

Konkluzje Rady z dnia 11 maja 2012 r. w sprawie zatrudnialności absolwentów szkół i uczelni

(2012/C 169/04)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

UWZGLĘDNIAJĄC:

- konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”) ⁽¹⁾, w których to konkluzjach – mając na względzie fakt, jak ważne dla sprostania obecnym i przyszłym wyzwaniom rynku pracy jest zwiększanie zatrudnialności dzięki kształceniu i szkoleniu – zaapelowano do Komisji o przedłożenie propozycji ewentualnego europejskiego poziomu odniesienia – benchmarku – w tej dziedzinie,
- konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie z dnia 18 listopada 2010 r. w sprawie priorytetów ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011–2020 ⁽²⁾, w których to konkluzjach podkreślono, że państwa powinny zachęcać organizatorów kształcenia i szkolenia, partnerów społecznych i inne stosowne strony do nawiązywania partnerstw, tak by można było skuteczniej przekazywać informacje o potrzebach rynku pracy oraz lepiej te potrzeby zaspokajać, rozwijając wiedzę, umiejętności i kompetencje,
- konkluzje Rady z dnia 14 lutego 2011 r. w sprawie roli kształcenia i szkolenia w realizacji strategii „Europa 2020” ⁽³⁾, w których to konkluzjach podkreślono, jak ważne dla zwiększania zatrudnialności jest przechodzenie na systemy kwalifikacji oparte na efektach uczenia się oraz powszechniejsze walidowanie umiejętności i kompetencji nabytych w trybie pozaformalnym i nieformalnym,
- inicjatywę przewodnią strategii „Europa 2020”: „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie”, która ma na celu poprawę wyników systemów kształcenia i szkolenia oraz wyposażenie młodych ludzi w umiejętności i kompetencje dostosowane do potrzeb rynku pracy,
- konkluzje Rady z dnia 17 czerwca 2011 r. w sprawie promowania zatrudnienia młodzieży w celu realizacji założeń strategii „Europa 2020” ⁽⁴⁾, w których to konkluzjach podkreślono, że Europejski Fundusz Społeczny ma do odegrania ważną rolę w zwiększaniu szans młodzieży na zatrudnienie, podnoszeniu jej umiejętności oraz wdrażaniu polityk na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym w celu zwiększania dostępu młodych ludzi do rynku pracy oraz ich zatrudnialności,

- konkluzje Rady z dnia 28 listopada 2011 r. w sprawie modernizacji szkolnictwa wyższego ⁽⁵⁾, w których to konkluzjach zaapelowano o zacieśnianie powiązań między instytucjami szkolnictwa wyższego, pracodawcami i instytucjami rynku pracy, po to by w programach studiów lepiej uwzględniane były potrzeby rynku pracy, by lepiej dopasowywać umiejętności do zapotrzebowania tego rynku oraz by rozwijać aktywne polityki rynku pracy sprzyjające zatrudnianiu absolwentów,
- roczną analizę wzrostu gospodarczego na 2012 r. ⁽⁶⁾, w której zaapelowano do państw członkowskich o szczególne wspieranie zatrudnienia młodych ludzi, w tym przez propagowanie wysokiej jakości umów o przyzuczenie do zawodu i staż oraz przez dostosowywanie systemów kształcenia i szkolenia tak, by odzwierciedlały warunki na rynku pracy oraz popyt na umiejętności,
- oświadczenie członków Rady Europejskiej z dnia 30 stycznia 2012 r. ⁽⁷⁾, w którym to oświadczeniu zaapelowano o wysiłki na rzecz zwiększania zatrudnienia, zwłaszcza osób młodych, w tym przez propagowanie zdobywania przez nie pierwszych doświadczeń zawodowych i ich udziału w rynku pracy; celem jest zadbanie o to, by w kilka miesięcy po opuszczeniu szkoły młodzi ludzie otrzymywali dobrą ofertę pracy, możliwość dalszej nauki, przyzuczenia do zawodu lub stażu,

PAMIĘTAJĄC, ŻE:

