

**Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Työpaikkojen luominen oppisopimuskoulutuksen ja elinikäisen ammattikoulutuksen avulla: elinkeinoelämän rooli EU:n koulutuksessa” (oma-aloitteinen lausunto)**

(2013/C 161/05)

Esittelijä: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea päätti 12. heinäkuuta 2012 työjärjestyksensä 29 artiklan 2 kohdan nojalla antaa oma-aloitteisen lausunnon aiheesta

*Työpaikkojen luominen oppisopimuskoulutuksen ja elinikäisen ammattikoulutuksen avulla: elinkeinoelämän rooli EU:n koulutuksessa.*

Asian valmistelusta vastannut ”työllisyys, sosiaalasiat, kansalaisuus” -erityisjaosto antoi lausuntonsa 26. helmikuuta 2013.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi 20.–21. maaliskuuta 2013 pitämässään 488. täysistunnossa (maaliskuun 20. päivän kokouksessa) seuraavan lausunnon. Äänestyksessä annettiin 83 ääntä puolesta ja 1 vastaan 6:n pidettyssä äänestämässä.

## 1. Päätelmät ja suositukset

1.1 Euroopan talous- ja sosiaalikomitea tarkastelee työnantajien ja yrittäjien koko Euroopassa käynnistämää aktiivisia toimia, joilla pyritään kehittämään osaamista ja muokkaamaan sitä työmarkkinoiden tarpeiden mukaisesti ja elvyttämään näin kasvua, luomaan työpaikkoja ja etenkin parantamaan nuorten tilannetta työmarkkinoilla.

1.2 Yleissivistävä ja ammatillinen koulutus aiheuttavat paljon kustannuksia, ja niistä saatava hyöty jakautuu monien kesken. On olemassa lukuisia malleja, joiden perusteella kaikkialla Euroopassa voidaan luoda järjestelmiä näiden kustannusten jakamiseksi. Työnantajien tulisi osallistua niihin kunkin valtion käytösten ja tilanteen mukaisesti.

1.3 Komitea kehottaa työnantajia ja yrittäjiä tukemaan kumppanuuden periaatetta sekä yhteistyötä kaikkien sellaisten sidosryhmien välillä, jotka osallistuvat koulutus- ja ammattikoulutusjärjestelmien uudistuksiin sekä elinikäisen oppimisen strategioiden kehittämiseen. Komitea tunnustaa tässä yhteydessä työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun merkityksen sekä tulokset, joita työmarkkinaosapuolten välisellä yhteistyöllä on tähän mennessä saavutettu kaikilla tasoilla.

1.4 Komitea kehottaa työnantajia ja yrittäjiä olemaan mukana parantamassa mielikuvaa teollisuudesta ja teknisistä aloista sekä tieteen ja teknisen alan osaamisesta<sup>(1)</sup>, analysoimaan ja ennakoimaan kaikkien alojen tarpeita ja jakamaan tietoa niistä sekä edistämään tällä tavoin aktiivisesti taitojen kehittämistä niin, että ne vastaavat paremmin työmarkkinoiden tarpeita, jotta voidaan ylläpitää ja vahvistaa teollisuuden asemaa Euroopassa.

1.5 Työnantajien ja yritysyritysten olisi samanaikaisesti otettava huomioon mikro- ja pienyritysten erityistarpeet, sillä niillä on voimakas kyky luoda työpaikkoja, ja autettava niitä

laatimaan omia kartoituksia, joiden avulla voidaan esitellä yksityiskohtaisesti tällaisten luonteeltaan joustavampien ja dynaamisempien yritysten toimintatapoja.

1.6 Komitea kehottaa yrityksiä yhdessä muiden työelämän toimijoiden kanssa tekemään läheistä yhteistyötä koulujen ja oppilaitosten kanssa sekä osallistumaan aktiivisesti ammatillisen perus- ja jatkokoulutuksen opinto- ja koulutusohjelmien laatimiseen odotettavat tulokset huomioon ottaen. Tällaista yhteistyötä olisi tehtävä myös ammatillisten oppilaitosten opettajien koulutukseen liittyvän työharjoittelun osalta.

1.7 Komitea katsoo, että yritysten sekä julkisten ja yksityisten työnvälityspalvelujen välistä yhteistyötä tehostamalla edistetään johdonmukaisuutta yrityksissä tapahtuvan oppisopimuskoulutuksen ja aktiivisen työvoimapolitiikan periaatteiden välillä ja lisätään siten osallistumista elinikäiseen oppimiseen.

1.8 Ehdotetun oppisopimusyhteenliittymän puitteissa työnantajien ja yrittäjien olisi sitouduttava kehittämään oppisopimuskoulutuksen laatua, parantamaan siitä vallitsevaa mielikuvaa ja lisäämään sen houkuttelevuutta Euroopassa. Niiden olisi kannettava vastuunsa ja perustettava riittävä määrä harjoittelu- ja oppisopimuspaikkoja sellaisten teorian ja käytännön yhdistävien järjestelmien pohjalta, joissa kouluopetus yhdistetään yrityksessä saatavaan työkokemukseen, sekä luotava muita keinoja käytännön kokemuksen ja taitojen hankkimiseen. Kussakin jäsenvaltiossa on kuitenkin taattava yrityksille tarvittavat edellytykset tätä varten ja luotava motivoituneita.

1.9 Komitea pitää myönteisinä työnantajien sosiaalisen kumppanuuden yhteydessä toteuttamia toimia, joiden avulla

<sup>(1)</sup> Eli luonnontieteiden, teknologian, tekniikan ja matematiikan aloista.

kehitetään ja pannaan täytäntöön eurooppalaisia välineitä, kuten EQF <sup>(2)</sup>, ESCO <sup>(3)</sup>, ECVET <sup>(4)</sup>, europassi ja muita kunkin valtion tasolla toteutettuja välineitä. Se kiinnittää jatkuvasti huomiota siihen, että edellä kuvattuja välineitä on ehdottomasti muokattava mikro- ja pienyritysten sekä käsiteollisuuden tarpeisiin sopiviksi.

1.10 Komitea kehottaa lisäksi työnantajia ja yrityksiä hyödyntämään aikaisempaa enemmän naisten potentiaalia ja kannustamaan naisia opiskelemaan tieteellisiä aloja, jotta parannetaan heidän työllistettävyyttään ja helpotetaan heidän siirtymistään työmarkkinoille.

