Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Tööturu arengu toetamine: kuidas säilitada tööalast konkurentsivõimet, suurendada tootlikkust ja arendada oskusi, eelkõige VKEdes“

(omaalgatuslik arvamus)

(2023/C 146/03)

Raportöör: **Mariya MINCHEVA**

Konsulteerimistaotlus	Juhatuse otsus, 18.1.2022
Õiguslik alus:	Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 52 lõige 2
Täiskogu otsus	20.1.2022
Õiguslik alus	kodukorra artikli 52 lõige 2
	omaalgatuslik arvamus
Vastutav sektsioon	tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse sektsioon
Vastuvõtmine sektsioonis	30.1.2023
Vastuvõtmine täiskogus	22.2.2023
Täiskogu istungjärk nr	576
Hääletuse tulemus	
(poolt/vastu/erapooletuid)	153/2/2

1. **Järeldused ja soovitused**

1.1. **Euroopa tööturg on muutumas** ja seisab silmitsi uute probleemidega, mis tulenevad tehnoloogia kiirest arengust ning kestlikust ja arukast majanduskasvust koos kliima- ja **demograafiliste muutuste**, elanikkonna vananemise, rände ning **digi- ja rohepöördega**. See muutus nõuab head arusaamist sellest, **milliseid oskusi** on vaja tulevasteks muutusteks tööturul, sealhulgas VKEdes, et säilitada jätkusuutlik tööalane konkurentsivõime, aidata tagada kõrge tootlikkuse tase ja vähendada tööjõupuudust.

1.2. **Oskuste arendamine ning tegeliku juurdepääsu ja õiguse tagamine elukestvale õppele peavad olema laiemate majanduskasvu strateegiate ning taaste- ja vastupidavuskavade lahutamatu osa.** Tehnoloogiline revolutsioon mõjutab tugevalt **töö ja töökohtade olemust** ning kiirendab **tööhõive ümberkorraldamise** suundumusi. Seega on tööalane konkurentsivõime otseselt seotud suutlikkusega korraldada töötajate täiendus- ja ümberõpet ettevõtte tasandil, et tulla toime muutustega ja inimeste suhtumisega uutesse oskustesse ja võimalustesse ning motivatsiooniga neid arendada.

1.3. Muu hulgas sellised tegurid nagu elanikkonna vananemine ja demograafilised suundumused põhjustavad **tööelu etappides toimuvate üleminekute haldamisel mitmeid probleeme**. Need on seotud eri põlvkondade õiglase ja võrdse kohtlemise, nende motiveerimise ja neile võrdse juurdepääsu võimaldamisega koolitustel osaleda ja oskusi arendada ning kasutada oskuste täiendamise ja ümberõppe võimalusi, et aidata suurendada tootlikkuse taset, parandada kutsealast suutlikkust, käsitleda põlvkondadevahelisi erinevusi, aga ka põlvkondadevahelise koostöö ja vastastikuse toetamisega töökohal. Täiskasvanuharidus on oluline täiskasvanute oskuste täiendamiseks ning see võib pakkuda mitmesugust isiklikku, ühiskondlikku, majanduslikku ja sotsiaalset kasu.

1.4. Komitee toetab seisukohta, mille kohaselt **vajab EL oskuste revolutsiooni, et inimesed saavutaksid edu,** ([1]) ning kutsub oskuste pakti raames institutsioone, ettevõtjaid, sotsiaalpartnereid ja sidusrühmi üles tegema jõupingutusi ja tõhusat koostööd ning saavutama programmis seatud kaugeleulatuvaid eesmärke. Sellega seoses peab komitee kiiduväärseks Euroopa Komisjoni ettepanekut nimetada 2023. aasta Euroopa oskuste aastaks ([2]).

1.5. **Sotsiaalpartnerid** on peamised osalejad inimeste potentsiaali arendamisel, et saavutada kestlik areng ja säilitada tööalane konkurentsivõime. Nende roll kollektiivläbirääkimiste protsessi edu ja tõhususe tagamisel on ülioluline, et ületada töötajate ametialaste püüdluste ja ettevõtete vajaduste vaheline lõhe, tunnustada oskusi, aga parandada ka haridussüsteemide, kutsehariduse ja -õppe süsteemide ning tööturuasutuste seotust innovatsiooni, tööstuse, kaubanduse ja tehnoloogia arendamise poliitikaga. Sotsiaaldialoog ja kollektiivläbirääkimised on võimsad vahendid selliste eesmärkide saavutamiseks. Kodanikuühiskonna organisatsioonidel on head võimalused pakkuda mitteformaalset ja informaalset õpikeskkonda ning kaasata ettevõtetest pärit vabatahtlikke sisukalt võtmepädevuste arendamisse. Oluline roll on ka vastavatel kodanikuühiskonna organisatsioonidel, eelkõige neil, kes tegutsevad sotsiaalse ettevõtluse valdkonnas või tegelevad ühiskonna erinevate haavatavate rühmadega.

