

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zatrudnienia młodych, umiejętności technicznych i mobilności (opinia z inicjatywy własnej)

(2012/C 68/02)

Sprawozdawca: **Dorthe ANDERSEN**

Dnia 14 lipca 2011 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie

zatrudnienia młodych, umiejętności technicznych i mobilności.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 16 grudnia 2011 r.

Na 477. sesji plenarnej w dniach 18–19 stycznia 2012 r. (posiedzenie z 18 stycznia) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 173 do 1 – 4 osoby wstrzymały się od głosu – przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Wskutek przemian demograficznych rynek pracy staje przed poważnymi wyzwaniami. Jak pokazują skutki kryzysu gospodarczego, rynki pracy doświadczają problemów strukturalnych. W szczególności ludziom młodym trudno jest, mimo posiadania odpowiednich kwalifikacji, na stałe wejść na rynek pracy. Dlatego też państwa członkowskie powinny przeprowadzić reformy określone w strategii „Europa 2020” i w krajowych programach reform zmierzających do przywrócenia wzrostu gospodarczego.

1.2 Bezrobocie ludzi młodych niesie z sobą znaczne szkody społeczne i gospodarcze dla społeczeństwa i dla samej młodzieży oraz ogranicza możliwości wzrostu. Konkurencyjność Europy będzie w znacznym stopniu zależała od wykwalifikowanej siły roboczej i istnieje ryzyko, że w walce o pracowników wykwalifikowanych i wysoko wykwalifikowanych Europa pozostanie w tyle za rywalami.

1.3 Nikt tak naprawdę nie wie, jak będą wyglądać miejsca pracy w przyszłości, niemniej jednak przygotowując programy kształcenia i szkolenia, należy przyjąć za podstawę zapotrzebowanie rynków pracy oraz zadania, które rzeczywiście trzeba podjąć. Jest niezbędne, by szerzej uznawano kwalifikacje uzyskiwane poza systemami kształcenia i szkolenia. W programach nauczania należy położyć większy nacisk na ogólne i innowacyjne umiejętności.

1.4 Należy usunąć bariery między systemem kształcenia i rynkiem pracy oraz uniknąć nadawania dominującego znaczenia względem finansowym. Partnerstwo między przedsiębiorstwami i systemem edukacji powinno zostać pogłębione, jeśli chodzi o opracowywanie programów nauczania i antycypowanie przyszłych potrzeb. Kształcenie i szkolenie powinno prowadzić do zatrudnienia.

1.5 Kształcenie dualne i praktyki zawodowe powinny być wprowadzane do systemu edukacji w coraz większym stopniu – także w przypadku odpowiedniego szkolnictwa wyższego i kształcenia zawodowego. Synergie między zajęciami praktycznymi i szkoleniem w miejscu pracy oraz kształceniem teoretycznym wzmacniają zdolność młodzieży do zatrudnienia, ułatwiają wejście na rynek pracy i stanowią bodziec do rozwoju kształcenia.

1.6 Kraje, które chcą wprowadzić system dualny, powinny otrzymać subwencje z Europejskiego Funduszu Społecznego w celu pokrycia związanych z tym kosztów początkowych.

1.7 Otwarty i dynamiczny rynek pracy może wspierać mobilność, a zwłaszcza tworzyć możliwości zatrudnienia dla ludzi młodych. Zgodnie ze strategią „Europa 2020” i krajowymi programami reform państwa członkowskie są zobowiązane modernizować swoje rynki pracy, aby zwiększać ich zdolności absorpcji i poprawiać ich funkcjonowanie.

1.8 Aktywna polityka rynku pracy, motywująca poszukujących pracy i zatrudnionych do uczenia się przez całe życie, przyczynia się do zwiększenia mobilności zawodowej i geograficznej, i dzięki temu stwarza więcej możliwości zatrudnienia.

2. Cele i wstęp

2.1 Europejska młodzież jest przyszłością Europy. Wielu młodych ludzi nie ma jednak pracy albo odpowiednich kwalifikacji. Ponadto jest im trudno wejść na stałe na rynek pracy, nawet gdy posiadają odpowiednie kwalifikacje.

