Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Att stödja utvecklingen på arbetsmarknaden: metoder för att upprätthålla anställbarheten, öka produktiviteten och utveckla kompetensen, särskilt i små och medelstora företag

(yttrande på eget initiativ)

(2023/C 146/03)

Föredragande: **Mariya MINCHEVA**

Remiss	Presidiets beslut, 18.1.2022
Rättslig grund	Artikel 52.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
Beslut av EESK:s plenarförsamling	20.1.2022
Rättslig grund	Artikel 52.2 i arbetsordningen
	Yttrande på eget initiativ
Ansvarig sektion	Sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av sektionen	30.1.2023
Antagande vid plenarsessionen	22.2.2023
Plenarsession nr	576
Resultat av omröstningen	
(för/emot/nedlagda röster)	153/2/2

1. **Slutsatser och rekommendationer**

1.1 Den **europeiska arbetsmarknaden är stadd i förändring** och står inför nya utmaningar som har sin grund i allt snabbare tekniska framsteg och hållbar smart tillväxt, i kombination med klimatförändringar, **demografiska förändringar** och åldrande, migration samt den **digitala och den gröna omställningen**. Denna förändring kräver god förståelse av **vilken typ av kompetens** som behövs för framtida förändringar på arbetsmarknaden, inbegripet i små och medelstora företag, för att upprätthålla hållbar anställbarhet, bidra till en hög produktivitetsnivå och minska bristen på arbetskraft.

1.2 **Kompetensutveckling och ett effektivt genomförande av rätten till och tillgången till livslångt lärande måste vara en integrerad del av bredare strategier för ekonomisk tillväxt och återhämtnings- och resiliensplaner.** Den tekniska revolutionen har stor inverkan på **arbetets och arbetstillfällenas karaktär** och påskyndar tendenserna i fråga om **omstrukturering av sysselsättningen**. Anställbarheten är således direkt kopplad till förmågan att vidareutbilda och omskola arbetstagare på företagsnivå så att de kan hantera förändringar och människors inställning till nya färdigheter och möjligheter och motivation att utveckla dem.

1.3 Olika faktorer, såsom den åldrande befolkningen och den demografiska utvecklingen, medför ett antal **utmaningar när det gäller att hantera övergångar i arbetslivet**. Det handlar om rättvis och lika behandling av olika generationer, motivation och lika tillgång till utbildning och kompetensutveckling samt möjligheter till kompetenshöjning och omskolning för att bidra till att höja produktivitetsnivåerna, förbättra den individuella yrkesmässiga kapaciteten, hantera generationsskillnader samt samarbete och ömsesidigt stöd mellan generationerna på arbetsplatsen. Vuxenutbildning är avgörande för att höja vuxnas kompetens och kan ge en rad personliga, samhälleliga, ekonomiska och sociala fördelar.

1.4 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) delar uppfattningen att ”**EU behöver en kompetensrevolution för att människor ska kunna utvecklas**” ([1]) och efterlyser en mobilisering av insatser och ändamålsenliga gemensamma åtgärder av institutioner, företag, arbetsmarknadens parter och berörda parter inom ramen för kompetenspakten och genomförandet av de ambitiösa målen i dess program. I detta sammanhang välkomnar kommittén kommissionens förslag att utse 2023 till Europaåret för kompetens ([2]).

1.5 **Arbetsmarknadens parter** är nyckelaktörer när det gäller att utveckla människors potential att uppnå hållbar utveckling och upprätthålla färdigheter som ökar anställbarheten. Deras roll i en sund och ändamålsenlig kollektivförhandlingsprocess är avgörande för att överbrygga klyftan mellan arbetstagarnas ambitioner i sina yrkeskarriärer och företagens behov, samt för erkännandet av färdigheter, men också för att förbättra kopplingen mellan utbildningssystem, yrkesutbildningssystem och arbetsförmedlingar, å ena sidan, och politiken för utveckling av innovation, industri, handel och teknik, å den andra. Social dialog och kollektivförhandlingar är kraftfulla verktyg för att uppnå dessa mål. Det civila samhällets organisationer har goda förutsättningar att tillhandahålla icke-formella och informella lärandemiljöer samt ett meningsfullt engagemang för att frivilliga från företag ska kunna utveckla nyckelkompetenser. De respektive civilsamhällesorganisationerna har också en viktig roll att spela, särskilt de som är verksamma på området socialt företagande eller med olika utsatta grupper i samhället.

