

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Mācekļu programmu un profesionālās mūžizglītības iespējas darba vietu radīšanā – uzņēmējdarbības loma izglītībā Eiropā” (pašiniciatīvas atzinums)

(2013/C 161/05)

Ziņotāja: **Vladimira DRBALOVÁ kdze**

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 2012. gada 12. jūlijā saskaņā ar Reglamenta 29. panta 2. punktu nolēma izstrādāt pašiniciatīvas atzinumu par tematu

“Mācekļu programmu un profesionālās mūžizglītības iespējas darba vietu radīšanā — uzņēmējdarbības loma izglītībā Eiropā”.

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa savu atzinumu pieņēma 2013. gada 26. februārī.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 488. plenārajā sesijā, kas notika 2013. gada 20. un 21. martā (20. marta sēdē), ar 83 balsīm par, 1 balsi pret un 6 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1 Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja atzinīgi vērtē darba devēju un uzņēmēju aktīvu attieksmi saistībā ar visā Eiropā vērojamu kustību, kuras mērķis ir atbalstīt prasmju apguvi un to pielāgošanu tirgus vajadzībām, lai atjaunotu izaugsmi, radītu darba vietas un, jo īpaši, uzlabotu jauniešu stāvokli darba tirgū.

1.2 Izglītība un apmācība ir dārgi procesi, kuros iesaistīti daudzi labuma guvēji. Izmaksu sadales sistēmu izveidei visā Eiropā var izmantot daudzus modeļus. Darba devēji tajos būtu jāiesaista atkarībā no prakses un stāvokļa konkrētajā dalībvalstī.

1.3 Komiteja aicina darba devējus un uzņēmējus atbalstīt izglītības sistēmu un arodapmācības sistēmu reformās, kā arī mūžizglītības stratēģiju izstrādē iesaistīto visu pušu partnerības un sadarbības principu. Tāpēc Komiteja atzīst sociālā dialoga nozīmi un līdz šim gūtos rezultātus sociālo partneru sadarbībā visos līmeņos.

1.4 Lai saglabātu un nostiprinātu rūpniecības nozīmi Eiropā, Komiteja aicina darba devējus un uzņēmējus piedalīties priekšstata par rūpniecību, tehniskajām zinībām un eksaktajām un tehniskajām prasmēm uzlabošanā⁽¹⁾, analizēt, paredzēt un darīt zināmas katras nozares vajadzības un tādējādi aktīvi sekmēt prasmju atbilstību darba tirgus vajadzībām.

1.5 Vienlaikus darba devējiem un uzņēmumu organizācijām būtu jāņem vērā mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu, kuriem

ir liela spēja radīt darba vietas, īpašās vajadzības un jāpalīdz tiem sagatavot detalizētus pārskatus par savu darbības veidu, kas ļauj tiem funkcionēt elastīgāk un dinamiskāk.

1.6 Komiteja iesaka uzņēmumiem kopīgi ar citiem darba tirgus dalībniekiem cieši sadarboties ar skolām un izglītības iestādēm un aktīvi piedalīties profesionālās izglītības mācību programmu un kursu izstrādē atkarībā no rezultāta, kas tiek gaidīts. Šāda sadarbība būtu īstenojama arī to mācībspēku un pasniedzēju sagatavošanā, kurā strādā arodizglītības un apmācības jomā.

1.7 Komiteja uzskata, ka uzņēmumu efektīvāka sadarbība ar publiskajiem un privātajiem nodarbinātības dienestiem palīdzēs panākt lielāku saskaņu starp apmācību uzņēmumos un aktīvu nodarbinātības politiku un tādējādi sekmēt līdzdalību mūžizglītībā.

1.8 Ierosinātās Eiropas Mācekļu darba apvienības ietvaros darba devējiem un uzņēmējiem būtu jāuzņemas atbalstīt kvalitatīvas mācekļu darba iespējas un uzlabot priekšstatu par mācekļa darbu Eiropā, kā arī veicināt tā pievilcību. Viņiem būtu jāuzņemas atbildība par to, lai, balstoties uz duālajām sistēmām, kas saista mācībās apgūtās zināšanas ar uzņēmumā iegūto darba pieredzi, tiktu izveidots pietiekami daudz vietu praktikantiem un mācekļiem, kā arī nodrošināti citi pieredzes un prasmju apgūšanas veidi. Tomēr minētā mērķa īstenošanai katrā dalībvalstī jānodrošina atbilstoši apstākļi uzņēmumiem un jāizveido motivācijas instrumenti.

1.9 Komiteja norāda uz darba devēju lomu sociālajās partnerattiecībās, kas izveidotas, lai izstrādātu un īstenotu tādas ES

⁽¹⁾ Proti, dabas zinātnes, informātika, inženierzinātne un matemātika.

instrumentus kā EQF ⁽²⁾, ESCO ⁽³⁾, ECVET ⁽⁴⁾, Europass, kā arī citus instrumentus dalībvalstu līmenī. Komiteja vēlreiz vērs uzmanību uz to, ka minētie instrumenti noteikti jāpielāgo mikrouzņēmumu, mazo uzņēmumu un amatnieku apstākļiem.

1.10 Komiteja arī aicina darba devējus un uzņēmumus vairāk izmantot sieviešu potenciālu un viņas mudināt apgūt eksaktās zinības, lai tādējādi sekmētu viņu nodarbinātības iespējas un atvieglotu viņu pāreju uz darba tirgu.

1.11 Komiteja mudina darba devējus un uzņēmumus efektīvāk izmantot ES struktūrfondus, piemēram, ERAF, ELFLA un it sevišķi jaunās paaudzes ESF ⁽⁵⁾, kā arī "Erasmus visiem". Vienlaikus Komisija aicina palielināt Uzņēmumu konkurētspējas un mazo un vidējo uzņēmumu programmas (COSME) un "Apvārnis" programmu līdzekļus.

2. Ievads

2.1 Šis atzinums izstrādāts tūlīt pēc Komitejas atzinuma par stratēģiju "Eiropa 2020" un attiecīgajām pamatiniciatīvām ⁽⁶⁾, kā arī atzinumiem, kuros skatīta prasmju attīstīšana, izglītības un apmācības loma ⁽⁷⁾.