1.6. **Uued töövormid**, millel on nõuetekohane kaitse ja mis tulenevad töö olemuse muutumisest, võivad pakkuda inimestele mitmeid võimalusi ettevõtlusega tegelemiseks, oma sissetuleku mitmekesistamiseks ning tööle asumiseks kutsealadele ja tegevustele, mis ei olnud neile varem kättesaadavad. Tööalase konkurentsivõime säilitamine nendes tingimustes nõuab asjakohast reguleerimist, muu hulgas kollektiivläbirääkimiste kaudu, kutsehariduse ja -õppe süsteemi, mis suudab arendada ettevõtlus- ja kutseoskusi tööturu vajadustest lähtuvalt, uut liiki motiveerivat mõtteviisi ning õiget õigus- ja majanduskultuuri.

1.7. **Digipööre** võib suure osa ühiskonna jaoks olla tööalase konkurentsivõime säilitamisel ja tööturu edukal elluviimisel katsumuseks. See võib tuua kaasa ebavõrdsuse suurenemise ohu, mis tuleneb erinevustest hariduses ja kutseõppes, sealhulgas põhi- ja funktsionaalse kirjaoskuse vallas, vanusega seotud takistustest, nüüdisaegse tehnoloogia kättesaadavusest ning selle kasutuse ulatusest, mis sõltub oskustest ja sissetulekust. Suutlikkus **digioskusi** tööturu muutuste ja uute tehnoloogiate kasutuselevõtu kohaselt pidevalt ajakohastada on kahtlemata üks olulisemaid katsumusi tulevikus. Sellega seoses väljendab komitee heameelt riiklikes taaste- ja vastupidavuskavades kavandatud ulatuslike investeeringute üle digioskuste suurendamise toetuseks ([3]).

1.8. Edu saavutamiseks on **rohepöördeks** vaja õigete oskustega inimesi ning õige töökeskkonna ja keskkonnahoidlike tootmissüsteemidega töökohti. Sotsiaalpartnerid täidavad olulist rolli õiglase ülemineku tagamisel mitmes majandussektoris, kus olemasolevad töökohad läbivad põhjapanevaid muutusi. **Keskkonnahoidlike** elukutsete puhul peetakse eriti oluliseks nelja **oskuste** rühma: inseneri- ja tehnilised oskused; teadusalased oskused; tegevusjuhtimise oskused ning järelevalveoskused. Komitee toetab ELi tasandil juba võetud meetmeid keskkonnasäästlikkuse ja rohepöörde alase õppe edendamiseks ELis ([4]) ning kutsub üles pakkuma ELi kodanikele ja ettevõtjatele praktilisi lahendusi.

([1]) Jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja vastupanuvõimet toetav Euroopa oskuste tegevuskava, COM(2020) 274 final.

([2]) Vt president Ursula von der Leyeni 2022. aasta kõne olukorrast Euroopa Liidus, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/et/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: Euroopa kestlikkusalaste pädevuste raamistik.
Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus õiglase kliimaneutraalsusele ülemineku tagamise kohta (2022/C 243/04).
Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus rohepööret ja kestlikku arengut toetava õppe kohta (2022/C 243/01).

1.9. Tööturu tulevased vajadused nõuavad üha enam kõrgetasemelisi kognitiivseid oskusi, mis võimaldavad tegutseda ja teha otsuseid ettearvamatus, tavapäratus ja dünaamiliselt muutuvas keskkonnas. Metaoskused, mis suurendavad ja kiirendavad muude oskuste omandamist ning soodustavad kiiremat õppimist ja edukat elukestvat arengut, on väga tähtsad tööalase konkurentsivõime säilitamiseks tänapäeva tingimustes.

1.10. Süsteemidel on põhjapanev roll oskuste omandamisel, prognoosimisel ja liigitamisel tööturu dünaamiliselt muutuvate vajaduste taustal. Samal ajal tuleb parandada konkreetsetes riikides vajaminevate oskuste prognoosimise vahendite kavandamist ja rakendamist, samuti tuleks aktiivselt kaasata kõik sidusrühmad ning nad peaksid täiel määral kasutama ära selle protsessi tulemusi.

