

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Vytváranie pracovných miest prostredníctvom učňovskej prípravy a celoživotného odborného vzdelávania: úloha podnikov vo vzdelávaní v EÚ“ (stanovisko z vlastnej iniciatívy)

(2013/C 161/05)

Spravodajkyňa: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Európsky hospodársky a sociálny výbor sa 12. júla 2012 rozhodol podľa článku 29 ods. 2 rokovacieho poriadku vypracovať stanovisko z vlastnej iniciatívy na tému

„Vytváranie pracovných miest prostredníctvom učňovskej prípravy a celoživotného odborného vzdelávania: úloha podnikov vo vzdelávaní v EÚ“.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 26. februára 2013.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 488. plenárnom zasadnutí 20. a 21. marca 2013 (schôdza z 20. marca) prijal 83 hlasmi za, pričom 1 člen hlasoval proti a 6 členovia sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Závery a odporúčania

1.1 Výbor zaznamenáva aktívny prístup zamestnávateľov a podnikateľov k celoeurópskej mobilizácii na podporu rozvoja kvalifikácií a ich zladenia s potrebami trhu práce v záujme obnovy rastu, tvorby pracovných miest a najmä zlepšenia situácie mladých ľudí na trhu práce.

1.2 Vzdelávanie a odborná príprava sú nákladné činnosti, do ktorých je zapojený väčší počet príjemcov. Existuje celý rad modelov, ako je v Európe možné zaviesť systémy na rozdelenie nákladov. Zamestnávateľia by sa na nich mali zúčastňovať v súlade s vnútroštátnymi postupmi a podmienkami.

1.3 Výbor apeluje na zamestnávateľov a podnikateľov, aby podporili zásadu partnerstva a spoluprácu všetkých zúčastnených strán na reformách vzdelávacích systémov, systémov odbornej prípravy a rozvoji stratégií celoživotného vzdelávania. V tejto súvislosti výbor uznáva úlohu sociálneho dialógu a doterajšie výsledky spolupráce sociálnych partnerov na všetkých úrovniach.

1.4 Výbor apeluje na zamestnávateľov a podnikateľov, aby v záujme zachovania a posilnenia postavenia priemyslu v Európe prispeli k zlepšeniu imidžu priemyslu, technických odborov a zručností v odboroch „STEM“⁽¹⁾, analyzovali, predvídali a informovali o potrebách jednotlivých odvetví, a tak aktívne prispeli k lepšiemu zosúladieniu zručností s potrebami trhu práce.

1.5 Zamestnávateľia a organizácie podnikov by súčasne mali rešpektovať zvláštne potreby mikropodnikov a malých podnikov s ohľadom na ich veľký potenciál vytvárať pracovné

príležitosti a pomáhať im pri vytváraní vlastných prehľadov, ktoré by podrobne ukázali, ako tieto flexibilnejšie a dynamickejšie podniky fungujú.

1.6 Výbor odporúča podnikom, aby spoločne s ďalšími aktérmi činnými v oblasti zamestnanosti úzko spolupracovali so školami a vzdelávacími inštitúciami a aktívne sa podieľali na tvorbe osnov a programov výučby v odbornej príprave a ďalšom vzdelávaní, a to z hľadiska očakávaných výsledkov. Táto spolupráca by sa mala premietnuť aj do prípravy učiteľov a majstrov odborného výcviku v odbornom vzdelávaní.

1.7 Výbor sa domnieva, že účinnejšia spolupráca podnikov s verejnými a súkromnými službami zamestnanosti povedie k vyššej previazanosti výučby v podnikoch so zásadami aktívnej politiky zamestnanosti, a tým aj k vyššej účasti na celoživotnom vzdelávaní.

1.8 V rámci navrhovaného združenia pre učňovskú prípravu by zamestnávateľia a podnikatelia mali prijať záväzok podporovať kvalitu, zlepšovať imidž a zvyšovať atraktivnosť učňovského vzdelávania v Európe. Mali by prevziať zodpovednosť za vytváranie dostatočného množstva miest pre stážistov a učňov na základe duálneho vzdelávacieho systému, ktorý umožňuje prepojiť školské vzdelanie a bežnú prax v podniku, a ďalších foriem získavania praktických skúseností a zručností. Je však potrebné, aby boli na to pre podniky na národnej úrovni vytvorené vhodné podmienky a motivačné nástroje.

1.9 Výbor berie na vedomie podiel zamestnávateľov v rámci sociálneho partnerstva na rozvoji a implementácii európskych

(1) Odbory STEM (prírodné vedy, technológia, inžinierske odbory a matematika).

nástrojov, ako sú EQF⁽²⁾, ESCO⁽³⁾ a ECVET⁽⁴⁾, Europass a ďalšie, na národnej úrovni a opakovane upozorňuje na nevyhnutnosť prispôbiť tieto nástroje podmienkam mikropodnikov, malých podnikov a remesiel.

1.10 Výbor tiež vyzýva zamestnávateľov a podnikateľov, aby rozvinuli potenciál žien a podporili ich najmä v štúdiu odborov „STEM“, aby tak zvýšili ich zamestnateľnosť a uľahčili ich prechody na trhu práce.

1.11 Výbor nabáda zamestnávateľov a podnikateľov, aby účinnejšie využívali európske štrukturálne fondy – EFRR, EPFRV, a predovšetkým ESF novej generácie⁽⁵⁾ a program „Erasmus pre všetkých“. Súčasne požaduje zvýšiť prostriedky na programy COSME a HORIZONT.

