

Mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora „Budućnost rada – stjecanje odgovarajućeg znanja i vještina za ispunjavanje potreba budućih radnih mjesta”

(razmatračko mišljenje na zahtjev bugarskog predsjedništva)

(2018/C 237/02)

Izjaviteljica: **Cinzia DEL RIO (IT-II)**

Suizjaviteljica: **Milena ANGELOVA (BG-I)**

Zahtjev bugarskog predsjedništva Vijeća:	dopis od 5.9.2017.
Pravni temelj:	članak 304. Ugovora o funkcioniranju Europske unije
Nadležna stručna skupina:	Stručna skupina za zapošljavanje, socijalna pitanja i građanstvo
Datum usvajanja u Stručnoj skupini:	23.2.2018.
Datum usvajanja na plenarnom zasjedanju:	15.3.2018.
Plenarno zasjedanje br.:	533
Rezultat glasovanja	218/0/3
(za/protiv/suzdržani):	

1. Zaključci i preporuke

1.1. Progresivno i brzo uvođenje novih tehnologija, digitalizacije i robotizacije u poslovni, ali i u javni sektor ima golem učinak na proizvodne sustave, uvjete rada i organizacijske modele tržišta rada i društva općenito.

1.2. Nova industrijska revolucija ima potencijal poboljšati produktivnost i kvalitetu života i rada ako je popraćena čvrstom kombinacijom politika za uključiv i održiv rast potaknut inovacijama. Učinak na radna mjesta bit će znan: stvorit će se nova radna mjesta, određena će se radna mjesta transformirati, a ostatak će se brzo zamijeniti. Kvalitetno osnovno obrazovanje, učinkovito osposobljavanje zasnovano na visokim standardima, cjeloživotno učenje, nadogradnja vještina i prekvalifikacija bit će alati potrebni za iskorištavanje poslovnih mogućnosti u budućnosti i poticanje konkurentnosti poduzeća.

1.3. Vodeći računa o načelu supsidijarnosti, EGSO traži od Europske komisije i država članica da radi postizanja spremnosti za odgovaranje na te brze tehnološke i digitalne promjene osmisle ciljane politike i poduzmu opipljive mjere za poboljšanje i odgovarajuću prilagodbu svojih sustava obrazovanja i osposobljavanja, zajedno osmisle nacionalne strategije za kompetencije i prepoznaju pravo na odgovarajuće osposobljavanje svim dobnim skupinama i radnicima te u svim sektorima, i to:

- kao prvo, osiguravanjem jednakog pristupa kvalitetnom ranom obrazovanju za sve građane EU-a,
- postavljanjem novih zajedničkih referentnih vrijednosti u pogledu obrazovanja i osposobljavanja kako bi se smanjile razlike između država EU-a i ojačala kohezija,
- preusmjeravanjem obrazovanja i osposobljavanja i jačanjem sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO) kako bi se zajamčilo brzo stjecanje potrebnih vještina,
- podupiranjem kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga, u skladu s nacionalnim sustavima odnosa unutar industrije, kako bi bilo moguće predvidjeti i prilagoditi vještine tehnološkim i digitalnim kretanjima te razviti osposobljavanje na radnom mjestu,
- poticanjem interakcije između obrazovnih ustanova i poduzeća,
- pokretanjem kvalifikacijske ofenzive radi podupiranja sve veće digitalizacije naših tržišta rada,

- razvojem novih mjera, kao što su poticaji zasnovani na rezultatima, uvođenje novih mehanizama za praćenje radi procjene postignutih rezultata u pogledu osiguravanja digitalnog i cjeloživotnog osposobljavanja, razmjena i širenje najboljih nacionalnih praksi na razini EU-a koje se odnose na pristup osposobljavanju, sudjelovanje u osposobljavanju i dopust za osposobljavanje itd., kako bi se u programe osposobljavanja uključili svi, i oni koji traže posao i radnici, uz posvećivanje posebne pozornosti niskokvalificiranim i odraslim radnicima,
- osiguravanjem osposobljavanja i sudjelovanja u osposobljavanju za sve osobe kako bi se poboljšao učinak poduzeća, ali ujedno i osobni i profesionalni rast radnika, što bi trebalo obuhvaćati i nestandardna radna mjesta ⁽¹⁾; u idealnom bi slučaju trebalo razmotriti bi li to pravo na individualno osposobljavanje trebalo biti prenosivo, odnosno bi li pojedinci trebali biti u mogućnosti prenositi ga od poslodavca do poslodavca i od zemlje do zemlje,
- poduzimanjem koraka kako bi se ustanovilo koje su mjere potrebne za uvođenje prava na plaćeni dopust za stručno osposobljavanje, odnosno jesu li one uopće potrebne; također treba razmotriti mogućnost uvođenja mjera EU-a uz pomoć kojih bi dobre prakse u području minimalnih standarda u pogledu prava na dopust za stručno osposobljavanje postale standardna praksa u nekim državama članicama ⁽²⁾,
- uspostavom europskog homogenog sustava ocjenjivanja i vrednovanja neformalnog i informalnog učenja,
- ulaganjem na razini EU-a, uz posebna i ciljana sredstva za potporu tranziciji, i postavljanjem novih kriterija za njihovu dodjelu utemeljenih na rezultatima,
- poticanjem razmjena radnih mjesta među poduzećima radi omogućavanja „razmjene mozga” te stvaranjem platformi za razmjenu informacija i najboljih praksi.

1.4. Pobjednička budućnost leži u komplementarnosti vještina, ne samo digitalnih, nego i osnovnih, tehničkih i intelektualnih vještina koje zahtijevaju učinkovite školske sustave i dobro pripremljene učitelje. Međutim, u „novim oblicima rada”, koje karakterizira integracija fizičkih procesa i digitalnih tehnologija, važno je zadržati usmjerenost na ljude.

1.5. Naposljetku, EGSO poziva Europsku komisiju i države članice da pronađu rješenja za to da se ne zapostavljaju nego da se podržavaju ranjive osobe koje neće biti sposobne odgovoriti na promjene i sve veće zahtjeve nove tehnološke ere.

2. Uvod

2.1. Digitalizacija, automatizacija i novi gospodarski modeli, kao što su industrija 4.0, kružno gospodarstvo i gospodarstvo dijeljenja, doveli su do **novih oblika rada** kojima je svojstvena integracija fizičkih proizvodnih procesa i digitalnih tehnologija, a koji se odvijaju i na internetu i izvan njega i imaju znatan učinak na proizvodne procese poduzeća, organizacijske modele tržišta rada, radne uvjete, trajanje ugovora o radu, pokrivenost socijalnom zaštitom i radne odnose.

