Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om støtte til udviklingen på arbejdsmarkedet: metoder til at opretholde beskæftigelsesegnetheden, fremme produktiviteten og udvikle færdigheder, navnlig i SMV'er

(initiativudtalelse)

(2023/C 146/03)

Ordfører: **Mariya MINCHEVA**

Anmodning om udtalelse	Præsidiets beslutning, 18.1.2022
Retsgrundlag	Artikel 52, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde
Plenarforsamlingens beslutning	20.1.2022
Retsgrundlag	Forretningsordenens artikel 52, stk. 2
	Initiativudtalelse
Kompetence	Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab
Vedtaget i sektionen	30.1.2023
Vedtaget på plenarforsamlingen	22.2.2023
Plenarforsamling nr.	576
Resultat af afstemningen	
(for/imod/hverken for eller imod)	153/2/2

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. **Det europæiske arbejdsmarked er under forandring** og står over for nye udfordringer som følge af fremskyndelsen af teknologiske fremskridt og bæredygtig intelligent vækst kombineret med klimaændringer, **demografiske ændringer** og aldring, migration samt **den digitale og grønne omstilling**. Denne omstilling kræver en god forståelse af, **hvilke typer færdigheder** det vil kræve at holde trit med den fremtidige forandring af arbejdsmarkedet, herunder i SMV'er, for at opretholde bæredygtig beskæftigelsesegnethed, bidrage til høj produktivitet og afhjælpe manglen på arbejdskraft.

1.2. **Færdighedsudvikling og en effektiv gennemførelse af retten og adgangen til livslang læring skal være en integreret del af bredere økonomiske vækststrategier og genopretnings- og resiliensplaner.** Den teknologiske revolution har en kraftig indvirkning **på beskæftigelsens og arbejdets karakter** og fremskynder tendenserne inden for **omstrukturering af beskæftigelsen**. Beskæftigelsesegnethed hænger således direkte sammen med evnen til at opkvalificere og omskole arbejdstagere på virksomhedsniveau for at kunne håndtere forandring og folks holdning til nye færdigheder og mulighederne for og motivationen til at udvikle disse.

1.3. **Ved håndteringen af de forskellige omstillinger i folks arbejdsmæssige livscyklus er der en række udfordringer** forbundet med forskellige faktorer såsom en aldrende befolkning og de demografiske tendenser. Udfordringerne vedrører retfærdig og lige behandling af forskellige generationer, motivation og lige adgang til uddannelse og færdighedsudvikling, opkvalificerings- og omskolingsmuligheder med henblik på at bidrage til øget produktivitet, forbedre den enkeltes faglige formåen og håndtere generationsmæssige forskelle samt samarbejde og gensidig støtte mellem kolleger på tværs af generationer. Voksenuddannelse er af afgørende betydning for opkvalificeringen af voksne arbejdstagere og kan bringe en række personlige, samfundsmæssige, økonomiske og sociale fordele med sig.

1.4. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) er enig i, at **der i EU er brug for en revolution inden for færdigheder for at sikre, at borgerne kan trives** ([1]), og opfordrer institutioner, virksomheder, arbejdsmarkedets parter og øvrige interessenter til at komme i omdrejninger og yde en effektiv fælles indsats som led i pagten for færdigheder og indfrielsen af de ambitiøse mål i programmet. I den forbindelse glæder EØSU sig over Kommissionens forslag om at gøre 2023 til det europæiske år for færdigheder ([2]).

1.5. **Arbejdsmarkedets parter** er centrale aktører, når det drejer sig om at udvikle potentiale inden for menneskelig kapital med sigte på at opnå en bæredygtig udvikling og vedligeholde færdighederne til opretholdelse af beskæftigelsesegnetheden. Deres rolle i en forsvarlig og effektiv proces i forbindelse med kollektive overenskomstforhandlinger er afgørende for at bygge bro mellem medarbejdernes karriereønsker og virksomhedernes behov samt for anerkendelsen af færdigheder, men også for at styrke forbindelsen mellem uddannelsessystemerne, erhvervsuddannelsessystemerne og arbejdsformidlingerne på den ene side og politikkerne for udvikling af innovation, industri, handel og teknologi på den anden side. Social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger er effektive redskaber til at nå disse mål. Civilsamfundsorganisationerne har gode forudsætninger for at tilbyde ikkeformelle og uformelle læringsmiljøer samt meningsfuld inddragelse af frivillige i virksomheder, når det gælder om at udvikle nøglekompetencer. De respektive civilsamfundsorganisationer spiller også en vigtig rolle, navnlig de, der beskæftiger sig med socialt iværksætteri eller med forskellige sårbare grupper i samfundet.