1.6 **Nya anställningsformer**, som skyddas på lämpligt sätt och som härrör från förändringar i arbetets karaktär, kan erbjuda olika möjligheter för människor att blir företagare, diversifiera sina inkomster och få tillträde till yrken och verksamheter som tidigare inte var tillgängliga för dem. För att upprätthålla anställbarheten under dessa förhållanden krävs ett lämpligt regelverk, inbegripet genom kollektivförhandlingar, ett professionellt yrkesutbildningssystem som kan utveckla entreprenörs- och yrkeskompetens i enlighet med arbetsmarknadens behov, en ny sorts attityd grundad i motivation och rätt rättslig och ekonomisk kultur.

1.7 Den **digitala omvandlingen** kan vara en utmaning när det gäller att upprätthålla anställbarhet och goda resultat på arbetsmarknaden i stora delar av vårt samhälle. Den kan leda till ökad ojämlikhet på grund av skillnader när det gäller allmän och yrkesinriktad utbildning, inbegripet grundläggande och funktionell läs- och skrivkunnighet, åldersbarriärer samt skillnader i tillgången till modern teknik och den utsträckning i vilken den används beroende på kompetens och inkomst. Förmågan att kontinuerligt uppdatera **digitala färdigheter** i enlighet med förändringarna på arbetsmarknaden och införandet av ny teknik kommer utan tvekan att vara en av de viktigaste utmaningarna i framtiden. I detta avseende välkomnar EESK de omfattande investeringar som planeras i de nationella återhämtnings- och resiliensplanerna för att stödja förstärkningen av digitala färdigheter ([3]).

1.8 För att den **gröna omställningen** ska bli framgångsrik krävs det människor med rätt kompetens och arbetsplatser med rätt arbetsmiljö samt gröna produktionssystem. Arbetsmarknadens parter har en nyckelroll när det gäller att säkerställa en rättvis omställning inom ett antal ekonomiska sektorer, där befintliga arbetstillfällen kommer att genomgå en radikal omvandling. Det finns fyra grupper av **kompetens** som anses vara särskilt viktiga för **gröna** yrken: kompetens inom ingenjörsvetenskap och teknik; vetenskaplig kompetens; färdigheter i operativ ledning samt övervakningskompetens. Kommittén stöder de åtgärder som redan vidtagits på EU-nivå för att främja lärande om miljömässig hållbarhet och den gröna omställningen i EU ([4]), och efterlyser praktiska lösningar för EU:s medborgare och företag.

([1]) Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft, COM(2020) 274 final.
([2]) Se ordförande Ursula von der Leyens tal om tillståndet i unionen 2022, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/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: den europeiska ramen för hållbarhetskompetens
Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet (2022/C 243/04)
Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om lärande inför den gröna omställningen och en hållbar utveckling (2022/C 243/01)

1.9 På framtidens arbetsmarknad kommer det i allt högre grad att krävas avancerade kognitiva färdigheter på hög nivå som gör det möjligt att vara verksam och fatta beslut i en oförutsägbar, icke-rutinmässig och dynamiskt föränderlig miljö. ”Metafärdigheter”, som stärker och påskyndar förvärvandet av andra färdigheter och är en katalysator för snabbare lärande och en framgångsrik livslång utveckling, är avgörande för att upprätthålla anställbarheten under moderna förhållanden.

1.10 System för förvärvande och klassificering av och prognoser om kompetens håller på att få en avgörande roll mot bakgrund av de dynamiskt föränderliga behoven på arbetsmarknaden. Samtidigt måste utformningen och genomförandet av verktyg för att förutse kompetensbehoven i enskilda länder förbättras och alla berörda parter bör delta aktivt och utnyttja resultaten av denna process fullt ut.

1.11 Genom att sätta kompetens och kvalifikationer i centrum för den europeiska politiska debatten bör man stimulera följande:

1.11.1 Att regeringar, företag, arbetsmarknadens parter och intressenter mobiliseras för att på nationell nivå och sektorsnivå utveckla och genomföra moderna, övergripande kompetensstrategier; att det skapas fler och bättre möjligheter till lärande och utveckling; att man lockar till sig och behåller begåvningar som kan utveckla viktiga digitala, gröna och kognitiva förmågor, mjuka färdigheter, förmågan att hantera förändringar och att det görs mer offentliga och privata investeringar.