2.2 Przedmiotem niniejszej opinii są możliwości zatrudnienia dla młodych ludzi, a także kwestie przyszłego zapotrzebowania na pracowników technicznych i wykwalifikowaną siłę roboczą, dostępu młodzieży do rynku pracy oraz mobilności zawodowej. Mowa tu o podstawowej sile roboczej z wykształceniem technicznym czy zawodowym bądź też ze średnim poziomem kwalifikacji, która zdaniem CEDEFOP-u będzie w roku 2020 stanowić 50 % osób aktywnych zawodowo.

2.3 W opinii przedstawione zostaną konkretne propozycje dotyczące poprawy możliwości zatrudnienia ludzi młodych oraz zapewnienia przedsiębiorstwom pracowników o właściwych kwalifikacjach.

2.4 Pojęcie „kwalifikacje” obejmuje wielorakie aspekty, np. umiejętności społeczne i ogólne, a także kompetencje techniczne i zawodowe, które są zdobywane zarówno w ramach systemu kształcenia ogólnego i zawodowego, jak i poprzez pracę oraz relacje i aktywność w społeczeństwie i w rodzinie.

2.5 Opinia ma na celu udzielenie odpowiedzi na dwa ściśle ze sobą powiązane pytania: 1) Jakie kwalifikacje będą potrzebne na rynku pracy w przyszłości? 2) Jak można zapewnić integrację ludzi młodych oraz możliwości mobilności zawodowej?

2.6 Komisja Europejska zapoczątkowała w tym zakresie kilka inicjatyw przewodnich, a ostatnie z nich to „Mobilna młodzież” i „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”. Mają one zasadnicze znaczenie i obejmują różne inicjatywy zmierzające do udoskonalenia możliwości zatrudnienia dla młodych ludzi. Zostały one omówione w odpowiednich opiniach EKES-u (¹).

3. Europejskie realia

3.1 Wskutek przemian demograficznych maleje w UE populacja aktywna zawodowo: starsze pokolenia wyżu demograficznego opuszczają rynek pracy, a na ich miejsce wchodzi młodsze generacje niżu demograficznego. Z tego względu rynek pracy staje przed poważnymi wyzwaniami, ponieważ decydujące znaczenie dla wzrostu w Europie ma duża podaż wykwalifikowanej siły roboczej.

3.2 Według najnowszego wydania analizy Komisji Europejskiej pt. „EU Employment and Social Situation Quarterly Review” rynek pracy UE dość powoli wychodzi z kryzysu, i to nie wszędzie w równym stopniu. Powstają wprawdzie nowe miejsca pracy, ale ich liczba nie jest wystarczająca, a bezrobocie młodych (20,3 %) świadczy o tym, że istnieje potrzeba podjęcia szybkich i skutecznych działań.

3.3 Bezrobocie dotyka wszystkie grupy młodzieży, także te doświadczające problemów, niezależnie od ich poziomu wykształcenia. Niemniej jednak w przypadku ludzi młodych z niższym wykształceniem czy bez doświadczenia zawodowego wyższe jest ryzyko, że nie znajdą oni pracy. Ponadto wzrost również poziom bezrobocia długotrwałego, który w marcu 2011 r. wyniósł 9,5 %, i właśnie wielu młodym grozi, że będą długotrwanie bezrobotni.

3.4 Zarówno bezrobocie, jak i niepełne zatrudnienie wśród ludzi młodych niesie z sobą znaczne szkody społeczne i gospodarcze dla społeczeństwa i dla samej młodzieży oraz ogranicza możliwości wzrostu.

3.5 Falę kryzysu poprzedzał okres, w którym stworzono względnie dużo miejsc pracy. Według Komisji Europejskiej w latach 1995–2006 powstało 20 mln nowych miejsc pracy.

3.6 Zarazem w czasie kryzysu zlikwidowano ok. 5 mln miejsc pracy. Co więcej, jak podaje Eurofound, były to zwłaszcza nisko płatne miejsca pracy dla osób niewykwalifikowanych. Niemniej jednak można tutaj zaobserwować znaczne różnice między poszczególnymi państwami.

(¹) Opinia EKES-u w sprawie inicjatywy „Mobilna młodzież”, Dz.U. C 132 z 3.5.2011, s. 55, i opinia EKES-u w sprawie: „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie”, Dz.U. C 318 z 29.10.2011, s. 142.

