# Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė „Darbo rinkos pokyčių rėmimas: kaip išlaikyti įsidarbinamumą, didinti našumą ir ugdyti įgūdžius, ypač MVĮ“

**(nuomonė savo iniciatyva)**

(2023/C 146/03)

Pranešėja **Mariya MINCHEVA**



| | |
|---|---|
| Prašymas pateikti nuomonę | Biuro sprendimas, 2022 1 18 |
| Reglamentavimo pagrindas | Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 52 straipsnio 2 dalis |
| Plenarinės asamblėjos sprendimas | 2022 1 20 |
| Teisinis pagrindas | Darbo tvarkos taisyklių 52 straipsnio 2 dalis |
| | Nuomonė savo iniciatyva |
| Atsakingas skyrius | Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius |
| Priimta skyriuje | 2023 1 30 |
| Priimta plenarinėje sesijoje | 2023 2 22 |
| Plenarinė sesija Nr. | 576 |
| Balsavimo rezultatai | |
| (už / prieš / susilaikė) | 153 / 2 / 2 |



## 1. **Išvados ir rekomendacijos**

1.1. **Europos darbo rinka keičiasi** ir susiduria su naujais iššūkiais, kylančiais dėl spartėjančios technologinės pažangos ir tvaraus pažangaus augimo, taip pat dėl klimato kaitos, **demografinių pokyčių** ir visuomenės senėjimo, migracijos bei **skaitmeninės ir žaliosios pertvarkos**. Vykstant šiai transformacijai būtina gerai suprasti, **kokių rūšių įgūdžių** reikės būsimiems darbo rinkos pokyčiams, įskaitant MVĮ, siekiant išlaikyti tvarų įsidarbinamumą, prisidėti prie aukšto našumo lygio ir sumažinti darbo jėgos trūkumą.

1.2. **Įgūdžių ugdymas ir veiksmingas teisės į mokymąsi visą gyvenimą ir galimybių mokytis įgyvendinimas turi būti neatsiejama platesnio masto ekonomikos augimo strategijų ir ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo planų dalis.** Technologinė revoliucija daro didelį poveikį **darbo ir profesijų pobūdžiui** ir spartina **restruktūrizavimo užimtumo srityje** tendencijas. Todėl įsidarbinamumas yra tiesiogiai susijęs su gebėjimu kelti darbuotojų kvalifikaciją ir juos perkvalifikuoti įmonių lygmeniu, kad būtų galima valdyti pokyčius ir keisti žmonių požiūrį į naujus įgūdžius bei galimybes ir didinti motyvaciją juos ugdyti.

1.3. **Problemų keičiant darbą per visą profesinį gyvenimą** kelia įvairūs veiksniai, pavyzdžiui visuomenės senėjimas ir demografinės tendencijos. Tai susiję su sąžiningu ir vienodu požiūriu į skirtingas kartas, motyvacija ir vienodomis galimybėmis mokytis profesijos ir ugdyti įgūdžius, kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo galimybėmis, siekiant prisidėti prie našumo lygio didinimo, individualių profesinių gebėjimų gerinimo, kartų skirtumų valdymo ir kartų bendradarbiavimo bei tarpusavio paramos darbo vietoje. Suaugusiųjų kvalifikacijos kėlimui labai svarbus suaugusiųjų mokymasis, jis gali duoti įvairios asmeninės, visuomeninės, ekonominės ir socialinės naudos.

1.4. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (EESRK) pritaria nuomonei, kad **„ES reikia įgūdžių revoliucijos, kad žmonės galėtų klestėti“** ([1]), ir ragina institucijas, įmones, socialinius partnerius ir suinteresuotuosius subjektus sutelkti pastangas ir imtis veiksmingų bendrų veiksmų pagal Įgūdžių paktą bei įgyvendinti programoje nustatytus plataus užmojo tikslus. Šiuo atžvilgiu EESRK palankiai vertina Europos Komisijos pasiūlymą 2023 m. paskelbti Europos įgūdžių metais ([2]).

1.5. Pagrindiniai subjektai plėtojant žmogiškąjį potencialą, kad būtų užtikrintas darnus vystymasis ir išsaugomi įsidarbinamumo įgūdžiai, yra **socialiniai partneriai**. Jiems tenka esminis vaidmuo patikimame ir veiksmingame kolektyvinių derybų procese siekiant sumažinti atotrūkį tarp darbuotojų siekių daryti profesinę karjerą ir įmonių poreikių, užtikrinti įgūdžių pripažinimą, taip pat pagerinti švietimo sistemų, profesinio mokymo sistemų ir užimtumo tarnybų sąsają su inovacijų, pramonės, prekybos ir technologijų plėtros politika. Socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos yra veiksmingos priemonės šiems tikslams pasiekti. Pilietinės visuomenės organizacijos turi geras galimybes suteikti neformaliojo mokymosi ir savišvietos aplinką, taip pat užtikrinti prasmingą įmonių savanorių dalyvavimą ugdant bendruosius gebėjimus. Svarbų vaidmenį taip pat turi atlikti specialios pilietinės visuomenės organizacijos, ypač tos, kurios veikia socialinio verslumo srityje arba kuriose dalyvauja įvairios pažeidžiamos visuomenės grupės.

