Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu "Atbalsts pārmaiņām darba tirgū – nodarbināmības uzturēšana, produktivitātes veicināšana un prasmju veidošana ar uzsvaru uz maziem un vidējiem uzņēmumiem"

(pašiniciatīvas atzinums)

(2023/C 146/03)

Ziņotāja: ***Mariya MINCHEVA***

Atzinuma pieprasījums	Biroja lēmums, 18.1.2022.
Juridiskais pamats	Līguma par Eiropas Savienības darbību 52. panta 2. punkts
Pilnsapulces lēmums	20.1.2022.
Juridiskais pamats	Reglamenta 52. panta 2. punkts
	Pašiniciatīvas atzinums
Atbildīgā specializētā nodaļa	Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē	30.1.2023.
Pieņemts plenārsesijā	22.2.2023.
Plenārsesija Nr.	576
Balsojuma rezultāts	
(par/pret/atturas)	153/2/2

1. **Secinājumi un ieteikumi**

1.1. **Eiropas darba tirgus pārveidojas** un saskaras ar jauniem izaicinājumiem, kas izriet no tehnoloģiskā progresa paātrināšanās un ilgtspējīgas viedas izaugsmes, kā arī klimata pārmaiņām, **demogrāfiskajām pārmaiņām** un sabiedrības novecošanas, migrācijas, un **digitālās un zaļās pārkārtošanās**. Šajā pārveidē ir vajadzīga laba izpratne par to, **kāda veida prasmes** ir vajadzīgas turpmākām darba tirgus pārmaiņām, tostarp mazajos un vidējos uzņēmumos, lai saglabātu ilgtspējīgu nodarbinātību, veicinātu augstu produktivitātes līmeni un samazinātu darbaspēka trūkumu.

1.2. **Prasmju attīstīšanai un centieniem efektīvi īstenot tiesības uz mūžizglītību un nodrošināt piekļuvi tai ir jābūt neatņemamam elementam plašākās ekonomikas izaugsmes stratēģijās un atveseļošanas un noturības plānos.** Tehnoloģiskā revolūcija spēcīgi ietekmē **darba un darbvietu raksturu** un paātrina **nodarbinātības pārstrukturēšanas** tendences. Tādējādi nodarbināmība ir tieši saistīta ar spēju uzņēmuma līmenī pilnveidot darba ņēmēju prasmes un pārkvalificēt darbiniekus, lai spētu pārvaldīt pārmaiņas un cilvēku attieksmi pret jaunām prasmēm un iespējām, kā arī motivāciju tās attīstīt.

1.3. Dažādi faktori, piemēram, sabiedrības novecošana un demogrāfiskās tendences, rada vairākus **izaicinājumus saistībā ar pārkārtošanās pārvaldību visā nodarbinātības ciklā**. Tie ir saistīti ar taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi pret dažādām paaudzēm, motivāciju un vienlīdzīgu piekļuvi apmācībai un prasmju veidošanai, kā arī prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas iespējām, lai palīdzētu paaugstināt ražīguma līmeni, uzlabot individuālās profesionālās spējas, pārvaldīt paaudžu atšķirības, kā arī veidot paaudžu sadarbību un savstarpēju atbalstu darbavietā. Pieaugušo izglītība ir būtiski svarīga pieaugušo prasmju pilnveidei un var radīt dažādus personiskus, sabiedriskus, ekonomiskus un sociālus ieguvumus.

1.4. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja (EESK) piekrīt viedoklim, ka **Eiropas Savienībai ir vajadzīga prasmju revolūcija, lai cilvēkiem nodrošinātu uzplaukumu** ([1]), un aicina iesaistīt iestādes, uzņēmumus, sociālos partnerus un ieinteresētās personas un viņus mudināt uz kopīgu darbu Prasmju pakta ietvaros, kā arī īstenot tās programmā noteiktos vērienīgos mērķus. Šajā saistībā EESK atzinīgi vērtē Eiropas Komisijas priekšlikumu 2023. gadu pasludināt par Eiropas Prasmju gadu ([2]).

1.5. Cilvēku potenciāla attīstīšanā ar mērķi panākt ilgtspējīgu attīstību un saglabāt nodarbināmības prasmes svarīgi dalībnieki ir **sociālie partneri**. Viņiem ir neaizstājama loma stabilās un efektīvās koplīguma sarunās, lai, izmantojot inovācijas, rūpniecības, tirdzniecības un tehnoloģiju attīstības politiku, mazinātu plaisu starp darba ņēmēju profesionālās karjeras vēlmēm un uzņēmumu vajadzībām un veicinātu prasmju atzīšanu, kā arī uzlabotu saikni starp izglītības sistēmām, PIA sistēmām un nodarbinātības dienestiem. Sociālais dialogs un koplīguma sarunas ir spēcīgi instrumenti šo mērķu sasniegšanai. Pilsoniskās sabiedrības organizācijām kā tādām ir labas iespējas piedāvāt neformālās un ikdienējās mācīšanās vidi, kā arī jēgpilni iesaistīt brīvprātīgos no uzņēmumiem, lai attīstītu pamatprasmes. Svarīga funkcija jāuzņemas arī attiecīgajām pilsoniskās sabiedrības organizācijām, it īpaši tām, kas darbojas sociālās uzņēmējdarbības jomā vai strādā ar dažādām neaizsargātām sabiedrības grupām.

