

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności 2023”

(COM(2022) 526 final – (2022)0326 (COD))

(2023/C 100/19)

Sprawozdawczyni: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Wniosek o konsultację	Rada Unii Europejskiej, 21.10.2022 Parlament Europejski, 20.10.2022
Podstawa prawna	Art. 149 i 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia na sesji plenarnej	15.12.2022
Sesja plenarna nr	547
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	155/0/1

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje ogłoszenie roku 2023 „Europejskim Rokiem Umiejętności”. Europejski Rok Umiejętności musi zapewnić ścieżki prowadzące do skutecznych rozwiązań i korzyści edukacyjnych dla młodzieży i dorosłych, bezrobotnych i zatrudnionych niezależnie od sytuacji umownej, poziomu kwalifikacji czy płci zgodnie z ogłoszonym przez przewodniczącą Ursulę von der Leyen celem zapewnienia pracownikom „odpowiednich umiejętności”, by podnieść konkurencyjność gospodarki europejskiej, zwłaszcza MŚP. EKES z niecierpliwością oczekuje pozytywnego zaangażowania w Europejski Rok Umiejętności 2023 w celu osiągnięcia konkretnych rezultatów i w związku z tym jest gotów wnieść swój wkład jako moderator sieci kontaktów i debat.

1.2. W związku z tym, że w niektórych częściach UE istnieje nierówny dostęp do możliwości edukacyjnych, a poziom wykształcenia jest zbyt często przekazywany z pokolenia na pokolenie, Europejski Rok Szkolenia 2023 powinien zainicjować dalsze debaty i działania mające na celu zapobieganie dyskryminacji we wszystkich dziedzinach edukacji i pomaganie ludziom w zdobywaniu umiejętności, które zagwarantują im awans zawodowy i jakość życia. Szczególną uwagę należy zatem poświęcić grupom osób w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej w zakresie dostępu do wysokiej jakości i integracyjnego szkolenia w zakresie przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji. Należy egzekwować **zalecenie Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności**, mające na celu wspieranie osób dorosłych o niskich kwalifikacjach i niskich umiejętnościach w podnoszeniu kwalifikacji i integracji na rynku pracy, i wdrażać je jako ważny cel Europejskiego Roku Umiejętności.

1.3. EKES jest zdania, że istnieje potrzeba zapewnienia skutecznych mechanizmów finansowania, które umożliwiłyby wykorzystanie zasobów europejskich i krajowych i obejmowałyby odpowiedni podział kosztów między organy publiczne i podmioty prywatne, osoby fizyczne oraz inne odpowiednie zainteresowane strony (partnerów społecznych, organizatorów szkoleń, organizacje pozarządowe). Kluczowe znaczenie dla stworzenia kultury uczenia się przez całe życie ma również wzmocnienie pozycji pracowników w zakresie podejmowania szkoleń.

1.4. EKES oczekuje, że Europejski Rok Umiejętności zajmie się kwestią odpowiedzialności za zabezpieczenie niezbędnych środków na podnoszenie i zmianę kwalifikacji – co jest istotne z punktu widzenia zmniejszenia ryzyka wykluczenia społecznego – w tym za przydział finansowania ze szczególną uwagą. Obejmuje to kwestię wspólnej odpowiedzialności partnerów społecznych na poziomie sektora i przedsiębiorstwa w zakresie inwestowania w kształcenie nastawione na przyszłość i szkolenie zatrudnionej siły roboczej. Dotyczy to również zaangażowania pracodawców w poczynienie niezbędnych przygotowań do wsparcia zwolnionych przez nich pracowników, tak by mogli skorzystać z systemów wsparcia. EKES wzywa i zachęca partnerów społecznych do podjęcia skutecznych działań w celu zaangażowania się w dialog społeczny, aby zapewnić wszystkim pracownikom równy dostęp do wysokiej jakości szkoleń sprzyjających włączeniu społecznemu zgodnie z Europejskim filarem praw socjalnych. Ponadto należy wzmocnić mechanizmy konsultacji między instytucjami edukacyjnymi, władzami i przedsiębiorstwami a związkami zawodowymi, gdyż może to przyczynić się do opracowania realistycznych i skutecznych strategii w zakresie przechodzenia od etapu kształcenia do etapu zatrudnienia.

1.5. W tym kontekście EKES proponuje ostateczne wdrożenie idei gwarancji umiejętności, aby zaoferować prawo dostępu do wysokiej jakości szkoleń sprzyjających włączeniu społecznemu dla wszystkich, a także wsparcie zaangażowania w rokowania zbiorowe i budowanie zdolności w celu określenia postanowień i warunków dotyczących płatnego urlopu edukacyjnego, co pozwoli ludziom na pełne uczestnictwo w społeczeństwie i skuteczne radzenie sobie z przemianami w społeczeństwie i na rynkach pracy. Szkolenia w tym ujęciu powinny obejmować kompetencje kluczowe, umiejętności podstawowe i rozwój umiejętności zawodowych dla osób na wszystkich poziomach umiejętności.

