# Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Podpora vývoje na trhu práce – jak udržet zaměstnatelnost, zvýšit produktivitu a rozvíjet dovednosti, zejména v malých a středních podnicích

**(stanovisko z vlastní iniciativy)**

(2023/C 146/03)

Zpravodajka: **Marija MINČEVA**



| | |
|---|---|
| Žádost o vypracování stanoviska | rozhodnutí předsednictva, 18.1.2022 |
| Právní základ | čl. 52 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie |
| Rozhodnutí plenárního shromáždění | 20.1.2022 |
| Právní základ | čl. 52 odst. 2 jednacího řádu |
| | stanovisko z vlastní iniciativy |
| Odpovědná sekce | Zaměstnanost, sociální věci, občanství |
| Přijato v sekci | 30.1.2023 |
| Přijato na plenárním zasedání | 22.2.2023 |
| Plenární zasedání č. | 576 |
| Výsledek hlasování | |
| (pro/proti/zdrželi se hlasování) | 153/2/2 |



## 1. **Závěry a doporučení**

1.1. **Evropský trh práce prochází transformací** a čelí novým výzvám, jež vyplývají z urychlení technologického pokroku a udržitelného inteligentního růstu, jakož i ze změny klimatu, **demografických změn** a stárnutí obyvatelstva, migrace a **digitální a ekologické transformace**. Tato transformace vyžaduje dobré pochopení toho, **jaké druhy dovedností** jsou zapotřebí pro budoucí transformace trhu práce, a to i v malých a středních podnicích, aby bylo možné zachovat udržitelnou zaměstnatelnost, přispět k vysoké úrovni produktivity a snížit nedostatek pracovních sil.

1.2. **Rozvoj dovedností a účinné provádění práva na celoživotní učení a přístupu k tomuto učení musí být nedílnou součástí obecnějších strategií hospodářského růstu a plánů na podporu oživení a odolnosti.** Technologická revoluce má silný dopad **na povahu práce a pracovních míst** a urychluje trendy v **restrukturalizaci zaměstnanosti**. Zaměstnatelnost je přímo spjata se schopností prohlubovat dovednosti a měnit kvalifikaci pracovníků na úrovni podniků, tak aby byli schopni zvládat změny, a s postoji lidí k novým dovednostem a příležitostem a motivaci je rozvíjet.

1.3. Různé faktory, jako je stárnutí společnosti a demografické trendy, přinášejí řadu **výzev, pokud jde o zvládání přechodů v životním cyklu zaměstnání**. Ty se týkají spravedlivého a rovného zacházení s různými generacemi, motivace a rovného přístupu k odborné přípravě a rozvoji dovedností či příležitostí k prohlubování dovedností a změnám kvalifikace s cílem přispět ke zvýšení úrovně produktivity, zlepšení individuálních profesních schopností, zvládání generačních rozdílů a spolupráce a vzájemné podpory mezi generacemi na pracovišti. Učení v dospělosti je zásadní pro zvyšování dovedností dospělých a může mít celou řadu osobních, společenských, hospodářských a sociálních přínosů.

1.4. **Evropský hospodářský a sociální výbor** (EHSV) sdílí názor, že **„EU potřebuje zásadní změnu v oblasti dovedností, aby lidé uspěli“** ([1]), a vyzývá k mobilizaci úsilí a účinné společné akci orgánů, podniků, sociálních partnerů a zúčastněných stran v rámci Paktu pro dovednosti a k realizaci ambiciózních cílů stanovených v jeho programu. V této souvislosti EHSV vítá návrh Evropské komise, aby se rok 2023 stal Evropským rokem dovedností ([2]).

1.5. **Sociální partneři** jsou klíčovými aktéry rozvoje lidského potenciálu za účelem dosažení udržitelného rozvoje a udržení profesních dovedností. Jejich úloha v řádném a účinném procesu kolektivního vyjednávání má zásadní význam pro překlenutí propasti mezi ambicemi zaměstnanců v rámci jejich profesní kariéry a potřebami podniků, jakož i pro uznávání dovedností, ale také pro zlepšení vazby mezi vzdělávacími systémy, systémy odborného vzdělávání a přípravy a službami zaměstnanosti na straně jedné a politikami v oblasti rozvoje inovací, průmyslu, obchodu a technologií na straně druhé. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou mocnými nástroji pro dosažení těchto cílů. Organizace občanské společnosti mají dobré předpoklady k tomu, aby nabízely neformální a informální vzdělávací prostředí, jakož i smysluplné zapojení dobrovolníků z řad zaměstnanců podniků do rozvoje klíčových kompetencí. Důležitou úlohu hrají rovněž příslušné organizace občanské společnosti, a to zejména ty, jež jsou činné v oblasti sociálního podnikání nebo pracují s různými zranitelnými skupinami ve společnosti.