1.6. Tinkamai apsaugotos **naujos užimtumo formos**, atsirandančios dėl darbo pobūdžio pokyčių, gali žmonėms atverti daugiau galimybių pradėti verslą, įvairinti savo pajamas ir imtis profesinės ir kitos veiklos, kuri anksčiau jiems nebuvo prieinama. Norint išlaikyti įsidarbinamumą tokiomis sąlygomis, reikia tinkamo reglamentavimo (be kita ko, pasitelkiant kolektyvines derybas), profesinio rengimo ir mokymo sistemos, galinčios ugdyti verslumo ir profesinius įgūdžius pagal darbo rinkos poreikius, naujo tipo motyvacinio mąstymo ir tinkamos teisinės bei ekonominės kultūros.

1.7. Didelei mūsų visuomenės daliai **skaitmeninė transformacija** gali būti iššūkis siekiant išlaikyti įsidarbinamumą ir sėkmingai save realizuoti darbo rinkoje. Dėl švietimo ir profesinio mokymo skirtumų, įskaitant bazinį ir funkcinį raštingumą, su amžiumi susijusių kliūčių, skirtingų galimybių naudotis šiuolaikinėmis technologijomis ir skirtingo nuo įgūdžių ir pajamų priklausančio jų naudojimo masto skaitmenizacija kelia nelygybės didėjimo pavojų. Be abejonės, vienas svarbiausių uždavinių ateityje bus gebėjimas nuolat atnaujinti **skaitmeninius įgūdžius** atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius ir naujų technologijų diegimą. Šiuo atžvilgiu EESRK palankiai vertina nacionaliniuose ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo planuose numatytas plataus masto investicijas, kuriomis remiamas skaitmeninių įgūdžių ugdymas ([3]).

1.8. Kad **žalioji pertvarka** būtų sėkminga, reikės tinkamų įgūdžių turinčių žmonių ir darboviečių, kuriose būtų sukurta tinkama darbo aplinka ir įdiegtos žaliosios gamybos sistemos. Svarbus vaidmuo užtikrinant teisingą pertvarką daugelyje ekonomikos sektorių, kuriuose esamos darbo vietos bus iš esmės pertvarkomos, tenka socialiniams partneriams. **Žaliosioms** profesijoms itin svarbiomis laikomos keturios **įgūdžių** grupės: inžinerijos ir techniniai įgūdžiai, mokslo įgūdžiai, operacinio valdymo įgūdžiai ir stebėsenos įgūdžiai. EESRK remia veiksmus, kurių jau imtasi ES lygmeniu siekiant skatinti mokymąsi apie aplinkos tvarumą ir ES žaliąją pertvarką ([4]), ir ragina ES piliečiams ir įmonėms pasiūlyti praktinių sprendimų.

([1]) Europos įgūdžių darbotvarkė, kuria siekiama tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo, COM(2020) 274 *final*.

([2]) Žr. Europos Komisijos pirmininkės Ursulos von der Leyen 2022 m. pranešimą apie Sąjungos padėtį, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lt/SPEECH_22_5493.

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

([4]) Europos tvarumo kompetencijos sistema („GreenComp“).
2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija dėl sąžiningo perėjimo prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos užtikrinimo (2022/C 243/04).
2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija dėl mokymosi siekiant žaliosios pertvarkos ir darnaus vystymosi (2022/C 243/01).

1.9. Būsimiems darbo rinkos poreikiams patenkinti vis labiau reikės pažangių, aukštesnės kvalifikacijos kognityvinių įgūdžių, kad būtų galima veikti ir priimti sprendimus nenuspėjamoje, neįprastoje ir dinamiškai besikeičiančioje aplinkoje. Siekiant šiuolaikinėmis sąlygomis išlaikyti įsidarbinamumą, labai svarbūs yra „metaįgūdžiai“, kurie sustiprina kitus įgūdžius ir paspartina jų įgijimą bei yra greitesnio mokymosi ir sėkmingo tobulėjimo visą gyvenimą katalizatorius.

1.10. Atsižvelgiant į dinamiškai kintančius darbo rinkos poreikius labai svarbus tampa sistemų vaidmuo įgyjant, prognozuojant ir klasifikuojant įgūdžius. Kartu reikia tobulinti priemonių, skirtų numatyti įgūdžių poreikius atskirose šalyse, kūrimą ir įgyvendinimą, taip pat reikėtų aktyviai įtraukti visus suinteresuotuosius subjektus ir visapusiškai pasinaudoti šio proceso rezultatais.