- liczba młodych osób poszukujących pracy wciąż szybko rośnie, w związku z czym coraz ważniejsze staje się dbanie o to, by młodzi Europejczycy potrafili nabywać wiedzę, umiejętności i kompetencje niezbędne do płynnego wchodzenia na unijny rynek pracy oraz do dalszego poszerzania możliwości kariery zawodowej,
- w dobie obecnego kryzysu gospodarczego przechodzenie z etapu edukacji do etapu zatrudnienia jest szczególnie ważne. Należy w pierwszym rzędzie dbać o to, by młodzi ludzie opuszczający system kształcenia i szkolenia otrzymywali jak najlepsze wsparcie w poszukiwaniu pierwszej pracy. Doświadczenie bezrobocia lub spowolnione podejmowanie zatrudnienia mogą w dłuższej perspektywie negatywnie wpłynąć na powodzenie młodych ludzi na rynku pracy, na ich wynagrodzenie lub możliwość założenia rodziny. To z kolei może sprawić, że zaprzepaszczone zostaną

⁽¹⁾ Dz.U. C 119 z 28.5.2009, s. 2.⁽²⁾ Dz.U. C 324 z 1.12.2010, s. 5.⁽³⁾ Dz.U. C 70 z 4.3.2011, s. 1.⁽⁴⁾ Dok. 11838/11.⁽⁵⁾ Dz.U. C 372 z 20.12.2011, s. 36.⁽⁶⁾ Dok. 17229/11 + ADD 1, 2 i 3.⁽⁷⁾ SN 5/12.

inwestycje publiczne i prywatne w kształcenie i szkolenie młodzieży, na czym straci całe społeczeństwo. Szczególnie wyraźnie widać to w kontekście wyzwań demograficznych, które stanowią dla europejskiej młodzieży – coraz mniej licznej – dodatkową presję, by szybko i skutecznie wejść na rynek pracy,

- ustalenie benchmarku ⁽¹⁾ w zakresie odsetka zatrudnionych absolwentów ⁽²⁾ – który to benchmark koncentrowałby się na przechodzeniu z etapu kształcenia i szkolenia do etapu zatrudnienia – pozwoliłoby podejmować dyskusje polityczne w ramach „ET 2020” na temat środków, które mogą pomóc w zwiększaniu zatrudnialności absolwentów,

MAJĄC NA UWADZE, CO NASTĘPUJE:

- odsetek zatrudnionych absolwentów – tzn. osób zatrudnionych, które mają od 20 do 34 lat i które ukończyły kształcenie lub szkolenie na rok, dwa lub trzy lata przed rokiem referencyjnym, i które w danej chwili nie uczestniczą w dalszym kształceniu ani szkoleniu – spadł między rokiem 2008 (81 %) a rokiem 2010 (76,5 %) o prawie 4,5 pkt procentowego,
- dostępnych jest wystarczająco dużo danych, które pozwolą – bez stwarzania dodatkowych obciążeń administracyjnych i kosztów dla państw członkowskich czy Eurostatu – monitorować zatrudnialność absolwentów ⁽³⁾,

UZNAJE, ŻE:

- zatrudnialność – to znaczy kombinacja czynników, które pozwalają danej osobie zmierzać w kierunku zatrudnienia, podejmować je oraz utrzymywać, a także rozwijać karierę zawodową – to pojęcie złożone, obejmujące nie tylko cechy danej osoby, jej umiejętności, postawę czy motywację, lecz także inne czynniki zewnętrzne wykraczające poza politykę edukacyjną i szkoleniową, takie jak uregulowania rynku pracy, demografia, struktura gospodarki oraz ogólna sytuacja gospodarcza,
- zwiększenie zatrudnialności jest sprawą wagi politycznej dla wszystkich organów publicznych, również tych, które odpowiadają za kształcenie, szkolenie i zatrudnienie. Na szczęblu

⁽¹⁾ Jak stwierdzono w strategicznych ramach europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia z 2009 roku, jest to poziom referencyjny wyznaczający średni europejski wynik; nie należy go uznawać za konkretny cel, do którego miałyby dążyć każde z państw, ale raczej za cel zbiorowy, do osiągnięcia którego państwa członkowskie miałyby się przyczynić (Dz.U. C 119 z 28.5.2009, s. 7).

⁽²⁾ Na potrzeby niniejszego tekstu termin „absolwent” oznacza osobę, która ukończyła kształcenie lub szkolenie, uzyskawszy kwalifikacje na poziomie co najmniej średnim II stopnia lub policealnym (ISCED 3 do ISCED 4, z wyjątkiem ISCED 3C *short*) lub kwalifikacje na poziomie wyższym (ISCED 5 i 6).

