

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamuse teemal „Toetavad haridussüsteemid, et vältida oskuste mittevastavust nõudlusele – millist üleminekut on vaja?“

(omaalgatuslik arvamus)

(2019/C 228/03)

Raportöör: **Milena ANGELOVA**

Täiskogu otsus	15.2.2018
Õiguslik alus	kodukorra artikli 29 lõige 2 omaalgatuslik arvamus
Vastutav seksioon	tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse seksioon
Vastuvõtmine seksioonis	13.2.2019
Vastuvõtmine täiskogus	21.3.2019
Täiskogu istungjärk nr	542
Hääletuse tulemus (poolt/vastu/erapooletuid)	130/0/2

1. Järeldused ja soovitused

1.1. Komitee hindab suuremat keskendumist haridusele, koolitusele ja oskuste arendamisele ning kasutamisele ELis, mida on korratud Euroopa Komisjoni hiljutistes algatustes ⁽¹⁾. Komitee märgib, et haridus ja koolitus on küll liikmesriikide põhipädevused, kuid rõhutab nende valdkondade strateegilist tähtsust Euroopa tuleviku jaoks majandusliku jõukuse, parema ühtekuuluvuse ja demokraatliku elu seisukohast, samuti selleks, et „tegeleda kodanike ootustega ja nende murega tuleviku pärast kiiresti muutuvast maailmast“ ⁽²⁾.

1.2. Komitee tunneb muret tööturgude oluliste struktuuriliste probleemide pärast, mis tulenevad oskuste nõudlusele mittevastavusest; neist mõned on põhjustatud tehnoloogilistest ja demograafilistest teguritest. Komitee nõuab seetõttu, et viivitamata töötaks välja ja rakendataks ellu suunatud poliitilised meetmed, millega kaasneksid liikmesriikide jaoks stiimulid ja parimate tavade kogumikud, et aidata neil rakendada nende haridus- ja koolitussüsteemide edukat ja toetavat kohandamist, kui see on vajalik, et vältida oskuste mittevastavust nõudlusele ja ande raiskamist.

1.3. Komitee leiab, et praegust ja tulevast oskuste nõudlusele mittevastavust on võimalik asjakohaselt jätkusuutlikul viisil käsitleda üksnes juhul, kui komisjon ja liikmesriigid kavandavad sihtotstarbelisi strateegiaid ja võtavad konkreetseid meetmeid, et parandada ja asjakohaselt kohandada oma haridus- ja koolitussüsteeme, et tagada talentide juhtimisele ning samuti terviklik oskuste juhtimise süsteem. Seepärast kutsub komitee neid üles tegema seda kiiresti ja tõhusalt. Kõik need meetmed peaksid toetama tööjõu kaasavat ja pidevat kohandamist uue majanduskeskkonnaga.

1.4. Komitee palub komisjonil tõhustada parimate tavade levitamist kvalifikatsiooniprogrammide ning kutsehariduse ja -õppe valdkonnas. Kõigi haridus- ja koolitusprotsessis osalejate jaoks tuleks ette näha ka õige stiimulite kombinatsioon, et tagada asjakohane koolitus kõigile ⁽³⁾. Kooskõlas oma eelneva arvamusega rõhutab komitee Euroopa haridusruumi tähtsust ⁽⁴⁾. Komitee peab vajalikuks edasist ajakohastamist ning õpetajate ja koolitajate oskuste ja pädevuste pidevat parandamist kõigil haridus- ja koolitustasanditel.

⁽¹⁾ Euroopa uus oskuste tegevuskava 2016, Euroopa haridusruum 2018. Heakskiitu väärrib ka siseturu, tööstuse, ettevõtluse ja VKEde peadirektoraadi projekt „Oskustealase valdkondliku koostöö kava“, hoolimata selle väga piiratud ulatusest, ning samuti EASME/COSME eri projektid, näiteks 2017/001, 004, 007 ning 2016/033 ja 034.

⁽²⁾ COM(2018) 268 final.

⁽³⁾ ELT C 237, 6.7.2018, lk 8.

⁽⁴⁾ ELT C 62, 15.2.2019, lk 136.

1.5. Komitee tunnustab, et oskuste tööturu nõudlusele mittevastavuse mõned elemendid jäävad alati püsima ning et haridussüsteemid ei suuda inimesi iial igaks olukorraks täielikult ette valmistada. Praegused suundumused on siiski murettekitavad ja põhjustavad kitsaskohti majanduskasvule ja töökohtade loomisele, takistades kodanikke kasutamast täielikult ära oma loomingulist potentsiaali ja ettevõtteid täit innovatsioonisuutlikkust, mis tuleneb töötajate oskustest. Seetõttu peaksid valitsused, sotsiaalpartnerid ja kodanikuühiskond ühendama jõud, et probleem lahendada ning jagada inimestele vajalikku nõu ja suunamist ühiskonna heaks õigete valikute tegemiseks ning pidevalt oma teadmiste ja oskuste arendamiseks. Vajaminevate oskuste paremaks prognoosimiseks ja neile reageerimiseks on vaja kõikehõlmavat ja terviklikku lähenemist⁽⁵⁾.