3.7 CEDEFOP przewiduje, że w latach 2010–2020 powstanie ok. 7 mln nowych miejsc pracy, zaś w efekcie przemian demograficznych zwolni się ok. 73 mln stanowisk. Tworzone miejsca pracy będą w przeważającej mierze wymagały wyższych kwalifikacji.

3.8 Paradoksalnie, w niektórych krajach i sektorach występuje – mimo wysokiej liczby bezrobotnych – niedobór siły roboczej, co pokazuje, że na europejskich rynkach pracy stale istnieją problemy strukturalne. Przykładowo w Niderlandach na końcu 2009 r. zanotowano 118 tys. wolnych miejsc pracy, zaś w Niemczech i w Polsce w branży IT nieobsadzonych było odpowiednio 87 800 i 18 300 miejsc pracy.

3.9 Konkurencyjność sektora prywatnego będzie w znacznym stopniu zależała od wykwalifikowanej siły roboczej. Jeśli przedsiębiorstwa prywatne nie znajdą w Europie odpowiedniej siły roboczej, mogą poczuć się zmuszone do poszukania ich w innych regionach świata, w których nietrudno o takich pracowników. Ponadto przemiany demograficzne sprawią, że wzrośnie zapotrzebowanie na siłę roboczą w służbie zdrowia i w sektorze opieki nad osobami starszymi.

4. Przyszłe zapotrzebowanie na siłę roboczą

4.1 Malejące zatrudnienie i pilna potrzeba wzrostu gospodarczego powodują, że niezbędny staje się wysoki poziom wykształcenia kolejnych pokoleń młodzieży wchodzących na rynek pracy, odpowiadający istniejącym i przyszłym potrzebom. Konieczne jest przy tym zmniejszenie odsetka osób przedwcześnie kończących naukę i zwiększenie liczby młodych kończących szkolenie zawodowe. Ponadto jest niezwykle ważne, aby rynek pracy był zorientowany w taki sposób, by ludzie młodzi mogli znajdować na nim swoje miejsce. Ostatnie lata pokazały, że przejście od kształcenia do zatrudnienia jest trudne. Poza tym zmianę pracy utrudniają przeszkody w dziedzinie kształcenia oraz prawa pracy.

4.2 W ramach strategii „Europa 2020”, sprawdzonych rozwiązań i krajowych programów reform Unia Europejska i państwa członkowskie zobowiązały się już do przeprowadzenia różnych reform. W tym kontekście szereg państw członkowskich zaproponowało reformy zmierzające do większego dostosowania ich systemów kształcenia do zapotrzebowania na rynkach pracy.

4.3 W strategii „Europa 2020” określono dwa główne cele w dziedzinie kształcenia ogólnego i zawodowego. Są to jednak cele czysto ilościowe. Równie pożądana jest zdolność systemów kształcenia do wyposażania ludzi młodych w odpowiednie kwalifikacje, które będą mogli wykorzystywać i na które jest zapotrzebowanie.

4.4 Według przewidywań poziom wykształcenia obywateli w Europie będzie dalej wzrastać, ale istnieje także groźba polaryzacji. Jak wynika z niektórych prognoz, prawdopodobnie w roku 2017 zostanie osiągnięty cel polegający na tym, że przynajmniej 40 % osób w wieku 30–34 lat będzie miało wyższe wykształcenie.

4.5 Sytuacja bynajmniej nie przedstawia się tak dobrze, jeśli chodzi o realizację celu polegającego na tym, by do roku 2020 zmniejszyć liczbę osób przedwcześnie kończących naukę do najwyżej 10 %. Przykładowo CEDEFOP szacuje, że w roku 2020 co najmniej 83 % osób w wieku 22–24 lat (wobec 78 % w roku 2010) uzyska wykształcenie średnie II stopnia, tj. ukończy kształcenie zawodowe lub liceum ogólnokształcące. W związku z koniecznością zapewnienia podaży wysoko wykwalifikowanej siły roboczej poważnym wyzwaniem jest fakt, że wielu ludzi młodych to pracownicy niewykwalifikowani, w przyszłości bowiem miejsca pracy będą zasadniczo wymagały wysokich kwalifikacji lub kwalifikacji zawodowych. Dlatego należy zadbać przede wszystkim o to, aby więcej młodzieży kończyło szkołę z uzyskanymi kwalifikacjami, w tym także kwalifikacjami zawodowymi.

