw członkowskich, niemniej zwraca uwagę na strategiczne znaczenie tej dziedziny dla przyszłości Europy w kontekście dobrobytu gospodarczego, większej spójności i demokratycznego życia, jak również dla „spełnienia oczekiwań obywateli i reagowania na ich obawy dotyczące przyszłości w szybko zmieniającym się świecie” ⁽²⁾.

1.2. EKES wyraża zaniepokojenie poważnymi problemami strukturalnymi na rynkach pracy ze względu na niedopasowanie umiejętności, z czego niektóre zostały spowodowane przez czynniki technologiczne i demograficzne. W związku z tym wzywa do natychmiastowego opracowania i wdrożenia ukierunkowanych środków politycznych, którym towarzyszyć będą zachęty i kompendium dobrych praktyk dla państw członkowskich. To pozwoli im wprowadzić w razie konieczności skuteczne dostosowania wspierające systemy kształcenia i szkolenia z myślą o uniknięciu niedopasowania umiejętności i marnowania talentów.

1.3. Zdaniem EKES-u niedopasowaniu umiejętności obecnie i w przyszłości można trwale zapobiec wyłącznie, jeśli KE i państwa członkowskie poprzez ukierunkowane strategie polityczne i konkretne działania poprawią i odpowiednio dostosują systemy kształcenia i szkolenia, a jednocześnie skupią się na kierowaniu talentami i na systemie kompleksowego zarządzania umiejętnościami. Apeluje zatem, aby uczyniły to niezwłocznie i w skuteczny sposób. Środki te powinny być nastawione na wspieranie integracyjnego i ciągłego dostosowywania siły roboczej do nowego środowiska gospodarczego.

1.4. EKES zwraca się do KE o szersze rozpowszechnianie najlepszych praktyk dotyczących programów zdobywania kwalifikacji oraz kształcenia i szkolenia zawodowego. Należy również zapewnić odpowiedni zestaw zachęt dla wszystkich uczestników procesu kształcenia i szkolenia, aby zagwarantować wszystkim prawo do uzyskania odpowiednich szkoleń ⁽³⁾. Zgodnie ze swoją poprzednią opinią Komitet podkreśla wagę stworzenia europejskiego obszaru edukacji ⁽⁴⁾. EKES dostrzega potrzebę dalszej aktualizacji i nieustannej poprawy umiejętności i kompetencji nauczycieli i instruktorów na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia.

⁽¹⁾ Nowy europejski program na rzecz umiejętności, 2016; Europejski obszar edukacji, 2018. Komitet docenił również projekt DG GROW „Plan działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności”, mimo że jego zakres jest bardzo ograniczony, jak i różne projekty EASME/COSME, np. 2017/001, 004, 007 i 2016/033 oraz 034.

⁽²⁾ COM(2018) 268 final.

⁽³⁾ Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 8.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 136.

1.5. EKES przyznaje, że niektóre elementy niedopasowania umiejętności będą zawsze obecne, a systemy kształcenia nigdy nie będą w stanie doskonale przygotować ludzi na wszystkie okoliczności. Jednak obecne tendencje są niepokojące i powodują powstawanie wąskich gardeł dla wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy, a tym samym uniemożliwiają obywatelom pełne uwolnienie ich kreatywnego potencjału a przedsiębiorstwom wykorzystanie pełnej zdolności innowacji drzemącej w umiejętnościach ludzkich. Właśnie dlatego rządy, partnerzy społeczni i społeczeństwo obywatelskie powinni połączyć siły z myślą o rozwiązaniu tego problemu i zapewnić ludziom niezbędne doradztwo i wskazówki, które pomogą im w dokonywaniu właściwych wyborów i stałym rozwijaniu wiedzy i umiejętności dla dobra społeczeństwa. Aby lepiej przewidywać potrzeby związane z umiejętnościami i na nie reagować, potrzebne jest kompleksowe i całościowe podejście ⁽⁵⁾.

1.6. Niewątpliwie wiarygodne prognozy dotyczące podaży umiejętności i zapotrzebowania na nie oraz przyszłej struktury unięgo rynku pracy mają kluczowe znaczenie dla zmniejszenia niedopasowania umiejętności. W związku z tym uczelnie, ośrodki naukowe i inne instytucje badawcze powinny zająć się tą kwestią w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi i odpowiednimi organami administracji w państwach członkowskich. Bardzo przydatne w tym zakresie będzie doświadczenie zdobyte w ostatnich latach przez Cedefop, jednak należy wzbogacić je o dodatkowe informacje na szczeblu krajowym przez pozyskanie bardziej szczegółowych danych dotyczących poszczególnych państw członkowskich.

1.7. Rządy, przedsiębiorstwa i pracownicy powinni postrzegać kształcenie i szkolenie jako inwestycję. Zachęty podatkowe związane z taką inwestycją mogłyby skłonić pracodawców i pracowników do zwiększenia nakładów inwestycyjnych. Porozumienia zbiorowe mogą uwzględnić pewne prawa i obowiązki pracodawców i pracowników w zakresie kształcenia i szkolenia. Należy promować najlepsze praktyki w zakresie podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowywania się, aby pomóc ludziom ponownie znaleźć zatrudnienie.