2. Úvodná časť

2.1 Stanovisko bezprostredne nadväzuje na stanoviská výboru venované stratégii Európa 2020 a príslušným hlavným iniciatívam⁽⁶⁾ a na stanoviská venované rozvoju zručností, úlohe vzdelávania a odbornej prípravy.⁽⁷⁾

2.2 Stanovisko sa stavia kladne k výzve Európskej komisie⁽⁸⁾ vybudovať silné a dôveryhodné partnerstvá so všetkými zainteresovanými stranami, rešpektuje úlohu občianskej spoločnosti i autonómiu sociálnych partnerov⁽⁹⁾ a dopĺňa stanoviská výboru s týmto zameraním⁽¹⁰⁾.

2.3 Cieľom stanoviska EHSV je poukázať na aktívny príspevok zamestnávateľov a podnikateľov k uskutočňovaniu opatrení prijatých na úrovni EÚ v oblasti zamestnanosti, vzdelávania a príležitostí pre mladých ľudí. Pôjde teda o určitú konfrontáciu prijatých politík a opatrení s podmienkami a požiadavkami podnikovej praxe. Podniky v Európe sú kľúčovými aktérmi pri prekonávaní krízy na trhu práce⁽¹¹⁾.

⁽²⁾ Európsky kvalifikačný rámec.

⁽³⁾ Európska klasifikácia zručností, kompetencií a povolání.

⁽⁴⁾ Európsky systém kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu – pomáha overovať, uznávať a zhromažďovať pracovné zručnosti a vedomosti.

⁽⁵⁾ Európsky fond regionálneho rozvoja, Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka, Európsky sociálny fond.

⁽⁶⁾ COM(2010) 682 final, 23.11.2010, COM(2010) 477 final, 15.9.2010, COM(2010) 614 final, 28.10.2010 atď.

⁽⁷⁾ Ú. v. EÚ C 68, 6.3.2012, s. 1 – 10; Ú. v. EÚ C 318, 29.10.2011, s. 142 – 149; Ú. v. EÚ C 68, 6.3.2012, s. 11 – 14; Ú. v. EÚ C 132, 3.5.2011, s. 55.

⁽⁸⁾ COM(2012) 727 final.

⁽⁹⁾ Rámcová dohoda o inkluzívnych trhoch práce, 2010 a Akčný rámec pre celoživotné rozvíjanie schopností a kvalifikácií, 2002.

⁽¹⁰⁾ Ú. v. EÚ C 143, 22.5.2012, s. 94 – 101, Ú. v. EÚ C 318, 29.10.2011, s. 69 – 75, Ú. v. EÚ C 11, 15.1.2013, s. 65 – 70.

⁽¹¹⁾ Ú. v. EÚ C 11, 15.1.2013, s. 65 – 70.

2.4 Európa teraz musí aktivizovať všetky zdroje rastu a jedným z nich sú kvalifikované pracovné sily, ktoré svojou štruktúrou a množstvom zodpovedajú aktuálnym potrebám trhu práce. Pozornosť sa preto musí obracať aj na praktické pracovné zručnosti (výsledky), odborné vzdelávanie, učňovské školstvo a technické odbory.

2.5 EHSV v posledných rokoch zvýšil svoju činnosť na podporu účinnejšieho prepojenia vzdelávacích systémov s potrebami sveta práce⁽¹²⁾ na účely zvýšenia zamestnateľnosti pracovníkov, prístupu podnikov k lepšie kvalifikovanej pracovnej sile a plynulejšieho prechodu zo škôl do pracovného procesu, a adresoval celý rad odporúčaní zamestnávateľom a podnikateľom:

— podieľať sa v rámci tripartitných rokovaní s vládou a sociálneho dialógu na reformách trhu práce a modernizácii vzdelávacích systémov,

— podieľať sa na predvídaní budúcich potrieb trhu práce,

— prispieť k vytváraniu účinných stratégií celoživotného vzdelávania,

— spoločne s inými aktérmi činnými v oblasti zamestnanosti iniciovať a upevňovať spoluprácu podnikov so školami a vzdelávacími inštitúciami,

— podporovať uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania,

— spolupracovať s inštitúciami trhu práce, najmä verejnými a súkromnými službami zamestnanosti a aktívne sa zapojiť do systémov profesijného poradenstva pre mládež a uchádzačov o zamestnanie,

— zlepšiť imidž najmä priemyselných odvetví a ponúkať viac miest pre učňovské vzdelávanie a možností praktického výcviku a stáží,

— zabezpečiť stáže pre učiteľov a školiteľov v podnikoch,

— spolupracovať s rodinami a jednotlivcami a prispieť k zosúladeniu ich ambícií s reálnymi potrebami podnikov,

⁽¹²⁾ EHSV inicioval celý rad podujatí zameraných na dobré príklady spolupráce škôl a podnikov, prepojenie odborného vzdelávania a prípravy s praxou a podporu mladých podnikateľov: **Nunc Thermo Fisher Scientific, Roskilde, Dánsko**, 6.2.2012 „Zo školy do práce“, **Polytechnika Guarda, Portugalsko**, 5.6.2012 „Fórum pre nové tisícročie“. **ESC Versailles Francúzsko**, **29.8.2012** tematická konferencia „Európska mládež: Nádej alebo rozčarovanie novej generácie?“ a fóra na podporu mladých podnikateľov a žien podnikateliek.

