

**Europska konfederacija sindikata \***  
**Udruženje poslodavačkih i industrijskih konfederacija Europe – UNICE/UEAPME\*\***  
**Europski centar poduzeća u javnom vlasništvu i od općeg gospodarskog interesa**

14. ožujka 2002.

**« OKVIR AKTIVNOSTI VEZANIH ZA CJELOŽIVOTNO RAZVIJANJE  
KOMPETENCIJA I KVALIFIKACIJA »**

**I./ IZAZOVI**

1. 21. stoljeće otpočinje promjenama čiji je opseg u ovom trenutku teško procijeniti kako poduzećima i zaposlenicima tako i društvu u cjelini.
2. Nove informacijske i komunikacijske tehnologije su jedan od čimbenika ubrzavanja trgovinskih tokova. Tržišta se istovremeno i globaliziraju i segmentiraju kako bi zadržala sve mobilnije potrošače. Poduzeća će morati sve brže i brže prilagođavati svoje strukture kako bi ostala konkurentna. Intenzivno korištenje timskog rada, smanjivanje hijerarhijskih razlika, prijenos odgovornosti kao i sve učestalije istovremeno obavljanje zadataka dovode do rasta učećih organizacija. Ovo je u suprotnosti s taylorističkom organizacijom rada, koja se još uvijek primjenjuje u brojnim poduzećima u Europi. Javna uslužna poduzeća suočavaju se s istim izazovima.
3. Sposobnost organizacija da identificiraju ključne kompetencije, prepoznaju ih i potiču njihov razvoj kod svih zaposlenika predstavljaju temelj novih konkurentnih strategija. Ovo poduzećima omogućava zadovoljavanje očekivanja potrošača, a radnicima poboljšavanje vlastite zapošljivosti i izgleda za karijeru.
4. U kontekstu tehnološkog razvoja i diversifikacije radnih odnosa i organizacija rada, zaposlenici se suočavaju s većom mobilnošću, kako unutar tako i izvan poduzeća, geografskom i onom vezanom za zaposlenje, te s potrebom za održavanjem i poboljšavanjem razina kompetencija i kvalifikacija.
5. Temeljem ovih brzih promjena, socijalni partneri na europskoj razini potvrđuju da su razvijanje kompetencija i stjecanje kvalifikacija ključni izazovi cjeloživotnog učenja.
6. Starenje stanovništva i socijalna očekivanja, koja su rezultat više razine obrazovanja mlađih generacija, zahtijevaju novi pristup sustavima učenja, pri čemu se prilike pružaju svim dobnim skupinama – muškarcima i ženama, kvalificiranima i nekvalificiranima – ukoliko želimo ostvariti značajnima poboljšanja razina kompetencija i kvalifikacija. Cjeloživotno učenje doprinosi razvijanju društva koje uključuje sve i promicanju jednakih prilika.

---

\* Delegacija ETUC-a uključuje i predstavnike Odbora za vezu Eurocadres – Komisija Europskih zajednica

\*\* UEAPME Europska udruga obrta i MSP

## **II./ PRISTUP SOCIJALNIH PARTNERA**

7. I dok cjeloživotno obrazovanje obuhvaća sve aktivnosti učenja u životu, ova inicijativa europskih socijalnih partnera ima za cilj:
- dati učinkovit i specifičan doprinos ostvarivanju cjeloživotnog učenja u kontekstu strateških ciljeva utvrđenih Europskim vijećima o zapošljavanju, socijalnoj koheziji i konkurentnosti održanima u Lisabonu i Feirai;
  - promicati razvijanje kompetencija i stjecanje kvalifikacija kao zajednički interes i poduzeća i radnika u svakoj državi članici;
  - potvrditi zajedničku odgovornost socijalnih partnera na svim razinama za razvijanje kompetencija i promicanje međusobne suradnje;
  - priznati širu dimenziju izazova, koji poziva na bolju suradnju s javnim institucijama kao i obrazovnim institucijama i institucijama za obuku na svim razinama.
8. Osim o socijalnom dijalogu, uspjeh ove inicijative ovisi i o slijedećem:
- svako poduzeće se brine za razvoj kompetencija svojih zaposlenika koje su ključne za uspjeh poduzeća;
  - svaki zaposlenik se brine za razvoj vlastitih kompetencija koje su ključne za upravljanje njenim/njegovim radnim životom ;
  - država i lokalne zajednice podržavaju prilike za učenje koje su u interesu konkurentnosti i socijalne kohezije.
9. Socijalni partneri pozivaju na stvaranje, unutar institucionalnih okvira država članica, uvjeta kojima će se, pored postojećih unilateralnih pristupa učenju, poticati i usklađen razvoj kompetencija i kvalifikacija.
10. Cjeloživotno razvijanje kompetencija ovisi o čvrstim temeljima<sup>1</sup> koje su pojedinci stekli u početnom obrazovanju.
11. Nacionalni sustavi obrazovanja i socijalni partneri bi trebali surađivati na definiranju i ažuriranju ranije spomenutih čvrstih temelja. Potrebno je i dalje razmišljati o ovoj temi, kako bi se utvrdio sadržaj i uvjeti potrebni kako bi svaka mlada osoba stekla ove čvrste temelje. Socijalni partneri moraju biti uključeni u rasprave o tome pitanju.