1.6. Komisja wzywa państwa członkowskie do wyznaczenia krajowego koordynatora Europejskiego Roku Umiejętności w celu zapewnienia koordynacji odpowiednich działań na szczeblu krajowym. EKES sugeruje, że krajowy punkt koordynacji powinien działać w przejrzysty i inkluzywny sposób oraz posiadać odpowiednie kompetencje, a także odpowiednie środki finansowe zapewnione przez UE i państwa członkowskie. Wszystkie zainteresowane strony w dziedzinie kształcenia i szkolenia (zwłaszcza organizatorzy kształcenia i szkolenia, publiczne i prywatne służby zatrudnienia, partnerzy społeczni i inne odpowiednie organizacje społeczeństwa obywatelskiego) powinny mieć głos w wyborze krajowego punktu koordynacji, by zapewnić ich udział, a także wiodącą rolę zarówno w planowaniu i realizacji działań przez cały rok, jak i w jego ocenie. Ta sama zasada koordynacji powinna mieć zastosowanie również na szczeblu UE.

1.7. EKES powtarza swoje zalecenia z wcześniejszych opinii dotyczących poprzednich ogłoszeń Europejskich Lat, że powinny one wykraczać poza zwykłe działania promocyjne, przyczyniając się do realizacji jasnych planów i rzeczywistego zaangażowania.

1.8. Przypomina o swoich wcześniejszych opiniach w sprawie takich lat tematycznych, w których wzywał do odpowiedniego finansowania UE i istotnego dialogu ze społeczeństwem obywatelskim na temat opracowywania tego rodzaju inicjatyw oraz do podjęcia konkretnych działań w celu zapewnienia związku między poszczególnymi latami tematycznymi a trwałymi wynikami. EKES przypomina, że by zapewnić pomyślne obchody „europejskich lat”, należy ogłosić je w odpowiednim czasie pozwalającym na stosowne przygotowania i wzięcie na siebie współodpowiedzialności⁽¹⁾.

2. Wniosek ustawodawczy

2.1. Po ogłoszeniu przez przewodniczącą Ursulę von der Leyen w orędziu o stanie Unii w 2022 r., Komisja przyjęła wniosek o ustanowienie roku 2023 Europejskim Rokiem Umiejętności.

2.2. W ramach Europejskiego Roku Umiejętności, we współpracy z Parlamentem Europejskim, państwami członkowskimi, partnerami społecznymi, publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia, izbami handlowymi i przemysłowymi, organizatorami kształcenia i szkolenia oraz pracownikami i przedsiębiorstwami, Komisja proponuje nadać nowy impuls uczeniu się przez całe życie poprzez:

- wspieranie zwiększonych, bardziej skutecznych i sprzyjających włączeniu społecznemu inwestycji w szkolenia i podnoszenie kwalifikacji w celu wykorzystania pełnego potencjału europejskiej siły roboczej oraz wspierania ludzi w zmianie pracy,
- zapewnienie, że umiejętności odpowiadają potrzebom rynku pracy, również poprzez współpracę z partnerami społecznymi i przedsiębiorstwami,
- dopasowanie aspiracji i zestawów umiejętności ludzi do możliwości na rynku pracy, zwłaszcza w przypadku zielonej i cyfrowej transformacji oraz ożywienia gospodarczego,
- szczególnie nacisk zostanie położony na aktywizację większej liczby osób na rynku pracy, w szczególności kobiet i osób młodych, zwłaszcza tych niekształcących się, niepracujących ani nieszkolących się,
- przyciągnięcie osób z państw trzecich posiadających umiejętności potrzebne w UE, w tym przez zwiększenie możliwości uczenia się i mobilności oraz ułatwienie uznawania kwalifikacji.

2.3. Aby osiągnąć te cele, Komisja będzie

- wspierać możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji, na przykład poprzez podkreślanie odpowiednich inicjatyw UE, w tym możliwości finansowania przez UE, w celu wspierania ich podejmowania, wdrażania i realizacji w terenie,

⁽¹⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku Młodzieży 2022” [COM(2021) 634 final – 2021/0328 (COD)] (Dz.U. C 152 z 6.4.2022, s. 122).

- w całej UE organizowane będą również wydarzenia i kampanie podnoszące świadomość, aby wspierać wzajemne uczenie się partnerów w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji,
- proponowany Rok ma również na celu pomoc w dalszym rozwoju narzędzi służących gromadzeniu informacji na temat umiejętności oraz propagowanie narzędzi i instrumentów służących zwiększeniu przejrzystości i łatwiejszemu uznawaniu kwalifikacji, w tym kwalifikacji uzyskanych poza UE.

2.4. Aby zapewnić koordynację odpowiednich działań na szczeblu krajowym, Komisja wzywa państwa członkowskie do wyznaczenia krajowego koordynatora Europejskiego Roku Umiejętności.