1.8. W wielu przypadkach kształcenie odbywa się w pozaformalnych i nieformalnych okolicznościach, na przykład w ramach organizacji młodzieżowych i wzajemnego uczenia się, a wielu umiejętności związanych z miejscem pracy nie da się zdobyć w ramach kształcenia formalnego w szkołach ⁽⁶⁾. EKES zachęca zatem państwa członkowskie do poszukiwania sposobów walidacji odpowiednich kwalifikacji nabytych w takich sytuacjach. Można to zrobić, kończąc prace nad krajowymi systemami kwalifikacji i je odpowiednio wykorzystując, między innymi za pomocą platform, które oferują standardową ocenę poziomu umiejętności niezależnie od sposobu ich zdobycia. Takie podejście umożliwi dodatkowe informowanie przedsiębiorstw o potencjale jednostki, zwłaszcza osób dorosłych, a także uwypukli umiejętności, które nie są widoczne w oficjalnych dokumentach, a które mogą być jednak cenne.

1.9. Uczenie się przez całe życie, podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie się stanowią wspólną odpowiedzialność państw, pracodawców i pracowników. Aby umożliwić ludziom wybór odpowiedniej ścieżki kariery, należy ich aktywnie wspierać i informować, w tym poprzez doradztwo, konsulting, poradnictwo zawodowe, coaching i mentoring na temat tego, jak świadomie decydować o szkoleniach i nabywaniu wiedzy dającej im umiejętności i kompetencje pożądane na rynku pracy. Partnerzy społeczni powinni odgrywać aktywną rolę, zwiększając świadomość na temat problemów i proponując możliwe rozwiązania. Ludzie muszą wiedzieć, które umiejętności są przydatne i jak programy edukacyjne i szkoleniowe wpłyną na ich karierę zanim zdecydują się poświęcić czas i pieniądze na szkolenia. Będą również chcieli uzyskać kwalifikacje lub certyfikaty uznawane przez innych.

2. Niedopasowanie umiejętności obecnie i w przyszłości

2.1. Przyszłość dzieje się teraz – staje się rzeczywistością szybciej, niż możemy ją wysledzić i przewidzieć. Niesie ze sobą ważne wyzwania dla przedsiębiorstw i podmiotów administracji publicznej w związku z ustanawianiem nowych modeli biznesowych oraz dla pracowników w związku z zapotrzebowaniem na nowe umiejętności i kompetencje, które w większości są trudne do przewidzenia, a tym samym zmusza całe społeczeństwo do szybkiego dopasowania się do gwałtownych zmian. Jeśli chcemy, aby ta przemiana przyniosła dobre efekty, musimy pozostać zjednoczeni, gotowi do natychmiastowej reakcji, połączyć siły, aby przewidywać nadchodzące zjawiska, i aktywnie zarządzać obecną rewolucyjną zmianą stosunków między człowiekiem, robotyką, sztuczną inteligencją i cyfryzacją dla dobra naszego społeczeństwa.

⁽⁵⁾ Zostało to docenione przez DG EMPL a KE udzieliła finansowego i pozafinansowego wsparcia krajowym projektom prowadzonym przez OECD w ramach krajowej strategii na rzecz umiejętności w szeregu państw członkowskich, w tym w Portugalii, we Włoszech, w Hiszpanii, Słowenii i w Regionie Flamandzkim w Belgii. W ostatnich latach Cedefop wdrożyło również programy wspierające państwa członkowskie (Grecja, Bułgaria, Słowacja, Estonia, Malta) w zakresie poprawy prognozowania umiejętności i dostosowania infrastruktury: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 49.

2.2. Niedopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy jest obecnie jednym z największych wyzwań, które stanowi zagrożenie dla wzrostu gospodarczego oraz trwałych miejsc pracy w UE. Według niektórych badań ⁽⁷⁾ koszty tego zjawiska wynoszą 2 % PKB UE. Według KE 70 mln Europejczyków nie ma odpowiednich umiejętności czytania i pisanania, a jeszcze więcej osób w Europie ma niskie umiejętności cyfrowe i umiejętności rozumowania matematycznego. Niedawne badanie ⁽⁸⁾ pokazuje, że udział pracowników posiadających umiejętności niedopasowane do rynku pracy pozostaje średnio na poziomie ok. 40 %, co odpowiada ogólnym szacunkom Cedefopu. Pracownicy posiadający odpowiednie umiejętności mają kluczowe znaczenie dla konkurencyjności firm. W związku z tym niezwykle ważne jest, by obecna i przyszła siła robocza posiadała umiejętności i kompetencje właściwe z punktu widzenia zmieniających się potrzeb nowoczesnej gospodarki i rynku pracy. Nikogo nie wolno zostawiać w tyle ⁽⁹⁾ i należy zapobiegać marnowaniu talentów. Aby osiągnąć te cele, potrzebujemy wysoko wykwalifikowanych nauczycieli i organizatorów szkoleń oraz odpowiedniego wsparcia umożliwiającego udział w uczeniu się przez całe życie.

2.3. W swoich poprzednich opiniach ⁽¹⁰⁾ EKES podkreślił wpływ cyfryzacji, robotyzacji, nowych modeli ekonomicznych, takich jak Przemysł 4.0, gospodarki o obiegu zamkniętym i gospodarki dzielenia się na wymagania w zakresie nowych umiejętności. Wyraził również swój pogląd na temat potrzeby wprowadzenia bardziej innowacyjnych rozwiązań w zakresie kształcenia i rozwijania umiejętności, gdyż Europa potrzebuje rzeczywistej zmiany paradygmatu w odniesieniu do celów i funkcjonowania sektora edukacji oraz zrozumienia jego miejsca i roli w społeczeństwie ⁽¹¹⁾. Z szacunków Cedefop ⁽¹²⁾ wynika, że umiejętności pracowników w UE są blisko o jedną piątą za niskie, aby mogli oni wykonywać swoją pracę na najwyższym poziomie wydajności. Wymaga to podjęcia wspólnych działań na rzecz stymulowania dalszego kształcenia dorosłych w Europie.

