

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Przyszłość pracy – zdobywanie odpowiedniej wiedzy i umiejętności w celu zaspokojenia potrzeb przyszłego rynku pracy”**

**(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji bułgarskiej)**

(2018/C 237/02)

Sprawozdawczyni: **Cinzia DEL RIO (IT/II)**

Współsprawozdawczyni: **Milena ANGEŁOWA (BG/I)**

<b>Wniosek prezydencji bułgarskiej w Radzie</b>	Pismo z dnia 5 września 2017 r.
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	23.2.2018
Data przyjęcia na sesji plenarnej	15.3.2018
Sesja plenarna nr	533
Wynik głosowania	218/0/3
(za / przeciw / wstrzymało się)	

## 1. Wnioski i zalecenia

1.1. Narastające i gwałtowne procesy wdrażania nowych technologii, cyfryzacji i robotyzacji w przedsiębiorstwach – ale także w sektorze publicznym – wywierają doniosły wpływ na systemy produkcji, warunki pracy i modele organizacyjne rynku pracy, a także na społeczeństwo w ogóle.

1.2. Nowa rewolucja przemysłowa może przyczynić się do zwiększenia wydajności oraz podniesienia jakości życia i zatrudnienia, jeśli będzie jej towarzyszyć odpowiednia dobrze pomyślana kombinacja strategii politycznych ukierunkowanych na zrównowazony, oparty na innowacjach wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu. Rewolucja ta wpłynie znacząco na zatrudnienie: powstaną nowe miejsca pracy, inne natomiast zostaną przekształcone, a jeszcze inne – szybko zastąpione. Wysokiej jakości szkolnictwo podstawowe, skuteczne szkolenie o wysokich standardach, uczenie się przez całe życie, podnoszenie kwalifikacji zawodowych i nabywanie nowych staną się narzędziami koniecznymi, by móc wykorzystać w przyszłości szanse w dziedzinie zatrudnienia i sprzyjać konkurencyjności przedsiębiorstw.

1.3. Mając na uwadze zasadę pomocniczości, EKES zwraca się do Komisji Europejskiej i państw członkowskich, by – z myślą o przygotowaniu się do tych gwałtownych zmian w zakresie technologii i cyfryzacji oraz reagowaniu na nie – opracowały ukierunkowane strategie i przyjęły konkretne środki, tak aby podnieść jakość systemów kształcenia i szkolenia i odpowiednio je dostosować, wspólnie opracować krajowe strategie w zakresie kompetencji i uznać prawo do odpowiednich szkoleń dla osób i pracowników z każdej grupy wiekowej i z różnych sektorów, poprzez:

- zadbanie przede wszystkim o to, by wszyscy obywatele UE mieli równy dostęp do wysokiej jakości kształcenia,
- ustanowienie nowych wspólnych poziomów odniesienia w zakresie kształcenia i szkolenia w celu zmniejszenia różnic między państwami UE i zwiększenia spójności,
- zmianę ukierunkowania systemów kształcenia i szkolenia oraz wzmocnienie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego w celu zapewnienia szybkiego uzyskania niezbędnych umiejętności,
- wspieranie negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego, w zgodności z krajowymi systemami stosunków pracy, aby móc przewidywać zapotrzebowanie i dostosować umiejętności do ewolucji technologicznej i cyfrowej oraz rozwijać szkolenie w miejscu pracy,
- zachęcanie do kontaktów między placówkami edukacyjnymi i przedsiębiorstwami,
- mobilizację na rzecz kwalifikacji, aby stworzyć fundament dla postępującej cyfryzacji naszych rynków pracy,

- opracowanie nowych środków – takich jak zachęty uwarunkowane wynikami, ustanowienie nowych mechanizmów monitorowania w celu oceny osiągniętych wyników w odniesieniu do programu szkolenia w zakresie cyfryzacji i uczenia się przez całe życie, wymiana i rozszerzenie na szczeblu UE zestawu najlepszych krajowych praktyk dotyczących urlopu szkoleniowego, dostępu do szkoleń i udziału w nich itp. – aby objąć programami szkolenia wszystkie osoby, zarówno osoby poszukujące pracy, jak i pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników o niskich umiejętnościach i osób dorosłych,
- zagwarantowanie wszystkim dostępności szkoleń i możliwości korzystania z nich, tak aby jednocześnie umożliwić podniesienie wydajności przedsiębiorstw oraz usprawnienie rozwoju osobistego i zawodowego pracowników, a także rozszerzyć zakres tej gwarancji na niestandardowe formy zatrudnienia <sup>(1)</sup>; byłoby najlepiej, gdyby dokładniej zbadano, czy takie indywidualne prawo do szkolenia powinno być przenośne, tj. czy należałoby móc je przenosić od pracodawcy do pracodawcy i między krajami,
- podjęcie starań w celu sprawdzenia, jakie ewentualnie środki są potrzebne do ustanowienia prawa do płatnego urlopu szkoleniowego, i rozważenie działań UE zmierzających do tego, by sprawdzone rozwiązania w dziedzinie minimalnych norm dotyczących uprawnień do urlopu szkoleniowego w niektórych państwach członkowskich stały się standardową praktyką <sup>(2)</sup>,
- ustanowienie jednolitego europejskiego systemu oceny i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego,
- przeznaczanie na szczeblu UE odrębnych, ukierunkowanych środków finansowych wspierających transformację oraz ustanowienie nowych, opartych na wynikach kryteriów przydzielania tych środków,
- zachęcanie do wymian pracowników między przedsiębiorstwami, aby wspierać możliwości tzw. wymiany mózgów oraz tworzyć platformy wymiany informacji i najlepszych praktyk.

1.4. Przyszłe możliwości będzie można wykorzystać pod warunkiem zapewnienia komplementarnych umiejętności – nie tylko cyfrowych, ale także umiejętności podstawowych, technicznych i umiejętności miękkich wymagających efektywnego systemu szkolnictwa i dobrze przygotowanych nauczycieli. Niemniej w przypadku nowych form zatrudnienia – charakteryzujących się integracją procesów produkcji materialnej z technologiami cyfrowymi – istotne znaczenie ma zachowanie podejścia ukierunkowanego na człowieka.

1.5. Ponadto EKES wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie, by znalazły sposoby, aby nie pozostawiać na uboczu tych grup osób narażonych na wykluczenie społeczne, które nie będą w stanie reagować na zmiany i rosnące wymagania związane z erą nowych technologii, lecz by te grupy wprzeć.

## 2. Wprowadzenie

2.1. Cyfryzacja, automatyzacja i nowe modele ekonomiczne takie jak Przemysł 4.0, gospodarka o obiegu zamkniętym i gospodarka dzielenia się dały początek **nowym formom pracy** charakteryzującym się integracją procesów produkcji materialnej z technologiami cyfrowymi. Te formy pracy realizuje się zarówno poza siecią, jak i w sieci i wywierają one znaczący wpływ na procesy produkcji w przedsiębiorstwach, modele organizacyjne rynku pracy, warunki pracy, czas trwania umów o pracę, zakres ochrony socjalnej i stosunki pracy.

2.2. Nowe technologie i cyfryzacja mogą przyczynić się do poprawienia jakości życia osobistego i warunków pracy, do lepszej równowagi między życiem prywatnym a zawodowym i do podniesienia wydajności oraz mogą doprowadzić do powstania ogólnie lepszych miejsc pracy, jeśli będą im towarzyszyć odpowiednie sprawiedliwe podejście do transformacji i dobrze pomyślana kombinacja strategii politycznych ukierunkowanych na zrównoważony, oparty na innowacjach wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu. Niektóre istniejące miejsca pracy i obszary działalności z czasem zmieniają charakter, znikną niektóre tradycyjne miejsca pracy, a powstaną nowe rodzaje działalności. We wszystkich sektorach można zaobserwować trzy zjawiska: **tworzenie, przekształcanie i zastępowanie**, w rozmaitych konfiguracjach i z różnym natężeniem <sup>(3)</sup>.

