Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Podpiranje sprememb na trgu dela: kako ohraniti zaposljivost, spodbuditi produktivnost in razvijati znanja in spretnosti, zlasti v MSP

(mnenje na lastno pobudo)

(2023/C 146/03)

Poročevalka: **Mariya MINCHEVA**

Zaprosilo	sklep predsedstva, 18. 1. 2022
Pravna podlaga	člen 52(2) Pogodbe o delovanju Evropske unije
Sklep plenarne skupščine	20. 1. 2022
Pravna podlaga	Člen 52(2) Poslovnika
	mnenje na lastno pobudo
Pristojnost	strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo
Datum sprejetja na seji strokovne skupine	30. 1. 2023
Datum sprejetja na plenarnem zasedanju	22. 2. 2023
Plenarno zasedanje št.	576
Rezultat glasovanja	
(za/proti/vzdržani)	153/2/2

1. **Sklepi in priporočila**

1.1 **Evropski trg dela se spreminja** in se sooča z novimi izzivi, ki so posledica pospeševanja tehnološkega napredka in trajnostne pametne rasti, pa tudi podnebnih sprememb, **demografskih sprememb** in staranja prebivalstva, migracij ter **digitalnega in zelenega prehoda**. Ta preobrazba zahteva dobro razumevanje, **katere vrste znanj in spretnosti** so potrebne za prihodnje spremembe na trgu dela, tudi v MSP, da bi ohranili trajnostno zaposljivost, prispevali k visoki produktivnosti in zmanjšali pomanjkanje delovne sile.

1.2 **Razvoj znanj in spretnosti ter učinkovito izvajanje pravice in dostopa do vseživljenjskega učenja morata biti del širših strategij za gospodarsko rast ter načrtov za okrevanje in odpornost**. Tehnološka revolucija močno vpliva **na naravo dela in delovnih mest** ter pospešuje trende **prestrukturiranja zaposlovanja**. Zaposljivost je zato neposredno povezana z zmožnostjo izpopolnjevanja in preusposabljanja delavcev na ravni podjetij, da bi lahko obvladali spremembe in odnos ljudi do novih znanj in spretnosti ter priložnosti in motivacijo za njihov razvoj.

1.3 Različni dejavniki, kot so staranje družbe in demografski trendi, sprožajo več **izzivov pri upravljanju prehodov v ciklu zaposlenosti**. Ti izzivi se nanašajo na pravično in enako obravnavo različnih generacij, motivacijo in enak dostop do usposabljanja in razvoja znanj in spretnosti ter priložnosti za izpopolnjevanje in preusposabljanje, da bi prispevali k povečanju produktivnosti, izboljšanju poklicnih zmogljivosti posameznikov, obvladovanju generacijskih razlik ter sodelovanju in vzajemni podpori med generacijami na delovnem mestu. Izobraževanje odraslih je bistveno za njihovo izpopolnjevanje in lahko prinese vrsto osebnih, družbenih, gospodarskih in socialnih koristi.

1.4 Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO) se strinja, da „**EU potrebuje revolucijo na področju znanj in spretnosti, da bi ljudem zagotovili uspeh**“ ([1]), in poziva k mobilizaciji prizadevanj in učinkovitemu skupnemu ukrepanju institucij, podjetij, socialnih partnerjev in deležnikov v okviru pakta za znanja in spretnosti ter k uresničevanju ambicioznih ciljev, določenih v njegovem programu. V zvezi s tem EESO pozdravlja predlog Evropske komisije, da leto 2023 postane evropsko leto spretnosti ([2]).

1.5 **Socialni partnerji** so ključni akterji pri razvoju človeškega potenciala za doseganje trajnostnega razvoja ter ohranjanje znanj in spretnosti za zaposljivost. Njihova vloga v trdnem in učinkovitem procesu kolektivnih pogajanj je ključnega pomena za premostitev vrzeli med željami zaposlenih glede svoje poklicne poti in potrebami podjetij ter za priznavanje znanj in spretnosti, pa tudi za izboljšanje povezave med izobraževalnimi sistemi, sistemi poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter službami za zaposlovanje in politikami razvoja inovacij, industrije, trgovine in tehnologije. Socialni dialog in kolektivna pogajanja so močno orodje za doseganje teh ciljev. Organizacije civilne družbe so primerne kot neformalno in priložnostno učno okolje ter lahko prostovoljcem iz podjetij ponudijo smiselne možnosti za vključevanje in razvoj ključnih kompetenc. Pomembno vlogo imajo tudi ustrezne organizacije civilne družbe, zlasti tiste, ki delujejo na področju socialnega podjetništva ali z različnimi ranljivimi skupinami v družbi.