2.4. Ożywienie gospodarcze w Europie w połączeniu ze zmieniającymi się potrzebami w zakresie umiejętności przyczynia się do wzrostu zapotrzebowania na pracę i niedoboru wykwalifikowanych pracowników na poziomie najwyższym od dziesięciu lat. Podczas gdy stopa bezrobocia w UE maleje (z 10,11 % w 2014 r. do 7,3 % w 2018 r.), wskaźnik wakatów podwoił się (z 1,1 % w 2009 r. do 2,2 % w 2018 r.) ⁽¹³⁾.

2.4.1. Problem ten dotyczy wszystkich państw członkowskich, niemniej w różnym zakresie i z różnych przyczyn. Ogólne badanie ⁽¹⁴⁾ wykazało, że w wielu państwach członkowskich odsetek pracodawców mających trudności z zatrudnieniem pracowników jest niepokojąco wysoki. W dziesięciu państwach członkowskich wynik ten był wyższy od średniej ogólnoeuropejskiej wynoszącej 45 %, a najbardziej niekorzystnie wypadły Rumunia (81 %), Bułgaria (68 %) i Grecja (61 %). Mniejsze, choć nadal znaczące problemy po drugiej stronie zakresu odnotowano w Irlandii (18 %), Zjednoczonym Królestwie (19 %) i Niderlandach (24 %).

2.4.2. Dla około jednej trzeciej pracodawców głównym powodem, dla którego nie mogą oni obsadzić wakatów, jest brak kandydatów. 20 % pracodawców twierdzi, że kandydaci nie mają odpowiedniego doświadczenia. W miarę cyfryzacji, automatyzacji i przekształcania się firm znalezienie kandydatów mających zarówno umiejętności techniczne, jak i miękkie, jest ważniejsze niż kiedykolwiek wcześniej – jednak 27 % pracodawców twierdzi, że kandydatom brakuje potrzebnych umiejętności. Ponad połowa (56 %) pracodawców na całym świecie twierdzi, że umiejętności w zakresie komunikacji – zarówno pisemnej, jak i werbalnej – są najbardziej cenione u kandydatów, a tuż po nich wymienia się umiejętności w zakresie współpracy i rozwiązywania problemów.

2.5. Wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC) i Europejskiego badania umiejętności i miejsc pracy (ESJS), jak również badania naukowe ⁽¹⁵⁾ pokazują, że duża część niedopasowania wynika ze zbyt wysokich kwalifikacji lub zbyt wysokiego wykształcenia. Zazwyczaj czterech na dziesięciu dorosłych pracowników uważa, że ich umiejętności są niedostatecznie wykorzystywane, a niemal jedna trzecia absolwentów wyższych uczelni ma zbyt wysokie kwalifikacje do wykonywania swojej pracy. Wynika to zarówno z nieefektywnego podziału zasobów (prowadzącego do niepełnego wykorzystania dostępnych zasobów umiejętności), jak i ogólnego braku równowagi między umiejętnościami siły roboczej a popytem na rynku pracy ⁽¹⁶⁾.

2.6. Niedopasowanie umiejętności wpływa negatywnie na gospodarkę i całe społeczeństwo. Ma ono następujące skutki:

— uniemożliwia obywatelom czerpanie satysfakcji z wykonywanych zawodów i obranych ścieżek kariery, osłabia ich poczucie bycia docenionym i może wpływać na obniżenie wynagrodzeń,

⁽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⁾ „Niedopasowanie umiejętności – przeszkoda dla konkurencyjności przedsiębiorstw w UE”, EKES.

⁽⁹⁾ Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 136.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 8, Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 15.

⁽¹¹⁾ Dz.U. C 173 z 31.5.2017, s. 45. 40 % dorosłych pracowników ma poczucie, że ich umiejętności nie są w pełni wykorzystywane: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>.

⁽¹²⁾ „Insights into skill shortages and skill mismatch”. Wnioski z europejskiego badania umiejętności i miejsc pracy przeprowadzonego przez Cedefop, Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2018. Także portal unijnej panoramy umiejętności i Europass.

⁽¹³⁾ Statystyki dotyczące bezrobocia, statystyki dotyczące wakatów, EUROSTAT.

⁽¹⁴⁾ „Solving the Talent Shortage”, badanie prognoz dotyczących zatrudnienia przeprowadzone przez ManpowerGroup, 2018. Niektórzy kwestionują wiarygodność tego badania, np. Cappelli (2014): <https://www.nber.org/papers/w20382>.

⁽¹⁵⁾ „Skills Mismatches – An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses”, badanie przeprowadzone na zlecenie IME na wniosek Grupy Pracodawców EKES-u.

⁽¹⁶⁾ Ibidem.

- utrudnia rozwój osobisty oraz zakres wykorzystania zdolności i możliwości ludzi,
- obniża wydajność siły roboczej – niektóre szacunki pokazują, że spadek wydajności⁽¹⁷⁾ spowodowany niedopasowaniem umiejętności w UE wynosi około 0,8 EUR za każdą przepracowaną godzinę⁽¹⁸⁾,
- obniża konkurencyjność firm przez spowolnienie procesu rekrutacji i podniesienie jego kosztów oraz zwiększenie zapotrzebowania na dodatkowe wydatki związane ze szkoleniem;

2.7. Z powodu szybko zachodzących zmian niedopasowanie umiejętności może występować zarówno wśród wysoko, jak i nisko wykwalifikowanych pracowników, a także w zawodach wymagających zazwyczaj wysokiego poziomu wykształcenia i wiedzy. Elektrycy, mechanicy, spawacze, inżynierowie, kierowcy, specjaliści w dziedzinie IT i usług społecznych oraz przedstawiciele handlowi należą obecnie do zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie ze strony pracodawców.