2.3. Trwają debaty na temat tego, czy nowe warunki zatrudnienia doprowadzą do **zmniejszenia czy zwiększenia liczby miejsc pracy**. W opinii OECD zakłócenia modelu zatrudnienia i modelu biznesowego będą w niektórych sektorach znaczące (sektor produkcji, transportu, zdrowia, hotelarsko-gastronomiczny, finansowy i edukacji). 9 % miejsc pracy jest zagrożonych wyeliminowaniem, gdyż ponad 70 % związanych z nimi zadań można zautomatyzować. Kolejne 25 % miejsc

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 173 z 31.5.2017, s. 45.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 161.

<sup>(3)</sup> Zgodnie z danymi Cedefopu. Zob. Cedefop, *Ludzie, maszyny, roboty i umiejętności* (nota informacyjna), 2017.

pracy zostanie przekształconych, gdyż tylko połowę związanych z nimi zadań można zautomatyzować<sup>(4)</sup>. Jednocześnie cyfryzacja może przyczynić się do stworzenia nowych miejsc pracy nie tylko w sektorze produkcji przemysłowej, lecz także w sektorze usług. Wynik będzie uzależniony od zintegrowanego programu działań politycznych, od decyzji organów publicznych oraz strategii wdrażanych w celu stawienia czoła wyzwaniom, jakie wiążą się z nowymi procesami produkcyjnymi i modelami biznesowymi, w szczególności w odniesieniu do wyposażenia młodych ludzi w niezbędne umiejętności, a także do szkoleń, podnoszenia kwalifikacji i nabywania nowej wiedzy zarówno przez osoby poszukujące pracy, jak i przez te już zatrudnione. Docelowe zwiększenie zatrudnienia w wyniku wprowadzenia nowych procesów i cyfryzacji będzie zależało od stopnia pomyślnego **dostosowania się przedsiębiorstw i pracowników** w UE do rozwoju technologicznego, od tego, w jaki sposób wspólnie z partnerami społecznymi wdraża się i stosuje technologie oraz wprowadza zmiany w strukturach organizacyjnych, od sposobu przeprowadzenia szkolenia pracowników, a także od zakresu, w jakim UE i państwa członkowskie będą w stanie opracować **sprzyjającą tym zamierzeniom politykę i otoczenie regulacyjne**, tak aby zabezpieczyć interesy zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników<sup>(5)</sup>. W procesie tym krytyczne znaczenie będzie miała rola i wiedza fachowa partnerów społecznych, a kluczową rolę odegrają dialog społeczny oraz negocjacje zbiorowe, zgodne z przepisami i praktykami krajowymi.

2.4. Wyzwanie związane z nowymi formami zatrudnienia nie jest już powiązane z potrzebą innowacji i cyfryzacji, ale z koniecznością zapewnienia każdemu **odpowiedniego kształcenia i szkolenia wysokiej jakości**, które umożliwi ludziom **szybkie** uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kompetencji. Kwestią wymagającą rozstrzygnięcia jest to, w jaki sposób zagwarantuje się wzajemne uzupełnianie się inteligencji robotów i ludzi oraz zapewni jednocześnie **ukierunkowane na człowieka podejście** do sztucznej inteligencji (AI) oraz wdrażanie cyfryzacji we wszystkich sektorach gospodarki, w tym w gospodarczych łańcuchach wartości<sup>(6)</sup>.

2.5. Tak więc jednym z najważniejszych pytań w ramach aktywnych polityk i przepisów dotyczących rynku pracy jest pytanie o to, w jaki sposób należy **przeorientować kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie** – z jednej strony zgodnie z potrzebami pracodawców i rynku pracy, a z drugiej strony przez ukierunkowanie na zwiększenie i poprawę możliwości zatrudnienia na szybko zmieniającym się rynku pracy, a także pytanie o to, w jaki sposób należy dostosować treści szkolenia i ścieżek edukacyjnych do podnoszenia umiejętności i przekwalifikowywania się, także dorosłych pracowników. Wyzwanie to w takim samym stopniu wywiera wpływ na pracodawców i pracowników, zmuszając ich – a także instytucje rynku pracy – do włożenia większego wysiłku w **prognozowanie, planowanie, finansowanie i strategię**.

2.6. EKES wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do zajęcia się poważnym problemem rosnącej liczby osób, które nie mają niezbędnego wykształcenia, nie są w stanie nadążyć za tempem zmian i są przez to narażone na **marginalizację**.

### 3. Aktualna sytuacja

3.1. Ostatnio instytucje UE i organizacje międzynarodowe poświęciły wiele uwagi kwestii umiejętności – nabywanych w drodze zarówno kształcenia formalnego, jak i szkolenia oraz uczenia się przez całe życie – badając ją z różnych punktów widzenia, w ramach scenariusza uwzględniającego szybkie zmiany zachodzące w świecie pracy. W niniejszej opinii wykorzystano wyłącznie dane pochodzące z **najnowszych dokumentów**.

3.2. W niektórych z tych dokumentów – omówionych poniżej – zastanawiano się nad kwestią wydajności i skupiono uwagę na dwóch mających na nią wpływ czynnikach: na **umiejętnościach i nowych systemach organizacji pracy**. We wszystkich publikacjach zgodnie przyznano, że jednym z głównych wyzwań, jakie czwarta rewolucja przemysłowa stawia przed rynkiem pracy, będzie **określenie nowych umiejętności**, które będą potrzebne pracownikom. Ostatnio omówiono wybrane propozycje i najlepsze użyteczne praktyki. EKES pochwała kampanię „e-Skills for Jobs” z lat 2015–2016 poświęconą e-umiejętnościom w miejscach pracy oraz „Manifest w sprawie e-umiejętności”, zainicjowane przez **Komisję Europejską**. Zaleca stosowanie dziesięciu podstawowych zasad określonych jako dobre wytyczne dla przyszłej polityki cyfrowej<sup>(7)</sup> i ponownie przedstawia wnioski zawarte we własnych odpowiednich niedawno wydanych **opiniach**<sup>(8)</sup>. Ponadto w Nowym europejskim programie na rzecz umiejętności<sup>(9)</sup> zainicjowano przegląd europejskich ram kompetencji kluczowych i „Manifestu w sprawie e-umiejętności” z grudnia 2016 r. W procesie tym istotny element stanowi przegląd

<sup>(4)</sup> OECD (2017), Future of Work and Skills [Przyszłość pracy a umiejętności], dokument przedstawiony na drugim posiedzeniu grupy roboczej ds. zatrudnienia państw G-20, luty 2017 r., zob. s. 8.

<sup>(5)</sup> Statement of the European social partners on digitalisation [Oświadczenie europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji], dokument przyjęty podczas trójstronnego szczytu społecznego w dniu 16 marca 2016 r.

<sup>(6)</sup> Jak zwrócono uwagę w jednej z not informacyjnych Cedefopu (zob. przypis 1 powyżej): „Choć bezrobocie technologiczne jest wciąż powracającym tematem, pozostawanie bez pracy w erze cyfrowej zależeć będzie nie od sztucznej, ale ludzkiej inteligencji”.

<sup>(7)</sup> Wymieniono je w deklaracji z Rygi dotyczącej e-umiejętności z marca 2015 r., wydanej w trakcie inicjowania kampanii „e-Skills for Jobs” na lata 2015–2016 i „Manifestu w sprawie e-umiejętności”; por. konkluzje z Rygi z czerwca 2015 r.