1.6. **Nye beskæftigelsesformer**, der er omfattet af behørig beskyttelse, og som opstår på baggrund af arbejdets ændrede karakter, kan give folk forskellige muligheder for at gå ind i iværksætteri, diversificere deres indkomst og få adgang til beskæftigelse og aktiviteter, der ikke tidligere var tilgængelige for dem. At opretholde beskæftigelsesegnetheden under disse vilkår forudsætter passende regulering, herunder gennem kollektive overenskomstforhandlinger, et erhvervsuddannelsessystem i stand til at udvikle iværksætterfærdigheder og faglige kvalifikationer svarende til arbejdsmarkedets behov, en ny form for arbejdsmentalitet samt den rette juridiske og økonomiske kultur.

1.7. **Digital omstilling** kan for store dele af vores samfund være en udfordring for at opretholde beskæftigelsesegnetheden og opnå gode resultater på arbejdsmarkedet. Den kan indebære en risiko for voksende ulighed grundet uddannelsesmæssige forskelle, herunder grundlæggende og funktionelle læse- og skrivefærdigheder, aldersbarrierer samt forskelle i adgangen til og omfanget af anvendelsen af moderne teknologi, afhængigt af færdigheder og indkomstniveau. Evnen til konstant at kunne ajourføre **de digitale færdigheder** i takt med ændringerne på arbejdsmarkedet og indførelsen af nye teknologier vil uden tvivl være blandt de vigtigste udfordringer i fremtiden. I den forbindelse glæder EØSU sig over de omfattende investeringer, der er planlagt i de nationale genopretnings- og resiliensplaner til støtte for en styrkelse af de digitale færdigheder ([3]).

1.8. Hvis **den grønne omstilling** skal lykkes, vil det kræve personer med de rette færdigheder og arbejdspladser med det rette arbejdsmiljø og de rette grønne produktionssystemer. Arbejdsmarkedets parter spiller en central rolle med hensyn til at sikre en retfærdig omstilling inden for en række økonomiske sektorer, hvor de eksisterende job vil blive ændret radikalt. Der er fire kategorier af **færdigheder**, der betragtes som særligt vigtige for **grønne** erhverv: ingeniørvidenskabelige og tekniske færdigheder, naturvidenskabelige færdigheder samt færdigheder inden for driftsledelse og overvågning. EØSU støtter de foranstaltninger, der allerede er truffet på EU-plan for at fremme læring om miljømæssig bæredygtighed og den grønne omstilling i EU ([4]), og efterlyser nu praktiske løsninger for EU's borgere og virksomheder.

([1]) Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed, COM(2020) 274 final.

([2]) Se kommissionsformand Ursula von der Leyens tale om Unionens tilstand 2022, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/da/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: den europæiske kompetenceramme for bæredygtighed.
Rådets henstilling af 16. juni 2022 om sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet (2022/C 243/04).
Rådets henstilling af 16. juni 2022 om læring med henblik på den grønne omstilling og bæredygtig udvikling (2022/C 243/01).

1.9. Behovene på fremtidens arbejdsmarked vil i stigende grad kræve avancerede kognitive færdigheder på et højt niveau, der sætter arbejdstagerne i stand til at agere og træffe beslutninger i et uforudsigeligt, ikkerutinepræget og dynamisk miljø. »Metafærdigheder«, som øger og fremskynder tilegnelsen af andre færdigheder og fungerer som katalysator for hurtigere læring og vellykket livslang udvikling, er nøglen til at opretholde beskæftigelsesegnetheden i en moderne verden.

1.10. Som følge af de hastigt skiftende behov på arbejdsmarkedet bliver det stadig mere vigtigt med systemer for erhvervelse, forudsigelse og klassificering af færdigheder. Samtidig er det nødvendigt at forbedre udformningen og indførelsen af de enkelte landes værktøjer til foregribelse af færdighedsbehov, og alle interessenter bør deltage aktivt og gøre fuldt brug af resultaterne af denne proces.

