

Evropska konfederacija sindikatov*
Zveza industrijskih in delodajalskih konfederacij Evrope –
UNICE/UEAPME**
Evropski center za podjetja z javnim lastništvom
in podjetja javnega ekonomskega interesa

14. marec 2002

«OKVIR UKREPOV ZA VSEŽIVLJENJSKI RAZVOJ ZNANJA IN KVALIFIKACIJ»

I. / IZZIVI

1. Enaindvajseto stoletje se začena s spremembami, katerih obseg je tako za podjetja in zaposlene kakor tudi za celotno družbo trenutno težko oceniti.
2. Nove informacijske in komunikacijske tehnologije vplivajo na pospeševanje trgovinskih tokov. Trgi se globalizirajo in hkrati segmentirajo, da bi obdržali vse bolj mobilne kupce. Podjetja bodo morala svoje strukture vse hitreje prilagajati, da bodo lahko ostala konkurenčna. Zaradi intenzivne uporabe skupinskega dela, izgubljanja hierarhij, prenašanja odgovornosti kakor tudi večje raznolikosti nalog narašča število učečih se organizacij. To pa je v nasprotju s taylorističnimi delovnimi organizacijami, ki še vedno delujejo v mnogih evropskih podjetjih. Tudi javna podjetja se srečujejo z enakimi izzivi.
3. Sposobnost organizacij, da določijo ključna znanja, jih hitro mobilizirajo, priznajo in spodbujajo njihov razvoj med vsemi zaposlenimi, pomeni osnovo za nove konkurenčne strategije. Tako lahko podjetja sledijo pričakovanjem kupcev, delavci pa izboljšajo svojo zaposljivost in poklicne možnosti.
4. V smislu tehnološkega razvoja in diverzifikacije delovnih odnosov in organizacij se delavci soočajo z večjo geografsko in poklicno mobilnostjo tako v podjetju kot izven njega ter s potrebo po ohranitvi in izboljšanju ravni znanja in kvalifikacij.
5. Zaradi tako hitrih sprememb socialni partnerji na evropski ravni potrjujejo, da sta razvoj znanja in pridobitev kvalifikacij najpomembnejša izziva vseživljenjskega učenja.
6. Starajoče se prebivalstvo in družbena pričakovanja, ki izhajajo iz višjih ravni izobrazbe pri mlajših generacijah, zahtevajo nov pristop k sistemom učenja, ki zagotavlja možnosti za vse starostne skupine – tako za ženske kot moške, kvalificirane kot nekvalificirane – za doseg znanega izboljšanja ravni znanja in kvalifikacij. Vseživljenjsko učenje prispeva k razvoju vključujoče družbe in spodbuja enake možnosti.

II. / ODNOS SOCIALNIH PARTNERJEV

7. Čeprav vseživljenjsko učenje vključuje vse učne dejavnosti, ki se izvajajo tekom življenja, je cilj te pobude evropskih socialnih partnerjev:

* Delegacija ETUC vključuje predstavnike Odbora za zvezo Eurocadres/CEC.

** UEAPME - Evropsko združenje obrti, malih in srednjih podjetij

- učinkovito in ciljno prispevati k izvajanju vseživljenjskega učenja v smislu strateških ciljev Evropskih svetov v Lizboni in Feiri o zaposlovanju, socialni koheziji in konkurenčnosti;
 - spodbuditi obravnavo razvoja znanja in pridobivanja kvalifikacij kot skupen interes podjetij in delavcev v vsaki državi članici;
 - potrditi skupno odgovornost socialnih partnerjev na vseh ravneh v zvezi z razvojem znanja in spodbuditi njihovo sodelovanje;
 - priznati širšo dimenzijo izziva, ki zahteva usklajeno sodelovanje z državnimi organi ter z ustanovami za izobraževanje in usposabljanje na vseh ravneh.
8. Poleg socialnega dialoga je za uspeh te pobude nujno, da:
- vsako podjetje prizna ključni pomen razvoja znanja delavcev za svoj razvoj;
 - vsak delavec prizna ključni pomen razvoja svojega znanja za upravljanje s svojim delovnim življenjem;
 - država in lokalne skupnosti spodbujajo možnosti učenja v interesu konkurenčnosti in socialne kohezije.
9. Socialni partnerji pozivajo, da se v institucionalnem okviru vsake države članice ustvarijo pogoji, ki bodo, poleg obstoječih enostranskih pristopov k učenju, še bolj okrepili skladen razvoj znanja in kvalifikacij.
10. Vseživljenjski razvoj znanja je odvisen od tega, ali se začetna izobrazba posameznikov gradi na trdnih temeljih¹.
11. Nacionalni izobraževalni sistemi in socialni partnerji morajo skupaj določiti in posodobiti te trdne temelje. Treba je nadalje preučiti to področje, da bi določili vsebino in pogoje, ki jih potrebuje vsaka mlada oseba, da bi pridobila trdne temelje. V to preučitev morajo biti vključeni socialni partnerji.