1.6. Oskuste pakkumise ja nõudluse ning ELi tööturu tulevase struktuuri usaldusväärne prognoosimine on paratamatult väga oluline, et vähendada oskuste mittevastavust tööturu nõudlusele. Seetõttu peaksid ülikoolid, teaduskeskused ja muud teadusinstituudid hakkama tihedas koostöös liikmesriigi sotsiaalpartnerite ja asjakohaste haldusorganitega selles valdkonnas tööd tegema. Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse (Cedefop) viimastel aastatel omandatud kogemused on väga kasulikud, kuid neid tuleb riiklikul tasandil edasi arendada ja käsitleda iga liikmesriiki üksikasjalikumalt.

1.7. Valitsused, ettevõtted ja töötajad peaksid haridust ja koolitust käsitama investeringuna. Sellise investeerimise maksusoodustused võivad julgustada tööandjaid ja töötajaid rohkem investeerima. Kollektiivlepingutega võidakse tunnustada tööandjate ja töötajate teatud hariduse ning koolitusega seotud õigusi ja kohustusi. Edendada tuleks oskuste täiendamise ja ümberõppe parimaid tavasid, et aidata inimestel uuesti tööle asuda.

1.8. Õppimine toimub suuresti mitteformaalsel ja informaalsel teel, näiteks noorteorganisatsioonides ja üksiteiselt õppides, ning paljusid töökohal vajalikke oskusi ei ole võimalik omandada koolihariduse kaudu⁽⁶⁾. Seepärast julgustab komitee liikmesriike püüdma asjaomaseid kvalifikatsioone sellistes olukordades valideerida. Seda saab teha riiklike kvalifikatsioonisüsteemide täitmise ja korraliku kasutamise abil, sh platvormide kaudu, mis pakuvad standarditud hinnanguid oskuste taseme kohta, olenemata sellest, kuidas inimesed oma oskused omandasid. Selline lähenemisviis loob täiendava kanali, et anda ettevõtetele märku, eelkõige küpsete isikute puhul, üksikisikute potentsiaalset, rõhutades oskusi, mis ei ilmne ametlikest kvalifikatsioonidokumentidest, kuid mis võivad siiski olla väärtuslikud.

1.9. Elukestev õpe, oskuste täiendamine ja ümberõpe on riigi, tööandjate ja töötajate jagatud vastutus. Selleks et inimesed saaksid teha head karjääri, tuleks neid aktiivselt toetada ja nõustada, sh juhendamismeetodite, konsulteerimise, nõustamise, juhendamise ja mentorluse abil küsimuses, kuidas teha teadlik valik koolituse ja õppimise kohta, mis varustaks nad tööturul nõutavate oskuste ja pädevustega. Sotsiaalpartneritel peaks olema aktiivne roll, et suurendada teadlikkust asjaomastest probleemidest ja pakkuda välja võimalikke lahendusi. Enne aja ja vahendite pühendamist koolitusele peavad inimesed teadma, millised oskused on kasulikud ning kuidas haridus- ja koolitusprogrammid mõjutavad nende karjääri. Samuti on nad valmis omandama kvalifikatsiooni või tunnustust, mida teised tunnustavad.

2. Oskuste nõudlusele mittevastavus praegu ja tulevikus

2.1. Tulevik on täna – see muutub tõelisuseks kiiremini, kui suudame seda märgata ja ennustada. See tekitab olulisi väljakutseid ettevõtetele ja avalikele haldusasutustele, luues uusi ärimudeleid, ning töötajatele, nõudes uusi oskusi ja pädevusi, millest enamikku on praegu raske ennustada, mis seega sunnib ühiskonda tervikuna piisavalt kiiresti kohanema kiire muutumisega. Kui soovime, et see üleminek oleks edukas, peame ühiskonna hüvangu eesmärgil jääma ühtseks, valmis kohe reageerima, ühendama jõud, et prognoosida, mis on tulemas, ning haldama ennetavalt praegust murrangulist muutust inimeste suhetes robotite, tehisintellekti ja digiülemineku.

⁽⁵⁾ Seda tunnustas Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat ning komisjon on andnud rahalist ja muud abi OECD juhitud oskusi käsitleva riikliku strateegia riiklikele projektidele mitmes liikmesriigis, sealhulgas Portugalis, Itaalias, Hispaanias, Sloveenias ja Belgia Flandrias. Viimastel aastatel on Cedefop rakendanud ka sihtotstarbelisi programme teatud liikmesriikide (Kreeka, Bulgaaria, Slovakkia, Eesti, Malta) toetamiseks oskuste prognoosimise parandamisel ja asjakohase taristu väljaehitamisel: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>.

⁽⁶⁾ ELT C 13, 15.1.2016, lk 49.

2.2. Oskuste nõudlusele mittevastavus on üks suurimaid probleeme, mis praegu ohustab majanduskasvu ja takistab jätkusuutlikke töökohti ELis. Mõne uuringu ⁽⁷⁾ kohaselt moodustavad selle nähtuse kulud 2 % ELi SKPst. Komisjoni andmete kohaselt puudub 70 miljonil eurooplasel piisav lugemis- ja kirjaoskus ning arvutus- ja digioskused on viletsad veelgi rohkematel inimestel. Hiljutine uuring ⁽⁸⁾ näitab, et ELis on nõudlusele mittevastavate oskustega töötajate osakaal on keskmiselt 40 %, mis on kooskõlas Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse (Cedefop) üldise hinnanguga. Õigete oskustega töötajad on ettevõtete konkurentsivõime seisukohalt keskne tegur. Seega on äärmiselt oluline, et täna ja tulevasel tööjõul on oskused ja pädevused, mis vastavad tänapäeva majanduse ja tööturu muutuvatele vajadustele. Kedagi ei tohiks kõrvale jätta ⁽⁹⁾ ja tuleks vältida ande raiskamist. Nende eesmärkide saavutamiseks on vaja kõrgelt kvalifitseeritud õpetajaid ja koolitusepakkujaid ning asjakohast toetust elukestvas õppes osalemiseks.