1.11 Komitea kannustaa työnantajia ja yrityksiä hyödyntämään entistä tehokkaammin EU:n rakennerahastoja, kuten EAKR:ää, maaseuturahastoa ja ennen muuta ESR:n <sup>(5)</sup> uutta ohjelmakupolvea, samoin kuin Yhteinen Erasmus -ohjelmaa. Se kehottaa myös lisäämään COSME- ja Horisontti-ohjelmien resursseja.

## 2. Johdanto

2.1 Tämä lausunto on jatkoa Eurooppa 2020 -strategiaa ja asiaankuuluvia lippulaivahankkeita <sup>(6)</sup> käsitteleville komitean lausunnoille sekä lausunnoille, joissa käsitellään osaamisen kehittämistä sekä koulutuksen roolia <sup>(7)</sup>.

2.2 Lausunnossa vastataan myönteisesti Euroopan komission esittämään pyyntöön <sup>(8)</sup> rakentaa vahvoja luottamukseen perustuvia kumppanuuksia kaikkien sidosryhmien kanssa. Siinä otetaan huomioon kansalaisyhteiskunnan rooli ja työmarkkinaosapuolten itsenäisyys <sup>(9)</sup>, ja se täydentää komitean muita tätä alaa koskevia lausuntoja <sup>(10)</sup>.

2.3 ETSK pyrkii tuomaan lausunnossa esiin työnantajien ja yrittäjien aktiivista osallistumista EU:n tasolla työllisyyttä, koulutusta ja nuorten mahdollisuuksia koskevilla aloilla käynnistettyjen toimenpiteiden toteutukseen. Tarkoituksena on siis tietystä mielessä verrata toteutettua politiikkaa ja toimenpiteitä yritysten realiteetteihin ja niiden toimintakäytäntöjen vaatimuksiin. Euroopassa toimivat yritykset ovat keskeisessä asemassa työmarkkinakriisiä taltutettaessa. <sup>(11)</sup>

<sup>(2)</sup> Eurooppalainen tutkintojen viitekehys.

<sup>(3)</sup> Eurooppalainen taito-, osaamis- ja ammattiluokitus.

<sup>(4)</sup> Ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten eurooppalainen siirtöjärjestelmä, jolla edistetään ammatillisen pätevyyden ja osaamisen vahvistamista, tunnustamista ja kokoamista.

<sup>(5)</sup> Euroopan aluekehitysrahasto, Euroopan maaseudun kehittämisen maatalousrahasto ja Euroopan sosiaalirahasto.

<sup>(6)</sup> Ks. muun muassa COM(2010) 682 final, 23. marraskuuta 2010; COM(2010) 477 final, 15. syyskuuta 2010 ja COM(2010) 614 final/3, 18. marraskuuta 2010

<sup>(7)</sup> EUVL C 68, 6.3.2012, s. 1–10; EUVL C 318, 29.10.2011, s. 142–149; EUVL C 68, 6.3.2012, s. 11–14 ja EUVL C 132, 3.5.2011, s. 55

<sup>(8)</sup> COM(2012) 727 final

<sup>(9)</sup> Ks. tämän asian osalta vuoden 2010 puitesopimus osallisuutta edistävästä työmarkkinoista ja vuoden 2002 toimintapuitteet ammatitaidon ja pätevyyden elinikäistä kehittämistä varten.

<sup>(10)</sup> EUVL C 143, 22.5.2012, s. 94–101; EUVL C 318, 29.10.2011, s. 69–75 ja EUVL C 11, 15.1.2013, s. 65–70

<sup>(11)</sup> EUVL C 11, 15.1.2013, s. 65–70

2.4 Euroopan tulee ottaa käyttöön kaikki kasvuun vaikuttavat tekijät; yksi tällainen tekijä on ammattitaitoinen työvoima, joka rakenteeltaan ja määrältään vastaa työmarkkinoiden tämänhetkisiä tarpeita. Sen vuoksi huomion on siirryttävä myös käytännön ammattiosaamiseen (tuloksiin), ammatilliseen koulutukseen, oppisopimuskoulutukseen ja teknisiin aloihin.

2.5 ETSK on lisännyt viime vuosina toimintaansa koulutusjärjestelmien ja työelämän tarpeiden välisen yhteyden tehostamiseksi <sup>(12)</sup>, jotta parannettaisiin työntekijöiden työllistettävyyttä ja yritysten mahdollisuuksia saada ammattitaitoisempia työntekijöitä sekä vähennettäisiin ongelmia, joita esiintyy siirryttäessä koulusta työelämään. Se on esittänyt työnantajille ja yrittäjille suunnattuja suosituksia, joissa niitä kehoitetaan

- osallistumaan hallituksen kanssa käytävien kolmikantaneuvottelujen ja työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun yhteydessä työmarkkinoiden uudistuksiin ja koulutusjärjestelmien uudenaikaistamiseen

- laatimaan yhteistyössä ennusteita työmarkkinoiden tulevista tarpeista

- osallistumaan elinikäistä oppimista koskevien tehokkaiden strategioiden laatimiseen

- yhdessä muiden työelämän toimijoiden kanssa käynnistämään ja lujittamaan yhteistyötä yritysten sekä koulujen ja oppilaitosten välillä

- edistämään epävirallisesta ja arkioppimisesta saatavien tulosten tunnustamista

- tekemään yhteistyötä työmarkkinoilla toimivien organisaatioiden, etenkin julkisten ja yksityisten työnvälityspalvelujen, kanssa ja osallistumaan aktiivisesti nuorille ja työnhakijoille suunnattuihin ammatinvalinnanohjausjärjestelmiin

- parantamaan muun muassa mielikuvaa teollisuusaloista ja lisäämään oppisopimuspaikkojen tarjontaa sekä mahdollisuuksia käytännön harjoitteluun ja työharjoitteluun

- varmistamaan opettajille ja kouluttajille mahdollisuus osallistua työharjoitteluun yrityksissä

- tekemään yhteistyötä perheiden ja yksittäisten ihmisten kanssa ja auttamaan näitä muokkaamaan pyrkimyksiään yritysten todellisten tarpeiden mukaisesti

<sup>(12)</sup> ETSK on käynnistänyt lukuisia toimia, joissa keskitytään hyviin esimerkkitapauksiin koulujen ja yritysten välisestä yhteistyöstä, ammattikoulutuksen ja käytännön väliseen yhteyteen sekä nuorten yrittäjien tukemiseen: **Nunc Thermo Fisher Scientific, Roskilde, Tanska**, 6.2.2012, "Siirtyminen koulusta työelämään"; **Guardan teknillinen korkeakoulu, Portugali**, 5.6.2012, "Uuden vuosittain hinnan foorumi"; **ESC Versailles, Ranska**, 29.8.2012, konferenssi aiheesta "Eurooppalainen nuoriso: epätoivon vai toivon sukupolvi?", sekä foorumeita, joissa käsitellään nuorille yrittäjille ja naisyrittäjille tarjottavaa tukea.