1.11. Oskuste ja kvalifikatsioonide asetamine Euroopa poliitilise arutelu keskmesse peaks stimuleerima:

1.11.1. valitsuste, ettevõtjate, sotsiaalpartnerite ja sidusrühmade kaasamist, et töötada välja ja rakendada nüüdisaegseid kõikehõlmavaid oskuste strateegiaid riiklikul ja valdkondlikul tasandil; rohkemate ja paremate õppimis- ja arenguvõimaluste loomist; talentide ligimeelitamist ja hoidmist, et edendada põhilist digi-, rohe- ja kognitiivset võimekust, pehmeid oskusi, muutuste juhtimise suutlikkust ning avaliku ja erasektori investeeringute suurendamist;

1.11.2. tehisintellekti kasutamist süsteemides, mis on mõeldud oskuste vastavusse viimiseks tööturu vajadustega, ja teadlikkuse suurendamist selle valdkonna olemasolevatest headest tavadest. Need võivad olla süsteemid, mis toimivad nii avalikes tööturuasutustes kui ka erasektoris;

1.11.3. kutsehariduse ja -õppe ajakohastamis- ja integreerimisprotsesside kiirendamist, parandades selle õppe atraktiivsust, kvaliteeti, paindlikkust ja kohandatavust eri vanuserühmade ja töötajate kategooriate vajaduste kohaselt, samuti tööturu vajaduste kohaselt ning vajaduse kohaselt arendada põhipädevust, et tagada stabiilne konkurentsivõimeline keskkond, kestlikkus ning üleminek rohelisele digimajandusele;

1.11.4. tööturul osalemiseks tingimuste ja motivatsiooni loomist noorte jaoks karjäärinõustamise abil, et tagada neile juurdepääs headele töötingimustele ja tõeline karjääriareng.

1.12. VKEsid tuleks julgustada tegutsema omavahel suhtlevates võrgustikes, et teha koostööd oskuste vajadusi käsitlevate uuringute kulude jagamisel ja ühendada oma jõud, et reageerida rohe- ja digipöörde ning oskuste arendamisega seotud probleemidele. Nende kestliku toimimise aluse moodustavad kohalikus kogukonnas tegutsemise tingimused, piirkondlikud tööhõivesüsteemid, kohalike omavalitsuste toetus ning nende juurdepääs uuele tehnoloogiale, innovatsioonile ja kutsehariduse tipptaseme keskuste teenustele.

1.13. Ettevõtjad ja nende sidusrühmad peaksid oskuste vajaduste prognoosimist laialdaselt edendama. VKEsid on vaja toetada, et aidata kaasa nende inimkapitali koolitus- ja arengupoliitika edendamisele. Eelkõige on VKEde vajadustele kohandatud duaalõppe koolituskavad ja töökohapõhine õpe. Sellega seoses on sotsiaalpartneritel oma tegevusvaldkondade sotsiaaldialoogi raames oluline roll.

2. **Üldised märkused ja taust**

2.1. COVID-19 pandeemia on loonud uue konteksti, millega on kaasnenud muutused ühiskondlikus käitumises, hoiakutes ja kultuuris. Muutunud on tarbijate ootused ja käitumine (rohkem veebipõhist teabevahetust ja suhtlust), samuti ärimudelid ja töökorraldus (rohkem kaug- ja hübriidtööd). Rohe- ja digipööre sillutavad teed olemasolevate haridus- ja koolitussüsteemide ja -tavade kohandamisele, et need suudaksid pakkuda õigeid teadmisi, oskusi ja pädevusi.

2.2. Oskuste, kvalifikatsioonide ja tööhõivega seotud küsimusi, töö olemuse muutumist ja kaasava tööturu arengut on käsitletud arvukates komitee arvamustes, ([5]) mis on praegugi asjakohased. Siinse arvamuse eesmärk on analüüsida, milliseid oskusi on vaja tööturu tulevaseks ümberkujundamiseks, kuidas säilitada tööalast konkurentsivõimet ja aidata suurendada tootlikkust ning analüüsida tulemuslikke strateegiaid tööjõu paremaks arendamiseks ja tööjõupuudusega tegelemiseks, sealhulgas VKEde jaoks.

2.3. Oskuste arendamise strateegiad peavad moodustama riiklike kasvustrateegiate ja kavade osa, toimides koos rakendusuuringute ja majandusarenguga. Liikmesriigid peaksid edendama suure lisaväärtusega sektorite arendamist, aitama töötajatel ja ettevõtjatel muutustega toime tulla ja pidada sammu tehnoloogia-, digi- ja rohesektori innovatsiooniga. See nõuab täiendavaid investeeringuid ressurssidesse ja planeerimisse, täpsemalt haridus- ja koolitussüsteemi, mis suudab toime tulla uute raskustega ja kõrvaldada oskuste mittevastavuse tööturu nõudlusele.

