

疫情使歐盟加強推動落實終身學習

駐歐盟兼駐比利時代表處教育組

教育和培訓在過往曾是終身制，然而在今日不斷轉型的社會中，只有終身學習才能做得到。

Covid-19 危機以及歐洲和國家級決策者採取的復甦策略正加速我們社會內部的轉型，也加劇了勞動力市場快速且巨大的變化。如今，數位化、全球化、人口老齡化和綠色轉型正在改變現有工作的數量和品質。

某些工作將有可能消失或發生重大轉變，比如自動化所帶來的影響。然而在照護經濟、人工智慧、可再生能源、能源效率、循環經濟、廢棄物管理和生態領域方面，也同時將創造新的就業機會。

這些變動造成了對技術需求的重大影響。被取代的工人所擁有的技術可能會過時（因為消失的工作和新的工作兩者需要非常不同的技術），也可能出現極大的技術落差（特別是在工人被要求高效工作下所面臨技術上的變化），因此技術短缺的情況發生了。事實上，這些問題已經阻礙了企業的競爭力與創新能力並抑制了整個歐盟的成長和生產力。

在這種不斷變化的勞動環境中，對技能提升和再培訓的需求比以往任何時候都還要大。從早期教育開始，將技能以"前期導入"的單一資格證模式是無效的。取而代之的，反而可以用生命週期的視角來看待技能發展，將其當作是生命中建立、維持和提高技能的過程，這種方式將能獲益於社會轉型，並抵消其副作用。

不能勝任的任務

我們的成人學習系統在這方面可以發揮關鍵作用，但卻不能勝任這項任務。

首先，因為沒有足夠的成年人接受培訓。儘管各成員國之間存在重大差異，但在歐盟只有大約 38% 比例的成年人接受培訓。同時，隨著非標準化工作的增加和職業種類的日益增多，由企業主導的系統正使得越來越多的人難以獲得培訓。

其次，那些最需要培訓的人，包括受教程度低、失業者、老年

人、從事初階工作、簽訂非標準契約或在中小型企業工作的工人等接受的培訓最少。在歐盟，低學歷成年人的差距尤其大，他們的平均培訓參與率比高技能成年人低約 40%（兩者佔比分別為 18%和 58%）。

再者，培訓的品質可能很差。隨著線上學習的興起導致了這種擔憂的加劇。而且，培訓往往不符合勞動力市場的需求，這意味著需要轉職甚至轉換部門的工人們不一定能得到實現專業轉型的技能。

最後，在成人學習方面仍存在著集體投資不足的問題。歐盟成員國在成人再培訓和提高技能方面的投資平均佔國內生產毛額的 0.5%，而整個教育的投資佔國內生產毛額的 4.6%。此外，政府還面臨著協調方面的挑戰，因為成人學習的責任幾乎系統性地分散在各個部門、層級和參與者之間。

個人學習帳戶(individual learning accounts)

歐盟成員國在成人教育方面仍處於主導地位，歐盟在確保培訓系統能適合未來發展上發揮著重要作用。歐盟執委會已經承諾，在更新的歐洲技能議程(Skills Agenda for Europe)的其他方案中將探究個人學習帳戶（ILAs），用以作為縮小培訓機會鴻溝和賦予成年人成功管理勞動力過渡市場的一種方式。該提案將在 2021 年 12 月初公佈。

撰稿人/譯稿人：陳蓓蕾

資料來源：Social Europe，<https://socialeurope.eu/making-lifelong-learning-a-reality-in-the-eu>