1.6. **Nové**, řádně chráněné **formy zaměstnání** vyplývající ze změn povahy práce mohou lidem nabídnout různé příležitosti, jak se zapojit do podnikání, diverzifikovat své příjmy a začít vykonávat povolání a činnosti, které jim dříve nebyly dostupné. Zachování zaměstnatelnosti za těchto podmínek vyžaduje vhodnou regulaci – mimo jiné prostřednictvím kolektivního vyjednávání –, systém odborného vzdělávání a odborné přípravy schopný rozvíjet podnikatelské a profesní dovednosti v souladu s potřebami trhu práce, nový typ motivačního způsobu myšlení a náležitou právní a ekonomickou kulturu.

1.7. **Digitální transformace** může pro značnou část naší společnosti znamenat výzvu z hlediska zachování zaměstnatelnosti a úspěšného uplatnění na trhu práce. Může představovat riziko prohlubování nerovností v důsledku rozdílů ve vzdělávání a odborné přípravě, včetně základní a funkční gramotnosti, věkových překážek a přístupu k moderním technologiím, jakož i rozsahu jejich využívání v závislosti na dovednostech a příjmech. Schopnost neustále aktualizovat **digitální dovednosti** v souladu se změnami trhu práce a zaváděním nových technologií bude v budoucnosti nepochybně patřit k nejdůležitějším výzvám. V tomto ohledu EHSV vítá rozsáhlé investice, s nimiž se v rámci národních plánů na podporu oživení a odolnosti počítá na podporu zvyšování digitálních dovedností ([3]).

1.8. Aby mohla být **ekologická transformace** úspěšná, bude vyžadovat lidi se správnými dovednostmi a pracoviště s vhodným pracovním prostředím a ekologickými výrobními systémy. Sociální partneři hrají klíčovou úlohu při zajišťování spravedlivé transformace v řadě hospodářských odvětví, kde stávající pracovní místa projdou radikální transformací. Čtyři skupiny **dovedností** jsou považovány pro **zelená** povolání za obzvláště důležité: inženýrské a technické dovednosti, vědecké dovednosti, dovednosti v oblasti operačního řízení a dovednosti v oblasti monitorování. EHSV podporuje opatření, která již byla na úrovni EU přijata na podporu učení v oblasti environmentální udržitelnosti a ekologické transformace v EU ([4]), a vyzývá k tomu, aby byla občanům a podnikům EU nabídnuta praktická řešení.

---

([1]) Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost, COM(2020) 274 final.

([2]) Viz projev předsedkyně Ursuly von der Leyen o stavu Unie v roce 2022, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/SPEECH_22_5493.

([3]) https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_-digital_skills.pdf.

([4]) GreenComp, evropský rámec kompetencí v oblasti udržitelnosti.
Doporučení Rady ze dne 16. června 2022, ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu (2022/C 243/04).
Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o učení v zájmu ekologické transformace a udržitelného rozvoje (2022/C 243/01).

1.9. Potřeby budoucího trhu práce budou čím dál více vyžadovat pokročilé kognitivní dovednosti vyšší úrovně, které umožní působit a přijímat rozhodnutí v nepředvídatelném, nestandardním a dynamicky se měnícím prostředí. Klíčem k zachování zaměstnatelnosti v moderních podmínkách jsou „metadovednosti“, které zvyšují a urychlují získávání dalších dovedností a jsou katalyzátorem rychlejšího učení a úspěšného celoživotního rozvoje.

1.10. Úloha systémů při získávání, prognózování a klasifikaci dovedností se stává v kontextu dynamicky se měnících potřeb trhu práce klíčovou. Zároveň je třeba zlepšit koncepci a provádění nástrojů pro předvídání potřeb v oblasti dovedností v jednotlivých zemích. Všechny zúčastněné strany by také měly být aktivně zapojeny a plně využívat výsledků tohoto procesu.