2.3. Komitee on oma varasemates arvamustes ⁽¹⁰⁾ rõhutanud digiülemineku, robotiseerimise, uute majandusmodelite (nt tööstus 4.0) ning ring- ja jagamismajanduse mõju uute oskuste nõuetele. Samuti on komitee väljendanud oma seisukohti vajaduse kohta veelgi innovatiivsemate lahenduste kasutuselevõtmise järele hariduse ja oskuste valdkonnas, sest Euroopa vajab tõelist paradigma muutust haridussektori eesmärkide ja toimimise vallas ning arusaamas selle kohast ja osast ühiskonnas ⁽¹¹⁾. Cedefopi hinnangul ⁽¹²⁾ on ELi tööjõu olemasolevatest oskustest puudu umbes viiendik, et töötajad suudaksid oma tööd teha kõrgeimal tootlikkuse tasemel. Seetõttu on vaja kooskõlastatud tegevust, et veelgi stimuleerida täiskasvanuharidust Euroopas.

2.4. Euroopa majanduse taastumine koos vajaminevate oskuste muutumisega on põhjustanud viimase aastakümne suurimat nõudlust tööjõu ja talentide järele. Samal ajal kui töötuse määr ELis väheneb (2014. aastal 10,11 % ja 2018. aastal 7,3 %), on vabade töökohtade määr kahekordistunud (2009. aastal 1,1 % ja 2018. aastal 2,2 %) ⁽¹³⁾.

2.4.1. See probleem mõjutab kõiki liikmesriike, kuigi eri intensiivsusega ja eri põhjustel. Üleilmne uuring ⁽¹⁴⁾ näitab, et paljudes liikmesriikides on tööandjate hulk, kellel on töökohtade täitmisega raskusi, murettekitavalt suur. Kümme liikmesriiki ületavad üleilmset keskmist määra (45 %), kusjuures kõige suuremas hädas on Rumeenia (81 %), Bulgaaria (68 %) ja Kreeka (61 %). Skaala teises osas on Iirimaa (18 %), Ühendkuningriik (19 %) ja Holland (24 %), kuigi ka neis riikides on märkimisväärsed raskusi.

2.4.2. Kolmandiku tööandjate peamine põhjus vabade töökohtade mittetäitmiseks on taotlejate puudumine. 20 % väidavad, et kandidaatidel puudub vajalik kogemus. Ettevõtete digiülemineku, automatiseerumise ja muutumise tagajärjel on õigete tehniliste ja pehmete oskuste kombinatsiooniga kandidaatide leidmine olulisem kui kunagi varem – 27 % tööandjatest on aga arvamusel, et taotlejatel pole vajatavaid oskusi. Üle poole (56 %) maailma tööandjatest väidab, et töötajate enim väärtustatud oskused on nii kirjalik kui ka suuline suhtlusoskus, millele järgneb koostöö- ja probleemilahendusoskus.

2.5. Nii rahvusvahelise täiskasvanute oskuste programmi uuringu (PIAAC), Euroopa oskuste ja töökohtade uuringu (ESJS) kui ka akadeemilise uurimistöo ⁽¹⁵⁾ tulemused näitavad, et suur osa mittevastavusest tuleneb üle kvalifitseeritusest oskuste ja hariduse osas. Tavaliselt leiab kümnest täiskasvanud töötajast neli, et nende oskusi ei ole piisavalt kasutatud, ja pea kolmandik kolmanda taseme hariduse omandanutest on oma töökohtade jaoks üle kvalifitseeritud. Seda põhjustab nii ebatõus ressursside jaotamine (mis viib olemasolevate oskuste ebapiisava kasutamiseni) kui ka tööjõu oskuste ja tööturu nõudluse vaheline üldine tasakaalutus ⁽¹⁶⁾.

2.6. Oskuste nõudlusele mittevastavus avaldab negatiivset mõju majandusele ja kogu ühiskonnale. See

— takistab kodanikke olemast rahul oma elukutsete ja karjääridega ning neid väärtustamast, samuti on sel potentsiaal vähendada palku;

⁽⁷⁾ <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>

⁽⁸⁾ „Oskuste mittevastavus – takistus ELi ettevõtjate konkurentsivõimele“, EMSK.

⁽⁹⁾ ELT C 62, 15.2.2019, lk 136.

⁽¹⁰⁾ ELT C 237, 6.7.2018, lk 8, ELT C 367, 10.10.2018, lk 15.

⁽¹¹⁾ ELT C 173, 31.5.2017, lk 45. 40 % täiskasvanud töötajatest leiab, et nende oskusi ei kasutata täielikult ära: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>.

⁽¹²⁾ „Insights into skill shortages and skill mismatches“. Learning from Cedefop's European skills and jobs survey. Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus (Cedefop), 2018. Samuti ELi oskuste ülevaade ja Europass.

⁽¹³⁾ Töötuse statistika, vabade töökohtade statistika, Eurostat.

