

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl darbo vietų kūrimo skatinant gamybinę praktiką ir visą gyvenimą trunkantį profesinį mokymą. Įmonių vaidmuo ES švietimo srityje (nuomonė savo iniciatyva)

(2013/C 161/05)

Pranešėja **Vladimíra DRBALOVÁ**

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, vadovaudamasis Darbo tvarkos taisyklių 29 straipsnio 2 dalimi, 2012 m. liepos 12 d. nusprendė parengti nuomonę savo iniciatyva dėl

Darbo vietų kūrimo skatinant gamybinę praktiką ir visą gyvenimą trunkantį profesinį mokymą. Įmonių vaidmuo ES švietimo srityje.

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto parengiamąjį darbą šiuo klausimu, 2013 m. vasario 26 d. priėmė savo nuomonę.

-(i) ojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2013 m. kovo 20–21 d. (kovo 20 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 83 nariams balsavus už, 1 – prieš ir 6 susilaikius.

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1 Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas atkreipia dėmesį į aktyvius darbdavių ir verslininkų veiksmus, kurių tikslas – visoje Europoje sutelkti pajėgas siekiant paremti gebėjimų ugdymą ir juos pritaikyti prie darbo rinkos poreikių, kad būtų atgaivintas ekonomikos augimas, kuriamos darbo vietos ir ypač pagerinta jaunimo padėtis darbo rinkoje.

1.2 Švietimas ir mokymas yra brangi veikla, kuri turi labai daug naudos gavėjų. Visoje Europoje veikia daug skirtingų šios srities išlaidų pasidalijimo sistemų. Atsižvelgiant į kiekvienos valstybės praktiką ir padėtį, į šias sistemas reikėtų įtraukti ir darbdavius.

1.3 Komitetas ragina darbdavius ir verslininkus remti visų suinteresuotųjų subjektų partnerystės ir bendradarbiavimo principą įgyvendinant švietimo sistemų bei profesinio mokymo sistemų reformas ir plėtojant mokymosi visą gyvenimą strategijas. Šioje srityje Komitetas pripažįsta socialinio dialogo vaidmenį ir iki šiol pasiektus socialinių partnerių bendradarbiavimo visais lygmenimis rezultatus.

1.4 Siekdamas išsaugoti ir sustiprinti pramonės padėtį Europoje, Komitetas ragina darbdavius ir verslininkus gerinti pramonės, techninių disciplinų ir mokslinės bei techninės kompetencijos⁽¹⁾ įvaizdį, tirti, prognozuoti ir skelbti skirtingų sektorių poreikius ir tokiu būdu aktyviai padėti užtikrinti geresnę gebėjimų ir darbo rinkos poreikių atitiktį.

1.5 Darbdaviai ir verslo organizacijos taip pat turėtų atsižvelgti į ypatingus labai mažų ir mažų įmonių, turinčių didelį potencialą kurti darbo vietas, poreikius, ir padėti joms rengti

kartografines ataskaitas, kurios išsamiai parodytų, kaip veikia šios lankstesnės ir dinamiškesnės įmonės.

1.6 Komitetas rekomenduoja įmonėms kartu su kitais darbo rinkos dalyviais glaudžiai bendradarbiauti su mokyklomis ir švietimo įstaigomis ir aktyviai dalyvauti rengiant mokymo ir studijų programas profesinio rengimo pagal laukiamus rezultatus. Toks bendradarbiavimas taip pat turėtų būti vykdomas rengiant mokytojus ir gamybinio mokymo meistrus dirbti profesinio mokymo ir rengimo srityje.

1.7 Komitetas mano, kad veiksmingesnis įmonių ir valstybinių bei privačių įdarbinimo tarnybų bendradarbiavimas padės užtikrinti, kad įmonėse vykdoma gamybinė praktika labiau atitiktų aktyvios užimtumo politikos principus, ir todėl daugiau darbuotojų pradėtų dalyvauti visą gyvenimą trunkančio mokymosi programose.

1.8 Įgyvendinant siūlomą gamybinės praktikos aljansą, darbdaviai ir verslininkai turėtų išsipareigoti remti kokybiškas stažuotes, gerinti gamybinės praktikos įvaizdį ir didinti jo patrauklumą Europoje. Jie turėtų prisiimti atsakomybę sukurti pakankamai vietų praktikantams ir stažuotojams pagal pakaitinio mokymosi sistemą, kuri mokslą mokyklose susieja su darbo patirtimi įmonėse, taip pat sudaryti sąlygas kitiems praktinės patirties ir įgūdžių įgijimo būdams. Tačiau, siekiant šio tikslo, reikėtų kiekvienos valstybės lygmeniu sukurti įmonėms tinkamas sąlygas ir nustatyti skatinamąsias priemones.

1.9 Komitetas atkreipia dėmesį į darbdavių vaidmenį socialinėje partnerystėje, skirtoje kurti ir įgyvendinti europines

⁽¹⁾ Tai gamtos mokslai, technologija, inžinerija ir matematika.

priemonės, pavyzdžiui, EKS ⁽²⁾, ESCO ⁽³⁾, ECVET ⁽⁴⁾, Europasas ir kitas priemonės nacionaliniu lygmeniu. Komitetas pakartotinai pabrėžia, kad būtina šias priemones pritaikyti prie labai mažų įmonių, mažų įmonių ir amatų sektoriaus sąlygų.

1.10 Komitetas taip pat ragina darbdavius ir verslininkus geriau panaudoti moterų potencialą ir skatinti jas studijuoti mokslines disciplinas, kad pagerėtų jų įsidarbinimo galimybės ir būtų sukurtos palankesnės sąlygos joms keisti statusą darbo rinkoje.

1.11 Komitetas skatina darbdavius ir įmones veiksmingiau naudotis Europos struktūriniais fondais, pavyzdžiui, ERPF, EŽŪFKP ir ypač naujos kartos ESF ⁽⁵⁾, taip pat programa „Erasmus visiems“. Be to, jis ragina skirti daugiau lėšų programoms COSME ir HORIZON.