1.11. Zařazení dovedností a kvalifikací do centra evropské politické diskuse by mělo stimulovat:

1.11.1. mobilizaci vlád, podniků, sociálních partnerů a zúčastněných stran k rozvoji a provádění moderních komplexních strategií pro dovednosti na vnitrostátní a odvětvové úrovni; vytváření většího počtu lepších příležitostí k učení a rozvoji; přilákání a udržení talentů s cílem rozvíjet klíčové digitální, zelené a kognitivní schopnosti, měkké dovednosti, schopnost zvládat změny; a aktivaci většího objemu veřejných a soukromých investic;

1.11.2. využívání umělé inteligence v systémech pro sladění nabízených a požadovaných dovedností a zvyšování povědomí o stávajících osvědčených postupech v této oblasti. Může se jednat o systémy, které fungují ve veřejných službách zaměstnanosti i v soukromém sektoru;

1.11.3. urychlení procesů modernizace a integrace odborného vzdělávání a přípravy, zvyšování jejich atraktivity, kvality, flexibility a schopnosti přizpůsobit se potřebám různých věkových skupin a kategorií pracovníků, potřebám pracovního trhu a potřebě budovat klíčové kompetence s cílem zajistit zdravé konkurenční prostředí, udržitelnost a přechod na zelenou a digitální ekonomiku;

1.11.4. vytvoření podmínek a motivací pro mladé lidi, aby se za podpory poradenství pro volbu povolání zapojili do trhu práce, a získali tak přístup k dobrým pracovním podmínkám a skutečnému profesnímu rozvoji.

1.12. Malé a střední podniky by měly být podporovány v tom, aby pracovaly v sítích, které vzájemně komunikují, a spolupracovaly na sdílení nákladů na výzkum potřeb v oblasti dovedností a aby spojovaly své kapacity, tak aby mohly reagovat na výzvy souběžné transformace a rozvoje dovedností. Klíčem k jejich udržitelnému fungování jsou podmínky místní komunity, v níž působí, regionální systémy zaměstnanosti, podpora místních orgánů a jejich přístup k novým technologiím, inovacím a službám center excelence odborného vzdělávání.

1.13. Hospodářské subjekty a jejich zúčastněné strany musí v široké míře rozvíjet předvídání dovedností. Malé a střední podniky potřebují podporu, jež jim usnadní budování strategií v oblasti odborné přípravy a rozvoje lidského kapitálu. Potřebám malých a středních podniků jsou dobře přizpůsobeny zejména duální systémy odborné přípravy a učení se prací. V tomto ohledu hrají zásadní úlohu sociální partneři v rámci sociálního dialogu ve svých odvětvích.

## 2. **Obecné připomínky a souvislosti**

2.1. Pandemie COVID-19 nastolila novou situaci, která vedla ke změnám v chování, postojích a kultuře společnosti. Změnila se očekávání spotřebitelů a jejich chování (více on-line komunikace a interakce), stejně jako obchodní modely a organizace práce (více práce na dálku a hybridních způsobů práce). Ekologická a digitální transformace připravuje půdu pro přizpůsobení stávajících systémů vzdělávání a odborné přípravy tak, aby mohly poskytovat správné znalosti, dovednosti a kompetence.

2.2. Dovednosti, kvalifikace a zaměstnanost, měnící se povaha práce a rozvoj inkluzivního trhu práce byly předmětem řady stanovisek EHSV ([5]), která jsou stále relevantní. Cílem tohoto stanoviska je analyzovat, jaký druh dovedností je zapotřebí pro budoucí transformace trhu práce a jak zachovat zaměstnatelnost a přispět ke zvýšení produktivity, a prozkoumat, jak by měly vypadat účinné strategie pro zlepšení rozvoje pracovních sil a snížení nedostatku pracovních sil, a to i pro malé a střední podniky.

2.3. Strategie rozvoje dovedností musí být součástí vnitrostátních strategií a plánů pro růst a musí fungovat v součinnosti s průmyslovým výzkumem a hospodářským rozvojem. Členské státy by měly podporovat rozvoj odvětví s vysokou přidanou hodnotou, pomáhat pracovníkům a podnikům zvládat změny a držet krok s inovacemi v technologické, digitální a zelené oblasti. To bude vyžadovat další investice do zdrojů a plánování, pokud jde o systém vzdělávání a odborné přípravy, který bude schopen čelit novým výzvám a dokáže odstranit nesoulad na trhu práce.