⁽¹⁴⁾ „Solving the Talent Shortage“. ManpowerGroupi tööjõu-uuring, 2018. Mõned seavad selle uuringu usaldusväärsuse kahtluse alla – nt Cappelli (2014): <https://www.nber.org/papers/w20382>.

⁽¹⁵⁾ „Oskuste mittevastavus – takistus ELi ettevõtjate konkurentsivõimele“ – uuring, mille tellis Turumajanduse Instituut (IME) EMSK tööandjate rühma taotlusel.

⁽¹⁶⁾ Samas.

- takistab isiklikku arengut ning isiku suutlikkuse ja potentsiaali arendamist ja kasutamist;
- vähendab töövõimust: mõni hinnang näitab, et töövõimuse kadu⁽¹⁷⁾ oskuste tööturu nõudlusele mittevastavuse tõttu on ELis umbes 0,8 eurot iga töötatud tunni kohta⁽¹⁸⁾;
- vähendab ettevõtete konkurentsivõimet, muutes värbamise aeglasemaks ja kallimaks ning kehtestades vajaduse teha koolituse jaoks lisakulutusi.

2.7. Oskuste tööturu nõudlusele mittevastavus mõjutab kiireloomuliste muutuste tõttu nii kõrge kui ka madala kvalifikatsiooniga tööjõudu, samuti ameteid, mille jaoks on harilikult vaja kõrget hariduse ja teadmiste taset. Praegu on kõige suurem nõudlus elektritehnika, mehhaanika, keemiatööstuse, inseneride, autojuhtide, IT-spetsialistide, sotsiaalteenuste spetsialistide ning müügisindajate järele.

2.8. Teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika oskused ning digioskused on ettevõtete konkurentsivõimelisuse ja töötajate tootlikkuse rakendamise jaoks üha olulisemad. Teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika oskuste olulisus ulatub kaugemale ka teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika õppekavade sisust ning võimaldab õpilastel omandada laiemaid oskusi ja pädevusi, näiteks süsteemset ja kriitilist mõtlemist. Nende oskuste toetamiseks on vajalik ka see, et inimestel oleks hea põhi- ja ettevõtlusoskuste tase. Teaduse, tehnoloogia, inseneeria- ja matemaatikaoskusi on võimalik omandada kutsehariduse ja -õppe ning üldhariduse kaudu. Eelkõige on vaja julgustada rohkem naisi õppima teaduste, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika valdkonna õppeaineid ning tegeleda samas ajakohaselt digitaalse soolise lõhega⁽¹⁹⁾. Tuleks leida erinevaid viise teaduste, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika valdkonna populariseerimiseks, eriti piirkondade puhul, sest need valdkonnad on tavaliselt koondunud suurtesse linnadesse⁽²⁰⁾. Strateegiliste digipädevuste radar on kasulik vahend viimaks noori kokku eeskujude või mentoritega, et saada teada, millised on konkreetsete töökohtade jaoks vajalikud pädevused⁽²¹⁾.

2.9. Vaja on läbimõeldud poliitikameetmeid, et vältida oskuste nõudlusele mittevastavuse probleemi edasist kasvu. Tehnoloogia, ärimudelite ja klientide ootuste kiire, isegi murrangulise muutumise tõttu muutub töö olemus sageli enneolematul ja peaaegu etteaimamatul viisil. Nagu komitee on juba märkinud,⁽²²⁾ puudutab automatiseerimine peaaegu pooli olemasolevatest töökohtadest ning seetõttu avaldavad automatiseerimine ja robotid olulist mõju töö tulevikule. See võib põhjustada ettevõtete vajaduste ning töötajate kvalifikatsioonide, oskuste ja pädevuste vahelise lõhe suurenemist tulevikus ning tekitab probleeme hariduse ja koolituste pakkujatele. Samuti rõhutab see kasvavat vajadust pehmete ja valdkonnaüleste ning muude oskuste järele, mida saadakse sageli informaalsete õppimise kaudu, ning tõstatab informaalsete hariduse ja koolituste tunnustamise ja valideerimisega seotud probleeme.

2.10. EL peaks liikmesriike julgustama majanduskasvule kitsaskohti loova struktuurse tööturuprobleemi ja oskuste tööturu nõudlusele mittevastavuse kiirele käsitlemisele ning neid selles toetama, keskendudes eriti teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika oskustele ning digitaaloskustele. Sotsiaalpartneritel on oluline roll uute ja esilekerkivate elukutsete jaoks vajaminevate oskuste, pädevuste ja kvalifikatsioonide tuvastamisel ja võimaluse korral prognoosimisel⁽²³⁾, et hariduse ja koolitusega oleks võimalik ettevõtete ja töötajate vajadusi paremini käsitleda. Digitaalolemine on kõigi jaoks võimalus, kuid ainult siis, kui seda tehakse õigesti ning tekib uus arusaam tööst⁽²⁴⁾. Samuti on oluline, et sotsiaalpartnerid oleksid kaasatud andmete tõlgendamisse, mida koguvad statistika- ja valitsusasutused, kuna tööandjad ja ametiühingud saavad anda olulisi teadmisi, mida muidu ei arvestataks. Euroopa Sotsiaalfond mängib asendamatu rolli algatuste toetamisel, muu hulgas sotsiaalpartnerite ühismeetmete abil.