2.2. Nove tehnologije i digitalizacija imaju potencijal omogućiti bolje životne i radne uvjete i bolju ravnotežu između njih, poboljšati produktivnost i općenito dovesti do otvaranja boljih radnih mjesta, ako su popraćeni pravednim tranzicijskim pristupom i kombinacijom solidnih politika za uključiv i održiv rast potaknut inovacijama. Određena postojeća radna mjesta i područja aktivnosti će se razviti, određena tradicionalna radna mjesta će nestati, a stvorit će se nove aktivnosti. U svim se sektorima – u različitim kombinacijama i s različitim intenzitetom – javljaju tri fenomena: **stvaranje, transformacija i zamjena** ⁽³⁾.

2.3. Trenutačno traje rasprava o tome hoće li taj novi radni kontekst dovesti do **gubitka ili stvaranja radnih mjesta**. Prema OECD-u, doći će do znatnih poremećaja u pogledu zapošljavanja i poslovnih modela u nekim sektorima (proizvodnja, prijevoz, zdravlje, ugostiteljstvo, financije i obrazovanje). Postoji rizik da će se 9 % radnih mjesta izmjestiti jer

⁽¹⁾ SL C 173, 31.5.2017., str. 45.

⁽²⁾

SL C 13, 15.1.2016., str. 161.

⁽³⁾ Prema izvješću CEDEFOP-a. Vidjeti CEDEFOP (2017.), *People, machines, robots and skills* („Ljudi, strojevi, roboti i vještine”), informativna obavijest.

se 70 % zadataka koje oni obuhvaćaju može automatizirati. Daljnjih 25 % radnih mjesta će se transformirati jer se samo polovica zadataka može automatizirati⁽⁴⁾. Istovremeno, digitalizacija ima potencijal za stvaranje novih radnih mjesta, ne samo u sektoru industrijske proizvodnje nego i u uslužnom sektoru. Rezultat će ovisiti o integriranom planu politike, o javnim odlukama te o politikama koje se provode radi svladavanja izazova koji proizlaze iz novih proizvodnih procesa i poslovnih modela, posebice kada je riječ o pružanju potrebnih vještina mladima te osposobljavanju, nadogradnji vještina i prekvalifikaciji osoba koje traže posao i postojeće radne snage. Hoće li ti novi procesi i digitalizacija na kraju povećati zaposlenost ovisit će o tome koliko se uspješno poduzeća u EU-u **prilagođavaju** tehnološkom razvoju, kako socijalni partneri zajedno rješavaju pitanje uvođenja i uporabe tehnologija i promjene organizacijskih struktura, kako se provodi osposobljavanje radnika, kao i o mjeri u kojoj će EU i države članice moći stvoriti **poticajnu politiku i regulatorno okruženje** za zaštitu interesa poduzeća i radnika⁽⁵⁾. U tom procesu presudna će biti uloga i stručnost socijalnih partnera, a ključnu će ulogu imati i socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, u skladu s nacionalnim pravom i praksama.

2.4. Izazov novih oblika rada više nije povezan s potrebom za „inovacijom i digitalizacijom”, nego s potrebom za osiguranjem da svi dobivaju **primjereno visokokvalitetno obrazovanje i osposobljavanje**, osmišljeno na način da se osobama omogući da **brzo** steknu novo znanje, vještine i sposobnosti. Postavlja se pitanje kako osigurati međusobnu kompatibilnost robota i ljudske inteligencije te kako očuvati **pristup usmjeren na čovjeka** prilikom uvođenja umjetne inteligencije i digitalizacije u sve gospodarske sektore, uključujući diljem poslovnih lanaca vrijednosti⁽⁶⁾.

2.5. Stoga je u okviru aktivnih politika i reguliranja tržišta rada jedno od najvažnijih pitanja kako **uskладiti obrazovanje, osposobljavanje i cjeloživotno učenje** s potrebama poslodavaca i tržišta rada s jedne strane te s druge strane s većom i boljom zapošljivošću na tržištu rada koje se brzo mijenja te kako prilagoditi sadržaje osposobljavanja i obrazovanja za potrebe nadogradnje vještina i prekvalifikacije odraslih radnika. Taj izazov jednako utječe na poslodavce i zaposlenike te primorava i njih i institucije tržišta rada da ulože više napora u **predviđanje, planiranje, financiranje i strategiju**.

2.6. EGSO poziva Europsku komisiju i države članice da započnu s rješavanjem ozbiljnog problema sve većeg broja ljudi koji nemaju potrebne kvalifikacije te zbog toga nisu u stanju ići u korak sa sve bržim promjenama, zbog čega se dovode u rizik od **marginalizacije**.

3. Postojeće stanje

3.1. Institucije EU-a i međunarodne organizacije u posljednje vrijeme pridaju znatnu pozornost pitanju vještina – kako onih stečenih osnovnim obrazovanjem tako i onih stečenih cjeloživotnim učenjem – a to se pitanje razmatra s različitih gledišta te u kontekstu brzih promjena u svijetu rada. U ovom su mišljenju upotrijebljeni podaci samo iz njihovih **najnovijih dokumenata**.

3.2. U određenim dokumentima o kojima se raspravlja dalje u tekstu razmatra se pitanje produktivnosti, pri čemu se naglasak stavlja na dva njegova čimbenika: **vještine i nove obrasce organizacije rada**. Svi se slažu da će jedan od glavnih izazova koje za tržište rada predstavlja četvrta industrijska revolucija biti **utvrđivanje** koje će **novе vještine** trebati radnicima. Nedavno se raspravljalo o određenim prijedlozima i korisnim najboljim praksama. EGSO pohvaljuje kampanju e-vještine za radna mjesta 2015. – 2016. i Manifest o e-vještinama koji je tada pokrenula **Europska komisija**. Predlaže deset ključnih načela koja su istaknuta kao dobre smjernice za buduće digitalne politike⁽⁷⁾ te ponavlja zaključke svojih relevantnih najnovijih **mišljenja**⁽⁸⁾. Suprotno tomu, Novim programom vještina za Europu⁽⁹⁾ pokrenuta je revizija okvira EU-a za ključne kompetencije i Manifesta o e-vještinama iz prosinca 2016., pri čemu važne sastavnice tog postupka

⁽⁴⁾ OECD (2017.), *Future of Work and Skills* („Budućnost rada i vještina”), dokument predstavljen na 2. sastanku Radne skupine G20 za zapošljavanje, veljača 2017., str. 8.

⁽⁵⁾ *Izjava europskih socijalnih partnera o digitalizaciji*, donesena na Trostranom socijalnom samitu 16. ožujka 2016.

⁽⁶⁾ U jednoj od svojih informativnih obavijesti (vidjeti bilješku 1.) CEDEFOP ističe da je „tehnološka nezaposlenost tema koja se ponavlja, ali nezaposlenost u digitalnom dobu ovisit će o ljudskoj, a ne umjetnoj inteligenciji”.