3. Uwagi ogólne

3.1. EKES zgadza się, że zaangażowani obywatele, wśród których znajduje się posiadająca odpowiednie umiejętności i wykwalifikowana siła robocza, stanowią jeden z głównych atutów europejskiego modelu społeczno-gospodarczego oraz że należy wykorzystać wsparcie na szkolenia dla osób w każdym wieku jako dźwignię do zwiększenia udziału społeczeństwa oraz pobudzenia długoterminowego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego, ponieważ takie działania pomagają w zwiększaniu innowacyjności, produktywności i konkurencyjności. Kluczowe znaczenie ma również wspieranie ludzi w kontekście osiągnięcia sprawiedliwej transformacji, ponieważ przejście na bardziej zrównoważony sposób życia, produkcji i konsumpcji stało się koniecznością, aby stawić czoła zmianie klimatu i jej negatywnym skutkom w skali globalnej, przy jednoczesnym zapewnieniu, że nie pomija się nikogo. Jednocześnie zgadza się, że całościowy rozwój osobisty każdego uczącego się ma kluczowe znaczenie dla dostosowania się do przyszłych przemian i wyzwań, biorąc pod uwagę szybkie tempo życia dzisiejszych społeczeństw.

3.2. Brak wykwalifikowanych pracowników, wynikający z wyzwań demograficznych i zmian strukturalnych, a także z cyfryzacji i dekarbonizacji, jest jednym z decydujących czynników wpływających na gospodarkę europejską. Oprócz zdobywania nowych umiejętności, celem musi być również zapewnienie, że wykwalifikowani pracownicy mogą wykonywać szereg wykwalifikowanych zadań i zawodów w zmieniających się okolicznościach⁽²⁾, a ich szkolenie prowadzi do godnych możliwości zatrudnienia i zabezpieczeń zapobiegających niepewnym formom zatrudnienia.

3.3. Ponadto stawienie czoła potrzebom w zakresie umiejętności i przewidywanie ich mają ogromne znaczenie dla osiągnięcia głównych celów UE określonych w planie działania Europejskiego filaru praw socjalnych, czyli co najmniej 60 % dorosłych uczestniczących w szkoleniu każdego roku oraz stopy zatrudnienia wynoszącej co najmniej 78 % do 2030 r.

3.4. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Komisja Europejska położyła nacisk na umiejętności, ogłaszając Europejski Rok Umiejętności w 2023 r., po Roku Młodości w 2022 r.

3.5. Potwierdza to wyrażone w wielu opiniach stanowisko Komitetu, że wysokiej jakości szkolnictwo podstawowe, skuteczne szkolenie o wysokich standardach, uczenie się przez całe życie, podnoszenie kwalifikacji zawodowych i nabywanie nowych staną się narzędziami koniecznymi do tego, by móc skutecznie dostosowywać się do zmian społecznych, pobudzać aktywność obywatelską, a także wykorzystać w przyszłości szanse w dziedzinie zatrudnienia i sprzyjać uczeniu się w zakresie przedsiębiorczości⁽³⁾.

⁽²⁾ Badanie CMRP: *The work of the future: ensuring lifelong learning and training of employees* [Praca przyszłości: zapewnienie uczenia się przez całe życie i szkolenia pracowników] | Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (europa.eu).

⁽³⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Edukacja dorosłych” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji słoweńskiej) (Dz.U. C 374 z 16.9.2021, s. 16); opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Jak promować, w oparciu o kształcenie i szkolenie, z perspektywy uczenia się przez całe życie, umiejętności potrzebne Europie do stworzenia bardziej sprawiedliwego, spójnego, zrównoważonego, cyfrowego i odpornego społeczeństwa”(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji portugalskiej) (Dz.U. C 286 z 16.7.2021, s. 27); Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów »Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności.«[COM(2020) 274 final] – „Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności”[COM(2020) 275 final] (Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 40); Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zdolności do zatrudnienia”[COM(2021) 770 final], „Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych”[COM(2021) 773 final] (Dz.U. C 323 z 26.8.2022, s. 62); Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych”[COM(2022) 16 final], „Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie budowania mostów na rzecz skutecznej europejskiej współpracy w szkolnictwie wyższym”[COM(2022) 17 final] (Dz.U. C 290 z 29.7.2022, s. 109).

3.6. Uczenie się przez całe życie i rozwój umiejętności to klucz do postępu społecznego i gospodarczego naszych społeczeństw. Zdaniem EKES-u nie chodzi jednak tylko o przekazywanie wiedzy, którą można „sprzedać”, ale także o kompetencje i umiejętności, które pozwalają ludziom aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym. Badania pokazują, że krytyczne myślenie, komunikacja, praca zespołowa, kreatywność, inicjatywa i wiele innych umiejętności przekrojowych są coraz bardziej potrzebne na rynku pracy i w społeczeństwie. Ponadto wolność, tolerancja, duch krytyczny, wartości europejskie i demokratyczne obywatelstwo są niezbędnymi atutami dla przyszłości Europy, aby móc walczyć z rosnącą nietolerancją i pojawiającymi się ruchami radykalnymi. Dlatego też EKES wzywa do włączenia do „odpowiednich umiejętności” w ramach działań Europejskiego Roku Umiejętności 2023 również umiejętności społecznych i przekrojowych, które muszą zdobyć obywatele, w tym obecni i przyszli pracownicy⁽⁴⁾. Jest to bezpośrednio zgodne z wdrożeniem zaleceń Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, a jednocześnie jest spójne z europejskimi ramami kluczowych kompetencji osobistych, społecznych i edukacyjnych (LifeComp) oraz z europejskimi ramami kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju (GreenComp).