1.6. **Jauni nodarbinātības veidi**, kas ir pienācīgi aizsargāti un izriet no darba rakstura izmaiņām, cilvēkiem var piedāvāt dažādas iespējas iesaistīties uzņēmējdarbībā, dažādot ienākumus un izvēlēties tādas profesijas un darbības, kas viņiem iepriekš nebija pieejamas. Lai šādos apstākļos saglabātu nodarbināmību, ir vajadzīgs atbilstošs regulējums, tostarp izmantojot darba koplīguma slēgšanas sarunas, profesionālās apmācības sistēmu, kas spēj attīstīt uzņēmējdarbības un profesionālās prasmes atbilstoši darba tirgus vajadzībām, jauna veida motivējošu attieksmi un piemērotu tiesisko un ekonomisko kultūru.

1.7. **Digitālā pārkārtošanās** var būt izaicinājums, lai lielā daļā mūsu sabiedrības saglabātu nodarbināmību un veiksmīgu realizēšanos darba tirgū. Digitalizācija var radīt nevienlīdzības palielināšanās risku, kas saistīts ar atšķirībām izglītībā un profesionālajā apmācībā – tostarp pamata un funkcionālajā pratībā –, vecuma radītiem šķēršļiem, piekļuvi mūsdienu tehnoloģijām un to, cik lielā mērā tās tiek izmantotas atkarībā no prasmēm un ienākumiem. Spēja pastāvīgi atjaunināt **digitālās prasmes** atbilstoši izmaiņām darba tirgū un jaunu tehnoloģiju ieviešana neapšaubāmi būs viens no svarīgākajiem nākotnes uzdevumiem. Šajā saistībā EESK atzinīgi vērtē valstu atveseļošanas un noturības plānos paredzētos plašos ieguldījumus digitālo prasmju uzlabošanas atbalstam ([3]).

1.8. Lai **zaļā pārkārtošanās** būtu sekmīga, tai būs vajadzīgi cilvēki ar vajadzīgajām prasmēm un darba vietas ar pareizo darba vidi un zaļās ražošanas sistēmām. Vairākās ekonomikas nozarēs, kurās pašreizējās darbvietas tiks radikāli pārveidotas, nozīmīga loma taisnīgas pārkārtošanās nodrošināšanā jāuzņemas sociālajiem partneriem. Ir četras **prasmju** grupas, kas **zaļajās** profesijās tiek uzskatītas par īpaši svarīgām: inženiertehniskās un tehniskās prasmes, dabaszinātņu prasmes, darbības pārvaldības prasmes un uzraudzības prasmes. EESK atbalsta ES līmenī jau notiekošos pasākumus, kuru mērķis ir sekmēt zināšanu apguvi par vides ilgtspēju un zaļo pārkārtošanos Eiropas Savienībā ([4]), un aicina piedāvāt praktiskus risinājumus ES iedzīvotājiem un uzņēmumiem.

([1]) Eiropas Prasmju programma ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai, COM(2020) 274 final.

([2]) Sk. priekšsēdētājas *Ursula von der Leyen* runu par stāvokli Savienībā 2022. gadā, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lv/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*: Eiropas ilgtspējas kompetenču sistēma.
Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti (2022/C 243/04).
Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par mācīšanos zaļās pārkārtošanās un ilgtspējīgas attīstības sekmēšanai (2022/C 243/01).

1.9. Nākotnes darba tirgū arvien vairāk būs vajadzīgas īpašas augsta līmeņa kognitīvās prasmes, kas ļaus darboties un pieņemt lēmumus neprognozējamā, neierastā un dinamiski mainīgā vidē. "Metaprasmes", kas palielina un paātrina citu prasmju apguvi un sekmē ātrāku mācīšanos un veiksmīgu attīstību visa mūža garumā, ir svarīgas, lai saglabātu nodarbināmību mūsdienu apstākļos.

1.10. Sistēmu loma prasmju apguvē, prognozēšanā un klasificēšanā kļūst būtiska, ņemot vērā dinamiski mainīgās darba tirgus vajadzības. Vienlaikus ir jāuzlabo tādu instrumentu izstrāde un ieviešana, ar kuriem prognozē prasmju vajadzības atsevišķās valstīs, un šajā procesā būtu aktīvi jāiesaista visas ieinteresētās personas, un tām jāspēj pilnvērtīgi izmantot šā procesa rezultātus.