2. Išanga

2.1 Ši nuomonė rengiama iš karto po Komiteto priimtų nuomonių dėl strategijos „Europa 2020“ ir jos pavyzdinių iniciatyvų ⁽⁶⁾, taip pat po nuomonių, kuriose nagrinėjami gebėjimų ugdymo, švietimo ir mokymo vaidmens klausimai ⁽⁷⁾.

2.2 Šioje nuomonėje pritariama Europos Komisijos ⁽⁸⁾ raginimui kurti glaudžius patikimos partnerystės ryšius tarp visų suinteresuotųjų subjektų ir atsižvelgiama į pilietinės visuomenės vaidmenį ir socialinių partnerių nepriklausomumą ⁽⁹⁾, todėl ši nuomonė papildo kitas nagrinėjamoje srityje priimtas Komiteto nuomones ⁽¹⁰⁾.

2.3 Šia EESRK nuomone siekiama atkreipti dėmesį į aktyvius darbdavių ir verslininkų veiksmus įgyvendinant ES lygmeniu priimtas priemones užimtumo, švietimo ir jaunimo galimybių srityse. Todėl vykdoma politika ir priimtos priemonės tam tikra prasme bus lyginamos su realia padėtimi ir įmonių poreikiais bei verslo praktika. Europos įmonės atlieka lemiamą vaidmenį siekiant įveikti darbo rinkos krizę ⁽¹¹⁾.

⁽²⁾ Europos kvalifikacijų sandara.

⁽³⁾ Europos įgūdžių, gebėjimų ir profesijų sistema.

⁽⁴⁾ Europos profesinio mokymo kreditų sistema. Ji padeda patikrinti, pripažinti ir kaupti profesines žinias ir įgūdžius.

⁽⁵⁾ T. y. Europos regioninės plėtros fondu, Europos Žemės ūkio ir kaimo plėtros fondu ir Europos socialiniu fondu.

⁽⁶⁾ Be kita ko, žr. COM(2010) 682 final (2010 11 23), COM(2010) 477 final (2010 9 15), COM(2010) 614 final/3 (2010 11 18) ir kt.

⁽⁷⁾ Žr. OL C 68, 2012 3 6, p. 1–10, OL C 318, 2011 10 29, p. 142–149, OL C 68, 2012 3 6, p. 11–14, OL C 132, 2011 5 3, p. 55.

⁽⁸⁾ Žr. COM(2012) 727 final.

⁽⁹⁾ Šiuo klausimu žr. 2010 m. bendrąjį susitarimą dėl įtraukusių darbo rinkų ir 2002 m. „Visą gyvenimą trunkančio mokymosi siekiant ugdyti įgūdžius ir kelti kvalifikaciją veiksmų programą“.

⁽¹⁰⁾ Žr. OL C 143, 2012 5 22, p. 94–101, OL C 318, 2011 10 29, p. 69–75

⁽¹¹⁾ Žr. OL C 11, 2013 2 15, p. 65–70.

2.4 Europa turi išnaudoti visus ekonomikos augimo veiksnius; vienas jų – kvalifikuota darbo jėga, kuri savo struktūra ir dydžiu turi atitikti šiandieninės darbo rinkos poreikius. Dėl šios priežasties vis daugiau dėmesio reikia skirti ir praktiniams darbo įgūdžiams (rezultatams), profesiniam mokymui, gamybinei praktikai ir techninėms disciplinoms.

2.5 Pastaraisiais metais EESRK vykdė aktyvesnę veiklą siekdamas paremti veiksmingesnę švietimo sistemų ir darbo rinkos poreikių pusiausvyrą ⁽¹²⁾, kad padidėtų darbuotojų galimybės įsidarbinti, įmonės galėtų samdyti geresnę kvalifikaciją turinčius darbuotojus ir sumažėtų sunkumų pereinant iš mokyklos į profesinį gyvenimą. Komitetas pateikė įvairių rekomendacijų darbdaviams ir verslininkams, būtent:

- vykdamas trišales derybas su vyriausybe ir plėtojant socialinį dialogą dalyvauti darbo rinkos reformose ir švietimo sistemų modernizavimo procese,
- dalyvauti rengiant būsimų darbo rinkos poreikių prognozes,
- padėti rengti veiksmingas mokymosi visą gyvenimą strategijas,
- su kitais darbo rinkos dalyviais inicijuoti ir stiprinti įmonių ir mokyklų bei švietimo įstaigų bendradarbiavimą,
- sudaryti sąlygas neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų pripažinimui,
- bendradarbiauti su darbo rinkoje veikiančiomis įstaigomis, būtent valstybinėmis ir privačiomis įdarbinimo tarnybomis, ir aktyviai dalyvauti jaunimui ir darbo ieškantiems asmenims skirtose profesinio orientavimo sistemose,
- gerinti pramonės sektorių įvaizdį, pasiūlyti daugiau vietų gamybinę praktiką atliekantiems mokiniamis ir sukurti daugiau praktinio mokymo ir stažuotų galimybių,
- organizuoti stažuotes įmonėse profesijos mokytojams ir gamybinės praktikos meistrams,
- bendradarbiauti su šeimomis ir individualiais asmenimis ir padėti jiems suderinti savo siekius su realiais įmonių poreikiais,

⁽¹²⁾ EESRK suorganizavo keletą renginių, kurie remiasi geros praktikos pavyzdžiais mokyklų ir įmonių bendradarbiavimo, profesinio mokymo ir verslo praktikos suderinimo, paramos jauniems verslininkams srityse: 2012 m. vasario 6 d. Nunc Thermo Fisher Scientific, Roskilde, Danija – „Perėjimas iš mokyklos į profesinį gyvenimą“; 2012 m. birželio 5 d. Gvardos politechnikos mokykla, Portugalija – „Naujojo tūkstantmečio forumas“; 2012 m. rugpjūčio 29 d. Versalio ekonomikos ir socialinių reikalų taryba, Prancūzija – konferencija „Europos jaunimas: prarasta karta ar karta, turinti vilties?“, taip pat forumai, skirti jauniems verslininkams ir moterims verslininkėms remti.