3.7. Zdaniem EKES-u edukacja zaczyna się w wieku niemowlęcym i towarzyszy nam przez całe życie. Zgodnie z rezolucją Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030 EKES podkreśla, że kształcenie dorosłych musi być czymś więcej niż tylko rozwijaniem umiejętności mających znaczenie dla zatrudnienia. Równie ważne jest propagowanie większej świadomości społecznej na temat znaczenia i korzyści płynących z uczenia się przez całe życie w sposób holistyczny⁽⁵⁾.

3.8. Dla EKES-u jest zatem jasne, że wszystkie działania w ramach Europejskiego Roku Umiejętności 2023 muszą być ukierunkowane na jak najlepsze postępy we wszystkich dziedzinach kształcenia i szkolenia (kształcenie podstawowe, wstępne i zaawansowane zawodowe, uczenie się przez całe życie: formalne, pozaformalne i nieformalne). Na wszystkich poziomach edukacji chodzi więc przede wszystkim o zapewnienie wszystkim równych szans, bez dyskryminacji. Dochody czy poziom wykształcenia rodziców nie mogą już znacząco wpływać na edukację danej osoby.

3.9. W związku z tym, że w niektórych częściach UE występuje nierówny dostęp do szans edukacyjnych, a osiągnięcia edukacyjne nadal zbyt często są dziedziczone z pokolenia na pokolenie, należy bezwzględnie oferować szanse i możliwości, a także w jak największym stopniu wspierać kompetencje i zdolności.

3.10. Uczenie się przez całe życie dla wszystkich musi stać się w Europie rzeczywistością, a wszyscy Europejczycy powinni mieć dostęp do wysokiej jakości uczenia się i szkolenia sprzyjającego włączeniu społecznemu. Równy dostęp do podnoszenia i zmiany kwalifikacji oznacza, że dodatkowe możliwości podnoszenia kwalifikacji muszą być zapewnione wszystkim ludziom, niezależnie od płci, pochodzenia i wieku⁽⁶⁾. Ten nacisk na integracyjny charakter programu na rzecz umiejętności musi ponadto obejmować w szczególności wszystkich pracowników, niezależnie od ich sytuacji zawodowej, wielkości przedsiębiorstw i rodzaju umowy o pracę, w tym osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach lub umiejętnościach i osoby ze środowisk migracyjnych. Grupom znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji należy poświęcić szczególną uwagę i uwzględnić je przy opracowywaniu stosownych polityk, ponieważ doświadczają one większych trudności.

3.11. Mimo poparcia dla Europejskiego Roku Umiejętności 2023 i skupienia się na pobudzeniu kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie, EKES jest zaniepokojony, że program i priorytety na ten rok wydają się przepelnione. Zawierają bardzo dużą liczbę zobowiązań, odniesień do wszystkich inicjatyw, linii budżetowych i obszarów polityki określonych w europejskim programie na rzecz umiejętności. Wiąże się to z ryzykiem, że rok ten będzie bardziej poświęcony głośnym zapowiedziom politycznym niż długoterminowemu systematycznemu rozwojowi.

⁽⁴⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów »Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności«”[COM(2020) 274 final] – „Wniosek dotyczący zaleceń Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności”[COM(2020) 275 final] (Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 40).

⁽⁵⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Edukacja dorosłych” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji słoweńskiej) (Dz.U. C 374 z 16.9.2021, s. 16).

⁽⁶⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Edukacja dorosłych” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji słoweńskiej) (Dz.U. C 374 z 16.9.2021, s. 16).

3.12. Aby uniknąć pułapki, jaką jest długa lista istniejących obszarów polityki i wspólnych obowiązków, która może utrudnić wyraźne skupienie się na wynikach, kluczowe znaczenie miałyby zapewnienie jasności i skoncentrowanie się we wniosku na kilku priorytetach strategicznych. EKES ponawia swój postulat zawarty w dotychczasowych opiniach dotyczących poprzednich ogłoszeń Europejskich Lat, że powinny one wykraczać poza zwykłe działania promocyjne i przyczyniać się do tworzenia jasnych planów i zaangażowania⁽⁷⁾.

3.13. Partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego mają również do odegrania ważną rolę w zarządzaniu systemem kształcenia i szkolenia, w tym w przewidywaniu i przekazywaniu umiejętności. Skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych i odpowiednich organizacji społeczeństwa obywatelskiego na szczeblu europejskim i krajowym oraz skuteczne działania na rzecz konsolidacji skutecznego zarządzania we wszystkich dziedzinach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz polityki uczenia się dorosłych, w tym w zakresie aktywnej polityki rynku pracy oraz zarządzania unijnymi i krajowymi funduszami na rzecz umiejętności, byłyby kluczem do sukcesu w zapewnieniu skutecznych rozwiązań dla wszystkich.