---

<sup>1</sup> Smatra se da slijedeći elementi čine dio čvrstih temelja obrazovanja: čitanje, pisanje, matematika, poznavanje najmanje još jednog jezika, sposobnost rješavanja problema, kreativnost i timski rad, vještine rada na računalu, komunikacijske vještine, uključivo i u multi-kulturalnom okruženju te sposobnost učenja kako učiti, itd.

### **III./ DEFINICIJE**

12. U smislu ove inicijative,

- „kompetencije” su vještine te znanja primijenjena i savladana u određenoj radnoj situaciji
- „kvalifikacije“ su formalan izraz strukovnih ili profesionalnih sposobnosti zaposlenika. Priznaju se na nacionalnoj ili sektoralnoj razini.

### **IV./ ČETIRI PRIORITETA**

13. Socijalni partneri potvrđuju načelo zajedničke odgovornosti svih zainteresiranih u vezi četiri prioriteta i pozivaju na intenziviranje dijaloga i partnerstava na odgovarajućim razinama. Socijalni partneri vjeruju da cjeloživotno razvijanje kompetencija ovisi o provedbi ova četiri prioriteta:

- utvrđivanje i predviđanje potreba za kompetencijama i kvalifikacijama;
- priznavanje i vrednovanje kompetencija i kvalifikacija,
- informacije, potpora i usmjeravanje,
- resursi.

#### **1. UTVRĐIVANJE I PREDVIĐANJE POTREBA ZA KOMPETENCIJAMA I KVALIFIKACIJAMA**

14. Utvrđivanje potreba za kompetencijama i kvalifikacijama i predviđanje njihovog razvoja predstavlja složen zadatak, koji je, bez obzira na brojne socio-ekonomske čimbenike koje se mora uzeti u obzir, neophodan. Socijalni partneri smatraju da se utvrđivanje i planiranje provode na dvije razine:

##### **Razini poduzeća:**

15. Utvrđivanje kompetencija na razini poduzeća mora postati osnova politika upravljanja ljudskim potencijalima koje obuhvaćaju sve zaposlenike u poduzeću te tema sveobuhvatnog socijalnog dijaloga:

- najviša razina uprave je odgovorna za odlučivanje o planu razvoja svih kompetencija potrebnih za uspjeh poslovne strategije poduzeća;
- definiranje i odgovaranje na potrebe za kompetencijama zahtijeva zajedničke napore poslodavaca i radnika;
- individualni planovi razvijanja kompetencija koje su zajedničkim naporima izradili poticanje zajedničkih napora u razvijanju kompetencija zaposlenika;
- za uspjeh je važno i razvijanje učećeg okruženja, pri čemu profesionalci i manageri imaju ključnu ulogu.

Nacionalnoj i/ili sektoralnoj razini:

16. Zajednička analiza potreba za kompetencijama i razvijanja strukovnih ili profesionalnih kvalifikacija je prioritet u odnosu na uloge za:

- mlade u kontekstu usmjeravanja njihovih karijera i njihove integracije u radni život;
- zaposlenike u upravljanju njihovim karijerama i njihovom sposobnošću da ostanu zaposleni;
- one koji traže posao, s obzirom na razvoj prilika na tržištu rada;
- poduzeća, u smislu njihove konkurentnosti.

17. Kako bi se u praksi proveli spomenuto utvrđivanje i planiranje, europski socijalni partneri smatraju kako je potrebno:

- kroz partnerstva surađivati s onima koji pružaju usluge obrazovanja i obuke na svim razinama;
- razvijati mreže za prikupljanje informacija i razmjenu iskustava, uključujući učinkovito korištenje postojećih europskih instrumenata kao što su Europski centar za praćenje promjena ili CEDEFOP.

## **2. PRIZNAVANJE I VREDNOVANJE KOMPETENCIJA I KVALIFIKACIJA**

18. Europski socijalni partneri smatraju da je priznavanje i vrednovanje kompetencija neophodno, kako bi:

- svaki zaposlenik bio svjestan i kako bi ga se poticalo na razvijanje njenih/njegovih kompetencija u toku njenog/njegovog radnog vijeka;
- svako poduzeće imalo alate za bolje utvrđivanje i upravljanje kompetencijama u poduzeću.