2.2 Ar šo atzinumu tiek atbalstīts Komisijas aicinājums ⁽⁸⁾ izveidot stabilas un uz uzticēšanos balstītas visu ieinteresēto pušu partnerattiecības, ņemot vērā pilsoniskās sabiedrības lomu un sociālo partneru autonomiju, ⁽⁹⁾ un tas papildina Komitejas atzinumus šajā jomā ⁽¹⁰⁾.

2.3 Šā EESK atzinuma mērķis ir uzsvērt darba devēju un uzņēmēju aktīvo ieguldījumu nodarbinātības, izglītības un jauniešiem sniegto iespēju jomā pieņemto ES līmeņa pasākumu īstenošanā. Tādējādi pieņemtās politikas nostādnes un pasākumi zināmā veidā tiks salīdzināti ar reālajiem apstākļiem un uzņēmumu praksē pastāvošajām prasībām. Eiropas uzņēmumiem ir izšķiroša nozīme darba tirgus krīzes pārvarēšanā ⁽¹¹⁾.

⁽²⁾ Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra.

⁽³⁾ Eiropas prasmju, kompetenču un profesiju taksonomija.

⁽⁴⁾ Eiropas kredītpunktu sistēma arodizglītības un apmācības jomā: tā palīdz apstiprināt, atzīt un uzkrāt profesionālās prasmes un zināšanas.

⁽⁵⁾ Proti: Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Lauksaimniecības fondu lauku attīstībai un Eiropas Sociālo fondu.

⁽⁶⁾ COM(2010) 682 final (23.11.2010), COM(2010) 477 final (15.9.2010) un COM(2010) 614 final (28.10.2010) u.c.

⁽⁷⁾ OV C 68, 6.3.2012., 1.–10. lpp., OV C 318, 29.10.2011., 142.–149. lpp., OV C 68, 6.3.2012., 11.–14. lpp., OV C 132/55, 3.5.2011.

⁽⁸⁾ COM(2012) 727 final.

⁽⁹⁾ Skatīt 2010. gada "Pamatnolīgumu par iekļaujošiem darba tirgiem" un 2002. gadā pieņemtos "Pamatprincipus par rīcību mūžilgai iemaņu un kvalifikācijas attīstībai".

⁽¹⁰⁾ OV C 143, 22.5.2012., 94.–101. lpp., OV C 318, 29.10.2011., 69.–75. lpp., OV C 11, 15.1.2013., 65.–70. lpp.

⁽¹¹⁾ OV C 11, 15.1.2013., 65.–70. lpp.

2.4 Eiropai jāaktivizē visi izaugsmes faktori; viens no tiem ir kvalificēts darbaspēks, kura apjomam un struktūrai jābūt atbilstoši, lai spētu apmierināt darba tirgus pašreizējās vajadzības. Tāpēc šobrīd uzmanība jāpievērš arī nepieciešamajām darba prasmēm (rezultātiem), arodapmācībai, mācekļa darbam, un tehniskajām nozarēm.

2.5 Pēdējo gadu laikā EESK pastiprināti strādā, cenšoties atbalstīt efektīvāku savstarpējo saikni starp izglītības sistēmām un darba pasaules vajadzībām ⁽¹²⁾, lai palielinātu darba ņēmēju nodarbinātības iespējas, uzlabotu uzņēmumu piekļuvi labāk kvalificētam darbaspēkam un mazinātu grūtības, kas saistītas ar pāreju no skolas uz darbu. Komiteja ir formulējusi virkni ieteikumu darba devējiem un uzņēmējiem, proti:

- trīspusējo sarunu ar valdību un sociālā dialoga ietvaros piedalīties darba tirgus reformās un izglītības sistēmu modernizācijā;

- kopīgi līdzdarboties darba tirgus turpmāko vajadzību prognožu izstrādāšanā;

- palīdzēt izstrādāt efektīvas mūžizglītības stratēģijas;

- kopīgi ar citiem darba tirgus dalībniekiem uzsākt un veicināt uzņēmumu sadarbību ar skolām un mācību iestādēm;

- sekmēt neoficiālās un ikdienējās izglītošanās rezultātu atzīšanu;

- sadarboties ar iestādēm, kas ir aktīvas darba tirgū, piemēram ar publiskajiem un privātajiem nodarbinātības dienestiem, un aktīvi iesaistīties jauniešu un darba meklētāju profesionālās orientācijas sistēmās;

- uzlabot it īpaši rūpniecības nozaru tēlu un piedāvāt vairāk vietu apmācībai un mācekļiem un darba iemaņu apguves un darba prakses iespējas;

- skolotājiem un profesionālajiem audzinātājiem nodrošināt praksi uzņēmumos;

- sadarboties ar ģimenēm un atsevišķiem indivīdiem, lai palīdzētu viņu mērķus saskaņot ar uzņēmumu reālajām vajadzībām;

⁽¹²⁾ EESK ir sākusī īstenot virkni pasākumu, kuru pamatā ir labi prakses piemēri skolu un uzņēmumu sadarbībai, arodapmācību un prakses savstarpējai saiknei un atbalsts gados jauniem uzņēmējiem: *Nunc Thermo Fisher Scientific*, Roskilde, Dānija, 6.2.2012., "Pāreja no skolas uz aktīvo dzīvi"; Guardas Politehniskā skola, Portugāle, 5.6.2012., "Forums jaunajai tūkstošgadei"; ESK Versaja, Francija, 29.8.2012., tematiska konference "Eiropas jaunatne: bezcerības vai cerības paaudze?", kā arī forumi, kas veltīti gados jaunu uzņēmēju —sieviešu atbalstam.