<sup>(8)</sup> Dz.U. C 434 z 15.12.2017, s. 36; Dz.U. C 434 z 15.12.2017, s. 30; Dz.U. C 173 z 31.5.2017, s. 45; Dz.U. C 303 z 19.8.2016, s. 54; Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 161; Dz.U. C 347 z 18.12.2010, s. 1; Dz.U. C 128 z 18.5.2010, s. 74; Dz.U. C 93 z 27.4.2007, s. 38.

<sup>(9)</sup> Dz.U. C 173 z 31.5.2017, s. 45.

i aktualizacja kompetencji cyfrowych. EKES ocenia pozytywnie niedawne przyjęcie przez Komisję dwóch ważnych inicjatyw, jakimi są: wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie oraz komunikat w sprawie Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej<sup>(10)</sup>. Oczekuje, że zawarte w tych dokumentach wytyczne zostaną bezzwłocznie wdrożone.

3.3. W dwóch ostatnich sprawozdaniach OECD<sup>(11)</sup> podkreślono związek między nierównościami w zakresie wynagrodzeń a stosowaniem komputerów, innymi słowy pozytywny wpływ zmiany technologicznej na wynagrodzenia wykwalifikowanych pracowników – którego wynikiem są jednak **większe dysproporcje płacowe** w odniesieniu do pracowników o niskich kwalifikacjach, a także zwrócono uwagę na różne przykłady nowych miejsc pracy i wymogów dotyczących umiejętności oraz na **wzrastający popyt** w szczególności na specjalistyczne umiejętności w zakresie ICT, niezbędne do celów programowania, oraz ogólne i uzupełniające umiejętności w tym zakresie. EKES docenia także najnowsze sprawozdanie OECD pt. *Key issues for digital transformation in the G20* z uwagi na zawartą w nim przekrojową analizę wyzwań politycznych i zaleceń w tym zakresie<sup>(12)</sup> oraz pragnie podkreślić znaczenie **dobrych stosunków pracy** dla powodzenia polityki przyjętej przez grupę G-20 i na szczęblu UE. Z tego powodu EKES ponownie przywołuje także konkluzje i zalecenia zawarte w jego najnowszych **opiniach i badaniach**, w szczególności tych, w których zwraca się uwagę na skutki cyfryzacji dla tradycyjnych przedsiębiorstw i branż<sup>(13)</sup>, a także na konieczność zmiany stosunków pracy<sup>(14)</sup>, kwestię warunków pracy pracowników korzystających z niestandardowych form zatrudnienia<sup>(15)</sup>, oddziaływanie konsumpcji na żądanie<sup>(16)</sup>, rolę rządów w odniesieniu do środków z zakresu polityki oraz na znaczenie uczenia się przez całe życie dla przyszłości<sup>(17)</sup>. OECD pracuje nad **nową strategią na rzecz zatrudnienia**, którą ma zainicjować w przyszłym roku i w której jeden rozdział będzie poświęcony umiejętnościom i przepaściom cyfrowym. EKES wyraża pewne obawy z powodu braku rzeczywistej wartości dodanej w odniesieniu do zaleceń politycznych dla rządów w omawianym opisie. Ponieważ jednak OECD prowadzi wciąż działania przygotowawcze w ramach opracowywania strategii na rzecz zatrudnienia, EKES będzie śledzić dyskusję w ramach strategii na rzecz umiejętności, mając na uwadze także szczyt na rzecz umiejętności organizowany przez OECD w czerwcu, i zwraca się do Komisji o zbadanie możliwości podjęcia nowych wspólnych inicjatyw.

3.4. **Światowe Forum Ekonomiczne**, choć popiera czwartą rewolucję przemysłową, ostrzega przed potencjalnym zagrożeniem, że zgodnie z niektórymi prognozami – w 15 dużych gospodarkach rozwiniętych i wschodzących może do 2020 r. zniknąć około 5 mln miejsc pracy i że tych miejsc pracy według obecnych przewidywań nie uda się zastąpić, oraz podnosi pewne wymagające przedyskutowania kwestie dotyczące **stabilności umiejętności, strategii pracy oraz różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy**<sup>(18)</sup>.

3.5. Na trójstronnym szczycie społecznym, który odbył się w marcu 2016 r., europejscy partnerzy społeczni zwrócili się do Komisji o wspieranie cyfrowej transformacji gospodarek i rynków pracy oraz o współpracę w tym zakresie w celu zapewnienia, by polityka dotycząca rynków pracy i umiejętności była dostosowana do potrzeb zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników<sup>(19)</sup>.

<sup>(10)</sup> COM(2018) 24 oraz COM(2018) 22.

<sup>(11)</sup> Berger, T., Frey, C., „Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work” [Przemiany strukturalne w państwach OECD: cyfryzacja, odprzemysłowienie i przemiany rynku pracy], OECD *Social, Employment and Migration Working Papers*, nr 193, OECD Publishing, Paryż, 2016; oraz OECD, „New Skills for the Digital Economy” [Nowe umiejętności na potrzeby gospodarki cyfrowej], OECD *Digital Economy Papers*, nr 258, OECD Publishing, Paryż, 2016.

<sup>(12)</sup> OECD, *Key issues for digital transformation in the G20* [Kluczowe kwestie w transformacji cyfrowej w państwach grupy G-20], 2017. Sprawozdanie przygotowane na wspólną konferencję niemieckiej prezydencji grupy G-20 i OECD. Zob. wykaz zaleceń na s. 145–149.

<sup>(13)</sup> Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 161.

<sup>(14)</sup> Dz.U. C 434 z 15.12.2017, s. 30.

<sup>(15)</sup> Dz.U. C 303 z 19.8.2016, s. 54.

<sup>(16)</sup> EKES, *Impact of digitalization and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations* [Wpływ cyfryzacji i konsumpcji na żądanie na rynki pracy oraz konsekwencje dla zatrudnienia i stosunków pracy], 2017. Badanie przygotowane przez zespół badawczy Centrum Studiów nad Polityką Europejską.

<sup>(17)</sup> Dz.U. C 173 z 31.5.2017, s. 45.

<sup>(18)</sup> Światowe Forum Ekonomiczne, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* [Przyszłość miejsc zatrudnienia. Strategia zatrudnienia, umiejętności i siły roboczej w ramach czwartej rewolucji przemysłowej], Global Challenge Insight Report, 2016.

<sup>(19)</sup> Zob. przypis 2 powyżej.

3.6. EKES popiera **rezolucję** Parlamentu Europejskiego z dnia 16 lutego 2017 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie **przepisów prawa cywilnego dotyczących robotyki** <sup>(20)</sup>, w szczególności przepisów dotyczących **zasad etycznych** (bezpieczeństwo, zdrowie i ochrona ludzi, wolność, prywatność, uczciwość i godność, samostanowienie i niedyskryminacja oraz ochrona danych osobowych i przejrzystość; konieczność aktualizacji ram prawnych Unii Europejskiej z uwzględnieniem głównych zasad etycznych, które odzwierciedlałyby złożoność robotyki), a także dotyczących **kształcenia i zatrudnienia** (apel do Komisji o udzielenie znaczącego wsparcia dla rozwijania umiejętności cyfrowych we wszystkich grupach wiekowych i niezależnie do statusu zatrudnienia, a także zalecenie w sprawie konieczności zainteresowania większej liczby kobiet karierą zawodową w sektorze cyfrowym, podjęcia bardziej szczegółowej analizy średnioterminowych i długoterminowych tendencji na rynku pracy i bliższego przyjrzenia się tym tendencjom, zwrócenia uwagi na znaczenie przewidywania zmian w społeczeństwie – zwłaszcza z punktu widzenia zatrudnienia i elastyczności umiejętności; uznanie wielkiego potencjału robotyki i sztucznej inteligencji w wielu dziedzinach).