1.11. At sætte færdigheder og kvalifikationer i centrum for den europæiske politiske debat bør medvirke til:

1.11.1. at regeringer, virksomheder, arbejdsmarkedets parter og øvrige interessenter udvikler og gennemfører moderne, omfattende færdighedsstrategier på nationalt plan og på sektorniveau, at der skabes flere og bedre lærings- og udviklingsmuligheder, at der tiltrækkes og fastholdes talent med henblik på at udvikle vigtige digitale, grønne og kognitive evner, bløde færdigheder og evnen til at håndtere forandring, og at der frigøres flere offentlige og private investeringer

1.11.2. at der anvendes kunstig intelligens i færdighedsmatchningssystemer, og at der skabes opmærksomhed om eksisterende god praksis på dette område. Det kan være systemer, der fungerer både i den offentlige arbejdsformidling og i den private sektor

1.11.3. at der sættes skub i de processer, der skal modernisere og integrere erhvervsuddannelserne ved at gøre dem mere attraktive, højne deres kvalitet, gøre dem mere fleksible og bedre tilpasset behovene i forskellige aldersgrupper og kategorier af arbejdstagere samt arbejdsmarkedets behov og behovet for at opbygge kompetencer, som er vigtige med henblik på at sikre et sundt og konkurrencedygtigt miljø, øget bæredygtighed og overgangen til en grøn og digital økonomi

1.11.4. at der skabes vilkår og incitamenter for unge til at deltage på arbejdsmarkedet gennem erhvervsvejledning for at give dem adgang til gode arbejdsvilkår og en reel karriereudvikling.

1.12. SMV'er bør tilskyndes til at gå sammen i netværk, der samarbejder, samarbejde om at dele omkostningerne til forskning og samle deres kapacitet med henblik på at imødegå udfordringerne i forbindelse med den dobbelte omstilling og udvikling af færdigheder. En vigtig forudsætning for, at de kan fungere bæredygtigt, er vilkårene i det lokalsamfund, de opererer i, de regionale beskæftigelsessystemer, støtte fra de lokale forvaltninger og adgang til ny teknologi, innovation og erhvervsekspertisecentrenes tjenester.

1.13. Foregribelse af færdighedsbehov skal udvikles bredt af de økonomiske aktører og deres interessenter. Der er brug for at hjælpe SMV'erne på vej i deres udvikling af en politik for uddannelse og udvikling af menneskelig kapital. Navnlig vekseluddannelsesordninger og arbejdsbaseret læring er særligt tilpassede SMV'ernes behov. I den henseende har arbejdsmarkedets parter en afgørende rolle at spille inden for rammerne af den sociale dialog i de sektorer, hvor de er aktive.

2. **Generelle bemærkninger og baggrund**

2.1. Covid-19-pandemien har bragt os i en ny situation, der har medført ændret adfærd, ændrede holdninger og kulturelle ændringer i vores samfund. Forbrugernes forventninger og adfærd har ændret sig (i retning af mere onlinekommunikation og -interaktion), og det samme gælder forretningsmodeller og arbejdstilrettelæggelse (mere fjernarbejde og flere hybride arbejdsmetoder). Den grønne og digitale omstilling baner vejen for, at de eksisterende uddannelsessystemer og den nuværende praksis bliver tilpasset og i stand til at tilvejebringe den rette viden og de rette færdigheder og kompetencer.

2.2. Færdigheder, kvalifikationer og beskæftigelse, arbejdets ændrede karakter og udviklingen af et rummeligt arbejdsmarked har været genstand for adskillige EØSU-udtalelser ([5]), som stadig er relevante i dag. Formålet med denne udtalelse er at analysere, hvilke typer færdigheder det vil kræve at holde trit med den fremtidige forandring af arbejdsmarkedet, hvordan beskæftigelsesegnetheden kan opretholdes og produktiviteten fremmes, samt undersøge effektive strategier, herunder for SMV'er, til bedre udvikling af arbejdsstyrken og afhjælpning af manglen på arbejdskraft.

2.3. Strategier for færdighedsudvikling skal indgå i de nationale vækstpolitikker og -planer i synergi med industriel forskning og økonomisk udvikling. Medlemsstaterne bør tilskynde udviklingen af sektorer med høj merværdi, hjælpe arbejdstagere og virksomheder med at håndtere forandring og være på højde med innovationen på det teknologiske, digitale og grønne område. Dette vil kræve yderligere investeringer i ressourcer og planlægning i form af et uddannelsessystem, der er i stand til at imødegå de nye udfordringer og afhjælpe misforholdet på arbejdsmarkedet.