- luomaan rakenteita ja edellytyksiä, joiden ansiosta työntekijät pystyvät välittämään osaamistaan ja kokemustaan oppisopimussuhteisille työntekijöille ja harjoittelijoille tai toimimaan tilapäisesti opettajina ammatillisen koulutuksen yhteydessä
- edistämään työntekijöiden, opiskelijoiden ja kouluttajien liikkuvuutta eri koulutus- ja ammattikoulutusjärjestelmien välillä sekä eri maiden välillä (EQF:n, ECVETin, EQAVET:n, europassin ja muiden vastaavien välineiden avulla)
- osallistumaan aloitteisiin, joilla edistetään kansallisten pätevyysluokitusten ja kansallisten ammattiluokitusten käyttöönottoa
- hyödyntämään EU:n rahastoja koulutuksen ja oppilaiden liikkuvuuden tukemiseksi Euroopassa
- edistämään vapaaehtoistyötä oppisopimuskoulutuksen alalla
- käyttämään tehokkaasti rakennerahastoista, erityisesti Euroopan sosiaalirahastosta, saatavia varoja.

### 3. EU:n tasolla käynnissä olevat aloitteet

3.1 Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelmassa korostetaan, että on investoitava ammattikoulutusjärjestelmiin, ennakoitava tarvittavia taitoja ja tehostettava elinikäistä oppimista, ja ehdotetaan alaa koskevien kattavien suunnitelmien laatimista.

3.2 Nuoret liikkeellä -aloitteessa<sup>(13)</sup> painotetaan laadukasta koulutusta, onnistunutta pääsyä työmarkkinoille ja liikkuvuuden lisäämistä sekä kehoitetaan parantamaan ammatillisen koulutuksen houkuttelevuutta, monipuolista tarjontaa ja laatua, helpottamaan pääsyä laadukkaaseen työharjoitteluun ja kannustamaan yrityksiä tarjoamaan harjoittelijoille suotuisat olosuhteet.

3.3 Tiedonannossa "Tavoitteena työllistävä elpyminen"<sup>(14)</sup> kehoitetaan luomaan työpaikkoja ennen muuta sellaisilla aloilla, jotka tarjoavat huomattavia kasvumahdollisuuksia, sekä uudistamaan työmarkkinoiden dynaamisuutta, kehittämään elinikäistä oppimista, takaamaan työllisyysturva ja luomaan mahdollisuuksia nuorille.

3.4 Kun otetaan huomioon työttömyyden lisääntyminen ja tämänhetkinen heikko talouskasvu, on pyrittävä viipymättä hyödyntämään uusia, myös virallisen järjestelmän ulkopuolisia oppimismahdollisuuksia. EU:n tasolla pyritäänkin vauhdittamaan uudistuksia neuvoston suosituksella epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista<sup>(15)</sup>.

<sup>(13)</sup> Ks. COM(2010) 477 final, 15. syyskuuta 2011.

<sup>(14)</sup> Ks. COM(2012) 173 final, 18. huhtikuuta 2012.

<sup>(15)</sup> Ks. COM(2012) 485 final, 5. syyskuuta 2012, "Neuvoston suositus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista".

3.5 Euroopan komission tiedonannossa "Koulutuksen uudelleenajattelu: sosioekonomisten vaikutusten parantaminen investoimalla taitoihin"<sup>(16)</sup> esitetään lukuisia konkreettisia ehdotuksia ja uudistustoimia myös ammatilliseen koulutukseen, oppisopimuskoulutukseen sekä koulutuksen, yrittäjyyden ja liikkuvuuden tukemiseen liittyvillä aloilla. Eurooppalaisia ammattikoulutusjärjestelmiä on pyrittävä kehittämään maailman huipputasolle niin laatuvaatimusten kuin myös todellisten saavutusten osalta.<sup>(17)</sup>

3.6 Komission tiedonanto "Nuoret töihin"<sup>(18)</sup> perustuu jo aikaisemmin esitettyihin ehdotuksiin, jotka koskevat mm. työharjoittelun eurooppalaisia laatupuitteita<sup>(19)</sup> ja nuorisotakuuta, ja siinä suositetaan eurooppalaisen oppisopimusyhteenliittymän perustamista<sup>(20)</sup>.

3.7 Yrittäjyys 2020 -toimintasuunnitelmassa "Uutta kipinää Euroopan yrittäjyyteen" käsitellään yrittäjien koulutusta sekä yrittäjätaitojen hankkimista koskevan yleiseurooppalaisen aloitteen käynnistämistä.<sup>(21)</sup> Aloitteen avulla on tarkoitus kehittää yrittämiseen liittyviä taitoja, osaamista ja kykyjä.

### 4. Työnantajien ja yrittäjien rooli

4.1 Pyrkimykset vahvistaa teollisuuden ja palvelujen asemaa Euroopassa edellyttävät vastaavasti pätevyys- ja osaamisrakenteen muutosta kaikilla aloilla selvästi määriteltyjen tulosten perusteella.

4.2 Useilla aloilla tapahtuva rakenneuudistus, joka on luonnollinen osa dynaamista taloutta, aiheuttaa työpaikkojen menetyksiä mutta luo myös uusia työpaikkoja. Uusia työpaikkoja syntyy kuitenkin huomattavasti vähemmän kuin työpaikkoja menetetään.<sup>(22)</sup> Työnantajien kannalta tämä merkitsee sitä, että niiden on pystyttävä yhdessä hallitusten ja työmarkkinaosapuolten kanssa ennakoimaan ja suuntaamaan muutoksia, jotta

<sup>(16)</sup> Ks. COM(2012) 669 final, "Koulutuksen uudelleenajattelu: sosioekonomisten vaikutusten parantaminen investoimalla taitoihin".

<sup>(17)</sup> SWD(2012) 375 final, *Vocational education and training for better skills, growth and jobs* (Osaamisen, kasvun ja työllisyyden parantaminen ammatillisen koulutuksen avulla).

<sup>(18)</sup> COM(2012) 727, "Nuoret töihin", sekä asiakirja SWD(2012) 406 harjoittelun laatupuitteista.

