Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o temi „Podupiranje kretanja na tržištu rada: kako održati zaposlјivost, poticati produktivnost i razvijati vještine, osobito u MSP-ovima”

(samoinicijativno mišljenje)

(2023/C 146/03)

Izvjestiteljica: **Mariya MINCHEVA**

Zahtjev za savjetovanje:	Odluka Predsjedništva, 18.1.2022.
Pravna osnova:	članak 52. stavak 2. Ugovora o funkcioniranju Europske unije
Odluka Plenarne skupštine:	20.1.2022.
Pravna osnova:	pravilo 52. stavak 2. Poslovnika
	(samoinicijativno mišljenje)
Nadležna stručna skupina:	Stručna skupina za zapošljavanje, socijalna pitanja i građanstvo
Datum usvajanja u Stručnoj skupini:	30.1.2023.
Datum usvajanja na plenarnom zasjedanju:	22.2.2023.
Plenarno zasjedanje br.:	576
Rezultat glasanja	
(za/protiv/suzdržani):	153/2/2

1. **Zaključci i preporuke**

1.1. **Europsko tržište rada mijenja se** i suočava s novim izazovima – ubrzanjem tehnološkog napretka i održivog pametnog rasta, zajedno s problemima koji proizlaze iz klimatskih promjena, **demografskih promjena** i starenja stanovništva, migracija i **digitalne i zelene tranzicije**. Ta transformacija zahtijeva dobro razumijevanje **vrste vještina** potrebnih za buduće promjene na tržištu rada, među ostalim u MSP-ovima, kako bi se očuvala održiva zaposlјivost, doprinijelo visokim razinama produktivnosti i smanjio nedostatak radne snage.

1.2. **Razvoj vještina i učinkovita provedba prava i pristupa cjeloživotnom učenju moraju biti sastavni dio širih strategija gospodarskog rasta te planova za oporavak i otpornost.** Tehnološka revolucija snažno utječe **na prirodu rada i radnih mjesta** te ubrzava trendove u **restrukturiranju zapošljavanja**. Zaposlјivost je stoga izravno povezana sa sposobnošću usavršavanja i prekvalificiranja radnika na razini poduzeća kako bi se mogli nositi s promjenama i stavovima ljudi prema novim vještinama i prilikama te motivacijom za njihov razvoj.

1.3. Različiti čimbenici, kao što su starenje društva i demografski trendovi, postavljaju niz **izazova u pogledu upravljanja promjenama u životnom ciklusu zapošljavanja**. Ti se izazovi odnose na pravedno i jednako postupanje prema različitim generacijama, motivaciju i jednak pristup osposobljavanju i razvoju vještina te mogućnostima usavršavanja i prekvalificiranja kako bi se doprinijelo povećanju razina produktivnosti, poboljšanju individualnih profesionalnih sposobnosti, upravljanju generacijskim razlikama te suradnji i uzajamnoj pomoći među generacijama na radnom mjestu. Obrazovanje odraslih ključno je za usavršavanje odraslih i može donijeti niz osobnih, društvenih, gospodarskih i socijalnih koristi.

1.4. Europski gospodarski i socijalni odbor (EGSO) dijeli stajalište da je **„EU-u potrebna revolucija vještina kako bi se osigurao napredak građana”** ([1]) te poziva na ulaganje napora i učinkovito zajedničko djelovanje institucija, poduzeća, socijalnih partnera i dionika u okviru Pakta za vještine te na ostvarenje ambicioznih ciljeva utvrđenih u njegovu programu. U tom kontekstu EGSO pozdravlja prijedlog Europske komisije da se 2023. proglasi Godinom osposobljavanja i usavršavanja ([2]).

1.5. **Socijalni partneri** ključni su akteri u razvoju ljudskog potencijala za postizanje održivog razvoja i održavanje vještina za zapošljivost. Njihova uloga u dobrom i djelotvornom procesu kolektivnog pregovaranja ključna je za premošćivanje jaza između težnji zaposlenika u njihovoj profesionalnoj karijeri i potreba poduzeća, kao i za priznavanje vještina, ali i poboljšanje veze između obrazovnih sustava, sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i službi za zapošljavanje s politikama razvoja inovacija, industrije, trgovine i tehnologije. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje moćni su alati za postizanje tih ciljeva. Organizacije civilnog društva u dobrom su položaju da ponude neformalno i informalno okruženje za učenje, kao i puni angažman volontera iz korporativnog sektora u razvoju ključnih kompetencija. Važnu ulogu imaju i relevantne organizacije civilnog društva, posebno one koje djeluju u području socijalnog poduzetništva ili s različitim ranjivim skupinama u društvu.