1.11.2 Att artificiell intelligens används i system för kompetensmatchning och att man ökar medvetenhet om befintlig god praxis på detta område. Det kan röra sig om system inom både offentliga arbetsförmedlingar och den privata sektorn.

1.11.3 Att man påskyndar processerna för att modernisera och integrera yrkesutbildningen samt ökar dess attraktivitet, kvalitet, flexibilitet och förmåga att anpassa sig till behoven hos arbetstagare i olika åldrar och kategorier, till arbetsmarknadens behov och till behovet av att bygga upp nyckelkompetenser i syfte att säkerställa en god konkurrensmiljö, hållbarhet och omställningen till en grön och digital ekonomi.

1.11.4 Att ungdomar ges förutsättningar och motivation att delta på arbetsmarknaden genom yrkesvägledning, i syfte att ge dem tillgång till goda arbetsvillkor och en verklig karriärutveckling.

1.12 Små och medelstora företag bör uppmuntras att arbeta i nätverk som samverkar och att samarbeta när det gäller att dela kostnaderna för forskning om kompetensbehov samt gemensamt utnyttja sin kapacitet för att möta utmaningarna i samband med den gröna och den digitala omställningen och kompetensutveckling. Avgörande för att de ska kunna bedriva sin verksamhet på ett hållbart sätt är villkoren i det lokala samhälle där de är verksamma, de regionala sysselsättningssystemen, stödet från lokala förvaltningar samt deras tillgång till ny teknik, innovation samt tjänster från yrkeskunskapscentrum.

1.13 Kompetensprognoser måste utvecklas i stor utsträckning av de ekonomiska aktörerna och deras intressenter. Stöd till små och medelstora företag behövs för att underlätta utvecklingen av deras strategi för personalutbildning och personalutveckling. System för varvad utbildning och arbetsplatsförlagt lärande är särskilt anpassade till de små och medelstora företagens behov. I detta avseende har arbetsmarknadens parter en grundläggande roll att spela inom ramen för den sociala dialogen inom sina verksamhetsområden.

2. **Allmänna kommentarer och bakgrund**

2.1 Covid-19-pandemin har ställt oss inför en ny situation som har lett till beteendeförändringar samt attitydmässiga och kulturella förändringar i samhället. Såväl konsumenternas förväntningar och beteende (kommunikationen och interaktionen sker i högre grad online) som affärsmodellerna och arbetsorganisationen (ökat distansarbete och hybridarbete) har förändrats. Den gröna och den digitala omställningen banar väg för en anpassning av de befintliga utbildningssystemen och utbildningsmetoderna så att de kan tillhandahålla rätt kunskaper, färdigheter och kompetens.

2.2 Kompetens, kvalifikationer och sysselsättning, arbetets föränderliga karaktär och utvecklingen av en inkluderande arbetsmarknad har varit föremål för ett stort antal EESK-yttranden ([5]) som fortfarande är relevanta i dag. Syftet med detta yttrande är att analysera vilken typ av kompetens som behövs för framtida förändringar på arbetsmarknaden, hur man kan upprätthålla anställbarheten och bidra till att öka produktiviteten, samt att utforska ändamålsenliga strategier för att förbättra arbetskraftsutvecklingen och minska arbetskraftsbristen, även för små och medelstora företag.

2.3 Kompetensutvecklingsstrategier måste införlivas i de nationella strategierna och planerna för tillväxt i synergi med industriell forskning och ekonomisk utveckling. Medlemsstaterna bör främja utvecklingen av sektorer med högt förädlingsvärde, hjälpa arbetstagare och företag att hantera förändringar och kunna hålla jämna steg med innovation på det tekniska, digitala och gröna området. Detta kommer att kräva ytterligare investeringar i resurser och planering i form av ett system för allmän och yrkesinriktad utbildning som kan möta de nya utmaningarna och som kan undanröja obalansen på arbetsmarknaden.