2.4. Komitee leiab, et jätkusuutliku tööalase konkurentsivõime säilitamine on mitmetahuline küsimus, kus peamised probleemid on seotud töö, töökohtade ja elukutsete olemuse muutumisega, vajadusega tegelikult rakendada õigust elukestvale õppele ja arengule, samuti digiülemineku, inimpotentsiaali ja tööviljakuse kasvava rolliga, töökorralduse muutumise ja demograafiliste muutustega ning vajadusega tagada uued, paindliku tööajaga töö- ja eraelu mudelid ning edendada aktiivsena vananemise poliitikat ([6]). Vaja on toetavat keskkonda, et inimesed mõistaksid ja teadvustaksid koolituse tähtsust oma tööelus ning oleksid võimelised ja motiveeritud kasutama kõiki elukestva õppe võimalusi, olenemata oma eluetapist. Sellega seoses on tööhõive säilitamise suutlikkus otseselt seotud suhtumisega uutesse oskustesse ja suutlikkusega neid omandada kooskõlas tööturu dünaamikaga.

2.5. Sotsiaalpartneritel on oluline roll tööalase konkurentsivõime vallas oskuste arendamisel ja säilitamisel. Neil on parimad võimalused toetada töötajate ametialase karjääriga seotud püüdluste ja ettevõtetes vajaminevate oskuste lähendamist. Eelkõige just edukate ja tõhusate kollektiivläbirääkimiste raamistikus on neil oluline roll oskuste tunnustamise protsessis. Komitee on seisukohal, et tööturu üldiste tulemuste parandamiseks tuleb tugevdada haridussüsteemide, kutsehariduse ja -õppe süsteemide ning tööturuasutuste koordineerimist innovatsiooni-, tööstus-, kaubandus- ja tehnoloogiapoliitika ning makromajanduspoliitikaga. See võib olla eriti tõhus kohalikul tasandil.

2.6. Töö muutuv olemus tingib ka uute ja paindlike töösuhtevormide ning mittestandardsete tööhõivemudelite väljatöötamise, mis muudavad Euroopa tööturu struktuuri. Uued, nõuetekohaselt kaitstud töövormid võivad pakkuda inimestele uusi võimalusi ettevõtlusega tegelemiseks, sissetuleku mitmekesistamiseks ning selliste elukutsete ja tegevusaladega alustamiseks, mis ei olnud neile varem kättesaadavad. Teisest küljest peaksid uued töövormid tagama juurdepääsu sotsiaalkaitsele, kuna see on otseselt seotud sotsiaalkaitsesüsteemide rahalise jätkusuutlikkusega. Tööalase

([5]) Tööturu vaatlusrühma uuring „The work of the future, ensuring lifelong learning and training of employees“ (2022), „Töö tulevik – asjakohaste teadmiste ja oskuste omandamine, et vastata tulevaste töökohtade vajadustele“ (2017), „Elukestva õppe jätkusuutlik rahastamine ja oskuste arendamine oskustööjõu nappuse tingimustes“ (2019), „Muutuv töömaailm ning pikaealisus ja vananev elanikkond – eeltingimused vananevate töötajate aktiivseks jäämiseks uues töömaailmas“ (2019), „Digiteerimine, tehisintellekt ja võrdsed võimalused – kuidas tugevdada ELi tulevaste oskuste ja hariduse üleilmses võidujooksus, tagades samal ajal sotsiaalse kaasatuse“ (2019), „Kutseõpe: oskuste ja tööturu vajaduste prognoosimise ja ühitamise süsteemide tõhusus ning sotsiaalpartnerite ja eri sidusrühmade roll“ (2020), „Ettepanek: nõukogu soovitus jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja vastupanuvõimet toetava kutsehariduse ja -õppe kohta“ (2020), „Kuidas edendada elukestva õppe perspektiivist haridusel ja koolitusel põhinevaid oskusi, mida Euroopa vajab õiglasema, ühtsema, jätkusuutlikuma, digitaalsema ja vastupanuvõimelisema ühiskonna loomiseks“ (2020), „VKEde strateegia kestliku ja digitaalse Euroopa kujundamiseks“ (2020), „Tööstusökosüsteemid, strateegiline autonoomia ja heaolu“ (2021), „Põimõpe“ (2021), „Kõrghariduse pakett“ (2022) jne.

([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

konkurentsivõime säilitamiseks sellistes tingimustes on vaja asjakohast reguleerimist (sealhulgas kollektiivläbirääkimiste kaudu), uut laadi motiveerivat mõtteviisi, sobivat õigus- ja majanduskultuuri ning valmisolekut arendada muutuvale olukorrale vastavaid ettevõtlus- ja kutseoskusi.