- kurti struktūras ir sąlygas, leidžiančias darbuotojams perduoti savo žinias ir praktinę patirtį praktikantams bei stažuotojams arba laikinai tapti mokytojais profesinio mokymo ir rengimo įstaigose,
- skatinti darbuotojų, mokinių ir gamybinio mokymo meistrų judumą tarp skirtingų švietimo ir profesinio mokymo sistemų ir tarp skirtingų šalių (naudojantis tokiomis priemonėmis, kaip EKS, ECVET, EQAVET, Europasas ir kt.),
- dalyvauti iniciatyvose, kuriomis siekiama įvesti nacionalines kvalifikacijų sąrangas (NKS) ir nacionalinius profesijų klasifikatorius (NPK),
- naudotis ES finansavimu remiant švietimą ir mokinių judumą Europoje,
- skatinti savanorišką darbą profesinio mokymo ir rengimo srityje,
- veiksmingai naudoti struktūrinių fondų, ypač ESF, lėšas.

3. ES lygmeniu vykdomos iniciatyvos

3.1 *Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkėje* pabrėžiama, kad reikia investuoti į švietimo ir profesinio mokymo sistemas, iš anksto numatyti, kokių įgūdžių reikės ir gerinti mokymosi visą gyvenimą galimybes, taip pat siūloma šioje srityje kurti kompleksines strategijas.

3.2 Iniciatyvoje „Judus jaunimas“⁽¹³⁾ akcentuojamas kokybiškas švietimas, sėkminga integracija į darbo rinką ir judumo didinimas. Joje siūloma didinti profesinio mokymo ir rengimo patrauklumą, pasiūlos įvairovę ir dėstymo bei profesinio rengimo kokybę, sudaryti daugiau galimybių kokybiškai stažuotis ir skatinti įmones būti geromis priimančiomis organizacijomis.

3.3 Komunikato „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“ tikslas⁽¹⁴⁾ – kurti darbo vietas, ypač tuose sektoriuose, kurie turi didelį augimo potencialą, atkurti darbo rinkos dinamiką, plėtoti mokymosi visą gyvenimą programas, užtikrinti darbo saugumą ir kurti galimybes jaunimui.

3.4 Atsižvelgiant į šiuo metu didėjantį nedarbo lygį ir silpną ekonomikos augimą, būtina skubiai pradėti naudotis naujomis mokymosi galimybėmis, taip pat ir nepriklausančiomis formaliojo švietimo sistemai. Todėl Tarybos rekomendacija dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo⁽¹⁵⁾ yra ES lygmens indėlis reformoms paspartinti.

⁽¹³⁾ Žr. COM(2010) 477 final, 2011 9 15.

⁽¹⁴⁾ Žr. COM(2012) 173 final, 2012 4 18.

⁽¹⁵⁾ Žr. COM(2012) 485 final, 2012 m. rugsėjo 5 d. Rekomendacija dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo.

3.5 Europos Komisijos komunikate „Švietimo persvarstymas. Investavimas į gebėjimus siekiant geresnių socialinių ir ekonominių rezultatų“⁽¹⁶⁾ išdėstyti įvairūs konkretūs pasiūlymai ir naujoviškos priemonės profesinio mokymo ir rengimo, gamybinės praktikos, paramos švietimui, verslumui ir judumui srityse. Europos profesinio mokymo ir rengimo sistemos turi būti vienos geriausių pasaulyje tiek standartų, tiek ir realių rezultatų požiūriu⁽¹⁷⁾.

3.6 Komisijos komunikatas „Jaunimo užimtumo didinimas“⁽¹⁸⁾ yra pagrįstas iki šiol pateiktais pasiūlymais, pavyzdžiui, dėl stažuotių kokybės sistemos⁽¹⁹⁾ ir iniciatyva „Jaunimo garantijos“. Jame siūloma sukurti Europos gamybinės praktikos aljansą⁽²⁰⁾.

3.7 Veiksmų plane „Verslumas 2020“. Verslumo dvasios atkūrimas Europoje“ nagrinėjamas verslininkų mokymo ir ugdymo klausimas ir nurodoma visoje Europoje įgyvendinama verslumo gebėjimų ugdymo iniciatyva⁽²¹⁾, kuria siekiama plėtoti verslumo žinias, įgūdžius ir gebėjimus.

4. Darbdavių ir verslininkų vaidmuo

4.1 Norint sustiprinti Europos pramonės ir susijusių paslaugų poziciją, reikia visuose sektoriuose keisti atitinkamų kvalifikacijų ir įgūdžių struktūrą remiantis aiškiai apibrėžtais rezultatais.

4.2 Vykdamas skirtingų sektorių restruktūrizavimą, kuris yra būdingas dinamiškai ekonomikai, darbo vietos ne tik prarandamos, bet ir kuriamos. Vis dėlto, sukurtų naujų darbo vietų yra daug mažiau negu prarastų darbo vietų⁽²²⁾. Tai reiškia, kad darbdaviai, bendradarbiaudami su vyriausybėmis ir vykdydami socialinį dialogą, turi sugebėti iš anksto numatyti ir valdyti

⁽¹⁶⁾ Žr. COM(2012) 669 final „Švietimo persvarstymas. Investavimas į gebėjimus siekiant geresnių socialinių ir ekonominių rezultatų“.

⁽¹⁷⁾ SWD(2012) 375 final „Profesinis mokymas ir rengimas siekiant geresnių įgūdžių, didesnio augimo ir daugiau darbo vietų“.

⁽¹⁸⁾ COM(2012) 727 „Jaunimo užimtumo didinimas“, įskaitant dokumentą SWD(2012) 406 dėl stažuotių kokybės sistemos.

