

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wspieranie zmian na rynku pracy: jak utrzymać zdolność do zatrudnienia, zwiększać wydajność i rozwijać umiejętności, zwłaszcza w MŚP”

(opinia z inicjatywy własnej)

(2023/C 146/03)

Sprawozdawczyni: **Marija MINCZEWA**

Wniosek o wydanie opinii	Decyzja Prezydium, 18.1.2022
Podstawa prawna	Art. 52 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.
Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	20/01/2022
Podstawa prawna	Art. 52 ust. 2 regulaminu wewnętrznego Opinia z inicjatywy własnej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	30.1.2023
Data przyjęcia na sesji plenarnej	22.2.2023
Sesja plenarna nr	576
Wynik głosowania	
(za/przeciw/wstrzymało się)	153/2/2

1. Wnioski i zalecenia

1.1. **Europejski rynek pracy zmienia się** i staje w obliczu nowych wyzwań wynikających z przyspieszenia postępu technologicznego i zrównoważonego inteligentnego wzrostu gospodarczego w kontekście zmiany klimatu, **zmian demograficznych** i starzenia się społeczeństwa, migracji oraz **cyfrowej i zielonej transformacji**. Konieczne jest zatem dobre zrozumienie, **jakich rodzajów umiejętności** będą wymagały przyszłe przemiany na rynku pracy, w tym w sektorze MŚP, tak aby można było utrzymać stabilną zdolność do zatrudnienia, przyczynić się do wysokiego poziomu produktywności i ograniczyć niedobory siły roboczej.

1.2. **Rozwój umiejętności oraz skuteczne wdrażanie prawa do uczenia się przez całe życie i dostęp do niego muszą być integralną częścią szerszych strategii wzrostu gospodarczego oraz planów odbudowy i zwiększania odporności**. Rewolucja technologiczna ma silny wpływ na **charakter pracy i zawodów** i przyspiesza dynamikę **zmiany struktury zatrudnienia**. Zdolność do zatrudnienia jest bezpośrednio związana ze zdolnością do podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników na poziomie przedsiębiorstwa, aby móc sprostać zmianom, jak też ze stosunkiem ludzi do nowych umiejętności i możliwości oraz z motywacją do ich rozwijania.

1.3. Różne czynniki, takie jak starzenie się społeczeństwa i tendencje demograficzne, stwarzają szereg **wyzwań związanych z radzeniem sobie z przemianami w przebiegu kariery zawodowej**. Te wyzwania dotyczą sprawiedliwego i równego traktowania różnych pokoleń, motywacji i dostępu do równych szans w zakresie szkoleń i rozwoju umiejętności oraz do możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji, aby przyczynić się do zwiększenia poziomu wydajności, jak również dotyczą poprawy indywidualnych zdolności zawodowych, zarządzania różnicami międzypokoleniowymi oraz współpracy i wzajemnej pomocy między pokoleniami w miejscu pracy. Edukacja dorosłych ma zasadnicze znaczenie dla podnoszenia ich kwalifikacji i może przynieść szereg korzyści osobistych, społecznych, gospodarczych i społecznych.

1.4. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) podziela pogląd, że „w UE jest konieczna rewolucja w zakresie umiejętności, aby zapewnić ludziom możliwość rozwoju w kontekście gospodarki ekologicznej i cyfrowej”⁽¹⁾, i wzywa do intensyfikacji wysiłków i skutecznych wspólnych działań instytucji, przedsiębiorstw, partnerów społecznych i zainteresowanych stron w ramach paktu na rzecz umiejętności oraz do realizacji ambitnych celów określonych w programie tego paktu. W tym kontekście EKES z zadowoleniem przyjmuje propozycję Komisji, aby 2023 r. był Europejskim Rokiem Umiejętności⁽²⁾.

1.5. Bardzo istotna funkcja w rozwijaniu potencjału ludzkiego w celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju i utrzymania umiejętności zwiększających zdolność do zatrudnienia przypada **partnerom społecznym**. Ich rola w rzetelnym i skutecznym procesie rokowań zbiorowych ma fundamentalne znaczenie dla dopasowywania ambicji pracowników względem ich karier zawodowych do potrzeb przedsiębiorstw oraz dla uznawania umiejętności, ale również dla wzmocnienia powiązań między systemami kształcenia, systemami kształcenia i szkolenia zawodowego i służbami zatrudnienia a polityką rozwoju innowacji, przemysłu, handlu i technologii. W osiągnięciu tych celów bardzo pomagają dialog społeczny i rokowania zbiorowe. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego są predestynowane do tego, by zapewniać środowisko uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, a także umożliwiać znaczące zaangażowanie, dzięki czemu wolontariusze z przedsiębiorstw rozwijają kluczowe kompetencje. Również odpowiednie organizacje społeczeństwa obywatelskiego mają do odegrania ważną rolę, zwłaszcza te działające w obszarze przedsiębiorczości społecznej lub współpracujące z różnymi słabszymi grupami społeczeństwa.