2.4. EØSU mener, at opretholdelse af bæredygtig beskæftigelsesegnethed er et mangesidet problem, hvor de største udfordringer er forbundet med arbejdets, jobfunktionernes og beskæftigelsens skiftende karakter, behovet for en effektiv gennemførelse af retten til livslang læring og udvikling, digitalisering, den stigende betydning af menneskeligt potentiale og af arbejdsproduktivitet, ændringer i tilrettelæggelsen af arbejdet, demografiske ændringer og behovet for at indføre nye strukturer for balance mellem arbejdsliv og privatliv med fleksibel arbejdstid og fremme politikker for aktiv aldring ([6]). Der er behov for et understøttende miljø, så folk forstår og er fuldt ud bevidste om den betydning, uddannelse har for deres arbejdsliv, og er i stand til og motiverede til at udnytte alle mulighederne for livslang læring, uanset hvor i livet de befinder sig. I den forbindelse hænger evnen til at opretholde beskæftigelsen direkte sammen med holdningen til og evnen til at udvikle nye færdigheder i takt med dynamikken på arbejdsmarkedet.

2.5. Arbejdsmarkedets parter er centrale aktører, når det drejer sig om at udvikle og vedligeholde færdighederne til opretholdelse af beskæftigelsesegnetheden. De er bedst i stand til at sikre sammenhæng mellem medarbejdernes karriereønsker og virksomhedernes færdighedsbehov. Deres rolle, navnlig gennem en forsvarlig og effektiv struktur for kollektive overenskomstforhandlinger, er afgørende for processen med at anerkende færdigheder. EØSU efterlyser en stærkere koordinering mellem uddannelsessystemerne, erhvervsuddannelsessystemerne og arbejdsformidlingerne på den ene side og politikkerne for udvikling af innovation, industri, handel og teknologi samt de makroøkonomiske politikker på den anden side for at forbedre de samlede resultater på arbejdsmarkedet. Dette kunne navnlig have en virkning på lokalt plan.

2.6. Med arbejdets ændrede karakter følger også nye og fleksible typer ansættelsesforhold og ikkestandardiserede beskæftigelsesmodeller, der ændrer hele strukturen af det europæiske arbejdsmarked. Nye arbejdsformer, der er omfattet af behørig beskyttelse, kan give folk nye muligheder for at gå ind i iværksætteri, diversificere deres indkomst og få adgang til beskæftigelse og aktiviteter, der ikke tidligere var tilgængelige for dem. På den anden side bør nye arbejdsformer ledsages af en garanti om adgang til social beskyttelse, da der er direkte sammenhæng mellem dette og de sociale beskyttelsessystemers

([5]) Arbejdsmarkedsobservatoriets undersøgelse »The work of the future, ensuring lifelong learning and training of employees« (2022); EØSU's udtalelser om Fremtidens arbejde — tilegnelse af den fornødne viden og de rette kompetencer til at opfylde behovene på fremtidens arbejdsmarked (2017); Bæredygtig finansiering til livslang læring og udvikling af færdigheder i en situation, hvor der er mangel på faglært arbejdskraft (2019); En arbejdsverden i forandring og længere levetid/en aldrende befolkning — Forudsætningerne for, at ældre arbejdstagere kan forblive aktive på arbejdsmarkedet i den nye arbejdsverden (2019); Digitalisering, kunstig intelligens og lige muligheder — Hvordan kan EU stå stærkere i det globale kapløb om fremtidige færdigheder og uddannelse og samtidig garantere den sociale inklusion? (2019); Erhvervsuddannelse: effektiviteten af de systemer, der skal foregribe og tilpasse kompetencer og arbejdsmarkedsbehov samt arbejdsmarkedsparternes og de forskellige aktørers rolle (2020); Forslag til Rådets henstilling om erhvervsrettet uddannelse med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed (2020); Hvordan fremmer man via uddannelse og i et livslangt læringsperspektiv de færdigheder, Europa har brug for til at skabe et mere retfærdigt, mere sammenhængende, mere bæredygtigt, mere digitalt og mere modstandsdygtigt samfund? (2020); En SMV-strategi for et bæredygtigt og digitalt Europa (2020); Industrielle økosystemer, strategisk autonomi og velfærd (2021); Blandet læring (2021), Pakken om videregående uddannelse (2022), etc.

([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.

finansielle bæredygtighed. At opretholde beskæftigelsesegnetheden under disse vilkår forudsætter passende regulering, herunder gennem kollektive overenskomstforhandlinger, en ny form for arbejdsmoral, den rette juridiske og økonomiske kultur samt viljen til at udvikle iværksætterfærdigheder og faglige kvalifikationer, der modsvarer de skiftende omstændigheder.