⁽⁷⁾ Navedena su u *Izjavi iz Rige o e-vještinama* iz ožujka 2015. koja je objavljena na početku kampanje E-vještine za radna mjesta 2015. – 2016. i u Manifestu o e-vještinama; vidjeti Zaključke iz Rige iz lipnja 2015.

⁽⁸⁾ SL C 434, 15.12.2017., str. 36.; SL C 434, 15.12.2017., str. 30.; SL C 173, 31.5.2017., str. 45.; SL C 303, 19.8.2016., str. 54.; SL C 13, 15.1.2016., str. 161.; SL C 347, 18.12.2010., str. 1.; SL C 128, 18.5.2010., str. 74.; SL C 93, 27.4.2007., str. 38.

⁽⁹⁾ SL C 173, 31.5.2017., str. 45.

predstavljaju pregled i ažuriranje digitalnih kompetencija. EGSO pozdravlja to što je Europska komisija nedavno pokrenula dvije važne inicijative: prijedlog za preporuku Vijeća o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje i komunikaciju o akcijskom planu za digitalno obrazovanje ⁽¹⁰⁾; očekuje hitnu provedbu u njima sadržanih smjernica.

3.3. U dvama najnovijim izvješćima **OECD-a** ⁽¹¹⁾ naglašava se poveznica između nejednakosti plaća i uporabe računala, drugim riječima, pozitivan učinak tehnoloških promjena na plaće kvalificiranih radnika, što međutim za posljedicu ima **povećanje razlike između njihovih plaća** i plaća niskokvalificiranih radnika, različite primjere novih zahtjeva u pogledu radnih mjesta i vještina, kao i **rastuću potražnju**, posebice za specijalističkim vještinama **IKT-a** potrebnima za programiranje te za generičkim i komplementarnim vještinama u području IKT-a. EGSO također pozdravlja najnovije izvješće OECD-a *Key issues for digital transformation in the G20* („Ključna pitanja za digitalnu transformaciju skupine G20”) zbog njegove sveobuhvatne analize izazova politika i preporuka u tom pogledu ⁽¹²⁾ i želi naglasiti važnost **ispravnih industrijskih odnosa** za uspjeh politika donesenih u okviru skupine G20 i na razini EU-a. Zbog toga EGSO također ponavlja zaključke i preporuke iz svojih najnovijih **mišljenja i studija**, osobito onih koji su usmjereni na učinke digitalizacije na tradicionalna poduzeća i industrije ⁽¹³⁾, potrebu za promjenom u industrijskim odnosima ⁽¹⁴⁾, pitanje uvjeta rada nestandardnih radnika ⁽¹⁵⁾, učinak ekonomije na zahtjev ⁽¹⁶⁾, ulogu vlada u mjerama politike i važnost cjeloživotnog učenja za budućnost ⁽¹⁷⁾. OECD radi na **Novoj strategiji za radna mjesta** koja će se pokrenuti sljedeće godine, a čije će se jedno poglavlje odnositi na vještine i digitalne podjele. EGSO izražava određene zabrinutosti zbog nedostatka prave dodane vrijednosti preporuka politika za vlade u pitanju o kojem se raspravlja. Budući da je OECD i dalje u pripreмноj fazi strategije za radna mjesta, EGSO će slijediti raspravu u okviru strategije za vještine, ne samo u svrhu sastanka na vrhu OECD-a u pogledu vještina koji će se održati sljedećeg lipnja, te zahtijeva od Europske komisije da istraži nove zajedničke inicijative.

3.4. Premda podržava četvrtu industrijsku revoluciju, **Svjetski gospodarski forum** upozorava na mogući rizik da bi, prema određenim predviđanjima, u 15 najrazvijenijih gospodarstava i gospodarstava u sponu do 2020. moglo nestati otprilike 5 milijuna radnih mjesta, a da se u ovom trenutku ne predviđa zamjena za njih, te razmatra određena pitanja koja se odnose na **stabilnost vještina, rodnu razliku u industriji i strategije rada** ⁽¹⁸⁾.

3.5. Europski socijalni partneri na **Trostranom socijalnom samitu** u ožujku **2016.** zatražili su od Europske komisiji da podupre digitalnu transformaciju gospodarstava i tržišta rada te da surađuje s njima kako bi se zajamčilo da tržište rada i politike vještina budu osmišljeni i **za potrebe poduzeća i za potrebe radnika** ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁰⁾ COM(2018) 24 i COM(2018) 22.

⁽¹¹⁾ T. Berger i C. Frey (2016.), *Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work* („Strukturna transformacija u OECD-u: digitalizacija, deindustrijalizacija i budućnost rada”), Radni dokumenti OECD-a o društvu, zapošljavanju i migraciji, br. 193., OECD Publishing, Pariz; i OECD (2016.), *New Skills for the Digital Economy* („Nove vještine za digitalno gospodarstvo”), Dokumenti OECD-a o digitalnom gospodarstvu, br. 258., OECD Publishing, Pariz.

⁽¹²⁾ OECD (2017.), *Key issues for digital transformation in the G20* („Ključna pitanja za digitalnu transformaciju u okviru G20”), izvješće pripremljeno za zajedničku konferenciju njemačkog predsjedništva G20 i OECD-a. Za popis preporuka vidjeti stranice 145. – 149.

⁽¹³⁾ SL C 13, 15.1.2016., str. 161.

⁽¹⁴⁾ SL C 434, 15.12.2017., str. 30.

⁽¹⁵⁾ SL C 303, 19.8.2016., str. 54.

⁽¹⁶⁾ EGSO (2017.). *Impact of digitalization and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations* („Učinak digitalizacije i ekonomije na zahtjev na tržišta rada i posljedice za zapošljavanje i industrijske odnose”), studija koju je pripremio istraživački tim CEPS-a.

⁽¹⁷⁾ SL C 173, 31.5.2017., str. 45.

⁽¹⁸⁾ Svjetski gospodarski forum (2016.), *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* („Budućnost radnih mjesta: strategija zapošljavanja, vještina i radne snage za četvrtu industrijsku revoluciju”), izvješće o globalnom izazovu.

⁽¹⁹⁾ Vidjeti bilješku 2.

3.6. EGSO podupire **Rezoluciju** Europskog parlamenta od 16. veljače 2017. s preporukama Europskoj komisiji o **pravilima građanskog prava o robotici** ⁽²⁰⁾, posebice onima o **etičkim načelima** (sigurnost i zdravlje ljudi, sloboda, privatnost, integritet i dostojanstvo, samoodređenje i nediskriminacija, zaštita osobnih podataka i transparentnost; potreba za ažuriranjem pravnog okvira Europske unije sa smjericama etičkih načela u skladu sa složenosti robota) te o **obrazovanju i zapošljavanju** (poziv Komisiji da pruži znatnu potporu za razvoj digitalnih vještina svih dobnih skupina neovisno o njihovom statusu zaposlenosti; potreba za poticanjem većeg interesa kod žena za digitalnu karijeru, za pokretanjem dublje analize i praćenja srednjoročnih i dugoročnih kretanja u pogledu radnih mjesta, za naglašavanjem važnosti predviđanja društvenih promjena, posebice iz perspektive zapošljavanja i fleksibilnosti vještina; priznavanje velikog potencijala robotike i umjetne inteligencije u nekoliko područja).