1.6. **Novim oblicima zapošljavanja**, koji su propisno zaštićeni i koji proizlaze iz promjena prirode rada, ljudima se mogu osigurati različite mogućnosti za poduzetništvo, diversifikaciju prihoda te bavljenje zanimanjima i djelatnostima koji im prije nisu bili dostupni. Održavanje zapošljivosti u tim uvjetima zahtijeva odgovarajuće propise, uključujući kolektivno pregovaranje, profesionalni sustav strukovnog osposobljavanja koji može razviti poduzetničke i profesionalne vještine u skladu s potrebama tržišta rada, novu vrstu motivacijskog načina razmišljanja te odgovarajuću pravnu i gospodarsku kulturu.

1.7. **Digitalna transformacija** može biti izazov za održavanje zapošljivosti i uspješne realizacije tržišta rada za velike dijelove našeg društva. Može predstavljati rizik od povećanja nejednakosti zbog razlika u obrazovanju i strukovnom osposobljavanju, uključujući osnovnu i funkcionalnu pismenost, dobne prepreke i pristup modernim tehnologijama te mjeru u kojoj se one upotrebljavaju ovisno o vještinama i prihodima. Sposobnost stalnog ažuriranja **digitalnih vještina** u skladu s promjenama na tržištu rada i uvođenje novih tehnologija nedvojbeno će biti među najvažnijim izazovima u budućnosti. U tom pogledu EGSO pozdravlja opsežna ulaganja predviđena u nacionalnim planovima za oporavak i otpornost kako bi se poduprlo povećanje digitalnih vještina ([3]).

1.8. Da bi bila uspješna, **zelena tranzicija** zahtijevat će ljude s pravim vještinama i radnim mjestima s pravim radnim okruženjem i zelenim proizvodnim sustavima. Socijalni partneri imaju ključnu ulogu u osiguravanju pravedne tranzicije u nizu gospodarskih sektora u kojima će se postojeći poslovi iz korijena promijeniti. Postoje četiri skupine **vještina** koje se smatraju posebno važnima za **zelena** zanimanja, a to su inženjerske i tehničke vještine, znanstvene vještine, vještine upravljanja operacijama i vještine praćenja. EGSO podržava mjere koje su već poduzete na razini EU-a za promicanje učenja o okolišnoj održivosti i zelenoj tranziciji u EU-u ([4]) te poziva na to da se građanima i poduzećima EU-a ponude praktična rješenja.

([1]) Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost, COM(2020) 274 final.

([2]) Vidjeti govor predsjednice Ursule von der Leyen o stanju Unije 2022., https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hr/SPEECH_22_5493.

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

([4]) Europski okvir kompetencija za održivost, GreenComp.
Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o osiguravanju pravedne tranzicije prema klimatskoj neutralnosti (2022/C 243/04).
Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o učenju za zelenu tranziciju i održivi razvoj (2022/C 243/01).

1.9. Za buduće potrebe tržišta rada sve će se više zahtijevati napredne kognitivne vještine više razine, što će omogućiti rad i donošenje odluka u nepredvidljivom i nerutinskom okruženju koje se dinamično mijenja. „Metavještine”, koje povećavaju i ubrzavaju stjecanje drugih vještina te su katalizator bržeg učenja i uspješnog cjeloživotnog razvoja, ključne su za održavanje zapošljivosti u modernim uvjetima.

1.10. Uloga sustavâ u stjecanju, predviđanju i klasificiranju vještina postaje ključna u kontekstu dinamičnih i promjenjivih potreba tržišta rada. Istodobno podržavamo stajalište Europskog centra za razvoj strukovnog osposobljavanja da osmišljavanje i primjena alata za predviđanje potreba za vještinama u pojedinačnim zemljama nisu na potrebnoj razini te da nisu svi dionici aktivno uključeni i ne iskorištavaju u potpunosti rezultate tog procesa.