1.6. Powstałe w wyniku zmian w charakterze pracy **nowe formy zatrudnienia**, należycie chronione, mogą stworzyć ludziom różnorakie możliwości podejmowania działalności gospodarczej, różnicowania źródeł dochodów oraz podejmowania zawodów i działalności, które wcześniej były dla nich niedostępne. W tych warunkach utrzymanie zdolności do zatrudnienia wymaga: odpowiednich uregulowań prawnych, w tym ustalonych w drodze rokowań zbiorowych; systemu szkoleń zawodowych, który pozwoli rozwijać przedsiębiorczość i umiejętności specjalistyczne odpowiednio do potrzeb rynku pracy; nowych podejść do motywowania się oraz odpowiedniej kultury prawnej i gospodarczej.

1.7. Dla znacznej części społeczeństwa **transformacja cyfrowa** może stanowić wyzwanie, jeżeli chodzi o utrzymanie zdolności do zatrudnienia i skuteczne realizowanie się na rynku pracy. Może pogłębić nierówności wynikające z różnic w poziomie edukacji i szkolenia zawodowego, w tym podstawowej i funkcjonalnej umiejętności czytania i pisania, barier wiekowych, dostępu do nowoczesnych technologii i z zakresu, w jakim są one wykorzystywane w zależności od umiejętności i dochodów. Jednym z najważniejszych wyzwań w przyszłości będzie niewątpliwie zdolność do ciągłego aktualizowania **umiejętności cyfrowych** w zależności od zmian na rynku pracy i od wprowadzanych nowych technologii. W tym kontekście EKES z aprobatą przyjmuje przewidziane w planach odbudowy i zwiększania odporności, zakrojone na szeroką skalę inwestycje służące zwiększaniu umiejętności cyfrowych⁽³⁾.

1.8. Skuteczne przeprowadzenie **zielonej transformacji** będzie wymagało ludzi posiadających odpowiednie umiejętności oraz miejsc pracy z odpowiednim środowiskiem pracy i ekologicznymi systemami produkcji. Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w zapewnieniu sprawiedliwej transformacji w wielu sektorach gospodarki, w których nastąpią radykalne zmiany w obecnych zawodach. Za szczególnie ważne dla **zielonej** działalności są cztery grupy **umiejętności**: umiejętności inżynierskie i techniczne, umiejętności naukowe, umiejętności w zakresie zarządzania działalnością oraz umiejętności w zakresie monitorowania. EKES wspiera prowadzone już na szczeblu UE działania na rzecz uczenia się o zrównoważeniu środowiskowym i zielonej transformacji w UE⁽⁴⁾ i wzywa do zapewnienia obywatelom UE i unijnym przedsiębiorstwom rozwiązań praktycznych.

(1) Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (COM(2020) 274 final).

(2) Zob. orędzie o stanie Unii ogłoszone przez przewodniczącą Ursulę von der Leyen w 2022 r., https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/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: the European sustainability competence framework [GreenComp Europejskie ramy kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju];
zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej 2022/C 243/04;
zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju 2022/C 243/01.

1.9. Przyszłe potrzeby rynku pracy będą w coraz większym stopniu wymagać zaawansowanych umiejętności poznawczych wyższego szczebla, które będą umożliwiały działanie i podejmowanie decyzji w nieprzewidywalnym, nierutynowym i dynamicznie zmieniającym się środowisku. „Metaumiejętności”, które pobudzają i przyspieszają nabywanie innych umiejętności oraz ułatwiają szybsze uczenie się i pomyślne doskonalenie przez całe życie, mają istotne znaczenie dla utrzymania zdolności do zatrudnienia we współczesnych warunkach.

1.10. W kontekście dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy kluczową rolę odgrywają systemy gromadzenia informacji na temat umiejętności, prognozowania i klasyfikacji. Jednocześnie należy usprawnić opracowywanie i wdrażanie narzędzi służących do przewidywania zapotrzebowania na umiejętności w poszczególnych krajach, a wszystkie zainteresowane strony powinny być w ten proces aktywnie zaangażowane i powinny w pełni wykorzystywać jego rezultaty.

1.11. Umieszczenie umiejętności i kwalifikacji w centrum europejskiej debaty politycznej powinno przyczynić się do:

1.11.1. zmobilizowania rządów, przedsiębiorstw, partnerów społecznych i zainteresowanych stron do opracowania i zrealizowania nowoczesnych, kompleksowych strategii na rzecz umiejętności na poziomie krajowym i sektorowym; tworzenia większej ilości lepszych możliwości w zakresie uczenia się i rozwoju; przyciągania i zatrzymywania utalentowanych pracowników w celu rozwijania najważniejszych zdolności cyfrowych, zielonych i poznawczych, umiejętności miękkich, zdolności radzenia sobie ze zmianami; a także uruchomienia większej ilości inwestycji publicznych i prywatnych;