3.7. U informativnoj obavijesti **CEDEFOP-a** naslovljenoj *People, machine, skills and robots* („Ljudi, strojevi, vještine i roboti”) ⁽²¹⁾ navodi se da je prije donošenja zaključaka o budućnosti važno razumjeti različite načine na koje tehnologija mijenja svijet rada: zamjenu, stvaranje i transformaciju radnih mjesta. Analiza odraslih zaposlenika koji su se u raznim sektorima **suočili s tehnološkim promjenama** na radnom mjestu tijekom razdoblja 2009. – 2014., a koji globalno predstavljaju 43 % odraslih zaposlenika, važna je za razumijevanje opsega trenutačnih izazova.

3.8. EGSO podsjeća na svoja dva **novija mišljenja** (usvojena prošlog srpnja) o novim oblicima rada ⁽²²⁾, posebice na: važnost **socijalne sigurnosti** za one koji su obuhvaćeni novim oblicima rada, kao što su osobe koje rade u okviru masovnog rada putem interneta, te novih oblika radnog okruženja; relevantnost cjeloživotnog učenja i potrebe za budućim vještinama; **temeljnu ulogu socijalnih partnera i kolektivnog pregovaranja** u skladu s nacionalnim pravom i praksama; te ulogu civilnog društva općenito u ograničavanju negativnih učinaka tih brzih promjena i u poboljšanju njihovih pozitivnih aspekata.

3.9. Izvješće **Eurofounda** objavljeno prošlog mjeseca pod nazivom *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects* ⁽²³⁾ važno je za analizu novih načina rada, ali posebice i za podizanje svijesti o **socijalnoj zaštiti, prihodima, radnom vremenu** i nejasnom statusu osoba koje rade pod nestandardnim ugovorima. EGSO se slaže s prijedlogom Eurofounda te poziva donositelje odluka da obrate pozornost na ta pitanja koja je EGSO već spomenuo u gore navedenim dokumentima.

4. Budućnost je sada: (a) Mjere i prijedlozi

4.1. U novom kontekstu rada koji se brzo mijenja, teško je **utvrditi nova zanimanja i relevantne vještine** na teoretski način. Tržište rada, često uz sudjelovanje poduzeća i socijalnih partnera, obično **predviđa utvrđivanje** novih profesionalnih profila u skladu sa svojim potrebama. **Kolektivno pregovaranje** na svim razinama, u skladu s nacionalnim pravom i praksama, te **mehanizmi za sudjelovanje radnika** na razini poduzeća, relevantni su alati za rješavanje promjena u pogledu vještina i potreba osposobljavanja i za pomoć u predviđanju tih promjena i povećanje inovativnosti.

4.2. Osim toga, EGSO naglašava da postoje **novе metode**, kao što je analiza sveobuhvatnih podataka, koje mogu pomoći u prepoznavanju **naglih znakova promjene** u pogledu potreba tržišta rada: te tehnike nadopunjuju tradicionalne alate za prognoziranje i druge alate za predviđanje vještina te mogu pridonijeti boljem razumijevanju potražnje za vještinama koja se brzo mijenja u kontekstu brzog usvajanja novih tehnologija.

4.3. Brzorastući oblici nestandardnog zapošljavanja u digitalnom gospodarstvu iziskuju odgovarajuću razinu regulacije kako bi se socijalna zaštita te ravnopravni pristup osposobljavanju i stjecanju vještina zajamčili svima, pa i nestandardnim radnicima ⁽²⁴⁾. Također bi trebalo razmotriti bi li to pravo na individualno osposobljavanje trebalo biti prenosivo, odnosno bi li pojedinci trebali biti u mogućnosti prenositi ga od poslodavca do poslodavca i od zemlje do zemlje.

⁽²⁰⁾ Rezolucija Europskog parlamenta od 16. veljače 2017. s preporukama Komisiji o pravilima građanskog prava o robotici, A8-0005/2017.

⁽²¹⁾ Vidjeti bilješku 3.

⁽²²⁾ SL C 434, 15.12.2017., str. 36. i SL C 434, 15.12.2017., str. 30.

⁽²³⁾ Eurofound (2017.), *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects* („Nestandardni oblici zapošljavanja: najnovija kretanja i izgledi za budućnost”), Eurofound, Dublin.

⁽²⁴⁾ SL C 434, 15.12.2017., str. 30.

4.4. EGSO smatra da je također ključno povećati sudjelovanje radnika u cjeloživotnom učenju te utvrditi, zajedno s poduzećima, sadržaj osposobljavanja na radnom mjestu na način kojim će se postići jednake koristi za radnike i poduzeća. Jednak pristup radnika učenju povezanom s radom i stalnom strukovnom osposobljavanju treba se zajamčiti ulaganjem u različite programe i alate. Također bi se mogao iskoristiti potencijal internetskih i digitalnih platformi za učenje; međutim, socijalni bi se partneri trebali usuglasiti oko njihova korištenja pri čemu treba voditi računa o odredbama o radnom i slobodnom vremenu radnika. Važno je prepoznati da cjeloživotno učenje može imati formalni, neformalni i informalni karakter. Ako je dobro osmišljeno među relevantnim akterima, svako učenje može donijeti dodanu vrijednost. Vrednovanje neformalnog i informalnog učenja važno je za poboljšanje i dokazivanje vještina i kompetencija osoba.

4.5. Ključno je **sudjelovanje radnika** u svim programima koji se tiču ispravne uporabe tehnologije u poduzeću. Time će se osigurati alati i osposobljavanje koji će im omogućiti upravljanje tehnologijom u njihovom području, ali i sudjelovanje u postupku inovacije, jamčeći tako da će **osviještenost** transformirati njihove strahove od promjene u mogućnosti za osobni i profesionalni razvoj.