4.6 Globalizacja i nowe technologie będą zmieniać rynek pracy, czego wyrazem będzie m.in. coraz krótszy cykl życia produktów. Nowy układ sił między sektorami i nowe typy organizacji pracy powodują powstawanie nowych miejsc pracy, ale również wzrost zapotrzebowania na nowe umiejętności.

4.7 Z tego względu stawia się wyższe wymagania dotyczące uczenia się przez całe życie, uczenia się dorosłych i gotowości dostosowywania się, które stały się już trwałym elementem życia zawodowego. Istnieje wspólna odpowiedzialność, w ramach której w szczególności partnerzy społeczni i instytucje edukacyjne mogą znajdować wspólne, nowatorskie rozwiązania.

4.8 Zdaniem CEDEFOP-u, do roku 2020 zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowaną siłę roboczą wzrośnie o prawie 16 mln, a zapotrzebowanie na pracowników o średnich kwalifikacjach zwiększy się o 3,5 mln. W przypadku nisko wykwalifikowanej siły roboczej, na odwrót – zapotrzebowanie spadnie o ok. 12 mln.

4.9 Oczekuje się, że w okresie 2010–2020 znacznie zmaleje zatrudnienie w przemyśle surowcowym, a także w sektorze produkcji i wytwarzania. Największy wzrost wystąpi w sektorze usług, zwłaszcza usług dla przedsiębiorstw, choć dynamicznie rozwijają się również branże dystrybucji, cateringu, opieki zdrowotnej i transportu. Rozwijają się będą sektory wymagające specjalistycznej wiedzy, ale także i te wymagające wiedzy mniej specjalistycznej, jak np. handel detaliczny. Postępuje ewolucja w kierunku gospodarki opartej na wiedzy oraz szybko zmieniającego się świata, napędzanego przez innowacje. Dlatego jest ważne, aby wyższe kompetencje fachowe przekładały się na wiedzę, co z kolei przyniesie z sobą innowacje oraz nowe produkty i usługi. Gotowość dostosowywania się pozostaje zasadniczym parametrem zarówno dla poszczególnych osób, jak i dla systemu kształcenia, aby możliwe było zaspokojenie zapotrzebowania na rynku pracy.

4.10 Kiedy analizuje się przyszłe modele zatrudnienia i zapotrzebowania w zakresie umiejętności, kluczowym elementem okazuje się innowacyjność. Oznacza ona zdolność udoskonalania procesów i metod, ale liczą się tutaj również kompetencje ogólne, takie jak kreatywność, umiejętności rozwiązywania problemów, współpracy, umiejętności przywódcze czy przedsiębiorczość. Przykładowo zatem w sektorach gospodarki opartych na specjalistycznej wiedzy pracuje wielu ludzi, którzy nie są bezpośrednio wysoko wykwalifikowani, ale przyczyniają się do innowacyjności chociażby dzięki ulepszaniu procesów pracy czy organizacji.

4.11 Jak pokazują niektóre badania, innowacje warunkujące wzrost pochodzą przede wszystkim od przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa rozwijają się zależnie od wkładu i wymagań klientów, dostawców i pracowników.

4.12 Innowacyjności nie należy jednak rozumieć jako dyscypliny. Kwestia zdolności innowacyjnych stawia nowe wyzwania przed systemem kształcenia, m.in. powstaje pytanie, jak wzmacniać umiejętności innowacyjne młodzieży, aby w życiu zawodowym mogła ona bezpośrednio wносить wkład w wartość dodaną w naszym społeczeństwie.

5. Przyszła podstawowa siła robocza a system kształcenia

5.1 Nikt tak naprawdę nie wie, jak będą wyglądać miejsca pracy przyszłości. UE wkrótce zainicjuje unijną panoramę umiejętności, tworzone są w Unii sektorowe rady ds. umiejętności (*sector skills councils*) i coraz lepiej można prognozować przyszłe zapotrzebowanie oraz wąskie gardła. Ze względu na globalną konkurencję, postęp techniczny i ruchy migracyjne nieodzowna staje się elastyczność i zdolność dostosowawcza systemu kształcenia.