⁽¹⁹⁾ Vadovaujantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 5 dalimi, antrasis Europos socialinių partnerių konsultacijų etapas prasidėjo 2012 m. gruodžio 5 d.

⁽²⁰⁾ 2012 m. gruodžio 10–11 d. Berlyne susitiko švietimo ministrai ir, siekdami paremti aljansą, priėmė memorandumą, kuriame pasiūlė 10 konkrečių priemonių, skirtų profesinio mokymo ir rengimo patrauklumui ir kokybei gerinti ir pakaitinio mokymosi sistemoms vystyti.

⁽²¹⁾ COM(2012) 795 final „Veiksmų planas „Verslumas 2020“. Verslumo dvasios atkūrimas Europoje“, 2013 m. sausio 9 d.

⁽²²⁾ Restruktūrizacijos Europoje stebėseną vykdančio Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (*Eurofound*) duomenimis, nuo 2012 m. liepos mėn. iki rugsėjo mėn. nustatyti 274 restruktūrizacijos procesai, per kuriuos buvo prarasta 105 076 darbo vietos ir sukurta 30 520 naujų darbo vietų.

pokyčius taip, kad būtų sumažinti socialiniai padariniai ir padidintas teigiamas restruktūrizacijos poveikis. Tai taip pat reikšia, kad reikia nemažai investuoti į mokymą ir perkvalifikavimą.

4.3 Dėl šios priežasties būtina iš anksto numatyti būsimus darbo rinkos poreikius. Nors specializuoti tarptautiniai tyrimai rodo, kad tiksliai prognozuoti ilgalaikius darbo rinkos poreikius labai sunku, nes pasaulinė raida yra labai dinamiška, darbdavių organizacijos ir įmonės, vykdydamos socialinį dialogą, turėtų atlikti atskirų sektorių tyrimą trumpuoju ir vidutinės trukmės laikotarpiu, atskleisti regioninius skirtumus ir reaguoti į besikeičiančius įmonių kvalifikuotos darbo jėgos poreikius. Tokie tyrimai ir prognozės turi apimti visus ūkio subjektus, įskaitant kooperatyvus ir amatų sektorių.

4.3.1 Optimalu būtų nustatyti strateginius tikslus ir parengti veiksmų planus. Tokiuose veiksmų planuose paprastai numatoma sustiprinti atitinkamo sektoriaus rinkodarą, siūlyti mokymo koncepcijas ir nustatyti reikalavimus, prisiimti bendrą atsakomybę ir ekonominiu požiūriu įtraukti valstybę bei kitus suinteresuotuosius subjektus į mokymą ir diplomuotų specialistų rengimą, plėtoti įmonių, mokymo įstaigų ir kitų suinteresuotųjų subjektų bendradarbiavimą siekiant susieti teoriją su praktika, organizuoti studentų praktinį mokymą įmonėse ir kurti įmonės judumo kultūrą.

4.3.1.1 Kuriant mokymo koncepciją galima numatyti įvertinti konkrečiam sektoriui reikalingų įvairių disciplinų diplomuotų specialistų parengimo kokybę, nurodyti konkrečias profesijas, kuriose darbuotojų trūkumą būtų galima užpildyti perkvalifikavimo būdu, vykdyti sektorių bendradarbiavimą su kitomis pramonės šakomis, parengti bendradarbiaujančių pradinį ir vidurinių mokyklų sąrašą, pavesti profesinio orientavimo specialistams atlikti paskutinių kursų studentų apklausas pateikiant klausimynus apie motyvą ir idėjas, susijusias su jų profesine karjera.

4.3.1.2 Svarbu organizuoti studentų praktinį mokymą įmonėse, šiuo tikslu, be kita ko, parengti programų, tinkamai pritaikyti darbo aplinką, kad jie galėtų dalyvauti įmonių veikloje, ir nustatyti taisykles, pagal kurias būtų vertinamas studentų praktinio mokymo veiksmingumas. Įmonės turėtų remti studentų ir praktikantų judumą ir organizuoti jų mainus.

4.3.1.3 Švietimas ir mokymas yra brangi veikla, kuri turi labai daug naudos gavėjų⁽²³⁾. Valdžios institucijos prisiima didelę bendro finansavimo atsakomybę už suaugusiesiems teikiamą pagalbą, kad jie galėtų įgyti pagrindinius įgūdžius, gebėjimus ir kvalifikaciją, kurie yra būtini norint patekti arba sugrįžti į darbo rinką. Darbdaviai turėtų perimti didžiausią

finansinę atsakomybę už konkrečiam darbui reikalingų gebėjimų ugdymą. Individualiems asmenims taip pat tektų pareiga didinti savo įsidarbinimo galimybes ir tobulinti savo asmeninius įgūdžius bei gebėjimus.

4.3.1.4 Daugelyje valstybių narių valstybė dalyvauja įgyvendinant mokymo ir perkvalifikavimo programas, įskaitant ir jos finansinį įnašą. Ši valstybės pareiga yra gyvybiškai svarbi ir jos indėlių būtų galima pagerinti užtikrinant finansavimą iš Europos fondų arba numatant galimybes naudoti ir susieti vykdomus projektus. Tačiau valstybinis finansavimas jokiū būdu negali pakeisti visų suinteresuotųjų subjektų, ypač darbdavių, atsakomybės.

4.4 Vykdamas socialinį dialogą reikėtų veiksmingiau įtraukti darbdavius į nacionalinės švietimo politikos rengimo ir įgyvendinimo procesą siekiant gerinti ikimokyklinio ugdymo prieinamumą ir modernizuoti bei reabilituoti vidurinę ir tretinę profesinę mokymą ir rengimą.

4.4.1 Kokybiškas ir visiems prieinamas ikimokyklinis vaikų ugdymas yra asmens pirminio mokymo dalis. Darbdaviai gali bendradarbiauti su ikimokyklinio vaikų lavinimo įstaigomis ir sudaryti palankesnes sąlygas ugdyti talentus, pavyzdžiui, teikti techninių žaislų iš pačių įvairiausių sričių, bendradarbiauti su besispecializuojančiomis institucijomis ir tėvais.