2.4. EHSV se domnívá, že zachování udržitelné zaměstnatelnosti je problém s mnoha aspekty, v němž se hlavní výzvy týkají měnící se povahy práce, pracovních míst a povolání, nutnosti účinně uplatňovat právo na celoživotní učení a rozvoj, digitalizace, rostoucí úlohy lidského potenciálu a produktivity práce, změn v organizaci práce, demografických změn a potřeby zajistit nové modely rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, v nichž je využívána pružná pracovní doba, a podporovat politiky aktivního stárnutí ([6]). Je zapotřebí příznivé prostředí, aby lidé porozuměli významu odborné přípravy pro svůj profesní život a byli si ho dobře vědomi a aby byli schopni a motivováni využívat všech příležitostí k celoživotnímu učení, a to bez ohledu na životní fázi, v níž se nacházejí. V této souvislosti je schopnost udržet zaměstnanost přímo spojena s postoji a schopností rozvíjet nové dovednosti v souladu s dynamikou trhu práce.

2.5. Pokud jde o rozvoj a udržení profesních dovedností, jsou klíčovými aktéry sociální partneři. Ti mají nejlepší předpoklady k tomu, aby podporovali sbližování ambicí zaměstnanců v rámci jejich profesní kariéry s potřebami podniků v oblasti dovedností. Jejich úloha, realizovaná zejména prostřednictvím řádné a účinné struktury kolektivního vyjednávání, je zásadní v procesu uznávání dovedností. EHSV se domnívá, že má-li se zlepšit celková situace na trzích práce, je třeba posílit koordinaci mezi vzdělávacími systémy, systémy odborného vzdělávání a přípravy a službami zaměstnanosti a politikami v oblasti rozvoje inovací, průmyslu, obchodu a technologií, jakož i makroekonomickými politikami. To by mohlo být obzvláště účinné na místní úrovni.

2.6. Změny v povaze práce vedou rovněž k rozvoji nových a flexibilních forem pracovněprávních vztahů a nestandardních modelů zaměstnávání, které mění způsob, jímž je evropský trh práce strukturován. Nové, řádně chráněné formy práce mohou lidem nabídnout nové příležitosti, jak se zapojit do podnikání, diverzifikovat své příjmy a začít vykonávat povolání a činnosti, které jim byly dříve nedostupné. Na druhé straně by nové formy práce měly poskytovat záruku přístupu k sociální ochraně, neboť ta přímo souvisí s finanční udržitelností systémů sociální ochrany.

---

([5]) Studie Střediska pro sledování trhu práce s názvem *The work of the future, ensuring lifelong learning and training of employees* (Práce budoucnosti, zajištění celoživotního učení a odborné přípravy zaměstnanců) (2022) a stanoviska Budoucnost světa práce – získávání odpovídajících znalostí a dovedností s cílem vyhovět potřebám budoucích pracovních míst (2017); Udržitelné financování celoživotního učení a rozvoje dovedností v souvislosti s nedostatkem kvalifikované pracovní síly (2019); Měnící se svět práce a dlouhověkost a stárnutí obyvatelstva – nezbytné předpoklady pro to, aby stárnoucí pracovníci zůstali aktivní v novém světě práce (2019); Digitalizace, umělá inteligence a rovnost – jak posílit postavení EU v celosvětovém soupeření v oblasti budoucích dovedností a vzdělávání a současně zajistit sociální začleňování (2019); Odborná příprava – účinnost systémů pro předvídání dovedností a potřeb trhu práce a pro jejich sladění a úloha sociálních partnerů a různých zúčastněných stran (2020); Návrh doporučení Rady o odborném vzdělávání a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost (2020); Jak prostřednictvím vzdělávání a odborné přípravy podporovat z hlediska celoživotního učení dovednosti, které Evropa potřebuje k vytvoření spravedlivější, soudržnější, udržitelnější, digitálnější a odolnější společnosti (2020); Strategie pro udržitelnou a digitální Evropu zaměřená na malé a střední podniky (2020); Průmyslové ekosystémy, strategická autonomie a dobré životní podmínky (2021); Kombinované učení (2021), Balíček týkající se vysokoškolského vzdělávání (2022) a další.

([6]) https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/active-ageing. http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2017/03/With-signatures_Framework-agreement-on-active-ageing.pdf.

Zachování zaměstnatelnosti za těchto podmínek vyžaduje vhodnou regulaci (mimo jiné prostřednictvím kolektivního vyjednávání), nový typ motivačního způsobu myšlení, náležitou právní a ekonomickou kulturu a ochotu rozvíjet podnikatelské a profesní dovednosti, které odpovídají měnícím se okolnostem.