- izveidot struktūras un apstākļus, kas darbaņēmējiem savas zināšanas un pieredzi ļauj nodot mācekļiem un praktikan-
tiem vai uz laiku kļūt par mācībspēkiem profesionālās izglī-
tības un apmācības ietvaros;
- palīdzēt palielināt darbaņēmēju, audzēkņu un profesionālo
audzinātāju mobilitāti starp dažādām izglītības un profesio-
nālās apmācības sistēmām, kā arī starp dažādām valstīm
(izmantojot tādas instrumentus kā EQF, ESCO, ECVET,
EUROPASS u.c.);
- piedalīties iniciatīvās, kuru mērķis ir valstu kvalifikācijas
klasifikācijas un profesiju klasifikācijas sistēmu izveide;
- izmantot ES fondu līdzekļus, lai atbalstītu audzēkņu izglītību
un mobilitāti Eiropā;
- sekmēt brīvprātīgo darbu mācekļu izglītības un apmācības
jomā;
- efektīvi izmantot struktūrfondu, īpaši ESF līdzekļus.

3. Pašreizējās ES līmeņa iniciatīvas

3.1 “Jaunu prasmju un darba vietu programmā” uzsvēta nepieciešamība ieguldīt izglītības un arodmācību sistēmās, prognozēt prasmju pieprasījumu un pilnveidot mūžizglītību, kā arī izteikts ierosinājums izstrādāt attiecīgas vispārējās stratēģijas.

3.2 Iniciatīvā “Jaunatne kustībā”⁽¹³⁾ uzsvēta kvalitatīva izglītība, sekmīga iekļaušanās darba tirgū un lielāka mobilitāte; minētajā iniciatīvā ieteikts uzlabot izglītības un arodmācību pievilcību, daudzveidību un kvalitāti, uzlabot piekļuvi augstas kvalitātes prakses iespējām un motivēt uzņēmumus piedāvāt labvēlīgu uzņemšanu.

3.3 Paziņojuma “Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām”⁽¹⁴⁾ mērķis ir radīt darba vietas īpaši nozarēs, kurās ir lielas izaugsmes iespējas, atjaunot darba tirgu dinamismu, attīstīt mūžizglītību, nodrošināt nodarbinātības stabilitāti un radīt iespējas jauniešiem.

3.4 Ņemot vērā bezdarbu un šobrīd vājo ekonomikas izaugsmi, būtiski ir izmantot jaunas mācību iespējas, tostarp tādas, kas pieejamas ārpus oficiālās izglītības sistēmas. Šai sakarā Padomes ieteikums par neformālās un ikdienējās mācīšanās atzīšanu⁽¹⁵⁾ ir ES līmeņa ieguldījums reformu paātrināšanā.

⁽¹³⁾ COM(2010) 477 final, 15.9.2011.

⁽¹⁴⁾ COM(2012) 173 final, 18.4.2012.

⁽¹⁵⁾ COM(2012) 485 final (5.9.2012.), “Padomes ieteikums par neformālās un ikdienējās mācīšanās atzīšanu”.

3.5. Eiropas Komisijas paziņojumā “Pārskatīt izglītības jomu — ieguldīt kompetencēs, lai sasniegtu vislabāko rezultātu sociālajā un ekonomikas jomā”⁽¹⁶⁾ izteikta virkne konkrētu priekšlikumu un inovatīvu pasākumu, tostarp arī profesionālās izglītības un apmācības un mācekļa darba jomā, kā arī saistībā ar atbalstu izglītībai, uzņēmējdarbībai un mobilitātei. Eiropas profesionālās izglītības un apmācības sistēmām jāpanāk atbilstība pasaules līmenim gan attiecībā uz normām, gan praktiskajiem rezultātiem⁽¹⁷⁾.

3.6 Komisijas paziņojuma “Jauniešu pāreja uz nodarbinātību”⁽¹⁸⁾ pamatā ir līdzšinējie priekšlikumi, piemēram, par stažēšanās kvalitātes sistēmu⁽¹⁹⁾ un garantiju jauniešiem un tajā ieteikts izveidot Eiropas apvienību mācekļa darba jomā⁽²⁰⁾.

3.7 “Rīcības plānā uzņēmējdarbības jomā 2020. gadam. Uzņēmējdarbības gara atdzīvināšana Eiropā” aplūkota uzņēmēju izglītība un apmācība un Eiropas mēroga iniciatīvas īstenošana uzņēmējdarbības prasmju apgūšanai⁽²¹⁾. Tās mērķis ir attīstīt uzņēmējdarbības zināšanas, prasmes un iemaņas.

4. Darba devēju un uzņēmēju loma

4.1 Centieni Eiropā nostiprināt rūpniecības un ar to saistīto pakalpojumu pozīciju liek mainīt attiecīgo kvalifikāciju un prasmju struktūru visās nozarēs, pamatojoties uz skaidri definētiem rezultātiem.

4.2 Vairāku nozaru pārstrukturēšana, kas ir dinamisku ekonomikas struktūru dabiska iezīme, nozīmē darba vietu zaudēšanu, bet tās tiek arī radītas. Tomēr jauno darba vietu skaits ir ievērojami mazāks par zaudēto darba vietu skaitu⁽²²⁾. Darba devējiem tas nozīmē, ka sadarbībā ar valdībām un, iesaistoties sociālajā dialogā, pārmaiņas ir jāspēj prognozēt un

⁽¹⁶⁾ COM(2012) 669 final: “Pārskatīt izglītības jomu — ieguldīt kompetencēs, lai sasniegtu vislabāko rezultātu sociālajā un ekonomikas jomā” (paziņojums).

⁽¹⁷⁾ SWD(2012) 375 final, “Profesionālās izglītības un apmācības iespējas prasmju, izaugsmes un nodarbinātības sekmēšanā”.

⁽¹⁸⁾ COM(2012) 727 “Jauniešu pāreja uz nodarbinātību”, ietverot dokumentu SWD(2012) 406 par tematu “Stažēšanās kvalitātes sistēma”.

⁽¹⁹⁾ Saskaņā ar LESD 153. panta 5. punktu apspriešanās ar Eiropas sociālajiem partneriem otrais posms tika uzsākts 2012. gada 5. decembrī.