3.14. Należy wziąć pod uwagę intensyfikację dialogu w istniejących grupach i sieciach zainteresowanych stron, również za pośrednictwem ustanowionych platform internetowych, w szczególności poprzez pobudzenie procesu dialogu strategicznego w 2023 r., rozwijanie forów zainteresowanych stron powiązanych ze sztanowymi wydarzeniami w 2023 r., ale także za pośrednictwem nowych procesów podobnych do dialogu obywatelskiego, aby zapewnić zainteresowanym stronom zajmującym się kształceniem i szkoleniem możliwość znaczącego udziału w polityce i podejmowaniu decyzji, biorąc pod uwagę ich wiedzę fachową w terenie, zdolność do wyrażania potrzeb osób uczących się oraz ich ścisły związek z różnymi organami krajowymi i regionalnymi odpowiedzialnymi za wdrażanie zaleceń w zakresie kształcenia i szkolenia.

3.15. EKES oczekuje, że w ramach Europejskiego Roku Umiejętności zostanie poruszona kwestia wspólnej odpowiedzialności partnerów społecznych na poziomie sektora i przedsiębiorstwa w zakresie inwestowania w kształcenie nastawione na przyszłość i szkolenie zatrudnionej siły roboczej. Dotyczy to również zaangażowania pracodawców w poczynienie niezbędnych przygotowań do wsparcia zwolnionych przez nich pracowników, tak by mogli skorzystać z systemów wsparcia. W świetle powyższego EKES wzywa partnerów społecznych do podjęcia skutecznych działań w celu zaangażowania się w dialog społeczny, aby zapewnić wszystkim pracownikom równy dostęp do wysokiej jakości szkoleń sprzyjających włączeniu społecznemu zgodnie z Europejskim filarem praw socjalnych.

3.16. Nauczyciele i szkoleniowcy odgrywają ważną rolę w rozwijaniu umiejętności osób uczących się zgodnie z potrzebami rynku pracy, ucząc i szkoląc nie tylko w zakresie umiejętności zawodowych, ale także umiejętności przekrojowych, takich jak umiejętności podstawowe i społeczno-emocjonalne. Wspomagają oni przejście od kształcenia do zatrudnienia uczniów z różnych środowisk, w tym dorosłych, którzy potrzebują nowych, zaktualizowanych lub ulepszonych umiejętności. W obliczu bezprecedensowych wyzwań spowodowanych pandemią i wojną w Ukrainie ich zaangażowanie i kreatywność były kluczowe dla podtrzymania nauczania i uczenia się w szkołach i miejscach pracy.

3.17. W wielu krajach UE występują znaczne niedobory nauczycieli w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, spowodowane również czynnikami związanymi z ograniczoną atrakcyjnością zawodu nauczyciela o tej specjalności, w tym warunkami zatrudnienia, wynagrodzeniem oraz brakiem zachęt finansowych i wsparcia kariery. Przyciąganie specjalistów z branży do zawodu nauczyciela powinno być jedną z kluczowych strategii mających na celu zapewnienie odpowiedniej liczby nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego posiadających odpowiednie umiejętności i wiedzę, a to wymaga zapewnienia dobrych i atrakcyjnych warunków pracy, godnego wynagrodzenia, a także elastycznych ścieżek dojścia do zawodu oraz mechanizmów gwarantujących, że ci specjaliści dysponują odpowiednim zestawem umiejętności – w tym pedagogicznych.

4. Uwagi szczegółowe

4.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje podejście polegające na omawianiu potrzeb szkoleniowych z perspektywy społecznie sprawiedliwej i uczciwej transformacji ekologicznej i cyfrowej rynku pracy. Apeluje jednak o wyraźne przesłanie, że odpowiedzialność za podnoszenie kwalifikacji oraz ich zmianę powinna być zawsze traktowana w sposób sprawiedliwy jako odpowiedzialność wspólna.

⁽⁷⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku Młodzieży 2022” [COM(2021) 634 final – 2021/0328 (COD)] (Dz.U. C 152 z 6.4.2022, s. 122).

4.2. Wspólna odpowiedzialność

4.2.1. Aby odnieść sukces w trwających transformacjach, jednostki otrzymają wsparcie w celu przygotowania się do pomyślnego przebiegu zmian. Istnieje potrzeba zapewnienia mechanizmów finansowania, które umożliwiłyby wykorzystanie zasobów europejskich i krajowych i obejmowałyby odpowiedni podział kosztów i wkładów niefinansowych (np. czas poświęcony na szkolenie) pomiędzy organy publiczne, pracodawców, osoby fizyczne oraz inne odpowiednie zainteresowane strony (np. partnerów społecznych, organizatorów szkoleń, organizacje pozarządowe). W wielu wcześniejszych opiniach⁽⁸⁾ EKES podkreślał zasadniczą potrzebę zdecydowanego zaangażowania ze strony przedsiębiorstw, a także władz publicznych, przede wszystkim w celu zabezpieczenia wystarczających środków, w tym wystarczającego finansowania kształcenia i szkolenia.

4.2.2. EKES proponuje, by w ramach Europejskiego Roku Umiejętności wyraźnie wspierać odpowiedzialność społeczną w dziedzinie kompleksowego podnoszenia i zmiany kwalifikacji, a w tym kontekście ideę gwarancji umiejętności, która ma oferować prawo dostępu do wysokiej jakości szkoleń sprzyjających włączeniu społecznemu dla wszystkich, w tym zaangażowanie w rokowania zbiorowe i budowanie zdolności w celu określenia postanowień i warunków dotyczących płatnego urlopu edukacyjnego, aby móc w pełni uczestniczyć w życiu społecznym i z powodzeniem radzić sobie z przemianami zachodzącymi w społeczeństwie i na rynku pracy.