⁽³⁾ Towards a Benchmark on the Contribution of Education and Training to Employability: Methodological note (Ku benchmarkowi w zakresie wkładu kształcenia i szkolenia w zatrudnialność: nota metodologiczna EUR 24616 EN 2011).

europejskim zagadnieniu temu nadano wysoką rangę w strategii „Europa 2020” i w ramach „ET 2020”,

- do wspierania zatrudnialności młodych ludzi drogą kształcenia i szkolenia częściowo odnoszą się stosowne wymierne cele strategii „Europa 2020” i benchmarki obowiązujące w ramach „ET 2020”, np. cele i benchmarki dotyczące wyższego wykształcenia, osób wcześniej kończących naukę, uczestnictwa osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie oraz osób osiągających słabe wyniki w czytaniu, matematyce i naukach przyrodniczych,
- obecnie przechodzenie z etapu kształcenia i szkolenia do etapu zatrudnienia nie jest jednak jeszcze monitorowane. W tej fazie wkład systemów kształcenia i szkolenia w zatrudnialność absolwentów mógłby polegać na przykład na świadczeniu poradnictwa i doradztwa zawodowego, na tworzeniu silniejszych więzi między instytucjami edukacyjno-szkoleniowymi a stosownymi zainteresowanymi stronami, na dostosowywaniu programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, na doskonaleniu kształcenia w zakresie przedsiębiorczości, na organizowaniu staży w przedsiębiorstwach, na dostarczaniu bardziej przejrzystych informacji o efektach uczenia się, na prowadzeniu bardziej reaktywnej polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia, która odzwierciedlałaby zapotrzebowanie rynku pracy na umiejętności, a także na zachęcaniu wszystkich młodych ludzi do kontynuowania nauki po ukończeniu kształcenia ogólnego na poziomie średnim II stopnia. Należy także zwrócić uwagę na zatrudnialność młodych ludzi o specjalnych potrzebach na rynku pracy,
- opracowanie europejskiego benchmarku w zakresie odsetka zatrudnionych absolwentów pomogłoby wskazać, jakiego rodzaju polityka kształcenia i szkolenia usprawnia przechodzenie z etapu kształcenia i szkolenia do etapu zatrudnienia i sprzyja powodzeniu na rynku pracy. Europejski benchmark, mierzący odsetek zatrudnionych absolwentów, oraz towarzysząca temu benchmarkowi stosowna analiza aspektów jakościowych – takich jak związek między posiadaną wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami a pracą uzyskaną w okresie trzech lat po ukończeniu kształcenia lub szkolenia – pomogłoby również ulepszyć europejską współpracę w zakresie polityki kształcenia i szkolenia skupiającej się na przechodzeniu z etapu kształcenia i szkolenia do etapu zatrudnienia. Benchmark ten pomógłby również monitorować postępy państw członkowskich na drodze do większej zatrudnialności absolwentów, wskazać przykłady sprawdzonych rozwiązań oraz wspierać rozwijanie inicjatyw w zakresie partnerskiego uczenia się,

ZWRACA SIĘ DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH:

uwzględniając odmienną sytuację panującą w każdym z nich, by:

- 1) przyjęły na szczęblu krajowym środki mające zwiększyć zatrudnialność absolwentów opuszczających system kształcenia i szkolenia, tak by można było osiągnąć europejski benchmark określony w załączniku, a równocześnie promować związek między wykształceniem a zatrudnieniem,

- 2) z wykorzystaniem dostępnych źródeł i narzędzi monitorowały odsetek zatrudnionych absolwentów, tak by można było zwiększyć bazę dowodową, na podstawie której kształtowane są polityki dotyczące związku kształcenia i szkolenia z zatrudnieniem – jak określono w załączniku,
- 3) promowały wdrażanie i wykorzystywanie programów UE oraz narzędzi i ram stworzonych do wspierania zatrudnialności, mobilności i uczenia się przez całe życie, np. Euro-pass, Youthpass, EQF, ECTS, ECVET i EQAVET,
- 4) zacieśniły współpracę między instytucjami kształcenia i szkolenia a stosownymi zainteresowanymi stronami ze świata pracy na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym w celu promowania przyuczania do zawodu, praktyk i staży w przedsiębiorstwach w jak najwcześniejszej fazie przechodzenia z etapu kształcenia i szkolenia na rynek pracy,

ZWRACA SIĘ DO KOMISJI, BY:

- 1) analizowała – zwłaszcza w corocznym Monitorze Kształcenia i Szkolenia oraz we wspólnym sprawozdaniu z wdrażania strategicznych ram „ET 2020” – stopień zbliżenia się do europejskiego benchmarku.