4.6. EGSO naglašava potrebu za poduzimanjem opipljivih mjera za pomoć nacionalnim sustavima obrazovanja i osposobljavanja da što brže **prilagode svoje programe** kako bi kurikulumi i sustavi koji se temelje na radu mogli bolje odgovoriti na potrebe tržišta rada te kako bi se zajamčilo da sustavi osposobljavanja i obrazovanja budu pristupačni svima, uključujući radnike kojima prijeti isključivanje zbog novih oblika zapošljavanja potaknutih digitalizacijom, kao što su **niskokvalificirane osobe, osobe s invaliditetom** ili **ruralno** stanovništvo, u područjima u kojima je raširenost širokopojasne mreže mnogo niža nego u gradskim područjima. Stoga je nužno **pojednostavniti** s tim povezane administrativne postupke u onim državama članicama u kojima su oni opterećujući. Kako bi se postigli ti ciljevi, EGSO poziva Komisiju i države članice da u okviru europskog semestra donesu praktične mjere kao što su: novi mehanizmi praćenja na razini EU-a kako bi se prikupili i procijenili podaci o rezultatima postignutima na nacionalnoj razini u pogledu digitalnog i cjeloživotnog osposobljavanja; postavljanje novih referentnih vrijednosti kako bi se postigle nove zajedničke razine osnovnog obrazovanja i programa digitalnih vještina na razini EU-a te izbjeglo povećanje razlika između zemalja EU-a; jačanje sinergija među državama sudjelovanjem u mrežama e-infrastrukture; utvrđivanje novih, strožih, na rezultatima zasnovanih kriterija za dodjelu sredstava i poticaja radi unapređenja **kohezije** između sustava obrazovanja i osposobljavanja u državama članicama.

4.7. EGSO je zaista zabrinut za budućnost **niskokvalificiranih** te općenito **ranjivih skupina** u Europi. Izražava bojazan da mjera Novog programa vještina pod nazivom „Putovi nadogradnje vještina” nije dovoljna za rješavanje problema. Kako je CEDEFOP nedavno pokazao⁽²⁵⁾, definicija te velike skupine koja se uglavnom sastoji od različitih kategorija osoba u nepovoljnom položaju složena je i nerazumljiva, dok su brojke zabrinjavajuće – na primjer, 2015. jedna od četiri odrasle osobe u dobi od 25 do 64 godine (otprilike 64 milijuna odraslih) imala je samo niske kvalifikacije, dok je udio odraslog stanovništva s niskim kognitivnim vještinama u pismenosti bio 18 %, a u računanju 20 %. Podaci CEDEFOP-a pokazali su da je manje vjerojatno da će ta skupina sudjelovati u aktivnostima učenja. Budući da je studija pokazala da se ulaganje u vještine isplati, EGSO očekuje da Europska komisija učini više kako bi zajamčila da osjetljive skupine kao što su **starije osobe** mogu sudjelovati, i da se na to potiču, u **inicijativama učenja odraslih** radi izbjegavanja rizika od njihove marginalizacije na tržištu rada. Također je važno obuhvatiti radnike u dobi od **55 do 64 godine** jer je često najmanje vjerojatno da će oni sudjelovati u cjeloživotnom učenju. EGSO također naglašava važnost prilagodbe strojeva i novih tehnoloških softvera kako bi ih mogle rabiti i **osobe s invaliditetom**.

4.8. Posebnu bi pozornost također trebalo posvetiti **rodnim mjerama** kako bi se uklonile digitalne podjele; stalne rodne razlike u području koje se razmatra mogu značiti da će žene imati manje koristi od novih poslovnih prilika u zanimanjima povezanim sa STEM-om; veća radna fleksibilnost može povećati zapošljavanje žena, ali i imati negativan učinak na kvalitetu njihova rada⁽²⁶⁾.

⁽²⁵⁾ CEDEFOP (2017.), *Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU* („Ulaganje u vještine se isplati: gospodarski i socijalni trošak niskokvalificiranih odraslih osoba u EU-u”).

⁽²⁶⁾ OECD (2017.), *Going Digital: The Future of Work for Women* („Digitalizacija: budućnost rada za žene”), političko izvješće o budućnosti rada.

4.9. U okolnostima brzih i stalnih promjena ključno je svima pružiti mnoštvo različitih mogućnosti za učenje koje mogu dovesti do stjecanja **vrijednih (korisnih) vještina** za tržište rada, u skladu s digitalnom dimenzijom novog svijeta, štiteći sve građane od rizika da budu isključeni s tržišta rada ili degradirani na nesigurna radna mjesta. Očekivanja radnika i potrebe tržišta rada trebali bi se odražavati u dostupnim programima obrazovanja i osposobljavanja kako bi poduzeća mogla rasti, a ljudi pronaći posao ili napredovati na postojećem radnom mjestu, u skladu sa svojim vještinama, predviđanjima i sposobnostima. **Aktivna uključenost radnika** u programe cjeloživotnog učenja jest *conditio sine qua non* za rast i konkurentnost poduzeća, za zapošljivost radnika i za osiguravanje kvalitetnih radnih mjesta.

4.10. EGSO također naglašava važnost povećanja osiguravanja **cjeloživotnog učenja** i sudjelovanja u njemu radi poboljšanja učinkovitosti poduzeća i osobnog i profesionalnog rasta radnika. Trebalo bi osmisliti praktične mjere kako bi se za sve osobe osiguralo cjeloživotno učenje i sudjelovanje u takvom učenju ⁽²⁷⁾ – u skladu s prepoznatim potrebama – i to na temelju pravilne raspodjele troška i upravljanja između vlada, poslodavaca i radnika te u suradnji s javnim i privatnim institucijama i socijalnim partnerima. EGSO ističe da treba poduzeti korake kako bi se ustanovilo koje su mjere potrebne za uvođenje prava na plaćeni dopust za stručno osposobljavanje, odnosno jesu li one uopće potrebne, te da treba razmotriti mogućnost uvođenja mjera EU-a uz pomoć kojih bi dobre prakse u području minimalnih standarda u pogledu prava na dopust za stručno osposobljavanje postale standardna praksa u nekim državama članicama ⁽²⁸⁾. EGSO ističe potrebu za **kvalifikacijskom ofenzivom** radi podupiranja sve veće digitalizacije naših tržišta rada, radi pružanja poticaja za ulaganje i na razini poduzeća i u javnom sektoru te radi promicanja javnog i privatnog **ulaganja u strukovno obrazovanje i osposobljavanje**.

4.11. Osim toga, EGSO naglašava potrebu za jamčenjem **jednakog pristupa digitalnim uslugama** za sve, posebice starije i osobe s invaliditetom, kako novi tehnološki ciljevi ne bi bili prepreka nego stvarna i velika mogućnost za sve, bez diskriminacije i zapreka. Poziva Europsku komisiju i države članice da pronađu instrumente kojima će se zajamčiti odgovarajuća potpora za sve u tom „novom društvu” te istodobno osigurati da javni sektor ima sredstva koja su mu potrebna da odgovori na te potrebe. Osobito bi onima koji su izloženi riziku od gubitka posla zbog automatizacije trebalo osigurati obuku koja bi im omogućila prekvalifikaciju.