- vytvárať štruktúry a podmienky umožňujúce zamestnancom, aby odovzdávali znalosti a skúsenosti učňom a praktikantom alebo sa stali dočasnými učiteľmi v rámci odborného vzdelávania a prípravy,
- pomáhať pri zvyšovaní mobility zamestnancov, študentov a vyučujúcich medzi rôznymi systémami vzdelávania a odbornej prípravy a medzi jednotlivými krajinami (uplatňovaním nástrojov EQF, ECVET, EQAVET, Europass atď.),
- stať sa súčasťou iniciatív na zavádzanie národných sústav kvalifikácií (NSK) a národných sústav povolání (NSP),
- využívať európske fondy na podporu vzdelávania a mobility žiakov v Európe,
- podporovať dobrovoľníctvo vo vzdelávaní a príprave učňov,
- efektívne využívať prostriedky zo štrukturálnych fondov, najmä ESF.

3. Prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ

3.1 „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“ kladie dôraz na potrebu investícií do systémov vzdelávania a odbornej prípravy, predvídanie požadovaných zručností a zlepšenie celoživotného vzdelávania a navrhuje vypracovanie komplexných stratégií celoživotného vzdelávania.

3.2 Iniciatíva „Mládež v pohybe“⁽¹³⁾ kladie dôraz na kvalitné vzdelávanie, úspešné zapojenie do trhu práce a väčšiu mobilitu a navrhuje zvýšiť príťažlivosť, rozmanitosť poskytovania a kvalitu odborného vzdelávania a prípravy, zlepšiť prístup k vysoko kvalitným stážam a motivovať podniky, aby sa stali dobrými hosťiteľskými podnikmi.

3.3 Oznámenie „Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest“⁽¹⁴⁾ sa zameriava na tvorbu pracovných miest, najmä v odvetviach s vysokým potenciálom rastu, obnovenie dynamických trhov práce, rozvoj celoživotného vzdelávania ako istoty zamestnanosti a vytváranie príležitostí pre mladých ľudí.

3.4 V časoch zvyšujúcej sa nezamestnanosti a nedostatočného hospodárskeho rastu je naliehavo nutné vedieť využiť nové príležitosti na učenie aj mimo formálnej sústavy vzdelávania. Odporúčanie Rady týkajúce sa validácie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia⁽¹⁵⁾ je preto príspevkom na úrovni EÚ k urýchleniu reforiem.

⁽¹³⁾ COM(2010) 477 final, 15.9.2011.

⁽¹⁴⁾ COM(2012) 173 final, 18.4.2012.

⁽¹⁵⁾ Odporúčanie Rady týkajúce sa validácie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia, COM(2012) 485 final, 5.9.2012.

3.5 Oznámenie Komisie „Prehodnotenie vzdelávania: investície do zručností na dosiahnutie lepších sociálno-ekonomických výsledkov“⁽¹⁶⁾ prináša celý rad konkrétnych návrhov a inovatívnych postupov aj v oblasti odborného vzdelávania a prípravy, učňovského školstva a podpory podnikateľského vzdelávania a mobility. Európsky systém odborného vzdelávania a prípravy sa musí snažiť o to, aby sa stal svetovou špičkou, a to tak v oblasti noriem, ako aj svojím skutočným výkonom⁽¹⁷⁾.

3.6 Oznámenie Komisie „Dostať mladých do zamestnania“⁽¹⁸⁾ vychádza z doteraz predložených návrhov, ako je Európsky rámec kvality pre stáže⁽¹⁹⁾ a Systém záruk pre mladých ľudí, a vyzýva na vytvorenie európskeho združenia pre učňovskú prípravu⁽²⁰⁾.

3.7 „Akčný plán pre podnikanie 2020 – Opätovné stimulovanie podnikateľského ducha v Európe“ sa týka vzdelávania a prípravy podnikateľov a vytvorenia celoeurópskej iniciatívy podnikateľského vzdelávania⁽²¹⁾ zameraného na rozvoj podnikateľských znalostí, kvalifikácií a prístupov.

4. Úloha zamestnávateľov a podnikateľov

4.1 Snaha o posilnenie postavenia priemyslu a súvisiacich služieb v Európe si vyžiada zmenu kvalifikačnej štruktúry a zodpovedajúce zručnosti vo všetkých odvetviach založené na jasne definovaných výsledkoch.

4.2 Reštrukturalizácia mnohých odvetví, ako prirodzený rys dynamických hospodárstiev, prináša so sebou stratu pracovných miest aj ich tvorbu. Počet nových miest však výrazne zaostáva za počtom zaniknutých pracovných miest⁽²²⁾. Pre zamestnávateľov to znamená vedieť v spolupráci s vládami a v kontexte

⁽¹⁶⁾ Prehodnotenie vzdelávania: investície do zručností na dosiahnutie lepších sociálno-ekonomických výsledkov, COM (2012) 669 final.

⁽¹⁷⁾ Odborné vzdelávanie a príprava pre lepšie zručnosti, rast a pracovné miesta, SWD(2012) 375.

⁽¹⁸⁾ Dostať mladých do zamestnania, COM (2012) 727 final, vrátane SWD(2012) 406 k rámcu kvality pre stáže.