2.4 EESK anser att upprätthållandet av hållbar anställbarhet är ett mångfasetterat problem där de största utmaningarna hänger samman med förändringen av arbetets, arbetstillfällenas och yrkenas karaktär, behovet av ett effektivt genomförande av rätten till lärande och utveckling under hela livet, digitaliseringen, den allt större roll som mänsklig potential och arbetsproduktivitet spelar, förändringen av hur arbetet organiseras, demografiska förändringar och behovet av säkerställa nya mönster för balansen mellan arbete och privatliv med flexibel arbetstid samt att främja strategier för ett aktivt åldrande ([6]). Det behövs en stödjande miljö så att människor förstår och är väl medvetna om utbildningens betydelse för deras yrkesliv och är kapabla och motiverade att utnyttja alla möjligheter till livslångt lärande, oavsett vilket skede i livet som de befinner sig i. I detta avseende är förmågan att upprätthålla sysselsättningen direkt kopplad till attityderna gentemot och förmågan att utveckla ny kompetens i linje med dynamiken på arbetsmarknaden.

2.5 Arbetsmarknadens parter är nyckelaktörer när det gäller att utveckla och upprätthålla de färdigheter som ökar anställbarheten. De har bäst förutsättningar att stödja konvergensen mellan den anställdes strävanden i yrkeskarriären och företagens kompetensbehov. Deras roll, i synnerhet genom en sund och ändamålsenlig kollektivförhandlingsstruktur, är avgörande i processen för erkännande av färdigheter. EESK anser att samordningen mellan utbildningssystem, yrkesutbildningssystem och arbetsförmedlingar, å ena sidan, och politiken för utveckling av innovation, industri, handel, teknik och även den makroekonomiska politiken, å andra sidan, måste stärkas för att förbättra det övergripande arbetsmarknadsresultatet. Detta skulle kunna vara särskilt verkningsfullt på lokal nivå.

2.6 Förändringar i arbetets karaktär leder också till att det håller på att utvecklas nya och flexibla former av anställningsförhållanden och atypiska anställningsmodeller som ändrar strukturen på den europeiska arbetsmarknaden. Nya arbetsformer, som skyddas på lämpligt sätt, kan öppna upp nya möjligheter för människor att blir företagare, diversifiera sina inkomster och få tillträde till yrken och verksamheter som tidigare inte var tillgängliga för dem. Å andra sidan bör nya arbetsformer garantera tillgång till socialt skydd, eftersom detta är direkt kopplat till de sociala trygghetssystemens finansiella hållbarhet. För att upprätthålla anställbarheten under dessa förhållanden krävs ett lämpligt

([5]) Studie från observationsgruppen för arbetsmarknaden (OAM): ”Framtidens arbete: att säkerställa livslångt lärande och utbildning för anställda” (2022); ”Framtidens arbete – förvärvande av kunskaper och färdigheter för att tillgodose kraven hos framtidens jobb” (2017); ”Hållbar finansiering för livslångt lärande och kompetensutveckling i samband med brist på kvalificerad arbetskraft” (2019); ”Förändringarna i arbetslivet och livslängden/den åldrande befolkningen – Förutsättningarna för att arbetstagare som åldras ska kunna fortsätta att vara aktiva i det nya arbetslivet” (2019); ”Digitalisering, AI och rättvisa – Hur man kan stärka EU i den globala kapplöpningen om framtida kompetens och utbildning och samtidigt säkerställa social inkludering” (2019). ”Yrkesutbildning: effektiviteten hos systemen för att förutse och matcha kompetens och arbetsmarknadens behov samt arbetsmarknadsparternas och de olika intressenternas roll” (2020); Förslag till rådets rekommendation om yrkesutbildning för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft (2020); ”Hur man, utifrån utbildning och inom ramen för livslångt lärande, kan främja de färdigheter som Europa behöver för att skapa ett mer rättvist, sammanhållet, hållbart, digitalt och motståndskraftigt samhälle” (2020); ”En SMF-strategi för ett hållbart och digitalt EU” (2020); ”Industriella ekosystem, strategiskt oberoende och välfärd” (2021); ”Blandat lärande” (2021), ”Paketet för högre utbildning” (2022), etc.

([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

regelverk (inbegripet genom kollektivförhandlingar), en ny sorts attityd grundad i motivation, rätt rättslig och ekonomisk kultur samt en vilja att utveckla entreprenörs- och yrkeskompetens som svarar mot de föränderliga omständigheterna.