III./ DEFINICIJE

12. Za namene te pobude izraz:

- "znanje" pomeni znanja, veščine in tehnično znanje in izkušnje, ki se uporabi in obvlada v dani delovni situaciji;
- "kvalifikacije" pomeni formalen izraz za poklicne ali strokovne sposobnosti delavca, ki so priznane na nacionalni in panožni ravni.

IV./ ŠTIRI PREDNOSTNE NALOGE

13. Socialni partnerji uveljavljajo načelo deljene odgovornosti akterjev kar zadeva štiri prednostne naloge in pozivajo k okrepitvi dialoga in partnerstva na ustreznih ravneh.

¹ Naslednji elementi so opredeljeni kot sestavni deli trdne osnove: branje, pisanje, računanje in vsaj en tuj jezik, sposobnost reševanja problemov, ustvarjalnost in skupinsko delo, znanje dela z računalnikom, sposobnost komuniciranja, ki vključuje multikulturno okolje, in sposobnost naučiti se, kako se učiti, itd.

Socialni partnerji so mnenja, da je vseživljenjski razvoj znanja odvisen od izvajanja naslednjih štirih prednostnih nalog:

- prepoznavanje in predvidevanje potreb po znanju in kvalifikacijah;
- ugotavljanje in potrjevanje znanja in kvalifikacij;
- obveščanje, podpora in usmerjanje;
- viri.

1. PREPOZNAVANJE IN PREDVIDEVANJE POTREB PO ZNANJU IN KVALIFIKACIJAH

14. Prepoznavanje potreb po znanju in kvalifikacijah in predvidevanje njihovega razvoja je zahtevna naloga, saj je treba upoštevati številne socialnoekonomske dejavnike, kljub temu pa je nujnega pomena. Socialni partnerji menijo, da se to prepoznavanje in predvidevanje odvija na dveh ravneh:

na ravni podjetja:

15. Prepoznavanje znanja na ravni podjetij mora postati glavna os kadrovske politike, ki zajema vse zaposlene v podjetjih, ter predmet poglobljenega socialnega dialoga:

- najvišja poslovodna raven je odgovorna za določanje splošnega načrta razvoja znanja, ki je potrebno za uspeh poslovne strategije podjetja;
- za prepoznavanje in zadovoljevanje potreb po znanju je potrebno skupno sodelovanje delodajalcev in delavcev;
- individualni načrti razvoja znanja, ki jih delodajalec in delavec izdelata skupaj, so pomembni za spodbujanje skupnih naporov za razvoj znanja delavca;
- razvoj učečega se okolja je prav tako pomemben za uspeh; v tem pogledu imajo ključno vlogo strokovnjaki in poslovodni delavci.

na nacionalni in/ali panožni ravni:

16. Kolektivna analiza potreb po znanju in razvoja poklicnih ali strokovnih kvalifikacij je prednostna naloga glede na to, kaj je pomembno za:

- mlade v smislu usmerjanja poklicne poti in vključevanja v delovno življenje;
- delavce v smislu upravljanja njihove poklicne poti in sposobnosti ohranitve zaposlitve;
- iskalce zaposlitve v smislu razvoja na trgu dela;
- podjetja v smislu njihove konkurenčnosti.

17. Da bi to prepoznavanje in predvidevanje izvedli v praksi, je po mnenju evropskih socialnih partnerjev treba:

- delati v sodelovanju z izvajalci izobraževanja in usposabljanja na vseh ravneh;
- razvijati mreže za zbiranje informacij in izmenjavo izkušenj, vključno z učinkovitim izkoriščanjem obstoječih evropskih instrumentov, kot sta Evropski nadzorni center za spremembe ali Cedefop.

2. UGOTAVLJANJE IN POTRJEVANJE ZNANJA IN KVALIFIKACIJ

18. Po mnenju evropskih socialnih partnerjev je ugotavljanje in potrjevanje znanja in kvalifikacij nujno, da bi:

- se vsak delavec zavedal razvoja svojega znanja skozi vse svoje poklicno življenje in bil k temu spodbujen;
- vsako podjetje imelo instrument za boljše določanje in vodenje pristojnosti v organizaciji.