⁽¹⁹⁾ Druhá etapa konzultácií s európskymi sociálnymi partnermi v súlade s článkom 153 ods. 5 ZFEÚ sa začala 5. decembra 2012.

⁽²⁰⁾ Ministri zodpovední za vzdelávanie sa 10. a 11. decembra 2012 zišli v Berlíne a na podporu tohto združenia prijali memorandum s desiatimi konkrétnymi návrhmi na zvýšenie príťažlivosti a kvality odborného vzdelávania a prípravy a rozvoja duálnych systémov.

⁽²¹⁾ Akčný plán pre podnikanie 2020 – Opätovné stimulovanie podnikateľského ducha v Európe, COM(2013) xxxx, 9.1.2013.

⁽²²⁾ Európsky monitor reštrukturalizácie (EMR) Eurofound eviduje od júla do septembra 2012 274 prípadov reštrukturalizácie, ktorá predstavuje stratu 105 076 pracovných miest a vytvorenie 30 520 nových pracovných miest.

sociálneho dialógu predvídať a riadiť zmeny, aby sa obmedzili sociálne dosahy a zvýšil kladný prínos reštrukturalizácie. Znamená to významne sa podieľať na investíciách do vzdelávania a rekvalifikácií.

4.3 Preto je potrebné predvídať budúce potreby trhu práce. Aj keď medzinárodné odborné štúdie ukazujú, že hodnoverné predvídanie dlhodobých potrieb trhu práce je vzhľadom na dynamiku celosvetového vývoja veľmi ťažké, zamestnávateľské a podnikateľské organizácie by mali uskutočňovať krátkodobé a strednodobé analýzy jednotlivých odvetví, identifikovať rozdiely medzi regiónmi a reagovať na meniace sa potreby podnikov týkajúce sa kvalifikovaných pracovných síl. Tieto analýzy a predvídanie sa týkajú všetkých hospodárskych subjektov vrátane družstiev a remesiel.

4.3.1 Optimálnou cestou je stanovenie strategických cieľov a tvorba akčných plánov. Súčasťou takýchto plánov býva posilnenie marketingu daného odboru, navrhnutie koncepcie vzdelávania a definovania požiadaviek, spoločná zodpovednosť a ekonomické zapojenie štátu a ostatných zainteresovaných strán do vzdelávania a výchovy absolventov, rozvíjanie spolupráce medzi podnikmi, školami a ďalšími zainteresovanými stranami v záujme prepojenia teórie a praxe, koncepcia prípravy študentov v podnikoch a budovanie kultúry podnikovej mobility.

4.3.1.1 Koncepcia vzdelávania môže obsahovať vyhodnotenie kvality absolventov jednotlivých odborov vhodných pre dané odvetvie, špecifikáciu profesií, ktoré je možné zabezpečiť rekvalifikáciou, medzirezortnou spolupracou s ostatnými priemyselnými odvetviami, vytváranie zoznamu spolupracujúcich stredných a základných škôl, zapojenie kariérnych poradcov, zisťovanie motivácie a predstavy o profesijnej kariére študentov posledných ročníkov formou dotazníkov.

4.3.1.2 Dôležitá je koncepcia prípravy študentov v podnikoch. Vyžaduje si to nastavenie programov prípravy študentov, vytvorenie prostredia na ich zapojenie do činnosti podnikov a nastavenie pravidiel vyhodnocovania účinnosti prípravy študentov. Podniky by mali podporovať mobilitu študentov a učňov a organizovať výmenné pobyty.

4.3.1.3 Vzdelávanie a odborná príprava sú nákladné činnosti, do ktorých je zapojený väčší počet príjemcov⁽²³⁾. Štátne orgány majú značnú finančnú spoluzodpovednosť za podporu dospelých pri nadobúdaní základných zručností, ako aj kvalifikácií a kompetencií potrebných na to, aby mohli (znovu) vstúpiť na trh práce. Od zamestnávateľov sa očakáva, že prevezmú

primárnu zodpovednosť za financovanie rozvoja zručností špecifických pre dané pracovné miesta. Jednotlivci by tiež mali niesť zodpovednosť za získanie a rozvoj svojej zamestnateľnosti a osobných zručností.

4.3.1.4 V mnohých členských štátoch sa štát podieľa na uskutočňovaní vzdelávacích a rekvalifikačných programov vrátane finančnej účasti. Táto verejná zodpovednosť je nevyhnutná a mohla by sa zlepšiť zabezpečením možnosti financovania z európskych fondov alebo možnosti využiť realizované projekty a napojiť sa na ne. Financovanie z verejných zdrojov však nikdy nemôže nahradiť zodpovednosť všetkých zainteresovaných strán vrátane zamestnávateľov.

4.4 V kontexte sociálneho dialógu by mali byť zamestnávateľia účinnejšie zapojení do vytvárania a uskutočňovania štátnej vzdelávacej politiky zameranej na zlepšovanie dostupnosti predškolskej výchovy, modernizáciu a rehabilitáciu sekundárneho a terciárneho odborného vzdelávania a prípravy.

4.4.1 Kvalitná a dostupná predškolská starostlivosť o deti je súčasťou počiatočného vzdelávania. Zamestnávateľia môžu spolupracovať s predškolskými zariadeniami a podporovať rozvoj talentov (napr. pomocou technických hračiek) v najrôznejších odboroch v spolupráci s odbornými inštitúciami a rodičmi.