⁽²⁰⁾ Izglītības ministri tikās Berlīnē 2012. gada 10. un 11. decembrī un apvienības atbalstam pieņēma memorandu ar desmit konkrētiem priekšlikumiem pasākumiem, kuru mērķis ir sekmēt profesionālās izglītības un apmācības pievilcību un kvalitāti un izveidot duālus mācību modeļus.

⁽²¹⁾ COM(2012) 795 final (9.1.2013.), “Rīcības plāns uzņēmējdarbības jomā 2020. gadam. Uzņēmējdarbības gara atdzīvināšana”.

⁽²²⁾ Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (Eurfond) Eiropas Uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centrs (ERM) no 2012. gada jūlija līdz septembrim reģistrējis 274 pārstrukturēšanas gadījumus, kuru gaitā zaudētas 105 076 darba vietas un radītas 30 520 jaunas darba vietas.

orientēt tā, lai ierobežotu pārstrukturēšanas sociālās sekas un palielinātu tās pozitīvo ietekmi. Tas nozīmē arī konsekventu līdzdalību investīcijās izglītībā un pārkvalificēšanā.

4.3 Tāpēc ir jāparedz darba tirgus turpmākās vajadzības. Pat ja specializēti starptautiskie pētījumi liecina, ka, ņemot vērā pasaulē norisošās attīstības lielo dinamismu, ir ļoti grūti uzticami paredzēt darba tirgus ilgtermiņa vajadzības, darba devēju un uzņēmumu organizācijām sociālā dialoga ietvaros būtu jāveic īstermiņa un vidējā termiņa analīzes katrā nozarē, jānorāda uz reģionālajām atšķirībām, jāreaģē uz mainīgajām uzņēmumu vajadzībām pēc kvalificēta darbaspēka. Šādas analīzes un prognozes attiecas uz visām ekonomikas struktūrām, tostarp kooperatīviem un amatniekiem.

4.3.1 Vislabākais ceļš ir noteikt stratēģiskos mērķus un izstrādāt rīcības plānus. Šādos rīcības plānos parasti tiek paredzēts nostiprināt attiecīgās nozares komerciālo pusi, ieteikt sadarbību izglītības jomā un definēt prasības, uzņemties kopīgu atbildību un saimnieciski iesaistīt valsti un citas ieinteresētās puses diplomus ieguvušo personu izglītībā un apmācībā, attīstīt uzņēmumu, skolu un citu ieinteresēto pušu sadarbību, lai izveidotu saikni starp teoriju un praksi, kā arī paredzēt studentu apmācību uzņēmumos un veidot uzņēmuma mobilitātes kultūru.

4.3.1.1 Izglītības koncepcijā varētu paredzēt izvērtēt konkrētai nozarei raksturīgu dažādu specialitāšu absolventu kvalitāti, norādīt ar pārkvalifikācijas pasākumiem atbalstāmas profesijas, veicināt sadarbību starp dažādām nozarēm un ar citiem rūpniecības virzieniem un izveidot to izglītības un pamatizglītības iestāžu sarakstu, kas sadarbojas. Šajā procesā varētu arī iesaistīt profesionālās orientācijas konsultantus, kā arī rīkot aptaujas ar jautājumiem par pēdējā mācību gada audzēkņu motivāciju un idejām par viņu profesionālo dzīvi.

4.3.1.2 Ir svarīgi paredzēt audzēkņu apmācību uzņēmumos un, citstarp, pieņemt attiecīgas programmas, sagatavot vidi viņu iesaistīšanai uzņēmumu darbībā un paredzēt noteikumus, kas ļauj novērtēt audzēkņu apmācības efektivitāti. Uzņēmumiem vajadzētu atbalstīt studentu un mācekļu mobilitāti un organizēt apmaiņas pasākumus.

4.3.1.3 Izglītība un apmācība ir dārgi procesi, kuros iesaistīti daudzi labuma guvēji⁽²³⁾. Publiskajām iestādēm ir augsta finansiālā līdzatbildība par atbalstu pieaugušajiem pamatprasmju apgūšanā, kā arī tādu prasmju un kvalifikāciju apgūšanā, kas nepieciešamas, lai iekļūtu vai atgrieztos darba tirgū. No darba devējiem tiek sagaidīts, ka viņi uzņemsies galveno finansiālo

atbildību par darba veikšanai nepieciešamo prasmju apgūšanu. Arī pašiem darba ņēmējiem ir jāatbild par to, lai viņi būtu nodarbināmi, kā arī saglabātu šo spēju un attīstītu citas individuālās prasmes.

4.3.1.4 Daudzās dalībvalstīs valsts piedalās izglītības un pārkvalificēšanās programmu īstenošanā, iesaistoties arī finansiāli. Šī publiskā atbildība ir būtiska, un to varētu uzlabot, nodrošinot finansējuma iespējas no Eiropas fondiem vai iespējas izmantot un savstarpēji saistīt īstenojamus projektus. Tomēr finansējums no publiskajiem līdzekļiem nekādā gadījumā nevar aizstāt visu ieinteresēto pušu, īpaši darba devēju, atbildību.

4.4 Īstenojot sociālo dialogu, darba devēji būtu efektīvāk jāiesaista to valsts izglītības politiku izstrādē un īstenošanā, kas virzīta uz piekļuves pirmsskolas izglītībai uzlabošanu un vidējās un augstākās profesionālās izglītības un apmācības modernizēšanu un rehabilitēšanu.

4.4.1 Kvalitatīvas un pieejamas struktūras pirmsskolas vecuma bērniem ir daļa no sākumizglītības. Dažādu nozaru darba devēji var sadarboties ar pirmsskolas iestādēm un veicināt talantu attīstību, piemēram, specializēto izglītības iestāžu un bērnu vecāku rīcībā piedāvājot tehniskas rotallietas.

4.4.2 Izglītībai jau no pamatskolas būtu jāietver arī saskarsme ar visdažādāko, tostarp tehnisko, profesiju praktiskajām pamata iemaņām, lai tā sniegtu priekšstatu par dažādām rūpniecības un pakalpojumu nozarēm un aktuālajām prasībām attiecībā uz zināšanām un prasmēm. Neapņemt progresu saistībā ar eksaktajām zinībām un praktiskām iemaņām, būs grūti nodrošināt uzlabojumus profesionālās izglītības un apmācības, kā arī mācekļu darba jomā. Šī būtu viena no iespējām, kā veicināt jauniešu integrāciju pašreizējā darba tirgū.