1.11.2. wykorzystania sztucznej inteligencji w systemach dopasowywania umiejętności oraz zwiększania świadomości na temat istniejących dobrych praktyk w tym zakresie. Mogą to być systemy funkcjonujące zarówno w publicznych służbach zatrudnienia, jak i w sektorze prywatnym;

1.11.3. przyspieszenia modernizacji i integracji kształcenia i szkolenia zawodowego, zwiększenia ich atrakcyjności, jakości, elastyczności i zdolności dostosowawczych do potrzeb różnych grup wiekowych i pracowników, do potrzeb rynku pracy oraz do potrzeby budowania kluczowych kompetencji w celu zapewnienia zdrowego otoczenia konkurencyjnego, zrównoważonego rozwoju oraz przejścia na zieloną i cyfrową gospodarkę;

1.11.4. stwarzania młodym ludziom warunków do wchodzenia na rynek pracy i motywowania ich do tego za pomocą poradnictwa zawodowego, tak aby zapewnić im dostęp do dobrych warunków pracy i realnego rozwoju zawodowego.

1.12. Należy zachęcać MŚP do pracy w sieciach, które współdziałają, do współpracy przy dzieleniu kosztów badań nad potrzebami w zakresie umiejętności i do łączenia zdolności w celu reagowania na wyzwania związane z dwójką transformacją i rozwojem umiejętności. Kluczowe znaczenie dla stabilności ich funkcjonowania mają warunki panujące w społeczności lokalnej, w której działają, regionalne systemy zatrudnienia, wsparcie ze strony administracji lokalnych, dostęp do nowych technologii, innowacje i usługi centrów doskonałości zawodowej.

1.13. Podmioty gospodarcze i ich zainteresowane strony muszą zdecydowanie rozwijać swoje zdolności do przewidywania zapotrzebowania na umiejętności. Należy wspierać MŚP, aby mogły lepiej szkolić swój kapitał ludzki i lepiej rozwijać swoje strategie wzrostu. Szczególnie programy w systemie dualnym oraz uczenia się w miejscu pracy są wyraźnie dostosowane do potrzeb MŚP. W tym względzie partnerzy społeczni mają do odegrania zasadniczą rolę w ramach dialogu społecznego w swoich sektorach działalności.

2. Uwagi ogólne i kontekst

2.1. Pandemia COVID-19 postawiła nas w nowej sytuacji, która doprowadziła do zmian w zachowaniu, postawach i kulturze społeczeństwa. Zmieniły się oczekiwania i zachowania konsumentów (większa skala komunikacji i interakcji online), a także modele biznesowe i organizacja pracy (bardziej zdalne i hybrydowe sposoby pracy). Transformacja zielona i cyfrowa umożliwiają dostosowanie istniejących systemów i praktyk kształcenia i szkolenia w taki sposób, aby mogły zapewnić odpowiednią wiedzę, umiejętności i kompetencje.

2.2. Umiejętności, kwalifikacje i zatrudnienie, zmieniający się charakter pracy i rozwój rynku pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu były przedmiotem licznych opinii EKES-u⁽⁵⁾, które są nadal aktualne. Celem niniejszej opinii jest przeanalizowanie, jakiego rodzaju umiejętności są potrzebne do przyszłych przemian na rynku pracy, jak utrzymać zdolność do zatrudnienia i przyczynić się do zwiększenia wydajności, a także zbadać skutecznych strategii na rzecz poprawy rozwoju siły roboczej i ograniczenia niedoborów siły roboczej, m. in. w przypadku MŚP.

2.3. Strategie rozwoju umiejętności muszą być częścią krajowych polityk i planów na rzecz wzrostu gospodarczego, w synergii z badaniami przemysłowymi i rozwojem gospodarczym. Państwa członkowskie muszą promować rozwój sektorów o wysokiej wartości dodanej, pomagać pracownikom i przedsiębiorstwom w zarządzaniu zmianami i dostosowywaniu się do nowych warunków oraz w nadążaniu za innowacjami w sferze technologii, cyfryzacji i ekologii. Będzie to wymagało dalszych inwestycji w zasoby i planowanie w zakresie takiego systemu kształcenia i szkolenia, który pozwoli sprostać nowym wyzwaniom i wyeliminować niedopasowanie na rynku pracy.

2.4. EKES uważa, że utrzymanie trwałych zdolności do zatrudnienia jest problemem wieloaspektowym, w którym główne wyzwania to zmieniający się charakter pracy, miejsc pracy i zawodów, potrzeba skutecznego wdrożenia prawa do uczenia się przez całe życie i doskonalenia zawodowego, cyfryzacja, rosnąca rola potencjału ludzkiego i wydajności pracy, zmiany organizacji pracy, zmiany demograficzne, potrzeba zapewnienia nowych modeli równowagi między życiem zawodowym a prywatnym za pomocą elastycznego czasu pracy oraz potrzeba promowania polityki aktywnego starzenia się⁽⁶⁾. Istnieje potrzeba stworzenia sprzyjającego otoczenia, aby ludzie rozumieli znaczenie szkolenia dla swojego życia zawodowego i byli go w pełni świadomi oraz aby byli zdolni i mieli motywację do korzystania z możliwości uczenia się przez całe życie, niezależnie od tego, na jakim etapie życia się znajdują. W tym sensie zdolność do utrzymania zatrudnienia jest bezpośrednio związana z nastawieniem i zdolnością do rozwijania nowych umiejętności zgodnie z dynamiką rynku pracy.