4.12. EGSO poziva Europsku komisiju i države članice da razviju programe, uz sudjelovanje socijalnih partnera i drugih organizacija civilnog društva, za omogućavanje slobodnog pristupa osposobljavanju, za dodjelu bonova za osposobljavanje te za podjelu troškova za one koji ih ne mogu snositi. Kada radnici trebaju proći dodatno osposobljavanje, važno je postići **ravnotežu između radnog vremena i vremena za učenje** tako da to bude prihvatljivo radniku i poslodavcu. U tom pogledu EGSO ponavlja važnost razmatranja i razmjene iskustava o tome kako je osposobljavanje organizirano i kako se pruža u različitim državama članicama, uključujući, na primjer, brojne radne prakse čiji je cilj pružanje cjeloživotnog učenja na radnom mjestu te praksu **dopusta za osposobljavanje**, od kojih su neki plaćeni, što bi se trebalo poticati i podupirati diljem EU-a.

4.13. Neophodna je kvaliteta ulaganja u **uključiv rast** i stvaranje **kvalitetnih radnih mjesta**. EGSO stoga ističe potrebu za pružanjem **odgovarajućih sredstava** koja bi popratila tranziciju prema tehnološkoj promjeni i digitalizaciji radi brzog rješavanja problema stjecanja odgovarajućih vještina i kompetencija, ne samo na razini radnog mjesta nego i razvojem učinkovitih sustava osposobljavanja kako bi se zajamčila stalna prilagodba vještina. EGSO smatra da je prioritet utvrditi **posebne linije financiranja** namijenjene toj tranziciji te evaluirati nove, na rezultatima zasnovane kriterije za dodjelu tih sredstava.

4.14. EGSO od Europske komisije i država članica također traži da na najučinkovitiji mogući način koriste **strukturne fondove**, posebice Europski socijalni fond, čiji se prioriteti u pogledu ulaganja u ljudski kapital trebaju potvrditi i zaštititi, u svrhu prilagodbe kompetencija, što bi trebao biti dopunski alat. Europska komisija i države članice trebali bi, u suradnji s dionicima iz civilnog društva, osmisliti okvir općih kriterija uz pomoć kojih bi se postiglo zajedničko razumijevanje potreba za novim vještinama i ciljeva, uzimajući u obzir, s jedne strane, razlike diljem Europske unije i mobilnost ne samo fizičkih osoba nego i radnog sadržaja te, s druge strane, nužnost homogenih razina prekvalifikacije i nadogradnje vještina radi poticanja kohezije među zemljama EU-a.

⁽²⁷⁾ Komunikacija Komisije Vijeću i Europskom parlamentu „Učinkovitost i jednakost u europskim sustavima obrazovanja i osposobljavanja”, COM(2006) 481 final.

⁽²⁸⁾ SL C 13, 15.1.2016., str. 161.

4.15. Primjereno ažurirani alati, kao što je **Europski kvalifikacijski okvir**, te provedba **Direktive o stručnim kvalifikacijama** od koristi su za transparentnost stečenih kvalifikacija.

4.16. Digitalne vještine očigledno su vrlo važne u četvrtoj industrijskoj revoluciji. U tom kontekstu **osnovnim vještinama**, posebno u matematici, fizici, kemiji i biologiji (koje se također uče na tehničkim i profesionalnim institutima), ali i naprednim jezičnim kompetencijama, treba priznati novu vrijednost: bez njih nije moguće napraviti sljedeći korak prema visoko specijaliziranim tehnološkim i informatičkim vještinama potrebnima za rad u multikulturnim okruženjima u kojima su digitalizacija i robotika ključni koncepti profesionalizma.

4.17. **Osnovno je znanje** ključno jer se njime potiče kritičko razmišljanje, koje je neophodno za izbor izvora informacija i za razumijevanje novih tehnologija. Međutim, potrebno je posvetiti više pozornosti **tehničkim i specijalističkim vještinama**, kao i **intelektualnim vještinama**; prve su potrebne u proizvodnim procesima, a potonje mogu pomoći radnicima da upravljaju složenim i promjenjivim scenarijima. **Komplementarnost vještina zalag je** za uspješnu budućnost. Posebno je u pogledu „mekih vještina“ nužno na primjeren način **osposobiti nastavnike i ustanove za obrazovanje i osposobljavanje** te pomoći **obiteljima** da postanu svjesne značaja tih mjera.

4.18. EGSO se zalaže za pristup u okviru kojeg se **snažan naglasak stavlja na „meke vještine“** kao što su rješavanje složenih problema, kritičko razmišljanje, timski rad, donošenje smislenih odluka, novi i prilagodljivi načini razmišljanja, međukulturne kompetencije, virtualna suradnja, kognitivna fleksibilnost itd., jer su to ključni elementi ljudskog razvoja i mogu pomoći radnicima da razmišljaju na autonoman način, prije nego što se od njih bude zahtijevalo da postanu digitalno kompetentni. EGSO predlaže posvećivanje posebne pozornosti razvoju tih vještina prilikom revizije **europskog okvira ključnih kompetencija**.

4.19. **Informacije** o svijetu rada i **usmjeravanje** u pogledu obrazovanja, osposobljavanja i mogućnosti za rad trebaju se pružiti mladima u **školi** kako bi se usmjerio njihov daljnji razvoj i karijera, ali u budućnosti će od presudne važnosti biti i **cjeloživotno usmjeravanje**. **Izbor profesije** ključna je odluka. Usmjeravanje mladih tijekom tog razdoblja pokazivanjem raznovrsnosti dostupnog osposobljavanja i profesionalnih karijera omogućuje im da donesu informiranu odluku.

4.20. Ovisno o njihovoj povezanosti s teritorijem, s jedne strane, i njihovoj misiji, s druge strane, **škole, sveučilišta i ustanove za osposobljavanje** pružaju kombinaciju novog znanja i novih načina učenja. EGSO smatra važnim **međusobno povezati** njihovu ulogu i aktivnosti s ulogom središnjih i lokalnih vlada i institucija, kao i sa svijetom rada. Taj se postupak treba poticati i podupirati, priznajući središnju ulogu organizacija civilnog društva i socijalnog dijaloga, što je potrebno razvijati počevši od lokalne i teritorijalne razine.

4.21. EGSO traži od Komisije da dodatno razvije uspostavu ažuriranog **„registra dobrih praksi“** koji može služiti za omogućavanje rasprave diljem EU-a radi utvrđivanja smjernica i standarda temeljenih na najboljim praksama u području strukovnog osposobljavanja.

4.22. Kompetencije stečene **neformalnim i informalnim učenjem** još su važnije. U svom mišljenju iz 2015. ⁽²⁹⁾ EGSO je naglasio da je potrebno učiniti sve što je moguće kako bi nacionalni kvalifikacijski sustavi mogli osigurati njihovo **vrednovanje** (prema Preporuci Vijeća br. 2012/C 398/01) ⁽³⁰⁾ te kako bi se istaknula ključna uloga organiziranog civilnog društva u tom procesu. Primjerenim vrednovanjem (koje se sastoji od utvrđivanja, dokumentiranja, procjene i certificiranja) potvrdit će se njihova dodana vrijednost na tržištu rada te povećati profesionalnu svijest pojedinaca, tj. poznavanje vlastitih mogućnosti. Stoga je ključno potaknuti **službe za zapošljavanje** i „privatne/javne agencije“ da se mnogo aktivnije uključe u taj proces. Vrednovanje bi trebalo biti dostupno i pristupačno kako bi bilo od koristi i za radnike i za poslodavce.