3.7. W nocie informacyjnej Cedefopu pt. „Ludzie, maszyny, roboty i umiejętności” <sup>(21)</sup> sugeruje się, że przed sformułowaniem wniosków na temat przyszłości należy zrozumieć, w jaki sposób technologie zmieniają świat pracy (zastępowanie, tworzenie i przekształcanie miejsc pracy). Dla zrozumienia zakresu obecnych wyzwań istotne znaczenie ma przeprowadzona sektorowa analiza sytuacji pracowników dorosłych, którzy doświadczyli zmiany technologicznej w miejscu pracy w latach 2009–2014 – i którzy łącznie stanowią 43 % dorosłych pracowników.

3.8. EKES chciałby w tym miejscu przywołać dwie ze swoich najnowszych opinii z lipca ubiegłego roku w sprawie nowych form zatrudnienia <sup>(22)</sup>, w szczególności jeśli chodzi o znaczenie zabezpieczenia społecznego dla osób objętych nowymi formami zatrudnienia, takich jak pracujący na zasadzie crowdworkingu, oraz dla nowych rodzajów środowiska pracy, o znaczenie uczenia się przez całe życie i umiejętności potrzebnych w przyszłości, o kluczową rolę partnerów społecznych i negocjacji zbiorowych z poszanowaniem praktyk i przepisów krajowych oraz – ogólnie – o rolę społeczeństwa obywatelskiego w ograniczaniu negatywnych skutków tych szybkich zmian i wzmacnianiu pozytywnych aspektów.

3.9. Sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) z ubiegłego miesiąca pt. „Non-standard forms of employment: recent trends and future prospects” <sup>(23)</sup> wnosi istotny wkład w analizę nowych sposobów pracy, lecz również – a nawet przede wszystkim – stanowi wyraźne ostrzeżenie co do kwestii ochrony socjalnej, dochodu, czasu pracy i niejasnego statusu osób zatrudnionych na podstawie niestandardowych umów. EKES zgadza się z propozycjami zgłoszonymi przez Eurofound i wzywa decydentów do zwrócenia uwagi na te kwestie, zgłoszone wcześniej przez EKES w wymienionych dokumentach.

#### 4. Przyszłość już nadeszła: a) Działania i propozycje

4.1. W nowym, szybko zmieniającym się kontekście pracy trudno jest w sposób teoretyczny **określić nowe zawody**, jak i **odpowiednie umiejętności**. Zazwyczaj rynek pracy – często przy zaangażowaniu przedsiębiorstw i partnerów społecznych – **wyprzedza zdefiniowanie** nowych profili zawodowych w zależności od bieżących potrzeb. **Negocjacje zbiorowe** na każdym szczeblu – prowadzone zgodnie z przepisami i praktykami krajowymi – oraz **mechanizmy uczestnictwa pracowników** na szczeblu przedsiębiorstw stanowią odpowiednie narzędzia, by reagować na zmieniające się potrzeby w zakresie umiejętności i szkoleń oraz by pomóc w przewidywaniu tych zmian i zwiększyć innowacyjność.

4.2. Ponadto EKES podkreśla, że istnieją **nowe metody** – takie jak analiza dużych zbiorów danych – które mogą być pomocne w szybkim uzyskaniu **sygnałów wskazujących na zmianę** potrzeb rynku pracy: techniki te uzupełniają tradycyjne narzędzia prognozowania oraz inne narzędzia przewidywania umiejętności i mogą pomóc w lepszym poznaniu szybko zmieniającego się zapotrzebowania na umiejętności w kontekście bardzo szybkiego przyjmowania nowych technologii.

4.3. Rozpowszechnienie się niestandardowych form zatrudnienia w gospodarce cyfrowej rodzi potrzebę odpowiedniego poziomu uregulowań, tak aby można było zagwarantować ochronę socjalną oraz równy dostęp do szkoleń, umiejętności i kwalifikacji wszystkim, w tym także pracownikom w ramach niestandardowych form zatrudnienia <sup>(24)</sup>. Należy dokładnie zbadać, czy takie indywidualne prawo do szkolenia powinno być przenośne, tj. czy należałoby móc je przenieść od pracodawcy do pracodawcy i między krajami.

<sup>(20)</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 16 lutego 2017 r. zawierająca zalecenia dla Komisji Europejskiej w sprawie przepisów prawa cywilnego dotyczących robotyki, A8-0005/2017.

<sup>(21)</sup> Zob. przypis 3 powyżej.

<sup>(22)</sup> Dz.U. C 434 z 15.12.2017, s. 36 i Dz.U. C 434 z 15.12.2017, s. 30.

<sup>(23)</sup> Eurofound, *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects* [Niestandardowe formy zatrudnienia w Europie: najnowsze tendencje i przyszłe perspektywy], Dublin, 2017.

<sup>(24)</sup> Dz.U. C 434 z 15.12.2017, s. 30.

4.4. EKES uważa, że kluczowe znaczenie ma również zwiększenie udziału pracowników w programie uczenia się przez całe życie oraz określenie – wspólnie z przedsiębiorstwami – treści szkoleń w miejscu pracy w sposób, który przyniesie korzyści zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorstwom. Należy zapewnić pracownikom równy dostęp do szkoleń związanych z pracą i do ustawicznego kształcenia zawodowego przez inwestowanie w różne programy i narzędzia. Można by też wykorzystać potencjał internetowych i cyfrowych platform szkoleniowych. Niemniej na ich stosowanie powinni zgodzić się partnerzy społeczni, tak aby uwzględnione zostały przepisy dotyczące czasu pracy oraz czas wolny pracowników. Istotne jest uznanie, że uczenie się przez całe życie może mieć charakter formalny, pozaformalny lub nieformalny. Każdy proces uczenia może wnieść wartość dodatkową, jeśli został właściwie zaplanowany z udziałem odpowiednich podmiotów. Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jest istotna dla procesu podnoszenia kwalifikacji i potwierdzenia umiejętności i kompetencji danej osoby.

4.5. **Zaangażowanie pracowników** w programy odnoszące się do prawidłowego stosowania technologii w przedsiębiorstwie ma kluczowe znaczenie. W ten sposób zapewni się tym pracownikom narzędzia i szkolenia, które pozwolą im opanować technologię w ich dziedzinie specjalizacji, ale także zagwarantuje im udział w procesie innowacji, co sprawi, że zdobyta **wiedza** rozwieje ich obawy związane ze zmianą i otworzy perspektywy rozwoju osobistego i zawodowego.

4.6. EKES podkreśla znaczenie podjęcia konkretnych działań, aby wspierać krajowe systemy kształcenia i szkolenia w celu możliwie szybkiego **dostosowania ich programów**, tak by programy nauczania i systemy oparte na pracy mogły lepiej odpowiadać potrzebom rynku pracy. Należy też przedsięwziąć konkretne kroki, aby systemy szkolenia i kształcenia skutecznie docierały do wszystkich, w tym do pracowników zagrożonych wykluczeniem z powodu nowych form zatrudnienia opartych na technologiach cyfrowych, takich jak **pracownicy o niskich kwalifikacjach, osoby niepełnosprawne**, a także **ludność wiejska** na terenach, na których zasięg łączności szerokopasmowej jest znacznie mniejszy niż na obszarach metropolitalnych. W związku z tym bardzo ważne jest **uproszczenie** powiązanych procedur administracyjnych w tych państwach członkowskich, w których są uciążliwe. EKES apeluje do Komisji i państw członkowskich, by z myślą o osiągnięciu tych celów przyjęły w ramach procesu europejskiego semestru praktyczne środki takie jak: nowe mechanizmy monitorowania na szczeblu UE w celu gromadzenia i oceny danych dotyczących wyników uzyskanych na szczeblu krajowym w odniesieniu do programów szkoleń w zakresie cyfryzacji i uczenia się przez całe życie, ustanowienie nowych poziomów odniesienia z myślą o osiągnięciu nowych wspólnych poziomów szkolnictwa podstawowego i programów umiejętności cyfrowych na szczeblu UE oraz w celu zapobieżenia pogłębianiu się różnic między państwami UE, wzmocnienie synergii między państwami przez udział w sieciach e-infrastruktury, ustanowienie nowych, miarodajnych, opartych na wynikach kryteriów przydzielania środków finansowych oraz udzielania zachęt w celu poprawy **spójności** systemów kształcenia i szkolenia między państwami członkowskimi.