2.5. Partnerzy społeczni dogrywają kluczową rolę, jeżeli chodzi o rozwijanie i utrzymywanie zdolności do zatrudnienia. Zajmują najlepszą pozycję, jeżeli chodzi o wspieranie zbieżności między aspiracjami pracownika w jego karierze zawodowej a zapotrzebowaniem przedsiębiorstw na umiejętności. Ich rola, zwłaszcza dzięki solidnej i skutecznej strukturze rękodzielniczych, jest niezwykle ważna w procesie uznawania umiejętności. EKES uważa, że aby osiągnąć lepsze ogólne rezultaty na rynku pracy, należy zwiększyć koordynację między systemami edukacji, systemami kształcenia i szkolenia zawodowego oraz służbami zatrudnienia a strategiami dotyczącymi rozwoju innowacji, przemysłu, handlu, technologii i polityki makroekonomicznej. Może to być szczególnie skuteczne na poziomie lokalnym.

2.6. Zmiany w charakterze pracy prowadzą również do rozwoju nowych i elastycznych form stosunków pracy oraz niestandardowych modeli zatrudnienia, które zmieniają strukturę europejskiego rynku pracy. Nowe formy zatrudnienia, należycie chronione, mogą stworzyć nowe możliwości podejmowania działalności gospodarczej, różnicowania źródeł dochodów oraz podejmowania zawodów i działalności, które wcześniej były dla nich niedostępne. Z drugiej strony nowe formy pracy powinny gwarantować dostęp do ochrony socjalnej, ponieważ jest to bezpośrednio powiązane ze stabilnością finansowania systemów ochrony socjalnej. W tych warunkach utrzymanie zdolności do zatrudnienia wymaga

⁽⁵⁾ Badanie Centrum Monitorowania Rynku Pracy, *The work of the future, ensuring lifelong learning and training of employees* [Praca przyszłości: zapewnienie uczenia się przez całe życie i szkolenia pracowników] (2022); *Future of work – acquiring of appropriate knowledge and skills to meet the needs of future jobs* [Przyszłość pracy – zdobywanie odpowiedniej wiedzy i umiejętności w celu zaspokojenia potrzeb przyszłego rynku pracy] (2017); *Sustainable funding for lifelong learning and development of skills, in the context of a shortage of skilled labour* [Trwałe finansowanie uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności w kontekście niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej] (2019); *The changing world of work and the longevity/ageing population – The preconditions for ageing workers to stay active in the new world of work* [Zmieniający się świat pracy a długość życia i starzenie się społeczeństwa – warunki utrzymania aktywności starzejących się pracowników w nowym świecie pracy] (2019); *Digitalisation, AI and Equity – How to strengthen the EU in the global race of future skills and education, while ensuring social inclusion* [Cyfryzacja, SI i kapitał własny – jak wzmocnić UE w globalnym wyścigu umiejętności i kształcenia w przyszłości przy jednoczesnym zapewnieniu włączenia społecznego] (2019); *Vocational training: the effectiveness of systems to anticipate and match skills and labour market needs and the role of social partners and different stakeholders* [Szkolenie zawodowe: skuteczność systemów przewidywania zapotrzebowania i dopasowywania umiejętności do potrzeb rynku pracy oraz rola partnerów społecznych i różnych zainteresowanych stron] (2020); *Proposal for a Council Recommendation on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience* [Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności] (2020); *How to promote, based on education and training, from a lifelong learning perspective, the skills needed for Europe to establish a more just, more cohesive, more sustainable, more digital and more resilient society* [Jak promować, w oparciu o kształcenie i szkolenie, z perspektywy uczenia się przez całe życie, umiejętności potrzebne Europie do stworzenia bardziej sprawiedliwego, spójnego, zrównoważonego, cyfrowego i odpornego społeczeństwa] (2020); *An SME Strategy for a sustainable and digital Europe* [Strategia MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy] (2020); *Industrial ecosystems, strategic autonomy and well-being* [Ekosystemy przemysłowe, strategiczna autonomia i dobrobyt] (2021); *Blended learning* [Kształcenie mieszane] (2021), *Higher education package* [Pakiet dotyczący szkolnictwa wyższego] (2022) itp.

⁽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

odpowiednich uregulowań prawnych (w tym ustalonych w drodze rokowań zbiorowych), nowych podejść do motywowania się, odpowiedniej kultury prawnej i gospodarczej oraz gotowości do rozwijania przedsiębiorczości i umiejętności zawodowych pozwalających na dostosowywanie się do zmieniających się warunków.