<sup>(19)</sup> Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 5 kohdan mukainen EU-tason työmarkkinaosapuolten toisen vaiheen kuuleminen alkoi 5. joulukuuta 2012.

<sup>(20)</sup> Opetusministerit kokoontuivat 10. ja 11. joulukuuta 2012 Berliinissä ja hyväksyivät yhteenliittymän perustamista tukevan yhteisymmärryspöytäkirjan, joka sisältää kymmenen konkreettista ehdotusta toimenpiteiksi, joiden tavoitteena on edistää ammatillisen koulutuksen houkuttelevuutta ja laatua ja kehittää teorian ja käytännön yhdistäviä järjestelmiä.

<sup>(21)</sup> COM(2012) 795 final, "Yrittäjyys 2020 -toimintasuunnitelma – Uutta kipinää Euroopan yrittäjyyteen", 9. tammikuuta 2013.

<sup>(22)</sup> Eurofoundin *European Restructuring Monitor* -välineellä koottiin vuoden 2012 heinäkuun ja syyskuun välisenä aikana tietoja 274 rakenneuudistustapauksesta, joiden seurauksena menetettiin 105 076 työpaikkaa ja luotiin 30 520 uutta työpaikkaa.

voidaan rajoittaa yhteiskunnallisia seurauksia ja lisätä rakennuudistuksen myönteisiä vaikutuksia. Tämä edellyttää myös merkittävää osallistumista koulutus- ja uudelleen koulutusinvestointeihin.

4.3 Sen vuoksi on ennakoitava työmarkkinoiden tulevia tarpeita. Vaikka kansainväliset erityistutkimukset osoittavat, että työmarkkinoiden tarpeita on maailmanlaajuisen kehityksen voimakkaan dynaamisuuden vuoksi erittäin vaikeaa ennakoida uskottavasti pitkällä aikavälillä, työnantaja- ja yritysjärjestöjen olisi tehtävä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun yhteydessä kullakin alalla lyhyen ja keskipitkän aikavälin analyysijä, tuotava esiin alueellisia eroja ja reagoitava yritysten ammattitaitoista työvoimaa koskevien tarpeiden muutoksiin. Nämä analyysit ja ennusteet koskevat kaikentyyppisiä talouden toimijoita, myös osuuskuntia ja käsityöläisiä.

4.3.1 Paras mahdollinen keino on **määrittää strategisia tavoitteita ja laatia toimintasuunnitelmia**. Tämäntyyppisissä toimintasuunnitelmissa esitetään yleensä, että markkinointia tulee vahvistaa tietyllä alalla, koulutusalaan varten tulee laatia suunnitelmia ja vaatimuksia, vastuuta tulee jakaa ja valtio sekä muita sidosryhmiä tulee ottaa mukaan tutkinnon suorittaneiden koulutusta koskeviin taloudellisiin ratkaisuihin, yhteistyötä tulee kehittää yritysten, koulujen ja muiden sidosryhmien välillä yhteyden luomiseksi teorian ja käytännön välille, opiskelijoille tulee suunnitella yrityksissä tapahtuvaa koulutusta ja yrityksiin tulee luoda liikkuvuuskuulttuuria.

4.3.1.1 Koulutusta suunniteltaessa voidaan arvioida tietyllä alalla tarvittavien eri osaamisalojen tutkinnon suorittaneiden pätevyyttä, määrittää uudelleen koulutuksen avulla turvattavissa olevat ammatit, tehdä yhteistyötä muiden teollisuudenalojen kanssa, laatia luettelo yhteistyötä tekevästä perus- ja toisen asteen oppilaitoksista, tehdä yhteistyötä ammatinvalinnanohjaajien kanssa sekä tehdä kyselytutkimus viimeistä vuotta opiskelevien opiskelijoiden motivaatiosta ja työuraa koskevista ajatuksista.

4.3.1.2 Yrityksissä tapahtuva opiskelijoiden koulutus vaatii suunnittelua, ja sitä varten on muun muassa laadittava ohjelmia ja muokattava työympäristöä, jotta mahdollistetaan opiskelijoiden osallistuminen yritysten toimintaan, sekä laadittava sääntöjä opiskelijoiden koulutuksen tehokkuuden arvioimiseksi. Yritysten olisi tuettava opiskelijoiden ja oppisopimussuhteisten työntekijöiden liikkuvuutta ja järjestettävä vaihtotoimintaa.

4.3.1.3 Yleissivistävä ja ammatillinen koulutus aiheuttavat paljon kustannuksia, ja niistä saatava hyöty jakautuu monien kesken. <sup>(23)</sup> Julkishallinto kantaa suuren taloudellisen osavastuun aikuisten auttamisesta hankkimaan perustaitoja sekä työmarkkinoille siirtymisen tai palaamisen edellyttämää ammattitaitoa ja

pätevyyksiä. Työnantajien odotetaan ottavan taloudellisen päävastuun tiettyyn tehtävään liittyvien taitojen kehittämisestä. Yksittäisten henkilöiden olisi itsekkin huolehdittava omasta työllistävyydestään ja tähän liittyvien valmiuksien ja henkilökohtaisen osaamisensa kehittämisestä.

4.3.1.4 Monissa jäsenvaltioissa valtio osallistuu koulutus- ja uudelleen koulutusohjelmien täytäntöönpanoon antamalla muun muassa taloudellista tukea. Tällainen julkinen vastuu on välttämätöntä, ja sitä voitaisiin tehostaa niin, että taataan mahdollisuudet saada rahoitusta EU:n rahastoista tai hyödyntää ja yhdistää jo toteutettuja hankkeita. Julkisista varoista saatavalla rahoituksella ei voida kuitenkaan missään tapauksessa korvata eri sidosryhmien – etenkin työnantajien – vastuuta.

4.4 Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun yhteydessä tulisi ottaa työnantajat tehokkaammin mukaan laatimaan ja toteuttamaan kansallista koulutuspolitiikkaa, jonka tavoitteena on parantaa esiopetukseen pääsyä sekä uudenaikaistaa ja tehostaa toisen asteen ja korkea-asteen ammatillista koulutusta.

4.4.1 Kaikkien lasten saatavilla oleva laadukas esiopetus on osa peruskoulutusta. Työnantajat voivat tehdä yhteistyötä esiopetusta tarjoavien koulujen kanssa ja edistää lasten lahjakkuuden kehittämistä esimerkiksi teknisten leikkikalujen avulla hyvin monilla eri aloilla yhteistyössä erityisoppilaitosten ja vanhempien kanssa.