4.7. EKES jest poważnie zaniepokojony przyszłością **nisko wykwalifikowanych osób** – i ogólniej **grup narażonych na wykluczenie społeczne** – w Europie. Obawia się, że działanie „Ścieżki poprawy umiejętności” w ramach nowego programu na rzecz umiejętności może okazać się niewystarczające do rozwiązania tego problemu. Jak ostatnio wykazał Cedefop<sup>(25)</sup>, zdefiniowanie tak wielkiej grupy, w skład której wchodzi wiele różnych kategorii osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, jest zadaniem złożonym i słabo rozpoznany, a tymczasem powiązane dane liczbowe są niepokojące – np. w 2015 r. jeden na czterech dorosłych Europejczyków w wieku 25–64 lat (około 64 mln osób dorosłych) nadal posiadał wyłącznie niskie kwalifikacje, podczas gdy odsetek osób dorosłych o niskich kompetencjach poznawczych pod względem umiejętności czytania i pisania oraz liczenia wynosił odpowiednio 18 % i 20 %. Dane Cedefopu pokazują, że uczestnictwo tej grupy w działaniach związanych z uczeniem się jest mniej prawdopodobne. Biorąc pod uwagę, że w przedmiotowym badaniu wykazano opłacalność inwestowania w umiejętności, EKES oczekuje od Komisji większych starań na rzecz zagwarantowania grupom społecznie wrażliwym (takim jak **ludzie starzejący się**) możliwości uczestnictwa w **inicjatywach na rzecz uczenia się dorosłych** i na rzecz stosowania zachęt w tym zakresie, aby uniknąć ryzyka marginalizacji tych osób na rynku pracy. Istotne znaczenie ma także dotarcie do pracowników w **grupie wiekowej 55–64 lata**, gdyż w ich przypadku uczestnictwo w programie uczenia się przez całe życie jest często najmniej prawdopodobne. EKES podkreśla również znaczenie dostosowania oprogramowania wykorzystującego nowe technologie i urządzeń w taki sposób, aby mogły być wykorzystywane również przez **osoby niepełnosprawne**.

4.8. Szczególną uwagę należy także zwrócić na **środki uwzględniające aspekt płci**, aby zniwelować przepaść cyfrową; utrzymujące się w dziedzinie badań różnice zależne od płci mogą oznaczać, że kobiety będą czerpać mniejsze korzyści z nowych możliwości pracy w zawodach związanych z naukami przyrodniczymi, technologią, inżynierią i matematyką; większa elastyczność pracy może zwiększyć zatrudnienie kobiet, ale także wywierać negatywny wpływ na jakość ich miejsc pracy<sup>(26)</sup>.

<sup>(25)</sup> Cedefop, *Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU* [Inwestowanie w umiejętności jest opłacalne. Społeczne i gospodarcze koszty związane z nisko wykwalifikowanymi osobami dorosłymi w UE], 2017.

<sup>(26)</sup> OECD, *Going Digital: The Future of Work for Women* [Cyfrowa transformacja: przyszłość zatrudnienia kobiet], nota informacyjna na temat przyszłości pracy, 2017.

4.9. W sytuacji szybkich i ciągłych zmian zasadnicze znaczenie ma zaoferowanie wszystkim wielu zróżnicowanych możliwości uczenia się, które mogą prowadzić do uzyskania **umiejętności istotnych (użytecznych)** na rynku pracy, dostosowanych do cyfrowego wymiaru nowego świata, chroniących wszystkich przed zagrożeniem w postaci wykluczenia z rynku pracy lub przeniesienia do pracy o niepewnej formie zatrudnienia. Oczekiwania pracowników i potrzeby rynków pracy powinny znaleźć odzwierciedlenie w dostępnych programach kształcenia i szkolenia, tak aby przedsiębiorstwa mogły się rozwijać, a ludzie mogli znaleźć pracę lub odnosić sukcesy w dotychczasowej pracy, zgodnie ze swoimi umiejętnościami, oczekiwaniami i kompetencjami. **Aktywne zaangażowanie pracowników** w programy uczenia się przez całe życie oraz w szkolenie w miejscu pracy jest warunkiem koniecznym rozwoju i konkurencyjności przedsiębiorstw, możliwości zatrudnienia pracowników i zapewnienia wysokiej jakości miejsc pracy.

4.10. EKES podkreśla też, że istotne znaczenie ma coraz szersze udostępnianie możliwości **uczenia się przez całe życie** mającego na celu podniesienie wydajności przedsiębiorstw oraz osobisty i zawodowy rozwój pracowników. Ważne jest również coraz większe uczestnictwo w tego rodzaju uczeniu się. Należy przyjąć praktyczne środki, aby zgodnie ze stwierdzonymi potrzebami zagwarantować wszystkim dostępność uczenia się przez całe życie<sup>(27)</sup> oraz możliwość korzystania z niego, przy czym należy tego dokonać według zasady odpowiedniego podziału kosztów i zarządzania między rządami, pracodawcami i pracownikami, a także we współpracy z instytucjami publicznymi i prywatnymi oraz partnerami społecznymi. EKES pragnie również zauważyć, że trzeba podjąć starania w celu sprawdzenia, jakie ewentualnie środki są potrzebne do ustanowienia prawa do płatnego urlopu szkoleniowego, oraz że trzeba rozważyć działania UE zmierzające do tego, by sprawdzone rozwiązania w dziedzinie minimalnych norm dotyczących uprawnień do urlopu szkoleniowego stały się standardową praktyką w niektórych państwach członkowskich<sup>(28)</sup>. EKES podkreśla potrzebę **mobilizacji na rzecz kwalifikacji**, aby stworzyć fundament dla postępującej cyfryzacji naszych rynków pracy, zapewnić zachęty do inwestowania zarówno na szczeblu przedsiębiorstwa, jak i w sektorze publicznym, promować publiczne i prywatne **inwestycje w kształcenie i szkolenie zawodowe**.

4.11. EKES podkreśla ponadto potrzebę zagwarantowania wszystkim **równego dostępu do usług cyfrowych**, zwłaszcza osobom starszym i niepełnosprawnym, tak aby nowe cele technologiczne nie były przeszkodą, lecz rzeczywistością i wielką szansą dla wszystkich – bez dyskryminacji ani barier. Apeluje do Komisji i państw członkowskich o znalezienie instrumentów gwarantujących wszystkim odpowiednie wsparcie w nowej koncepcji społeczeństwa i jednocześnie o zapewnienie sektorowi publicznemu zasobów, których potrzebuje, by odpowiedzieć na te potrzeby. W szczególności osobom zagrożonym utratą pracy ze względu na automatyzację należy zapewnić szkolenia, by umożliwić im przekwalifikowanie.