1.6 **Nove oblike zaposlitve**, ki so ustrezno zaščitene in so posledica sprememb v naravi dela, lahko ljudem ponudijo različne priložnosti za podjetništvo, več različnih virov dohodkov ter dostop do poklicev in dejavnosti, ki jim prej niso bili na voljo. Ohranjanje zaposljivosti v teh razmerah zahteva ustrezno pravno urejanje, tudi s kolektivnimi pogajanji, sistem strokovnega poklicnega usposabljanja, s katerim se lahko razvijejo podjetniške in poklicne spretnosti v skladu s potrebami na trgu dela, novo vrsto motivacijske miselnosti ter pravo pravno in gospodarsko kulturo.

1.7 Za velik del naše družbe je lahko **digitalna preobrazba** izziv pri ohranjanju zaposljivosti in za uspešno udejstvovanje na trgu dela. Obstaja namreč tveganje povečanja neenakosti zaradi razlik v izobrazbi in poklicnem usposabljanju, vključno z osnovno in funkcionalno pismenostjo, starostnimi ovirami ter dostopom do sodobnih tehnologij in obsegom njihove uporabe glede na znanja in spretnosti ter prihodke. Sposobnost stalnega posodabljanja **digitalnih znanj in spretnosti** glede na spremembe na trgu dela in uvajanje novih tehnologij bosta nedvomno med najpomembnejšimi izzivi v prihodnosti. V zvezi s tem EESO pozdravlja obsežne naložbe, predvidene v nacionalnih načrtih za okrevanje in odpornost, s katerimi naj bi podprli povečanje digitalnih spretnosti ([3]).

1.8 Za uspešen **zeleni prehod** bodo potrebni ljudje s pravimi znanji in spretnostmi ter delovna mesta s pravim delovnim okoljem in zelenimi proizvodnimi sistemi. Socialni partnerji imajo ključno vlogo pri pravičnem prehodu v več gospodarskih sektorjih, v katerih se bodo sedanja delovna mesta korenito spremenila. Štiri skupine **znanj in spretnosti** veljajo za zlasti pomembne pri **zelenih** zaposlitvah: inženirske in tehnične spretnosti, znanstvene spretnosti, spretnosti operativnega upravljanja in spretnosti spremljanja. EESO podpira ukrepe, ki so že bili sprejeti na ravni EU za spodbujanje učenja o okoljski trajnostnosti in zelenem prehodu v EU ([4]), ter poziva, naj se državljanom in podjetjem v EU ponudijo praktične rešitve.

([1]) Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost, COM(2020) 274 final.

([2]) Glej govor predsednice Komisije Ursule von der Leyen o stanju v Uniji 2022, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sl/SPEECH_22_5493.

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

([4]) Evropski okvir trajnostnih kompetenc (GreenComp).
Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o zagotavljanju pravičnega prehoda na podnebno nevtralnost (2022/C 243/04).
Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o učenju za zeleni prehod in trajnostni razvoj (2022/C 243/01).

1.9 Prihodnje povpraševanje na trgu dela bo vse pogosteje povezano z zahtevami po naprednejših, zahtevnejših kognitivnih spretnostih, s katerimi bo mogoče delovati in sprejemati odločitve v nepredvidljivem, nerutinskem in hitro spreminjajočem se okolju. Za ohranjanje zaposljivosti v sodobnih razmerah so ključne „meta-spretnosti“, ki povečujejo in pospešujejo pridobivanje drugih znanj in spretnosti ter spodbujajo hitrejše učenje in uspešen vseživljenjski razvoj.

1.10 Zaradi dinamično spreminjajočih se potreb trga dela postaja vloga sistemov pri pridobivanju, napovedovanju in razvrščanju znanj in spretnosti ključnega pomena. Hkrati pa je treba izboljšati zasnovo in izvajanje orodij za predvidevanje potreb po znanjih in spretnostih v posameznih državah; vse deležnike je treba dejavno vključiti ter v celoti izkoristiti rezultate tega procesa.