2.7 Införandet av digital teknik och dess inverkan på arbetets art och organisation kan innebära stora utmaningar när det gäller att upprätthålla anställbarhet och goda arbetsmarknadsresultat. Digitaliseringen skulle kunna förvärra den befintliga ojämlikheten på grund av enorma skillnader när det gäller utbildning, inbegripet grundläggande och funktionell läs- och skrivkunnighet, åldersbarriärer samt skillnader i tillgången till modern teknik och den utsträckning i vilken den används beroende på kompetens och inkomst. Eftersom den nya generationen till stor del använder sig av digital teknik och äldre människor tenderar att föredra analoga arbetsmetoder kan olika generationer vara till nytta för varandra. EESK välkomnar de massiva investeringarna i digitala färdigheter via de nationella återhämtnings- och resiliensplanerna.

2.8 Grön kompetens är de kunskaper, färdigheter, värderingar och attityder som behövs för att leva i, utveckla och stödja ett hållbart och resurseffektivt samhälle ([7]). Den gröna omställningen kommer att kräva förändringar i produktionsprocesser och affärsmodeller, och kommer oundvikligen att förändra den kompetens som krävs och de uppgifter som ingår i många befintliga yrken. Det kommer också att krävas program för fortbildning och omskolning av arbetstagare. För att den gröna omställningen ska bli framgångsrik krävs det människor med rätt kompetens. Kommittén är medveten om de politiska åtgärderna i detta syfte och efterlyser praktiska lösningar för EU:s medborgare och företag.

2.9 Den oåterkalleliga demografiska utvecklingen, den krympande arbetskraften och ökade livslängden gör det nödvändigt att främja nya strategier för arbetets organisation, program för utbyten mellan generationerna, nya modeller för balansen mellan arbetsliv och privatliv med framförhandlad flexibel arbetstid, samt åtgärder som kan bidra till bättre arbetsproduktivitet och främja ett aktivt åldrande. När det gäller anställbarhet uppstår många problem och utmaningar i samband med hanteringen av övergångar i arbetslivet. De gäller rättvis och lika behandling av generationerna på arbetsmarknaden, kulturen i fråga om att förstå ålder, hantering av generationsskillnader och förvaltning av socialt kapital. Tillgång till lika möjligheter för alla till livslångt lärande bidrar till att upprätthålla anställbarheten och till ökad produktivitet i livets alla skeden och stärker samarbetet och stödet mellan generationerna på arbetsplatsen.

2.10 Att locka migranter med särskilda färdigheter är också en viktig del av alla framtida kompetensförsörjningskedjor. Kommissionens meddelande om att ”locka kompetens och talang till EU” är ett positivt steg i denna riktning.

3. **Kompetens som behövs för framtida förändringar på arbetsmarknaden**

3.1 Kompetens är avgörande för samhällens, företags och individers förmåga att blomstra i en alltmer sammankopplad och föränderlig värld. Hur framtidens arbete ser ut kommer att skilja sig åt beroende på personernas utbildnings- och kvalifikationsnivå. Efterfrågan på lågkvalificerade arbeten kommer gradvis att minska, men ett ganska stort antal kommer att bevaras. Vissa av de arbetsuppgifter som har koppling till fysiska, manuella eller numeriska färdigheter och färdigheter inom kundservice löper störst risk att omvandlas eller att försvinna, på grund av automatisering och införandet av intelligenta system. Hantverksyrken och konstnärliga yrken kommer dock att finnas kvar, och höjning av kompetensen inom dessa är avgörande för deltagandet i den ekonomiska och sociala utvecklingen. Till följd av den digitala och den gröna omställningen kommer efterfrågan på en hög utbildnings- och kompetensnivå att öka avsevärt, samtidigt som antalet arbetstillfällen som kräver medelhöga kvalifikationer tillfälligt kommer att vara stabilt, men en stor del av dem kommer att omvandlas i enlighet med arbetsmarknadens behov.

3.2 System för förvärvande och klassificering av och prognoser om kompetens håller på att få en avgörande roll mot bakgrund av de dynamiskt föränderliga behoven på arbetsmarknaden. EESK välkomnar trenden i riktning mot att inrätta och utveckla europeiska taxonomier och ordböcker avseende färdigheter och kompetens, såsom Esco, ramen för utveckling av digital kompetens (DigComp 2.2), DigCompEdu, ramen för e-kompetens, DISCO, EU Occupations, GreenComp etc. De ger ett avsevärt bidrag till insynen i fråga om de färdigheter som krävs på arbetsmarknaden, till möjligheten att överföra

([7]) FN:s organisation för industriell utveckling.

kvalifikationer och till införandet av en kompetensbaserad strategi för allmän och yrkesinriktad utbildning och utveckling av mänskliga resurser. Samtidigt stöder vi åsikten ([8]) att utformningen och genomförandet av verktyg för att förutse kompetensbehoven i enskilda länder inte når upp till den nivå som krävs och att inte alla berörda parter deltar aktivt eller utnyttjar resultaten av denna process fullt ut.