19. Socijalni partneri smatraju kako je neophodno produbiti dijalog kako bi se poboljšale transparentnost i prenosivost, kako za zaposlenika tako i za poduzeće, te kako bi se olakšale geografska i profesionalna mobilnost i povećala učinkovitost tržišta rada:

- promicanjem razvijanja načina priznavanja i vrednovanja kompetencija;
- osiguravanjem sustava za prijenos kvalifikacija;
- utvrđivanjem mogućih poveznica i komplementarnosti s priznatim diplomama.

20. Na europskoj razini, socijalni partneri će doprinosti tekućim raspravama o transparentnosti i priznavanju kompetencija i kvalifikacija.

### 3. INFORMACIJE, POTPORA I USMJERAVANJE

21. Kako bi i zaposlenici i poduzeća mogli provoditi strategiju razvoja kompetencija, potrebno je:

- svakom zaposleniku i svakom poduzeću omogućiti pristup potrebnim informacijama i savjetima;
- MSP-ima osigurati odgovarajuće informacije i pomoći njihovim managerima u stvaranju korisniku prilagođenih potpora.

S tim ciljem na umu, socijalni partneri pozivaju na:

- razvijanje ponude koja će i zaposlenicima i poduzećima omogućiti potporu u njihovim izborima vezanim za učenje, te prilagodbu sadržaja kompetencijama koje su ranije razvili, kao što su primjerice usluga „sve na jednom mjestu“ u državama članicama, uključujući i bazu podataka o mogućnostima cjeloživotnog učenja i prilikama za vrednovanje karijere;
  - ova ponuda treba biti lako dostupna i relevantna s obzirom na razvoj prilika na tržištu rada.
22. Kako bi promovirali kulturu cjeloživotnog učenja, i sindikati i udruge poslodavaca moraju odigrati ključnu ulogu u informiranju, podupiranju i savjetovanju svojih članova i moraju razvijati vlastitu ekspertizu kako bi mogli ispuniti tu zadaću.

### 4. MOBILIZIRANJE RESURSA

23. Mobiliziranje resursa za cjeloživotno razvijanje kompetencija je ključno pitanje, koje ne ovisi samo o socijalnim partnerima. I drugi u tome imaju značajnu ulogu, a posebno:

- javne institucije, kako bi se promovirala integracija tržišta rada;
- poduzeća, kako bi se razvijale njegove ključne kompetencije;
- zaposlenik, kako bi igrao ulogu u vlastitom razvoju.

Svi zainteresirani (poduzeća, zaposlenici, javne institucije, socijalni partneri) moraju potražiti nove i diverzificirane izvore financiranja.

24. Socijalni partneri smatraju da je cjeloživotno razvijanje kompetencija prioritet te naglašavaju načelo zajedničke odgovornosti za mobiliziranje i optimizaciju resursa. Socijalni partneri žele promovirati su-ulaganja i poticati nove načine pronalaženja resursa za cjeloživotno učenje, kroz učinkovito i kreativno upravljanje financijskim sredstvima, vremenom i ljudskim potencijalima.

25. Pozivaju se na cijeli niz sudionika u ovim naporima i zagovaraju ideju kako bi se isti trebali odvijati u skladu sa sljedećim ciljevima:

- promicanje razmjena između nacionalnih socijalnih partnera i javnih institucija u državama članicama, kako bi se osiguralo da se kroz oporezivanje poduzeća i pojedinaca potiču ulaganja u aktivnosti razvijanja kompetencija;

- usmjeravanje korištenje strukturalnih fondova, a posebice Europskog socijalnog fonda, prema snažnijoj potpori socijalnim partnerima u razvijanju inicijativa i inovacija.

## **V./ AKTIVNOSTI I KONTROLA**

26. Organizacije članice UNICE/UEAPME-a, CEEP-a i ETUC<sup>2</sup> će promicati ovaj okvir u državama članicama na svim odgovarajućim razinama uzimajući u obzir nacionalne prakse. Mogu se organizirati nacionalni sastanci radi prezentacije ovog dokumenta. S obzirom na interes za ovo pitanje, socijalni partneri su odlučili dostaviti ovaj dokument svim zainteresiranim stranama na europskoj i nacionalnoj razini.
27. Socijalni partneri će sastaviti godišnje izvješće o provedenim nacionalnim aktivnostima vezanim za četiri utvrđena prioriteta.
28. Nakon tri godišnja izvješća, socijalni partneri će ocijeniti njihov utjecaj kako na poduzeća tako i na zaposlenike. Ova ocjena ocjenjivanje, koje će biti predstavljeno u ožujku 2006.
29. Kod pripreme strukturiranog radnog programa socijalnog dijaloga, socijalni partneri će uzeti u obzir ovaj okvir aktivnosti.

\*\*\*\*\*

---

<sup>2</sup> Delegacija ETUC-a uključuje predstavnike Odbora za vezu Eurocadres/Komisija Europskih zajednica