1.11 Umestitev spretnosti in kvalifikacij v središče evropske politične razprave bi morala spodbuditi:

1.11.1 mobilizacijo vlad, podjetij, socialnih partnerjev in deležnikov za razvoj in izvajanje sodobnih in celovitih strategij za znanja in spretnosti na nacionalni in sektorski ravni; ustvarjanje več boljših priložnosti za učenje in razvoj; privabljanje in ohranjanje talentov za razvoj ključnih digitalnih, zelenih in kognitivnih sposobnosti ter mehkih veščin in sposobnosti upravljanja sprememb; pritegnitev več javnih in zasebnih naložb;

1.11.2 uporabo umetne inteligence v sistemih za usklajevanje spretnosti ter ozaveščanje o dosedanjih dobrih praksah na tem področju. Ti sistemi lahko delujejo tako v javnih službah za zaposlovanje kot v zasebnem sektorju;

1.11.3 pospeševanje procesov za posodobitev in vključevanje poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter povečanje njegove privlačnosti, kakovosti, prožnosti in prilagodljivosti potrebam delavcev različnih starosti in kategorij, potrebam trga dela in potrebi po izgradnji ključnih kompetenc za zdravo konkurenčno okolje, trajnostnost in prehod na zeleno in digitalno gospodarstvo;

1.11.4 ustvarjanje pogojev za mlade in krepitev njihove motiviranosti, da sodelujejo na trgu dela, s poklicnim usmerjanjem, da bi dobili dostop do dobrih delovnih pogojev in resničnega razvoja poklicne poti.

1.12 Mala in srednja podjetja (MSP) bi bilo treba spodbujati k vključevanju v interaktivne mreže, v katerih lahko sodelujejo pri delitvi stroškov za raziskave o potrebah po znanjih in spretnostih ter združujejo svoje zmogljivosti za odzivanje na izzive dvojnega prehoda ter razvoja znanj in spretnosti. Za njihovo trajnostno delovanje so ključnega pomena razmere v lokalni skupnosti, v kateri delujejo, regionalni sistemi zaposlovanja, podpora lokalne uprave ter njihov dostop do novih tehnologij, inovacij in storitev centrov poklicne odličnosti.

1.13 Gospodarski akterji in njihovi deležniki morajo v veliki meri razviti zmožnosti za predvidevanje potreb po znanjih in spretnostih. MSP je treba podpreti in jim olajšati pripravo politike usposabljanja in razvoja njihovega človeškega kapitala. Potrebam MSP so zlasti prilagojene sheme dualnega usposabljanja in učenja ne delovnem mestu. Pri tem imajo socialni partnerji bistveno vlogo v okviru socialnega dialoga v svojih sektorjih dejavnosti.

2. **Splošne ugotovitve in ozadje**

2.1 Pandemija COVID-19 nas je pahnila v nove okoliščine, ki so povzročile družbene spremembe vedenja, odnosov in kulture. Spremenili so se pričakovanja in vedenje potrošnikov (več je spletnega komuniciranja in interakcije) ter poslovni modeli in organizacija dela (več je dela na daljavo in hibridnih načinov dela). Zeleni in digitalni prehod utirata pot prilagoditvi obstoječih sistemov in praks izobraževanja in usposabljanja, da bodo lahko nudili ustrezna znanja, spretnosti in kompetence.

2.2 EESO je v številnih mnenjih ([5]), ki so še vedno aktualna, obravnaval spretnosti, kvalifikacije in zaposlovanje, spreminjajočo se naravo dela in razvoj vključujočega trga dela. Namen tega mnenja je analizirati, katere vrste znanj in spretnosti bodo potrebni za prihodnje spremembe na trgu dela ter kako ohraniti zaposljivost in prispevati k povečanju produktivnosti, preučiti pa namerava tudi učinkovite strategije za izboljšanje razvoja delovne sile in zmanjšanje pomanjkanja delovne sile, tudi za MSP.

2.3 Strategije za razvoj znanj in spretnosti morajo biti del nacionalnih politik in načrtov za rast ter v sinergiji z industrijskimi raziskavami in gospodarskim razvojem. Države članice bi morale spodbujati razvoj sektorjev z visoko dodano vrednostjo, pomagati delavcem in podjetjem pri obvladovanju sprememb ter slediti inovacijam na tehnološkem, digitalnem in zelenem področju. Za to bodo potrebne dodatne naložbe v vire in načrtovanje sistema izobraževanja in usposabljanja, ki bo kos novim izzivom in bo lahko odpravil neusklajenost na trgu dela.

2.4 EESO meni, da je ohranjanje trajnostne zaposljivosti večplastno vprašanje, pri katerem so glavni izzivi povezani s spreminjajočo se naravo dela, delovnimi mesti in poklici, potrebo po uspešnem uveljavljanju pravice do vseživljenjskega učenja in razvoja, digitalizacijo, vse večjo vlogo človeškega potenciala in produktivnosti dela, spremembami v organizaciji dela, demografskimi spremembami in potrebo po novih vzorcih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja s prilagodljivim delovnim časom ter s spodbujanjem politik aktivnega staranja ([6]). Potrebno je spodbudno okolje, da bodo ljudje ne glede na to, v katerem življenjskem obdobju so, razumeli in se dobro zavedali pomena usposabljanja za svoje poklicno življenje, da bodo sposobni izkoristiti vse priložnosti za vseživljenjsko učenje in bodo za to motivirani. V tem okviru je sposobnost ohranjanja zaposlitve neposredno povezana z odnosom do novih znanj in spretnosti, ki so v skladu z dinamiko trga dela, in sposobnostjo njihovega razvijanja.