4.4.3 Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centra (*Cedefop*) jaunākais pētījums⁽²⁴⁾ liecina, ka daļa Eiropas valstu jau īsteno pasākumus, lai palielinātu interesi par profesionālo izglītību un apmācību. Turklāt šis pētījums parāda, ka daudzās būtiskās jomās viss vajadzīgais vēl netiek darīts, piemēram, būtu jāuzlabo pārejas iespējas starp mācību posmiem, no profesionālās izglītības un apmācības uz augstākās izglītības dažādiem līmeņiem, būtu jāpārskata un jāaktualizē mācību programmas, jāuzlabo mācību un profesionālās izglītības iestāžu infrastruktūra, jāveicina piekļuves iespējas īpašām [iedzīvotāju] grupām, jāīsteno strukturālas pārmaiņas un jāveicina dažādo līmeņu savstarpējā sadarbība, kā arī jāuzlabo mācekļu darba sistēma un, jo īpaši, jānodrošina plašāka darba devēju un sociālo partneru līdzdalība.

⁽²⁴⁾ Darbseminārs 2012. gada 9. un 10. oktobrī Briselē "Attractive vocational education and training: what really matters" (Sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības pievilcība: kas ir svarīgi?), Oksfordas universitātes SKOPE centra pētījums, www.cedefop.org.

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

4.4.4 Joprojām nav pilnībā izmantots Eiropas augstākās izglītības iestāžu potenciāls pildīt to lomu sabiedrībā un veicināt Eiropas labklājību⁽²⁵⁾. Uz zināšanām balstītai ekonomikai vajadzīgi cilvēki ar pareizo prasmju kopumu: transversālām prasmēm, digitālajai ērai atbilstošām e-prasmēm, radošumu un elastīgumu, kā arī spēcīgām zināšanām izvēlētajā jomā. Tāpēc arī augstākajā izglītībā būtu jāsadarbojas atbilstoši izvēlētajām skolām un uzņēmumiem. Darba devēji nevar vienkārši gaidīt, ka skolas sagatavos tādus diplomētus speciālistus, kādi viņiem vajadzīgi. Darba devējiem, atbilstīgi viņu prasmēm, būtu jāiesaistās mācību programmās un skolu aprīkojuma uzlabošanā. Taču tai pašā laikā ir jāievēro skolu autonomija, jo tās pilda arī citus, visai sabiedrībai svarīgus uzdevumus.

4.5 Pienāks laiks, kad viens no ekonomikas izaugsmes galvenajiem šķēršļiem būs eksakto un tehnisko zinību trūkums. Darbaspēks šajās nozarēs noveco; daudzās eksakto un tehnisko nozaru profesijās vērojama paaudžu maiņa, jo pieredzējušie darbinieki pārtrauc darbu uzņēmumos un dodas pensijā. Būs vajadzīgi vairāki gadi, lai skolu sistēmas pielāgotos situācijai un darba tirgum sagatavotu kvalificētus speciālistus, kas ir tik steidzami nepieciešami.

4.5.1 Tāpēc darba devējiem jāizskauz mīts, ka eksaktajām prasmēm nav nākotnes. Gluži pretēji, darba devējiem būtu jāparāda, ka eksakto zinību mācīšana skolās visos līmeņos radītu labākas iespējas nākotnē un lielāku elastību karjeras attīstīšanā. Viņiem būtu aktīvāk jāsniedz informācija par to, kādas prasmes nākotnē uzņēmumiem būs vajadzīgas, turklāt arī skolotāju mūžizglītībā darba devējiem būtu jādod savs ieguldījums⁽²⁶⁾.

4.5.2 Izglītības sistēmu vien vainot nevar. Darba devējiem laicīgi būtu jāprognozē turpmākās attīstības tendences, jāreaģē uz pasaules mēroga izaicinājumiem tehnoloģiju jomā, jāmodernizē ražotnes un jārada iespēja tādu jaunu darba vietu veidošanai diplomētiem speciālistiem, kur viņi varētu iegūt pasaules līmeņa prasmes.

4.5.3 Darba devējiem būtu jāizskauz arī uzskats, ka sievietes dažās nozarēs strādāt nevar; viņiem būtu labāk jāizmanto sieviešu potenciāls, atbalstot, piemēram, talantu karjeras attīstību, konsultāciju shēmas, sponsorēšanas programmas, profesionālo izglītību un labas prakses piemērus. Joprojām ievērojami atšķiras vīriešu un sieviešu izglītības iegūšanas veidi. Eksaktās zinības arvien vēl ir joma, kurā sievietes nav pietiekami pārstāvētas.

4.5.4 Tajā pašā laikā tehnisko skolu paliek arvien mazāk, līdz ar to izzušanu samazinās arī profesionālās izglītības skolotāju

skaitis. Tāpēc svarīgi ir nodrošināt pietiekamu daudzumu kvalitatīvu skolotāju un profesionālu audzinātāju. Turklāt viņiem vajadzētu būt informētiem par darba tirgus mainīgajām vajadzībām un jāprot nodot studentiem savas tehniskās zināšanas. Tāpat būtu jāveicina skolotāju un profesionālu audzinātāju mūžizglītība un prakse uzņēmumos. Tāpēc darba devējiem vajadzētu ļaut tiem darbiniekiem, kuri to vēlas un spēj, uzņēmumā kļūt par profesionāliem audzinātājiem darbam ar mācekļiem un praktikantiem, kā arī nodrošināt šiem darbiniekiem atbilstošu pedagoģisko un psiholoģisko apmācību.