2.7. Upowszechnienie technologii cyfrowych i ich wpływ na charakter i organizację mogą być źródłem poważnych wyzwań związanych z utrzymaniem zdolności do zatrudnienia i osiągnięciem sukcesu na rynku pracy. Cyfryzacja może pogłębić nierówności wynikające z ogromnych różnic w poziomie edukacji, w tym podstawowej i funkcjonalnej umiejętności czytania i pisania, barier wiekowych, dostępu do nowoczesnych technologii, jak również zakresu, w jakim są one wykorzystywane w zależności od umiejętności i dochodów. Ponieważ młode pokolenie jest w dużej mierze cyfrowe, a osoby starsze zasadniczo preferują analogowe metody pracy, współpraca różnych pokoleń może im przynieść wzajemnie korzyści. EKES za aprobatą przyjmuje ogromne inwestycje w umiejętności cyfrowe realizowane w ramach krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności.

2.8. Umiejętności ekologiczne to wiedza, zdolności, wartości i postawy potrzebne do życia w zrównoważonym i zasobooszczędnym społeczeństwie oraz do rozwijania i wspierania go (⁷). Zielona transformacja będzie wymagała zmian w procesach produkcji i modelach biznesowych i w sposób nieunikniony spowoduje zmianę umiejętności wymaganych i zadań wykonywanych w wielu istniejących zawodach. Potrzebne będą także programy podnoszenia i zmiany kwalifikacji dla pracowników. Skuteczne przeprowadzenie zielonej transformacji będzie wymagało ludzi posiadających odpowiednie umiejętności. EKES dostrzega, że podjęto w tej kwestii działania z zakresu polityki, i wzywa do zapewnienia obywatelom UE i unijnym przedsiębiorstwom rozwiązań praktycznych.

2.9. Nieodwracalne tendencje demograficzne, kurcząca się siła robocza i wyższa średnia długość życia sprawiają, że należy wspierać nową politykę organizacji pracy, programy wymiany międzypokoleniowej, nowe modele godzenia życia zawodowego z prywatnym dzięki wynegocjowanemu elastycznemu czasowi pracy oraz środki, które mogą przyczynić się do poprawy wydajności pracy i promować aktywne starzenie się. W kontekście zdolności do zatrudnienia pojawia się wiele problemów i wyzwań związanych z zarządzaniem zmianami w mechanizmach związanych z pracą. Dotyczą one sprawliwego i równego traktowania poszczególnych pokoleń na rynku pracy, kultury rozumienia wieku, zarządzania różnicami międzypokoleniowymi, zarządzania kapitałem społecznym. Dostęp do równych możliwości dla wszystkich w zakresie uczenia się przez całe życie pomaga utrzymać zdolność do zatrudnienia i przyczynia się do wzrostu produktywności na wszystkich etapach życia oraz do zwiększania współpracy i wzajemnego wsparcia między pokoleniami w miejscu pracy.

2.10. Ważną częścią każdego przyszłego łańcucha zapewniania umiejętności jest również przyciąganie migrantów posiadających określone umiejętności. Pozytywnym krokiem w tym kierunku jest komunikat Komisji w sprawie zdobywania umiejętności i talentów w UE.

3. Umiejętności potrzebne do przyszłych przemian na rynku pracy

3.1. Umiejętności mają zasadnicze znaczenie dla zdolności społeczeństw, przedsiębiorstw i osób do rozwoju w coraz bardziej wzajemnie połączonym i szybko zmieniającym się świecie. Przyszłość pracy będzie inna w zależności od poziomu wykształcenia i kwalifikacji poszczególnych osób. Zapotrzebowanie na zawody wymagające niskich umiejętności będzie stopniowo spadać, jednak pewna liczba takich miejsc pracy zostanie utrzymana. Niektóre zadania związane z umiejętnościami fizycznymi lub manualnymi, kalkulacyjnymi i obsługą klienta są najbardziej zagrożone przekształceniami lub likwidacją ze względu na upowszechnienie automatyzacji i inteligentnych systemów. Nie dotyczy to jednak zawodów rzemieślniczych i artystycznych, w przypadku których podnoszenie kwalifikacji ma zasadnicze znaczenie dla uczestnictwa w rozwoju gospodarczym i społecznym. Ze względu na cyfrową i zieloną transformację znacznie wzrośnie zapotrzebowanie na wysoki poziom wykształcenia i umiejętności, podczas gdy miejsca pracy wymagające średnich kwalifikacji pozostaną przez jakiś czas stabilne, ale znaczna ich część zostanie zlikwidowana lub przekształcona zgodnie z potrzebami rynku pracy.