2.7. Zavádění digitálních technologií a jejich dopad na povahu a organizaci práce může přinášet závažné výzvy pro zachování zaměstnatelnosti a úspěšných výsledků na trhu práce. Digitalizace může vést k riziku prohlubování již existujících nerovností v důsledku obrovských rozdílů ve vzdělávání, včetně základní a funkční gramotnosti, věkových překážek a přístupu k moderním technologiím, jakož i rozsahu jejich využívání v závislosti na dovednostech a příjmech. Vzhledem k tomu, že nově nastupující generace je z velké části digitální a starší lidé upřednostňují spíše analogové technologie, mohou si být různé generace vzájemně prospěšné. EHSV vítá rozsáhlé investice do digitálních dovedností prostřednictvím národních plánů pro oživení a odolnost.

2.8. Zelené dovednosti jsou znalosti, schopnosti, hodnoty a postoje potřebné k rozvoji a podpoře udržitelné společnosti účinně využívající zdroje a k životu v takové společnosti ([7]). Ekologická transformace bude vyžadovat změny výrobních postupů a obchodních modelů a nevyhnutelně změní požadované dovednosti a úkoly spojené s mnoha stávajícími povoláními. Dále bude vyžadovat programy prohlubování dovedností a změny kvalifikace pracovníků. Aby mohla být ekologická transformace úspěšná, bude vyžadovat lidi se správnými dovednostmi. EHSV oceňuje politickou reakci v této oblasti a vyzývá k tomu, aby byla občanům a podnikům EU nabídnuta praktická řešení.

2.9. Nezvratné demografické trendy, úbytek pracovních sil a zvyšující se dlouhověkost vyžadují, aby byly podporovány nové politiky organizace práce, programy mezigenerační výměny, nové modely rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem s vyjednanou pružnou pracovní dobou, jakož i opatření, která mohou přispívat k lepší produktivitě práce a podporovat aktivní stárnutí. V souvislosti se zaměstnatelností se při řízení přechodů v životním cyklu souvisejících s prací objevuje mnoho problémů a výzev. Ty se týkají spravedlivého a rovného zacházení s různými generacemi na trhu práce, kultury v souvislosti s porozuměním věku, řízení generačních rozdílů a řízení sociálního kapitálu. Přístup k rovným příležitostem pro všechny v oblasti celoživotního učení napomáhá zachování zaměstnatelnosti a přispívá ke zvyšování produktivity ve všech fázích života a k posilování spolupráce a vzájemné podpory mezi generacemi na pracovišti.

2.10. Důležitou součástí jakéhokoli budoucího dodavatelského řetězce dovedností je rovněž přilákání migrantů s konkrétními dovednostmi. Sdělení Komise „Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU“ je pozitivním krokem tímto směrem.

## 3. **Dovednosti potřebné pro budoucí transformace na trhu práce**

3.1. Dovednosti mají zásadní význam pro schopnost společností, podniků a jednotlivců prosperovat ve stále propojenějším a rychle se měnícím světě. Budoucnost práce se bude lišit u osob s různou úrovní vzdělání a kvalifikace. Nabídka pracovních míst s nízkou kvalifikací se bude postupně snižovat, ačkoli značný počet jich bude zachován. Transformace či zrušení v důsledku zavádění automatizace a inteligentních systémů hrozí nejvíce některým pracovním úkonům, které souvisejí s fyzickými nebo manuálními dovednostmi, numerickými dovednostmi a dovednostmi v oblasti zákaznických služeb. Stále zde však budou řemeslníci nebo umělecká povolání, u nichž je prohlubování dovedností pro účast na hospodářském a sociálním rozvoji zásadní. V důsledku digitální a ekologické transformace výrazně poroste poptávka po vysoké úrovni vzdělání a kvalifikace, zatímco pracovní místa vyžadující střední kvalifikaci zůstanou dočasně stabilní, ale mnoho z nich bude transformováno v souladu s potřebami trhu práce.

3.2. Úloha systémů při získávání, prognózování a klasifikaci dovedností se stává v kontextu dynamicky se měnících potřeb trhu práce klíčovou. EHSV vítá trend směřující k vytváření a rozvoji evropských taxonomií a slovníků dovedností a kompetencí, jako je ESCO, rámec digitálních kompetencí (DigComp 2.2), DigCompEdu, rámec elektronických kompetencí, DISCO, povolání EU, GreenComp atd., které významně přispívají k transparentnosti dovedností požadovaných

([7]) Organizace OSN pro průmyslový rozvoj.

na trhu práce, k přenositelnosti kvalifikací a k zavedení přístupu ke vzdělávání, odborné přípravě a rozvoji lidských zdrojů založeného na kompetencích. Zároveň podporujeme názor ([8]), že navrhování a provádění nástrojů pro předvídání potřeb v oblasti dovedností v jednotlivých zemích není na požadované úrovni a že ne všechny zúčastněné strany jsou aktivně zapojeny nebo výsledky tohoto procesu plně využívají.

