

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Podpora vývoja na trhu práce: ako udržať zamestnateľnosť, zvýšiť produktivitu a rozvíjať zručnosti, najmä v MSP

[stanovisko z vlastnej iniciatívy]

(2023/C 146/03)

Spravodajkyňa: **Marija MINČEVA**

Žiadosť o konzultáciu	rozhodnutie predsedníctva, 18. 1. 2022
Právny základ	článok 52 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie
Rozhodnutie plenárneho zhromaždenia	20. 1. 2022
Právny základ	článok 52 ods. 2 rokovacieho poriadku stanovisko z vlastnej iniciatívy
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	30. 1. 2023
Prijaté v pléne	22. 2. 2023
Plenárne zasadnutie č.	576
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	153/2/2

1. Závery a odporúčania

1.1. **Európsky trh práce sa mení** a prichádzajú nové výzvy vyplývajúce zo zrýchlenia technologického pokroku a z potreby udržateľného inteligentného rastu, k čomu sa pridávajú klimatické a **demografické zmeny**, starnutie obyvateľstva, migrácia a **digitálna a zelená transformácia**. V súvislosti s touto transformáciou treba správne pochopiť, **aký druh zručností** bude potrebný na budúce transformácie trhu práce, a to aj v MSP, s cieľom udržať zamestnateľnosť, prispieť k vysokej úrovni produktivity a zmenšiť nedostatok pracovnej sily.

1.2. **Rozvoj zručností a účinné uplatňovanie práva na celoživotné vzdelávanie a prístup k nemu musí byť neoddeliteľnou súčasťou obsiahlejších stratégií hospodárskeho rastu a plánov obnovy a odolnosti**. Technologická revolúcia má výrazný vplyv **na povahu práce a pracovných miest** a urýchlí trendy **reštrukturalizácie zamestnanosti**. Zamestnateľnosť teda priamo súvisí so schopnosťou zvyšovať kvalifikáciu a rekvafikovať pracovníkov na podnikovej úrovni, aby boli schopní zvládať zmeny, ako aj s postojom ľudí k novým zručnostiam a príležitostiam a motiváciou rozvíjať ich.

1.3. Rôzne faktory, ako napríklad starnúca spoločnosť a demografické trendy predstavujú množstvo **výziev pri usmerňovaní zmien cyklov v pracovnom živote**. Tie sa týkajú spravodlivého a rovnakého zaobchádzania s príslušníkmi rôznych generácií, motivácie a dostupnosti rovnakých možností odbornej prípravy a rozvoja zručností, príležitostí na zvyšovanie kvalifikácie a rekvafikáciu s cieľom prispieť k vyššej úrovni produktivity, zlepšeniu individuálnych odborných kapacít, zvládaniu generačných rozdielov, spolupráci a vzájomnej podpore generácií na pracovisku. Vzdelávanie dospelých má podstatný význam pri zvyšovaní úrovne zručností dospelých a jeho výsledkom môže byť celý rad osobných, spoločenských, hospodárskych a sociálnych prínosov.

1.4. Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) súhlasí s názorom, že „EÚ **potrebuje revolúciu v oblasti zručností, ktorá ľuďom zaručí prosperitu**“⁽¹⁾, a vyzýva na mobilizáciu úsilia a účinnú spoločnú činnosť inštitúcií, podnikov, sociálnych partnerov a ostatných zainteresovaných strán v rámci Paktu pre zručnosti a dosiahnutie ambiciózných cieľov stanovených v jeho programe. V tejto súvislosti víta návrh Európskej komisie, „aby bol rok 2023 Európskym rokom zručností“⁽²⁾.