4.4.2 Súčasťou výučby už od základných škôl by malo byť aj zoznámenie sa s praktickými zručnosťami najrôznejších povolání, vrátane technických, s perspektívami jednotlivých odvetví priemyslu a služieb a súčasnými požiadavkami na znalosti a zručnosti. Bez dosiahnutia pokroku v zručnostiach v odboroch „STEM“ a praktických zručnostiach bude ťažké zlepšiť odborné vzdelávanie a prípravu učňov. Mohla by to byť jedna z možností ako uľahčiť integráciu mladých ľudí do dnešného trhu práce.

4.4.3 Najnovšia štúdia CEDEFOP⁽²⁴⁾ ukázala, že celý rad európskych krajín už prijal opatrenia na zvýšenie príťažlivosti odborného vzdelávania a prípravy, prieskum však vykazuje nedostatok úsilia v mnohých rozhodujúcich oblastiach, ako je zlepšenie prechodu z odborného vzdelávania a prípravy do vyššieho vzdelávania, revízia a modernizácia osnov, zlepšenie infraštruktúry škôl odborného vzdelávania a prípravy, prístup k špeciálnym skupinám, uskutočňovanie štrukturálnych zmien a zlepšenie spolupráce medzi rôznymi úrovňami, zlepšenie systému učňovského školstva a najmä väčšie zapojenie zamestnávateľov a sociálnych partnerov.

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

⁽²⁴⁾ Workshop 9.–10.10.2012, Brusel o atraktivnosti IVET, štúdia SKOPE, Oxfordská univerzita, www.cedefop.org.

4.4.4 Potenciál európskych vysokoškolských inštitúcií plniť si úlohu v spoločnosti a prispievať k prosperite Európy sa nevyužíva v dostatočnej miere⁽²⁵⁾. Znalostná ekonomika potrebuje ľudí so správnym pomerom zručností, medzi ktoré patria prierezové spôsobilosti, elektronické zručnosti pre digitálny vek, tvorivosť a pružnosť a dôkladný prehľad v oblasti ich špecializácie. Vhodne vybrané školy a podniky preto musia spolupracovať aj na úrovni vysokého školstva. Zamestnávateľia nemôžu čakať, že im školy budú produkovať absolventov na mieru. Mali by primerane svojim kompetenciám spolupracovať na učebných plánoch a zvyšovať úroveň vybavenosti škôl. Súčasne však treba rešpektovať autonómiu škôl, ktoré plnia ďalšie celospoločensky dôležité poslanie.

4.5 Nedostatok zručností v odboroch „STEM“ sa stane jednou z najväčších prekážok hospodárskeho rastu. Pracovná sila starne, v mnohých povolaniach typu „STEM“ dochádza k obmene generácií, keď z podnikov odchádzajú do dôchodku skúsení zamestnanci a v budúcich rokoch nebudú školské systémy ešte nastavené tak, aby sa na trh práce dostávali akútne potrební pracovníci s technickým vzdelaním.

4.5.1 Zamestnávateľia preto musia bojovať proti mýtom, že zručnosti z odborov „STEM“ nemajú budúcnosť, ale naopak musí sa preukázať, že rozšírenie predmetov „STEM“ v školách všetkých stupňov znamená do budúcnosti lepšie príležitosti a flexibilitu pri budovaní kariéry. Musia lepšie informovať o budúcich kvalifikáciách, ktoré podniky potrebujú a musia prispievať k celoživotnému vzdelávaniu učiteľov⁽²⁶⁾.

4.5.2 Chybu však nie je možné hľadať iba v samotných vzdelávacích systémoch. Zamestnávateľia musia včas predvídať budúci vývoj, reagovať na celosvetové a technologické výzvy, modernizovať prevádzky a vytvárať pracovné príležitosti pre absolventov, ktoré im umožnia získať kvalifikácie svetovej úrovne.

4.5.3 Zamestnávateľia by mali bojovať aj proti mýtu, že ženy sa na niektoré odbory nehodia, a lepšie využívať potenciál žien, napríklad podporou kariérneho rozvoja talentov, mentorstva, sponzorstva, odbornej prípravy a príkladov osvedčených postupov. Pretrvávajú veľké rozdiely v type vzdelávania žien a mužov. Ženy sú stále nedostatočne zastúpené v odboroch „STEM“.

4.5.4 S technickými školami miznú aj majstri odborného výcviku. Preto treba zabezpečiť dostatok kvalitných učiteľov a školiteľov. Mali by byť oboznámení s meniacimi sa potrebami

trhu práce a vedieť odovzdať technické poznatky žiakom. Malo by sa podporovať celoživotné vzdelávanie a stáže pre učiteľov a školiteľov v podnikoch. Zamestnávateľia by preto mali vhodným záujemcom z radov zamestnancov umožňovať stať sa vnútropodnikovými školiteľmi učňov a praktikantov a zabezpečiť im zodpovedajúcu pedagogicko-psychologickú prípravu.

4.6 V kontexte sociálneho partnerstva musia byť zamestnávateľia predovšetkým zapojení do vytvárania národných stratégií celoživotného vzdelávania a vytvárania podmienok pre uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania. Spôsobilosti a zručnosti získané prostredníctvom neformálneho a informálneho vzdelávania by sa mali podporovať a uznávať v záujme zvýšenia kapacity mladých ľudí a ich úlohy na trhu práce⁽²⁷⁾ ⁽²⁸⁾. Stratégia celoživotného vzdelávania by v súlade so stratégiami rozvoja vidieka mala pamätať i na dostupnosť ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácií pre záujemcov z vidieckych oblastí.