3.3. Zásadní úlohu při definování strategií rozvoje dovedností při zohlednění údajů z odborných a regionálních středisek pro sledování hrají sociální partneři. Je proto zásadně důležité zapojit je od samého počátku tohoto procesu, aby se zabránilo nesouladu mezi skutečnými potřebami zaměstnavatelů a zaměstnanců v Evropě.

3.4. K nejdůležitějším dovednostem budou v budoucnosti nepochybně patřit **dovednosti digitální**. Ve všech odvětvích evropského hospodářství se výrazně zvyšuje potřeba specializovaných a vysoce rozvinutých digitálních dovedností.

3.5. Zvyšuje se rovněž potřeba dovedností v oblasti STEM (věda, technologie, inženýrství, matematika) a kombinace interdisciplinárních dovedností – „hybridních dovedností“, „průřezových dovedností“ a „interfunkčních dovedností“. Čím dál více se budou cenit odborné znalosti, výzkumné a prognostické dovednosti, schopnosti komplexní analýzy a interpretace složitých informací a technologické dovednosti. Index zelených obecných dovedností ([9]) rozlišuje čtyři skupiny **dovedností**, které jsou obzvláště důležité pro **zelená** povolání: inženýrské a technické dovednosti, vědecké dovednosti, dovednosti v oblasti operačního řízení a dovednosti v oblasti monitorování.

3.6. Potřeby budoucích ekonomik a trhu práce budou čím dál více vyžadovat pokročilé **kognitivní dovednosti** vyšší úrovně, které umožní působit a přijímat rozhodnutí v nepředvídatelném a dynamicky se měnícím prostředí bez rutinních úkolů. Nejčastěji se jedná o dovednosti analytické, tvůrčí, inovativní, nestandardní, systémové, koncepční, strategické, abstraktní, autonomní a dovednosti kritického myšlení. Klíčem k zachování zaměstnatelnosti v moderních podmínkách jsou **„metadovednosti“**, které zvyšují a urychlují získávání dalších dovedností a jsou katalyzátorem rychlejšího učení a úspěšného celoživotního rozvoje.

3.7. Stroje a algoritmy nenahradí potřebu **„měkkých dovedností“** na trhu práce. Budoucnost práce a měnící se pracovní profily budou vyžadovat celou řadu sociálně-komunikativních a behaviorálních dovedností, z nichž nejžádanější bude emoční inteligence, empatie, budování vztahů, vytváření sítí, účinná komunikace, asertivita, týmová práce, styling, obchodní etiketa, mezikulturní tolerance, vyjednávání, řešení konfliktů atd.

3.8. V popředí požadavků trhu práce je rovněž mnoho **interfunkčních** a **behaviorálních** dovedností týkajících se osobní efektivity. Nejžádanějšími dovednostmi jsou v této souvislosti podnikavost a týmová práce, rozhodování a řešení problémů, orientace na výsledky, schopnost plnit více úkolů najednou, flexibilita a přizpůsobivost, smysl pro iniciativu, vynalézavost, odpovědnost, schopnost vlastní kontroly, předvídání, smysl pro detail, zvládání nejistoty, napětí a stresu, hospodaření s časem atd.

## 4. **Rozvoj pracovních sil v zájmu inkluzivního trhu práce a vysoké produktivity**

4.1. Má-li evropský trh práce čelit budoucím výzvám, musí být především inkluzivní, musí zajistit rovné podmínky a vytvořit vhodné prostředí pro investice do dobře fungujících systémů zaměstnanosti, které by mohly – společně s účinnými aktivními politikami na trhu práce – přispívat ke zvýšení produktivity a řídit účinné politiky v oblasti odborné přípravy a dovedností. Navzdory rozdílným tradicím a postupům v jednotlivých členských státech se EHSV domnívá, že je nezbytné:

4.1.1. optimalizovat systémy pro monitorování, analýzu a předvídání potřeb v oblasti dovedností na trhu práce;

([8]) Viz např. Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation. MOP – Ženeva, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Usnesení Rady o novém evropském programu pro vzdělávání dospělých (2021/C 504/02).