1.11. Prasmes un kvalifikācijas izvirzot Eiropas politisko debašu centrā, būtu jāveicina

1.11.1. valdību, uzņēmumu, sociālo partneru un ieinteresēto personu aktīva iesaiste, lai izstrādātu un īstenotu modernas, visaptverošas prasmju stratēģijas valsts un nozaru līmenī; plašāku un labāku mācīšanās un attīstības iespēju radīšana; talantu piesaistīšana un noturēšana, lai attīstītu galvenās digitālās, zaļās un kognitīvās spējas, sociālās un emocionālās prasmes un spēju pārvaldīt šīs pārmaiņas; un lielāku publisko un privāto investīciju piesaistīšana;

1.11.2. mākslīgā intelekta izmantošana prasmju pielāgošanas sistēmās un izpratnes veicināšana par esošajām labajām praksēm šajā jomā. Tās var būt sistēmas, kas darbojas gan valsts nodarbinātības dienestos, gan privātajā sektorā;

1.11.3. procesu paātrināšana profesionālās izglītības un apmācības modernizācijā un integrēšanā, palielinot tās pievilcīgumu, kvalitāti, elastību un pielāgojamību dažādu darba ņēmēju vecumu un kategoriju vajadzībām, darba tirgus vajadzībām un nepieciešamībai veidot svarīgākās prasmes, lai nodrošinātu stabilu konkurētspējīgu vidi, ilgtspēju un pāreju uz zaļu un digitālu ekonomiku;

1.11.4. attiecīgu apstākļu radīšana jauniešiem un viņu motivēšana piedalīties darba tirgū, izmantojot profesionālo orientāciju, lai nodrošinātu viņiem piekļuvi labiem darba apstākļiem un reālai karjeras attīstībai.

1.12. Mazie un vidējie uzņēmumi būtu jāmudina strādāt tīklos, kas mijiedarbojas, sadarboties, lai kopīgi segtu pētniecības par vajadzīgajām prasmēm izmaksas, un apvienot spējas, lai reaģētu uz divējādās pārkārtošanās un prasmju veidošanas problēmām. To ilgtspējīgas darbības svarīgi faktori ir apstākļi vietējā kopienā, kurā tie darbojas, reģionālās nodarbinātības sistēmas, vietējo pārvaldes iestāžu atbalsts un piekļuve jaunām tehnoloģijām, inovācijai un profesionālās izcilības centru pakalpojumiem.

1.13. Ekonomikas dalībniekiem un to ieinteresētajām personām ir plaši jāizvērš nākotnē nepieciešamo prasmju prognozēšana. MVU ir vajadzīgs atbalsts, lai atvieglotu cilvēkkapitāla apmācības un attīstības politikas izstrādi. MVU vajadzībām īpaši piemērotas ir duālās apmācības sistēmas un darba vidē balstītas mācības. Šajā saistībā sociālajiem partneriem sociālā dialoga ietvaros jāuzņemas būtiska loma savās darbības nozarēs.

2. **Vispārīgas piezīmes un konteksts**

2.1. Covid-19 pandēmija ir radījusi jaunus apstākļus, kuru rezultātā ir radušās pārmaiņas sabiedrības rīcībā, attieksmē un kultūrā. Patērētāju vēlmes un rīcība ir mainījusies (vairāk saziņas un mijiedarbības tiešsaistē), tāpat arī uzņēmējdarbības modeļi un darba organizācija (vairāk attālinātu un hibrīdu darba veidu). Zaļā un digitālā pārkārtošanās bruģē ceļu uz pašreizējo izglītības un apmācības sistēmu un prakses pielāgošanu, lai tās spētu nodrošināt piemērotas zināšanas, prasmes un kompetences.

2.2. Prasmes, kvalifikācija un nodarbinātība, mainīgais darba raksturs un iekļaujoša darba tirgus attīstība ir jautājumi, kas ir izskatīti vairākos EESK atzinumos ([5]) un ir aktuāli joprojām. Šā atzinuma mērķis ir analizēt, kāda veida prasmes ir vajadzīgas turpmākām darba tirgus pārmaiņām, kā saglabāt nodarbinātību un palīdzēt palielināt produktivitāti, un izpētīt efektīvas stratēģijas, kas uzlabotu darbaspēka attīstību un mazinātu darbaspēka trūkumu, tostarp mazajos un vidējos uzņēmumos.

2.3. Prasmju attīstības stratēģijas jāiekļauj valstu izaugsmes politikā un plānos sinerģijā ar rūpniecisko pētniecību un ekonomikas attīstību. Dalībvalstīm būtu jāveicina nozaru ar augstu pievienoto vērtību attīstība, jāpalīdz darba ņēmējiem un uzņēmumiem pārvaldīt pārmaiņas un veidot spēju iet kopsolī ar inovāciju tehnoloģiju, digitālajā un zaļajā jomā. Tam būs vajadzīgi turpmāki ieguldījumi resursos un plānošanā, lai veidotu izglītības un apmācības sistēmu, kas spēj risināt jaunās problēmas un var novērst neatbilstību darba tirgū.