4.4.2 Opetuksen olisi tarjottava jo alakoulusta alkaen kosketus mahdollisimman monien eri ammattien, myös teknisten ammattien, käytännön perustaitoihin ottaen huomioon eri teollisuus- ja palvelualojen tulevaisuudennäkymät sekä tämänhetkiset osaamis- ja pätevyysvaatimukset. Ammatti- ja oppisopimuskoulutusta on vaikea kehittää, ellei tieteen ja teknisen alan sekä käytännön osaamisessa tapahdu edistystä. Näiden kehittäminen voisi olla yksi tapa helpottaa nuorten pääsyä tämän päivän työmarkkinoille.

4.4.3 Cedefopin tuorein tutkimus <sup>(24)</sup> osoittaa, että monissa Euroopan maissa on jo ryhdytty toimenpiteisiin ammatillisen koulutuksen houkuttelevuuden parantamiseksi. Tutkimuksesta käy kuitenkin ilmi, että monilla keskeisillä aloilla ei ole toteutettu riittävästi toimia, joilla esimerkiksi parannettaisiin mahdollisuuksia siirtyä ammatillisesta koulutuksesta korkeamman asteen koulutukseen, tarkistettaisiin ja uudenaikaistettaisiin opetusohjelmia, parannettaisiin ammatillisten oppilaitosten infrastruktuuria, lisättäisiin erityisryhmien mahdollisuuksia päästä opiskelemaan, toteutettaisiin rakennemuutoksia ja parannettaisiin yhteistyötä eri tasojen välillä, kehitettäisiin oppisopimuskoulutusjärjestelmää ja ennen muuta lisättäisiin työnantajien ja työmarkkinaosapuolten osallistumista.

<sup>(24)</sup> Brysselissä 9.–10. lokakuuta 2012 järjestetty seminaari ammatillisen peruskoulutuksen houkuttelevuuteen vaikuttavista tekijöistä, Oxfordin yliopiston SKOPE-tutkimuskeskuksen tutkimus, ks. [www.cedefop.org](http://www.cedefop.org)

<sup>(23)</sup> <http://adult-learning-investment.eu/docs/BackgroundReport.pdf> (englanniksi).



4.4.4 Eurooppalaisten korkeakoulujen valmiuksia täyttää tehtävänsä yhteiskunnassa ja edistää Euroopan hyvinvointia ei hyödynnetä riittävästi. <sup>(25)</sup> Osaamistalous tarvitsee ihmisiä, joilla on juuri sopiva yhdistelmä taitoja: monialaista osaamista, digitaalijan edellyttämiä digitaalisia taitoja sekä luovuutta, mukautumiskykyä ja valitun alan vankka tuntemus. Tästä syystä asianmukaisella tavalla valikoitujen koulujen ja yritysten on tehtävä yhteistyötä myös korkeakoulutasolla. Työnantajat eivät voi olettaa, että oppilaitokset tuottaisivat niitä varten tutkinnon suorittaneita työntekijöitä mittatilaustyönä. Työnantajien pitäisi valtuksiensa mukaisesti vaikuttaa koulutusohjelmiin ja parantaa oppilaitosten varustetasoa. Samalla on kuitenkin kunnioitettava oppilaitosten riippumattomuutta, sillä ne hoitavat muita tärkeitä tehtäviä koko yhteiskunnan tasolla.

4.5 Tieteen ja tekniikan alojen puutteellinen osaaminen nousee jossakin vaiheessa yhdeksi talouskasvun suurimmista esteistä. Työvoima ikääntyy; monissa edellä mainittujen alojen ammateissa tapahtuu sukupolvenvaihdos kokeneiden työntekijöiden lähtiessä yrityksistä eläkkeelle, eivätkä koulutusjärjestelmät vielä lähivuosina ehdi mukautua tarjoamaan työmarkkinoille ammattitaitoisia työntekijöitä sellaisia teknisiä aloja varten, jotka tarvitsisivat näitä kiireesti.

4.5.1 Sen vuoksi työnantajien on **torjuttava myyttejä**, joiden mukaan tieteellisillä taidoilla ei ole tulevaisuutta. Päinvastoin työnantajien on osoitettava, että näiden alojen opettaminen kaikilla koulutusasteilla tarjoaa uusia tulevaisuudenmahdollisuuksia sekä joustavuutta, jota tarvitaan uran rakentamisessa. Niiden on jaettava tehokkaammin tietoa tulevaisuudessa tarvitsemastaan osaamisesta ja edistettävä opettajien elinikäistä oppimista. <sup>(26)</sup>

4.5.2 Tilanteesta ei voida kuitenkaan syyttää ainoastaan koulutusjärjestelmiä. Saadakseen käytettäviinsä kansainvälisen tason osaamista työnantajien on ennakoitava ajoissa tulevaa kehitystä, vastattava maailmanlaajuisiin ja teknologisiin haasteisiin, nykyaikaistettava tuotantolaitoksia ja luotava työllistymismahdollisuuksia tutkinnon suorittaneille.

4.5.3 Työnantajien olisi myös torjuttava myyttejä, joiden mukaan naiset eivät sovellu tietyille aloille, ja hyödynnettävä paremmin naisten panosta esimerkiksi tukemalla lahjakkuuksien urakehitystä sekä mentorointia, sponsorointia, ammatillista koulutusta ja hyviä käytäntöjä. Naisten ja miesten suosimien koulutustyyppien välillä on yhä suuria eroja. Tieteellisillä aloilla on edelleen liian vähän naisia.

4.5.4 Teknisten oppilaitosten kadotessa katoavat myös ammatillisen koulutuksen opettajat. Siksi on syytä varmistaa, että

päteviä opettajia ja kouluttajia on riittävästi. Kouluttajien olisi tunnettava työmarkkinoiden muuttuvat tarpeet ja pystyttävä välittämään oppilaille teknistä osaamistaan. Yrityksiä olisi kannustettava järjestämään täydennyskoulutusta ja työharjoittelua opettajille ja kouluttajille. Siksi työnantajien olisi tarjottava asiasta kiinnostuneille ja soveltuville työntekijöilleen mahdollisuus ryhtyä yrityksen oppisopimussuhteisten työntekijöiden ja harjoittelijoiden kouluttajiksi sekä pedagogista ja psykologista koulutusta tätä tarkoitusta varten.