3.3 Arbetsmarknadens parter spelar en viktig roll när det gäller att utforma strategier för kompetensutveckling mot bakgrund av data från yrkesmässiga och territoriella observationsgrupper. Det är därför mycket viktigt att involvera arbetsmarknadens parter redan i början av processen för att undvika att det uppstår en obalans mellan de verkliga behoven hos arbetsgivare och arbetstagare i Europa.

3.4 **Digitala färdigheter** kommer utan tvekan att tillhöra de viktigaste färdigheterna i framtiden. Inom alla sektorer av den europeiska ekonomin sker det en betydande ökning av behovet av specialiserade och högt utvecklade digitala färdigheter.

3.5 Det finns också ett växande behov av färdigheter inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik samt tvärvetenskapliga kombinationer av färdigheter – ”hybridfärdigheter”, ”generella färdigheter” och ”interfunktionella färdigheter”. Yrkeskunnande, färdigheter inom forskning och prognoser, färdigheter inom avancerad analys och tolkning av komplex information samt teknisk kompetens kommer att värdesättas i allt högre grad. I det allmänna indexet över grön kompetens ([9]) identifieras fyra grupper av **kompetens** som är särskilt viktiga för **gröna** yrken: kompetens inom ingenjörsvetenskap och teknik; vetenskaplig kompetens; färdigheter i operativ ledning samt övervakningskompetens.

3.6 Framtidens ekonomi och arbetsmarknad kommer i allt högre grad att kräva avancerade **kognitiva färdigheter** på hög nivå som gör det möjligt att vara verksam och fatta beslut i en oförutsägbar, icke-rutinmässig och dynamiskt föränderlig miljö. Oftast handlar det om analytiskt, kreativt, innovativt, icke-standardiserat, systemiskt, konceptuellt, strategiskt, abstrakt, självständigt och kritiskt tänkande. **”Metafärdigheter”**, som stärker och påskyndar förvärvandet av andra färdigheter och är en katalysator för snabbare lärande och en framgångsrik livslång utveckling, är avgörande för att upprätthålla anställbarheten under moderna förhållanden.

3.7 Maskinerna och algoritmerna kommer inte att ersätta behovet av **”mjuka färdigheter**” på arbetsmarknaden. Framtidens arbete och de förändrade arbetsprofilerna kommer att kräva en mängd sociokommunikativa och beteendemässiga färdigheter, där de mest eftersökta kommer att vara känslomässig intelligens, empati, relationsbyggande, nätverkande, effektiv kommunikation, beslutsamhet, lagarbete, styling, företagsetikett, interkulturell tolerans, förhandlingsförmåga, konflikthantering osv.

3.8 Många **interfunktionella** och **beteendemässiga** färdigheter som rör personlig effektivitet tillhör också de som är mest eftersökta på arbetsmarknaden. De färdigheter som är mest efterfrågade i detta sammanhang är färdigheter i samband med entreprenörskap och lagarbete, beslutsfattande och problemlösning, resultatorientering, förmåga att hantera många uppgifter på en gång, flexibilitet och anpassningsförmåga, initiativförmåga, uppfinningsrikedom, ansvarstagande, egenkontroll, aktsamhet, noggrannhet, hantering av osäkerhet, spänning och stress, tidsplanering osv.

4. **Arbetskraftsutveckling för en inkluderande arbetsmarknad och hög produktivitet**

4.1 För att den europeiska arbetsmarknaden ska kunna möta de utmaningar som väntar måste den först och främst vara inkluderande, säkerställa lika villkor och skapa förutsättningar för investeringar i väl fungerande sysselsättningssystem som skulle kunna bidra till ökad produktivitet och vägleda en effektiv utbildnings- och kompetenspolitik, tillsammans med en kraftfull aktiv arbetsmarknadspolitik. Trots de olika traditionerna och metoderna i medlemsstaterna anser EESK att det finns behov av följande:

4.1.1 Att optimera systemen för övervakning, analyser och prognoser av kompetensbehoven på arbetsmarknaden.

([8]) Se t.ex. ”Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation”. ILO – Geneva, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Rådets resolution om en förnyad europeisk agenda för vuxenlärande 2021–2030, (2021/C 504/02).