5.2 Ponadto niezbędna jest znacznie silniejsza koordynacja i współpraca między instytucjami edukacyjnymi, rządami i pracodawcami, np. w zakresie opracowywania programów nauczania. Kwalifikacje nabywa się i rozwija przez całe życie w ramach szkoleń i pracy. Niemniej można uzyskiwać je także poza rynkiem pracy – fakt ten powinien zostać w większym stopniu uznany.

5.3 Kształcenie przyszłej głównej siły roboczej zaczyna się już wcześniej w szkole podstawowej, której jakość nauczania należy wzmocnić. Przy tym dzieci i młodzież w szkole powinny także uczyć się sposobów uczenia się i przyswajania nowej wiedzy. Istotne jest np. poradnictwo w szkole podstawowej i średniej I stopnia dotyczące dalszej edukacji oraz poradnictwo zawodowe. W tym celu nauczycielom potrzeba odpowiednich umiejętności.

5.4 Zagadnienie systemu kształcenia zawodowego zostało podjęte w innej opinii EKES-u⁽²⁾, niemniej kształcenie zawodowe ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia właściwych kwalifikacji w przyszłości.

5.5 Przed kształceniem zawodowym stoją jednak ważne wyzwania. Dotyczy to m.in. wizerunku i jakości kształcenia, uwzględnienia kwalifikacji niezbędnych w życiu zawodowym oraz wspierania podejmowania zatrudnienia. W przypadku kształcenia zawodowego często stwierdza się wysokie wskaźniki niepowodzeń szkolnych, ponieważ młodzież posiada niewystarczającą wiedzę z poziomu szkoły podstawowej, np. w zakresie umiejętności czytania. Często też trudne okazuje się przejście od systemu kształcenia zawodowego do systemu szkolnictwa wyższego. Ponadto wciąż daje się zauważyć segregację pod względem kierunków kształcenia w zależności od płci.

5.6 W przypadku kształcenia zawodowego niektóre kraje wprowadziły system dualny. Oznacza to, że kształcenie dzieli się na edukację szkolną oraz pracę i szkolenia w przedsiębiorstwie. Dzięki bliskiemu kontaktowi z przedsiębiorstwem powstają pomosty prowadzące na rynek pracy i zapewnia się,

⁽²⁾ Opinia EKES-u w sprawie oferty pomaturalnego kształcenia i szkolenia zawodowego jako atrakcyjnej alternatywy dla szkolnictwa wyższego (Zob. str. 1 niniejszego Dziennika Urzędowego).

że większość osób kończących kształcenie zawodowe szybko znajdzie pracę. Zupełnie inaczej wygląda system kształcenia zawodowego w Szwecji, Belgii i Hiszpanii: charakteryzują go tam nieliczne kontakty z przedsiębiorstwami, ponieważ kształcenie zawodowe odbywa się głównie w szkole. Zarazem wielu młodych ludzi w tych krajach ma trudności z wejściem na rynek pracy.

5.7 Jako że wiele instytucji (Komisja, OECD, Parlament itp.) uważa połączenie pracy i praktyk zawodowych z kształceniem szkolnym za dobrą drogę do wejścia na rynek pracy, EKES zaproponuje konkretne inicjatywy dotyczące tego, w jaki sposób można upowszechnić praktyki zawodowe w ramach dualnego systemu kształcenia.

6. Rozpoczynanie życia zawodowego i mobilność zawodowa

6.1 Przejście od kształcenia do pracy – a tym samym z systemu kształcenia zawodowego na rynek pracy – często wiąże się z wieloma kwestiami finansowymi. Mimo że ściślejsze powiązanie systemu kształcenia z rynkiem pracy oraz wspieranie wchodzenia młodzieży na rynek pracy należą do politycznych priorytetów UE, ostatnie lata pokazały, że istnieją w tym zakresie poważne wyzwania.