2.11. Akadeemiline uurimistöö oskuste tööturu nõudlusele mittevastavuse kohta on avaldanud, et oskuste tööturu nõudlusele mittevastavuse paljude eri liikide põhjused, ulatused, tagajärjed ja majanduslikud kulud on väga erinevad. Kuna eri liikmesriigid kannatavad probleemi eri vormide all, ei ole üks kõigile sobiv poliitika tõenäoliselt tõhus. Ometi on selge, et oskuste tööturu nõudlusele mittevastavust vähendada püüdvad ajakohased poliitikameetmed võivad kaasa tuua olulise tõhususe suurenemise. Seepärast rõhutab komitee tervikliku õppe olulisust, millega austatakse ja rikastatakse kultuurilist mitmekesisust ning ühtekuuluvustunnet⁽²⁵⁾.

⁽¹⁷⁾ Kui muud tegurid jäävad samaks.

⁽¹⁸⁾ Samas.

⁽¹⁹⁾ ELT C 440, 6.12.2018, lk 37.

⁽²⁰⁾ ELT C 440, 6.12.2018, lk 37. Samuti võib heade tavade näiteid leida Saksamaal, kus teaduste, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika oskusi suurendatakse nn väikeste teadlaste maja abil: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.

⁽²¹⁾ Foorumi BMW Foundation European Table järeldused.

⁽²²⁾ ELT C 367, 10.10. 2018, lk 15.

⁽²³⁾ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vancancies>. Vt ka „Ülevaade riiklikest strateegiast töö 4.0 kohta: sotsiaalpartnerite osa sidus analüüs“, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>.

⁽²⁴⁾ <https://twentythirty.com/how-digitization-will-affect-the-world-of-work>.

⁽²⁵⁾ ELT C 62, 15.2.2019, lk 136.

2.1.2. Euroopa oskuste pass võib mängida olulist rolli inimese kvalifikatsiooni, oskuste ja pädevuste tutvustamisel viisil, mis hõlbustab isiku oskuste paremat sobitamist tööprofiiliga.

3. Haridus- ja koolitussüsteemide ees seisvad probleemid

3.1. Üldised märkused

3.1.1. Kui EL tahab oma kodanikele anda parima õnnestumisvõimaluse ning oma konkurentsivõimet säilitada ja parandada, peab ta liikmesriike julgustama toetama poliitikakeskkonda, mis pakub karjäärile keskenduvat esmaõpet ning seejärel kogu inimese tööelu jooksul võimalust elukestvaks õppeks.

3.1.2. Paljude liikmesriikide haridus- ja koolitussüsteemid on keskendunud pikaajalisele formaalõppele, millele järgneb töökarjäär. Õppimise ja raha teenimise vaheline suhe on olnud lihtne: mida rohkem formaalõpet, seda suurem palk. Majandusuuringud näitavad, et iga koolitusele kulutatud täiendav aasta toob endaga kaasa keskmiselt 8–13 % suurema tasu. Samuti on tõsi, et ülikoolidiplomit ei saa enam pidada tagatiseks, et lõpetamise järel leitakse tööd. Tööandjad ei arvesta praegu mitte ainult inimese kvalifikatsioonitaset, vaid ka oskusi ja pädevusi, mis keegi on omandanud hariduse käigus, ja seda, kuivõrd asjakohased on need tööturul. Uusi väljakutseid arvestades ei saa see aga enam olla soovitatav mudel. Tulevased haridussüsteemid peavad haridust ja tööhõivet siduma uutel viisidel, lihtsustades nii sisenemist tööturule kui ka võimaldades inimestel kogu nende karjääri jooksul paindlikult uusi oskusi omandada.

3.1.3. Rohkema hariduse ja koolituse nõudmine ei ole õige vastus – rohkem ei tähenda alati paremat. Õigesti reageerimiseks peavad haridus- ja koolitussüsteemid olema suunatud ühiskonna ja majanduse tõelistele vajadustele, suutma vältida ressursside valet jaotamist ning võimalised andma inimestele võimaluse saada sihipäraselt elukestvat õpet. Võrdse ja kaasava tööhõive edendamiseks tuleb asjakohaste meetmete abil käsitleda soolist palgalõhet.

3.1.4. Internet on kaotanud vajaduse teada ja mäletada olulisi fakte ja detaile: see annab vaid ühe klõpsuga teadmistele ligipääsu. See muudab humanitaarteaduste aluspõhimõtteid, kaotades õpilaste jaoks vajaduse kõiki teadmisi meelde jätta ning asendades selle vajadusega õpetada neid õppima ja varustada neid põhilise kontseptuaalse arusaamaga asjakohastest valdkondadest, et nad suudaksid seejärel leida ja töödelda teavet teatud ülesande või probleemi edukaks lahendamiseks.

3.1.5. Tehnoloogilised muutused on nii kiired, et need muudavad mõne distsipliini sisu aegunuks, seda isegi õppuri kõrgharidusõppe tsükli ajal. See tekitab traditsioonilistele õppekavadele probleeme eriti alusõppe osas ning suurendab teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika hariduse tähtsust ja pehmete oskuste (nt kriitiline mõtlemine, probleemide lahendamine, koosõppimine ja koostöö) arendamist. Samuti on oluline, et käsitletakse väljakutseid, mis tekivad inimeste ja masinate vahelisest suhtlusest.