2.4. EESK uzskata, ka ilgtspējīgas nodarbinātības saglabāšana ir daudzšķautņains jautājums, kurā galvenie izaicinājumi ir saistīti ar šādiem aspektiem: darba, darbvietu un profesiju mainīgais raksturs, nepieciešamība efektīvi īstenot tiesības uz mūžizglītību un attīstību, digitalizācija, cilvēku potenciāla un darba produktivitātes arvien lielākā nozīme, izmaiņas darba organizācijas modeļos, demogrāfiskās pārmaiņas un nepieciešamība nodrošināt jaunus darba un privātās dzīves līdzsvara modeļus ar elastīgu darba laiku un veicināt aktīvas vecumdienas ([6]). Ir vajadzīga atbalstoša vide, lai cilvēki zinātu un būtu labi informēti par apmācības nozīmi profesionālajā dzīvē, kā arī spētu un būtu motivēti izmantot visas mūžizglītības iespējas neatkarīgi no dzīves posma. Šajā kontekstā spēja saglabāt nodarbinātību ir tieši saistīta ar attieksmi pret jaunu prasmju veidošanu un spēju tās veidot atbilstoši darba tirgus dinamikai.

2.5. Nodarbināmības prasmju veidošanā un saglabāšanā svarīgi dalībnieki ir sociālie partneri. Tie ir vislabāk piemēroti, lai sekmētu konverģenci starp darbinieka vēlmēm attiecībā uz profesionālo karjeru un uzņēmumam vajadzīgajām prasmēm. Viņu loma, it īpaši izmantojot stabilu un efektīvu koplīguma sarunu struktūru, ir būtiska prasmju atzīšanas procesā. EESK uzskata: lai uzlabotu vispārējos rezultātus darba tirgū, ir jāstiprina izglītības sistēmu, profesionālās izglītības un apmācības sistēmu un nodarbinātības dienestu savstarpējā koordinācija, orientējoties uz inovācijas, rūpniecības, tirdzniecības un tehnoloģiju attīstības politiku, kā arī makroekonomikas politiku. Īpaši efektīvi tas varētu būt vietējā līmenī.

2.6. Darba rakstura pārmaiņu rezultātā veidojas arī jauni un elastīgi darba tiesisko attiecību veidi un nestandarta nodarbinātības modeļi, kas maina Eiropas darba tirgus struktūru. Jauni un pienācīgi aizsargāti darba veidi var pavērt jaunas iespējas cilvēkiem iesaistīties uzņēmējdarbībā, dažādot ienākumus un izvēlēties tādas profesijas un darbības, kas viņiem iepriekš nebija pieejamas. No otras puses, jaunos darba veidos būtu jāgarantē piekļuve sociālajai aizsardzībai, jo tas ir tieši saistīts ar sociālās aizsardzības sistēmu finansiālo ilgtspēju. Lai šādos apstākļos saglabātu nodarbinātību, ir vajadzīgs

([5]) Darba tirgus novērošanas centra (DTNC) pētījums "Nākotnes darbs, nodrošinot mūžizglītību un darbinieku apmācību" (2022); "Darba nākotne – zināšanu un prasmju apguve atbilstoši nākotnes darbvietu vajadzībām" (2017); "Ilgtspējīgs finansējums mūžizglītībai un prasmju veidošanai kvalificēta darbaspēka trūkuma apstākļos" (2019); "Mainīgā darba pasaule un iedzīvotāju mūža ilgums/sabiedrības novecošana – priekšnosacījumi, lai gados vecāki darba ņēmēji turpinātu aktīvi darboties jaunajā darba pasaulē" (2019); "Digitalizācija, mākslīgais intelekts un pašu kapitāls – kā stiprināt ES nākotnes prasmju un izglītības globālajā sacensībā, vienlaikus nodrošinot sociālo iekļaušanu" (2019); "Profesionālā apmācība – sistēmu efektivitāte, lai prognozētu un saskaņotu prasmes un darba tirgus vajadzības, un sociālo partneru un dažādu ieinteresēto personu loma" (2020); "Priekšlikums Padomes ieteikumam par profesionālo izglītību un apmācību (PIA) ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai" (2020); "Kā, pamatojoties uz izglītību un apmācību, no mūžizglītības perspektīvas veicināt prasmes, kas Eiropai vajadzīgas, lai izveidotu taisnīgāku, saliedētāku, ilgtspējīgāku, digitālāku un noturīgāku sabiedrību" (2020); "MVU stratēģija ilgtspējīgai un digitālai Eiropai" (2020); "Rūpnieciskās ekosistēmas, stratēģiska autonomija un labbūtība" (2021); "Kombinētās mācības" (2021), "Augstākās izglītības pakete" (2022) u. c.

([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.

atbilstīgs regulējums (tostarp izmantojot koplīguma sarunas), jauna veida motivējoša attieksme, piemērota tiesiskā un ekonomiskā kultūra un vēlme attīstīt uzņēmējdarbības un profesionālās prasmes atbilstoši mainīgajiem apstākļiem.