3.2. W kontekście dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy kluczową rolę odgrywają systemy gromadzenia informacji na temat umiejętności, prognozowania i klasyfikacji. EKES z zadowoleniem przyjmuje tendencję w tworzeniu i rozwijaniu europejskiej systematyki i słowników umiejętności i kompetencji, takich jak ESCO, ramy kompetencji cyfrowych (DigComp 2.2), DigCompEdu, ramy e-kompetencji, DISCO, zawody w UE, GreenComp itp., które w znacznym stopniu zwiększają wiedzę na temat zapotrzebowania na umiejętności na rynku pracy, możliwości przenoszenia

(⁷) Organizacja Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju Przemysłowego.

kwalifikacji oraz stosowania opartego na kompetencjach podejścia do kształcenia, szkolenia i rozwoju zasobów ludzkich. Jednocześnie EKES podziela pogląd⁽⁸⁾, że opracowywanie i wdrażanie narzędzi przewidywania zapotrzebowania na umiejętności w poszczególnych krajach nie jest na niezbędnym poziomie i nie wszystkie zainteresowane strony są aktywnie zaangażowane lub w pełni wykorzystują wyniki tego procesu.

3.3. Partnerzy społeczni odgrywają zasadniczą rolę w określaniu strategii rozwoju umiejętności w oparciu o dane pochodzące z centrów monitorowania zawodowego i terytorialnego. Należy zatem zaangażować partnerów społecznych od samego początku procesu, aby zapobiec niedopasowaniu między rzeczywistymi potrzebami pracodawców i pracowników w Europie.

3.4. **Umiejętności cyfrowe** będą niewątpliwie jednymi z najważniejszych umiejętności w przyszłości. We wszystkich sektorach gospodarki europejskiej znacznie wzrosło zapotrzebowanie na specjalistyczne i wysoce rozwinięte umiejętności cyfrowe.

3.5. Wzrosło również zapotrzebowanie na umiejętności w zakresie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) oraz interdyscyplinarne kombinacje umiejętności – „umiejętności hybrydowe”, „umiejętności przekrojowe” i „umiejętności międzyfunkcyjne”. Coraz bardziej cenione będą wiedza fachowa, umiejętności w zakresie badań i prognozowania, złożona analiza i interpretacja złożonych informacji, umiejętności technologiczne. W katalogu zielonych umiejętności ogólnych⁽⁹⁾ jako szczególnie ważne dla **zielonej** działalności wskazano cztery grupy **umiejętności**: umiejętności inżynierskie i techniczne, umiejętności naukowe, umiejętności w zakresie zarządzania działalnością oraz umiejętności w zakresie monitorowania.

3.6. Przyszłe potrzeby gospodarki i rynku pracy będą w coraz większym stopniu wymagać zaawansowanych **umiejętności poznawczych** wyższego szczebla, które będą umożliwiały działanie i podejmowanie decyzji w nieprzewidywalnym, nierutynowym i dynamicznie zmieniającym się środowisku. Najczęściej chodzi o myślenie analityczne, kreatywne, innowacyjne, niestandardowe, systemowe, koncepcyjne, strategiczne, abstrakcyjne, autonomiczne i krytyczne. **„Metaumiejętności”**, które pobudzają i przyspieszają nabywanie innych umiejętności oraz ułatwiają szybsze uczenie się i pomyślne doskonalenie przez całe życie, mają istotne znaczenie dla utrzymania zdolności do zatrudnienia we współczesnych warunkach.

3.7. Maszyny i algorytmy nie zastąpią zapotrzebowania na **umiejętności miękkie** na rynku pracy. Przyszłość pracy i zmiany w profilach zawodowych będą wymagały wielu umiejętności społeczno-komunikacyjnych i behawioralnych, z których najbardziej poszukiwane będą: inteligencja emocjonalna, empatia, budowanie relacji, tworzenie sieci kontaktów, skuteczna komunikacja, asertywność, praca zespołowa, projektowanie, etykieta biznesowa, tolerancja międzykulturowa, negocjacje, rozwiązywanie konfliktów itp.

3.8. Na pierwszy plan wśród umiejętności poszukiwanych na rynku pracy wysuwa się również wiele umiejętności **interfunkcyjnych** i **behawioralnych** związanych z indywidualną efektywnością. Najbardziej poszukiwane w tym kontekście są umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i pracy zespołowej, podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów, ukierunkowanie na wyniki, wielozadaniowość, elastyczność i zdolność adaptacji, poczucie inicjatywy, zaradność, odpowiedzialność, samoocena, zdolność przewidywania, dbałość o szczegóły, radzenie sobie z brakiem pewności, napięciem i stresem, zarządzanie czasem itp.

4. Rozwój siły roboczej na rzecz rynku pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu i wysokiej wydajności

4.1. Aby europejski rynek pracy mógł sprostać przyszłym wyzwaniom, musi przede wszystkim sprzyjać włączeniu społecznemu, zapewniać równe szanse i tworzyć warunki do inwestowania w sprawne systemy zatrudnienia, które mogłyby przyczynić się do wzrostu wydajności i ukierunkowywać skuteczną politykę w zakresie szkolenia i zdobywania kwalifikacji wraz z solidną aktywną polityką rynku pracy. Pomimo różnych tradycji i praktyk w państwach członkowskich EKES uważa, że konieczne są:

4.1.1. optymalizacja systemów monitorowania, analizowania i prognozowania zapotrzebowania na umiejętności na rynku pracy;

⁽⁸⁾ Por. MOP, *Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation* [Przewidywanie potrzeb w zakresie umiejętności: analiza ankiety wśród zainteresowanych stron na temat oceny i przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności], Genewa, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030, 2021/C 504/02.