1.11. Europos politinėse diskusijose akcentuojant įgūdžius ir kvalifikacijas turėtų būtų skatinama:

1.11.1. susitelkti Vyriausybes, įmones, socialinius partnerius ir suinteresuotuosius subjektus siekiant nacionaliniu ir sektorių lygmenimis parengti ir įgyvendinti šiuolaikiškas, išsamias įgūdžių strategijas, sukurti daugiau ir geresnių mokymosi ir tobulėjimo galimybių, pritraukti ir išlaikyti specialistus siekiant ugdyti pagrindinius skaitmeninius, žaliuosius ir kognityvinius gebėjimus, socialinius ir emocinius įgūdžius, gebėjimą valdyti pokyčius ir pritraukti daugiau viešųjų ir privačiųjų investicijų;

1.11.2. naudoti dirbtinį intelektą įgūdžių tinkamumo sistemose ir didinti informuotumą apie esamą gerąją patirtį šioje srityje. Tai gali būti ir valstybinėse užimtumo tarnybose, ir privačiajame sektoriuje veikiančios sistemos;

1.11.3. spartinti profesinio rengimo ir mokymo modernizavimo ir integravimo procesus, didinti jų patrauklumą, kokybę, lankstumą ir gebėjimą prisitaikyti prie įvairaus amžiaus ir kategorijų darbuotojų poreikių, prie darbo rinkos poreikių ir prie būtinybės ugdyti bendruosius gebėjimus siekiant užtikrinti patikimą konkurencingą aplinką, tvarumą ir perėjimą prie žaliosios ir skaitmeninės ekonomikos;

1.11.4. sudaryti sąlygas jaunimui ir motyvuoti juos dalyvauti darbo rinkoje pasitelkiant profesinį orientavimą, kad jiems būtų sukurtos geros darbo sąlygos ir reali karjeros raida.

1.12. MVĮ turėtų būti skatinamos dirbti sąveikiuose tinkluose, bendradarbiauti dalijantis mokslinių tyrimų apie įgūdžių poreikius išlaidas ir sutelkti savo pajėgumus reaguodamos į dvejopos pertvarkos ir įgūdžių ugdymo iššūkius. Tvariam jų veikimui labai svarbios vietos bendruomenių, kuriose jos vykdo veiklą, sąlygos, regionų užimtumo sistemos, vietos administracijų parama, taip pat jų galimybės naudotis naujomis technologijomis, inovacijomis ir profesinės kompetencijos centrų paslaugomis.

1.13. Ekonominės veiklos vykdytojai ir jų suinteresuotieji subjektai turėtų plačiu mastu plėtoti įgūdžių poreikio numatymą. Reikia remti MVĮ siekiant sudaryti palankesnes sąlygas plėtoti jų žmogiškojo kapitalo profesinį mokymą ir tobulėjimo politiką. Pažymėtina, kad MVĮ poreikiams itin gerai tinka dualinio mokymo programos. Šiuo atžvilgiu socialiniams partneriams tenka pagrindinis vaidmuo vykdant socialinį dialogą savo veiklos sektoriuose.

## 2. **Bendrosios pastabos ir aplinkybės**

2.1. Dėl COVID-19 pandemijos susidarė naujos aplinkybės, dėl kurių pasikeitė visuomenės elgesys, požiūris ir kultūra. Pasikeitė vartotojų lūkesčiai ir elgsena (daugiau bendraujama ir sąveikaujama internetu), taip pat pasikeitė verslo modeliai ir darbo organizavimas (daugiau dirbama nuotoliu ir mišriais darbo būdais). Žalioji ir skaitmeninė pertvarka sudaro sąlygas pritaikyti esamas švietimo ir mokymo sistemas ir praktiką taip, kad jose būtų galima ugdyti tinkamas žinias, įgūdžius ir kompetencijas.

2.2. Įgūdžių, kvalifikacijų ir užimtumo, kintančio darbo pobūdžio ir įtraukiosios darbo rinkos kūrimo klausimai buvo svarstomi daugelyje EESRK nuomonių ([5]), kurios vis dar yra aktualios šiandien. Šioje nuomonėje siekiama išnagrinėti, kokių įgūdžių reikia būsimiems darbo rinkos pokyčiams, kaip išlaikyti įsidarbinamumą ir padėti didinti našumą, taip pat apsvarstyti veiksmingas strategijas, kad būtų galima pagerinti darbuotojų tobulinimąsi ir mažinti darbuotojų trūkumą, be kita ko, MVĮ.

2.3. Įgūdžių ugdymo strategijos turi būti įtrauktos į nacionalinę augimo politiką ir planus, derinant jas su pramonės moksliniais tyrimais ir ekonomine plėtra. Valstybės narės turėtų skatinti didelės pridėtinės vertės sektorių plėtrą, padėti darbuotojams ir įmonėms valdyti pokyčius ir neatsilikti nuo inovacijų technologijų, skaitmeninėje ir žaliojoje srityse. Tam reikės papildomų investicijų į išteklius ir planavimą, kad švietimo ir mokymo sistema galėtų padėti įveikti naujus iššūkius ir pašalinti neatitikimus darbo rinkoje.