2.7. Aizvien lielāka digitālo tehnoloģiju izplatība un to ietekme uz darba raksturu un organizēšanu var radīt nopietnus izaicinājumus nodarbināmības un veiksmīgu darba tirgus rezultātu saglabāšanā. Digitalizācija var vēl vairāk palielināt pašreizējo nevienlīdzību, kas saistīta ar milzīgām atšķirībām izglītībā –, tostarp pamata un funkcionālajā pratībā –, vecuma radītiem šķēršļiem, piekļuvi mūsdienu tehnoloģijām, kā arī to, cik lielā mērā tās tiek izmantotas atkarībā no prasmēm un ienākumiem. Tā kā jaunā paaudze lielā mērā ir digitāla, savukārt vecāka gadagājuma cilvēki tiecas dot priekšroku analogiem darba veidiem, šīs dažādās paaudzes var radīt savstarpējus ieguvumus. EESK atzinīgi vērtē apjomīgos ieguldījumus digitālajās prasmēs, kas paredzēti nacionālajos atveseļošanas un noturības plānos.

2.8. Zaļās prasmes ir zināšanas, spējas, vērtības un attieksme, kas vajadzīgas, lai attīstītu un atbalstītu ilgtspējīgu un resursefektīvu sabiedrību un tajā dzīvotu ([7]). Zaļās pārkārtošanās labad būs vajadzīgas izmaiņas ražošanas procesos un uzņēmējdarbības modeļos, un tā nenovēršami ieviesīs pārmaiņas prasmēs, kas tiks pieprasītas, un uzdevumos, kas jāveic daudzās pašreizējās profesijās, un būs vajadzīgas darba ņēmējiem paredzētas prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas programmas. Lai zaļā pārkārtošanās būtu sekmīga, būs vajadzīgi cilvēki ar attiecīgām prasmēm. EESK atzinīgi vērtē šajā saistībā izskanējušo politisko reakciju un aicina piedāvāt praktiskus risinājumus ES iedzīvotājiem un uzņēmumiem.

2.9. Neatgriezeniskas demogrāfiskās tendences, darbaspēka pieejamības samazināšanās un dzīves ilguma palielināšanās rada nepieciešamību veicināt jaunu darba organizācijas politiku, paaudžu apmaiņas programmas, jaunus darba un privātās dzīves modeļus, vienojoties par elastīgu darba laiku, un pasākumus, kas var veicināt labāku darba ražīgumu un aktīvas vecumdienas. Pārvaldot pāreju ar darbu saistītajos dzīves posmos, nodarbināmības kontekstā rodas daudzas problēmas un izaicinājumi. Tie ir saistīti ar taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi pret paaudzēm darba tirgū, vecuma izpratnes kultūru, paaudžu atšķirību pārvaldību, sociālā kapitāla pārvaldību. Vienlīdzīgu mūžizglītības iespēju pieejamība visiem palīdz saglabāt nodarbināmību un uzlabot ražīgumu visos dzīves posmos, uzlabot paaudžu sadarbību un paaudžu savstarpēju atbalstu darbavietā.

2.10. Arī migrantu ar īpašām prasmēm piesaistīšana ir svarīga jebkuras nākotnes prasmju nodrošināšanas ķēdes daļa. Komisijas paziņojums "Prasmju un talantu piesaistīšana ES" ir pozitīvs solis šajā virzienā.

3. **Prasmes, kas nepieciešamas turpmākām pārmaiņām darba tirgū**

3.1. Prasmes ir ļoti svarīgas, lai sabiedrība, uzņēmumi un privātpersonas spētu attīstīties savstarpēji arvien savienotākā un strauji mainīgā pasaulē. Cilvēkiem ar atšķirīgu izglītības un kvalifikācijas līmeni darba nākotne būs atšķirīga. Pieprasījums pēc mazkvalificētām darbvietām pakāpeniski samazināsies, lai arī diezgan liels skaits šādu darbvietu saglabāsies. Daži darba uzdevumi, kuru pamatā ir fiziskas vai manuālas, skaitliskas un klientu apkalpošanas prasmes, automatizācijas un intelektisko sistēmu ieviešanas dēļ ir visvairāk pakļauti pārveidošanās vai izzušanas riskam. Tomēr amatnieku un mākslinieciskās profesijas paliks, un kvalifikācijas celšana tajās ir būtiska, lai piedalītos ekonomikas un sociālajā attīstībā. Digitālās un zaļās pārkārtošanās apstākļos ievērojami pieaugs pieprasījums pēc augsta izglītības un kvalifikācijas līmeņa, savukārt vidējas kvalifikācijas darbvietas kādu laiku saglabāsies stabilas, taču daudzas no tām tiks pārveidotas atbilstoši darba tirgus vajadzībām.

3.2. Sistēmu loma prasmju apguvē, prognozēšanā un klasificēšanā kļūst būtiska, ņemot vērā dinamiski mainīgās darba tirgus vajadzības. EESK atzinīgi vērtē tendenci veidot un attīstīt Eiropas taksonomiju un prasmju un kompetenču sistēmas, piemēram, Eiropas prasmju, kompetenču, kvalifikāciju un profesiju klasifikāciju (*ESCO*), Digitālo kompetenču satvaru (*DigComp* 2.2), *DigCompEdu*, e-kompetenču sistēmu, *DISCO*, *EU Occupations*, *GreenComp* u. c. Tās būtiski veicina darba tirgū

([7]) Apvienoto Nāciju Organizācijas Industriālās attīstības organizācija.

nepieciešamo prasmju pārredzamību, kvalifikāciju pārnesamību un uz kompetencēm balstītas pieejas ieviešanu izglītībā, apmācībā un cilvēkresursu attīstībā. Vienlaikus EESK piekrīt *Cedefop* uzskatam ([8]), ka tādu instrumentu izstrāde un īstenošana, ar kuriem prognozēt prasmju vajadzības atsevišķās valstīs, nav vajadzīgajā līmenī un ne visas ieinteresētās personas ir aktīvi iesaistītas šajā procesā vai pilnībā izmanto tā rezultātus.