2.7. Udbredelsen af digitale teknologier og deres indvirkning på arbejdets karakter og tilrettelæggelse kan indebære alvorlige udfordringer, når det gælder om at opretholde beskæftigelsesegnetheden og opnå gode arbejdsmarkedsresultater. Digitalisering kan indebære risiko for voksende ulighed grundet store uddannelsesmæssige forskelle, herunder grundlæggende og funktionelle læse- og skrivefærdigheder, aldersbarrierer samt forskelle i adgangen til og omfanget af anvendelsen af moderne teknologi, afhængigt af færdigheder og indkomstniveau. Da den nye generation i vid udstrækning er digital, og ældre har en tendens til at foretrække analoge arbejdsmetoder, kan generationerne hjælpe hinanden indbyrdes. EØSU glæder sig over de massive investeringer i digitale færdigheder, der er planlagt som led i de nationale genopretnings- og resiliensplaner.

2.8. Grønne færdigheder er den viden og de kompetencer, værdier og holdninger, der er nødvendige for at leve i, udvikle og støtte et bæredygtigt og ressourceeffektivt samfund ([7]). Den grønne omstilling vil kræve en ændring af vores produktionsprocesser og forretningsmodeller og vil uundgåeligt ændre de færdigheder, der kræves, og de opgaver, der indgår i mange eksisterende erhverv, samt opkvalificerings- og omskolingsprogrammer for arbejdstagere. Hvis den grønne omstilling skal lykkes, vil det kræve personer med de rette færdigheder. EØSU anerkender de politiske tiltag, der er truffet i den henseende, og efterlyser nu praktiske løsninger for EU's borgere og virksomheder.

2.9. En uigenkaldelig demografisk udvikling, en faldende arbejdsstyrke og en højere levetid gør det nødvendigt med politiske tiltag, der fremmer en ny måde at tilrettelægge arbejdet på, udvekslingsprogrammer på tværs af generationerne, nye strukturer for balance mellem arbejdsliv og privatliv, forhandlede fleksible arbejdstidsordninger samt foranstaltninger, der kan bidrage til bedre arbejdsproduktivitet og aktiv aldring. For så vidt angår beskæftigelsesegnetheden er der mange problemer og udfordringer forbundet med håndteringen af de forskellige omstillinger i folks arbejdsmæssige livscyklus. De vedrører retfærdig og lige behandling af de forskellige generationer på arbejdsmarkedet, det kulturelt bestemte syn på alder, håndtering af generationsmæssige forskelle samt forvaltning af social kapital. At give alle lige adgang til muligheder for livslang læring bidrager til opretholdelse af beskæftigelsesegnetheden, øget produktivitet i alle livsfaser samt øget samarbejde og gensidig støtte mellem kolleger på tværs af generationer.

2.10. Tiltrækning af migranter med særlige færdigheder indgår også som en vigtig del af en fremtidig forsyningskæde af færdigheder. Kommissionens meddelelse om »tiltrækning af færdigheder og talent til EU« er et positivt skridt i den retning.

3. **Hvilke færdigheder vil den fremtidige forandring af arbejdsmarkedet kræve?**

3.1. Færdigheder er afgørende for samfunds, virksomheders og enkeltpersoners evne til at trives i en stadig mere indbyrdes forbundet verden i hastig forandring. Fremtidens arbejde vil have forskellig karakter, alt afhængigt af en persons uddannelses- og kvalifikationsniveau. Efterspørgslen efter ufaglærte job vil falde gradvist, om end en stor del af dem vil blive bevaret. Nogle af de arbejdsopgaver, der er forbundet med fysiske eller manuelle færdigheder, talfærdigheder og færdigheder inden for kundeservice, er i størst fare for at blive omdannet eller bortfalde på grund af den stigende automatisering og anvendelse af intelligente systemer. Der vil dog fortsat eksistere håndværksfag eller kunstneriske erhverv, hvor opkvalificering er afgørende for at kunne holde trit med den økonomiske og sociale udvikling. Som følge af den digitale og grønne omstilling vil efterspørgslen på folk med et højt uddannelses- og kvalifikationsniveau stige betydeligt, mens antallet af job, der forudsætter kvalifikationer på mellemhøjt niveau, vil holde sig midlertidigt stabilt, hvorefter mange af dem vil blive omdannet i takt med arbejdsmarkedets skiftende behov.