4.6.1 Zamestnávateľia od vzdelávacích systémov právom očakávajú, že absolventi budú ochotní sa ďalej vzdelávať a budú mať dostatok široko uplatniteľných spôsobilostí, aby ich pracovné zaučenie nebolo ani dlhé, ani nákladné a súčasne sa dalo priebežne dopĺňať formou ďalšieho vzdelávania.

4.6.2 Zamestnávateľia musia niesť svoj podiel zodpovednosti za tú časť prípravy na povolanie, ktorá je špecifická pre ich podnik alebo sa viaže na časovo obmedzený dopyt po zručnostiach v užšie definovaných povolaniach.

4.6.3 Mikropodniky, malé podniky a remeslá navyše potrebujú dynamickejší a flexibilnejší systém vzdelávania, ktorý bude v súlade s realitou reagovať tak na potreby nových pracovníkov, ako aj tých starších pracovníkov, ktorí budú chcieť alebo potrebovať ďalšie vzdelávanie a prípravu (celoživotné vzdelávanie).

4.6.4 Nízka miera účasti na celoživotnom vzdelávaní je tiež daná absenciou previazanosti podnikového vzdelávania so zásadami aktívnej politiky zamestnanosti a súčasnými metodikami rekvalifikácií s potrebami zamestnávateľov. Nedostatky v ďalšom

⁽²⁵⁾ Podpora rastu a zamestnanosti – program modernizácie európskych systémov vysokoškolského vzdelávania, COM(2011) 567 final, 20.9.2012.

⁽²⁶⁾ Publikácia BUSINESSEUROPE: Plugging the skills gap: the clock is ticking, (2011).

⁽²⁷⁾ CEDEFOP: Guidelines on validation of non-formal and informal learning (Usmernenia o uznávaní neformálneho a informálneho vzdelávania).

⁽²⁸⁾ Ú. v. EÚ C 181, 21.6.2012, s. 154: „EHSV požaduje funkčnú a jasnú definíciu celoživotného vzdelávania a cielenejšie opatrenia zamerané na zlepšenie dostupnosti pre každú skupinu vzdelávajúcich sa.“

vzdelávaní obmedzujú možnosť prispôbiť sa zrýchľujúcemu sa tempu technologických zmien, ktoré menia technologickú vybavenosť podnikov a relatívne komparatívne ekonomické výhody.

4.6.5 Priebežná spolupráca zamestnávateľov so službami zamestnanosti je nevyhnutná. Kapacita, infraštruktúra a metódy služieb zamestnanosti sú významným prvkom podpory dopytu po ďalšom vzdelávaní a majú dosah aj na ponuku ďalšieho vzdelávania.

4.7 Cesty k posilneniu vplyvu zamestnávateľov na efektívnosť vzdelávacieho systému na posilnenie rastu a zamestnanosti a jeho prispôbenie potrebám trhu práce sa rôznia podľa možností a praxe jednotlivých štátov.

4.7.1 Zamestnávatelia v kontexte sociálneho partnerstva buď spolupracujú s verejnými alebo súkromnými školami v danom regióne alebo lokalite vo forme spoločných fór škôl a podnikov, či regionálnych alebo sektorových rád a dohôd na podporu zamestnanosti a kvalifikácií, vytvárajú združenia zamestnávateľov na zriaďovanie školských a učňovských zariadení, alebo zakladajú vlastné podnikové školy či učilišťa.

4.7.2 Platí to pre všetky typy hospodárskych subjektov, vrátane mikropodnikov, malých podnikov, družstiev a remesiel. Tieto iniciatívy by sa preto mali vyvíjať na úrovni najúčinnnejšej pre posilnenie ich vplyvu a musia prebiehať v súčinnosti so štátnymi a samosprávnymi orgánmi, pretože stále treba rešpektovať aj verejný záujem, účasť na aktívnej politike zamestnanosti a zachovanie kvalitných a udržateľných pracovných miest.

4.8 Stáže v podnikoch sú dôležitou súčasťou procesu učenia.

4.8.1 Zamestnávatelia chápu stáže ako proces, ktorého cieľom je poskytnúť mladým ľuďom praktické pracovné skúsenosti a návyky. Je v záujme podnikov uľahčiť mladým ľuďom prechod zo vzdelávacieho systému na trh práce, nezneužívať ich postavenie stážistov, dávať im prácu v súlade s cieľom praktického vyučovania a vytvárať im zodpovedajúce pracovné podmienky.

4.8.2 EHSV preto víta prípravu Akčného plánu zamestnanosti mládeže v rámci spoločného programu európskych sociálnych partnerov⁽²⁹⁾, ktorý sa v rámci svojich spoločne definovaných priorít bude zaoberať aj stážami, skúsenosťami na pracovisku a učňovským školstvom.

⁽²⁹⁾ Viacročný spoločný program európskych sociálnych partnerov 2012-2014, ktorého súčasťou je aj vypracovanie Akčného rámca zamestnanosti mládeže.