1.11. Stavljanje vještina i kvalifikacija u središte europskih političkih rasprava trebalo bi potaknuti:

1.11.1. mobilizaciju vlada, poduzeća, socijalnih partnera i dionika u cilju razvoja i provedbe modernih, sveobuhvatnih strategija za vještine na nacionalnoj i sektorskoj razini, stvaranje brojnijih i boljih prilika za učenje i razvoj, privlačenje i zadržavanje talenata u cilju razvoja ključnih digitalnih, zelenih i kognitivnih sposobnosti, mekih vještina, sposobnost upravljanja promjenama te privlačenje većeg broja javnih i privatnih ulaganja;

1.11.2. upotrebu umjetne inteligencije u sustavima za usklađivanje vještina i širenje svijesti o postojećim dobrim praksama u tom području. To mogu biti sustavi koji funkcioniraju i u javnim službama za zapošljavanje i u privatnom sektoru;

1.11.3. ubrzavanje procesa modernizacije i integracije strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, povećanje njegove privlačnosti, kvalitete, fleksibilnosti i prilagodljivosti potrebama različitih dobnih skupina i kategorija radnika, potrebama tržišta rada i potrebi za stjecanjem kompetencija ključnih za osiguravanje stabilnog konkurentnog okruženja, održivost te prelazak na zeleno i digitalno gospodarstvo;

1.11.4. osiguravanje uvjeta i motivacija mladih za sudjelovanje na tržištu rada putem profesionalnog usmjeravanja kako bi im se omogućio pristup dobrim radnim uvjetima i istinskom razvoju karijere.

1.12. MSP-ove bi trebalo poticati da rade u mrežama koje surađuju, da zajednički snose troškove istraživanja o potrebama za vještinama i udružuju svoje kapacitete kako bi odgovorili na izazove povezane s usporednim tranzicijama i razvojem vještina. Za njihovo održivo funkcioniranje ključni su uvjeti lokalne zajednice u kojoj djeluju, regionalni sustavi zapošljavanja, potpora lokalnih uprava i njihov pristup novim tehnologijama, inovacijama i uslugama centara strukovne izvrsnosti.

1.13. Gospodarski subjekti i njihovi dionici trebaju u velikoj mjeri razraditi predviđanje potreba za vještinama. MSP-ove treba poduprijeti kako bi im se olakšala priprema njihove politike osposobljavanja i razvoja u području ljudskog kapitala. Njihovim su potrebama posebno prilagođeni programi dvojnog osposobljavanja i učenje kroz rad. U tom pogledu socijalni partneri imaju ključnu ulogu u okviru socijalnog dijaloga u svojim sektorima djelatnosti.

2. **Opće napomene i kontekst**

2.1. Pandemija bolesti COVID-19 stavila nas je u novo okruženje koje je dovelo do promjena u ponašanju, stavovima i kulturi društva. Promijenila su se očekivanja i ponašanje potrošača (više internetske komunikacije i interakcija), kao i poslovni modeli i organizacija rada (češći rad na daljinu i hibridni načini rada). Zelena i digitalna tranzicija utiru put prilagodbi postojećih sustava i praksi obrazovanja i osposobljavanja kako bi mogli pružiti odgovarajuće znanje, vještine i kompetencije.

2.2. Vještine, kvalifikacije i zapošljavanje, promjenjiva priroda rada i razvoj uključivog tržišta rada predmet su brojnih mišljenja EGSO-a ([5]), koja su i danas relevantna. Cilj je ovog mišljenja analizirati koje su vrste vještina potrebne za buduće promjene na tržištu rada i kako održati zapošljivost i povećati produktivnost te istražiti učinkovite strategije za poboljšanje razvoja vještina radne snage i smanjenje nedostatka radnika, među ostalim u MSP-ovima.

2.3. Strategije za razvoj vještina moraju biti dio nacionalnih politika i planova za rast u sinergiji s industrijskim istraživanjima i gospodarskim razvojem. Države članice trebale bi poticati razvoj sektorâ s visokom dodanom vrijednošću, pomagati radnicima i poduzećima da se nose s promjenama i da prate inovacije u tehnološkom, digitalnom i ekološkom području. Za to će biti potrebna dodatna ulaganja u resurse i planiranje u pogledu sustava obrazovanja i osposobljavanja koji će moći odgovoriti na nove izazove i ukloniti neusklađenost na tržištu rada.