4.2.3. Obejmuje to kwestię wspólnej odpowiedzialności partnerów społecznych na poziomie sektora i przedsiębiorstwa w zakresie inwestowania w kształcenie nastawione na przyszłość i szkolenie zatrudnionej siły roboczej. Negocjacje zbiorowe na każdym szczeblu – prowadzone zgodnie z przepisami i praktykami krajowymi – oraz mechanizmy uczestnictwa pracowników na szczeblu przedsiębiorstw stanowią odpowiednie narzędzia, by reagować na zmieniające się potrzeby w zakresie umiejętności i szkoleń oraz by pomóc w przewidywaniu tych zmian i zwiększyć innowacyjność. Użyteczne byłoby rozpoczęcie opracowywania w trakcie Europejskiego Roku Umiejętności ram kwalifikacyjnych UE dla szkolenia pracowników jako działania partnerów społecznych.

4.3. Zwiększenie inwestycji w kształcenie i szkolenie

4.3.1. EKES podkreślił już potrzebę mobilizacji na rzecz kwalifikacji, aby stworzyć fundament dla postępującej cyfryzacji naszych rynków pracy, zapewnić zachęty do inwestowania zarówno na szczeblu przedsiębiorstwa, jak i w sektorze publicznym, promować publiczne i prywatne inwestycje w kształcenie i szkolenie zawodowe. W każdym państwie członkowskim należy zwiększyć inwestycje publiczne w uczenie się przez całe życie, a szczególnie w kształcenie dorosłych⁽⁹⁾.

4.3.2. EKES wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do podjęcia skutecznych działań zmierzających do wdrożenia pierwszej i czwartej zasady Europejskiego filaru praw socjalnych, aby zapewnić dobrej jakości uczenie się przez całe życie sprzyjające włączeniu społecznemu jako prawo przysługujące wszystkim obywatelom w Europie w miejscach pracy i poza nimi, oraz by wspierły wdrażanie tych zasad trwałym finansowaniem publicznym uzgodnionym z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim.

4.3.3. Ponieważ to państwa członkowskie ponoszą główną odpowiedzialność za trwałe inwestycje w celu zagwarantowania szkoleń, nie tylko dla osób bezrobotnych i o niskich kwalifikacjach, ale także w celu uzyskania poświadczonych umiejętności podstawowych, umiejętności zawodowych i kluczowych kompetencji prowadzących do nabycia kwalifikacji, Europejski Rok Umiejętności powinien podkreślić potrzebę odpowiednich i wystarczających inwestycji publicznych we wszystkich dziedzinach kształcenia i szkolenia.

4.3.4. W związku z tym EKES domaga się, by zrównoważone inwestycje w udział dorosłych w uczeniu się przez całe życie i w szkoleniach pracowników zostały uznane za priorytetowe w ramach procesu europejskiego semestru i uzyskały większe wsparcie z funduszy UE, zwłaszcza z europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych, na rzecz przepisów dotyczących podnoszenia i zmiany kwalifikacji.

⁽⁸⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zdolności do zatrudnienia”[COM(2021) 770 final], „Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych”[COM(2021) 773 final] (Dz.U. C 323 z 26.8.2022, s. 62); Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Edukacja dorosłych” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji słoweńskiej) (Dz.U. C 374 z 16.9.2021, s. 16); Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Jak promować, w oparciu o kształcenie i szkolenie, z perspektywy uczenia się przez całe życie, umiejętności potrzebne Europie do stworzenia bardziej sprawiedliwego, spójnego, zrównoważonego, cyfrowego i odpornego społeczeństwa”(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji portugalskiej) (Dz.U. C 286 z 16.7.2021, s. 27).

⁽⁹⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Trwałe finansowanie uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności w kontekście niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji chorwackiej) (Dz.U. C 232 z 14.7.2020, s. 8).

4.4. Prawo dostępu do możliwości uczenia się przez całe życie bez względu na poziom i rodzaj (formalny, nieformalny i pozaformalny)

4.4.1. EKES wzywa do pełnego wdrożenia pierwszej zasady Europejskiego filaru praw socjalnych, aby zapewnić wszystkim osobom uczącym się, pracującym i zatrudnionym w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego prawo dostępu do wysokiej jakości szkoleń sprzyjających włączeniu społecznemu oraz do uczenia się przez całe życie, co umożliwi im pełne uczestnictwo w życiu społecznym i skuteczne radzenie sobie ze zmianami na rynku pracy. Prawo to musi wspierać również osoby bezrobotne i nisko wykwalifikowane osoby dorosłe w celu uzyskania umiejętności niezbędnych na rynku pracy. W związku z tym EKES apeluje do Komisji Europejskiej, aby zbadała, jak zrealizować to prawo, oraz aby wprowadziła silniejszy mechanizm monitorowania, w ramach którego kraje UE będą zobowiązane do opracowania krajowych programów działania i przedstawiania regularnych sprawozdań krajowych na temat sposobu zapewnienia tego prawa.