4.6 Īpaši svarīgi ir sociālās partnerības ietvaros panākt, ka darba devēji iesaistās valsts mūžizglītības stratēģijas izstrādāšanā un arī ikdienējās un neformālās izglītības rezultātu atzīšanas sistēmas izveidošanā. Lai palielinātu jauniešu spējas un viņu lomu darba tirgū, būtu jāatbalsta un jāatzīst kvalifikācijas un prasmes, kas iegūtas ikdienējās un neformālās izglītības ceļā⁽²⁷⁾ ⁽²⁸⁾. Mūžizglītības stratēģijās un vienlaikus arī lauku attīstības stratēģijās būtu jārisina jautājumi par lauku apvidu iedzīvotāju piekļuvi tālākai izglītībai un pārkvalifikācijas iespējām.

4.6.1 Darba devējiem no izglītības sistēmas ir tiesības sagaidīt, ka diplomētie speciālisti būs gatavi turpināt mācīties un ka viņiem būs tik pietiekamas un plaši piemērojamas prasmes, lai apmācība darba vietā nebūtu ne ilgstoša, ne dārga, turklāt apgūtās prasmes viņi spēs papildināt profesionālās pilnveidošanās ceļā.

4.6.2 Darba devējiem ir jāuzņemas daļa atbildības par profesionālo apmācību savā uzņēmumā atbilstoši tā specifikai un arī par prasmju apmācību saistībā ar pagaidu pieprasījumu īpašām un noteiktām profesijām.

4.6.3 Turklāt mikrouzņēmumiem, maziem uzņēmumiem un amatniekiem vajadzīga īpaša dinamiskas un elastīgas apmācības sistēma, kas atbilstu gan jauno darba ņēmēju vajadzībām, gan arī tādu pieredzējušu darba ņēmēju vajadzībām, kuri vēlas vai kuriem nepieciešams turpināt izglītību un apmācību (mūžizglītība).

4.6.4 Tas, ka cilvēki maz izmanto mūžizglītības iespējas, skaidrojams arī ar neatbilstībām starp apmācību uzņēmumā un aktīvo nodarbinātības politiku vai arī starp pašreiz izmantotajām pārkvalifikācijas metodēm un darba devēju vajadzībām. Šādas nepilnības tālākizglītības jomā ierobežo iespējas pielāgoties

⁽²⁵⁾ "Atbalsts izaugsmei un darbavietām – Eiropas augstākās izglītības sistēmu modernizācijas programma", COM(2011) 567 final, 20.9.2011.

⁽²⁶⁾ Eiropas Biznesa konfederācijas "BUSINESSEUROPE" 2011. gada publikācija "Plugging the skills gap: the clock is ticking" (Problēmas saistībā ar nepietiekamu darbaspēka kvalifikāciju: laika atskaite ir sākusies).

⁽²⁷⁾ *Cedefop*: Eiropas pamatnostādnes ikdienējās un neformālās mācību atzīšanai.

⁽²⁸⁾ OV C 181/154., 21.6.2012., "Erasmus visiem": "EESK aicina noteikt praktisku un skaidru mūžizglītības definīciju un izstrādāt mērķtiecīgāku politiku, lai mūžizglītība būtu vieglāk pieejama visām apmācāmo grupām".

arvien straujākajām pārmaiņām tehnoloģiju jomā, kuru rezultātā mainās uzņēmumu tehniskais aprīkojums un ar to saistītās salīdzinošās ekonomiskās priekšrocības.

4.6.5 Milzīga nozīme ir pastāvīgai darba devēju un nodarbinātības dienestu savstarpējai sadarbībai. Nodarbinātības dienestu spējas, infrastruktūra un metodoloģija ir būtiski aspekti, atbalstot tālākizglītības pieprasījumu, un tās ietekmē tālākizglītības iespējas.

4.7 Atkarībā no valsts iespējām un prakses pastāv vairāki veidi, kā darba devēji var panākt izglītības sistēmu lielāku efektivitāti un tādējādi veicināt izaugsmi un nodarbinātību, kā arī uzlabot savu pielāgošanās spēju darba tirgus vajadzībām.

4.7.1 Viens no variantiem ir darba devēju sadarbība ar reģionu vai vietējām publiskajām vai privātskolām, sociālās partnerības ietvaros veidojot skolu, uzņēmumu, reģionālo un nozaru padomju un nolīgumu kopīgus forumus; vai arī — darba devēji var apvienoties, lai veidotu un vadītu izglītības un apmācības iestādes, kā arī — dibinātu paši savas skolas un uzņēmuma apmācības centrus.

4.7.2 Tas attiecināms uz visiem uzņēmumu veidiem, tostarp mikrouzņēmumiem, maziem uzņēmumiem, kooperatīviem un amatniekiem. Lai palielinātu šādu iniciatīvu ietekmi, tās jāizstrādā tajā līmenī, kurā tās iespējams īstenot visefektīvāk, turklāt tas jā dara sadarbībā ar valsts un pašvaldību iestādēm, jo ir svarīgi ņemt vērā sabiedrības intereses, iesaistīties aktīvās nodarbinātības politikā un saglabāt kvalitatīvas un ilgtspējīgas darba vietas.

4.8 Izglītības procesa svarīga sastāvdaļa ir prakse uzņēmumos.

4.8.1 Darba devēji praksi uzskata par procesu, kura mērķis ir jauniešiem nodrošināt praktisku pieredzi un darba iemaņas. Uzņēmumu interesēs ir atvieglot jauniešiem pāreju no izglītības sistēmas uz darba tirgu, neizmantojot nelietderīgi praktikantu darbu viņu statusa dēļ, bet gan dot viņiem tādu darbu, kas atbilst praktiskās apmācības mērķiem, nodrošinot atbilstošus darba apstākļus.

4.8.2 Tāpēc EESK atzinīgi vērtē jaunatnes nodarbinātības rīcības plāna sagatavošanas darbus, kas tiek veikti Eiropas sociālo partneru kopīgās programmas ietvaros⁽²⁹⁾; saskaņā ar kopīgi noteiktajām prioritātēm rīcības plānā tiks aplūkoti jautājumi saistībā ar praksi, pieredzi darba vietā un apmācībām.

⁽²⁹⁾ Eiropas sociālo partneru daudzgažu darba programma 2012.-2014. gadam, kas paredz jaunatnes nodarbinātības politikas izstrādāšanu.