2.7. Digitehnoloogia kasutuselevõtt ning selle mõju töö olemusele ja korraldusele võib tekitada tõsiseid probleeme tööalase konkurentsivõime säilitamise ja eduka tööturul osalemise vallas. Digiüleminek võib tuua kaasa ebavõrdsuse suurenemise ohu, mis tuleneb suurtest erinevustest hariduses, sealhulgas põhi- ja funktsionaalse kirjaoskuse vallas, vanusega seotud takistustest, nüüdisaegse tehnoloogia kättesaadavusest ning ka selle kasutamise ulatusest, mis sõltub oskustest ja sissetulekust. Kuna pealekasvaval põlvkonnal on enamasti digioskused olemas ja vanemaealised inimesed kalduvad eelistama analoogtöövõtteid, võivad eri põlvkonnad üksteisele kasu tuua. Komitee väljendab heameelt selle üle, et riiklike taaste- ja vastupidavuskavade kaudu investeeritakse ulatuslikult digioskustesse.

2.8. Keskkonnasäästlikud kutseoskused on teadmised, võimed, väärtused ja hoiakud, mida on vaja kestlikus ja ressursitõhusas ühiskonnas elamiseks ning selle arendamiseks ja toetamiseks ([7]). Rohepööre nõuab tootmisprotsesside ja ärimudelite ümberkujundamist ning muudab paratamatult paljudeks olemasolevateks kutsealadeks vajalikke oskusi ja ülesandeid, näidates vajadust töötajate oskuste täiendamise ja ümberõppe programmide järele. Edu saavutamiseks vajab rohepööre õigete oskustega inimesi. Komitee tunnustab poliitilist reageerimist sellele eesmärgile ning kutsub üles pakkuma ELi kodanikele ja ettevõtjatele praktilisi lahendusi.

2.9. Pöördumatud demograafilised suundumused, kahanev töötajaskond ja eluea pikenemine tingivad vajaduse edendada uut töökorralduspoliitikat, põlvkondadevahelisi vahetusprogramme, uusi, kokkulepitud paindliku tööajaga töö- ja eraelu mudeleid ning meetmeid, mis võivad aidata kaasa töö tootlikkuse parandamisele ja edendada aktiivsena vananemist. Tööalase konkurentsivõime kontekstis ilmneb palju probleeme seoses üleminekute haldamisega töistes eluetappides. Need puudutavad põlvkondade õiglast ja võrdset kohtlemist tööturul, vanuse mõistmise kultuuri, põlvkondadevaheliste erinevuste haldamist, sotsiaalse kapitali juhtimist. Kõigile võrdsed võimalused elukestvate õppele juurdepääsul aitavad säilitada tööalast konkurentsivõimet ja suurendada tootlikkust kõigis eluetappides, tõhustada töökohal põlvkondadevahelist koostööd ja toetust.

2.10. Konkreetsete oskustega rändajate ligimeelitamisel on samuti kaalukas osa tulevaste oskuste tarneahelas. Komisjoni teatis „Oskustööliste ja andekate inimeste meelitamine ELi“ on kiiduväärt samm selles suunas.

3. **Tööturu tulevaseks ümberkujundamiseks vajalikud oskused**

3.1. Oskused on keskse tähtsusega ühiskonna, ettevõtete ja üksikisikute heaoluks kiiresti muutuvas maailmas, kus kõik on omavahel üha enam ühendatud. Töö tulevik on eri haridustaseme ja kvalifikatsiooniga inimeste jaoks erinev. Nõudlus madala kvalifikatsiooniga töökohtade järele järk-järgult väheneb, kuid neid jääb siiski üsna palju alles. Automatiseerimise ja arukate süsteemide kasutuselevõtu tõttu on iseäranis suures ümberkujundamise või hääbumise ohus mõned füüsilise või käsitöö, arvutamis- ja klienditeeninduse oskusi nõudvad tööülesanded. Käsitöölised ja kunsti valdkonna elukutsed jäävad siiski püsima ning nende oskuste täiendamine on majanduslikus ja sotsiaalses arengus osalemiseks väga oluline. Tänu digi- ja rohepöördele kasvab nõudlus kõrgetasemelise hariduse ja kutseoskuste järele märkimisväärselt, samal ajal kui keskmist kvalifikatsiooni nõudvad töökohad jäävad ajutiselt stabiilseks, kuid paljud neist muutuvad tööturu vajaduste järgi.

3.2. Süsteemidel on põhjapanev roll oskuste omandamisel, prognoosimisel ja liigitamisel tööturu dünaamiliselt muutuvate vajaduste taustal. Komitee peab kiiduväärseks suundumust luua ja arendada oskuste ja pädevuste Euroopa taksonoomiaid ja sõnastikke, nagu näiteks ESCO, digipädevuse raamistik (DigComp 2.2), DigCompEdu, e-pädevuse raamistik, DISCO, EU Occupations, GreenComp jne. Need aitavad suuresti kaasa tööturul nõutavate oskuste läbipaistvusele, kvalifikatsioonide ülekantavusele ning pädevuspõhise lähenemisviisi kasutuselevõtule hariduse, koolituse ja inimressursside

([7]) ÜRO Tööstusarengu Organisatsioon..

arendamise valdkonnas. Samal ajal toetame Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse seisukohta, ([8]) et eri riikide oskuste vajaduste prognoosimisvahendite kavandamine ja rakendamine ei ole nõutaval tasemel ning kõik sidusrühmad ei ole aktiivselt kaasatud ega kasuta selle protsessi tulemusi täiel määral ära.