2.4. EESRK manymu, tvaraus įsidarbinamumo išsaugojimas yra daugialypė problema, kurioje pagrindiniai uždaviniai yra susiję su kintančiu darbo pobūdžiu, darbo vietomis ir profesijomis, būtinybe veiksmingai užtikrinti teisės mokytis visą gyvenimą ir tobulėti įgyvendinimą, skaitmenizacija, didėjančiu žmogiškojo potencialo ir darbo našumo vaidmeniu, darbo organizavimo pokyčiais, demografiniais pokyčiais, poreikiu užtikrinti naujus profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros modelius, numatant lankstų darbo laiką, ir skatinti vyresnių žmonių aktyvumo politiką ([6]). Reikia palankios aplinkos, kad žmonės suvoktų ir gerai suprastų mokymo svarbą savo profesiniam gyvenimui, taip pat kad jie gebėtų ir būtų motyvuoti pasinaudoti visomis mokymosi visą gyvenimą galimybėmis bet kuriuo gyvenimo etapu. Šiuo atžvilgiu gebėjimas išlaikyti įsidarbinamumą yra tiesiogiai susijęs su požiūriu į naujų įgūdžių įgijimą ir gebėjimu jų įgyti atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius.

2.5. Pagrindiniai subjektai ugdant ir išlaikant įsidarbinamumo įgūdžius yra socialiniai partneriai. Jie gali geriausiai skatinti konvergenciją tarp darbuotojo profesinės karjeros siekių ir įmonėms reikiamų įgūdžių. Jų vaidmuo, visų pirma užtikrinant patikimą ir veiksmingą kolektyvinių derybų struktūrą, yra itin svarbus įgūdžių pripažinimo procese. EESRK mano, kad siekiant pagerinti bendrus rezultatus darbo rinkose, būtina stiprinti švietimo sistemų, profesinio rengimo ir mokymo sistemų ir užimtumo tarnybų veiksmų koordinavimą su inovacijų, pramonės, prekybos ir technologijų plėtros politika, taip pat su makroekonomine politika. Tai galėtų būti ypač veiksminga vietos lygmeniu.

2.6. Dėl kintančio darbo pobūdžio taip pat kuriamos naujos ir lanksčios darbo santykių formos bei nestandartinio užimtumo modeliai, dėl kurių keičiasi Europos darbo rinkos struktūra. Tinkamai apsaugotos naujos darbo formos žmonėms gali atverti daugiau galimybių pradėti verslą, įvairinti savo pajamas ir imtis profesinės ir kitos veiklos, kuri anksčiau jiems nebuvo prieinama. Tačiau naujos darbo formos turėtų užtikrinti galimybę naudotis socialine apsauga, nes tai tiesiogiai susiję su socialinės apsaugos sistemų finansiniu tvarumu. Norint išlaikyti įsidarbinamumą tokiomis sąlygomis,

---

([5]) Darbo rinkos observatorijos (DRO) tyrimas „Darbas ateityje. Mokymosi visą gyvenimą ir darbuotojų mokymo užtikrinimas“ (2022 m.); „Darbo ateitis – reikiamų žinių ir įgūdžių įgijimas siekiant patenkinti ateities darbo vietų poreikius“ (2017 m.); „Tvarus mokymosi visą gyvenimą ir įgūdžių ugdymo finansavimas atsižvelgiant į kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą“ (2019 m.); „Besikeičiantis darbo pasaulis ir ilgaamžiškumas/senėjanti visuomenė. Išankstinės sąlygos senėjantiems darbuotojams, kad jie galėtų išlikti aktyvūs naujajame darbo pasaulyje“ (2019 m.); „Skaitmeninimas, dirbtinis intelektas ir teisingumas: kaip sustiprinti ES vykstant pasaulinėms lenktynėms ateities įgūdžių ugdymo ir švietimo srityje, kartu užtikrinant socialinę įtrauktį“ (2019 m.); „Profesinis mokymas – sistemų veiksmingumas numatant ir suderinant gebėjimus ir darbo rinkos poreikius ir socialinių partnerių bei įvairių suinteresuotųjų subjektų vaidmuo“ (2020 m.); Pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos dėl profesinio mokymo siekiant tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo (2020 m.); „Įgūdžių, kurių Europai reikia siekiant sukurti teisingesnę, darnesnę, tvaresnę, skaitmeninę ir atsparią visuomenę, skatinimas – remiantis švietimu ir mokymu bei žvelgiant iš mokymosi visą gyvenimą perspektyvos“ (2020 m.); „Tvarios ir skaitmeninės Europos MVĮ strategija“ (2020 m.); „Pramonės ekosistemos, strateginis savarankiškumas ir gerovė“ (2021 m); „Mišrusis mokymasis“ (2021 m.); „Aukštojo mokslo dokumentų rinkinys“ (2022 m.) ir kt.

([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

reikia tinkamo reglamentavimo (be kita ko, pasitelkiant kolektyvines derybas), naujo pobūdžio motyvacinio mąstymo, tinkamos teisinės ir ekonominės kultūros, taip pat noro pagal besikeičiančias aplinkybes ugdyti verslumo ir profesinius įgūdžius.