⁽⁹⁾ <http://www.nber.org/papers/w21116>

4.1.2. zwiększenie zaangażowania partnerów społecznych i wszystkich zainteresowanych stron, ze zwróceniem szczególnej uwagi na zdolność przedsiębiorstw do opracowywania wewnętrznych procedur służących identyfikowaniu niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej, potrzeb szkoleniowych i środków podnoszenia i zmiany kwalifikacji własnych pracowników;

4.1.3. stosowanie nowoczesnych podejść i technologii informacyjnych w celu wzmocnienia, usystematyzowania między sektorami i regionami oraz udostępnienia danych analitycznych dotyczących umiejętności w celu zapewnienia szkoleń i kwalifikacji odpowiadających potrzebom rynku pracy; na przykład platformy służące wyszukiwaniu talentów mogą dopasowywać informacje o pracownikach (ich umiejętności, zdolności, doświadczenie, chęć rozwoju zawodowego, dane demograficzne, potrzeby szkoleniowe, możliwości rozwoju) do potrzeb pracodawców;

4.1.4. przeprowadzenie wraz z partnerami społecznymi strategicznej oceny wyzwań i skutków dla miejsc pracy, zawodów, kwalifikacji, działań i umiejętności związanych z przejściem na zieloną i cyfrową gospodarkę, a także opracowanie odpowiednich form kwalifikacji i przekwalifikowania oraz inwestycje w rozwój umiejętności i wsparcie dla osób, których dotyczyły zmiany lub przejście na zielone zawody;

4.1.5. analizowanie barier stojącymi przed młodymi ludźmi pod względem zdobywania kwalifikacji i umiejętności w zakresie STEM, podejmowanie ukierunkowanych działań w celu zwiększenia atrakcyjności kształcenia i kariery zawodowej w dziedzinie STEM wśród dziewcząt i kobiet;

4.1.6. podjęcie kroków na rzecz funkcjonowania sprawnych, odpornych i nieulegających dezaktualizacji systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, które mogą przyciągnąć młodych ludzi i wspierać ich we wchodzeniu na zmieniający się rynek pracy oraz zapewnić, aby osoby dorosłe miały dostęp do programów szkoleń zawodowych dostosowanych do swoich potrzeb i do dwójakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej;

4.1.7. bardziej aktywna strategiczna rola partnerów społecznych w przyspieszaniu cyklu tworzenia i oferowania nowych kwalifikacji, aktualizacji programów nauczania, mechanizmów finansowania i kontroli jakości. Szczególną uwagę należy zwrócić na mikroświadczania, ich normy jakości oraz możliwości ich uznawania i włączania do sieci szerszych kwalifikacji; oraz rozszerzenie praktyki tworzenia komitetów sektorowych, także na poziomie terytorialnym, z udziałem partnerów społecznych i instytucji edukacyjnych, aby rozwiązać problem niedopasowania umiejętności i w sposób elastyczny tworzyć mikroświadczania, które uwzględniałyby potrzeby szkoleniowe przedsiębiorstw;

4.1.8. zachęcanie do korzystania z rokowań zbiorowych w celu zapewnienia dostępu do uczenia się przez całe życie i ułatwiania integracji na rynku pracy, w tym za pomocą: indywidualnych rachunków szkoleniowych, badania możliwości płatnego urlopu szkoleniowego zgodnie z praktykami krajowymi i ustalenia minimalnej liczby godzin szkoleniowych w ciągu roku; zapewniania zachęt do podnoszenia i zmiany kwalifikacji; uznawania kwalifikacji w państwach członkowskich UE; rozwijania systemów zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach; zawierania umów mentorskich z doświadczonymi emerytowanymi pracownikami itp.;

4.1.9. opracowanie zasad zapewniających równy dostęp do możliwości uczenia się i rozwoju. Oznacza to:

4.1.9.1. wdrożenie trzech etapów określonych w zaleceniu UE z 2016 r. pt. „Nowe umiejętności dla dorosłych. Podsumowanie działań w zakresie wdrażania” – ocena umiejętności, zapewnienie zindywidualizowanej oferty edukacyjnej oraz walidacja i uznawanie nabytych umiejętności;

4.1.10. zwrócenie szczególnej uwagi na te kategorie pracowników, które są najczęściej wykluczone ze szkoleń, a które właśnie z tego powodu najbardziej ich potrzebują: osoby o niskich umiejętnościach zawodowych, osoby powyżej 45 roku życia, osoby z niepełnosprawnościami, kobiety powracające do pracy po dłuższej nieobecności z powodu obowiązków rodzinnych i opiekuńczych, migranci i uchodźcy; kluczową rolę we wspieraniu tych słabszych grup społecznych w zaspokajaniu ich potrzeb szkoleniowych odgrywają organizacje społeczeństwa obywatelskiego i przedsiębiorstwa społeczne.