2.5 Socialni partnerji so ključni akterji pri razvoju in ohranjanju znanj in spretnosti, pomembnih za zaposljivost. So v najboljšem položaju, da podprejo zbliževanje med ambicijami zaposlenega v njegovi poklicni karieri in potrebami podjetja po znanjih in spretnostih. Vloga, ki jo lahko odigrajo zlasti v trdni in učinkoviti strukturi kolektivnih pogajanj, je bistvena v procesu priznavanja znanj in spretnosti. EESO meni, da je treba za izboljšanje splošnih rezultatov na trgih dela okrepiti usklajevanje med izobraževalnimi sistemi, sistemi poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter službami za zaposlovanje s politikami za razvoj inovacij, industrijo, trgovino in tehnologijo ter makroekonomskimi politikami. To bi lahko bilo zlasti učinkovito na lokalni ravni.

2.6 Spremembe v naravi dela vodijo tudi v razvoj novih in prožnih oblik delovnih razmerij in nestandardnih modelov zaposlitve, ki spreminjajo strukturo evropskega trga dela. Ustrezno zaščitene nove oblike dela lahko ljudem ponudijo nove priložnosti za podjetništvo, različne vire dohodkov ter dostop do poklicev in dejavnosti, ki jim prej niso bili na voljo. Po drugi strani pa bi morale tudi nove oblike dela zagotavljati dostop do socialne zaščite, saj je to neposredno povezano s finančno vzdržnostjo sistemov socialne zaščite. Za ohranjanje zaposljivosti v teh pogojih je potrebno ustrezno pravno

([5]) Študija opazovalne skupine za trg dela z naslovom *The work of the future, ensuring lifelong learning and training of employees* (Delo prihodnosti: skrb za vseživljenjsko učenje in usposabljanje zaposlenih), 2022; mnenja EESO Prihodnost dela – pridobivanje ustreznega znanja in spretnosti za izpolnitev potreb delovnih mest v prihodnosti, 2017; Trajnostno financiranje vseživljenjskega učenja ter razvoja znanj in spretnosti zaradi pomanjkanja kvalificirane delovne sile, 2019; Spreminjajoči se svet dela in dolga življenjska doba/staranje prebivalstva – Pogoji za aktivno udeležbo starejših delavcev v novem svetu dela, 2019; Digitalizacija, umetna inteligenca in pravičnost – Kako okrepiti položaj EU v globalni tekmi za prihodnja znanja in spretnosti ter hkrati zagotoviti socialno vključenost, 2019; Poklicno usposabljanje: učinkovitost sistemov za predvidevanje in usklajevanje znanj in spretnosti s potrebami trga dela ter vloga socialnih partnerjev in različnih deležnikov, 2020; Predlog priporočila Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (PIU) za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost, 2020; Kako z vidika vseživljenjskega učenja na podlagi izobraževanja in usposabljanja spodbujati znanja in spretnosti, ki jih Evropa potrebuje za pravičnejšo, bolj povezano, bolj trajnostno, bolj digitalno in odpornejšo družbo, 2020; Strategija za MSP za trajnostno in digitalno Evropo, 2020; Industrijski ekosistemi, strateška avtonomija in blaginja, 2021; Kombinirano učenje, 2021; Sveženj o visokošolskem izobraževanju, 2022 itd.

([6]) https://www.eurofound.europa.eu/sl/node/91839
http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2017/03/With-signatures_Framework-agreement-on-active-ageing.pdf

urejanje (tudi s kolektivnimi pogodbami), nova vrsta motivacijske miselnosti, prava pravna in gospodarska kultura ter pripravljenost za razvoj podjetniških in poklicnih znanj in spretnosti v skladu s spreminjajočimi se razmerami.

2.7 Uvajanje digitalnih tehnologij in njihov vpliv na naravo in organizacijo dela lahko predstavljata resen izziv pri ohranjanju zaposljivosti in uspešnosti na trgu dela. Digitalizacija lahko povzroči tveganje za povečanje sedanjih neenakosti zaradi velikih razlik v izobraževanju, vključno z osnovno in funkcionalno pismenostjo, starostnimi ovirami ter dostopom do sodobnih tehnologij in obsegom njihove uporabe glede na znanja in spretnosti ter prihodke. Ker je nova generacija večinoma digitalna, starejši pa imajo običajno raje analogne načine dela, lahko različne generacije druga drugi pomagajo. EESO pozdravlja obsežne naložbe v digitalna znanja in spretnosti v okviru nacionalnih načrtov za okrevanje in odpornost.