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

4.1.2 Att öka deltagandet av arbetsmarknadens parter och alla berörda parter, med särskild uppmärksamhet på företagens förmåga att utveckla interna förfaranden för att identifiera kompetensbrister och utbildningsbehov, samt vidta åtgärder för att höja kompetensen hos och omskola den egna arbetskraften.

4.1.3 Att tillämpa moderna strategier och informationsteknik för att stärka och tillhandahålla analytiska data om färdigheter och systematisera dessa data mellan sektorer och regioner i syfte att tillhandahålla utbildning och kvalifikationer som är relevanta för arbetsmarknadens behov. Exempelvis kan plattformar för kompetensinventering omfatta olika typer av information om såväl arbetstagare (deras färdigheter, förmågor, erfarenhet, önskan om yrkesmässig utveckling, demografisk information, utbildningsbehov, utvecklingsmöjligheter) som arbetsgivarnas behov.

4.1.4 Att tillsammans med arbetsmarknadens parter göra en strategisk bedömning av utmaningarna och konsekvenserna i fråga om arbetstillfällen, yrken, kvalifikationer, verksamheter och färdigheter i samband med omställningen till en grön och digital ekonomi, och att utveckla lämpliga former av kvalifikationer och omskolning samt även investeringar i kompetensutveckling och stöd till människor som påverkas av förändringar eller omställningen till gröna arbetstillfällen.

4.1.5 Att analysera de hinder som ungdomar ställs inför vid förvärvandet av kvalifikationer och färdigheter inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, och att vidta riktade åtgärder för att göra utbildningar och karriärer inom detta område mer attraktiva för flickor och kvinnor.

4.1.6 Att vidta åtgärder för att skapa flexibla, anpassningsbara och framtidssäkrade yrkesutbildningssystem som kan locka till sig ungdomar och stödja deras inträde på en föränderlig arbetsmarknad och att säkerställa att vuxna har tillgång till yrkesutbildningsprogram som är anpassade till deras behov och till den gröna och den digitala omställningen.

4.1.7 Att säkerställa en mer aktiv strategisk roll för arbetsmarknadens parter när det gäller att påskynda cykeln för skapande och tillhandahållande av nya kvalifikationer, uppdatera läroplaner samt i finansieringsmekanismer och kvalitetsrevision. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt mikromeriter, deras kvalitetsstandarder och möjligheterna att erkänna och integrera dem i nätverk av bredare kvalifikationer; och att utöka praxisen att inrätta sektorskommittéer, även på territoriell nivå, med deltagande av företag och utbildningsinstitutioner, för att ta itu med kompetensglapp och på ett flexibelt sätt skapa mikromeriter som väl motsvarar företagens utbildningsbehov.

4.1.8 Att uppmuntra användningen av kollektivförhandlingar för att säkerställa tillgång till livslångt lärande och underlätta integration på arbetsmarknaden, bl.a. genom: individuella utbildningskonton, utforskning av möjligheterna till betald studieledighet i enlighet med nationell praxis och ett minsta antal utbildningstimmar per år; tillhandahållande av incitament för kompetenshöjning och omskolning; erkännande av kvalifikationer mellan EU:s medlemsstater; utveckling av system för förvaltning av företagens kunskap; ingående av mentorsavtal med pensionerade erfarna arbetstagare osv.

4.1.9 Att utveckla strategier som säkerställer lika tillgång när det gäller möjligheter till lärande och utveckling. För detta krävs följande:

4.1.9.1 Att man genomför de tre steg som anges i EU:s rekommendation från 2016 om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna, det vill säga bedömning av färdigheter, tillhandahållande av ett individanpassat utbildningsutbud samt validering och erkännande av förvärvade färdigheter.

4.1.10 Att man ägnar särskild uppmärksamhet åt de kategorier av arbetstagare som oftast är utestängda från utbildning men som av just detta skäl behöver den mest: lågkvalificerade personer; personer över 45 år; personer med funktionsnedsättning; kvinnor som återvänder till arbetet efter långvarig frånvaro på grund av familje- och omsorgsansvar; migranter och flyktingar. Det civila samhällets organisationer och sociala företag spelar en avgörande roll för att hjälpa dessa utsatta grupper med deras utbildningsbehov.