2.7. Skaitmeninių technologijų įsisavinimas ir jų poveikis darbo pobūdžiui ir organizavimui gali kelti rimtų sunkumų siekiant išsaugoti įsidarbinamumą ir sėkmingus darbo rinkos rezultatus. Dėl skaitmeninimo gali padidėti esama nelygybė, atsižvelgiant į didelius švietimo skirtumus, įskaitant bazinį ir funkcinį raštingumą, su amžiumi susijusias kliūtis, taip pat į skirtingas galimybes naudotis šiuolaikinėmis technologijomis ir skirtingą nuo įgūdžių ir pajamų priklausantį jų naudojimo mastą. Besiformuojanti karta daugiausia yra skaitmeninė, o vyresni žmonės yra labiau linkę dirbti analoginiais darbo metodais, todėl skirtingos kartos gali būti naudingos viena kitai. EESRK palankiai vertina didžiules investicijas į skaitmeninius įgūdžius įgyvendinant nacionalinius ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo planus.

2.8. Žalieji įgūdžiai – tai žinios, gebėjimai, vertybės ir nuostatos, reikalingi norint gyventi tvarioje ir tausiai išteklius naudojančioje visuomenėje, ją plėtoti ir remti ([7]). Vykdant žaliąją pertvarką reikės keisti gamybos procesus ir verslo modelius, neišvengiamai pasikeis reikiami įgūdžiai ir užduotys daugelyje esamų profesijų, taip pat reikės darbuotojų kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo programų. Kad žalioji pertvarka būtų sėkminga, jai įgyvendinti reikės tinkamų įgūdžių turinčių žmonių. EESRK pripažįsta politikos priemones, skirtas šiam tikslui, ir ragina pasiūlyti praktinių sprendimų ES piliečiams ir įmonėms.

2.9. Dėl negrįžtamų demografinių tendencijų, mažėjančios darbo jėgos ir ilgėjančios gyvenimo trukmės būtina skatinti naują darbo organizavimo politiką, kartų mainų programas, naujus profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo modelius, numatančius suderėtą lankstų darbo laiką, ir priemones, kurios gali padėti didinti darbo našumą ir skatinti vyresnių žmonių aktyvumą. Įsidarbinamumo atžvilgiu daug problemų ir iššūkių kyla valdant su darbu susijusius gyvenimo ciklo pokyčius. Tai susiję su sąžiningu ir vienodu požiūriu į kartas darbo rinkoje, amžiaus suvokimo kultūra, kartų skirtumų valdymu, socialinio kapitalo valdymu. Galimybė visiems naudotis lygiomis mokymosi visą gyvenimą galimybėmis padeda išlaikyti įsidarbinamumą ir prisidėti prie našumo didinimo visais gyvenimo etapais, stiprinti kartų bendradarbiavimą ir tarpusavio paramą darbo vietoje.

2.10. Tam tikrų įgūdžių turinčių migrantų pritraukimas taip pat yra svarbi bet kokios būsimos įgūdžių pasiūlos grandinės dalis. Komisijos komunikatas „Įgūdžių ir talentų pritraukimas į ES“ yra teigiamas žingsnis šia kryptimi.

## 3. **Įgūdžiai, reikalingi būsimiems darbo rinkos pokyčiams**

3.1. Įgūdžiai yra labai svarbūs visuomenės, įmonių ir asmenų gebėjimui klestėti vis labiau tarpusavyje susijusiame ir sparčiai kintančiame pasaulyje. Skirtingą išsilavinimą ir kvalifikaciją turintiems žmonėms darbo perspektyvos ateityje skirsis. Nors žemos kvalifikacijos darbo paklausa palaipsniui mažės, bus išlaikytas gana didelis tokių darbo vietų skaičius. Dėl diegiamo automatizavimo ir išmaniųjų sistemų didžiausias pavojus išnykti ar pasikeisti gresia toms darbo užduotims, kurioms reikia fizinių ar mechaninių, skaičiavimo ir klientų aptarnavimo įgūdžių. Tačiau išliks amatų ir meninės profesijos, todėl atitinkamos kvalifikacijos kėlimas yra labai svarbus dalyvavimui ekonominėje ir socialinėje raidoje. Dėl skaitmeninės ir žaliosios pertvarkos labai išaugs aukšto lygio švietimo ir kvalifikacijų paklausa, o vidutinės kvalifikacijos darbo vietos laikinai išliks stabilios, tačiau dauguma jų bus pertvarkytos pagal darbo rinkos poreikius.

3.2. Atsižvelgiant į dinamiškai kintančius darbo rinkos poreikius labai svarbus tampa sistemų vaidmuo įgyjant, prognozuojant ir klasifikuojant įgūdžius. EESRK palankiai vertina tendenciją kurti ir plėtoti Europos taksonomijas ir įgūdžių bei kompetencijų žodynus, pvz., ESCO, Skaitmeninės kompetencijos sistema („DigComp 2.2“), Piliečiams skirta Europos skaitmeninės kompetencijos programa, Europos e. kompetencijos sistema, DISCO, ES profesijos, „GreenComp“ ir kt. Jie labai padeda užtikrinti darbo rinkoje reikalingų įgūdžių skaidrumą, kvalifikacijų perkeliamumą ir kompetencija

([7]) Jungtinių Tautų pramonės plėtros organizacija.

grindžiamo požiūrio į švietimą, mokymą ir žmogiškųjų išteklių vystymą nustatymą. Kartu pritariame nuomonei ([8]), kad priemonių, skirtų numatyti įgūdžių poreikius atskirose šalyse, kūrimas ir įgyvendinimas dar nėra reikiamo lygio ir kad ne visi suinteresuotieji subjektai aktyviai dalyvauja ar visapusiškai naudojasi šio proceso rezultatais.