4.12. EKES zachęca Komisję Europejską i państwa członkowskie, by z udziałem partnerów społecznych i innych organizacji społeczeństwa obywatelskiego opracowały programy mające na celu przyznanie możliwości bezpłatnego dostępu do szkoleń lub talonów szkoleniowych bądź możliwości podziału kosztów osobom, których sytuacja nie pozwala na poniesienie kosztów szkolenia. W przypadku gdy pracownicy muszą przejść dodatkowe szkolenie, istotne znaczenie ma uzyskanie **równowagi między obowiązkami wynikającymi z czasu pracy i czasu nauki** – możliwej do przyjęcia zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. W związku z tym EKES ponownie podkreśla, że należałoby zadbać o analizę i wymianę doświadczeń dotyczących metod organizowania i świadczenia usług w zakresie szkolenia w różnych państwach członkowskich, w tym np. różnorodnych praktyk w miejscu pracy mających na celu umożliwienie uczenia się przez całe życie w ramach zatrudnienia czy też praktyki udzielania – płatnego w niektórych przypadkach – **urlopu szkoleniowego**, do czego należy zachęcać i co należy wspierać w całej UE.

4.13. Zasadnicze znaczenie mają jakość inwestycji we **wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu** oraz tworzenie **wysokiej jakości miejsc pracy**. Z tego względu EKES podkreśla konieczność zapewnienia **odpowiednich zasobów** wspierających transformację ukierunkowaną na zmianę technologiczną i cyfryzację, tak aby uwzględnić pilną potrzebę zdobycia odpowiednich umiejętności i kompetencji – nie tylko w miejscu pracy, ale także dzięki rozwijaniu skutecznych systemów szkolenia – z myślą o zapewnieniu ciągłego dostosowywania umiejętności. EKES uznaje za priorytet, by określić **specjalne linie finansowania** przeznaczone na potrzeby transformacji oraz rozpatrzyć nowe, oparte na wynikach kryteria przydzielania tych środków.

4.14. EKES zwraca się także do Komisji i państw członkowskich, by jako uzupełniające narzędzie jak najlepiej wykorzystywały do dostosowania umiejętności **fundusze strukturalne**, zwłaszcza Europejski Fundusz Społeczny – którego priorytety w zakresie inwestycji w kapitał ludzki należy potwierdzić i zabezpieczyć. Komisja i państwa członkowskie, wraz z interesariuszami ze społeczeństwa obywatelskiego, powinny opracować ramy wspólnych kryteriów w celu osiągnięcia wspólnego rozumienia nowych potrzeb i celów w zakresie umiejętności, uwzględniając z jednej strony różnice na terytorium Unii Europejskiej i mobilność nie tylko osób fizycznych, ale także treści pracy, a z drugiej strony – wymóg ujednoczenia poziomów zmienionych kwalifikacji zawodowych i poprawy umiejętności, tak aby zwiększyć spójność między państwami UE.

<sup>(27)</sup> Komunikat Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego „Skuteczność i równy dostęp do europejskich systemów kształcenia i szkolenia”, COM(2006) 481 final.

<sup>(28)</sup> Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 161.

4.15. Należy aktualizowane narzędzia, takie jak **europejskie ramy kwalifikacji** i wdrożenie **dyrektywy w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych**, są użyteczne dla zapewnienia przejrzystości uzyskanych kwalifikacji.

4.16. Oczywiście w czwartej rewolucji przemysłowej bardzo ważne są umiejętności cyfrowe. W związku z tym należy na nowo uznać i docenić **podstawowe umiejętności** (zwłaszcza w dziedzinie matematyki, fizyki, chemii i biologii), które są nauczane także w instytutach technicznych i ośrodkach kształcenia zawodowego: bez nich nie można wykonać następnego kroku w kierunku wysoce specjalistycznych umiejętności w zakresie technologii i informatyki niezbędnych do pracy w wielokulturowych środowiskach, w których cyfryzacja i robotyka są pojęciami kluczowymi dla życia zawodowego.

4.17. **Podstawowa wiedza** ma zasadnicze znaczenie, ponieważ rozbudza krytyczne myślenie, nieodzowne do dokonania wyboru źródeł informacji oraz zrozumienia nowych technologii. Należy położyć większy nacisk zarówno na **umiejętności techniczne i specjalistyczne**, jak i na **umiejętności miękkie**; te pierwsze są niezbędne w procesach produkcji, ale te drugie mogą ułatwić pracownikom zarządzanie złożonymi i zmieniającymi się scenariuszami. Warunkiem wykorzystania przyszłych możliwości jest w istocie zapewnienie **komplementarnych umiejętności**. W szczególności w odniesieniu do umiejętności miękkich niezbędne jest także, aby właściwie **przeszkoleni zostali nauczyciele i podmioty zapewniające kształcenie i szkolenie** oraz aby pomóc **rodzinom** w uświadomieniu sobie wagi tych umiejętności.

4.18. EKES popiera podejście kładące **duży nacisk na umiejętności miękkie** – takie jak rozwiązywanie złożonych problemów, krytyczne myślenie, praca zespołowa, nadawanie sensu, myślenie nowatorskie i adaptacyjne, kompetencje międzykulturowe, współpraca wirtualna, elastyczność poznawcza itd. – gdyż są one bardzo ważnymi elementami rozwoju człowieka i mogą zwiększać zdolność pracowników do samodzielnego myślenia, zanim jeszcze zaczną się od nich wymagać nabywania kompetencji cyfrowych. EKES proponuje, by zwrócić szczególną uwagę na rozwój tych umiejętności przy okazji przeglądu **europejskich ram kompetencji kluczowych**.

4.19. Młodym ludziom w **szkole** należy udzielać specjalnych **informacji** na temat świata pracy i zapewniać im **orientację** w zakresie kształcenia, szkolenia i szans zatrudnienia, aby kierować ich dalszym rozwojem i ścieżką kariery zawodowej, niemniej jednak **poradnictwo przez całe życie** będzie bardzo ważne również w przyszłości. **Wybór zawodu** jest kluczową decyzją. Kierowanie młodymi ludźmi w tym okresie przez ukazywanie im rozmaitych dostępnych możliwości szkolenia i kariery zawodowej pozwala im dokonać świadomego wyboru.

4.20. **Szkoły, uczelnie i instytucje szkoleniowe**, w zależności, z jednej strony, od związku z danym miejscem oraz, z drugiej, od realizowanych zadań – oferują kombinację nowej wiedzy z nowymi sposobami uczenia się. W opinii EKES-u istotne znaczenie ma **wzajemne powiązanie** roli i działalności tych podmiotów z rolą rządów i instytucji centralnych i lokalnych, a także ze światem pracy. Proces ten należy wspierać i do niego zachęcać, uznając przy tym kluczową rolę organizacji społeczeństwa obywatelskiego i dialogu społecznego, którą należy rozwijać, poczynając od szczebla lokalnego i terytorialnego.

4.21. EKES zwraca się do Komisji o podjęcie dalszych prac nad ustanowieniem zaktualizowanego **rejestrów dobrych praktyk**, który mógłby wspomagać ogólnounijną dyskusję ukierunkowaną na określenie wytycznych i norm opartych na najlepszych praktykach w dziedzinie szkolenia zawodowego.

4.22. Coraz większego znaczenia nabierają kompetencje uzyskane w drodze **uczenia się pozaformalnego i nieformalnego**. W opinii z 2015 r.<sup>(29)</sup> EKES zaznaczył, że należy dołożyć niezbędnych starań, aby krajowe systemy kwalifikacji mogły zapewniać **walidację** tych kompetencji (zgodnie z zaleceniem Rady 2012/C 398/01<sup>(30)</sup>), oraz że konieczne jest podkreślenie roli zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego w tym procesie. Odpowiednia walidacja (polegająca na identyfikacji, udokumentowaniu, ocenie i certyfikacji) pozwoli wnieść powiązaną wartość dodaną na rynek pracy, a także zwrócić uwagę na indywidualną świadomość zawodową, tj. poznanie własnych zdolności. Trzeba zatem zachęcać **slużby zatrudnienia** i agencje prywatne i publiczne, by stawały się bardziej aktywne w tej dziedzinie. Walidacja powinna być powszechnie dostępna oraz przystępna cenowo, tak aby mogli z niej skorzystać zarówno pracownicy, jak i pracodawcy.