([9]) http://www.nber.org/papers/w21116.

4.1.2. posilovat zapojení sociálních partnerů a všech zúčastněných stran, přičemž zvláštní pozornost by měla být věnována schopnosti podniků rozvíjet interní postupy pro zjišťování nedostatků v oblasti dovedností a potřeb v oblasti odborné přípravy a zavádět opatření na změnu kvalifikace a prohlubování dovedností svých vlastních pracovníků;

4.1.3. uplatňovat moderní přístupy a informační technologie s cílem posílit, systematizovat napříč odvětvími a regiony a zpřístupnit analytické údaje o dovednostech s cílem poskytovat odbornou přípravu a kvalifikace odpovídající potřebám trhu práce. Například platformy pro vyhledávání talentů mohou obsahovat různé informace o pracovnících na straně jedné (jejich dovednosti, schopnosti, zkušenosti, touha po profesním rozvoji, demografie, potřeby odborné přípravy, příležitosti k rozvoji) a o potřebách zaměstnavatelů na straně druhé;

4.1.4. společně se sociálními partnery provádět strategické posouzení výzev a důsledků pro pracovní místa, povolání, kvalifikace, činnosti a dovednosti související s přechodem na zelenou a digitální ekonomiku a rozvíjet jak vhodné formy kvalifikace a rekvalifikace, tak i investice do rozvoje dovedností a podpory osob postižených změnami nebo přechodem na zelená pracovní místa;

4.1.5. analyzovat překážky, kterým čelí mladí lidé při získávání kvalifikací a dovedností v oblasti STEM, a provádět cílená opatření ke zvýšení atraktivity vzdělávání a profesní dráhy v oblasti STEM u dívek a žen;

4.1.6. vytvořit operativní, odolné systémy vzdělávání a odborné přípravy, které obstojí v budoucnosti a které jsou s to přilákat mladé lidi a podpořit jejich vstup na měnící se trh práce, a zajistit, aby měli dospělí přístup k programům odborné přípravy přizpůsobeným na míru jejich potřebám a uzpůsobeným souběžné ekologické a digitální transformaci.

4.1.7. zajistit aktivnější strategickou úlohu sociálních partnerů při urychlování cyklu vytváření a nabízení nových kvalifikací, při aktualizaci učebních osnov a v mechanismech financování a auditu kvality. Zvláštní pozornost by měla být věnována mikrocertifikátům, jejich normám kvality a možnostem jejich uznávání a začlenění do sítí širších kvalifikací, jakož i rozšiřování praxe zřizování odvětvových výborů, a to i na územní úrovni, za účasti sociálních partnerů a vzdělávacích institucí s cílem řešit nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a pružně vytvářet mikrocertifikáty, které velmi dobře odpovídají potřebám podniků v oblasti odborné přípravy;

4.1.8. podporovat využívání kolektivního vyjednávání s cílem zajistit přístup k celoživotnímu učení a usnadnit začlenění na trh práce, mimo jiné prostřednictvím: individuálních vzdělávacích účtů, prověření možností zavedení placeného volna na odbornou přípravu v souladu s vnitrostátními zvyklostmi, jakož i minimálního počtu hodin odborné přípravy za rok, dále prostřednictvím poskytování pobídek pro prohlubování dovedností a změnu kvalifikace, uznávání kvalifikací napříč členskými státy EU, rozvoje systémů řízení znalostí na úrovni organizace, uzavírání smluv o mentorování se zkušenými zaměstnanci v důchodu atd.;

4.1.9. vypracovat politiky zajišťující rovný přístup k příležitostem v oblasti vzdělávání a rozvoje. To znamená:

4.1.9.1. provedení tří kroků stanovených v doporučení EU z roku 2016 nazvaném „Získávání nových dovedností – nové příležitosti pro dospělé“: hodnocení dovedností, poskytování individualizované nabídky učení a validace a uznávání získaných dovedností;

4.1.10. věnovat zvláštní pozornost těm kategoriím pracovníků, které jsou nejčastěji vyloučeny z odborné přípravy, ale právě z tohoto důvodu ji potřebují nejvíce: osoby s nízkou kvalifikací, osoby starší 45 let, osoby se zdravotním postižením, ženy vracející se do práce po dlouhodobé nepřítomnosti z důvodu rodinných a pečovatelských povinností, migranti a uprchlíci. Úloha organizací občanské společnosti a sociálních podniků je pro podporu těchto zranitelných skupin a plnění jejich potřeb v oblasti odborné přípravy klíčová.