3.3. Sotsiaalpartneritel on oluline roll kutsealastelt ja territoriaalsetelt vaatluskeskustelt saadud andmete põhjal oskuste arendamise strateegiate määratlemisel. Seetõttu on oluline kaasata sotsiaalpartnerid protsessi algusest peale, et vältida ebakõla Euroopa tööandjate ja töötajate tegelike vajaduste vahel.

3.4. Tulevikus on **digioskused** kahtlemata ühed olulisimad oskused. Kõigis Euroopa majandussektorites on vajadus spetsialiseerunud ja kõrgetasemeliste digioskuste järele märkimisväärselt suurenenud.

3.5. Lisaks on suurenenud vajadus STEM-oskuste (teadus, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika) ja valdkondadevaheliste oskuste kombinatsiooni (hübriidoskused, valdkonnaülesed oskused ja interfunktsionaalsed oskused) järele. Üha enam väärtustatakse erialateadmisi, teadustegevuse ja prognoosimise oskusi, keeruka teabe kõrgetasemelist analüüsi- ja tõlgendusoskust ning tehnoloogilisi oskusi. Roheliste üldoskuste indeksiga ([9]) on kindlaks määratud neli **oskuste** rühma, mis on eriti olulised **keskkonnahoidlike** elukutsete jaoks: inseneri- ja tehnilised oskused; teadusalased oskused; tegevusjuhtimise oskused ning järelevalveoskused.

3.6. Tuleviku majanduse ja tööturu vajadustega seonduvalt on üha enam vaja kõrgetasemelisi **kognitiivseid oskusi**, mis võimaldavad tegutseda ja võtta vastu otsuseid ettearvamatus, tavapäratus ja dünaamiliselt muutuvas keskkonnas. Enamasti on need oskused, mis on seotud analüütilise, loomingulise, innovatiivse, raamidest väljaspool, süsteemse, kontseptuaalse, strateegilise, abstraktse, iseseisva ja kriitilise mõtlemisega. **Metaoskused**, mis suurendavad ja kiirendavad muude oskuste omandamist ning soodustavad kiiremat õppimist ja edukat elukestvat arengut, on väga tähtsad tööalase konkurentsivõime säilitamiseks tänapäeva tingimustes.

3.7. Masinad ja algoritmid ei asenda tööturul vajadust **pehmete oskuste** järele. Töö tuleviku ja ametiprofiilide muutumisega seonduvalt on vajalikud paljud sotsiaalsed, suhtlus- ja käitumisoskused, mille puhul nõutakse enim emotsionaalset intelligentsust, empaatiavõimet, suhete ja võrgustike loomise oskust, tõhusat teabeedastust, enesekindlust, meeskonnatööd, stiilitaju, ärieetika tundmist, kultuurilist sallivust, läbirääkimisoskust, konfliktide lahendamise oskust jne.

3.8. Tööturu nõudlusega seoses on esiplaanil samuti paljud isiku tulemuslikkusega seotud **interfunktsionaalsed** ja **käitumisoskused**. Siinkohal on kõige vajalikumad oskused ettevõtlikkus ja meeskonnatöö, otsuste tegemise ja probleemide lahendamise oskused, tulemustele orienteeritus, rööprähklemine, paindlikkus ja kohanemisvõime, algatusvõime, leidlikkus, vastutustunne, enese jälgimise oskus, prognoosimisoskus, võime pisiasjadele tähelepanu osutada, ebakindluse, pinge ja stressiga toimetuleku oskus, aja planeerimise oskus jne.

4. **Tööjõu arendamine kaasava tööturu ja suure tulemuslikkuse saavutamiseks**

4.1. Selleks et Euroopa tööturg suudaks reageerida eesseisvatele raskustele, peab see olema eelkõige kaasav, tagama võrdsed võimalused ja looma tingimused hästi toimivatesse tööhõivesüsteemidesse investeerimiseks, mis võiks aidata suurendada tulemuslikkust ning suunata tõhusat koolitus- ja oskuste arendamise poliitikat ning stabiilset, aktiivset tööturupoliitikat. Vaatamata liikmesriikide erinevatele traditsioonidele ja tavadele peab komitee vajalikuks

4.1.1. optimeerida tööturul vajaminevate oskuste seire-, analüüsi- ja prognoosimissüsteeme;

([8]) Vt „Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation". ILO – Genf, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Nõukogu resolutsioon, mis käsitleb uut Euroopa täiskasvanuhariduse tegevuskava 2021–2030 (2021/C 504/02).