4.6 Sosiaalisen kumppanuuden yhteydessä on ennen muuta saatava työnantajat mukaan laatimaan kansallisia elinikäisen oppimisen strategioita ja luomaan puitteita epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen tulosten tunnustamiseksi. Epävirallisen ja arkioppimisen avulla hankittua pätevyyttä ja taitoja on tuettava ja ne on tunnustettava, jotta parannetaan nuorten valmiuksia ja heidän asemaansa työmarkkinoilla. <sup>(27)</sup>, <sup>(28)</sup> Tällaisissa elinikäisen oppimisen strategioissa olisi, samoin kuin maaseudun kehittämisstrategioissa, käsiteltävä myös kysymystä maaseudun asukkaiden mahdollisuudesta päästä jatko- ja uudelleen koulutukseen.

4.6.1 Työnantajilla on oikeus odottaa koulutusjärjestelmältä, että tutkinnon suorittaneilla työntekijöillä on valmiudet jatkaa kouluttautumistaan ja riittävästi laajalti sovellettavissa olevia taitoja, jotta heidän kouluttamiseensa työtehtäviin ei kulu paljon aikaa eikä varoja ja jotta heille voidaan myös tarjota täydentävää jatkokoulutusta.

4.6.2 Työnantajien on kannettava omalta osaltaan vastuuta yrityksessä annettavasta ammatillisesta erityiskoulutuksesta tai sellaisiin tiettyihin taitoihin liittyvästä koulutuksesta, joita tarvitaan rajoitettuna aikana tarkoin määritellyissä ammateissa.

4.6.3 Lisäksi etenkin mikro- ja pienyritykset ja käsityöläiset tarvitsevat dynaamista ja joustavaa koulutusjärjestelmää, joka vastaa realiteettien mukaisesti sellaisten uusien ja vanhojen työntekijöiden tarpeisiin, jotka haluavat tai joiden on tarpeen jatkaa opintojaan (elinikäinen oppiminen).

4.6.4 Elinikäisen oppimisen vähäinen suosio johtuu myös epäjohtonmukaisuuksista, joita on yrityksissä järjestettävän koulutuksen ja aktiivisen työllisyyspolitiikan periaatteiden välillä sekä nykyisten uudelleen koulutusmenetelmien ja työnantajien

<sup>(25)</sup> Ks. COM(2011) 567 final, 20. syyskuuta 2011, "Tukea kasvulle ja työllisyydelle – Euroopan korkeakoulujärjestelmien nykyaikaistamissuunnitelma".

<sup>(26)</sup> Ks. BUSINESSEUROPE:n julkaisu *Plugging the skills gap: the clock is ticking*, 2011.

<sup>(27)</sup> Cedefop: Epävirallisen ja arkioppimisen validointia koskevat eurooppalaiset suuntaviivat.

<sup>(28)</sup> EUVL C 181, 21.6.2012, s. 154: "ETSK kehottaa laatimaan toimivan ja selkeän määritelmän elinikäiselle oppimiselle sekä nykyistä kohdennettumia politiikkoja kunkin oppijaryhmän oppimismahdollisuuksien parantamiseksi."

tarpeiden välillä. Koulutuksen jälkeen paljastuvat puutteet rajoittavat mahdollisuutta sopeutua nopeatahtisiin teknisiin muutoksiin, joiden johdosta yritysten tekniset laitteet ja taloudellinen etumatka muihin nähden muuttuvat.

4.6.5 Työnantajien on tehtävä jatkuvasti yhteistyötä työnvälityspalvelujen kanssa. Työnvälityspalvelujen valmiudet, infrastruktuuri ja toimintamenetelmät tukevat merkittäväällä tavalla jatkokoulutuksen kysyntää ja vaikuttavat myös sen tarjontaan.

4.7 Työnantajien vaikutusta koulutusjärjestelmän tehokkuuteen kasvun ja työllisyyden vahvistamiseksi sekä koulutusjärjestelmän mukautumista työmarkkinoiden tarpeisiin voidaan kansallisista mahdollisuuksista ja käytännöistä riippuen lujittaa monin eri tavoin.

4.7.1 Työnantajat voivat sosiaalisen kumppanuuden yhteydessä tehdä yhteistyötä tietyn alueen tai paikkakunnan julkisten tai yksityisten koulujen kanssa koulujen ja yritysten yhteisfoorumissa tai ala- tai aluekohtaisten neuvostojen ja sopimusten puitteissa työllisyyden ja osaamisen tukemiseksi, tai ne voivat yhdessä perustaa ja johtaa koulutus- ja oppisopimuskoulutuslaitoksia tai perustaa omia kouluja tai keskuksia yritysten oppisopimuskoulutusta varten.

4.7.2 Tämä pätee kaikentyyppisiin talouden toimijoihin, myös mikro- ja pienyrityksiin, osuuskuntiin ja käsityöläisiin. Tällaisia aloitteita olisi siis kehitettävä vaikutusten vahvistamisen kannalta tehokkaimmalla tasolla, ja ne olisi toteutettava valtion laitosten ja alueellisten yhteisöjen johdolla, sillä myös yleisen edun kunnioittaminen ja aktiiviseen työllisyyspolitiikkaan osallistuminen on yhtä tarpeellista kuin laadukkaiden ja pysyvien työpaikkojen ylläpitäminen.

4.8 Yrityksissä järjestettävät työharjoittelut ovat tärkeä osa koulutusta.

4.8.1 Työnantajat pitävät työharjoittelua prosessina, jonka tarkoituksena on tarjota nuorille käytännön kokemusta ja tutustuttaa heitä työskentelytapoihin. Yritysten kannattaa helpottaa nuorten siirtymistä opintojen parista työmarkkinoille sen sijaan, että ne käyttäisivät hyväkseen harjoittelijoiden asemaa, ja tarjota heille käytännön harjoittelun tavoitetta vastaavia työtehtäviä ja tähän sopivat työolosuhteet.

4.8.2 Tästä syystä ETSK suhtautuu myönteisesti eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten yhteisen ohjelman puitteissa tehtyyn nuorten työllisyyttä koskevan toimintasuunnitelman<sup>(29)</sup> valmistelutyöhön. Toimintasuunnitelmalle yhdessä määriteltyihin painopistealoihin kuuluvat myös työharjoittelu, kokemuksen hankkiminen työpaikalla ja oppisopimuskoulutus.

<sup>(29)</sup> Ks. eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten yhteinen monivuotinen (2012–2014) työohjelma, johon sisältyy nuorten työllisyyttä koskevan toimintakehyksen laatiminen.