4.9 Znalosti a skúsenosti získané formou neformálneho a informálneho vzdelávania v kontexte dobrovoľníctva môžu zvýšiť tvorivosť a inovačnú kapacitu pracovníkov, ktorá pomôže zvýšiť ich zamestnateľnosť a uľahčiť ich prechody na trhu práce. Podniky v rámci svojich stratégií sociálnej zodpovednosti podporujú dobrovoľné aktivity svojich zamestnancov. Absencia právneho rámca, nástrojov na hodnotenie a uznávanie kvalifikácií získaných prostredníctvom dobrovoľníctva, a predovšetkým finančné a daňové prekážky bránia zamestnávateľom v systematickej podpore dobrovoľníctva⁽³⁰⁾.

5. Príspevok zamestnávateľov k uplatňovaniu európskych nástrojov na národnej úrovni

5.1 Zamestnávatelia sú v kontexte sociálneho partnerstva zapojení do vytvárania a zavádzania spoločných európskych zásad (poradenstvo, identifikácia a uznávanie neformálneho a informálneho vzdelávania) a nástrojov⁽³¹⁾ (EQF, ECVET, EQAVET, Europass). Cieľom týchto zásad a nástrojov je zvýšiť mobilitu zamestnancov, študentov a vyučujúcich medzi rôznymi systémami vzdelávania a odbornej prípravy a medzi jednotlivými krajinami.

5.2 Členské štáty EÚ prijali **Európsky kvalifikačný rámec (EQF)**⁽³²⁾, ktorý definuje osem úrovní kvalifikácií pomocou zovšeobecnených znalostí, zručností a kompetencií. Každá členská krajina má za úlohu zaradiť každú svoju kvalifikáciu do jednej z týchto osem úrovní.

— Zástupcovia zamestnávateľov môžu napríklad prostredníctvom odvetvových rád spolu s ďalšími aktérmi spracovávať popisy kvalifikácií, ktoré zodpovedajú pracovným miestam v ich odbore. Tieto národné rámce (sústavy) kvalifikácií resp. ich normy sú zdrojom pre vzdelávanie a kritériom uznávania kvalifikácií. Sú zdrojom pre tvorbu národných vzdelávacích programov stredných škôl i vzdelávacích programov ďalších vzdelávacích inštitúcií. Nadväzne je možné vytvárať národné sústavy povolaní, ktoré monitorujú a evidujú požiadavky na výkon jednotlivých povolaní na trhu práce a stávajú sa tak významným zdrojom informácií pre oblasť ľudských zdrojov a odborného vzdelávania vo všetkých jeho stupňoch.

5.3 Jedným z opatrení Programu pre nové zručnosti a nové pracovné miesta bolo dokončiť do konca roka 2012 európsku klasifikáciu zručností, kompetencií a povolaní (ESCO), ktorá

⁽³⁰⁾ Oznámenie o politikách EÚ a dobrovoľníctve, COM(2011) 568 final, 20. 9.2011.

⁽³¹⁾ EQF (Európsky kvalifikačný rámec), ECVET (Európsky systém kreditov pre VET), EQAVET (Európsky referenčný rámec zabezpečenia kvality odborného vzdelávania a prípravy), EUROPASS (portfólio dokumentov na podporu profesijnej a geografickej mobility).

⁽³²⁾ Nedávna správa (z oku 2012) o uskutočňovaní bolonského procesu ukazuje, že iba menšia časť krajín EÚ už v plnej miere zaviedla vnútroštátne kvalifikácie v súlade s európskym rámcom.

bude slúžiť ako spoločná platforma pre oblasť práce, vzdelávania a odbornej prípravy. Projekt ESCO by mal nahradiť alebo doplniť existujúce národné a medzinárodné odvetvové klasifikácie a stať sa nástrojom, ktorý bude uľahčovať vytváranie dynamických trhov práce charakterizovaných plynulými prechodmi predovšetkým z jedného zamestnania do druhého alebo zo vzdelávania do prvého zamestnania.

5.3.1 Projekt ESCO však nie je relevantný pre mikropodniky a malé podniky, pretože normy ESCO vychádzajú z toho, že všetky osoby, ktoré sú na určitom pracovnom mieste a majú rovnakú kvalifikáciu, vykonávajú rovnaký súbor úloh bez ohľadu na to, v akom podniku pracujú. Pri dnešných rýchle sa meniacich pracovných podmienkach, rôznorodnej technológii, požiadavkách zákazníkov, pracovných postupoch a dostupnosti kvalifikovaných zamestnancov je z rozdelených úloh zadávaných pracovníkom zrejmé, že sa od nich vyžaduje flexibilita vo vykonávanej činnosti a ochota prispôbovať pracovné postupy požiadavkám neustále sa meniaceho sveta technológií a IKT, v ktorom skutočné podniky fungujú.

5.3.2 Je nevyhnutné, aby zamestnávateľa a organizácie podnikov rešpektovali zvláštne potreby mikropodnikov a malých podnikov a pomáhali im pri vytváraní vlastných prehľadov, ktoré by podrobne ukázali, ako tieto flexibilnejšie a dynamickejšie podniky fungujú. Tieto prehľady musia zabezpečiť, aby ich výstupom bol prehľad úloh, a nie všeobecné funkcie. Potom bude možné postaviť koncepciu odbornej prípravy a kvalifikácie na týchto prehľadoch úloh a vytvoriť jasnú audítorskú stopu od pracovného miesta ku konečným kvalifikáciám.