4.4.2 Jau nuo pradinės mokyklos į mokymo programą turėtų įeiti susipažinimas su pačių įvairiausių profesijų, įskaitant ir techninių profesijų, pagrindiniais praktiniais gebėjimais, atsižvelgiant į įvairių pramonės šakų ir paslaugų perspektyvas bei į esamus žinių ir gebėjimų poreikius. Jeigu nebus daroma pažanga mokant gamtos mokslų, technologijos, inžinerijos ir matematikos disciplinų ir ugdant praktinius įgūdžius, bus sunku gerinti profesinę mokymą ir rengimą bei gamybinę praktiką. Tai galėtų būti vienas iš būdų sudaryti palankias sąlygas jaunimo integracijai į šiandieninę darbo rinką.

4.4.3 Naujausias Europos profesinio mokymo plėtros centro (Cedefop)⁽²⁴⁾ tyrimas parodė, kad keletas Europos Sąjungos šalių jau priėmė priemonių profesinio mokymo ir rengimo patrauklumui gerinti; vis dėlto tyrimas atskleidė ir tai, kad buvo dedama nepakankamai pastangų kai kuriose esminėse srityse, visų pirma sklandesnio perėjimo iš profesinio mokymo ir rengimo įstaigų į aukštojo mokslo sistemą, mokymo programų peržiūros ir modernizavimo, profesinio mokymo ir rengimo įstaigų infrastruktūros gerinimo, palankesnių prieigos sąlygų specialių poreikių turinčioms grupėms sudarymo, struktūrinių permainų įgyvendinimo, įvairių lygmenų bendradarbiavimo gerinimo, mokymo sistemos tobulinimo ir, ypač, aktyvesnio darbdavių ir socialinių partnerių dalyvavimo.

⁽²³⁾ Žr. <http://adult-learning-investment.eu/docs/BackgroundReport.pdf> (anglų k.).

⁽²⁴⁾ 2012 m. spalio 9–10 d. praktinis seminaras „Ką Briuselis sako apie pirminio profesinio mokymo ir rengimo patrauklumą?“, SKOPE tyrimas, Oksfordo universitetas, žr. www.cedefop.org.

4.4.4 Ir toliau nevisiškai išnaudojamas Europos aukštojo mokslo įstaigų potencialas atlikti savo visuomeninį vaidmenį ir prisidėti prie Europos gerovės⁽²⁵⁾. Žinių ekonomikai reikia žmonių, turinčių teisingą gebėjimų derinį: skirtingose srityse pritaikomų gebėjimų, skaitmeninių įgūdžių, reikalingų skaitmeninėje eroje, kūrybiškumo, lankstumo ir gero pasirinktos srities išmanymo. Todėl būtina, kad tinkamai atrinktos mokyklos ir įmonės bendradarbiautų ir aukštojo mokslo srityje. Darbdaviai negali laukti, kol diplomuotų specialistų mokyklos jiems parengs pagal užsakymą. Jie turėtų pagal savo kompetencijos sritį bendradarbiauti rengiant mokymo programas ir gerinti mokyklų įrangos lygį. Kartu taip pat reikėtų gerbti mokyklų autonomiją, kadangi jos atlieka daug kitokių svarbių užduočių visos visuomenės labui.

4.5 Kompetencijos stygius mokslinėse bei techninėse disciplinose kada nors taps viena pagrindinių ekonomikos augimo kliūčių. Darbo jėga senėja; kai kuriose šių sričių profesijose vyksta kartų kaita, kai patyrę darbuotojai palieka įmonę ir išeina į pensiją. Prireiks ne vienerių metų, kol mokyklų sistemos pritaikys prie darbo rinkos ir galės pasiūlyti kvalifikuotų technikos sričių specialistų, kurių dabar labai trūksta.

4.5.1 Todėl darbdaviai turi paneigti mitą, kad gebėjimai mokslo srityje neturi ateities. Jie turi įrodyti, kad yra priešingai, kad šių disciplinų vystymas mokyklose visais lygmenimis išplečia ateities galimybes ir suteikia lankstumo renkantis profesinę karjerą. Darbdaviai turi geriau informuoti jaunimą apie gebėjimus, kurių reikės įmonėms ateityje, ir prisidėti prie pedagogų mokymosi visą gyvenimą proceso⁽²⁶⁾.

4.5.2 Negalima kaltinti vien tik švietimo sistemų. Darbdaviai privalo laiku numatyti būsimas tendencijas, reaguoti į pasaulinius ir technologinius iššūkius, modernizuoti gamybos vietas ir sudaryti darbo galimybių diplomuotiems specialistams, kad jie galėtų įgyti pasaulinio lygio gebėjimų.

4.5.3 Darbdaviai taip pat turėtų stengtis paneigti mitą, kad moterys negali dirbti tam tikrose srityse, ir geriau panaudoti moterų potencialą, pavyzdžiui, skatindami profesinių gabumų vystymą, mentorių skyrimą, rėmimą, profesinį mokymą ir geros praktikos pavyzdžių sklaidimą. Vis dėlto dar labai skiriasi moterų ir vyrų įgyjamas išsilavinimas. Moterų vis dar nepakanka mokslo disciplinose.

4.5.4 Mažėjant profesinių mokyklų, mažėja ir profesinio mokymo specialistų. Todėl reikia siekti, kad būtų pakankamai gerų mokytojų ir gamybinio mokymo meistrų. Jie turėtų žinoti,

kokie pokyčiai vyksta darbo rinkoje ir perduoti savo mokiniams technines žinias. Reikėtų skatinti organizuoti stažuotes įmonėse bei mokymąsi visą gyvenimą mokytojams ir gamybinio mokymo meistrams. Todėl darbdaviai turėtų leisti suinteresuotiems ir tinkamiems darbuotojams tapti gamybinio mokymo meistrais savo įmonėje ir mokyti praktikantus bei stažuotojus, taip pat šiems darbuotojams suteikti atitinkamą pedagoginį ir psichologinį išsilavinimą.