3.1.6. Uute tehnoloogiate arendamine tekitab tõsiseid probleeme ka hariduse ja koolitamise praktilisele poolele, kuna enamikus liikmesriikidest võtab programmide arendamine ja ametlik kinnitamine kaua aega, muutes need jäikadeks ja raskendades nende kiiret kohandamist tegeliku elu arengutega. Selle probleemi lahendamiseks on vaja kõiki haridus- ja tööturu tasemeid tihedamini siduda. Õppekavade õigeaegselt ajakohastamisest saab peamine väljakutse ning see tõstab esile reageerimisvõimelise kutsehariduse ja -õppe ning õpipõisõppe rolli.

3.1.7. Igal töökohal on väga oluline, et inimestel oleksid teatud tehnilised ja konkreetset oskused, mis põhinevad konkreetse valdkonna kohta käival teadmistel ja kogemusel. Üha olulisem on aga, et neil oleksid ka alusoskused, nagu loovus ja probleemide lahendamise oskus, samuti sotsiaalsed oskused ja empaatia.

3.1.8. Kuna omandatud oskused aeguvad üha kiiremini, muutub üha olulisemaks omandada uusi oskusi kiiremini ja seega kasvab nõudlus oskuste uute kombinatsioonide järele, et vastata selliste nn hübriidametite nõudmistele, mis ühendavad eri ülesandeid. Näiteks vajatakse kodeerimisoskust praegu paljudes valdkondades lisaks tehnoloogiavaldkonnale ja leidub tõendeid, et kolmandik kuni pool kõige kõrgema palgaga töökohti on kodeerimisoskusi nõudvad ametid.

3.1.9. Hiljutised kiired muutused selles, milles uued töökohad seisnevad, muudavad üha vajalikumaks rõhutada õppimist kui eraldi oskust. Ettearvatult muutuvast tehnoloogiast ja töökohtade liitmisest tingitud väljakutsetele saab kõige paremini reageerida, kui kiiresti uusi oskusi omandada ja pidevalt õppida. Seda aspekti tuleks hallata hoolikalt ning tagada, et ebasoodsas olukorras olevad rühmad, nagu pikaajased töötud, väga madala kvalifikatsiooniga inimesed, puudega inimesed ja vähemused, ei jääks tööturul eemale. Selles osas on oluline tugevdada koostööd sotsiaalpartnerite ja aktiivse tööturumeetmete pakkujate vahel.

3.1.10. Selle eesmärgi saavutamiseks on oluline, et liikmesriigid leiaksid viise, kuidas motiveerida noori kooli mitte pooleli jätma, sest kooli poolelääjajad on tavaliselt madala kvalifikatsiooni ja madala sissetulekuga inimeste hulgas. Väikelastega emad vajavad erilist tähelepanu koolituse aspektist ja selleks, et ajakohastada nende oskusi kutsealade kiireid muutusi arvestades.

3.1.11. Komitee soovib tungivalt laiemalt tutvustada ja kasutada moodul- ja e-õpet, nt avatud ja laialt avatud e-õpet (MOOC) ⁽²⁶⁾.

3.2. *Keskharidus*

3.2.1. Selleks et varustada õpilasi tuleviku tarbeks põhioskustega (uudishimu, usaldusväärse teabe otsimine, pideva õppimise võime, loovus, probleemide lahendamine, meeskonnatöö), peab keskharidus liikuma vaid päheõppimise ja kordamise nõudmiselt projektipõhisele ja probleemide lahendamist õpetavale lähenemisviisile.

3.2.2. Duaalõpe, mille puhul õppurid veedavad osa ajast klassiruumis ja osa mõnes ettevõttes, eriti õpipoisiõpe, on tõhus vahend õpilastele töökohapõhiste ja valdkonnaüleste (pehmete) oskuste andmiseks ning koolist tööle ülemineku toetamiseks. Seepärast tuleks selle kasutamist liikmesriikides aktiivsemalt edendada, järgides parimaid tavasid eesrindlikest riikidest, kus sellist õpet saab kolmandik kuni pool keskharidust saavast elanikkonnast. Ka praktika mängib olulist rolli noorte abistamisel praktilise töökogemuse omandamise juures. Praktika toimub peamiselt haridus- ja koolitusprotsessi osana. Tegemist võib olla ka turu tingimustes toimuva praktikaga, mis leiab aset pärast hariduse omandamist või koolituse lõpetamist. Praktika eeskirjad ja selle toimumise tingimused määratakse kindlaks riiklikul tasandil ning nende puhul võetakse arvesse kehtivaid õigusakte, töösuhteid ja õppetavasid. Nende eeskirjade puhul võiks võtta eeskujuna nõukogu soovitusel praktika kvaliteediraamistikku kohta ⁽²⁷⁾.

3.2.3. Duaalõpet tuleks aga samuti uutele olukordadele kohandada, uuendades õigeaegselt õppekavasid ning luues toetava õppekeskkonna, kus oskusi saab arendada ja uuendada kogu karjääritsükli jooksul.

3.2.4. Õpetajate suutlikkus ja pädevus on kvaliteetse duaalõppe saavutamiseks ning praktilise ja teoreetilise kogemuse ühendamiseks esmatähtsad. Seepärast on oluline, et liikmesriikides oleks kasutusel õpetajate ja koolitajate jätkuõppe süsteem ning koos sotsiaalpartneritega püütaks leida viise nende motiveerimiseks.