4.9 Vapaaehtoistyössä epävirallisen ja arkioppimisen avulla hankitut taidot ja kokemukset voivat lisätä työntekijöiden luovuutta ja innovointikykyä sekä osaltaan parantaa heidän työllistettävyyttään ja helpottaa heidän siirtymistään työmarkkinoille. Yritykset tukevat yhteiskuntavastuustrategioidensa puitteissa työntekijöidensä vapaaehtoistoimintaa. Työnantajat eivät kuitenkaan voi tukea vapaaehtoistyötä järjestelmällisesti, sillä ei ole olemassa tarvittavaa oikeuskehystä eikä välineitä vapaaehtoistyössä hankittujen taitojen arvioimiseksi ja tunnustamiseksi. Järjestelmällisen tuen puuttuminen johtuu kuitenkin ensisijaisesti taloudellisista ja verotuksellisista esteistä.<sup>(30)</sup>

## 5. Työnantajien osallistuminen eurooppalaisten välineiden täytäntöönpanoon kansallisella tasolla

5.1 Työnantajat ovat sosiaalisen kumppanuuden yhteydessä sitoutuneet laatimaan ja ottamaan käyttöön yhteisiä eurooppalaisia periaatteita (epäviralliseen ja arkioppimiseen liittyvän neuvonnan ja tiedotuksen sekä sen validoinnin alalla) sekä niihin liittyviä välineitä<sup>(31)</sup> (EQF, ECVET, EQAVET, europassi). Näiden periaatteiden ja välineiden tavoitteena on tukea työntekijöiden, oppisopimussuhteisten työntekijöiden ja kouluttajien liikkuvuutta eri koulutusjärjestelmien, ammattikoulutusjärjestelmien ja maiden välillä.

5.2 EU:n jäsenvaltiot ovat hyväksyneet **eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten (EQF)**<sup>(32)</sup>, jossa määritetään tietojen, taitojen ja pätevyyden perusteella kahdeksan tutkintojen viitetasoa. Kunkin jäsenvaltion on luokiteltava kansalliset tutkintonsa kahdeksan viitetason mukaisesti.

— Työnantajien edustajat voivat yhdessä muiden toimijoiden kanssa laatia esimerkiksi eri aloja edustavien komiteoiden avulla kuvaukset alansa työtehtäviä koskevista pätevyysvaatimuksista. Kansalliset tutkintokehukset (luokitukset) tai niiden sisältämät vaatimukset muodostavat opetuksen perustan ja toimivat arviointiperusteena pätevyyden tunnustamiseksi. Lisäksi niitä käytetään perustana laadittaessa toisen asteen oppilaitosten kansallisia opetusohjelmia ja muiden toimijoiden opetusohjelmia. Tämän pohjalta voidaan laatia kansallisia ammattiluokituksia, jotka noudattavat ja vastaavat vaatimuksia, jotka ovat välttämättömiä kyseisten ammattien harjoittamiseksi työmarkkinoilla. Kansallisista ammattiluokituksista on siten tulossa keskeinen tietolähde henkilöresurssien ja eriateisen ammatillisen koulutuksen aloilla.

5.3 Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelmassa esitetyistä toimenpiteistä yksi koskee eurooppalaisen taito-, osaamis- ja ammattiluokituksen (ESCO) toteuttamista vuoden 2012

<sup>(30)</sup> Ks. COM(2011) 568 final, 20. syyskuuta 2011, "Tiedonanto EU:n politiikasta ja vapaaehtoistyöstä".

<sup>(31)</sup> Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF), ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten eurooppalainen siirtojärjestelmä (ECVET), ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen eurooppalainen viitekehys (EQAVET), Europassi (työllisyyttä ja maantieteellistä liikkuvuutta edistäviä asiakirjoja).

<sup>(32)</sup> Bolognan prosessin täytäntöönpanosta hiljattain julkaistu raportti (2012) osoittaa, että toistaiseksi vain pieni osa EU:n jäsenvaltioista on pannut kokonaan täytäntöön eurooppalaisen viitekehysten kanssa yhteensopivat kansalliset tutkintojärjestelyt.

loppuun mennessä niin, että luodaan yhteinen foorumi työllisyysalaa ja ammatillisen koulutuksen alaa varten. Tämän hankkeen avulla on määrä korvata nykyiset kansalliset ja kansainväliset alakohtaiset luokitukset tai täydentää niitä ja luoda väline sellaisten dynaamisten työmarkkinoiden luomiseksi, joilla olisi mahdollista siirtyä joko työpaikasta toiseen tai vaihtoehtoisesti koulutuksesta ensimmäiseen työpaikkaan.

5.3.1 Tällainen kehys ei kuitenkaan ole käyttökelpoinen mikro- ja pienyrityksille, sillä sen vaatimuksissa oletetaan, että kaikki työntekijät, joilla on tietyn tyyppinen työpaikka ja samanlainen pätevyys, hoitavat samoja työtehtäviä riippumatta siitä, minkälaisessa yrityksessä he työskentelevät. Nykypäivän nopeasti muuttuvassa työmaailmassa erilaiset teknologiat, asiakkaiden vaatimukset, työmenetelmät ja ammattitaitoisten työntekijöiden käytettävyyden johtavat kuitenkin väistämättä siihen, että työntekijöiden keskinäinen tehtävienjako edellyttää työntekijöiden suorittavan tehtävänsä joustavasti ja olevan valmiita mukauttamaan työmenetelmiään niin, että voidaan sopeutua yritysten konkreettisen toimintaympäristön muodostavan teknologisen yhteisön sekä tieto- ja viestintätekniikan jatkuviin muutoksiin.

5.3.2 Työnantajien ja yritysjärjestöjen tulee ottaa huomioon mikro- ja pienyritysten erityistarpeet voidakseen auttaa näitä laatimaan omia kartoituksia, joiden avulla voidaan esitellä yksityiskohtaisesti tällaisten luonteeltaan joustavampien ja dynaamisempien yritysten toimintatapoja. Kartoitusten "tulokset" on ilmaistava työtehtävien muodossa eikä tyytetyinä esimerkki-tehtävinä. Tällaisia selvityksiä voidaan käyttää lähtökohtana määritettäessä koulutuksen ja pätevyyskehityksen ja laatia näin tietyn työn ja lopullisen pätevyyden välille tarkastusketju, jota voidaan seurata.