2.8 Zelena znanja in spretnosti so znanja, sposobnosti, vrednote in odnos, ki so potrebni za življenje v trajnostni družbi, gospodarni z viri ([7]), ter za njeno razvijanje in podpiranje. Zeleni prehod bo zahteval spremembe proizvodnih procesov in poslovnih modelov ter bo neizogibno spremenil potrebna znanja in spretnosti ter naloge, povezane s številnimi obstoječimi poklici, za kar bodo potrebni programi izpopolnjevanja in preusposabljanja delavcev. Da bi bil uspešen, bodo potrebni ljudje s pravimi znanji in spretnostmi. EESO priznava odziv politike na to in poziva, naj se državljanom in podjetjem EU ponudijo praktične rešitve.

2.9 Zaradi nepovratnih demografskih trendov, zmanjševanja delovne sile in daljše življenjske dobe je treba spodbujati nove politike organizacije dela, programe medgeneracijskih izmenjav, nove vzorce poklicnega in zasebnega življenja z izpogajanim prilagodljivim delovnim časom ter ukrepe, ki lahko prispevajo k večji produktivnosti dela in spodbujajo aktivno staranje. V okviru zaposljivosti se pri upravljanju prehodov v življenjskih obdobjih, povezanih z delom, pojavljajo številne težave in izzivi. Nanašajo se na pravično in enako obravnavo generacij na trgu dela, kulturo, povezano z razumevanjem starosti, obvladovanje razlik med generacijami in upravljanje socialnega kapitala. Dostop do enakih možnosti vseh za vseživljenjsko učenje pomaga pri ohranjanju zaposljivosti in prispeva k večji produktivnosti v vseh življenjskih obdobjih, večjemu sodelovanju in medgeneracijski podpori na delovnem mestu.

2.10 Pomemben del prihodnje dobavne verige znanj in spretnosti je tudi privabljanje migrantov s posebnimi znanji in spretnostmi. Sporočilo Komisije „Privabljanje znanj, spretnosti in talentov v EU“ je pozitiven korak v tej smeri.

3. **Znanja in spretnosti, potrebni za prihodnje spremembe na trgu dela**

3.1 Znanja in spretnosti so bistveni za uspešnost družb, podjetij in posameznikov v vse bolj povezanem in hitro spreminjajočem se svetu. Prihodnost dela bo različna za ljudi z različnimi stopnjami izobrazbe in kvalifikacij. Povpraševanje po nizkokvalificiranih delovnih mestih se bo postopoma zmanjševalo, vendar se jih bo kar precej ohranilo. Nekatere delovne naloge, ki so povezane s fizičnimi ali ročnimi spretnostmi, numeričnimi znanji in spretnostmi ter storitvami za stranke, so najbolj izpostavljene tveganju, da se bodo zaradi uporabe avtomatizacije in inteligentnih sistemov preoblikovale ali izginile. Kljub temu bodo obrtniški in umetniški poklici ostali, izpopolnjevanje obrtnikov in umetnikov pa je bistveno za njihovo sodelovanje pri razvoju gospodarstva in družbe. Zaradi digitalnega in zelenega prehoda se bo povpraševanje po visoki stopnji izobrazbe in kvalifikacij znatno povečevalo; srednjekvalificirana delovna mesta bodo začasno ostala stabilna, vendar se bodo številna med njimi preoblikovala v skladu s potrebami trga dela.

3.2 Zaradi dinamično spreminjajočih se potreb trga dela postaja vloga sistemov pri pridobivanju, napovedovanju in razvrščanju znanj in spretnosti ključnega pomena. EESO pozdravlja trend oblikovanja in razvoja evropskih taksonomij in slovarjev spretnosti in kompetenc, kot so ESCO, okvir digitalnih kompetenc za državljane (DigComp 2.2) in za pedagoge (DigCompEdu), okvir za e-usposobljenost, DISCO, EU Occupations, evropski okvir trajnostnih kompetenc (GreenComp) itd. Ti pomembno prispevajo k preglednosti znanj in spretnosti, potrebnih na trgu dela, k prenosljivosti kvalifikacij in

([7]) Organizacija Združenih narodov za industrijski razvoj.

uvedbi pristopa k izobraževanju, usposabljanju in razvoju človeških virov, ki temelji na kompetencah. Hkrati podpira stališče ([8]), da zasnova in izvajanje orodij za predvidevanje potreb po znanjih in spretnostih v posameznih državah nista na ustrezni ravni in da vsi deležniki niso dejavno vključeni in ne izkoriščajo v celoti rezultatov tega procesa.