3.3. Socialiniams partneriams tenka esminis vaidmuo apibrėžiant įgūdžių ugdymo strategijas, atsižvelgiant į profesinių ir teritorinių observatorijų duomenis. Todėl labai svarbu socialinius partnerius įtraukti nuo pat proceso pradžios, kad Europoje būtų užtikrinta realių darbdavių ir darbuotojų poreikių atitiktis.

3.4. Neabejotina, kad **skaitmeniniai įgūdžiai** ateityje bus vieni svarbiausių įgūdžių. Visuose Europos ekonomikos sektoriuose gerokai padidėjo specializuotų ir labai išvystytų skaitmeninių įgūdžių poreikis.

3.5. Taip pat didėja gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos, matematikos (MTIM) įgūdžių ir tarpdisciplininių įgūdžių derinių, t. y. mišrių įgūdžių, universaliųjų įgūdžių ir tarpfunkcinių įgūdžių, poreikis. Vis labiau bus vertinama profesinė patirtis, mokslinių tyrimų ir prognozavimo įgūdžiai, pažangios analizės ir sudėtingos informacijos aiškinimo bei technologiniai įgūdžiai. Žaliųjų bendrųjų įgūdžių indekse ([9]) nustatytos keturios **įgūdžių** grupės, kurios yra itin svarbios **žaliosioms** profesijoms: inžinerijos ir techniniai įgūdžiai, mokslo įgūdžiai, operacinio valdymo įgūdžiai ir stebėsenos įgūdžiai.

3.6. Būsimiems ekonomikos ir darbo rinkos poreikiams patenkinti vis labiau reikės pažangių, aukštesnės kvalifikacijos **kognityvinių įgūdžių**, kad būtų galima veikti ir priimti sprendimus nenuspėjamoje, neįprastoje ir dinamiškai besikeičiančioje aplinkoje. Dažniausiai tai bus analitinio, kūrybinio, novatoriško, nestandartinio, sisteminio, konceptualaus, strateginio, abstraktaus, autonominio ir kritinio mąstymo įgūdžiai. Siekiant šiuolaikinėmis sąlygomis išlaikyti įsidarbinamumą, labai svarbūs yra **„metaįgūdžiai“**, kurie sustiprina kitus įgūdžius ir paspartina jų įgijimą bei yra greitesnio mokymosi ir sėkmingo tobulėjimo visą gyvenimą katalizatorius.

3.7. Mašinos ir algoritmai nepakeis **socialinių emocinių įgūdžių** poreikio darbo rinkoje. Ateityje darbui ir kintantiems darbo profiliams reikės įvairių socialinių ir komunikacinių bei elgsenos įgūdžių, iš kurių geidžiamiausi bus emocinis intelektas, empatija, santykių kūrimas, tinklų mezgimas, veiksmingas bendravimas, atkaklumas, komandinis darbas, stiliaus formavimas, verslo etiketas, tolerancija skirtingoms kultūroms, derybos, konfliktų valdymas ir kt.

3.8. Darbo rinkoje taip pat didėja daugelio **tarpfunkcinių** ir **elgsenos** įgūdžių, susijusių su asmeniniu veiksmingumu, paklausa. Šiomis aplinkybėmis labiausiai paklausūs įgūdžiai yra verslumo, kolektyvinio darbo, sprendimų priėmimo ir problemų sprendimo įgūdžiai, orientavimasis į rezultatus, gebėjimas vykdyti kelias užduotis vienu metu, lankstumas ir gebėjimas prisitaikyti, iniciatyvumas, išradingumas, atsakingumas, savikontrolė, įžvalgumas, dėmesys detalėms, gebėjimas veikti netikrumo, įtampos ir streso sąlygomis, laiko valdymas ir kt.

## 4. **Darbo jėgos tobulinimas siekiant įtraukiosios darbo rinkos ir didelio našumo**

4.1. Kad Europos darbo rinka galėtų įveikti būsimus iššūkius, visų pirma būtina užtikrinti jos įtraukumą, vienodas sąlygas ir sudaryti sąlygas investicijoms į gerai veikiančias užimtumo sistemas, kurios galėtų padėti didinti našumą ir formuoti veiksmingą profesinio mokymo ir įgūdžių ugdymo politiką, taip pat tvirtą aktyvią darbo rinkos politiką. Nors valstybėse narėse vyrauja skirtingos tradicijos ir praktika, EESRK manymu, būtina:

4.1.1. optimizuoti įgūdžių poreikio darbo rinkoje stebėsenos, tyrimo ir prognozavimo sistemas;

---

([8]) Žr., pvz., *Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation*. TDO – Ženeva, 2017 m., ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Tarybos rezoliucija dėl Naujosios 2021–2030 m. Europos suaugusiųjų mokymosi darbotvarkės (2021/C 504/02).