4.23. EGSO ukazuje na deset prioriternih mjera **Novog programa vještina**: inicijativa „Putovi nadogradnje vještina“, SOO kao prvi izbor, Okvir ključnih kompetencija, Koalicija digitalnih vještina i radnih mjesta, EQF, Alat za profiliranje vještina državljana trećih zemalja, Okvir Europass, prikupljanje podataka za rješavanje rizika od odljeva mozgova, Plan za sektorsku suradnju u području vještina i, konačno, preporuka za praćenje osoba sa završenim visokim obrazovanjem, koje su sve korisni alati za pružanje odgovarajućih kompetencija.

⁽²⁹⁾ SL C 13, 15.1.2016., str. 49.

⁽³⁰⁾ Preporuka Vijeća o vrednovanju neformalnog i informalnog učenja od 20. prosinca 2012.

4.24. Kako bi tranzicija bila pravedna te kako bi aktivne politike rada funkcionirale, potrebne su jednako učinkovite **službe za zapošljavanje** koje su sposobne ne samo za upravljanje potražnjom i ponudom radnih mjesta nego i za pružanje **smjernica i savjetovanja** za osobe koje traže posao. EGSO poziva države članice da ulože više sredstava u poboljšanje učinkovitosti i djelotvornosti, ali i kapaciteta službi za zapošljavanje i njihovog osoblja, kao i u osmišljavanje alata za potporu osobama koje još nisu na tržištu rada. Na taj bi se način radnicima pružila mogućnost da dođu do poduzetnika koji će moći cijeniti njihovu vrijednost i kompetencije u zdravom i pravilnom krugu profesionalnog razvoja i korporativne konkurentnosti.

4.25. Što se tiče mogućnosti za zapošljavanje, vrlo je važno da EU riješi pitanje takozvanog **odljeva mozгова**, tj. gubitka određenih država članica njihovog visokokvalificiranog ljudskog kapitala. Idealno, mobilnošću u Europi trebala bi se potaknuti **razmjena mozгова** između zemalja što bi dovelo do obogaćivanja koje koristi svim državama članicama. Ipak, stvarnost je drugačija. Određene države EU-a, uglavnom države zapadne i sjeverne Europe, puno su privlačnije mobilnim radnicima iz najosjetljivijih i najslabije strukturiranih država, uglavnom država istočne i južne Europe, zbog veće dostupnosti radnih mjesta i njihove mogućnosti da ponude više plaće. Većinu tih odlazaka potiče uglavnom industrija 4.0, od proizvodnje do usluga i istraživanja, ali i druga područja, kao što su sektori medicine i istraživanja. To dovodi do znatnog odljeva građana, vještina i talenata iz ishodišnih država, a rezultat je gubitak u pogledu njihove konkurentnosti, njihova ulaganja u obrazovanje i nacionalnog prihoda od poreza⁽³¹⁾. U nekim slučajevima visokokvalificirani migranti na tržištu rada u državi prihvata ne nalaze poslove koji su u skladu s njihovim kvalifikacijama te se zapošljavaju na radnim mjestima za koja su prekvalificirani. To se može izbjeći ako Europa potakne **razmjene radnih mjesta između poduzeća iz različitih država članica**. Općenitije, na razini EU-a potrebni su dodatni naponi za promicanje **konvergenije prema uključivom gospodarskom rastu koji je potaknut inovacijama i otvara nova radna mjesta** te za promicanje veće **socijalne kohezije**.

4.26. Drugo važno pitanje koje je potrebno riješiti odnosi se na **zdravlje i sigurnost** radnika. Tehnološke inovacije vjerojatno će zamijeniti teške i opasne poslove, poboljšavajući tako kvalitetu rada, no mogu se pojaviti nove patologije, posebice za izdvojene radnike (na daljinu). Socijalni dijalog na europskoj, nacionalnoj i sektorskoj razini koristan je alat kojim se može ispitati treba li odnosno do koje je mjere potrebno **dodatno zaštititi** zdravlje i privatni život radnika u vrijeme sveprisutne digitalne mobilne komunikacije i koje bi mjere u tom pogledu bile korisne. Stoga je potrebno utvrditi sredstva za njihovo sprečavanje, kao što je tzv. **pravo na isključivanje**, nedavno prepoznato u Francuskoj i primijenjeno u određenim sporazumima na razini sektora i poduzeća u određenim državama EU-a, ali to još nije ocijenjeno na razini EU-a. Potrebna je ocjena na razini EU-a pri kojoj će se uzeti u obzir potreba poštovanja odredbi o radnom vremenu i usklađenost s novim pristupom uspostavljanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

4.27. Kada je riječ o poznavanju alata za digitalno i e-učenje i o izazovima u pogledu zaštite podataka, od primarne su važnosti i pitanja povezana s internetom stvari, privatnošću i velikom količinom podataka. Ovdje također treba istaknuti ulogu **udruga potrošača** jer one mogu učinkovito pridonijeti osmišljavanju novih alata za svladavanje velikih izazova povezanih s potrebom jamčenja osobne privatnosti prilikom kupovine i korištenja usluga učenja na internetu⁽³²⁾.

5. Budućnost je sada: (b) Primjeri najboljih praksi za radnike u postupku prekvalifikacije i nadogradnje vještina

5.1. Priznate najbolje prakse uključuju otvorene obrazovne resurse (OER, tj. digitalne obrazovne materijale koji su dostupni uz licencije kojima se dopušta njihova ponovna uporaba, izmjena i distribucija) te masovne otvorene internetske tečajeve (MOOC, tj. otvorene mrežne tečajeve osmišljene za učenje na daljinu). Oni su se pojavili relativno nedavno, ali nisu novi, no važno je pojačati savjetovanje i informiranje o njima. Uporaba OER-a i MOOC-a može biti važan alat za **otvaranje pristupa obrazovanju i osposobljavanju** na resursno učinkovit način kojim se ljudima omogućuje da postignu ravnotežu između poslovnih i privatnih obveza.

⁽³¹⁾ Schellinger, A. (2017.), *Brain Drain – Brain Gain: European Labour Markets in Times of Crisis* („Odljev mozgov – priljev mozgov: europska tržišta rada u razdoblju krize“), projekt zaklade „Friedrich Ebert“, 2015. – 2017., str. 88.

⁽³²⁾ SL C 81, 2.3.2018., str. 102.