2.8. Umiejętności w dziedzinach STEM i umiejętności cyfrowe mają coraz większe znaczenie dla konkurencyjności przedsiębiorstw i wykorzystania wydajności pracowników. Znaczenie umiejętności w dziedzinach STEM wykracza również poza samą treść programów nauczania nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki, bowiem umożliwia uczniom i studentom zdobywanie szerszych umiejętności i kompetencji, takich jak myślenie systemowe i krytyczne. Istotne jest również, aby oprócz tych zestawów umiejętności ludzie mieli dobry fundament w postaci umiejętności podstawowych i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości. Umiejętności w dziedzinach STEM mogą zostać nabyte poprzez kształcenie i szkolenie zawodowe oraz kształcenie ogólne. Szczególnie ważne jest zachęcenie większej liczby kobiet do studiowania STEM oraz odpowiednie zajęcie się problemem przepaści cyfrowej między kobietami a mężczyznami⁽¹⁹⁾. Należy znaleźć różne sposoby popularyzacji STEM, zwłaszcza w regionach wokół mniejszych ośrodków, gdyż dziedziny te są zazwyczaj skoncentrowane w dużych miastach⁽²⁰⁾. Radar strategicznych kompetencji cyfrowych jest użytecznym narzędziem, dzięki któremu młodzi ludzie mogą mieć inne wzorce do naśladowania lub spotkać mentorów w celu zaznajomienia się z wymaganą kompetencją dla konkretnych miejsc pracy⁽²¹⁾.

2.9. Dobrze opracowane środki z zakresu polityki są potrzebne, aby uniknąć nasilenia problemu niedopasowania umiejętności. Z powodu rewolucyjnych zmian w zakresie technologii modele biznesowe, oczekiwania klientów i charakter pracy często zmieniają się na niespotykaną dotąd skalę i w niemal nieprzewidywalny sposób. Jak wskazał już Komitet⁽²²⁾, prawie połowa istniejących miejsc pracy może zostać zautomatyzowana, w związku z czym automatyzacja i roboty będą miały istotny wpływ na przyszłość pracy. Może to spowodować powiększenie się luki między potrzebami przedsiębiorstw a kwalifikacjami, umiejętnościami i kompetencjami pracowników w przyszłości oraz stanowi wyzwanie dla organizatorów kształcenia i szkolenia. Zjawisko to uwyppukla również rosnące znaczenie umiejętności miękkich i przekrojowych oraz innych umiejętności zdobywanych często w drodze uczenia się nieformalnego, a także rodzi problemy związane z uznawaniem i zatwierdzaniem uczenia się i szkolenia nieformalnego.

2.10. UE powinna wesprzeć państwa członkowskie oraz pomóc im w pilnym zajęciu się tym problemem strukturalnym na rynku pracy i wyeliminowaniu niedopasowania umiejętności, które tworzy wąskie gardła dla wzrostu gospodarczego. Szczególną uwagę trzeba tu poświęcić dziedzinom STEM i umiejętnościom cyfrowym. Partnerzy społeczni odgrywają ważną rolę w określaniu i – tam, gdzie to możliwe – prognozowaniu umiejętności, kompetencji i kwalifikacji, które są niezbędne w nowych i powstających zawodach⁽²³⁾, tak aby edukacja i szkolenia lepiej odpowiadały na potrzeby przedsiębiorstw i pracowników. Cyfryzacja jest szansą dla wszystkich, ale tylko wówczas, gdy zostanie właściwie przeprowadzona i zaowocuje nową wiedzą na temat pracy⁽²⁴⁾. Ważne jest również, aby partnerzy społeczni byli zaangażowani w interpretację danych gromadzonych przez agencje statystyczne i rządowe, bowiem pracodawcy i związki zawodowe mogą dostarczać istotnych informacji, które w innym przypadku mogłyby nie zostać wzięte pod uwagę. Europejski Fundusz Społeczny (EFS) ma do odegrania istotną rolę w zakresie wspierania inicjatyw, w tym w drodze wspólnych działań partnerów społecznych.

2.11. Badania naukowe nad niedopasowaniem umiejętności wykazały, że istnieją znaczne różnice w przyczynach, skali, konsekwencjach i kosztach ekonomicznych wielu różnych rodzajów niedopasowania umiejętności. Zatem ze względu na to, że problem ten przybiera zwykle różne formy w państwach członkowskich, mało prawdopodobne jest, aby uniwersalne strategie okazały się skuteczne. Jest jednak oczywiste, że prowadzenie odpowiednich działań w ramach polityki, mających na celu zmniejszenie niedopasowania umiejętności, może skutkować znacznym wzrostem wydajności. W związku z tym EKES podkreśla znaczenie holistycznego uczenia się, które szanuje i wzbogaca różnorodność kulturową i poczucie przynależności⁽²⁵⁾.

⁽¹⁷⁾ Gdy inne czynniki są takie same.

⁽¹⁸⁾ Ibidem.

⁽¹⁹⁾ Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 37.