3.3 Socialni partnerji imajo bistveno vlogo pri opredeljevanju strategij za razvoj znanj in spretnosti na podlagi podatkov strokovnih in teritorialnih opazovalnic. Zato jih je nujno treba vključiti v postopek že na začetku, da se prepreči neskladje med dejanskimi potrebami delodajalcev in zaposlenih v Evropi.

3.4 **Digitalne spretnosti** bodo nedvomno med najpomembnejšimi znanji in spretnostmi v prihodnosti. V vseh sektorjih evropskega gospodarstva se je znatno povečala potreba po specializiranih in visoko razvitih digitalnih znanjih in spretnostih.

3.5 Večje so potrebe tudi po spretnostih na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike ter po interdisciplinarnih kombinacijah znanj in spretnosti – „hibridna znanja in spretnosti“, „transverzalna znanja in spretnosti“ ter „medfunkcijska znanja in spretnosti“. Strokovno znanje, znanja in spretnosti na področju raziskav in predvidevanja, znanja in spretnosti za izpopolnjeno analizo in razlago zapletenih informacij ter tehnološka znanja in spretnosti bodo vse bolj cenjeni. Splošni indeks zelenih znanj in spretnosti ([9]) opredeljuje štiri skupine **znanj in spretnosti**, ki so zlasti pomembne pri **zelenih** zaposlitvah: inženirske in tehnične spretnosti, znanstvene spretnosti, spretnosti operativnega upravljanja in spretnosti spremljanja.

3.6 Potrebe prihodnjih gospodarstev in povpraševanje na trgu dela bodo vse pogosteje povezani z zahtevami po naprednejših, zahtevnejših **kognitivnih spretnostih**, s katerimi bo mogoče delovati in sprejemati odločitve v nepredvidljivem, nerutinskem in dinamično spreminjajočem se okolju. Najpogosteje gre za analitično, ustvarjalno, inovativno, nestandardno, sistemsko, konceptualno, strateško, abstraktno, avtonomno in kritično razmišljanje. Za ohranjanje zaposljivosti v sodobnih razmerah so ključne „**meta-spretnosti**“, ki povečujejo in pospešujejo pridobivanje drugih znanj in spretnosti ter sprožajo hitrejše učenje in uspešen vseživljenjski razvoj.

3.7 Stroji in algoritmi ne bodo nadomestili potrebe po „**mehkih veščinah**“ na trgu dela. Prihodnost dela in spreminjanje profilov delovnih mest bosta terjala veliko družbeno-komunikacijskih in vedenjskih spretnosti, od katerih bodo najbolj iskane čustvena inteligenca, empatija, vzpostavljanje odnosov, mreženje, učinkovita komunikacija, odločnost, timsko delo, oblikovanje stila, poslovni bonton, medkulturna strpnost, sposobnost pogajanj in obvladovanja konfliktov itd.

3.8 Med glavnimi zahtevami trga dela so tudi številne **medfunkcijske in vedenjske spretnosti**, povezane z osebno učinkovitostjo. Znanja in spretnosti, po katerih se najbolj povprašuje v tem okviru, so podjetniška naravnanost in skupinsko delo, sposobnosti sprejemanja odločitev in reševanja problemov, usmerjenost v rezultate, večopravilnost, prožnost in prilagodljivost, samoiniciativnost, iznajdljivost, odgovornost, samoopazovanje, predvidevanje, natančnost, sposobnost obvladovanja negotovosti, napetosti in stresa, sposobnost upravljanja časa itd.

4. **Razvoj delovne sile za vključujoč trg dela in visoko produktivnost**

4.1 Da bi se lahko evropski trg dela spoprijel s prihodnjimi izzivi, mora biti predvsem vključujoč, zagotavljati enake konkurenčne pogoje in ustvarjati pogoje za naložbe v dobro delujoče sisteme zaposlovanja, ki bi lahko prispevali k večji produktivnosti ter usmerjali učinkovite politike usposabljanja, skupaj s trdnimi aktivnimi politikami trga dela. Kljub različnim tradicijam in praksam v državah članicah EESO meni, da je treba:

4.1.1 optimizirati sisteme za spremljanje, preučevanje in napovedovanje potreb po znanjih in spretnostih na trgu dela;

([8]) Glej npr. *Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation*. (Predvidevanje potreb po znanjih in spretnostih: sistemi in pristopi. Analiza ankete med zainteresiranimi stranmi o oceni in predvidevanju potreb po znanjih in spretnostih), MOD, Ženeva, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Resolucija Sveta o novem evropskem programu za izobraževanje odraslih 2021-2030 (2021/C 504/02).