5.2. EGSO smatra da je **europski okvir e-vještina** koristan alat na europskoj razini: opisuje 40 vještina koje se primjenjuju na radnim mjestima povezanim s informacijskom i komunikacijskom tehnologijom. Služi se zajedničkim jezikom za razine kompetencije, vještina, znanja i stručnosti koji se može razumjeti diljem Europe, uključujući zahtjeve u pogledu znanja i vještina stručnjaka, profesija i organizacija u području IKT-a na pet razina stručnosti, a osmišljen je da ispuni potrebe pojedinaca, poduzeća i drugih organizacija u javnom i privatnom sektoru, u posebice ustanovama za osposobljavanje i poduzećima.

5.3. Što se tiče **strukovnog osposobljavanja u poduzeću**, sustavi dvojnog strukovnog osposobljavanja u zemljama kao što su Austrija, Njemačka, Danska i Nizozemska smatraju se najboljom praksom uzimajući u obzir sudjelovanje socijalnih partnera u aktualnoj prilagodbi sustava SOO-a prema novom svijetu rada koji je potaknut digitalizacijom⁽³³⁾.

5.4. EGSO smatra da Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) u Španjolskoj, Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) u Francuskoj i Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua u Italiji predstavljaju primjere najboljih praksi u smislu **financiranja tečajeva osposobljavanja na radnom mjestu** te da znatno pridonose unapređenju digitalnih vještina radnika.

5.5. Slično tomu, mogu biti korisni i **pojedinačni programi za osposobljavanje**: na primjer, u **Francuskoj** postoje osobni račun za osposobljavanje (CPF), dopust za pojedinačno osposobljavanje (CIF), dopust za procjenu vještina (CBC) i dopust za vrednovanje stečenog iskustva (CVAE).

5.6. U **Italiji** postoje dvije vrste dopusta za osposobljavanje: prva se odnosi na završavanje školskog i/ili fakultetskog obrazovanja i aktivnosti osposobljavanja koje nisu povezane s poslodavcem. Druga se odnosi na zaposlene i nezaposlene i namijenjena je osiguranju **prava radnika na cjeloživotno učenje**; način na koji se definiraju radnici, vrijeme koje smiju posvetiti i prihod koji primaju utvrđeni su **kolektivnim pregovaranjem**. Naposljetku, u Italiji postoji i **bon za osposobljavanje** (*voucher formativo*): riječ je o vrsti pojedinačnog fonda za aktivnosti osposobljavanja kako bi se ojačala zapošljivost ljudi s pomoću profesionalnih i inovativnih tečajeva osposobljavanja.

5.7. **Njemačka** je jedna od zemalja s najvišim postotkom radne snage na svijetu i najnižom stopom nezaposlenosti: prema anketi OECD-a, visoka razina automatizacije nije utjecala na postotak zaposlenih jer su radnici osposobljeni da rukuju robotima i **premješteni su na druga radna** mjesta ako je njihov posao zamijenjen robotizacijom. Međutim, u nekim područjima manja je potražnja za zapošljavanjem, a osobama koje ulaze na tržište rada mogu nedostajati digitalne vještine potrebne za pronalazak posla. Njemački socijalni partneri odlučili su se suočiti s **izazovom inovacije** i počeli su pregovarati o tome kako se boriti s tim izazovom na tržištu rada.

5.8. U Francuskoj je prošle godine odobren zakon o **pravu na isključivanje**, a u Italiji je otvorena rasprava o tom pitanju i priznata u nekim kolektivnim ugovorima.

5.9. EGSO smatra da se mladi u prvim fazama školskog obrazovanja i osposobljavanja trebaju obrazovati ne samo u pogledu potreba tržišta rada nego i **potpunog aktivnog građanstva**⁽³⁴⁾. Naposljetku, još jedna najbolja praksa jest uključivanje **osnovnog tečaja programiranja** u mnoge estonske osnovne škole.

5.10. U najnovijoj publikaciji Europske komisije naslovljenoj *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future*⁽³⁵⁾ navode se mnoge zanimljive najbolje prakse koje se primjenjuju u određenim državama članicama, a koje se, uz potrebne prilagodbe, mogu uspješno ponoviti i drugdje:

— austrijski projekt AQUA za spajanje vještina nezaposlenih s potrebama poslodavaca, posebice MSP-ova,

— danski projekt *Coop Food School* za rješavanje rastućeg nedostatka radnika u prehrambenoj industriji,

⁽³³⁾ SL C 13, 15.1.2016., str. 57., SL C 143, 22.5.2012., str. 94.

⁽³⁴⁾ Vidjeti mišljenje EGSO-a „Nova strategija EU-a za obrazovanje”, točka 1.2 SL C 81, 2.3.2018., str. 167.

⁽³⁵⁾ Europska komisija (2017.), *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future* („Suradnja poduzeća s pružateljima usluga strukovnog obrazovanja i osposobljavanja za kvalitetne vještine i privlačnu budućnost”), Luxembourg, Ured za publikacije Europske unije.

- tehnološko partnerstvo u Ujedinjenoj Kraljevini za poticanje dolaska radnika u digitalne sektore,
 - njemački programi dvojnog obrazovanja za popunjavanje nedostataka na način odozdo prema gore,
 - talijanski viši tehnički instituti za osiguranje stabilnog protoka vještina na lokalnoj razini u strateškim sektorima,
 - nizozemski projekt *Techwise Twente*, čiji je cilj da ustanove za SOO osiguraju da vještine koje se stječu budu upravo one koje su potrebne u sektoru visokotehnoloških materijala,
 - suradničko obrazovanje Srbije i Njemačke za poboljšanje dolaska radnika u određene sektore kojima nedostaje vještina,
 - litvanski i latvijski program *Educate for Business* s pomoću kojeg se kurikulumi za SOO ažuriraju tako da budu u skladu s tržištem rada,
 - finski *Valkeakoski Campus* kojim se zahvaljujući bliskom dijalogu s lokalnim poduzećima omogućuje osobama koje pohađaju SOO da steknu digitalne vještine potrebne unutar područja automatizacije i robotike,
 - projekt Slovačke, Češke i Ujedinjene Kraljevine *Step Ahead* koji je usmjeren na učitelje u ustanovama za SOO i čiji je cilj zajamčiti da vještine koje se stječu budu upravo one koje su potrebne na tržištu rada,
 - španjolski projekt Zaklada za rad u građevinskom sektoru za unapređenje vještina radnika u građevinskom sektoru i pružanje ažuriranog kurikuluma za početno osposobljavanje,
- i konačno,
- globalna inicijativa Nestléa YOUth kojom se razvijaju mogućnost dvojnog osposobljavanja i osmišljava kurikulum zajedno s ustanovama za SOO.

Svaka od ovih inicijativa usmjerena je na jedan ili više aspekata, kao što su spajanje ponude i potražnje, učenje utemeljeno na radu, digitalne i poduzetničke vještine, mobilnost i socijalna uključenost.

Bruxelles, 15. ožujka 2018.

Predsjednik
Europskog gospodarskog i socijalnog odbora
Georges DASSIS