4.6 Vykstant socialinei partnerystei visų pirma reikia įtraukti darbdavius į nacionalinių mokymosi visą gyvenimą strategijų rengimo ir neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų pripažinimo sistemos kūrimo procesą. Reikėtų remti ir pripažinti neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu įgytą kvalifikaciją ir įgūdžius siekiant gerinti jaunuolių gebėjimus ir didinti jų vaidmenį darbo rinkoje⁽²⁷⁾ ⁽²⁸⁾. Šios mokymosi visą gyvenimą strategijos kartu su kaimo plėtros strategijomis taip pat turėtų užtikrinti galimybes tęsti mokslus bei persikvalifikuoti to siekiantiems kaimo žmonėms.

4.6.1 Darbdaviai turi teisę iš švietimo sistemos tikėtis diplomuotų specialistų, norinčių mokytis toliau, kad įgytų daugiau plačiai taikomų gebėjimų, kad jų rengimas darbo vietai nebūtų nei pernelyg ilgas, nei pernelyg brangus ir kad kartu būtų galima jį nuolat pildyti tęstinio mokymo forma.

4.6.2 Darbdaviai turi prisiimti dalį atsakomybės už specialų jų įmonei būdingą profesinį mokymą ar mokymą, susijusį su ribotos trukmės gebėjimų paklausa tam tikrose siaurai apibrėžiamose profesinėse srityse.

4.6.3 Be to, labai mažoms įmonėms, mažoms įmonėms ir amatų sektoriui labiau reikia dinamiškos ir lanksčios švietimo sistemos, kuri atitiktų tiek naujų, tiek ir labiau patyrusių darbuotojų realius poreikius tęsti mokymąsi ar tobulintis (mokymasis visą gyvenimą), kai darbuotojai to nori ar jiems to reikia.

4.6.4 Mokymosi visą gyvenimą galimybėmis pasinaudoja nedaugelis, nes, be kita ko, nėra nuoseklumo tarp mokymo įmonėje ir aktyvios užimtumo politikos principų ir dabartiniai persikvalifikavimo metodai neatitinka darbdavių poreikių. Vėlesniuose mokymosi etapuose išryškėjantys trūkumai riboja

⁽²⁵⁾ Žr. 2011 m. rugšėjo 20 d. komunikatą COM(2011) 567 final „Europos aukštojo mokslo sistemų modernizavimo darbotvarkė. Ekonomikos augimo ir užimtumo rėmimas“.

⁽²⁶⁾ Žr. BUSINESSEUROPE leidinį *Plugging the skills gap: the clock is ticking* („Kaip užpildyti specialistų stygių: laikrodis pradeda tikėti“), 2011 m.

⁽²⁷⁾ Cedefop: Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairės.

⁽²⁸⁾ Žr. OL C 181, 2012 6 21, p. 154: „EESRK ragina praktiškai ir aiškiai apibrėžti mokymosi visą gyvenimą sąvoką ir numatyti tikslingesnę politiką siekiant gerinti švietimo prieinamumą visoms besimokančiųjų grupėms“.

galimybes prisitaikyti prie spartaus technologijų pokyčių ritmo, dėl kurio keičiasi įmonių techninė įranga ir susiję lyginamieji ekonominiai pranašumai.

4.6.5 Todėl būtinas nuolatinis darbdavių ir įdarbinimo tarnybų bendradarbiavimas. Įdarbinimo tarnybų pajėgumai, infrastruktūra ir metodika yra labai svarbūs skatinant tęstinio mokymo paklausą ir daro poveikį tęstinio mokymo pasiūlai.

4.7 Atsižvelgiant į galimybes ir nacionalinę praktiką, darbdaviai gali įvairiais būdais daryti didesnę įtaką švietimo sistemos veiksmingumui siekiant padidinti augimą ir užimtumą bei priderinti švietimo sistemą prie darbo rinkos poreikių.

4.7.1 Vykstant socialinei partnerystei darbdaviai arba bendradarbiauja su valstybinėmis ar privačiomis regiono ar vietos mokyklomis rengdami bendrus mokyklų ir įmonių forumus, sudarydami regionines ar sektorių tarybas ar sutartis užimtumui ir gebėjimams remti, arba susivienija ir bendromis pastangomis steigia ir valdo mokymo ar gamybinės praktikos įstaigas arba kuria savo pačių mokyklas ar gamybinės praktikos centrus.

4.7.2 Tai pasakytina apie visus ekonominės veiklos vykdytojus, įskaitant labai mažas įmones, mažas įmones ir amatininkus. Taigi, šias iniciatyvas reikėtų vystyti kuo veiksmingesniu lygmeniu, kad jų poveikis būtų kuo didesnis, ir jas įgyvendinti bendradarbiaujant su nacionalinėmis ir vietos valdžios institucijomis, kadangi būtina atsižvelgti į visuomenės interesus, dalyvauti aktyvioje užimtumo politikoje ir stengtis išlaikyti kokybiškas ir ilgalaikes darbo vietas.

4.8 Stažuotės įmonėse yra labai svarbi mokymo proceso dalis.

4.8.1 Darbdaviai stažuotes vertina kaip procesą, kurio tikslas – suteikti jaunimui praktinės patirties ir darbo įgūdžių. Įmonės suinteresuotos sudaryti palankesnes sąlygas jaunimui pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinką ir ne piktnaudžiauti stažuotojais, o jiems suteikti darbą, atitinkantį praktinio mokymo tikslą, ir sudaryti atitinkamas darbo sąlygas.

4.8.2 Todėl EESRK pritaria Jaunimo užimtumo veiksmų plano parengiamiesiems darbams, vykdomiems įgyvendinant bendrą Europos socialinių partnerių programą⁽²⁹⁾, kurioje, be kitų bendrai apibrėžtų prioritetų, numatyta spręsti ir stažuotčių, patirties darbo vietoje bei gamybinės praktikos klausimus.