3.3. *Kõrgharidus*

3.3.1. Komitee jaoks on paljude liikmesriikide kõrghariduses peamine väljakutse vajadus tugevdada õppekavade tööpraktika osa, et õpetada õpilastele valdkonnaülesteid ja valdkonnapõhiseid praktilisi oskusi, mida tööandjad otsivad. Seepärast on vaja sotsiaalpartnereid hariduse ja koolituse kujundamisse ja pakkumisse rohkem kaasata.

3.3.2. Alati tuleb mees pidada, et kõrgharidus ei ole eesmärk omaette. Kõik töökohad on olulised, sest kõik kutsealad ja ametid võimaldavad inimestel panustada ühiskonna majanduslikku ja sotsiaalsesse arengusse ning ülikooliharidus peaks jääma võimaluseks, kuid mitte kohustuseks või inimese kvaliteedi märgiks.

3.3.3. Akadeemiline kraad töökarjääri alguses ei tähenda, et poleks pidevalt vaja uusi oskusi omandada, eriti kuna karjääri kestus näib üha pikenevat. Ülikoolid peaksid tunnistama uut sotsiaalset eesmärki pakkuda elukestvat õpet, kasutades paindlikke vorme (kaugõpe, õhtune õpe jne), ning oma struktuure ja kavasid sellele vastavalt kohandama.

⁽²⁶⁾ Sellised vahendid võivad teha kättesaadavaks akadeemilised kraadid, lühemad kursused ja spetsialiseerumise ning nanokraadid; võimaldada paindlikku korraldust, jagades kraadid mooduliteks, moodulid kursusteks või veel väiksemateks üksusteks; pakkuda vanematele töötajatele võimalust õppida karjääri hilisemas etapis; vähendada õppekulusid ja -aega ning pakkuda paremat tasakaalu töötamise, õppimise ja perekonnaelu vahel; reageerida kiiremini ja paindlikumalt tööturu üha kasvavatele nõudmistele pakkuda inimestele soovitud kvalifikatsioon ja oskusi; luua usaldust ja aidata tööandjatel saada teavet potentsiaalsete töötajate kohta, kui seda pakub usaldusväärne haridusasutus.

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

3.3.4. Sotsiaalsed oskused on paljude ametite jaoks üha olulisemad, arvestades nende rolli suhetes töökohal, ülesannete jagamises ja juhtimises ning töhüsa ja viljaka keskkonna loomises ja säilitamises. Seepärast oleks soovitatav, et ülikoolid täiendaksid oma spetsialiseeritud valdkondade traditsioonilisi õppekavasid lisakursustega juhtimise, suhtluse jms ala. Samuti peavad ülikoolid lõhkuma õppevaldkondade vahelised piirid ja rõhuma valdkondadevahelistele lähenemisviisidele. Kõrgharidusega ekspertide töö tulevik on vältimatult seotud valdkondadevaheliste oskuste vajadusega.

3.3.5. Ka teavet töhüsa õppestrateegiate kohta saab isikupärastada. Kui inimesed on teadlikumad oma mõtteprotsessidest, on neid hõlpsam julgustada õppima töhüsamalt ja tulemuslikumalt. Hiljutise e-õppe kasvuga on õppimismehhanismid tuntumaks saanud ja võivad anda parema ettekujutuse parimatest individuaalse õppimise võimalustest. Selliste lähenemiste rakendamisel on tõenäolisem, et õpilased suudavad uusi oskusi omandada ka hilisemas elus ning et õpilastele saab kaugõppe vormis jagada isikupärastatud sisu.

3.3.6. Kõrghariduse kalliduse tõttu ja tõendite tõttu, et selles valdkonnas on palju ressurside ebatõhusat jaotamist, tuleks liikmesriike julgustada võtma kasutusele jälgimissüsteeme, mis annaksid teavet tööturu tegeliku olukorra kohta (vt nõukogu soovitusel hariiduse omandanute edasise tegevuse jälgimise kohta ⁽²⁸⁾).

3.4. Kutsehariduse ja -õppe süsteem

3.4.1. Komitee kiitis heaks kvaliteetse ja töhüsa õpipoisiõppe Euroopa raamistikus esitatud eesmärgi, et vähemalt pool õpipoisiõppest tuleks läbida otse töökohal. Võttes arvesse riiklike süsteemide mitmekesisust, on eesmärgiks liikuda järk-järgult selle suunas, et suurem osa õpipoisiõppest toimuks töökohal ⁽²⁹⁾.

3.4.2. Komitee tervitab komisjoni eesmärki muuta kutseharidus ja -õpe õppijate jaoks esimeseks valikuks. Komitee rõhutab, kui oluline on soodustada kutsehariduse ja -õppe ning kõrghariduse vahelisi üleminekuid, et avada võimalusi ja aidata kõrvaldada kutsehariduse ja -õppega seotud häbimärgistamist ⁽³⁰⁾.

3.4.3. Õpipoisiõppe puhul on tööandjatel selge kohustus pakkuda koolituse tööga seotud osa, mistõttu nad saavad koolituse seda osa kohandada tööturu suundumuste ja oskuste nõudluse järgi.