4.4.2. EKES wzywa zatem Komisję, państwa członkowskie i partnerów społecznych, by wykorzystali Europejski Rok Umiejętności do podjęcia skutecznych kroków w celu zaangażowania się we wspólne działania na rzecz wspierania uczenia się w miejscu pracy, zwiększenia inwestycji w wysokiej jakości programy praktyk zawodowych, udział dorosłych w uczeniu się przez całe życie i szkolenia pracowników, zapewniając wszystkim pracownikom prawo równego dostępu do wysokiej jakości szkoleń sprzyjających włączeniu społecznemu. Europejskie ramy jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego będą obchodzić swoją 5. rocznicę w 2023 r. i wymagają oceny oraz ponownego wzmocnienia. Najwyższy czas, aby zapytać praktykantów, młodych i dorosłych, w jakim stopniu warunki jakościowe zawarte w ramach zostały spełnione w praktyce w miejscu pracy.

4.5. Zaangażowanie zainteresowanych podmiotów

4.5.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje wyraźne zobowiązanie Komisji do zwiększenia znaczenia umiejętności poprzez ścisłą współpracę z partnerami społecznymi, publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia, przedsiębiorstwami i organizatorami kształcenia i szkolenia. W tym kontekście EKES uważa, że kluczowe znaczenie ma również:

- stymulowanie aktywnego zaangażowania pracowników w programy uczenia się przez całe życie oraz w szkolenie w miejscu pracy, co jest warunkiem koniecznym rozwoju i konkurencyjności przedsiębiorstw, możliwości zatrudnienia pracowników i zapewnienia wysokiej jakości miejsc pracy⁽¹⁰⁾,
- zwiększenie udziału wszystkich w procesie uczenia się przez całe życie oraz określenie – wspólnie z organizatorami kształcenia i szkolenia oraz decydentami – treści uczenia się w sposób, który przyniesie korzyści każdemu uczącemu się oraz społeczności i całemu społeczeństwu,
- wspieranie negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego, w zgodności z krajowymi systemami stosunków pracy, aby móc przewidywać zapotrzebowanie i dostosować umiejętności do ewolucji technologicznej i cyfrowej oraz rozwijać szkolenie w miejscu pracy, ale także wspierać dialog obywatelski w celu uzyskania całościowego spojrzenia na potrzeby każdego uczącego się.

4.6. Wzmocnienie wydajności służb zatrudnienia

4.6.1. Aby transformacja była sprawiedliwa, a aktywna polityka dotycząca rynku pracy skuteczna, niezbędne są równie wydajne służby zatrudnienia, które nie tylko będą zdolne do zarządzania popytem i podażą miejsc pracy, ale zapewnią także wskazówki i doradztwo osobom poszukującym pracy. EKES wzywa państwa członkowskie, by przeznaczyły większe zasoby na podniesienie skuteczności, wydajności oraz zdolności służb zatrudnienia i ich pracowników, a także na projektowanie narzędzi przeznaczonych do wspierania osób, które nie są jeszcze obecne na rynku pracy.

4.7. Indywidualne rachunki szkoleniowe i mikroświadczania

4.7.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji dotyczącą indywidualnych rachunków szkoleniowych, ponieważ organizatorzy kształcenia potrzebują wsparcia finansowego na zapewnienie go uczącym się. Presja na podnoszenie kwalifikacji stale rośnie, ale celem indywidualnych rachunków szkoleniowych nie powinno być zastąpienie istniejących struktur finansowania, lecz ich uzupełnienie, zwłaszcza tam, gdzie indywidualne rachunki szkoleniowe jeszcze nie istnieją.

⁽¹⁰⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Przyszłość pracy – zdobywanie odpowiedniej wiedzy i umiejętności w celu zaspokojenia potrzeb przyszłego rynku pracy” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji bułgarskiej) (Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 8).

4.7.2. Indywidualne rachunki szkoleniowe są ważnym elementem finansowania kształcenia ustawicznego. Indywidualne rachunki szkoleniowe powinny być zróżnicowane w zależności od grupy docelowej, a w każdym razie muszą one być stale oceniane i w razie potrzeby dostosowywane. Przede wszystkim: osoby w wieku produkcyjnym powinny mieć bezpośredni dostęp do swoich indywidualnych rachunków szkoleniowych i móc samodzielnie decydować, na jakie doksztalcenie osobiście je wykorzystają.

4.7.3. W ramach wniosku dotyczącego europejskiego podejścia do uczenia się przez całe życie i zatrudnienia mikroświadczania powinny lepiej radzić sobie z problemami szkolenia i przekwalifikowania osób. Dzięki temu ludzie mogliby łatwiej i lepiej nabywać wszystkie umiejętności potrzebne do radzenia sobie z obecnymi wstrząsami społecznymi i przemianami na rynku pracy. Podejście to jest jednocześnie skierowane do usługodawców, aby ich oferty były bardziej przejrzyste i elastyczne dzięki mikroświadczaniom.

4.7.4. Zdaniem EKES-u mikroświadczanie służących uznawaniu osób uczących się w sposób nieformalny można używać w sposób praktyczny i rozsądny, ale jednocześnie ważne jest, aby mikroświadczania nie powodowały osłabiania ani nie zastępowały formalnego kształcenia wstępnego, szkolnictwa wyższego, kształcenia i szkolenia zawodowego lub tradycyjnych umiejętności.