W Monitorze Kształcenia i Szkolenia znajdują się także informacje o europejskim benchmarku odnoszącym się do osób wcześniej kończących naukę, jednak tej grupy docelowej wyznaczony cel nie uwzględnia,

- 2) ulepszyła europejską współpracę w zakresie kształtowania polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz zatrudnialności, analizując i monitorując kształcenie i szkolenie m.in. w następujący sposób:

— badając konkretny wpływ polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia na przechodzenie z etapu kształcenia i szkolenia do etapu zatrudnienia,

— analizując jakość pierwszych miejsc pracy przez porównywanie wykształcenia z obowiązkami zawodowymi, w tym związek między posiadaną wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami a pracą wykonywaną w okresie pierwszych trzech lat obecności na rynku pracy,

- 3) ściśle współpracowała z innymi stosownymi instytucjami międzynarodowymi (np. MOP, OECD i UNESCO) w celu wymiany analiz i wiedzy fachowej na temat wchodzenia absolwentów na rynek pracy,

ZWRACA SIĘ RÓWNIEŻ DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH I KOMISJI, BY:

- 1) korzystając głównie z istniejących źródeł, w tym z rozwiązań sprawozdawczych stosowanych na potrzeby „ET 2020”, gromadziły dane jakościowe i przykłady sprawdzonych rozwiązań i w ten sposób uzupełniały monitorowanie ilościowe i zapewniały mocniejszą bazę pod kształtowanie polityki opartej na dowodach;

- 2) wskazały przykłady rozwiązań, które sprawdziły się w państwach członkowskich, jeżeli chodzi o płynne przechodzenie z etapu kształcenia i szkolenia do etapu zatrudnienia, tworząc grupę ekspercką zajmującą się tym problemem i w ten sposób przyczyniając się do realizacji priorytetów „ET 2020”. Grupa ta powinna się składać z krajowych ekspertów wyznaczonych przez państwa członkowskie oraz z ekspertów wyznaczonych przez Komisję i reprezentujących stosownych partnerów społecznych; powinna ona – z pełnym poszanowaniem zasady pomocniczości:

(i) zbadać, jak uzupełnić kształcenie i szkolenie o elementy bardziej praktyczne (np. poprzez naukę praktyczną lub edukację dualną), by w ten sposób zwiększyć zatrudnialność absolwentów;

(ii) w ścisłej współpracy z grupą ds. wskaźników działającą w ramach Komitetu Zatrudnienia oraz ze stałą grupą ds. wskaźników i benchmarków – rozważyć wskaźniki pozwalające najwłaściwiej monitorować, jaki rodzaj polityki kształcenia i szkolenia ma wpływ na zwiększanie zatrudnialności absolwentów;

(iii) do końca 2014 roku – w ramach sprawozdania z wdrażania strategicznych ram „ET 2020” – przedstawić Radzie wyniki swoich prac;

- 3) rozwijały – we współpracy z odpowiednimi organami z dziedziny kształcenia i szkolenia oraz zatrudnienia (w tym z Komitetem Zatrudnienia) – działania w zakresie partnerskiego uczenia się dotyczące przechodzenia z etapu kształcenia i szkolenia do etapu zatrudnienia.

ZAŁĄCZNIK

**Poziom referencyjny wyznaczający średni europejski wynik
(„Europejski benchmark”)****w zakresie odsetka zatrudnionych absolwentów szkół i uczelni**

Chcąc monitorować postępy prac, identyfikować wyzwania oraz pomóc w kształtowaniu polityki opartej na dowodach, państwa członkowskie uzgodniły w 2009 roku, że celom nakreślonym w konkluzjach Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia powinny towarzyszyć poziomy referencyjne wyznaczające średni europejski wynik (europejskie benchmarki) (1). Osiągnięto wówczas porozumienie co do pięciu europejskich benchmarków i zwrócono się do Komisji, by przedłożyła propozycje dalszych, m.in. w dziedzinie zatrudnialności.