3.4.4. Kesk- ja kõrgharidusest väljapoole jääv kutseõpe – nii esma- kui ka jätkuõpe – kannab samuti rolli oskuste tööturu nõudlusele mittevastavuste vähendamisel. Pideva ümberõppe ja üha suureneva FIEde osakaalu tõttu on inimestel vaja abi ühelt töökohalt teisele liikumisel ⁽³¹⁾. Seepärast tuleb arendada välja erinevad nõustamise korraldamise vormid, et anda teavet karjäärivõimaluste kohta, eri elukutsete ja ametite keskmiste palgatingimuste kohta, selle kohta, kui kaua konkreetsed oskused kasulikud on, jne ⁽³²⁾.

3.4.5. Uued tehnoloogiad, nagu virtuaalreaalsus ja täiendatud reaalsus, muudavad õppimise lihtsamaks ja töhüsamaks ning võivad kutsealast koolitust märkimisväärselt parandada, samas kui suurandmete tehnikad pakuvad võimalusi isikupärastatud koolituseks. Nende võimaluste kasutamiseks on soovitatav arendada nõuetekohaseid platvorme, mis pakuvad odavaid ja koheseid ühendusi, ning luua tellitavate kursuste kogusid. Peale kõigi teiste eeliste lahendavad need platvormid ka inimeste suurte vahemaade probleeme ääremaadel. Kutsehariduse ja -õppe kõnealune aspekt on praegu võrreldes ülikooliharidusega vähem arenenud ja seda tuleb tugevdada.

3.4.6. Ettevõttesisene koolitus on teine viis oskuste parandamiseks ning töötajate tööviljakuse tõstmiseks ja ametialaseks arenguks ning ettevõtte tulemuslikkuse ja töötajate heaolu parandamiseks töökohal. See motiveerib töötajaid ning võimaldab neil oma karjääris ja palgas edasi jõuda. Töötajate koolitus on seega ühine huvi ning tööandjad ja töötajad vastutavad ühiselt oskuste täiendamisele ja ümberõppele kaasa aitamise eest, mille tulemuseks on edukad ettevõtted ja asjakohaste oskustega tööjõud.

3.4.7. Töötajate koolitamise korralduse ja pakkumise alal on palju erinevaid riiklikke seadusi, eeskirju ja lähenemisviise. Mõne liikmesriigi seadustega on kehtestatud ulatuslik ja tugev kutseõpe, teistes aga on koolitusalsed sätted – eri tasemel – kehtestatud kollektiivlepingutega või lepitakse neis kokku otse töökohal tööandjate ja töötajate vahel. Koolitusele pääsemise võimalus võib oleneda ka ettevõtte/töökoha suurusest. Juurdepääsu töötajate töhüsale koolitamisele tuleks lihtsustada, austades süsteemide mitmekesisust ja paindlikkust, mis oleneb tööhüsete eri tavadest.

⁽²⁸⁾ <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=36708&no=1>.

⁽²⁹⁾ ELT C 262, 25.7.2018, lk 41.

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

⁽³¹⁾ ELT C 434, 15.12.2017, lk 36.

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

3.4.8. Liikmesriigid ja sotsiaalpartnerid peaksid tegema koostööd ning kasutama täielikult ära kolmepoolse ja kahepoolse sotsiaaldialoogi kogu potentsiaali, et parandada töötajate koolituse kättesaadavust ja seal osalemist. Seda tuleb arendada viisil, mis toob kõigile töötajatele ja ettevõtetele/töökohtadele kasu osana elukestva õppe lähenemisviisist, mis tugineb potentsiaalsele ja tegelikule vajadusele mitmekülgse tööjõu järele nii avalikus kui ka erasektoris ning väikestes, keskmise suurusega ja suurtes ettevõtetes ning töökohtades.

3.4.9. Tööandjad ja töötajad peavad nii kollektiivsete kui ka individuaalsete kokkulepete abil ühiselt kokku leppima viisis, kuidas töökohal koolitust korraldatakse ja ellu viiakse. See hõlmab koolitust, mis toimub soovitatavalt tööajal või vajaduse korral väljaspool tööaega (see puudutab eelkõige ettevõttega mitteseotud koolitusi). Tööandjad peaksid töötajate koolitamisse suhtuma positiivselt. Kui aga töötaja palub koolitust või tal on selleks õigus, peaks tööandjatel olema õigus seda palvet arutada, tagamaks, et see toetab töötaja tööalast konkurentsivõimet viisil, mis on ka ettevõtte huvides.

3.4.10. Kutseõpe ei ole vaid töötajate jaoks. Suured ettevõtted pakuvad tavaliselt erialast koolitust kõrgemale juhtkonnale. See ei kehti aga VKEde, samuti väikeste traditsiooniliste ega pereettevõtete puhul. Nende ettevõtete edu sõltub pea täielikult omanikest ja/või juhtkonnast. Lühikesed koolitused, juurdepääs nõustamis- ja konsultatsiooniteenustele ning videokursustele, mis keskenduvad juriidilistele nõuetele, eeskirjadele, tarbijakaitsele, tehnilistele standarditele jne, võiksid suurendada nende ettevõtete tulemuslikkust.

3.4.11. Euroopa Komisjon peaks julgustama liikmesriike uurima hästi väljaarendatud kutsehariduse ja -õppe süsteemidega ELi liikmesriikides saadud positiivseid kogemusi ning kaaluma võimalust töötada välja programme selliste vahetuste võimaldamiseks.

Brüssel, 21. märts 2019

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee

president

Luca JAHIER