3.3. Sociālajiem partneriem ir būtiska loma prasmju veidošanas stratēģiju noteikšanā, ņemot vērā profesionālo un teritoriālo novērošanas centru datus. Tāpēc ir svarīgi sociālos partnerus iesaistīt jau pašā procesa sākumā, lai novērstu neatbilstību starp Eiropas darba devēju un darba ņēmēju reālajām vajadzībām.

3.4. **Digitālās prasmes** nākotnē neapšaubāmi būs vienas no svarīgākajām prasmēm. Visos Eiropas ekonomikas sektoros ievērojami pieaug vajadzība pēc specializētām un augsti attīstītām digitālajām prasmēm.

3.5. Ievērojami palielinās arī vajadzība pēc tā dēvētajām *STEM* prasmēm (zinātne, tehnoloģija, inženierzinātnes un matemātika) un starpnozaru prasmju kombinācijām – "hibrīdprasmēm", "transversālām prasmēm" un "starpfunkcionālām prasmēm". Arvien vairāk tiks novērtētas profesionālās zināšanas, pētniecības un prognozēšanas prasmes, sarežģītas analīzes un kompleksas informācijas interpretācijas prasmes un tehnoloģiskās prasmes. Zaļo vispārējo prasmju indeksā ([9]) ir noteiktas četras **prasmju** grupas, kas **zaļajās** profesijās ir īpaši svarīgas: inženiertehniskās un tehniskās prasmes, dabaszinātņu prasmes, darbības pārvaldības prasmes un uzraudzības prasmes.

3.6. Nākotnes ekonomikā un darba tirgū arvien vairāk būs vajadzīgas padziļinātas augsta līmeņa **kognitīvās prasmes**, kas ļaus darboties un pieņemt lēmumus neprognozējamā, neierastā un dinamiski mainīgā vidē. Visbiežāk tās ir analītiskas, radošas, inovatīvas, nestandarta, sistēmiskas, konceptuālas, stratēģiskas, abstraktas, autonomas un kritiskās domāšanas prasmes. "**Metaprasmes**", kas palielina un paātrina citu prasmju apguvi un sekmē ātrāku mācīšanos un veiksmīgu attīstību visa mūža garumā, ir būtiski svarīgas, lai saglabātu nodarbināmību mūsdienu apstākļos.

3.7. Iekārtas un algoritmi neaizstās vajadzību pēc **vispārīgajām prasmēm** darba tirgū. Darba un mainīgu darba profilu nākotnei būs vajadzīgas daudzas sociāli komunikatīvās un uzvedības prasmes, no kurām vispieprasītākā būs emocionālā inteliģence, empātija, attiecību veidošana, tīklu veidošana, efektīva komunikācija, pašpārliecinātība, komandas darbs, stila veidošana, uzņēmējdarbības etiķete, starpkultūru tolerance, sarunu veikšana, konfliktu pārvaldība u. c.

3.8. Darba tirgus prasību priekšplānā ir arī daudzas **interfunkcionālas** un **rīcības** prasmes, kas saistītas ar personīgo efektivitāti. Šajā kontekstā visvairāk pieprasītās prasmes ir uzņēmējdarbības prasmes un komandas darbs, lēmumu pieņemšanas un problēmu risināšanas prasmes, orientācija uz rezultātu, spēja veikt vairākus uzdevumus vienlaikus, elastīgums un spēja pielāgoties, spēja uzņemties iniciatīvu, izdoma, atbildīgums, paškontrole, prognozēšana, uzmanības pievēršana detaļām, spēja rīkoties nenoteiktības, spriedzes un stresa situācijās, laika pārvaldība u. c.

4. **Darbaspēka attīstība iekļaujoša darba tirgus un augstas produktivitātes nolūkā**

4.1. Lai Eiropas darba tirgus varētu risināt paredzamās problēmas, tam pirmām kārtām un galvenokārt ir jābūt iekļaujošam, jānodrošina vienlīdzīgi konkurences apstākļi un jārada apstākļi ieguldījumiem labi funkcionējošās nodarbinātības sistēmās, kas varētu veicināt produktivitātes pieaugumu un virzīt efektīvu apmācības un prasmju apguves politiku kopā ar stabilu un aktīvu darba tirgus politiku. Neraugoties uz dalībvalstu atšķirīgajām tradīcijām un praksi, EESK uzskata, ka ir nepieciešams

4.1.1. optimizēt sistēmas vajadzīgo prasmju uzraudzībai, analīzei un prognozēšanai darba tirgū;

([8]) Sk., piemēram, dokumentu "Prasmju prognozēšana: sistēmas un pieejas. Analīze par ieinteresēto personu aptauju par prasmju vajadzību novērtējumu un paredzēšanu". SDO – Ženēva, 2017., ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Padomes Rezolūcija par jaunu Eiropas izglītības programmu pieaugušajiem 2021.–2030. gadam (2021/C 504/02).