⁽²⁰⁾ Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 37 i przykładami dobrych praktyk są tu Niemcy, gdzie umiejętności STEM wspiera się poprzez fundację „Haus der kleinen Forscher” <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.

⁽²¹⁾ Wnioski BMW Foundation European Table.

⁽²²⁾ Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 15.

⁽²³⁾ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vacancies>. Zob. także „Przegląd krajowych strategii w ramach Praca 4.0 – spójna analiza roli partnerów społecznych”, <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-digitalization-will-affect-the-world-of-work>

⁽²⁵⁾ Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 136.

2.1.2. Europejski paszport umiejętności może odegrać ważną rolę w przedstawieniu kwalifikacji, kompetencji i umiejętności danej osoby w taki sposób, by ułatwić dopasowanie zdolności tej osoby do profilu zawodowego.

3. **Wyzwania związane z systemami kształcenia i szkolenia**

3.1. *Uwagi ogólne*

3.1.1. Aby zapewnić obywatelom najlepsze możliwości odniesienia sukcesu oraz zachować i poprawić swoją konkurencyjność, UE powinna zachęcić państwa członkowskie do wspierania środowiska politycznego, które oferuje kształcenie i szkolenie zawodowe ukierunkowane na karierę oraz stale zapewnia możliwości uczenia się przez całe życie w czasie trwania kariery zawodowej.

3.1.2. Systemy kształcenia i szkolenia w wielu państwach członkowskich kładą nacisk na długie uczenie się formalne, a następnie na karierę zawodową. Związek między uczeniem się a pracą zarobkową charakteryzuje zwykle prosta zależność: „im więcej formalnego uczenia się, tym większe związane z nim korzyści”. Zgodnie z badaniami ekonomicznymi każdy dodatkowy rok nauki wiąże się ze średnim wzrostem zarobków o 8–13 %. Prawdą jest także, iż dyplom uniwersytecki nie może być już postrzegany jako gwarancja znalezienia pracy po skończeniu studiów. Obecnie pracodawcy zwracają uwagę nie tylko na kwalifikacje posiadane przez daną osobę, ale również na umiejętności i kompetencje nabyte w trakcie nauki oraz zakres, w jakim mają one znaczenie dla rynku pracy. Jednak z uwagi na powyższe nowe wyzwania model ten nie może być już zalecany. Przyszłe systemy edukacji powinny łączyć kształcenie i zatrudnienie na nowe sposoby – zarówno przez ułatwienie wejścia na rynek pracy, jak i umożliwienie ludziom elastycznego zdobywania nowych umiejętności w trakcie całej kariery.

3.1.3. Samo dążenie do zwiększenia zakresu kształcenia i szkolenia nie jest właściwym rozwiązaniem – „więcej” niekoniecznie znaczy „lepiej”. Odpowiednie systemy kształcenia i szkolenia muszą być ukierunkowane na rzeczywiste potrzeby społeczeństwa i gospodarki, muszą zapobiegać niewłaściwej alokacji zasobów oraz zapewniać ludziom możliwość ukierunkowanego uczenia się przez całe życie. Aby promować równe i sprzyjające włączeniu społecznemu zatrudnienie, należy poprzez odpowiednie środki rozwiązać problem zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

3.1.4. Internet wyeliminował potrzebę pamiętania ważnych faktów i szczegółów, bowiem dostęp do wiedzy można uzyskać natychmiastowo, jednym kliknięciem. W związku z tym zmieniają się fundamentalne zasady nauk humanistycznych – studenci nie muszą pamiętać wszystkich informacji, a zamiast tego muszą wiedzieć, jak się uczyć i jak poznać podstawowy, koncepcyjny obraz istotnych tematów, dzięki czemu są w stanie wyszukać i przetworzyć informacje niezbędne do pomyślnego wykonania przydzielonego zadania lub znalezienia rozwiązania danego problemu.

3.1.5. Zmiany technologiczne są tak szybkie, że powodują dezaktualizację niektórych dyscyplin nawet już w trakcie studiów wyższych. Stanowi to wyzwanie z punktu widzenia tradycyjnych programów nauczania, zwłaszcza jeśli chodzi o tzw. część podstawową, i zwiększa znaczenie edukacji w dziedzinach STEM oraz rozwoju umiejętności miękkich, takich jak myślenie krytyczne, rozwiązywanie problemów, wzajemne uczenie się i współpraca. Należy również rozwiązać problemy dotyczące interakcji między ludźmi i maszynami.

3.1.6. Rozwój nowych technologii stanowi również poważne wyzwanie dla praktycznego aspektu kształcenia i szkolenia, bowiem w większości państw członkowskich opracowywanie i oficjalne zatwierdzanie programów trwa długo, co sprawia, że są one nieelastyczne i utrudnia ich szybkie dostosowanie do rozwoju rzeczywistej sytuacji. Aby rozwiązać ten problem, konieczne jest ściślejsze powiązanie wszystkich poziomów kształcenia z potrzebami rynku pracy. Aktualizacja programów nauczania w odpowiednim momencie okazuje się kluczowym wyzwaniem. Wypukła to rolę kształcenia, szkolenia i przygotowania zawodowego, które są w stanie zareagować na zmieniające się okoliczności.

3.1.7. W każdym zawodzie ludzie powinni mieć określone umiejętności techniczne i szczególne, oparte na wiedzy i doświadczeniu w danej branży. Coraz ważniejsze jest jednak to, aby mieli oni również umiejętności podstawowe, takie jak kreatywność i zdolność rozwiązywania problemów, a także aby wykazywali się umiejętnościami społecznymi i empatią.