3.2. Som følge af de hastigt skiftende behov på arbejdsmarkedet bliver det stadig mere vigtigt med systemer for erhvervelse, forudsigelse og klassificering af færdigheder. EØSU glæder sig over tendensen til at oprette og udvikle europæiske taksonomier og ordbøger over færdigheder og kompetencer såsom ESCO, rammen for digitale kompetencer (DigComp 2.2), DigCompEdu, e-kompetencerammen, DISCO, EU-ordbogen over beskæftigelser, GreenComp osv. Disse bidrager i høj grad til, at det bliver mere gennemsigtigt, hvilke færdigheder der kræves på arbejdsmarkedet, at kvalifikationer

([7]) De Forenede Nationers Organisation for Industriel Udvikling.

kan overføres, og at der indføres en kompetencebaseret tilgang til uddannelse, erhvervsuddannelse og udvikling af menneskelige ressourcer. Samtidig støtter vi synspunktet ([8]) om, at udformningen og indførelsen af værktøjer til foregribelse af de enkelte landes færdighedsbehov endnu ikke er på det krævede niveau, og at ikke alle interessenter er aktivt involveret eller gør fuldt brug af resultaterne af denne proces.

3.3. Arbejdsmarkedets parter spiller en afgørende rolle i udarbejdelsen af strategier for udvikling af færdigheder i lyset af data fra faglige og territoriale observatorier. Det er derfor vigtigt at inddrage arbejdsmarkedsparterne allerede fra begyndelsen af processen for at undgå et misforhold mellem de europæiske arbejdsgiveres og arbejdstageres reelle behov.

3.4. **Digitale færdigheder** vil uden tvivl være nogle af de vigtigste færdigheder i fremtiden. I alle sektorer af den europæiske økonomi er der en væsentlig stigning i behovet for specialiserede og højtudviklede digitale færdigheder.

3.5. Der er også et stigende behov for STEM-færdigheder (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik) og kombinationer af tværfaglige kompetencer — også kaldet »hybridfærdigheder«, »tværfaglige færdigheder« og »interfunktionelle færdigheder«. Der vil i stigende grad blive lagt vægt på faglig ekspertise, færdigheder inden for forskning og fremsyn, sofistikeret analyse og fortolkning af kompleks information samt teknologiske færdigheder. I det generelle indeks over grønne færdigheder ([9]) identificeres fire kategorier af **færdigheder** som særligt vigtige for **grønne** erhverv: ingeniørvidenskabelige og tekniske færdigheder, naturvidenskabelige færdigheder samt færdigheder inden for driftsledelse og overvågning.

3.6. Behovene på fremtidens arbejdsmarked og i fremtidens økonomier vil i stigende grad kræve **kognitive færdigheder** på et højt niveau, der sætter arbejdstagerne i stand til at agere og træffe beslutninger i et uforudsigeligt, ikkerutinepræget og dynamisk miljø. Der er oftest tale om analytisk, kreativ, innovativ, ikkestandardiseret, systemisk, konceptuel, strategisk, abstrakt, selvstændig og kritisk tænkning. »**Metafærdigheder**«, som øger og fremskynder tilegnelsen af andre færdigheder og fungerer som katalysator for hurtigere læring og vellykket livslang udvikling, er nøglen til at opretholde beskæftigelsesegnetheden i en moderne verden.

3.7. Maskiner og algoritmer vil ikke erstatte behovet for »**bløde færdigheder**« på arbejdsmarkedet. Fremtidens job og ændrede jobprofiler vil kræve en lang række socialt kommunikative og adfærdsmæssige færdigheder, hvoraf de mest efterspurgte vil omfatte følelsesmæssig intelligens, empati, opbygning af relationer og netværk, effektiv kommunikation, gennemslagskraft, teamwork, styling, forretningsetikette, interkulturel tolerance, forhandlingsevne, konfliktstyring osv.

3.8. Mange **interfunktionelle** og **adfærdsmæssige** færdigheder til fremme af personlig effektivitet står også øverst på listen over arbejdsmarkedets krav. De færdigheder, der efterspørges mest i denne sammenhæng, er bl.a. at udvise iværksætterånd og samarbejdsevne og besidde beslutnings- og problemløsningsevner, være resultatorienteret, kunne multitaske, være fleksibel og have tilpasningsevne, være initiativrig, ressourcestærk, ansvarlig, kunne udvise egenkontrol, være fremsynet og detaljeorienteret og i stand til at håndtere uvished, spændinger og stress samt forvalte sin tid godt.