4.23. EKES wskazuje dziesięć działań priorytetowych w ramach **programu na rzecz nowych umiejętności**: inicjatywę „Ścieżki poprawy umiejętności”, kształcenie i szkolenie zawodowe jako pierwszy wybór, ramy kompetencji kluczowych, koalicję na rzecz umiejętności cyfrowych i zatrudnienia, europejskie ramy kwalifikacji (ERK), narzędzia do tworzenia profilu umiejętności obywateli państw trzecich, ramy Europass, gromadzenie danych w celu zapobiegania zagrożeniom powodowanym przez drenaż mózgow, plan działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności i, wreszcie, zalecenie dotyczące monitorowania informacji o dalszych losach absolwentów – wszystkie te działania są przydatnymi narzędziami w zapewnianiu poszczególnym osobom odpowiednich kompetencji.

<sup>(29)</sup> Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 49.

<sup>(30)</sup> Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.



4.24. Aby transformacja była przejrzysta, a aktywna polityka dotycząca rynku pracy skuteczna, niezbędne są równie wydajne **usługi zatrudnienia**, które nie tylko będą zdolne do zarządzania popytem i podażą miejsc pracy, ale zapewnią także **wskazówki i doradztwo** osobom poszukującym pracy. EKES wzywa państwa członkowskie, by przeznaczyły większe zasoby na podniesienie skuteczności, wydajności oraz zdolności służb zatrudnienia i ich pracowników, a także na projektowanie narzędzi przeznaczonych do wspierania osób, które nie są jeszcze obecne na rynku pracy. W ten sposób można stworzyć pracownikom możliwość dotarcia do przedsiębiorców, którzy będą w stanie docenić ich wartość i kompetencje, w ramach pożądanego korzystnego sprzężenia zwrotnego obejmującego rozwój zawodowy i konkurencję między przedsiębiorstwami.

4.25. W odniesieniu do szans zatrudnienia bardzo istotne dla UE jest podjęcie kwestii tzw. **drenażu mózgow**, tj. utraty przez niektóre państwa członkowskie wysoko wykwalifikowanego kapitału ludzkiego. W idealnej sytuacji mobilność w ramach terytorium Europy powinna zachęcać do **wymiany mózgow** między państwami, tj. prowadzić do wzbogacenia zasobów korzystnego dla wszystkich państw członkowskich. W rzeczywistości jest jednak inaczej. Określone państwa UE – przede wszystkim państwa Europy Zachodniej i Północnej – są znacznie bardziej atrakcyjne dla pracowników mobilnych z najmniej stabilnych i najsłabiej zorganizowanych państw – przede wszystkim z Europy Wschodniej i Południowej – ze względu na większą dostępność miejsc pracy i możliwość oferowania wyższych wynagrodzeń. Odnosi się to przede wszystkim do Przemysłu 4.0, od sektora produkcji po usługi i badania, ale także do innych dziedzin, takich jak sektor medyczny i sektor badań naukowych, w których z definicji najczęściej dochodzi do wyjazdów specjalistów. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest znaczny odpływ ludzi, umiejętności i talentów z państw, z których pochodzą osoby migrujące, co prowadzi do utraty konkurencyjności oraz dokonanych inwestycji w kształcenie tych osób, a także do uszczuplenia krajowych wpływów podatkowych<sup>(31)</sup>. W niektórych przypadkach wysoko wykwalifikowane osoby mobilne nie mogą znaleźć na rynku pracy państwa przyjmującego pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom i wykonują prace wymagające niższego wykształcenia niż to, które posiadają. Można tego w Europie uniknąć przez zachęcanie do **wymiany pracowników między przedsiębiorstwami z różnych państw członkowskich**. W ujęciu ogólnym należy podjąć dalsze działania na szczeblu UE, aby wspierać **konwergencję ukierunkowaną na oparty na innowacyjności wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu i zatrudnieniu** oraz na większą **spójność społeczną**.

4.26. Inną ważną kwestią, którą należy się zająć, jest **zdrowie i bezpieczeństwo** pracowników. Innowacje technologiczne prawdopodobnie umożliwią zastąpienie ciężkich i niebezpiecznych prac, podnosząc w ten sposób jakość pracy, ale mogą pojawić się nowe zjawiska patologiczne, zwłaszcza w odniesieniu do odizolowanych pracowników (zdalnych). Dialog społeczny na szczeblu europejskim, krajowym i branżowym jest użytecznym narzędziem dla zbadania, czy i w jakim stopniu zdrowie pracowników i ich życie prywatne wymaga  **dodatkowej ochrony** w czasach wszechobecnej cyfrowej łączności ruchomej oraz jakie środki są właściwe w tym zakresie. W związku z powyższym niezbędne jest określenie środków zapobiegawczych. Jednym z przykładów może być **tzw. prawo do wylogowania się**, uznane ostatnio we Francji i stosowane w niektórych porozumieniach sektorowych i na szczeblu przedsiębiorstwa w niektórych państwach UE. Prawo to nie zostało jeszcze poddane ocenie na szczeblu UE. Należy przeprowadzić jego dokładniejszą ocenę na poziomie UE, uwzględniając potrzebę poszanowania przepisów dotyczących czasu pracy oraz zachowując zgodność z nowym podejściem na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

4.27. Internet rzeczy, prywatność i duże zbiory danych to kolejne kwestie o pierwszorzędym znaczeniu, jeśli chodzi o znajomość cyfrowych narzędzi szkolenia i e-uczenia się oraz poznanie trudności związanych z ochroną danych w tym względzie. Należy tutaj także podkreślić rolę **organizacji konsumenckich**, ponieważ mogą one skutecznie przyczynić się do opracowania nowych narzędzi, które pozwolą sprostać wyzwaniom związanym z potrzebą zagwarantowania prywatności osób przy nabywaniu usług online z zakresu uczenia się i przy korzystaniu z nich<sup>(32)</sup>.

## 5. Przyszłość już nadeszła: b) Przykłady najlepszych praktyk w zakresie przekwalifikowania i poprawy umiejętności pracowników

5.1. Do uznanych najlepszych praktyk należą: otwarte zasoby edukacyjne (OER, tj. cyfrowe materiały edukacyjne udostępnione z licencjami zezwalającymi na ich ponowne wykorzystanie, modyfikację i rozpowszechnianie) i masowe, otwarte kursy internetowe (MOOC, tj. otwarte kursy w sieci przeznaczone do nauczania na odległość). Praktyki te stosuje się od nie tak dawna, ale nie są całkiem nowe; istotne znaczenie ma jednak rozszerzenie doradztwa i informowania na ich temat. Stosowanie takich praktyk jak OER i MOOC może stanowić ważne narzędzie **otwierające dostęp do kształcenia i szkolenia** przy efektywnym wykorzystaniu zasobów, które umożliwia ludziom osiągnięcie równowagi między zobowiązaniami związanymi z pracą i obowiązkami rodzinnymi.

<sup>(31)</sup> Schellinger, A. (red.), *Brain Drain – Brain Gain: European Labour Markets in Times of Crisis* [Drenaż mózgow – napływ mózgow: europejskie rynki pracy w czasach kryzysu], A Friedrich-Ebert-Stiftung Project 2015–2017, 2017, s. 88.

<sup>(32)</sup> Dz.U. C 81 z 2.3.2018, s. 102.