4.9 Brīvprātīgas ikdienējās un neformālās izglītības ceļā gūtas zināšanas un pieredze var palielināt darba ņēmēju radošumu un inovācijas spējas, nodarbinātības izredzes un atvieglot viņiem pāreju no izglītības sistēmas uz darba tirgu. Uzņēmumi sociālās atbildības stratēģiju ietvaros atbalsta savu darba ņēmēju brīvprātīgo darbu. Taču tādēļ, ka nav atbilstoša tiesiskā regulējuma, novērtēšanas instrumentu un šādi apgūtu prasmju atzišanas sistēmas, turklāt pastāv būtiski finansiālie un nodokļu šķēršļi, darba devēji nevar sistemātiski atbalstīt brīvprātīgo darbu⁽³⁰⁾.

5. Darba devēju ieguldījums Eiropas instrumentu īstenošanā valstu līmenī

5.1 Sociālās partnerības ietvaros darba devēji iesaistījušies kopīgu Eiropas principu un attiecīgo instrumentu⁽³¹⁾ (CEQ, ECVET, EQUAVET, Europass) izstrādāšanā un ieviešanā tādās jomās kā konsultēšana vai neformālās un ikdienējās mācīšanās apzināšana un atzišana. Šo principu un instrumentu mērķis ir palīdzēt palielināt darba ņēmēju, mācekļu un pasniedzēju mobilitāti starp dažādām izglītības vai profesionālās apmācības sistēmām, kā arī starp dažādām valstīm.

5.2 ES dalībvalstis ir pieņēmušas **Eiropas kvalifikāciju sistēmu (EQF)**⁽³²⁾, kas nosaka astoņus kvalifikācijas līmeņus, balstoties uz vispārējām zināšanām, prasmēm un kompetencēm. Katrai dalībvalstij ir pienākums katru no valstī noteiktajām kvalifikācijām iekļaut vienā no astoņiem sistēmas līmeņiem.

— Darba devēju pārstāvji, sadarbojoties ar nozaru padomēm un citām ieinteresētajām pusēm, var izstrādāt attiecīgās nozares profesiju kvalifikācijas aprakstus. Valsts klasifikācijas sistēmas vai to standartu veido pamatu izglītības sistēmai un kvalifikācijas atzišanas kritērijiem. Tāpat tās ir pamats valsts izglītības programmu izstrādāšanai vidējās izglītības iestādēm un citu šīs jomas izglītības iestāžu programmām. Tādējādi ir iespējams izveidot valsts profesiju klasifikāciju, kas uzrauga un reģistrē darba tirgus pieprasījumu pēc katras profesijas, šādi kļūstot par svarīgu informācijas avotu cilvēkresursu un profesionālās izglītības jomā visos līmeņos.

5.3 Viens no jaunu prasmju un darba vietu programmā paredzētajiem pasākumiem ir līdz 2012. gadam pabeigt Eiropas prasmju/kompetenču, kvalifikāciju un profesiju daudzvalodu klasifikācijas (ESCO) veidošanu, kas kļūtu par nodarbinātības

⁽³⁰⁾ "Paziņojums par ES politiku un brīvprātīgo darbu: pārrobežu brīvprātīgā darba atzišana un veicināšana Eiropas Savienībā", COM(2011) 568 final, 20.9.2011.

⁽³¹⁾ Eiropas kvalifikāciju sistēma (CEC), Eiropas kredītpunktu sistēma profesionālās izglītības un apmācības jomā (ECVET), Eiropas kvalitātes nodrošināšanas pamatprincipu ietvarstruktūra profesionālajai izglītībai un apmācībai (EQUAVET), Europass (virkne dokumentu profesionālās un ģeogrāfiskās mobilitātes atbalstam).

⁽³²⁾ Nesenais (2012. gada) ziņojums par Boloņas procesa īstenošanu liecina, ka tikai dažas no ES dalībvalstīm pilnībā ieviesušas valsts klasifikācijas sistēmas, kas atbilst Eiropas kvalifikāciju sistēmai.

un profesionālās izglītības un apmācības kopīgu platformu. Šim projektam būtu jāaizstāj vai jāpapildina pašreizējās valstu un starptautiskās nozaru klasifikācijas sistēmas un jāklūst par instrumentu, kas atvieglo tāda dinamiska darba tirgus veidošanu, kam raksturīga vienmērīga pāreja no viena darba uz citu un no mācīšanās uz strādāšanu pirmajā darba vietā.

5.3.1 Maziem un mikrouzņēmumiem tomēr šāda sistēma īsti neder, jo tās standarti nosaka, ka personas, kuras strādā noteiktā amatā un kurām ir vienāda kvalifikācija, veic vienādu pienākumus neatkarīgi no tā, kādā uzņēmumā tās ir nodarbinātas. Taču strauji mainīgajā darba vidē tehnoloģiju dažādība, klientu prasības, darba metodes un kompetentu darba ņēmēju pieejamības faktori nosaka, ka darba ņēmējiem jāspēj sadalīto pienākumu izpildē būt elastīgiem un jāprot darba praksē pielāgoties nepārtrauktajām pārmaiņām tehnoloģiju un IKT pasaulē, kurā konkrētie uzņēmumi darbojas.

5.3.2 Svarīgi ir, lai darba devēji un uzņēmējdarbības organizācijas ņemtu vērā mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu īpašās vajadzības, lai palīdzētu tiem sagatavot detalizētas pārskata sistēmas par savu darbības veidu, kas ļauj tiem funkcionēt elastīgāk un dinamiskāk. Šīm sistēmām jānodrošina, ka "rezultāts" ir izklāstīts kā darba apraksts un nevis kā pienākumu veids. Šos darba aprakstu datus iespējams izmantot izglītības un kvalifikācijas plānošanā, un tādējādi radīt skaidru revīzijas izsekojamību, sākot no darba vietas līdz kvalifikācijai.