3.1.8. Coraz szybsze tempo dezaktualizacji utrwalonych umiejętności sprawia, że konieczne jest szybsze zdobywanie nowych umiejętności, i przyczynia się do wzrostu zapotrzebowania na nową formę ich łączenia – tzw. prace hybrydowe, które łączą różne rodzaje zadań. Na przykład umiejętności w zakresie kodowania są obecnie wymagane w wielu obszarach poza sektorem technologicznym, przy czym odnośne dane wykazały, że między 1/3 a 1/2 ogłoszeń o pracę w najlepiej opłacanych zawodach dotyczy prac wymagających tej umiejętności.

3.1.9. Ostatnie szybkie zmiany w strukturze nowych miejsc pracy wymagają położenia większego nacisku na uczenie się jako na umiejętność samą w sobie. Najlepszym sposobem rozwiązania problemu z niemożliwą do przewidzenia zmiennością technologii i hybrydyzacją miejsc pracy jest zdolność do szybkiego zdobywania nowych umiejętności i ciągłego uczenia się. Aspektem tym należy kierować z należytą starannością, aby zagwarantować grupom w niekorzystnej sytuacji, takim jak osoby długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby niepełnosprawne i mniejszości, możliwość utrzymania się na rynku pracy. W związku z tym należy wzmocnić współpracę między partnerami społecznymi a dostawcami aktywnej polityki rynku pracy.

3.1.10. Aby osiągnąć powyższy cel, ważne jest, by państwa członkowskie znalazły sposoby motywowania młodych ludzi do pozostania w szkole, ponieważ osoby przedwcześnie kończące naukę mają zwykle niskie kwalifikacje i niskie zarobki. Matki z małymi dziećmi wymagają szczególnej uwagi pod względem szkolenia w celu dostosowania umiejętności do szybko postępujących zmian w zawodach.

3.1.11. EKES zdecydowanie zaleca szersze promowanie i stosowanie modułowego i internetowego systemu uczenia się, np. otwartych zasobów edukacyjnych i masowych otwartych kursów internetowych (MOOC) ⁽²⁶⁾.

3.2. *Kształcenie średnie*

3.2.1. Aby można było wyposażyć uczniów w podstawowe umiejętności na przyszłość, takie jak ciekawość, wyszukiwanie rzetelnych informacji, zdolność do ciągłego uczenia się, kreatywność, rozwiązywanie problemów, współpraca zespołowa, w kształceniu średnim należy zmienić podejście z takiego, które wymaga zapamiętywania i powtórzeń, na podejście oparte na projektach i rozwiązywaniu problemów.

3.2.2. Dualny system kształcenia i szkolenia zawodowego (w ramach którego uczniowie spędzają połowę czasu w szkole i drugą połowę w przedsiębiorstwie), zwłaszcza przygotowanie zawodowe, jest skutecznym narzędziem, które zapewnia uczniom (miękkie) umiejętności specyficzne dla danego rodzaju pracy i umiejętności przekrojowe oraz wspomaga udane przejście od kształcenia do zatrudnienia. W związku z tym należy aktywniej promować jego stosowanie w państwach członkowskich, zgodnie z najlepszymi praktykami państw przodujących w tej dziedzinie, w których co trzeci lub co drugi uczeń szkoły średniej korzysta z tego rodzaju kształcenia. Staże odgrywają również ważną rolę, pomagając młodym ludziom w zdobyciu praktycznego doświadczenia zawodowego. Odbywają się one głównie w ramach procesu kształcenia i szkolenia. Mogą to również być staże na wolnym rynku, które mają miejsce po zakończeniu kształcenia lub szkolenia. Przepisy dotyczące stażu oraz warunki, w jakich się one odbywają, są określane na szczeblu krajowym i uwzględniają obowiązujące przepisy, stosunki pracy i praktyki w dziedzinie edukacji. Przepisy te mogłyby opierać się na zaleceniu Rady w sprawie ram jakości dla staży ⁽²⁷⁾.

3.2.3. Niemniej dualny system kształcenia i szkolenia zawodowego wymaga dostosowania do nowych realiów, w tym również odpowiednio szybkiej aktualizacji programów nauczania, przez zapewnienie sprzyjających warunków nauki, w których rozwijanie i podnoszenie umiejętności jest możliwe w trakcie cyklu życia zawodowego.

3.2.4. Zdolności i kompetencje nauczycieli są istotne z punktu widzenia jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz mają ogromne znaczenie dla łączenia praktycznego doświadczenia z wiedzą teoretyczną. Dlatego ważne jest, aby państwa członkowskie utrzymywały system ustawicznego szkolenia nauczycieli i instruktorów oraz wspólnie z partnerami społecznymi starały się znaleźć sposoby ich motywowania.

3.3. *Kształcenie wyższe*

3.3.1. EKES uważa, że głównym wyzwaniem związanym z kształceniem wyższym w wielu państwach członkowskich jest potrzeba wzmocnienia elementów programów nauczania opartych na pracy, tak aby można było rozwijać u studentów umiejętności praktyczne i tematyczne umiejętności praktyczne, których poszukują pracodawcy. W związku z tym istnieje potrzeba większego zaangażowania partnerów społecznych w opracowywanie i realizację kształcenia i szkolenia.