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

4.1.2 okrepiti sodelovanje socialnih partnerjev in vseh deležnikov, pri čemer je treba posebno pozornost nameniti zmožnosti podjetij, da razvijejo notranje postopke za ugotavljanje vrzeli v znanjih in spretnostih in potrebe po usposabljanju ter uporabijo ukrepe za izpopolnjevanje in preusposabljanje lastne delovne sile;

4.1.3 s sodobnimi pristopi in informacijskimi tehnologijami okrepiti analitične podatke o znanjih in spretnostih, jih sistematizirati v vseh sektorjih in regijah ter omogočiti dostop do njih, da bi se lahko nudili usposabljanje in kvalifikacije, ki ustrezajo potrebam trga dela. Platforme z informacijami o talentih lahko na primer povežejo več podatkov o delavcih na eni strani (njihove spretnosti in znanje, sposobnosti, izkušnje, želje po poklicnem razvoju, demografski podatki, potrebe po usposabljanju, razvojne priložnosti), na drugi strani pa potrebe delodajalcev;

4.1.4 skupaj s socialnimi partnerji opraviti strateško oceno izzivov in posledic za delovna mesta, poklice, kvalifikacije, dejavnosti ter znanja in spretnosti, povezane s prehodom na zeleno in digitalno gospodarstvo, ter razviti ustrezne oblike kvalifikacij in preusposabljanja, pa tudi naložbe v razvoj znanj in spretnosti ter podporo ljudem, ki jih prizadenejo spremembe ali prehod na zelena delovna mesta;

4.1.5 analizirati ovire, s katerimi se srečujejo mladi pri pridobivanju kvalifikacij ter znanja in spretnosti s področja naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike, ter uvesti ciljno usmerjene ukrepe za povečanje privlačnosti izobraževanja in poklicnih poti na teh področjih med dekleti in ženskami;

4.1.6 sprejeti ukrepe za oblikovanje prožnih, odpornih in prihodnosti primernih sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki lahko mlade pritegnejo in jim pomagajo pri vstopu na spreminjajoči se trg dela, odraslim pa omogočijo dostop do poklicnih programov, prilagojenih njihovim potrebam in dvojnemu zelenemu in digitalnemu prehodu;

4.1.7 zagotoviti dejavnejšo strateško vlogo socialnih partnerjev pri pospeševanju cikla ustvarjanja in ponujanja novih kvalifikacij, posodabljanju učnih načrtov, mehanizmih financiranja in reviziji kakovosti. Posebno pozornost bi bilo treba posvetiti mikrodokazilom, njihovim standardom kakovosti in možnostim za njihovo priznanje in vključitev v mreže širših kvalifikacij; razširiti bi bilo treba prakso vzpostavljanja sektorskih komisij, tudi na lokalni ravni, v katerih bi sodelovali socialni partnerji in izobraževalne ustanove, da bi odpravljali neskladja med ponudbo znanj in spretnosti ter povpraševanjem po njih ter prožno oblikovali mikrodokazila, ki bi natančno ustrezala potrebam podjetij po usposabljanju;

4.1.8 podpirati uporabo kolektivnih pogajanj za zagotavljanje dostopa do vseživljenjskega učenja in lajšanje vključevanja na trg dela, med drugim z: individualnimi učnimi računi, preučitvijo možnosti plačanega študijskega dopusta v skladu z nacionalnimi praksami in minimalnim številom ur usposabljanja na leto; spodbudami za izpopolnjevanje in preusposabljanje; priznavanjem kvalifikacij v vseh državah članicah EU; razvojem sistemov za upravljanje znanja v podjetjih; sklepanjem mentorskih pogodb z upokojenimi izkušenimi uslužbenci itd.;

4.1.9 razviti politike, ki zagotavljajo enak dostop do priložnosti za učenje in razvoj. To vključuje:

4.1.9.1 izvajanje naslednjih treh korakov iz priporočila EU iz leta 2016 o *poteh izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle* – ocenjevanje znanja in spretnosti, individualizirane ponudbe učnih možnosti ter potrjevanje in priznavanje pridobljenih znanj in spretnosti;

4.1.10 nameniti posebno pozornost tistim kategorijam delavcev, ki so najpogosteje izključene iz usposabljanja, a ga ravno zato najbolj potrebujejo: nizko usposobljeni delavci, starejši od 45 let, invalidi, ženske, ki se vračajo na delo po daljši odsotnosti zaradi družinskih in oskrbovalnih obveznosti, migranti in begunci. Organizacije civilne družbe in socialna podjetja imajo ključno vlogo pri tem, da tem ranljivim skupinam pomagajo pri zadovoljevanju njihovih potreb po usposabljanju.