2.4. EGSO smatra da je očuvanje održive zapošljivosti višedimenzionalno pitanje u kojem se glavni izazovi odnose na promjenjivu prirodu poslova, radnih mjesta i zanimanja, potrebu za djelotvornom provedbom prava na cjeloživotno učenje i razvoj, digitalizaciju, rastuću ulogu ljudskog potencijala i produktivnosti rada, promjene u organizaciji rada, demografske promjene i potrebu za pružanjem novih obrazaca ravnoteže između poslovnog i privatnog života s fleksibilnim radnim vremenom i promicanje politike aktivnog starenja ([6]). Postoji potreba za poticajnim okruženjem kako bi ljudi razumjeli i bili u potpunosti svjesni važnosti osposobljavanja za svoj profesionalni život i mogućnosti za cjeloživotno učenje te bili sposobni i motivirani da ih iskoriste, bez obzira na životnu fazu u kojoj se nalazili. U tom je kontekstu sposobnost zadržavanja radnog mjesta izravno povezana sa stavovima i sposobnošću razvoja novih vještina u skladu s dinamikom tržišta rada.

2.5. Socijalni partneri ključni su akteri u razvoju i održavanju vještina zapošljivosti. U najboljem su položaju da podrže konvergenciju između ambicija zaposlenika u pogledu njihove profesionalne karijere i potreba poduzeća za vještinama. Njihova uloga, posebno putem dobre i učinkovite strukture kolektivnog pregovaranja, ključna je u procesu priznavanja vještina. EGSO smatra da je za poboljšanje općeg ishoda na tržištima rada potrebno ojačati koordinaciju između obrazovnih sustava, sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i službi za zapošljavanje s politikama razvoja inovacija, industrije, trgovine i tehnologije, kao i makroekonomskih politika. To bi moglo biti posebno uspješno na lokalnoj razini.

2.6. Promjene u prirodi rada vode i do razvoja novih i fleksibilnih oblika radnih odnosa i nestandardnih modela zapošljavanja koji mijenjaju način na koji je strukturirano europsko tržište rada. Novim oblicima rada, koji su propisno zaštićeni, ljudima se mogu osigurati nove mogućnosti za poduzetništvo, diversificiranje prihoda te bavljenje zanimanjima i djelatnostima koji su im prije bili nedostupni. S druge strane, novi oblici rada trebali bi jamčiti pristup socijalnoj zaštiti jer je to izravno povezano s financijskom održivošću sustava socijalne zaštite. Održavanje zapošljivosti u tim uvjetima zahtijeva

([5]) Studija Promatračke skupine za tržište rada (LMO) naslovljena „Rad u budućnosti: kako osigurati cjeloživotno učenje i osposobljavanje zaposlenih” (2022.); Budućnost rada – stjecanje odgovarajućeg znanja i vještina za ispunjavanje potreba budućih radnih mjesta (2017.); Održivo financiranje cjeloživotnog učenja i razvoja vještina u kontekstu nedostatka kvalificirane radne snage (2019.); Promjene u svijetu rada i dugovječnost/starenje stanovništva – preduvjeti za aktivno sudjelovanje radnika koji stare u novom svijetu rada (2019.); Digitalizacija, umjetna inteligencija i pravednost – Kako ojačati položaj EU-a u globalnom nadmetanju na području vještina i obrazovanja budućnosti uz osiguravanje socijalne uključenosti (2019.); Strukovno osposobljavanje: djelotvornost sustava za predviđanje i usklađivanje vještina i potreba tržišta rada te uloga socijalnih partnera i raznih dionika (2020.); Prijedlog preporuke Vijeća o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (SOO) za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost (2020.); Kako na temelju obrazovanja i osposobljavanja i iz perspektive cjeloživotnog učenja promicati vještine koje su Europi potrebne za uspostavu pravednijeg, povezanijeg, održivijeg, digitalnijeg i otpornijeg društva (2020.); Strategija za MSP-ove i održivu i digitalnu Europu (2020.); Industrijski ekosustavi, strateška autonomija i dobrobit (2021.); Kombinirano učenje (2021.); Paket visokog obrazovanja (2022.) itd.

([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

odgovarajuće zakonodavstvo (što među ostalim uključuje kolektivno pregovaranje), novu vrstu motivacijskog načina razmišljanja, odgovarajuću pravnu i gospodarsku kulturu te spremnost na razvoj poduzetničkih i stručnih vještina koje se prilagođavaju promjenjivim okolnostima.

2.7. Širenje primjene digitalnih tehnologija te njihov utjecaj na prirodu i organizaciju rada može predstavljati velik izazov pri održavanju zapošljivosti i uspješnih rezultata na tržištu rada. Digitalizacija može dovesti do rizika od povećanja postojećih nejednakosti zbog velikih razlika u obrazovanju, uključujući osnovnu i funkcionalnu pismenost, dobne prepreke i pristup modernim tehnologijama kao i mjeru u kojoj se one upotrebljavaju ovisno o vještinama i prihodima. Budući da nove generacije u velikoj mjeri upotrebljavaju digitalne tehnologije, a starije osobe su više sklone analognim načinima rada, različite generacije mogu biti jedna drugoj od pomoći. EGSO pozdravlja golema ulaganja u digitalne vještine u okviru nacionalnih planova za oporavak i otpornost.