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

4.1.2. aktyviau įtraukti socialinius partnerius ir visus suinteresuotuosius subjektus, ypatingą dėmesį skiriant įmonių gebėjimui parengti vidines procedūras įgūdžių trūkumui ir mokymo poreikiams nustatyti bei jų gebėjimui kelti savo darbuotojų kvalifikaciją ir juos perkvalifikuoti;

4.1.3. taikyti šiuolaikiškus metodus ir informacines technologijas siekiant įvairiuose sektoriuose ir regionuose stiprinti, sisteminti analitinius duomenis apie įgūdžius ir suteikti prieigą prie jų, kad būtų užtikrintas darbo rinkos poreikius atitinkantis mokymas ir kvalifikacijos, pavyzdžiui, specialistų žvalgybos platformos gali apimti įvairią informaciją apie darbuotojus (jų įgūdžius, gebėjimus, patirtį, norą tęsti profesinį tobulėjimą, demografinę padėtį, mokymo poreikius, tobulinimosi galimybes) ir darbdavių poreikius;

4.1.4. kartu su socialiniais partneriais atlikti strateginį su perėjimu prie žaliosios ir skaitmeninės ekonomikos susijusių iššūkių ir poveikio darbo vietoms, profesijoms, kvalifikacijoms, veiklai ir įgūdžiams vertinimą ir plėtoti tinkamas kvalifikacijos įgijimo ir keitimo formas, taip pat investuoti į įgūdžių ugdymą ir paramą žmonėms, kuriuos paveikė pokyčiai arba perėjimas prie žaliosios veiklos;

4.1.5. išanalizuoti kliūtis, kurių kyla jaunimui įgyjant gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos kvalifikaciją ir įgūdžius, ir vykdyti tikslingus veiksmus siekiant padidinti šios srities švietimo ir karjeros patrauklumą mergaitėms ir moterims;

4.1.6. imtis priemonių siekiant sukurti lanksčias, atsparias ir perspektyvias profesinio mokymo ir rengimo sistemas, kurios galėtų pritraukti jaunimą ir padėti jiems patekti į kintančią darbo rinką, ir užtikrinti, kad suaugusieji galėtų dalyvauti jų poreikiams ir dvejopai žaliajai ir skaitmeninei pertvarkai pritaikytose profesinio mokymo programose;

4.1.7. užtikrinti aktyvesnį strateginį socialinių partnerių vaidmenį spartinant naujų kvalifikacijų kūrimo ir siūlymo ciklą, atnaujinant mokymo programas, taikant finansavimo mechanizmus ir vykdant kokybės auditą. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas mikrokredencialams, jų kokybės standartams ir galimybėms juos pripažinti ir įtraukti į platesnio masto kvalifikacijų tinklus; reikėtų išplėsti praktiką steigti sektorinius komitetus (be kita ko, teritoriniu lygmeniu), kuriuose dalyvautų socialiniai partneriai ir švietimo įstaigos, siekiant spręsti įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikties problemą ir lanksčiai kurti mikrokredencialus, kurie geriau atitiktų įmonių mokymo poreikius;

4.1.8. skatinti naudoti kolektyvines derybas siekiant užtikrinti mokymąsi visą gyvenimą ir sudaryti palankesnes sąlygas įtraukčiai į darbo rinką, be kita ko: sukuriant individualiąsias mokymosi sąskaitas, ištiriant galimybes suteikti apmokamas mokymosi atostogas pagal nacionalinę praktiką ir nustatant minimalų mokymo valandų skaičių per metus, teikiant paskatas už kvalifikacijos kėlimą ir keitimą, visose ES valstybėse narėse pripažįstant kvalifikacijas, rengiant įmonių žinių valdymo sistemas, sudarant mentorystės sutartis su patyrusiais į pensiją išėjusiais darbuotojais ir kt.;

4.1.9. rengti politiką, kuria būtų užtikrintos vienodos galimybės mokytis ir tobulėti. Šiuo tikslu reikia:

4.1.9.1. įgyvendinti tris 2016 m. ES rekomendacijoje dėl įgūdžių tobulinimo krypčių – naujų galimybių suaugusiesiems įgyvendinimo nurodytus veiksmus: vertinti įgūdžius, kurti individualiai pritaikyto mokymosi pasiūlą ir patvirtinti bei pripažinti įgytus įgūdžius;

4.1.10. skirti ypatingą dėmesį tų kategorijų darbuotojams, kurie dažniausiai nedalyvauja mokymuose, tačiau kuriems būtent dėl šios priežasties jų labiausiai reikia: žemos kvalifikacijos darbuotojams, vyresniems nei 45 metų asmenims, neįgaliesiems, moterims, kurios grįžta dirbti po ilgo nebuvimo darbe dėl šeiminių ir priežiūros pareigų, migrantams ir pabėgėliams. Padedant patenkinti šių pažeidžiamų grupių mokymo poreikius, labai svarbus vaidmuo tenka pilietinės visuomenės organizacijoms ir socialinėms įmonėms.