5.4 Darba devējiem, uzņēmumiem un citām ieinteresētajām pusēm būtu jāizmanto visus valstu budžetu finansētos projektus un ES struktūrfondus, it īpaši ESF un "Erasmus visiem". Aktīvās nodarbinātības politikas ietvaros dalībvalstis pašreiz sāk īstenot virkni projektu darba vietu saglabāšanai, darba ņēmēju prasmju uzlabošanai un jauniešu iekļaušanas darba tirgū veicināšanai⁽³³⁾. Jaunās daudzgadu finanšu shēmas pieņemšana radā iespēju uzsākt virkni jaunu programmu izglītības, mobilitātes un inovācijas atbalstam, piemēram, "Erasmus visiem", Uzņēmumu konkurētspējas un mazo un vidējo uzņēmumu programmu COSME un "Apvārsnis 2020".

6. Duālās sistēmas iespējas un izaicinājumi Eiropā

6.1 Pašlaik Eiropā pamatoti tiek liktas lielas cerības uz duālās sistēmas veicināšanu un attīstīšanu. Skaidri redzams, ka

⁽³³⁾ Kā piemērus var minēt Čehijas Republikas projekts "Izglītība ir iespēja", "Mācīties izaugsmei" un "Prakse uzņēmumā".

dalībvalstis, kurās šīs sistēmas darbojas ilgtermiņā, guvušas labus rezultātus un jauniešu bezdarba līmenis tajās ir daudz zemāks nekā vidējais bezdarba līmenis Eiropas Savienībā⁽³⁴⁾.

6.2 Atzinumā par tiesību aktu kopumā par nodarbinātību EESK skaidri norāda, ka viens no veidiem, kā mazināt plaisu starp darba tirgus vajadzībām, izglītību un jauniešu cerībām, ir atbalsts augsti kvalitatīvas mācekļu prakses shēmām.

6.3 Eiropas Komisijas pētījumā par to, kāda situācija šai ziņā ir Eiropas Savienībā⁽³⁵⁾, uzmanība vērsta uz izaicinājumiem, ar kādiem jāaskaras mācekļu prakses vietās. Piemēram, pētījumā norādīts, ka strauja pāreja no mācīšanās uz strādāšanu rada vien pagaidu priekšrocības un ilgtermiņā nodarbinātības iespējas nav tik izteiktas. Vēl viens jautājums ir par to, cik lielā mērā prasmes un kvalifikācija, kas iegūtas vienā uzņēmumā, var tikt "pārnesta" uz citu (tās pašas vai citas nozares) uzņēmumu.

6.4 Pētījumā norādīts, ka sakarā ar 2008. gadā pasaules ekonomikas krīzi, studentu skaits profesionālajā izglītībā un apmācībā ir palielinājies, taču uzņēmējdarbības vides nestabilitātes dēļ vairākās dalībvalstīs ir samazinājies pieejamo mācekļu prakses un stažēšanās vietu skaits. Šāda situācijā ir stimulēti, lai mobilizētu visas ieinteresētās puses uzņemties kopīgu atbildību par jaunu mācekļa prakses vietu radīšanu uzņēmumos vai arī par alternatīvu un valsts atbalstītu risinājumu rašanu.

6.5 Eiropas Biznesa konfederācijas "BUSINESSEUROPE"⁽³⁶⁾ pētījumā par konkrētu pieredzi šajā jomā valsts līmenī aplūkotas dažādās pieejas, ko izmanto, izstrādājot sistēmas skolas izglītības un uzņēmumu prakses sasaistei. Dokumentā izklāstīta virkne ieteikumu, tostarp arī ierosinājumi darba devējiem, proti:

- iesaistīties duālās apmācības sistēmas pārvaldīšanā un piedalīties programmu izstrādāšanā un savlaicīgā to piemērošanā, jo tas ir būtisks faktors, lai nodrošinātu, ka programmas atbilst darba tirgus vajadzībām, vienlaicīgi ievērojot nepieciešamību samazināt birokrātisko slogu uzņēmējdarbībai;
- informēt uzņēmumus un tos motivēt iesaistīties duālās izglītības sistēmās, sniegt tiem konsultācijas, kā arī organizēt to savstarpējo sadarbību.

⁽³⁴⁾ Labas prakses piemērs: 2012. gada 3. decembrī Briselē notika Austrijas Pastāvīgās pārstāvniecības ES un Austrijas Tirdzniecības kameras kopīgi rīkotais seminārs "Duālā sistēma — modelis, kas darbojas". Seminārs tika rīkots kā darba devēju ieguldījums Eiropas un valsts debatēs par jauniešu nodarbinātības perspektīvām Eiropā.

⁽³⁵⁾ Komisijas pētījums par mācekļa prakses vietu piedāvājumu ES dalībvalstīs, 2012. gada janvāris, *IKEI Research & Consultancy*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lv>.

⁽³⁶⁾ Sk. Eiropas Biznesa konfederācijas "BUSINESSEUROPE" 2012. gada marta publikāciju par iespēju radīšanu jaunatnei un par apmācības pievilcības palielināšanu.

6.6 Tāpēc darba devēji atzinīgi vērtē Komisijas aicinājumu veidot apvienības mācekļu darba kvalitātes uzlabošanai, kā arī mācekļu darba tēla un pievilcības palielināšanai Eiropā. Darba devēji ir gatavi uzņemties savu daļu atbildības mācekļa prakses vietu radīšanā, balstoties uz duālo sistēmu, kas saista skolas izglītību ar uzņēmumu praksi ⁽³⁷⁾.

6.7 Atbalstot mācekļu darbu, darba devējiem ne vien rodas iespēja izvērtēt potenciālos kandidātus un plānot turpmāko pieņemšanu darbā, bet tiem paveras arī plašas ilgtermiņa ekonomiskās priekšrocības; turklāt apmācības iespējas ir arī sociālās atbildības izpausme.

Briselē, 2013. gada 20. martā

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs*
Staffan NILSSON

⁽³⁷⁾ Pasaules mērogā šāda apņemšanas varētu veidot Starptautiskā darba devēju organizācijas (IOE) un Uzņēmējdarbības un rūpniecības konsultatīvās komitejas (BIAC) kopīgu projektu "Pasaules apvienība apmācībai".