Przeanalizowawszy propozycje zawarte w dokumencie roboczym służb Komisji z dnia 24 maja 2011 r. (2), państwa członkowskie zgadzają się obecnie również na benchmark w zakresie odsetka zatrudnionych absolwentów. Jest on uzupełnieniem benchmarków przyjętych w maju 2009 roku i benchmarku w zakresie mobilności edukacyjnej przyjętego w listopadzie 2011 roku (3). Jako taki powinien się opierać wyłącznie na istniejących porównywalnych danych. Powinien uwzględniać odmienny punkt wyjścia poszczególnych państw członkowskich oraz różne możliwości, jakimi dysponują one w doskonaleniu wyników poprzez politykę kształcenia i szkolenia. Nie należy go postrzegać jako konkretnego celu, który każde z państw musi osiągnąć do roku 2020. Państwa członkowskie są raczej proszone o rozważenie – na podstawie krajowych priorytetów i zmieniającej się sytuacji gospodarczej – w jaki sposób i w jakim stopniu mogą za pomocą krajowych działań pomóc we wspólnym jego osiągnięciu.

Benchmark w zakresie odsetka zatrudnionych absolwentów szkół i uczelni

Zatrudnialność – to znaczy kombinacja czynników, które pozwalają danej osobie zmierzać w kierunku zatrudnienia, podejmować je oraz utrzymywać, a także rozwijać karierę zawodową – to pojęcie złożone, obejmujące nie tylko cechy danej osoby, jej umiejętności, postawę czy motywację, lecz także inne czynniki zewnętrzne wykraczające poza politykę edukacyjną i szkoleniową, takie jak uregulowania rynku pracy, demografia, struktura gospodarki oraz ogólna sytuacja gospodarcza.

Mając na względzie powyższe oraz chcąc zwrócić uwagę na to, w jaki sposób polityka kształcenia i szkolenia może sprzyjać powodzeniu na rynku pracy, i zwiększać zatrudnialność absolwentów (4) nieuczestniczących w danej chwili w dalszym kształceniu ani szkoleniu, państwa członkowskie uzgadniają następujący benchmark:

Do roku 2020 odsetek zatrudnionych absolwentów (5) (w wieku od 20 do 34 lat) (6), którzy zakończyli kształcenie lub szkolenie nie wcześniej niż trzy lata przed rokiem referencyjnym, powinien wynosić co najmniej 82 % (w porównaniu z odsetkiem z 2010 roku wynoszącym 76,5 %) (7).

(1) Dz.U. C 119 z 28.5.2009, s. 7.

(2) Dok. 10697/11.

(3) Dz.U. C 372 z 20.12.2011, s. 31.

(4) Na potrzeby niniejszego tekstu termin „absolwent” oznacza osobę w wieku od 20 do 34 lat, która ukończyła kształcenie lub szkolenie, uzyskawszy kwalifikacje na poziomie co najmniej średnim II stopnia lub policealnym (ISCED 3 do ISCED 4, z wyjątkiem ISCED 3C short) lub kwalifikacje na poziomie wyższym (ISCED 5 i 6).

(5) W Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Kształcenia (ISCED) z 1997 roku działania edukacyjne podzielono na 7 szeroko rozumianych poziomów, przy czym ISCED 0–2 i 3C short odnoszą się do kształcenia średniego I stopnia. Wyliczając odpowiednie poziomy na potrzeby celu na rok 2020, wzięto pod uwagę tylko absolwentów dwóch poziomów: a mianowicie osoby, które ukończyły szkołę średnią II stopnia (ISCED 3), kształcenie policealne (ISCED 4) oraz szkołę wyższą (ISCED 5–6). Osoby, które ukończyły kształcenie ogólne na poziomie średnim II stopnia (ISCED 3A), należy zachęcać do dalszego uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu. Z szacunków wykluczono grupę absolwentów o wykształceniu niższym niż średnie II stopnia (ISCED 0–2 oraz ISCED 3C short) po pierwsze ze względu na małą liczebność próby (jeżeli chodzi o grupę wiekową 20–34 lata, liczy ona niewiele osób, które w ostatnim czasie wcześniej zakończyły naukę, nie uzyskawszy wykształcenia średniego II stopnia), a po drugie – ze względu na fakt, że już w 2003 roku państwa członkowskie postanowiły ograniczyć wśród osób w wieku od 18 do 24 lat odsetek wcześniej kończących kształcenie i szkolenie do mniej niż 10 % (cel ten potwierdzono w strategii „Europa 2020”).