4.8. Przyciąganie obywateli spoza UE

4.8.1. Przeciwwagą dla skupiania się na przyciąganiu obywateli państw trzecich posiadających umiejętności potrzebne w UE powinno być łagodzenie drenażu mózgow. EKES opowiada się za bardziej regularnymi kanałami migracji zarobkowej, ale priorytetem polityki w zakresie umiejętności powinno być zapewnienie rozwoju umiejętności pracowników europejskich, a także bezrobotnych i nieudokumentowanych migrantów już obecnych i pracujących w UE.

4.8.2. Należy także ostrożnie podchodzić do tworzenia unijnej puli talentów (dostępnej tylko dla uchodźców z Ukrainy). EKES zachęca Komisję do opracowania działań, które zapewniłyby, by każdy uchodźca i każda osoba ubiegająca się o azyl uzyskali taką samą możliwość walidacji swoich umiejętności i kompetencji, jak obywatele, oraz by zapewniono im możliwości praktyk zawodowych, zmiany i podnoszenia kwalifikacji, aby osoby te weszły na rynek pracy, zgodnie z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej.

4.8.3. Ponadto prostsze, szybsze i łatwiejsze uznawanie kwalifikacji obywateli państw trzecich musi być w każdym przypadku omawiane lub wspierane niezależnie od ich rekrutacji. Wydaje się jednak oczywiste, że w przypadku zawodów regulowanych jedynie zastosowanie przepisów unijnej dyrektywy w sprawie kwalifikacji do obywateli państw trzecich może przyspieszyć lub ułatwić uznawanie ich kwalifikacji.

4.9. Koordynacja Europejskiego Roku

4.9.1. Komisja wzywa państwa członkowskie do wyznaczenia krajowego koordynatora Europejskiego Roku Umiejętności w celu zapewnienia koordynacji odpowiednich działań na szczeblu krajowym. Ponieważ wyznaczanie koordynatorów krajowych i organizowanie odpowiednich spotkań jest kluczowym elementem artykułów dotyczących koordynacji na szczeblu krajowym i unijnym, podejście takie wydaje się bardzo ograniczone.

4.9.2. EKES apeluje, by krajowe punkty koordynacji dysponowały odpowiednimi kompetencjami, a także odpowiednimi zapewnionymi przez UE i państwa członkowskie środkami finansowymi i zapleczem, by skutecznie angażować przedstawicieli szerokiej sieci zainteresowanych stron w dziedzinie kształcenia, szkolenia i umiejętności na szczeblu krajowym i unijnym. Zainteresowane strony (zwłaszcza partnerzy społeczni, publiczne i prywatne służby zatrudnienia, organizatorzy kształcenia i szkolenia oraz inne odpowiednie organizacje społeczeństwa obywatelskiego) powinny uczestniczyć w koordynacji i odgrywać wiodącą rolę zarówno w planowaniu i realizacji działań przez cały rok, jak i w jego ocenie. Główny nacisk należy położyć na trwałe wyniki, które można osiągnąć w ciągu tego roku. Jeśli chodzi o kwoty finansowania, za dobrą praktykę można uznać Europejski Rok na rzecz Rozwoju.

4.10. Niedopasowanie umiejętności

4.10.1. Podczas gdy niektóre sektory mogą cierpieć z powodu braku wykwalifikowanych pracowników, tak zwane niedopasowanie jest często bardziej związane ze złymi warunkami pracy (niskie płace, umowy niegwarantujące pewności zatrudnienia, brak szacunku, czas pracy niezgodny z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, brak szkoleń dla pracowników i rozwoju kariery) oraz brakiem narzędzi antycypacyjnych jako systemu wczesnego ostrzegania w celu prognozowania zmian na rynku pracy. Jeśli w ramach Europejskiego Roku Umiejętności nie uwzględni się tej strony medalu, okaże się, że ciężar spoczywa w nierównym stopniu na pracownikach i społeczeństwie jako takim, bez nacisku na współodpowiedzialność firm.

4.10.2. Strategie dotyczące umiejętności w tym ujęciu nie mogą być oddzielone od strategii i tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości. W istocie programy szkolenia, przekwalifikowania lub podnoszenia kwalifikacji nie będą przydatne, jeśli ludzie mieszkają na obszarze o trudnej sytuacji gospodarczej, który nie oferuje alternatywnych możliwości zatrudnienia. Wysokiej jakości miejsca pracy, uczciwe płace i godne warunki pracy są warunkiem wstępnym dla długoterminowego i zrównoważonego wzrostu, produktywności i innowacji, a rozwój umiejętności i uczenia się przez całe życie są jednym z narzędzi do osiągnięcia tych celów. W związku z tym zasadnicze znaczenie ma skuteczny dialog społeczny ze związkami zawodowymi, przestrzeganie i egzekwowanie praw pracowniczych oraz informowanie i konsultowanie się z pracownikami w sprawie szkoleń i praktyk zawodowych na poziomie przedsiębiorstwa.

Bruksela, dnia 15 grudnia 2022 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