3.3.2. Zawsze należy mieć na uwadze, że kształcenie wyższe nie jest celem samym w sobie. Wszystkie miejsca pracy są ważne, gdyż wszystkie zawody pozwalają ludziom wnieść wkład w gospodarczy i społeczny rozwój społeczeństwa. Szkolnictwo wyższe powinno nadal stanowić opcję, lecz nie obowiązek ani tym bardziej nie znak wartości ludzkiej.

3.3.3. Dyplom ukończenia studiów wyższych na początku kariery zawodowej nie oznacza, że nie ma potrzeby ciągłego zdobywania umiejętności, zwłaszcza że panuje tendencja do wydłużania okresu kariery zawodowej. Uczelnie powinny uznać nowy cel społeczny, jakim jest zapewnienie kształcenia przez całe życie z wykorzystaniem elastycznych form uczenia się (uczenie się na odległość, zajęcia wieczorowe itp.), oraz odpowiednio dostosować swoje struktury i plany.

⁽²⁶⁾ Takie narzędzia mogą umożliwiać ukończenie pełnych studiów wyższych, zapewniać dostęp do krótszych kursów i specjalizacji, a także do mikro-szkoleń; zapewniać elastyczną organizację dzięki podziałowi stopni na moduły a modułów na kursy lub nawet na mniejsze jednostki; oferować starszym pracownikom możliwość studiowania na późniejszym etapie kariery; obniżyć koszty i czas uczenia się oraz zapewnić lepszą równowagę między pracą, nauką i życiem rodzinnym; umożliwić szybsze i bardziej elastyczne reagowanie na rosnące potrzeby rynku pracy, aby zapewnić ludziom pożądane kwalifikacje i umiejętności; budować zaufanie i pomagać pracodawcom w zdobywaniu informacji o potencjalnych pracownikach dostarczanych przez uznane instytucje edukacyjne.

⁽²⁷⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=PL>

3.3.4. Umiejętności społeczne mają coraz większe znaczenie dla wielu miejsc pracy ze względu na rolę, jaką odgrywają w relacjach w miejscu pracy, rozdzielaniu zadań i kierowaniu ich realizowaniem, tworzeniu i utrzymywaniu wydajnego i produktywnego środowiska. Z tego powodu wskazane byłoby, aby uczelnie uzupełniły swoje tradycyjne programy nauczania w specjalistycznych dziedzinach o dodatkowe zajęcia z zarządzania, komunikacji itp. Ponadto uczelnie muszą „zburzyć mur” między poszczególnymi dziedzinami kształcenia oraz położyć nacisk na podejście interdyscyplinarne. Przyszłość pracy w zakresie zawodów wymagających wysokiego poziomu wykształcenia będzie nieuchronnie związana z zapotrzebowaniem na umiejętności interdyscyplinarne.

3.3.5. Możliwa jest także personalizacja informacji na temat skutecznych strategii uczenia się. Ludzi, którzy są bardziej świadomi własnych procesów myślowych, łatwiej jest zachęcić do bardziej efektywnej nauki przynoszącej lepsze rezultaty. Wraz z niedawnym rozwojem e-kształcenia proces uczenia się staje się bardziej zrozumiały, co może ułatwić znalezienie najlepszych sposobów kształcenia indywidualnego. Jeśli takie podejście zostanie zastosowane, jest bardziej prawdopodobne, że studenci będą w stanie zdobyć nowe umiejętności w późniejszym życiu, jak również będą mieć dostęp do spersonalizowanej treści dzięki różnym formom uczenia się na odległość.

3.3.6. Biorąc pod uwagę wysokie koszty szkolnictwa wyższego oraz dostępne dane wskazujące, że w tym obszarze często występuje nieefektywna alokacja zasobów, należy zachęcać państwa członkowskie do wprowadzenia systemów monitorowania, które mogłyby dostarczać informacji o rzeczywistej sytuacji na rynku pracy, zgodnie z zaleceniem Rady dotyczącym monitorowania losów absolwentów ⁽²⁸⁾.

3.4. System kształcenia i szkolenia zawodowego

3.4.1. EKES z zadowoleniem przyjął cel przedstawiony w europejskich ramach jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego, zgodnie z którym przygotowanie zawodowe powinno co najmniej w połowie odbywać się w miejscu pracy. Przy uwzględnieniu różnorodności systemów krajowych celem jest stopniowe dążenie do tego, aby przygotowanie zawodowe odbywało się przede wszystkim w miejscu pracy ⁽²⁹⁾.

3.4.2. EKES z zadowoleniem przyjmuje cel KE, jakim jest uczynienie z kształcenia i szkolenia zawodowego wysokiej jakości wyboru dla uczniów. Podkreśla wspieranie powiązań między kształceniem i szkoleniem zawodowym a szkolnictwem wyższym, gdyż otwiera to nowe możliwości i niweluje negatywne podejście do kształcenia i szkolenia zawodowego ⁽³⁰⁾.

3.4.3. W ramach przygotowania zawodowego, pracodawcy odgrywają jasno określoną rolę, dostarczając tych elementów szkolenia, które są związane z pracą. Mogą je zatem dostosować zgodnie z tendencjami na rynku pracy i zapotrzebowaniem na umiejętności.