2.8. Zelene vještine su znanje, sposobnosti, vrijednosti i stavovi potrebni za život, razvoj i podupiranje održivog i resursno učinkovitog društva ([7]). Zelena tranzicija zahtijevat će promjene u proizvodnim procesima i poslovnim modelima te će neizbježno promijeniti potrebne vještine i zadaće povezane s mnogim postojećim zanimanjima, a zahtijevat će i programe za povećanje kvalifikacija i prekvalifikaciju radnika. Za uspješnu zelenu tranziciju bit će potrebne osobe s odgovarajućim vještinama. EGSO prepoznaje odgovor politike u tu svrhu i poziva na to da se građanima i poduzećima EU-a ponude praktična rješenja.

2.9. Zbog nepovratnih demografskih trendova, smanjenja radne snage i duljeg životnog vijeka potrebno je promicati nove politike organizacije rada, programe međugeneracijske razmjene, nove obrasce poslovnog i privatnog života s dogovorenim fleksibilnim radnim vremenom te mjere koje mogu doprinijeti većoj produktivnosti rada i promicati aktivno starenje. U kontekstu zapošljivosti javljaju se mnogi problemi i izazovi u upravljanju prelascima u životnim ciklusima povezanima s radom. Odnose se na pravedno i jednako postupanje prema generacijama na tržištu rada, kulturu koja se odnosi na razumijevanje dobi, upravljanje generacijskim razlikama, upravljanje socijalnim kapitalom. Pristup jednakim mogućnostima cjeloživotnog učenja za sve pomaže u održavanju zapošljivosti i doprinosi većoj produktivnosti u svim fazama života te poboljšava suradnju i potporu među generacijama na radnom mjestu.

2.10. Privlačenje migranata s posebnim vještinama također je važan dio svakog budućeg lanca opskrbe vještinama. Komunikacija Komisije „Privlačenje vještina i talenata u EU” pozitivan je korak u tom smjeru.

3. **Vještine potrebne za buduće promjene na tržištu rada**

3.1. Vještine su ključne za sposobnost društava, poduzeća i pojedinaca da napreduju u sve povezanijem svijetu koji se brzo mijenja. Budućnost rada bit će različita za osobe s različitim razinama obrazovanja i kvalifikacija. Potražnja za niskokvalificiranim radnim mjestima postupno će se smanjivati, ali će se znatan broj njih zadržati. Neka radna mjesta koja su povezana s fizičkim ili manualnim, numeričkim i uslužnim vještinama izložena su najvećem riziku od promjena ili nestanka zbog sve veće primjene automatizacije i inteligentnih sustava. Međutim, obrtnička i umjetnička zanimanja će opstati jer je njihovo usavršavanje ključno za sudjelovanje u gospodarskom i društvenom razvoju. Zbog digitalne i zelene tranzicije potražnja za visokim stupnjem obrazovanja i kvalifikacija znatno će rasti, dok će radna mjesta za srednjekvalificirane radnike privremeno ostati stabilna, no mnoga od njih će se preobraziti u skladu s potrebama tržišta rada.

3.2. Uloga sustavâ u stjecanju, predviđanju i klasificiranju vještina postaje ključna u kontekstu dinamičnih i promjenjivih potreba tržišta rada. EGSO pozdravlja trend uspostavljanja i razvoja europskih taksonomija i rječnika vještina i kompetencija kao što su ESCO, Okvir za digitalne kompetencije (DigComp 2.2), DigCompEdu, Okvir za e-kompetencije, DISCO, EU Occupations, GreenComp itd. To uvelike doprinosi transparentnosti vještina potrebnih na tržištu rada,

([7]) Organizacija UN-a za industrijski razvoj.

prenosivosti kvalifikacija i uvođenju pristupa obrazovanju, osposobljavanju i razvoju ljudskih resursa koji se temelji na kompetencijama. Istodobno podržavamo stajalište ([8]) da osmišljavanje i primjena alata za predviđanje potreba za vještinama u pojedinačnim zemljama nisu na potrebnoj razini te da nisu svi dionici aktivno uključeni ili ne iskorištavaju u potpunosti rezultate tog procesa.