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

4.1.2. suurendada sotsiaalpartnerite ja kõigi sidusrühmade kaasamist, pöörates erilist tähelepanu ettevõtete suutlikkusele töötada välja sisekord oskuste nappuse ja koolitusvajaduste kindlaks tegemiseks ning rakendada meetmeid oma töötajate oskuste täiendamiseks ja ümberõppeks;

4.1.3. rakendada nüüdisaegseid lähenemisviise ja infotehnoloogiat, et tugevdada ja süstematiseerida sektoriti ja piirkonniti analüütilisi andmeid oskuste kohta ning teha need kättesaadavaks, et pakkuda tööturu vajadustele vastavaid koolitusi ja kutseoskusi. Näiteks võiks talendianalüüsi platvormid sisaldada mitmesugust teavet ühelt poolt töötajate kohta (nende oskused, suutlikkus, kogemused, ametialase arengu soov, demograafilised andmed, koolitusvajadused, arenguvõimalused) ja teiselt poolt tööandjate vajaduste kohta;

4.1.4. hinnata koos sotsiaalpartneritega strateegilisest aspektist probleeme ja mõju töökohtadele, elukutsetele, kutseoskustele, tegevustele ja oskustele, mis on seotud üleminekuga rohelisele digimajandusele, ning arendada nii asjakohaseid kutseoskuste omandamise ja ümberõppe viise kui ka investeeringuid oskuste arendamisse ja toetusesse inimeste jaoks, keda mõjutavad toimuvad muutused või keskkonnahoidlikele töökohtadele üleminek;

4.1.5. analüüsida noorte ees seisvaid takistusi STEM-kvalifikatsioonide ja -oskuste omandamisel ning rakendada sihipäraseid meetmeid, et suurendada STEM-hariduse ja -karjääri atraktiivsust tüdrukute ja naiste seas;

4.1.6. võtta meetmeid, et luua paindlikud, vastupidavad ja tulevikukindlad kutsehariduse ja -õppe süsteemid, et noori ligi meelitada ja toetada nende sisenemist muutuvale tööturule ning tagada täiskasvanutele juurdepääs kutseõppeprogrammidele, mida on kohandatud nende vajadustest ning rohe- ja digipöördest lähtuvalt;

4.1.7. tagada sotsiaalpartneritele aktiivsem strateegiline roll uute kvalifikatsioonide väljatöötamise ja pakkumise tsükli kiirendamisel, õppekavade ajakohastamisel ning rahastamismehhanismides ja kvaliteedikontrollides. Erilist tähelepanu tuleks pöörata mikrokvalifikatsioonitunnistustele, nende kvaliteedinõuetele ning tunnustamise ja laiemate kvalifikatsioonide võrgustikesse kaasamise võimalustele, samuti valdkondlike komiteede moodustamise praktika laiendamisele ka piirkondlikule tasandile, kaasates sotsiaalpartnereid ja haridusasutusi, et tegeleda oskuste mittevastavusega tööturu vajadustele ja luua paindlikult mikrokvalifikatsioonitunnistusi, mis vastavad täpselt ettevõtete koolitusvajadustele;

4.1.8. julgustada kollektiivläbirääkimiste kasutamist, et tagada elukestev õpe ja hõlbustada tööturule kaasamist, sealhulgas järgmiste vahendite abil: isiklikud õppekontod, tasustatud õppepuhkuse võimaluse uurimine riiklike tavade valguses ja koolitustundide minimaalne arv aastas, stiimulite pakkumine oskuste täiendamiseks ja ümberõppeks, kvalifikatsioonide tunnustamine ELi liikmesriikide vahel, ettevõtte teadmusjuhtimise süsteemide arendamine, mentorluslepingute sõlmimine pensionile jäänud kogenud töötajatega jne;

4.1.9. töötada välja poliitikameetmed, mis tagavad võrdse juurdepääsu õppimis- ja arenguvõimalustele. See tähendab, et

4.1.9.1. rakendatakse ELi 2016. aasta soovituses „Oskuste täiendamise meetmed: uued võimalused täiskasvanutele“ määratletud kolm etappi: oskuste hindamine, personaalse õppevõimaluse pakkumine ning omandatud oskuste valideerimine ja tunnustamine;

4.1.10. pööratakse eritähelepanu sellistele töötajate kategooriatele, kes jäetakse kõige sagedamini koolitustest ilma, kuid kes just sel põhjusel seda kõige rohkem vajavad: madala kvalifikatsiooniga töötajad, üle 45aastased inimesed, puuetega inimesed, naised, kes naasevad tööle pärast perekondlikest kohustustest tulenevat pikaajalist eemalolekut, rändajad ja pagulased. Kodanikuühiskonna organisatsioonidel ja sotsiaalsetel ettevõtetel on keskne roll, et aidata neid haavatavaid rühmi seoses koolitusvajadusega.