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

4.1.2. pastiprināt sociālo partneru un visu ieinteresēto personu iesaisti, īpašu uzmanību pievēršot uzņēmumu spējai izstrādāt iekšējās procedūras, lai apzinātu trūkstošās prasmes un apmācības vajadzības, un izmantot pasākumus sava darbaspēka prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai;

4.1.3. izmantot mūsdienīgu pieeju un informācijas tehnoloģijas, lai stiprinātu, sistematizētu starp nozarēm un reģioniem un padarītu pieejamus analītiskus datus par prasmēm nolūkā nodrošināt apmācību un kvalifikācijas atbilstoši darba tirgus vajadzībām; piemēram, talantu meklēšanas platformās var integrēt dažādu informāciju par darba ņēmējiem, no vienas puses (viņu prasmes, spējas, pieredze, vēlme pēc profesionālās izaugsmes, demogrāfija, apmācības vajadzības, attīstības iespējas) un darba devēju vajadzībām, no otras puses;

4.1.4. kopā ar sociālajiem partneriem veikt stratēģisku novērtējumu par problēmām un ietekmi uz darbvietām, profesijām, kvalifikācijām, darbībām un prasmēm, kas saistītas ar pārkārtošanos uz zaļo un digitālo ekonomiku, un gan izstrādāt piemērotus kvalifikācijas un pārkvalifikācijas veidus, gan noteikt ieguldījumus prasmju veidošanā un atbalstā cilvēkiem, kurus skar pārmaiņas vai pāreja uz zaļām darbvietām;

4.1.5. analizēt šķēršļus, ar kuriem jaunieši saskaras *STEM* kvalifikāciju un prasmju ieguvē, un veikt mērķtiecīgas darbības, lai palielinātu meiteņu un sieviešu interesi par izglītību un karjeru *STEM* jomās;

4.1.6. veikt pasākumus, lai izveidotu dinamiskas, noturīgas un nākotnes prasībām atbilstošas PIA sistēmas, kas var piesaistīt jauniešus un atbalstīt viņu ienākšanu mainīgajā darba tirgū un nodrošināt, ka pieaugušajiem ir piekļuve arodizglītības programmām, kas pielāgotas viņu vajadzībām un zaļās un digitālās pārkārtošanās procesam;

4.1.7. nodrošināt sociālo partneru aktīvāku stratēģisko lomu jaunu kvalifikāciju izveides un piedāvāšanas cikla paātrināšanā, mācību programmu atjaunināšanā, kā arī finansēšanas mehānismos un kvalitātes revīzijā. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš mikrokvalifikācijām, to kvalitātes standartiem un iespējām tos atzīt un iekļaut plašāku kvalifikāciju tīklos; jāpaplašina nozaru komiteju izveides prakse, arī teritoriālajā līmenī, iesaistot sociālos partnerus un izglītības iestādes, lai risinātu prasmju neatbilstības problēmu un elastīgi izveidotu mikrokvalifikācijas, kas precīzi atbilst uzņēmumu apmācības vajadzībām;

4.1.8. mudināt izmantot koplīguma sarunas, lai nodrošinātu piekļuvi mūžizglītībai un atvieglotu iekļaušanos darba tirgū, tostarp izmantojot šādas iespējas: individuāli mācību konti, izpētot apmaksāta mācību atvaļinājuma iespējas saskaņā ar valsts praksi un minimālo mācību stundu skaitu gadā; prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas stimulēšana; kvalifikāciju atzīšana dalībvalstīs; korporatīvo zināšanu pārvaldības sistēmu izstrāde; mentorēšanas līgumu slēgšana ar pensionētiem pieredzējušiem darbiniekiem utt.;

4.1.9. izstrādāt politiku, kas nodrošina vienlīdzīgu piekļuvi mācību un attīstības iespējām. Tas nozīmē, ka

4.1.9.1. jāīsteno ES 2016. gada ieteikumā "Prasmju pilnveides ceļi: jaunas iespējas pieaugušajiem" minētie trīs posmi – prasmju novērtēšana, individualizēta mācību piedāvājuma nodrošināšana un iegūto prasmju apstiprināšana un atzīšana;

4.1.10. īpaša uzmanība jāvelta tām darba ņēmēju kategorijām, kuras visbiežāk ir izslēgtas no apmācības, bet kurām tieši šā iemesla dēļ tās ir vajadzīgas visvairāk: mazkvalificētiem darba ņēmējiem, cilvēkiem vecumā pēc 45 gadiem, cilvēkiem ar invaliditāti, sievietēm, kas atgriežas darbā pēc ilgstošas prombūtnes ģimenes pienākumu dēļ, migrantiem un bēgļiem. Pilsoniskās sabiedrības organizācijām un sociālajiem uzņēmumiem ir svarīga nozīme centienos palīdzēt šīm neaizsargātajām grupām nodrošināt apmācības vajadzības.