5.4 Zamestnávateľa a podniky a ostatné hospodárske subjekty by mali využívať všetky projekty financované zo štátnych zdrojov a štrukturálnych fondov EÚ, najmä z ESF a programu „Erasmus pre všetkých“. V rámci aktívnej politiky zamestnanosti členské štáty v súčasnej dobe otvárajú celý rad projektov na udržanie zamestnanosti, aktualizáciu a zvýšenie kvalifikácií pracovníkov a podporu prechodu mladých ľudí na trh práce⁽³³⁾. Prijatím nového viacročného finančného rámca sa otvára celý rad programov na podporu vzdelávania, mobility, inovácií (Erasmus pre všetkých, COSME, Horizont 2020).

6. Perspektívy a výzvy duálnych systémov v Európe

6.1 Európa teraz úplne oprávnené vkladá svoje nádeje do podpory a rozvoja duálnych systémov. Je úplne evidentné, že

⁽³³⁾ V Českej republike to boli napríklad projekty Vzdelanie je príležitosťou, Vzdelávajte sa pre rast, Stáťe v podnikoch.

členské štáty, ktoré tieto systémy dlhodobo realizujú, majú dobré výsledky a ich miera nezamestnanosti mladých ľudí je hlboko pod priemerom EÚ⁽³⁴⁾.

6.2 EHSV vo svojom stanovisku k balíku predpisov o zamestnanosti jasne uvádza, že jedným zo spôsobov ako preklenúť priepasť medzi požiadavkami trhu práce, vzdelávaním a očakávaniami mladých ľudí je podporovať rozvoj týchto vysoko kvalitných systémov učňovského školstva.

6.3 Štúdia Európskej komisie zameraná na situáciu učňovského školstva v EÚ upozorňuje aj na niektoré výzvy, ktorým tieto systémy učňovského vzdelávania čelia⁽³⁵⁾. Napríklad rýchly prechod zo školy do práce prináša skôr prechodné výhody, z dlhodobého hľadiska sú však vyhliadky zamestnanosti už menej jasné. Otázkou je aj miera „prenosnosti“ nadobudnutých zručností a kvalifikácií do iného podniku (v tom istom alebo inom odvetví).

6.4 Štúdia upozorňuje aj na to, že ako dôsledok celosvetovej hospodárskej krízy v roku 2008 počet študentov v odbornom vzdelávaní a príprave narástol, ale počet ponúkaných učňovských miest a stáží v celom rade členských štátov klesol z dôvodu nejistej podnikateľskej klímy. Táto skutočnosť je preto podnetom na mobilizáciu všetkých aktérov a spoločnej zodpovednosti, aby vznikali nové učňovské miesta v podnikoch alebo alternatívne riešenia podporované štátom.

6.5 Prieskum BUSINESSEUROPE⁽³⁶⁾ o konkrétnej praxi na úrovni jednotlivých štátov poukázal na rozdielne prístupy k vytváraniu systémov spájajúcich školskú výučbu s podnikovou praxou. Vyústil do celého radu odporúčaní, vrátane odporúčaní adresovaných samotným zamestnávateľom:

- podieľať sa na riadení duálneho systému výučby v odbornej príprave a prispieť k tvorbe osnov a ich postupnej adaptácii, čo je dôležitý faktor na zabezpečenie ich súladu s potrebami trhu práce pri súčasnom obmedzení byrokracie pre podniky,
- informovať a motivovať podniky, aby sa zapojili do duálnych systémov, radiť im a organizovať spoluprácu medzi podnikmi.

⁽³⁴⁾ Príklad osvedčených postupov: spoločný seminár stáleho zastúpenia Rakúska pri EÚ a Rakúskej obchodnej komory (WKO) „Duálny systém – funkčné modely“, ktorý sa konal v Bruseli 3. decembra 2012 ako príspevok zamestnávateľov k európskej a štátnej diskusii o perspektívach zamestnanosti mládeže v Európe.

⁽³⁵⁾ Štúdia Európskej komisie *Ponuka učňovských miest v členských krajinách EÚ*, január 2012, IKEI Research & Consultancy, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en>.

⁽³⁶⁾ Publikácia BUSINESSEUROPE „Vytváranie príležitostí pre mladých: ako zvýšiť príťažlivosť a imidž učňovského školstva“, marec 2012.

6.6 Zamestnávateľia preto pozitívne prijímajú výzvu Komisie vytvoriť združenie na podporu rozvoja kvality, zlepšenia imidžu a zvýšenia príťažlivosti učňovskej prípravy v Európe a sú pripravení niesť svoj diel zodpovednosti za vytváranie učňovských miest na základe duálnych systémov, spájajúcich školskú výučbu s podnikovou praxou ⁽³⁷⁾.

6.7 Podpora učňovskej prípravy predstavuje pre zamestnávateľov výhodný spôsob, ako si pred prijímaním nových zamestnancov preveriť potenciálnych kandidátov a okrem toho so sebou prináša výrazné hospodárske prínosy v dlhodobom horizonte a je zároveň aj vyjadrením sociálnej zodpovednosti.

V Bruseli 20. marca 2013

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Staffan NILSSON

⁽³⁷⁾ V celosvetovom meradle môže tento záväzok predstavovať spoločný projekt, IOE a BIAC „Celosvetové združenie pre učňovskú prípravu“.