5. **MVĮ kylantys iššūkiai ugdant įgūdžius, kurių reikia būsimai darbo rinkos pertvarkai**

5.1. Labai mažos, mažosios ir vidutinės įmonės sudaro iki 99 proc. visų ES įmonių. Maždaug 24 mln. MVĮ sukuria daugiau kaip 4 trln. EUR pridėtinės vertės ir jose dirba daugiau kaip 90 mln. žmonių, todėl jos yra labai svarbus verslumo dvasios ir inovacijų šaltinis, o tai yra labai svarbu tvariam Europos pramonės vystymuisi ir konkurencingumui ([10]). MVĮ svarba visada buvo pripažįstama, bet COVID-19 privertė suvokti, kokios pažeidžiamos šios įmonės yra išorės poveikiui, visų pirma kilus krizei, dėl kurios labai daug MVĮ atsidūrė nesaugioje finansinėje padėtyje ir kilo pavojus milijonams darbo vietų.

5.2. MVĮ susiduria su tais pačiais iššūkiais kaip ir visi kiti, bet turi specifinių problemų, susijusių su geresnėmis galimybėmis patekti į rinką ir gauti finansavimą, inovacijų diegimu, perėjimu prie neutralaus poveikio klimatui verslo modelių ir perėjimu nuo linijinės prie žiedinės gamybos.

5.3. Dėl ribotų išteklių, nepakankamų ekspertinių žinių ir jų vietos regione, didžioji dauguma MVĮ susiduria su dideliais sunkumais bandydamos pritraukti specialistų ir rinkdamosi, mokydamos, tobulindamos, motyvuodamos ir išlaikydamos darbuotojus. Tik apie 40 proc. MVĮ turi raštu parengtą žmogiškųjų išteklių valdymo strategiją ir politiką. Joms sunku kompensuoti darbuotojų nebuvimą darbe, kai šie dalyvauja išorės mokymuose, be to, dėl riboto finansinio pajėgumo, MVĮ, kurios naudojasi tiesioginėmis profesinio mokymosi formomis, procentinė dalis yra mažesnė už ES vidurkį.

5.4. Didžioji dauguma MVĮ veikia specifinėse rinkos nišose ir (arba) netradiciniuose ekonomikos sektoriuose, kuriuose dėl darbo pobūdžio reikia specialių profesinių įgūdžių, kuriuos reikia įgyti ir tobulinti realioje praktinėje aplinkoje. Dėl ribotų žmogiškųjų išteklių jų darbui dažnai būtina platesnė specializacija ir universalieji mišrūs įgūdžiai, nes būtina suderinti įvairesnes pareigines funkcijas.

5.5. Specifiniai MVĮ įgūdžių poreikiai daugiausia susiję su technologiniu verslumu, verslo galimybių atpažinimu, rizikos vertinimu ir valdymu, finansavimo šaltiniais, įmonės strategijų, verslo projektų ir planų rengimu, novatoriškų verslo modelių įgyvendinimu, skaitmeninių technologijų naudojimu, skaitmeninio prekės ženklo kūrimu ir skaitmenine rinkodara, veikimu pagal nustatytą teisinę sistemą, darbuotojų administravimu, žaliąja ekonomika, atsinaujinančiųjų energijos išteklių naudojimu ir žiedine ekonomika.

5.6. Kadangi daugelio MVĮ darbuotojų profesijos yra techninio pobūdžio, jie turi unikalios praktinės patirties, visų pirma nišinėse rinkose, ir mokymas darbo vietoje yra tinkamas būdas patenkinti šių įgūdžių poreikį. Be to, mokymas darbo vietoje yra reikalingas siekiant įveikti skaitmeninės ir žaliosios pertvarkos keliamus iššūkius. Tokio pobūdžio mokymas padeda ugdyti įgūdžius mažosiose ir vidutinėse įmonėse, nes taip yra paprasčiau organizuoti mokymus ir perduoti žinias įmonės viduje. Siekiant išspręsti gamybos pajėgumų mažėjimo problemą, kai darbuotojai nedirba, nes dalyvauja mokymo kursuose, darbdaviai turėtų turėti galimybę pasinaudoti tinkamomis mokymo formomis ir *ad hoc* priemonėmis, pavyzdžiui, dalijimusi mokymo programomis sektorių ar teritoriniu lygmeniu, taip skatinant MVĮ sąveiką, ir tikslinėmis finansinės paramos priemonėmis.

5.7. Ekonominės veiklos vykdytojai ir jų suinteresuotieji subjektai turėtų plačiai plėtoti įgūdžių poreikio numatymą. Šiuo klausimu svarbus vaidmuo tenka socialiniams partneriams, kurie vykdo socialinį dialogą profesinėse srityse ir sektoriuose.

Briuselis, 2023 m. vasario 22 d.

*Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto*
*pirmininkė*
Christa SCHWENG

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