3.4.4. Szkolenie zawodowe – zarówno początkowe, jak i ustawiczne – poza systemami kształcenia średniego i wyższego również odgrywa rolę w eliminowaniu niedopasowania umiejętności. W warunkach ciągłego nabywania nowych kwalifikacji zawodowych i zwiększonego samozatrudnienia ludzie potrzebują pomocy przy zmianie pracy ⁽³¹⁾. Z tego powodu należy opracować różne formy organizowania doradztwa, aby dostarczyć informacje o ścieżkach kariery, o uśrednionych warunkach finansowych dotyczących różnych zawodów i stanowisk, o czasie przydatności określonych umiejętności itp. ⁽³²⁾

3.4.5. Nowe technologie, takie jak rzeczywistość wirtualna i rzeczywistość rozszerzona, sprawiają, że uczenie się jest łatwiejsze i bardziej efektywne, oraz mogą przyczynić się do znaczącej poprawy jakości szkolenia zawodowego, natomiast techniki w zakresie dużych zbiorów danych oferują możliwości w zakresie indywidualnego szkolenia. Aby wykorzystać te możliwości, wskazane jest tworzenie odpowiednich platform zapewniających tanie i szybkie połączenia oraz bibliotek z kursami dostępnymi na żądanie. Oprócz wszystkich innych zalet, takie platformy rozwiązują również problem dużych odległości, który dotyczy ludzi na obszarach oddalonych. Ten aspekt kształcenia i szkolenia zawodowego jest obecnie słabo rozwinięty w porównaniu z kształceniem wyższym i wymaga wzmocnienia.

3.4.6. Szkolenia wewnętrzne w firmach to kolejny sposób na zwiększenie umiejętności oraz przyczynienie się do poprawy produktywności pracowników i do ich rozwoju zawodowego, do ogólnej wydajności firmy i dobrostanu pracowników. Podnoszą one poziom motywacji pracowników oraz umożliwiają im rozwój kariery i zwiększenie zarobków. Szkolenie pracowników leży zatem we wspólnym interesie. Pracodawcy i pracownicy są wspólnie odpowiedzialni za wniesienie wkładu w podnoszenie i zmianę kwalifikacji, a tym samym za pomyślny rozwój przedsiębiorstw i odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej.

3.4.7. Istnieje wiele różnych przepisów, reguł i podejść krajowych w zakresie organizacji i zapewniania szkolenia pracowników. Niektóre państwa członkowskie mają szeroko zakrojoną i skuteczną politykę szkolenia zawodowego, która została określona w ustawodawstwie, natomiast w innych państwach członkowskich przepisy dotyczące szkolenia określa się na podstawie porozumień zbiorowych, na różnych szczeblach, lub ustala bezpośrednio między pracodawcami a pracownikami w miejscu pracy. Możliwości dostępu do szkolenia mogą również zależeć od wielkości firmy lub od miejsca pracy. Należy ułatwić dostęp do skutecznego szkolenia pracowników przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności i elastyczności systemów, które różnią się w zależności od różnych praktyk w zakresie stosunków pracy.

⁽²⁸⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H1209\(01\)&from=PL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H1209(01)&from=PL)

⁽²⁹⁾ Dz.U. C 262 z 25.7.2018, s. 41.

⁽³⁰⁾ <https://www.ceemet.org/positionpaper/10-point-plan-competitive-industry>

⁽³¹⁾ Dz.U. C 434 z 15.12.2017, s. 36.

⁽³²⁾ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>

3.4.8. Państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni ze sobą współpracować, wykorzystując pełny potencjał dialogu społecznego na zasadzie trójstronnej i dwustronnej, aby zwiększyć dostęp do szkolenia pracowników oraz zakres uczestnictwa pracowników w tym szkoleniu. Powinno się to odbywać w sposób korzystny dla wszystkich pracowników i przedsiębiorstw/miejsc pracy w ramach podejścia obejmującego uczenie się przez całe życie, które opiera się na potencjalnych i rzeczywistych potrzebach różnicowanej siły roboczej w sektorze publicznym i prywatnym oraz w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach i miejscach pracy.

3.4.9. Sposób organizacji i prowadzenia szkolenia w miejscu pracy musi być uzgodniony wspólnie przez pracodawców i pracowników w drodze różnych porozumień zbiorowych i indywidualnych. Dotyczy to m.in. tego, aby szkolenia odbywały się najlepiej w godzinach pracy lub, w stosownych przypadkach, poza godzinami pracy (w szczególności w przypadku szkoleń prowadzonych poza firmą). Pracodawcy powinni podejść pozytywnie do szkolenia pracowników. Niemniej gdy pracownik zwraca się o szkolenie lub chce skorzystać z prawa do takiego szkolenia, pracodawcy powinni mieć prawo do omówienia takiego żądania, aby upewnić się, że zwiększa ono szanse pracownika na rynku pracy w sposób, który leży również w interesie przedsiębiorstwa.

3.4.10. Szkolenie zawodowe jest przeznaczone nie tylko dla pracowników. Duże firmy zazwyczaj zapewniają specjalistyczne szkolenia kierownictwu wyższego szczebla. Nie dotyczy to jednak MŚP, w szczególności małych firm tradycyjnych i rodzinnych. Pomyślny rozwój tych firm jest niemal całkowicie uzależniony od ich właścicieli bądź kierownictwa. Dostęp do krótkich szkoleń, usług doradczych, kursów wideo skoncentrowanych na wymogach prawnych, przepisach, ochronie konsumentów, normach technicznych itp. może przyczynić się do wzrostu wydajności tych firm.

3.4.11. Komisja Europejska powinna zachęcić państwa członkowskie do zainteresowania się pozytywnymi doświadczeniami UE w krajach posiadających dobrze rozwinięte systemy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz rozważyć możliwość opracowania programów w celu ułatwienia takiej wymiany.

Bruksela, dnia 21 marca 2019 r.

Luca JAHIER

Przewodniczący

Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