4. **Udvikling af arbejdsstyrken til fremme af et rummeligt arbejdsmarked og høj produktivitet**

4.1. Hvis det europæiske arbejdsmarked skal overvinde de kommende udfordringer, skal det først og fremmest være rummeligt, sikre lige vilkår og skabe betingelser for investeringer i velfungerende beskæftigelsessystemer, der kan føre til øget produktivitet, og være retningsgivende for effektive uddannelses- og færdighedspolitikker samt robuste aktive arbejdsmarkedspolitikker. På trods af de enkelte medlemsstaters forskellige traditioner og praksis finder EØSU det nødvendigt at:

4.1.1. optimere systemerne til overvågning, analyse og forudsigelse af færdighedsbehovene på arbejdsmarkedet

([8]) Se f.eks. »Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation«. ILO — Genève, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Rådets resolution om en ny europæisk dagsorden for voksenuddannelse 2021-2030 (2021/C 504/02).

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

4.1.2. øge inddragelsen af arbejdsmarkedets parter og alle øvrige interessenter med særlig vægt på virksomhedernes evne til at udarbejde interne procedurer til indkredsning af kvalifikationskløfter og uddannelsesbehov samt træffe tiltag til opkvalificering og omskoling af deres egne medarbejdere

4.1.3. anvende moderne metoder og informationsteknologier til at styrke, systematisere og tilvejebringe analytiske data om færdigheder på tværs af sektorer og regioner med henblik på at udbyde uddannelse og fremme kvalifikationer af relevans for arbejdsmarkedets behov. For eksempel kan intelligente talentplatforme forbinde forskellige oplysninger om arbejdstagerne (såsom færdigheder, evner, erfaringer, ønsker om faglig udvikling, demografi, uddannelsesbehov og udviklingsmuligheder) med arbejdsgivernes behov

4.1.4. sammen med arbejdsmarkedets parter foretage en strategisk vurdering af udfordringerne og konsekvenserne for job, erhverv, kvalifikationer, aktiviteter og færdigheder ved overgangen til en grøn og digital økonomi og udvikle både passende former for kvalifikationer og omskoling samt investeringer i udvikling af færdigheder og støtte til personer, der er berørt af forandringerne eller af omstillingen til grønne job

4.1.5. analysere de barrierer, som hindrer unge i at erhverve STEM-kvalifikationer og -færdigheder, og træffe målrettede tiltag for at gøre STEM-uddannelser og -karrierer mere attraktive for piger og kvinder

4.1.6. træffe tiltag til at skabe smidige, modstandsdygtige og fremtidssikrede erhvervsuddannelsessystemer, som kan tiltrække unge og understøtte deres indtræden på et omskifteligt arbejdsmarked og sikre voksne adgang til erhvervsuddannelsesprogrammer, der er skræddersyet efter deres behov og tilpasset den dobbelte grønne og digitale omstilling

4.1.7. sikre, at arbejdsmarkedets parter får en mere aktiv strategisk rolle med hensyn til at fremskynde processen for oprettelse og udbud af nye kvalifikationer ved ajourføringen af læseplaner og i forbindelse med finansieringsmekanismer og kvalitetskontrol. Der bør lægges særlig vægt på mikroeksamensbeviser, kvalitetsstandarderne for disse og muligheden for at anerkende dem og inkludere dem under bredere kvalifikationer. Desuden bør praksissen med at nedsætte sektorudvalg, herunder på territorialt plan, med inddragelse af arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutioner udvides for at afhjælpe misforholdet mellem udbudte og efterspurgte kvalifikationer og på fleksibel vis skabe mikroeksamensbeviser, der nøje matcher virksomhedernes uddannelsesbehov

4.1.8. tilskynde anvendelsen af kollektive overenskomstforhandlinger for at sikre adgang til livslang læring og gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt, herunder gennem individuelle læringskonti, udforskning af mulighederne for betalt uddannelsesorlov i overensstemmelse med national praksis og et minimum af undervisningstimer pr. år, incitamenter til opkvalificering og omskoling, anerkendelse af kvalifikationer på tværs af EU's medlemsstater, udvikling af virksomhedssystemer til vidensforvaltning, indgåelse af mentorkontrakter med pensionerede erfarne medarbejdere mv.

4.1.9. udvikle politikker, der sikrer lige adgang til lærings- og udviklingsmuligheder. Dette omfatter at:

4.1.9.1. gennemføre de tre trin i EU's henstilling fra 2016 om »Opkvalificeringsforløb: Nye muligheder for voksne« — vurdering af færdigheder, levering af et individualiseret læringstilbud og validering og anerkendelse af erhvervede færdigheder

4.1.10. være særlig opmærksom på de kategorier af arbejdstagere, der oftest udelukkes fra uddannelse, men som derfor har størst behov for den: lavt kvalificerede personer over 45 år, personer med handicap, kvinder, der vender tilbage til arbejdsmarkedet efter længere tids fravær på grund af familie- og omsorgsforpligtelser, samt migranter og flygtninge. Civilsamfundsorganisationerne og de sociale virksomheder spiller en afgørende rolle, når det kommer til at hjælpe disse sårbare grupper med deres uddannelsesbehov.