(6) Dolną granicę, wynoszącą 20 lat, wybrano po to, by dostosować ją do nowego przedziału wiekowego wprowadzonego wraz z wymiernym celem strategii „Europa 2020” w dziedzinie zatrudnienia (tj. od 20 do 64 lat). Ponieważ w Europie większość uczniów uzyskuje wykształcenie średnie II stopnia (ISCED 3 z wyjątkiem ISCED 3C short) oraz wykształcenie policealne (ISCED 4) między 18 a 20 rokiem życia, przewiduje się, że dolna granica wiekowa pozwoli przeanalizować zatrudnialność w tej grupie na rok, dwa i trzy lata po zakończeniu nauki. Górna granica, wynosząca 34 lata, ma z kolei odpowiadać już istniejącemu benchmarkowi odnoszącemu się do odsetka osób w wieku od 30 do 34 lat, które uzyskały wykształcenie wyższe. A zatem górna granica powinna pozwolić optymalnie uwzględnić grupę niedawnych absolwentów szkół wyższych (ISCED 5–6).

(7) Mierzony jako odsetek osób zatrudnionych, które mają od 20 do 34 lat oraz które zakończyły naukę rok, dwa lub trzy lata wcześniej i nie uczestniczą obecnie w dalszym kształceniu ani szkoleniu. Z pomiaru wykluczono osoby uczestniczące obecnie w jakiegokolwiek formie kształcenia lub szkolenia, po to by na dane o zatrudnialności grupy nie wpływał fakt, że ktoś uaktualnia/podnosi swoje umiejętności. Zważywszy na brak danych z obserwacji długofalowej, które pozwoliłyby dokładnie zmierzyć przepływ absolwentów na rynek pracy, wykorzystuje się średnią z punktów czasowych w okresie trzech lat po zakończeniu nauki. Takie podejście pomaga złagodzić potencjalny wpływ krótkotrwałych okresów bezrobocia, które są częstym zjawiskiem w pierwszych latach zatrudnienia.

Docelowy poziom to średnia unijna, a nie cel krajowy, do którego powinny dążyć poszczególne państwa członkowskie.

Benchmark powinien pozwalać na przedstawienie danych w podziale na konkretne podgrupy. Dane powinny być rozbijane zwłaszcza według poziomów ISCED ⁽¹⁾, profilu kształcenia oraz dziedziny kształcenia i szkolenia, co pozwoli np. rozróżnić wyniki absolwentów z wykształceniem średnim II stopnia kończących kształcenie ogólne od wyników absolwentów kończących kształcenie i szkolenie zawodowe oraz przedstawić wyniki absolwentów szkół wyższych z podziałem na dziedzinę kształcenia i szkolenia.

Ponadto należy przeanalizować, w jakim stopniu dziedzina i poziom kształcenia i szkolenia odpowiadają rodzajowi pracy wykonywanej w pierwszych latach; analiza ta mogłaby się opierać na pomiarze poziomu wykształcenia według ISCED.

W 2014 roku państwa członkowskie i Komisja przeanalizują i ocenią przedmiotowy benchmark w kontekście wspólnego sprawozdania z wdrażania ram „ET 2020”, po to by zdecydować, czy potrzebna jest zmiana wskaźników.

⁽¹⁾ Jak zaznaczono powyżej, Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia z 1997 roku (ISCED) dzieli działania edukacyjne na 7 szeroko pojętych poziomów: od poziomu 0 do poziomu 6. Od 2014 roku we wszystkich unijnych źródłach danych o edukacji stosowany będzie podział ISCED z 2011 roku liczący 9 poziomów. Oznacza to, że w szkolnictwie wyższym wprowadzony zostanie dalszy podział na studia pierwszego stopnia (licencjackie/inżynierskie), studia drugiego stopnia (magisterskie) i studia trzeciego stopnia (doktoranckie), a granica między kształceniem średnim I i II stopnia zostanie lepiej określona.