5. **Utmaningar för små och medelstora företag när det gäller att utveckla den kompetens som behövs för framtida förändringar på arbetsmarknaden**

5.1 Mikroföretag och små och medelstora företag utgör 99 % av alla företag i EU. Omkring 24 miljoner små och medelstora företag genererar mer än 4 biljoner euro i mervärde och sysselsätter mer än 90 miljoner människor, och är en mycket viktig källa till företagaranda och innovation, något som är avgörande för den europeiska industrins hållbara utveckling och konkurrenskraft ([10]). De små och medelstora företagens betydelse har alltid erkänts, men på grund av covid-19 har det blivit uppenbart hur sårbara de är för externa effekter, särskilt i samband med en kris som har gjort att ett enormt antal små och medelstora företag har hamnat i en svår ekonomisk situation och att miljontals arbetstillfällen är hotade.

5.2 Små och medelstora företag står inför samma utmaningar som alla andra, men har särskilda problem när det gäller förbättringen av marknadstillträde och finansiering, införandet av innovationer, digitaliseringen, omställningen till klimatneutrala affärsmodeller och övergången från linjär till cirkulär produktion.

5.3 På grund av begränsade resurser, otillräcklig sakkunskap och deras regionala lokalisering har de allra flesta små och medelstora företag stora svårigheter att locka till sig begåvningar, och att välja ut, utbilda, utveckla, motivera och behålla personal. Endast omkring 40 % av de små och medelstora företagen har skriftliga strategier och policyer för personalförvaltning. På grund av sina svårigheter att kompensera för anställdas frånvaro under extern utbildning och sin begränsade ekonomiska kapacitet använder sig små och medelstora företag i lägre grad än EU-genomsnittet av former av yrkesutbildning med fysisk närvaro.

5.4 De allra flesta små och medelstora företag är verksamma inom specifika nischmarknader och/eller icke-traditionella ekonomiska sektorer, där arbetets karaktär kräver särskilda yrkeskunskaper som måste läras in och utvecklas i verkliga praktiska miljöer. På grund av begränsade personalresurser kräver arbetstillfällena ofta bredare specialisering och överförbara hybridfärdigheter som är kopplade till behovet av att kombinera ett bredare spektrum av funktionella uppgifter.

5.5 De små och medelstora företagens särskilda kompetensbehov gäller främst tekniskt entreprenörskap, identifiering av affärsmöjligheter, riskbedömning och riskhantering, finansieringskällor, utveckling av företagsstrategier, affärsprojekt och affärsplaner, genomförande av innovativa affärsmodeller, användning av digital teknik, digital varumärkesprofilering och digital marknadsföring, agerande i linje med det etablerade regelverket, personalförvaltning, den gröna ekonomin och användning av förnybara energikällor samt den cirkulära ekonomin.

5.6 Med tanke på den tekniska karaktären hos yrkena i ett stort antal små och medelstora företag som förfogar över ett unikt kunnande, särskilt på nischmarknader, är utbildning på arbetsplatsen ett lämpligt sätt att tillgodose deras kompetensbehov. På samma sätt behövs utbildning på arbetsplatsen för att möta utmaningarna i samband med den digitala och den gröna omställningen. Denna typ av utbildning underlättar kompetensutveckling i små och medelstora företag tack vare det förenklade sätt som detta innebär att organisera intern utbildning och överföra kunskap inom företaget. För att ta itu med problemet med att upprätthålla produktionsnivåerna när arbetstagare är frånvarande för att delta på utbildningskurser bör arbetsgivarna förfoga över lämpliga former av utbildning och specifika instrument, såsom gemensamma utbildningsprogram på sektorsnivå eller regional nivå för att främja synergier mellan små och medelstora företag, och ha tillgång till riktade ekonomiska stödåtgärder.

5.7 Kompetensprognoser måste utvecklas i stor utsträckning av de ekonomiska aktörerna och deras berörda parter. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela i detta syfte genom den sociala dialogen inom olika branscher och yrkessektorer.

Bryssel den 22 februari 2023.

Christa SCHWENG
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs ordförande

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