6.2 Mobilność zawodowa i geograficzna w Europie wciąż jeszcze jest ograniczona i często utrudniają ją przeszkody istniejące w systemach kwalifikacji, problemy związane z uznawaniem kwalifikacji czy niewystarczające doradztwo. Główną rolę odgrywają zwłaszcza programy wymiany i mobilności UE, dlatego należy je wzmocnić. W centrum uwagi znajdowało się dotąd przede wszystkim szkolnictwo wyższe, tymczasem w przyszłości należy skupić się również na możliwościach mobilności w szkolnictwie technicznym i zawodowym, np. za pośrednictwem transgranicznych praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach. Tak więc przykładowo uregulowania dotyczące transgranicznych praktyk zawodowych mogłyby poprawić sytuację na obszarach przygranicznych, jeśli w danym kraju brakuje miejsc na praktyki, podczas gdy w sąsiednim kraju istnieje szeroka oferta w tym zakresie.

6.3 Dualny system kształcenia mógłby tutaj służyć za punkt wyjścia do dobrego i pewnego startu młodzieży na rynku pracy i jako gwarancja, że przedsiębiorstwa będą miały do dyspozycji pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Przykładowo badanie Eurobarometru wykazało, że 87 % pracodawców uważa, iż praktyczne doświadczenia zawodowe, uzyskane np. w ramach praktyki zawodowej, mają istotne znaczenie w momencie rekrutacji.

6.4 Należy szerzej upowszechnić łączenie kształcenia teoretycznego w szkole z nauką w miejscu pracy. W tym celu

konieczne są jednak ramy umowne, które będą określać obowiązki danego przedsiębiorstwa w zakresie uczestnictwa w szkoleniu młodzieży, jak też obowiązki poszczególnych praktykantów. Takie rozwiązanie służyłoby wszystkim zainteresowanym. Przedsiębiorstwa z jednej strony mogłyby wybierać w większej ofercie siły roboczej, z drugiej zaś korzystałyby z nowej wiedzy i inspiracji. Z kolei instytucjom edukacyjnym otworzyłyby to drogę do szerszej wiedzy i do współpracy ze światem biznesu. Dana jednostka czerpałaby korzyści dzięki praktycznemu doświadczeniu w środowisku pracy.

6.5 Ponieważ początkowo w związku z tworzeniem i upowszechnianiem dualnego systemu kształcenia powstają koszty dodatkowe, fundusze i programy UE, np. Europejski Fundusz Społeczny, mogłyby wesprzeć państwa i regiony, które pragną wprowadzić taki system.

6.6 Należy jednak spełnić określone warunki wstępne, aby umożliwić skuteczne wchodzenie na rynek pracy i zagwarantować mobilność i karierę zawodową. Chodzi o to, aby zarazem wspierać tworzenie miejsc pracy i zapewnić otwarte oraz dynamiczne rynki pracy, które z jednej strony ułatwiają mobilność, a z drugiej gwarantują młodym ludziom pewny start. Rynek pracy z szeroką ofertą zatrudnienia i dobrowolna reorientacja zawodowa przyczyniają się do torowania drogi młodym ludziom.

6.7 Wiele krajów reformuje swoje rynki pracy w ramach strategii „Europa 2020”, aby zwiększać ich zdolności absorpcyjne i poprawiać funkcjonowanie. Płynniejsze wchodzenie młodzieży na rynek pracy zależy w szczególności od tego, czy zostaną wyeliminowane przeszkody, które powstrzymują pracodawców przed oferowaniem młodym ludziom normalnej umowy o pracę. Nie powinno to ani szkodzić, ani przynosić korzyści pracodawcom bądź pracownikom; tylko i wyłącznie rodzaj pracy powinien decydować o tym, jaka forma umowy zostanie wybrana przy zatrudnianiu danej osoby.

6.8 Dlatego też należy prowadzić aktywną politykę rynku pracy, która zarówno poszukującym pracy, jak i zatrudnionym będzie zapewniać bodźce do uczenia się przez całe życie, dalszego szkolenia się i podnoszenia kwalifikacji. Niezbędna jest aktywna polityka rynku pracy, która będzie przyczyniać się do poprawy mobilności i przez to właśnie stwarzać młodym ludziom perspektywę na rynku pracy.

6.9 Zarazem wszelkiego rodzaju indywidualne uprawnienia, które nie są związane z określonym przedsiębiorstwem czy miejscem pracy, lecz – także przy zmianie pracy – towarzyszą danej osobie, mogą przyczyniać się do mobilności na rynku pracy, jak np. uprawnienia emerytalne i oferty szkoleń finansowane ze środków funduszy.

Bruksela, 18 stycznia 2012 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Staffan NILSSON