5. Wyzwania stojące przed MŚP w zakresie rozwijania umiejętności potrzebnych w przyszłych przemianach na rynku pracy

5.1. Mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa stanowią 99 % wszystkich przedsiębiorstw w UE. Około 24 mln MŚP wytwarza ponad 4 bln EUR wartości dodanej i zatrudnia ponad 90 mln osób oraz stanowi główne źródło przedsiębiorczości i innowacji, które mają kluczowe znaczenie dla zrównoważonego rozwoju i konkurencyjności przemysłu europejskiego⁽¹⁰⁾. Zawsze dostrzegano znaczenie MŚP, ale pandemia COVID-19 uświadomiła wszystkim, jak wrażliwe są one na oddziaływania zewnętrzne, w szczególności w kontekście kryzysu, w wyniku którego duża liczba MŚP znalazła się w niepewnej sytuacji finansowej, a miliony miejsc pracy stały się zagrożone.

5.2. MŚP stoją przed tymi samymi wyzwaniami co inne przedsiębiorstwa, ale mają szczególne problemy związane z poprawą dostępu do rynków i finansowania, absorpcją innowacji, cyfryzacją, przejściem na neutralne dla klimatu modele biznesowe i przejściem z produkcji liniowej na produkcję o obiegu zamkniętym.

5.3. Ze względu na ograniczone zasoby, niewystarczającą wiedzę fachową i położenie geograficzne zdecydowana większość MŚP napotyka poważne trudności w przyciąganiu talentów oraz selekcji, szkoleniu, rozwoju, motywowaniu i zatrzymywaniu pracowników. Jedynie około 40 % MŚP przyjęło formalne strategie i zasady zarządzania zasobami ludzkimi. Ze względu na trudności w rekompensowaniu nieobecności swoich pracowników podczas szkolenia zewnętrznego, a także ze względu na ograniczone zdolności finansowe MŚP mają niższy odsetek niż średnia UE w zakresie korzystania z form szkolenia zawodowego w miejscu pracy.

5.4. Zdecydowana większość MŚP działa na określonych rynkach niszowych lub w nietradycyjnych sektorach gospodarki, gdzie praca wymaga szczególnych umiejętności zawodowych, które trzeba zdobyć i rozwijać w rzeczywistych warunkach praktycznych. Ponieważ zasoby ludzkie są ograniczone, zawody te często wymagają szerszej specjalizacji i przekrojowych umiejętności hybrydowych w związku z potrzebą połączenia szerszego zakresu funkcjonalnych obowiązków.

5.5. Szczególne potrzeby w zakresie umiejętności w MŚP dotyczą głównie przedsiębiorczości technologicznej, dostrzegania możliwości rynkowych, oceny ryzyka i zarządzania ryzykiem, źródeł finansowania, opracowywania strategii przedsiębiorstwa, projektów i planów biznesowych, wdrażania innowacyjnych modeli biznesowych, wykorzystania technologii cyfrowych, cyfrowej marki i cyfrowego marketingu, działania zgodnie z obowiązującymi ramami regulacyjnymi, administracji kadrowej, zielonej gospodarki oraz wykorzystania odnawialnych źródeł energii, gospodarki o obiegu zamkniętym.

5.6. Biorąc pod uwagę techniczny charakter zawodów w wielu MŚP, które posiadają unikalną wiedzę fachową, zwłaszcza w MŚP na rynkach niszowych, właściwą metodą zaspokojenia ich potrzeb w zakresie umiejętności są szkolenia w miejscu pracy. Szkolenia w miejscu pracy są również potrzebne do sprostania wyzwaniom związanym z cyfrową i zieloną transformacją. Tego rodzaju szkolenia ułatwiają rozwój umiejętności w MŚP dzięki uproszczonemu sposobowi organizowania szkoleń wewnętrznych i przekazywania wiedzy w przedsiębiorstwie. Aby rozwiązać problem utrzymania poziomu produkcji w przypadku nieobecności pracowników biorących udział w szkoleniach, pracodawcy powinni mieć do dyspozycji odpowiednie formy szkoleń i doraźne instrumenty, takie jak dzielenie się programami szkoleniowymi na poziomie sektorowym lub terytorialnym, sprzyjające synergii między MŚP, oraz powinni mieć dostęp do ukierunkowanych środków wsparcia finansowego.

5.7. Podmioty gospodarcze i ich zainteresowane strony muszą zdecydowanie rozwijać swoje zdolności do przewidywania zapotrzebowania na umiejętności. Kluczową rolę w tym zakresie, przez dialog społeczny w poszczególnych zawodach i sektorach, mają partnerzy społeczni.

Bruksela, dnia 22 lutego 2023 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽¹⁰⁾ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/63/small-and-medium-sized-enterprises>