5. **Výzvy pro malé a střední podniky při rozvoji dovedností potřebných pro budoucí transformace na trhu práce**

5.1. Mikropodniky a malé a střední podniky tvoří 99 % všech podniků v EU. Přibližně 24 milionů malých a středních podniků vytváří přidanou hodnotu ve výši více než 4 bilionů EUR a zaměstnává více než 90 milionů lidí, což představuje zásadní zdroj podnikatelského ducha a inovací, které jsou klíčové pro udržitelný rozvoj a konkurenceschopnost evropského průmyslu ([10]). Význam malých a středních podniků byl vždy uznáván, ale pandemie COVID-19 ukázala, jak jsou zranitelné vůči vnějším vlivům, zejména v souvislosti s krizí, která vystavila velký počet malých a středních podniků nejisté finanční situaci a ohrozila miliony pracovních míst.

5.2. Malé a střední podniky čelí stejným výzvám jako všichni ostatní, ale mají specifické problémy související s lepším přístupem na trh a financováním, zaváděním inovací, digitalizací, přechodem ke klimaticky neutrálním obchodním modelům a přechodem od lineární k oběhové výrobě.

5.3. Vzhledem k omezeným zdrojům, nedostatečným odborným znalostem a své regionální poloze má převážná většina malých a středních podniků vážné potíže s přilákáním talentů a s výběrem, odbornou přípravou, rozvojem, motivací a udržením zaměstnanců. Pouze přibližně 40 % malých a středních podniků má písemně zakotvené strategie a politiky řízení lidských zdrojů. Vzhledem k tomu, že malé a střední podniky obtížně vyvažují nepřítomnost zaměstnanců z důvodu externí odborné přípravy a mají omezené finanční možnosti, je jejich podíl na prezenční formě odborného vzdělávání nižší, než je průměr EU.

5.4. Výrazná většina malých a středních podniků působí ve specifických segmentech trhu nebo v netradičních hospodářských odvětvích, kde povaha práce vyžaduje specifické odborné dovednosti, které je třeba získat a rozvíjet ve skutečném praktickém prostředí. Omezené lidské zdroje často znamenají, že pracovní místa vyžadují širší specializaci a přenositelné hybridní dovednosti spojené s potřebou kombinovat širší škálu funkčních povinností.

5.5. Specifické potřeby malých a středních podniků v oblasti dovedností se týkají především technologického podnikání, identifikace obchodních příležitostí, posuzování a řízení rizik, zdrojů financování, rozvoje podnikových strategií, podnikatelských projektů a plánů, zavádění inovativních obchodních modelů, využívání digitálních technologií, digitálních značek a digitálního marketingu, a to v souladu se zavedeným regulačním rámcem, personální správou, zelenou ekonomikou a využíváním obnovitelných zdrojů energie a oběhovým hospodářstvím.

5.6. Vzhledem k technické povaze povolání ve velkém počtu malých a středních podniků, které disponují jedinečným know-how, zejména na specializovaných trzích, představuje odborná příprava na pracovišti vhodnou reakci na jejich potřeby v oblasti dovedností. Podobně je odborná příprava na pracovišti nutná i k tomu, aby bylo možné čelit výzvám digitální a ekologické transformace. Tento typ odborné přípravy usnadňuje rozvoj dovedností v malých a středních podnicích díky zjednodušené možnosti organizovat interní školení a předávat znalosti v rámci podniku. Za účelem řešení problému zachování úrovně produkce v případě nepřítomnosti pracovníků, kteří se účastní kurzů odborné přípravy, by zaměstnavatelé měli mít k dispozici vhodné formy odborné přípravy a nástroje ad hoc, jako je sdílení vzdělávacích programů na odvětvové nebo územní úrovni podporující součinnost mezi malými a středními podniky, a přístup k cíleným opatřením finanční podpory.

5.7. Hospodářské subjekty a jejich zúčastněné strany musí v široké míře rozvíjet předvídání dovedností. Sociální partneři hrají v tomto ohledu klíčovou úlohu prostřednictvím sociálního dialogu v profesních oborech a odvětvích.

V Bruselu dne 22. února 2023.

*Předsedkyně*
*Evropského hospodářského a sociálního výboru*
Christa SCHWENG

([10]) https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/63/small-and-medium-sized-enterprises.