⁽²⁹⁾ Žr. bendrą daugiametę Europos socialinių partnerių darbo programą 2012–2014 m., kurioje numatyta parengti veiksmų planą jaunimo užimtumui didinti.

4.9 Žinios ir patirtis, įgytos neformaliojo mokymusi ir savišvietos būdu dirbant savanorišką darbą, gali padidinti darbuotojų kūrybiškumą ir gebėjimus dirbti novatoriškai, pagerinti jų įsidarbinimo galimybes ir sudaryti palankesnes sąlygas jiems pereiti į darbo rinką. Įmonės, įgyvendindamos socialinės atsakomybės strategijas, remia savo darbuotojų savanorišką veiklą. Vis dėlto darbdaviams sunku sistemingai remti savanorišką darbą, nes nenustatytas teisinis pagrindas, nėra tokiu būdu įgytų gebėjimų vertinimo ir pripažinimo priemonių, o svarbiausia – iškyla daug finansinių ir mokesčių kliūčių⁽³⁰⁾.

5. Darbdavių indėlis nacionaliniu mastu įgyvendinant Europos priemones

5.1 Vykstant socialinei partnerystei darbdaviai dalyvauja rengiant ir diegiant bendrus Europos principus (neformaliojo mokymosi ir savišvietos identifikavimo, pripažinimo ir konsultacijų klausimais) ir susijusias priemones (EKS, ECVET, EQAVET, Europasas)⁽³¹⁾. Šiais principais ir priemonėmis siekiama padėti skatinti darbuotojų, mokinių ir gamybinio mokymo meistrų judumą tarp skirtingų švietimo ir profesinio mokymo sistemų ir tarp skirtingų šalių.

5.2 ES valstybės narės patvirtino **Europos kvalifikacijų sandarą (EKS)**⁽³²⁾, kuri apibrėžia aštuonis kvalifikacijų lygmenis pagal bendras žinias, gebėjimus ir įgūdžius. Kiekviena valstybė narė turi suklasifikuoti visas nacionalines kvalifikacijas į vieną iš šių lygmenų.

— Pavyzdžiui, darbdavių atstovai, dirbdami sektorių tarybose kartu su kitais veiklos vykdytojais, gali parengti kvalifikacijų aprašus, atitinkančius jų sektorių darbo vietas. Šios nacionalinės kvalifikacijų sandaros (klasifikacijos) ar standartai sudaro mokymo pagrindą ir yra kvalifikacijų pripažinimo kriterijus. Jos taip pat yra vidurinių mokyklų nacionalinių mokymo programų ir kitų švietimo įstaigų mokymo programų rengimo pagrindas. Todėl po to galima sukurti nacionalinius profesijų klasifikatorius, kurie padeda stebėti ir nustatyti kiekvienos profesijos darbo rinkoje paklausą ir kurie tokiu būdu tampa pagrindiniu informacijos šaltiniu žmogiškųjų išteklių ir profesinio mokymo visais lygmenimis srityse.

5.3 Viena Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkėje numatytų priemonių – iki 2012 m. pabaigos baigti kurti Europos įgūdžių, gebėjimų ir profesijų sistemą. Tai būtų bendra platforma užimtumo ir profesinio mokymo bei rengimo

⁽³⁰⁾ Žr. COM(2011) 568 final, 2011 9 20, „ES politika ir savanoriška veikla“.

⁽³¹⁾ EKS (Europos kvalifikacijų sandara), ECVET (Europos profesinio mokymo kreditų sistema), EQAVET (Europos profesinio mokymo kokybės užtikrinimo orientacinė sistema), Europasas (darbo vietų kūrimui ir geografiniam judumui remti skirtų dokumentų rinkinys).

⁽³²⁾ Neseniai (2012 m.) paskelbta ataskaita dėl Bolonijos proceso įgyvendinimo rodo, kad tik nedaugelis ES valstybių narių jau baigė rengti nacionalines kvalifikacijas pagal Europos kvalifikacijų sandarą.

klausimams spręsti. Šis projektas turėtų pakeisti ar papildyti esamus nacionalinius ir tarptautinius sektorių klasifikatorius ir tapti priemone, padėsiančia kurti dinamišką užimtumo rinką, kuriai būtų būdingas sklandus perėjimas visų pirma iš vienos darbo vietos į kitą arba iš mokymo įstaigos į pirmą darbo vietą.

5.3.1 Vis dėlto šia sistema nesuinteresuotos labai mažos ir mažos įmonės, nes pagal jos standartus visi asmenys, turintys konkretų darbą ir tokią pačią kvalifikaciją atlieka tas pačias užduotis, neatsižvelgiant į tai, kokioje įmonėje jie dirba. Tačiau šiuo metu taip sparčiai besikeičiančioje darbo rinkoje tokie veiksniai, kaip įvairios technologijos, klientų reikalavimai, darbo metodai ir kompetentingų darbuotojų pasiūla lemia tai, kad vykdydami jiems pavestas užduotis darbuotojai turi būti lankstūs ir pasirengę savo darbo metodus derinti prie nuolatinių permaitinimų technologijų ir IRT srityse, kuriose įmonės dirba.

5.3.2 Svarbiausia, kad darbdaviai ir verslo organizacijos atsižvelgtų į ypatingus labai mažų ir mažų įmonių poreikius ir padėtų joms rengti savo kartografines ataskaitas, kurios išsamiai parodytų, kaip veikia šios lankstesnės ir dinamiškesnės įmonės. Šios kartografinės ataskaitos turi užtikrinti, kad „rezultatai“ bus išreiškiami užduočių, o ne tipinių funkcijų forma. Tada galima vystyti mokymą ir kvalifikacijas atsižvelgiant į šias kartografines užduočių ataskaitas ir tokiu būdu sudaryti aiškias gaires auditui nuo darbo vietos iki galutinės kvalifikacijos.