3.3. Socijalni partneri imaju ključnu ulogu u definiranju strategija za razvoj vještina s obzirom na podatke stručnih i teritorijalnih opservatorija. Stoga je ključno uključiti socijalne partnere od samog početka procesa kako bi se spriječila neusklađenost između stvarnih potreba poslodavaca i zaposlenika u Europi.

3.4. **Digitalne vještine** nedvojbeno će biti među najvažnijim vještinama u budućnosti. U svim sektorima europskog gospodarstva znatno se povećava potreba za specijaliziranim i visoko razvijenim digitalnim vještinama.

3.5. Znatno se povećala potreba za kombinacijama tzv. vještina u području STEM-a (znanost, tehnologija, inženjerstvo, matematika) i interdisciplinarnih vještina – „hibridnih vještina”, „transverzalnih vještina” i „međufunkcionalnih vještina”. Sve će se više cijeniti stručno znanje, istraživačke vještine i vještine predviđanja, vještine povezane sa sofisticiranom analizom i tumačenjem složenih informacija, kao i tehnološke vještine. Opći indeks zelenih vještina ([9]) razlikuje četiri skupine **vještina** koje se smatraju posebno važnima za **zelena** zanimanja, a to su inženjerske i tehničke vještine, znanstvene vještine, vještine upravljanja operacijama i vještine praćenja.

3.6. Za buduća gospodarstva i potrebe tržišta rada sve će se više zahtijevati napredne **kognitivne vještine** više razine, što će omogućiti rad i donošenje odluka u nepredvidljivom i nerutinskom okruženju koje se dinamično mijenja. To su najčešće analitičke, kreativne, inovativne, nestandardne, sustavne, konceptualne, strateške, apstraktne i autonomne vještine te vještine kritičkog razmišljanja. „**Metavještine**”, koje povećavaju i ubrzavaju stjecanje drugih vještina te su katalizator bržeg učenja i uspješnog cjeloživotnog razvoja, ključne su za održavanje zapošljivosti u modernim uvjetima.

3.7. Strojevi i algoritmi neće zamijeniti potrebu za „**mekim vještinama**” na tržištu rada. Budućnost rada i promjenjivi profili radnih mjesta zahtijevat će mnoštvo društveno-komunikacijskih i bihevioralnih vještina, od kojih će najtraženije biti emocionalna inteligencija, empatija, izgradnja odnosa, umrežavanje, učinkovita komunikacija, odlučnost, timski rad, oblikovanje stila, poslovni bonton, međukulturna tolerancija, pregovaranje, ovladavanje sukobima itd.

3.8. Kad je riječ o potražnji na tržištu rada, do izražaja će doći i brojne **međufunkcionalne** i **bihevioralne** vještine povezane s osobnom učinkovitošću. Vještine koje su u tom kontekstu najpotrebnije su poduzetništvo i timski rad, vještine donošenja odluka i rješavanja problema, usmjerenost na rezultate, vještine obavljanja više zadataka odjednom, fleksibilnost i prilagodljivost, osjećaj za inicijativu, snalažljivost, odgovornost, samoopažanje, predviđanje, obraćanje pozornosti na detalje, sposobnost ovladavanja neizvjesnošću, napetošću i stresom, upravljanje vremenom itd.

4. **Razvoj radne snage za uključivo tržište rada i visoku produktivnost**

4.1. Kako bi europsko tržište rada moglo odgovoriti na predstojeće izazove, ono prije svega mora biti uključivo, osigurati jednake uvjete i stvoriti uvjete za ulaganja u sustave zapošljavanja koji dobro funkcioniraju, što bi moglo doprinijeti povećanju produktivnosti i usmjeravati učinkovite politike osposobljavanja i usavršavanja, zajedno sa snažnim aktivnim politikama tržišta rada. Unatoč različitim tradicijama i praksama u državama članicama, EGSO smatra da je potrebno:

4.1.1. optimizirati sustave za praćenje, analizu i predviđanje potreba za vještinama na tržištu rada;

([8]) Vidjeti, primjerice, *Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation* (Predviđanje potreba za vještinama: sustavi i pristupi. Analiza istraživanja o procjeni i predviđanju potreba za vještinama koje su proveli dionici), ILO – Ženeva, 2017., ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf), Rezolucija Vijeća o obnovljenom europskom programu za obrazovanje odraslih 2021. – 2030. (2021/C 504/02).