5.2. EKES uważa, że przydatnym narzędziem na szczeblu europejskim są **europejskie ramy e-kompetencji**. Zawierają one zbiór 40 kompetencji stosowanych w miejscach pracy związanych z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi, określony przy użyciu jednolitych, zrozumiałych w całej Europie definicji kompetencji, umiejętności, wiedzy i biegłości, w tym wymogów w zakresie umiejętności i wiedzy dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów, zawodów i organizacji w dziedzinie ICT obejmujących pięć poziomów biegłości. Narzędzie to jest przeznaczone do zaspokojenia potrzeb osób fizycznych, przedsiębiorstw i innych organizacji w sektorze publicznym i prywatnym, w szczególności instytucji i przedsiębiorstw szkoleniowych.

5.3. W odniesieniu do **szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwie** – jako najlepsze praktyki należy postrzegać dualne systemy szkolenia zawodowego w takich państwach jak Austria, Niemcy, Dania i Niderlandy, ze względu na zaangażowanie partnerów społecznych w bieżące dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do nowego świata pracy opartego na technologiach cyfrowych<sup>(33)</sup>.

5.4. EKES uznaje hiszpańską inicjatywę Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), francuską Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) i włoską Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua za przykłady najlepszych praktyk z punktu widzenia **finansowania kursów szkoleniowych w miejscu pracy** i uważa, że przyczyniają się one w znaczącym stopniu do aktualizacji umiejętności cyfrowych pracowników.

5.5. Podobnie użyteczne mogą być także **indywidualne programy szkolenia**. Na przykład we **Francji** stosowane są: osobiste konto szkoleniowe, indywidualny urlop szkoleniowy, urlop w celu oceny umiejętności i urlop w celu walidacji kwalifikacji nabytych na drodze doświadczenia.

5.6. We **Włoszech** występują dwa rodzaje urlopu szkoleniowego: pierwszy jest udzielany w celu ukończenia edukacji w szkole lub na uczelni oraz działań szkoleniowych innych niż prowadzone przez pracodawców. Drugi rodzaj urlopu jest przeznaczony zarówno dla osób zatrudnionych, jak i niezatrudnionych i w zamierzeniu ma gwarantować pracownikom **prawo do uczenia się przez całe życie**; sposób wyboru pracowników, czas, jaki pozwala się im poświęcić na szkolenie, oraz otrzymywane dochody określono w drodze **negocjacji zbiorowych**. Ponadto, także we Włoszech, istnieje **bon szkoleniowy (voucher formativo)**: jest to rodzaj indywidualnego funduszu przeznaczonego na działalność szkoleniową ukierunkowaną na zwiększenie szans zatrudnienia przy pomocy profesjonalnych i innowacyjnych kursów szkoleniowych.

5.7. **Niemcy** są jednym z państw o najwyższym odsetku zatrudnionych na świecie i najniższej stopie bezrobocia: zgodnie z danymi zawartymi w badaniu OECD wysoki poziom automatyzacji nie ma wpływu na odsetek zatrudnionych, gdyż pracownicy przechodzą szkolenia z obsługi robotów i **udziela się im wsparcia w przechodzeniu na inne stanowiska**, gdy ich miejsca pracy zostają zastąpione przez roboty. Niemniej w niektórych obszarach popyt na zatrudnienie jest mniejszy i osobom wchodzącym na rynek pracy może brakować umiejętności cyfrowych niezbędnych do znalezienia pracy. Partnerzy społeczni w Niemczech zdecydowali się na podjęcie **wyzwania związanego z innowacyjnością** i rozpoczęli negocjacje mające na celu ustalenie sposobu stawienia czoła temu wyzwaniu na rynku pracy.

5.8. We Francji przepisy dotyczące **prawa do wylogowania się** zostały zatwierdzone w ubiegłym roku, a we Włoszech dyskusja na temat tej kwestii jest otwarta i uznana w niektórych umowach zbiorowych.

5.9. W opinii EKES-u młodzi ludzie na pierwszych etapach edukacji szkolnej i szkolenia wymagają kształcenia nie tylko w zakresie potrzeb rynku pracy, ale także w zakresie **w pełni aktywnej postawy obywatelskiej**<sup>(34)</sup>. Przykładem kolejnej najlepszej praktyki jest wprowadzenie w wielu estońskich szkołach podstawowych **podstawowego kursu programowania**.

5.10. Najnowsza tegoroczna publikacja Komisji Europejskiej zatytułowana „Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future”<sup>(35)</sup> zawiera przykłady wielu interesujących najlepszych praktyk wdrożonych w niektórych państwach członkowskich, które to praktyki po niezbędnych dostosowaniach mogłyby zostać z pożytkiem powielone gdzie indziej:

- austriacki projekt AQUA odnoszący się do dostosowania umiejętności osób bezrobotnych do potrzeb pracodawców, w szczególności MŚP,
- duńska inicjatywa Coop Food School mająca na celu rozwiązanie kwestii wzrastającego niedoboru pracowników w przemyśle spożywczym,

<sup>(33)</sup> Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 57, Dz.U. C 143 z 22.5.2012, s. 94.

<sup>(34)</sup> Zob. opinia EKES-u w sprawie nowej unijnej strategii edukacji, pkt 1.2, Dz.U. C 81 z 2.3.2018, s. 167.

<sup>(35)</sup> Komisja Europejska, *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future* [Współpraca biznesowa z podmiotami świadczącymi usługi w zakresie szkolenia i kształcenia zawodowego z myślą o zapewnieniu wysokiej jakości umiejętności i atrakcyjnych perspektyw], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2017.

- brytyjska inicjatywa Tech Partnership odnosząca się do stymulowania podaży pracowników w sektorach cyfrowych,
- niemieckie programy kształcenia dualnego mające na celu uzupełnienie brakujących umiejętności w ramach podejścia oddolnego,
- włoskie Wyższe Instytuty Techniczne mające na celu zapewnienie na szczeblu lokalnym stałego dopływu wykwalifikowanych pracowników w sektorach strategicznych,
- niderlandzka inicjatywa Techwise Twente ukierunkowana na instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego w celu zagwarantowania, że nauczane umiejętności pokrywają się z potrzebami sektora zaawansowanych materiałów,
- serbskie i niemieckie inicjatywy kształcenia kooperacyjnego mające na celu zwiększenie podaży pracowników w niektórych sektorach cierpiących na niedobór wykwalifikowanych pracowników,
- litewska i łotewska inicjatywa Educate for Business (kształcenie dla biznesu), w ramach której zaktualizowano programy kształcenia i szkolenia zawodowego w celu dostosowania ich do rynku pracy,
- fińska inicjatywa Valkeakoski Campus, która dzięki intensywnemu dialogowi z lokalnymi firmami umożliwia uczestnikom kursów kształcenia i szkolenia zawodowego uzyskanie odpowiednich umiejętności cyfrowych w dziedzinie automatyki i robotyki,
- słowacki, czeski i brytyjski projekt Step Ahead (Krok naprzód) ukierunkowany na nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego w celu zagwarantowania, że nauczane umiejętności pokrywają się z potrzebami rynku pracy,
- hiszpańska Fundacja na rzecz Pracy w Sektorze Budownictwa ukierunkowana na doskonalenie umiejętności pracowników sektora budownictwa i zapewnienie aktualnych programów szkolenia wstępnego,  
i na koniec,
- globalna inicjatywa Nestlé YOUth, w ramach której rozwijane są możliwości kształcenia dualnego i opracowuje się programy we współpracy ze szkołami prowadzącymi kształcenie i szkolenie zawodowe.

Każda z wyżej wymienionych inicjatyw skupia się na jednym lub większej liczbie aspektów, takich jak dostosowanie podaży do popytu, uczenie się oparte na pracy, umiejętności cyfrowe i w dziedzinie przedsiębiorczości, mobilność i włączenie społeczne.

Bruksela, dnia 15 marca 2018 r.

Georges DASSIS  
Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

---