5.4 Darbdaviai, įmonės ir kiti ekonominės veiklos vykdytojai turėtų naudotis visais nacionalinių biudžetų ir ES struktūrinių fondų finansuojamais ES projektais, visų pirma ESF ir „Erasmus visiems“. Įgyvendindamos aktyvią užimtumo politiką valstybės narės šiuo metu imasi keleto projektų, kuriais siekiama palaikyti užimtumą, atnaujinti ir gerinti darbuotojų gebėjimus ir sudaryti palankesnes sąlygas jaunimui patekti į darbo rinką⁽³³⁾. Priėmus naują daugiamečių finansinę programą taip pat bus galima įgyvendinti naujas programas švietimui, judumui ir inovacijoms remti, pavyzdžiui, „Erasmus visiems“, COSME ir Horizontas 2020.

6. Pakaitinio mokymosi sistemų perspektyvos ir iššūkiai Europoje

6.1 Šiuo metu Europa visiškai teisingai visas viltis deda į pakaitinio mokymosi sistemų rėmimą ir vystymą. Akivaizdu,

⁽³³⁾ Galima paminėti Čekijos Respublikos pavyzdį įgyvendinant projektus „Išsilavinimas – tai šansas“, „Mokytis vardan augimo“ arba „Stažuotės įmonėse“.

kad valstybės narės, jau seniai taikančios šias sistemas, pasiekia gerų rezultatų ir kad jose jaunimo nedarbas yra daug mažesnis už Europos Sąjungos vidurkį⁽³⁴⁾.

6.2 Nuomonėje dėl „užimtumo paketo“ EESRK aiškiai pasakė, kad vienas iš būdų sumažinti atotrūkį tarp darbo rinkos poreikių, švietimo ir jaunimo lūkesčių – remti šių labai aukštos kokybės mokymo sistemų vystymą.

6.3 Europos Komisijos tyrime dėl gamybinio mokymo padėties ES⁽³⁵⁾ visų pirma atkreipiamas dėmesys į tam tikrus iššūkius, kuriuos turi įveikti šios mokymo sistemos. Pavyzdžiui, pažymima, kad greitas perėjimas iš mokyklos į darbo rinką yra laikinas privalumas, nes ilgalaikio darbo perspektyvų yra daug mažiau. Taip pat svarstomas įgytų gebėjimų ir kvalifikacijos „perkeliamumo“ į kitą įmonę (tame pačiame ar kitame sektoriuje) galimybių klausimas.

6.4 Šiame tyrime taip pat atkreipiamas dėmesys į tai, kad 2008 m. dėl pasaulinės ekonomikos krizės padaugėjo profesinio mokymo ir rengimo mokyklose besimokančių studentų, bet daugelyje valstybių narių dėl nestabilios verslo padėties sumažėjo siūlomų vietų gamybiniam mokymuisi ir stažuotėms atlikti. Ši padėtis gali paskatinti visus veiklos vykdytojus susitelkti ir kartu steigti naujas vietas praktikantams įmonėse arba ieškoti kitų valstybės remiamų sprendimų.

6.5 BUSINESSEUROPE⁽³⁶⁾ tyrimas dėl konkrečios praktikos šioje srityje parodė, kad kiekvienoje valstybėje narėje taikomas skirtingas požiūris rengiant priemones, skirtas susieti mokymąsi mokykloje su praktika įmonėse. Tyrime pateikta daug rekomendacijų, taip pat ir skirtų patiems darbdaviams, visų pirma:

- dalyvauti administruojant pakaitinio mokymosi sistemą ir padėti rengti programas bei jas laikui bėgant adaptuoti. Tai labai svarbu siekiant užtikrinti jų derėjimą su darbo rinkos poreikiais ir kartu patenkinti būtinybę mažinti biurokratiją įmonėms;
- informuoti įmones ir raginti jas dalyvauti pakaitinio mokymosi sistemose, joms patarti ir skatinti įmones bendradarbiauti.

⁽³⁴⁾ Galima paminėti vieną geros praktikos pavyzdį – 2012 m. gruodžio 3 d. Nuolatinės Austrijos atstovybės ES ir Austrijos ekonomikos rūmų bendrai surengtą seminarą Briuselyje „Pakaitinio mokymosi sistemos: pasiteisinę modeliai“. Tai darbdavių indėlis į Europos ir nacionalines diskusijas dėl jaunimo užimtumo perspektyvų Europoje.

⁽³⁵⁾ Žr. 2012 m. sausio mėn. Komisijos tyrimą dėl siūlomų gamybinio mokymosi vietų ES valstybėse narėse, *IKEL Research & Consultancy*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6633&type=2&furtherPubs=no>.

⁽³⁶⁾ Žr. BUSINESSEUROPE publikaciją dėl galimybių kūrimo jaunimui: kaip padidinti gamybinio mokymosi patrauklumą ir pagerinti įvaizdį, 2012 m. kovo mėn.

6.6 Todėl darbdaviai teigiamai vertina Komisijos raginimą kurti aljansą siekiant paremti kokybiško gamybinio mokymosi galimybes, gerinti gamybinio mokymosi įvaizdį ir didinti jo patrauklumą Europoje. Jie taip pat pasirengę prisiimti dalį atsakomybės ir kurti gamybinio mokymosi vietas pagal pakaitinio mokymosi sistemas, susiejančias mokymąsi mokykloje ir praktiką įmonėse ⁽³⁷⁾.

6.7 Parama gamybiniam mokymuisi ne tik suteikia galimybę darbdaviams įvertinti galimus kandidatus planuojant įdarbinti naujus žmones, bet ir duoda platesnių ekonominių ilgalaikių privalumų. Kartu tai yra socialinės atsakomybės išraiška.

2013 m. kovo 20 d., Briuselis

*Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas*
Staffan NILSSON

⁽³⁷⁾ Pasaulio mastu šis išsipareigojimas gali sudaryti bendrą projektą IOE - BIAC „Pasaulinis gamybinio mokymosi aljansas“.