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

4.1.2. osigurati veće sudjelovanje socijalnih partnera i svih dionika, obraćajući pritom posebnu pozornost na sposobnost poduzeća da razviju interne procedure za utvrđivanje nedostatka vještina i potreba za osposobljavanjem te da primijene mjere za usavršavanje i prekvalifikaciju vlastite radne snage;

4.1.3. primijeniti moderne pristupe i informacijske tehnologije kako bi se analitički podaci o vještinama ojačali, sistematizirali u svim sektorima i regijama te učinili dostupnima kako bi se pružili osposobljavanje i kvalifikacije koji su relevantni za potrebe tržišta rada; na primjer, platforme za traženje talenata mogu integrirati razne informacije o radnicima s jedne strane (njihove vještine, sposobnosti, iskustvo, želju za profesionalnim razvojem, demografske podatke, potrebe za osposobljavanjem, mogućnosti za razvoj) i potrebe poslodavaca s druge strane;

4.1.4. zajedno sa socijalnim partnerima provesti stratešku procjenu izazova i posljedica za radna mjesta, zanimanja, kvalifikacije, aktivnosti i vještine povezane s prelaskom na zeleno i digitalno gospodarstvo te razviti odgovarajuće oblike kvalifikacije i prekvalifikacije te ulaganja u razvoj vještina i potporu osobama pogođenima promjenama ili prelaskom na zelena radna mjesta;

4.1.5. analizirati prepreke s kojima se suočavaju mladi pri stjecanju kvalifikacija i vještina u području STEM-a te provesti ciljane mjere kako bi se povećala privlačnost obrazovanja i karijere u području STEM-a među djevojčicama i ženama;

4.1.6. poduzeti mjere za uspostavu prilagodljivih, otpornih i budućnosti primjerenih sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja koji mogu privući mlade i pomoći im pri ulasku na promjenjivo tržište rada, a odraslima osigurati pristup strukovnim programima prilagođenima njihovim potrebama te dvostrukoj zelenoj i digitalnoj tranziciji;

4.1.7. osigurati aktivniju stratešku ulogu socijalnih partnera u ubrzavanju ciklusa osmišljavanja i nuđenja novih kvalifikacija, u ažuriranju nastavnih planova te u mehanizmima financiranja i reviziji kvalitete. Posebnu pozornost trebalo bi posvetiti mikrokvalifikacijama, njihovim standardima kvalitete i mogućnostima za njihovo priznavanje i uključivanje u mreže širih kvalifikacija. Osim toga, trebalo bi proširiti praksu osnivanja sektorskih odbora, među ostalim i na teritorijalnoj razini, uz sudjelovanje socijalnih partnera i obrazovnih ustanova, kako bi se riješio problem neusklađenosti vještina te kako bi se fleksibilno osmislile mikrokvalifikacije koje su usko usklađene s potrebama poduzeća za osposobljavanjem;

4.1.8. poticati kolektivno pregovaranje kako bi se osigurao pristup cjeloživotnom učenju i olakšao ulazak na tržište rada, među ostalim individualnim računima za učenje, razmatranjem mogućnosti za plaćeni dopust za osposobljavanje u skladu s nacionalnom praksom i minimalnim brojem sati osposobljavanja godišnje, osiguravanjem poticaja za usavršavanje i prekvalifikaciju, priznavanjem kvalifikacija u svim državama članicama EU-a, razvojem korporativnih sustava za upravljanje znanjem, sklapanjem ugovora o mentorstvu s umirovljenim iskusnim zaposlenicima itd.;

4.1.9. razviti politike kojima se osigurava jednak pristup prilikama za učenje i razvoj. To podrazumijeva:

4.1.9.1. provedbu ovih triju koraka utvrđenih u Preporuci EU-a iz 2016. o „oblicima usavršavanja: nove prilike za odrasle” – procjena vještina, pružanje individualizirane ponude osposobljavanja te vrednovanje i priznavanje stečenih vještina;

4.1.10. posvećivanje posebne pozornosti onim kategorijama radnika koje su najčešće isključene iz osposobljavanja, ali kojima je upravo zbog toga ono najpotrebnije: niskokvalificiranim radnicima, osobama starijima od 45 godina, osobama s invaliditetom, ženama koje se vraćaju na posao nakon dulje odsutnosti zbog obiteljskih obveza i pružanja skrbi, migrantima i izbjeglicama. Uloga organizacija civilnog društva i socijalnih poduzeća ključna je u pomaganju tim ranjivim skupinama u pogledu njihovih potreba za osposobljavanjem.