5.4 Työnantajien, yritysten ja muiden taloudellisten toimijoiden olisi hyödynnettävä kaikkia kansallisista talousarvioista ja EU:n rakennerahastoista, muun muassa ESR:stä ja Yhteinen Erasmus -ohjelmasta, rahoitettuja hankkeita. Jäsenvaltiot ovat parhaillaan käynnistämässä työllisyyspoliittisia hankkeita, joiden tavoitteena on ylläpitää työllisyyttä, päivittää ja lisätä työntekijöiden ammattitaitoa ja helpottaa nuorten siirtymistä työmarkkinoille. <sup>(33)</sup> Uuden monivuotisen rahoituskehityksen ansiosta voidaan myös käynnistää koulutuksen, liikkuvuuden ja innovaation tukemiseksi uusia ohjelmia, kuten Yhteinen Erasmus-, COSME- ja Horisontti 2020 -ohjelmat.

## 6. Teorian ja käytännön yhdistävien oppimisjärjestelmien tulevaisuudennäkymät ja haasteet Euroopassa

6.1 Eurooppa asettaa nyt aivan oikeutetusti kaiken toivonsa teorian ja käytännön yhdistävien oppimisjärjestelmien tukemiseen ja kehittämiseen. On täysin ilmeistä, että tämäntyyppisiä

<sup>(33)</sup> Esimerkkinä voidaan mainita Tšekissä toteutettavat hankkeet "Koulutus on mahdollisuus", "Oppiminen kasvun edistämiseksi" ja "Yritysharjoittelut".

järjestelmiä pitkäjänteisesti soveltavissa jäsenvaltioissa saavutetaan hyviä tuloksia ja nuorten työttömyysaste on huomattavasti EU:n keskiarvoa alempi. <sup>(34)</sup>

6.2 ETSK toteaa työllisyyspakettia koskevassa lausunnossaan selvästi, että yksi keino työmarkkinoiden tarpeiden, koulutuksen ja nuorten odotusten välisen kuilun umpeenkuromiseksi on tukea tämäntyyppisten erittäin laadukkaiden oppisopimuskoulutusjärjestelmien kehittämistä.

6.3 Euroopan komission tutkimuksessa oppisopimuskoulutuksen tilanteesta EU:ssa <sup>(35)</sup> kiinnitetään huomiota mm. tiettyihin tämäntyyppisten oppisopimuskoulutusjärjestelyjen edessä oleviin haasteisiin. Tutkimuksesta käy esimerkiksi ilmi, että hyöty, joka saavutetaan siirryttäessä koulusta nopeasti työelämään, on usein tilapäistä; pitkällä aikavälillä työllisyysnäkymät eivät ole yhtä selviä. Toinen esiin nouseva kysymys on hankittujen taitojen ja ammattitaidon siirrettävyys johonkin toiseen (saman tai jonkin muun alan) yritykseen.

6.4 Tutkimuksessa kiinnitetään huomiota myös siihen, että vuonna 2008 ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden määrä kasvoi maailmanlaajuisen talouskriisin seurauksena, mutta oppisopimus- ja harjoittelupaikkojen määrä on monissa jäsenvaltioissa vähentynyt epävarman liiketoimintailmapiirin vuoksi. Tilanne vaatii siten kaikkien toimijoiden aktiivisuutta ja yhteisvastuullisuutta, jotta yrityksiin saadaan perustettua uusia oppisopimuspaikkoja tai saadaan aikaan muita julkisen vallan tukemia ratkaisuja.

6.5 BUSINESSEUROPE:n tekemä selvitys <sup>(36)</sup> eri jäsenvaltioissa tällä alalla saaduista konkreettisista kokemuksista osoittaa, että kouluopetuksen ja yritysten toimintakäytäntöjen yhdistämisessä noudatetaan erilaisia lähestymistapoja. Selvityksen johdosta on esitetty muun muassa työnantajille itselleen lukuisia suosituksia, joissa kehoitetaan erityisesti

— osallistumaan teorian ja käytännön yhdistävän oppisopimuskoulutusjärjestelmän hallintointiin sekä ohjelmien laatimiseen ja niiden säännölliseen muokkaamiseen, joka on tärkeää sen varmistamiseksi, että ohjelmat vastaavat työmarkkinoiden tarpeita; samalla tulee ottaa huomioon tarve vähentää yrityksille aiheutuvaa byrokratiaa

— välittämään yrityksille tietoa ja kannustamaan niitä osallistumaan teorian ja käytännön yhdistäviin oppimisjärjestelmiin sekä tarjoamaan niille neuvontaa ja järjestämään yhteistyötä yritysten välillä.

<sup>(34)</sup> Yhtenä esimerkkinä hyvistä toimintatavoista voidaan mainita Itävallan pysyvän EU-edustuston ja Itävallan kauppakamarin yhdessä Brysselissä 3. joulukuuta 2012 järjestämä seminaari "Teorian ja käytännön yhdistävä oppimisjärjestelmä: toimivia malleja". Seminaari oli työnantajien panos EU:n tasolla ja jäsenvaltioissa käytävään keskusteluun nuorten työllisyysnäkökymistä Euroopassa.

<sup>(35)</sup> Ks. komission tutkimus oppisopimuskoulutuspaikkojen tarjonnasta EU:n jäsenvaltioissa, tammikuu 2012, IKEI Research & Consultancy, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6633&type=2&furtherPubs=no>

<sup>(36)</sup> Ks. BUSINESSEUROPE:n julkaisu *Creating opportunities for youth – How to improve the quality and image of apprenticeships*, maaliskuu 2012.

6.6 Työnantajat suhtautuvatkin myönteisesti siihen, että komissio on kehottanut muodostamaan yhteenliittymän oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämiseksi, siitä vallitsevan mielikuvan parantamiseksi ja sen houkuttelevuuden lisäämiseksi Euroopassa. Työnantajat ovat myös valmiita kantamaan vastuunsa oppisopimuskoulutuspaikkojen luomisesta sellaisten teorian ja käytännön yhdistävien järjestelmien pohjalta, joissa kouluopetus yhdistetään yritysten toimintakäytäntöihin. <sup>(37)</sup>

6.7 Oppisopimuskoulutuksen tukeminen tarjoaa työnantajille hyödyllisen keinon arvioida mahdollisia ehdokkaita tulevia työpaikkoja varten mutta pitkällä aikavälillä myös mittavampia taloudellisia etuja. Lisäksi se on osoitus yhteiskuntavastuun kantamisesta.

Bryssel 20. maaliskuuta 2013

*Euroopan talous- ja sosiaalikomitean  
puheenjohtaja*  
Staffan NILSSON

---

<sup>(37)</sup> Maailmanlaajuisesti tämä sitoumus voidaan toteuttaa globaalia oppisopimusyhteenliittymää koskevana IOE:n ja BIAC:n yhteishankkeena.