5. **Izzivi za MSP pri razvoju znanj in spretnosti, potrebnih za prihodnje spremembe na trgu dela**

5.1 Mikro, mala in srednja podjetja tvorijo 99 % vseh podjetij v Evropski uniji. Približno 24 milijonov MSP ustvari za več kot 4 bilijone EUR dodane vrednosti in zaposluje več kot 90 milijonov ljudi, kar je bistven vir podjetniškega duha in inovacij, ki so ključnega pomena za trajnostni razvoj in konkurenčnost evropske industrije ([10]). Pomen MSP je bil vedno priznan, COVID-19 pa je razkril, kako ranljiva so ta podjetja za zunanje učinke, zlasti v takšni krizi, ki je ogromno MSP postavila v negotov finančni položaj in ogrozila na milijone delovnih mest.

5.2 MSP se soočajo z enakimi izzivi kot vsa druga podjetja, vendar imajo posebne težave, povezane z boljšim dostopom do trga in financiranjem, uvajanjem inovacij, digitalizacijo, prehodom na podnebno nevtralne poslovne modele in prehodom z linearne na krožno proizvodnjo.

5.3 Zaradi omejenih virov, nezadostnega strokovnega znanja in regionalne lokacije ima velika večina MSP resne težave pri privabljanju talentov ter izbiri, usposabljanju, razvoju, motiviranju in ohranjanju osebja. Le približno 40 % MSP ima pisne strategije in politike za upravljanje človeških virov. Zaradi težav pri nadomeščanju odsotnosti osebja, ki se udeleži zunanjega usposabljanja, in omejene finančne zmogljivosti MSP uporabljajo poklicno usposabljanje s fizično prisotnostjo manj od evropskega povprečja.

5.4 Velika večina MSP deluje v posebnih tržnih nišah oziroma netradicionalnih gospodarskih sektorjih, kjer narava dela zahteva posebna strokovna znanja in spretnosti, ki jih je treba pridobiti in razviti v resničnem praktičnem okolju. Omejeni človeški viri pogosto pomenijo, da so za delovna mesta potrebna širša specializacija in prenosljiva hibridna znanja in spretnosti, povezana s potrebo po povezovanju širšega nabora funkcionalnih nalog.

5.5 Posebne potrebe MSP po znanjih in spretnostih so povezane predvsem s tehnološkim podjetništvom, prepoznavanjem poslovnih priložnosti, ocenjevanjem in upravljanjem tveganj, viri financiranja, razvojem strategij podjetja, poslovnimi projekti in načrti, izvajanjem inovativnih poslovnih modelov, uporabo digitalnih tehnologij, digitalnimi blagovnimi znamkami in digitalnim trženjem, delovanjem v skladu z uveljavljenim regulativnim okvirom, upravljanjem osebja, zelenim gospodarstvom in uporabo obnovljivih virov energije ter krožnim gospodarstvom.

5.6 Glede na tehnično naravo poklicev v številnih MSP, ki imajo edinstveno strokovno znanje in izkušnje, zlasti na nišnih trgih, usposabljanje na delovnem mestu omogoča ustrezen odziv na njihove potrebe po znanjih in spretnostih. Podobno je usposabljanje na delovnem mestu potrebno tudi za soočanje z izzivi digitalne in zelene preobrazbe. Tovrstno usposabljanje olajšuje razvoj znanj in spretnosti v MSP, saj gre za poenostavljeno možnost organizacije internega usposabljanja in prenosa znanja znotraj podjetja. Da bi delodajalci rešili problem ohranjanja ravni proizvodnje, kadar so delavci odsotni zaradi udeležbe na usposabljanjih, bi morali imeti na voljo ustrezne oblike usposabljanja in *ad hoc* instrumente, kot je deljenje programov usposabljanja na sektorski ali teritorialni ravni, ki spodbuja sinergije med MSP, kakor tudi dostop do ciljno usmerjenih ukrepov finančne podpore.

5.7 Gospodarski akterji in njihovi deležniki morajo v veliki meri razviti predvidevanje potreb po znanjih in spretnostih. Socialni partnerji imajo pri tem ključno vlogo prek socialnega dialoga v poklicnih panogah in sektorjih.

V Bruslju, 22. februarja 2023

Predsednica
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Christa SCHWENG

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