5. **Izazovi za MSP-ove u razvoju vještina potrebnih za buduće promjene na tržištu rada**

5.1. Mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća čine 99 % svih poduzeća u EU-u. Oko 24 milijuna MSP-ova stvara više od 4 bilijuna EUR dodane vrijednosti i zapošljava više od 90 milijuna ljudi, što predstavlja ključan izvor poduzetničkog duha i inovacija, koji su od temeljne važnosti za održivi razvoj i konkurentnost europske industrije ([10]). Važnost MSP-ova odavno je prepoznata, no pandemija bolesti COVID-19 pokazala je koliko su osjetljivi na vanjske učinke, posebno u kontekstu krize koja je velik broj MSP-ova dovela u nesiguran financijski položaj i ugrozila milijune radnih mjesta.

5.2. MSP-ovi se suočavaju s istim izazovima kao i svi ostali, no imaju posebne probleme povezane s pristupom tržištu i financiranjem, uvođenjem inovacija, digitalizacijom, prelaskom na klimatski neutralne poslovne modele i prelaskom s linearne na kružnu proizvodnju.

5.3. Zbog ograničenih resursa, nedovoljnog znanja i iskustva te njihova regionalnog položaja velika većina MSP-ova ima ozbiljne poteškoće u privlačenju talenata te u odabiru, osposobljavanju, razvoju, motiviranju i zadržavanju osoblja. Samo oko 40 % MSP-ova ima pisane strategije i politike za upravljanje ljudskim resursima. Zbog poteškoća pri kompenziranju odsutnosti osoblja na vanjskom osposobljavanju, kao i zbog njihovih ograničenih financijskih mogućnosti, MSP-ovi imaju niži postotak od prosjeka EU-a kad je riječ o oblicima strukovnog osposobljavanja uživo.

5.4. Velika većina MSP-ova posluje u posebnim tržišnim nišama i/ili netradicionalnim gospodarskim sektorima, u kojima priroda posla zahtijeva posebne stručne vještine koje je potrebno steći i razviti u stvarnim praktičnim okruženjima. Ograničeni ljudski resursi često znače da su za radna mjesta potrebne šire specijalizacije i prenosive hibridne vještine povezane s potrebom za kombiniranjem šireg raspona funkcionalnih dužnosti.

5.5. Posebne potrebe MSP-ova za vještinama uglavnom se odnose na tehnološko poduzetništvo, prepoznavanje poslovnih prilika, procjenu rizika i upravljanje rizikom, izvore financiranja, razvoj strategija poduzeća, poslovne projekte i planove, provedbu inovativnih poslovnih modela, upotrebu digitalnih tehnologija, digitalno brendiranje i digitalni marketing, djelovanje u skladu s utvrđenim regulatornim okvirom, upravljanje osobljem, zeleno gospodarstvo i upotrebu obnovljivih izvora energije te kružno gospodarstvo.

5.6. S obzirom na tehničku narav zanimanja u brojnim MSP-ovima, koji posjeduju jedinstveno znanje i iskustvo, posebno na specijaliziranim tržištima, osposobljavanje na radnom mjestu primjereno je rješenje za njihove potrebe u pogledu vještina. Slično tome, osposobljavanje na radnom mjestu potrebno je i za suočavanje s izazovima digitalne i zelene transformacije. Takva vrsta osposobljavanja olakšava razvoj vještina u MSP-ovima zahvaljujući olakotnoj mogućnosti organizacije internog osposobljavanja i prijenosa znanja unutar poduzeća. Kako bi se riješio problem održavanja razine proizvodnje kada su radnici odsutni zbog pohađanja tečajeva osposobljavanja, poslodavci bi morali imati pristup odgovarajućim oblicima osposobljavanja i *ad hoc* instrumentima, kao što je dijeljenje programa osposobljavanja na sektorskoj ili teritorijalnoj razini kojima se potiču sinergije među MSP-ovima, a morali bi imati pristup i ciljanim mjerama financijske potpore.

5.7. Gospodarski subjekti i njihovi dionici trebaju razraditi predviđanje potreba za vještinama, a socijalni partneri, putem socijalnog dijaloga u okviru sektora i zanimanja, imaju ključnu ulogu u postizanju tog cilja.

Bruxelles, 22. veljače 2023.

Predsjednica
Europskog gospodarskog i socijalnog odbora
Christa SCHWENG

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