5. **Problēmas, ar kurām MVU saskaras tādu prasmju veidošanā, kas vajadzīgas saistībā ar turpmākām pārmaiņām darba tirgū**

5.1. 99 % no visiem uzņēmumiem ES ir mikrouzņēmumi, mazie un vidējie uzņēmumi. Aptuveni 24 miljoni MVU rada pievienoto vērtību vairāk nekā četru triljonu EUR apmērā un nodarbina vairāk nekā 90 miljonus cilvēku, tādējādi būdami svarīgs uzņēmējdarbības gara un inovācijas avots, kam ir būtiska nozīme Eiropas rūpniecības ilgtspējīgā attīstībā un konkurētspējā ([10]). MVU svarīgā loma ir bijusi atzīta vienmēr, taču Covid-19 pandēmija atklāja, cik neaizsargāti tie ir pret ārēju ietekmi, it īpaši krīzes apstākļos, kas ļoti daudziem MVU radīja nestabilu finansiālo situāciju un apdraudēja miljoniem darbvietu.

5.2. MVU saskaras ar tādām pašām problēmām kā visi pārējie, taču tiem ir īpašas problēmas saistībā ar labāku piekļuvi tirgum un finansējumu, inovāciju ieviešanu, digitalizāciju, pārkārtošanos uz klimatneitrāliem uzņēmējdarbības modeļiem un pāreju no lineārās uz aprites ražošanu.

5.3. Ierobežoto resursu, nepietiekamo zināšanu un reģionālās atrašanās vietas dēļ lielākajai daļai MVU ir nopietnas grūtības piesaistīt talantus un atlasīt, apmācīt, attīstīt, motivēt un noturēt darbiniekus. Tikai aptuveni 40 % MVU ir sagatavojuši rakstiskas cilvēkresursu pārvaldības stratēģijas un politiku. Tā kā MVU ir grūtības kompensēt ārējās mācībās esošu darbinieku prombūtni, kā arī ierobežotas finansiālās spējas, MVU klātienes arodmācības procentuāli izmanto mazāk nekā vidēji Eiropas Savienībā.

5.4. Lielākā daļa MVU darbojas konkrētās tirgus nišās un/vai netradicionālās ekonomikas nozarēs, kurās darba rakstura dēļ ir vajadzīgas īpašas profesionālās prasmes, kas jāapgūst un jāveido reālā praktiskajā vidē. Ierobežoti cilvēkresursi bieži nozīmē to, ka darbvietām ir vajadzīga plašāka specializācija un pārnesamas hibrīdprasmes, jo ir jāapvieno plašāki darba pienākumi.

5.5. MVU īpašās prasmju vajadzības galvenokārt ir saistītas ar tehnoloģisko uzņēmējdarbību, uzņēmējdarbības iespēju apzināšanu, riska novērtēšanu un pārvaldību, finansējuma avotiem, uzņēmuma stratēģiju, uzņēmējdarbības projektu un plānu izstrādi, inovatīvu uzņēmējdarbības modeļu ieviešanu, digitālo tehnoloģiju izmantošanu, digitālo zīmolu veidošanu un digitālo tirgvedību, darbību saskaņā ar spēkā esošo regulatīvo satvaru, personāla pārvaldību, zaļo ekonomiku un atjaunīgo energoresursu izmantošanu, kā arī ar aprites ekonomiku.

5.6. Ņemot vērā profesiju tehnisko raksturu daudzos MVU, kuriem ir unikālas īpašās zināšanas, it īpaši nišas tirgos, apmācība darbvietā ļauj piemēroti reaģēt uz to vajadzībām pēc prasmēm. Apmācība darbvietā vajadzīga arī, lai risinātu ar digitālo un zaļo pārkārtošanos saistītās problēmas. Šāda veida apmācība veicina prasmju veidošanu mazos un vidējos uzņēmumos, jo tā sniedz vienkāršotu iespēju organizēt iekšējo apmācību un nodot zināšanas uzņēmuma iekšienē. Lai risinātu problēmu saistībā ar ražošanas līmeņa uzturēšanu, kad darba ņēmēji nestrādā, jo piedalās mācību kursos, darba devējiem būtu jāizmanto piemēroti apmācības veidi un *ad hoc* instrumenti, piemēram, kopīgas apmācības programmas nozaru vai teritoriālā līmenī, veicinot sinerģiju starp MVU, un jāsaņem piekļuve mērķtiecīgiem finansiālā atbalsta pasākumiem.

5.7. Ekonomikas dalībniekiem un to ieinteresētajām personām ir plaši jāattīsta nākotnē nepieciešamo prasmju prognozēšana. Šajā nolūkā būtiska loma ir sociālajiem partneriem, izmantojot sociālo dialogu nodarbinātības nozarēs un sektoros.

Briselē, 2023. gada 22. februārī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas priekšsēdētāja
Christa SCHWENG

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