5. **VKEde probleemid tööturu tulevaseks ümberkujundamiseks vajalike oskuste arendamisel**

5.1. Mikro-, väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad moodustavad 99 % kõigist ELi äriühingutest. Ligikaudu 24 miljonit VKEd loovad rohkem kui 4 triljonit eurot lisaväärtust ja annavad tööd enam kui 90 miljonile inimesele, olles suur ettevõtlusvaimu ja innovatsiooni allikas, mis on Euroopa tööstuse kestliku arengu ja konkurentsivõime alustala ([10]). VKEde tähtsust on alati tunnistatud, kuid COVID-19 on näidanud, kui haavatavad on nad välismõju suhtes, eelkõige kriisi kontekstis, mis on tekitanud paljude VKEde jaoks ebakindla finantsolukorra ja seadnud ohtu miljonid töökohad.

5.2. VKEd seisavad silmitsi samade probleemidega nagu kõik teised, kuid nende konkreetsed probleemid on seotud parema turulepääsu ja rahastamise, innovatsiooni kasutuselevõtu, digiülemineku, kliimaneutraalsele ärimudelile siirdumise ja lineaarsetelt tootmisprotsessidelt ringmajanduse tootmisprotsessidele üleminekuga.

5.3. Piiratud vahendite, ebapiisavate eriteadmiste ja oma piirkondliku asukoha tõttu on enamikul VKEdel suuri raskusi talentide ligimeelitamisel ning töötajate valimisel, koolitamisel, arendamisel, motiveerimisel ja töökohal hoidmisel. Ainult ligikaudu 40 % VKEdel on kirjalikud personalijuhtimise strateegiad ja eeskirjad. Kuna VKEde jaoks on keeruline ettevõttevälistel koolitustel osalevaid töötajaid asendada ning kuna nende finantssuutlikkus on piiratud, osaleb VKEde töötajaid kohalolekut nõudvas kutseõppes vähem kui ELis keskmiselt.

5.4. Enamik VKEsid tegutseb konkreetses turunišis ja/või mittetraditsioonilises majandussektoris, kus töö olemusest tulenevalt on vaja konkreetseid kutseoskusi, mida on vaja omandada ja arendada reaalses töökeskkonnas. Piiratud inimressursid toovad sageli kaasa selle, et töökohal ei piisa kitsast spetsialiseerumisest ja vaja on ülekantavaid hübriidoskusi, mis on seotud vajadusega kombineerida rohkem funktsionaalseid tööülesandeid.

5.5. VKEde erioskuste vajadused on peamiselt seotud tehnoloogilise ettevõtluse, ärivõimaluste kindlakstegemise, riskihindamise ja -juhtimise, rahastamisallikate, ettevõtte strateegiate, äriprojektide ja -kavade väljatöötamise, uuenduslike ärimudelite ja digitehnoloogia kasutamise, digibrändingu ja digiturundusega, kooskõlas väljakujunenud regulatiivse raamistikuga toimimisega, personalihalduse, keskkonnahoidliku majanduse ja taastuvate energiaallikate kasutuse ning ringmajandusega.

5.6. Võttes arvesse kutsealade tehnilist olemust paljudes VKEdes, millel on ainulaadne oskusteave, eriti nišiturgudel, tagab töökohapõhine õpe oskuste vastavuse vajadustega. Samuti on vaja töökohapõhist õpet digi- ja rohepöördega seotud probleemide lahendamiseks. Selline õpe hõlbustab oskuste arendamist VKEdes tänu lihtsamale võimalusele korraldada ettevõttesiseseid koolitusi ja anda teadmisi edasi ettevõtte sees. Selleks et leida lahendus tootmistaseme säilitamise probleemile, kui töötajad osalevad koolituskursustel, peaksid tööandjad saama kasutada asjakohaseid koolitusvorme ja spetsiaalseid vahendeid, nagu koolitusprogrammide jagamine sektori või piirkonna tasandil, et õhutada koostoimet VKEde vahel. Neil peaks olema ka juurdepääs sihipärastele rahalistele toetusmeetmetele.

5.7. Ettevõtjad ja nende sidusrühmad peaksid oskuste vajaduste prognoosimist laialdaselt edendama. Sotsiaalpartneritel on kutseharudes ja sektorites toimuva sotsiaaldialoogi kaudu selles valdkonnas keskne roll.

Brüssel, 22. veebruar 2023

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee
president
Christa SCHWENG

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