19. Socialni partnerji menijo, da je treba poglobiti dialog z namenom izboljšanja preglednosti in prenosljivosti tako za delavca kot za podjetje, da bi omogočili geografsko in poklicno mobilnost in povečali učinkovitost trgov delovne sile:

- s spodbujanjem razvoja s pomočjo ugotavljanja in potrjevanja znanja;
- z zagotavljanjem sistema za prenosljive kvalifikacije;
- z določanjem možnih povezav in komplementarnosti s priznanimi diplomami.

20. Na evropski ravni bodo socialni partnerji prispevali k razpravam o preglednosti in potrjevanju znanj in kvalifikacij, ki so v teku.

3. OBVEŠČANJE, PODPORA IN USMERJANJE

21. Da bi lahko tako delavci kot podjetja izvajali strategijo za razvoj znanja je treba:

- vsakemu delavcu in podjetju omogočiti dostop do potrebnih informacij in nasvetov;
- majhnim in srednje velikim podjetjem zagotoviti ustrezno obveščanje in pomagati poslovodnim delavcem pri ustvarjanju potrebam prilagojene podpore.

Glede na ta cilj socialni partnerji zahtevajo:

- razvoj zmogljivosti, ki omogočajo delavcem in podjetjem podporo pri odločitvi za učenje in prilagoditev vsebine glede na znanja, ki so jih že razvili, na primer z objektom, ki ponuja vse na enem mestu (one-stop-shop facility) v državah članicah, vključno z bazo podatkov o zmogljivostih za vseživljenjsko učenje in možnostih za razvoj poklicne poti;
- te kapacitete morajo biti lahko dostopne in primerne glede na razvoj trga delovne sile.

22. Da bi spodbudili kulturo vseživljenjskega učenja morajo tako sindikati kot organizacije delodajalcev igrati ključno vlogo v obveščanju, podpori in usmerjanju svojih članov ter razviti strokovno znanje v podjetju za izvajanje te vloge.

4. ZBIRANJE VIROV

23. Zbiranje virov za vseživljenjski razvoj znanja je ključno vprašanje, ki ga ne moremo obravnavati, kot da je odvisno samo od socialnih partnerjev. Tudi drugi akterji imajo pomembno vlogo, zlasti:

- javni organi za spodbujanje integracije trga delovne sile;
- podjetje za razvoj ključnih znanj;
- delavec za sodelovanje v lastnem razvoju.

Vsi akterji (podjetja, delavci, javni organi, socialni partnerji) morajo iskati nove in različne vire financiranja.

24. Socialni partnerji menijo, da je vseživljenjski razvoj znanja prednostna naloga in podpirajo načelo deljene odgovornosti za zbiranje in optimalno izrabo virov. Socialni partnerji želijo spodbuditi skupna vlaganja in nove načine zbiranja virov za vseživljenjsko učenje z učinkovitim in ustvarjalnim upravljanjem sredstev, časa in človeških virov.

25. K tem prizadevanjem pozivajo vse akterje in poudarjajo naslednje smeri delovanja:

- spodbujanje izmenjav med nacionalnimi socialnimi partnerji in javnimi organi v državah članicah z namenom zagotavljanja, da obdavčitev podjetij in posameznikov spodbuja vlaganje v dejavnosti razvijanja znanja;
- usmerjanje porabe strukturnih skladov, zlasti Evropskega socialnega sklada, k večjemu spodbujanju socialnih partnerjev, da razvijajo pobude in inovacije.

V./ UKREPI IN SPREMLJANJE IZVAJANJA

26. Organizacije članice UNICE/UEAPME, CEEP in ETUC¹ bodo uveljavljale ta okvir v državah članicah na vseh ustreznih ravneh ob upoštevanju nacionalnih praks. Na nacionalni ravni se lahko organizirajo srečanja za predstavitev tega dokumenta. Glede na interes zadevnega vprašanja se socialni partnerji lahko odločijo tudi posredovati ta dokument vsem akterjem na evropski in nacionalni ravni, ki jih to zanima.

27. Socialni partnerji bodo sestavili letno poročilo o nacionalnih ukrepih, ki so izvedeni v zvezi z opredeljenimi štirimi prednostnimi nalogami.

28. Po pripravi treh letnih poročil bodo socialni partnerji ocenili učinek na podjetja in delavce. Na podlagi te ocene se lahko opravi prilagoditev opredeljenih prednostnih nalog. Začasni skupini za izobraževanje in usposabljanje bo zaupana naloga, da pridobi to oceno, ki jo bo predstavila marca 2006.

29. Pri pripravi strukturiranega delovnega programa za socialni dialog bodo socialni partnerji upoštevali ta okvir ukrepov.

¹ Delegacija ETUC vključuje predstavnike Odbora za zvezo Eurocadres/CEC.