5. **SMV'ers udfordringer med at udvikle de nødvendige færdigheder til den fremtidige forandring af arbejdsmarkedet**

5.1. Mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder udgør 99 % af alle virksomheder i EU. De omtrent 24 millioner SMV'er genererer mere end 4 bio. EUR i merværdi, beskæftiger over 90 millioner mennesker og er en vigtig kilde til iværksætteri og innovation, som er afgørende for den europæiske industris bæredygtige udvikling og konkurrenceevne ([10]). SMV'ernes betydning er altid blevet anerkendt, men covid-19 har gjort det åbenlyst, hvor sårbare vi er over for eksterne påvirkninger, navnlig i forbindelse med en krise, der har bragt et stort antal SMV'er i en vanskelig økonomisk situation og millioner af arbejdspladser i fare.

5.2. SMV'er står over for de samme udfordringer som alle andre, men har derudover specifikke problemer vedrørende bedre markedsadgang og finansiering, udbredelse af innovation, digitalisering, omstillingen til klimaneutrale forretningsmodeller og overgangen fra lineær til cirkulær produktion.

5.3. Som følge af begrænsede ressourcer, utilstrækkelig ekspertise og deres regionale placering har langt de fleste SMV'er overordentligt svært ved at tiltrække talent og udvælge, uddanne, udvikle, motivere og fastholde personale. Kun omkring 40 % af SMV'erne har nedfældet strategier og indført politikker for forvaltning af menneskelige ressourcer. På grund af deres vanskeligheder med at dække personalefravær grundet ekstern uddannelse samt deres begrænsede finansielle kapacitet ligger SMV'erne under EU-gennemsnittet i brugen af erhvervsuddannelse, der kræver fysisk tilstedeværelse.

5.4. Langt de fleste SMV'er opererer i specifikke markedsnicher og/eller ikketraditionelle økonomiske sektorer, hvor arbejdets karakter kræver specifikke faglige kvalifikationer, der skal erhverves og udvikles i praksis i den virkelige verden. Begrænsede menneskelige ressourcer medfører ofte, at job i SMV'er kræver bredere specialisering og hybride færdigheder, der kan overføres, og som hænger sammen med behovet for at kombinere en bredere vifte af funktionelle opgaver.

5.5. SMV'ernes specifikke færdighedsbehov vedrører primært teknologisk iværksætteri, afdækning af forretningsmuligheder, risikovurdering og -styring, finansieringskilder, udvikling af virksomhedsstrategier, forretningsprojekter og -planer, indførelse af innovative forretningsmodeller, brug af digitale teknologier, digital branding og digital markedsføring, efterlevelse af gældende lovgivning, personaleadministration, den grønne økonomi og brug af vedvarende energikilder samt den cirkulære økonomi.

5.6. I betragtning af arbejdets tekniske karakter i et stort antal SMV'er, der navnlig på nichemarkeder besidder unik knowhow, er uddannelse på arbejdspladsen en hensigtsmæssig måde at opfylde deres kvalifikationsbehov på. Tilsvarende er der behov for uddannelse på arbejdspladsen for at imødegå udfordringerne forbundet med den digitale og grønne omstilling. Denne type uddannelse fremmer udviklingen af færdigheder i SMV'er ved at gøre det lettere at tilrettelægge uddannelse og overføre viden internt i virksomheden. For at løse problemet med at opretholde produktionsniveauet, når arbejdstagerne er fraværende for at deltage i uddannelseskurser, bør arbejdsgiverne sikres adgang til passende former for uddannelse og ad hoc-instrumenter såsom deling af uddannelsesprogrammer på sektorplan eller territorialt plan, der fremmer synergier mellem SMV'er, samt adgang til målrettede økonomiske støtteforanstaltninger.

5.7. Alle økonomiske aktører og deres interessenter er nødt til at lære at forudse kommende færdighedsbehov. Arbejdsmarkedets parter har i den henseende en vigtig rolle at spille via arbejdsmarkedsdialogen i de forskellige erhvervsbrancher og -sektorer.

Bruxelles, den 22. februar 2023.

Christa SCHWENG
Formand
for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

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