1.5. **Sociálni partneri** sú kľúčovými aktérmi rozvoja ľudského potenciálu na dosiahnutie udržateľného rozvoja a udržanie zručností zamestnateľnosti. Ich úloha v správnom a efektívnom procese kolektívneho vyjednávania je kľúčová, pokiaľ ide o odstránenie rozdielu medzi ambíciami zamestnancov týkajúcimi sa ich profesionálnej kariéry a potrebami podnikov, ako aj pri uznávaní zručností, ale aj pokiaľ ide o zlepšovanie prepojenia systémov všeobecného a odborného vzdelávania a odbornej prípravy a služieb zamestnanosti s politikami rozvoja inovácií, priemyslu, obchodu a technológií. Sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie sú dôležitými nástrojmi na dosiahnutie týchto cieľov. Organizácie občianskej spoločnosti majú dobré predpoklady na to, aby poskytli priestor na neformálne a informálne vzdelávanie, ako aj zmysluplné zapojenie podnikových dobrovoľníkov do rozvoja kľúčových kompetencií. Dôležitú úlohu zohrávajú aj ďalšie organizácie občianskej spoločnosti, najmä organizácie pôsobiace v sociálnom podnikaní alebo pracujúce s rôznymi ohrozenými skupinami našej spoločnosti.

1.6. Náležite chránené **nové formy zamestnania** vyplývajúce zo zmien povahy práce môžu ľuďom poskytnúť rozličné príležitosti stať sa podnikateľmi, diverzifikovať svoje príjmy a venovať sa povolaniam a činnostiam, ktoré im boli predtým nedostupné. Na udržanie zamestnateľnosti je v týchto podmienkach potrebná vhodná regulácia, a to aj prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, profesionálneho systému odborného vzdelávania schopného rozvíjať podnikateľské a odborné zručnosti podľa potrieb trhu práce, nových motivačných prístupov aj právnej a ekonomickej kultúry.

1.7. **Digitálna transformácia** môže byť výzvou, pokiaľ ide o udržanie zamestnateľnosti a úspešnej realizácie veľkej časti našej spoločnosti na trhu práce. Môže tiež predstavovať riziko, že prispeje k znásobeniu nerovností v dôsledku rozdielov vo všeobecnom a odbornom vzdelávaní vrátane základnej a funkčnej gramotnosti, vekových prekážok, prístupu k moderným technológiám a rozsahu, v akom sa používajú v závislosti od zručností a príjmov. Jednou z najdôležitejších výziev v budúcnosti bude nepochybne schopnosť neustále aktualizovať **digitálne zručnosti** v závislosti od zmien na trhu práce a zavádzania nových technológií. EHSV v tejto súvislosti víta rozsiahle investície plánované v národných plánoch obnovy a odolnosti na podporu zlepšovania digitálnych zručností⁽³⁾.

1.8. Na to, aby bola **zelená transformácia** úspešná, budú potrební ľudia so správnymi zručnosťami a pracovné miesta s vhodným pracovným prostredím a ekologickými výrobnými systémami. Sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu pri zabezpečovaní spravodlivej transformácie vo viacerých hospodárskych odvetviach, v ktorých dôjde k radikálnej transformácii súčasných pracovných miest. Jestvujú štyri skupiny **zručností**, ktoré sa považujú za osobitne významné pre **ekologické** povolania: inžinierske a technické zručnosti, vedecké zručnosti, zručnosti prevádzkového riadenia a monitorovacie zručnosti. EHSV podporuje opatrenia, ktoré sa už na úrovni EÚ prijali na podporu vzdelávania o environmentálnej udržateľnosti a zelenej transformácii v EÚ⁽⁴⁾, a žiada, aby sa občanom a podnikom v EÚ ponúkli praktické riešenia.

(1) Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť, COM(2020) 274 final.

(2) Pozri prejav predsedníčky Ursuly von der Leyenovej o stave Únie 2022, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sk/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*.

Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa zabezpečenia spravodlivého prechodu na klimatickú neutralitu (2022/C 243/04).
Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o vzdelávaní zameranom na zelenú transformáciu a udržateľný rozvoj (2022/C 243/01).

1.9. Budúce trhy práce si budú čoraz viac vyžadovať pokročilé kognitívne zručnosti vyššej úrovne, ktoré umožnia fungovanie a prijímanie rozhodnutí v nepredvídateľnom, neobvyklom a dynamicky sa meniacom prostredí. Kľúčový význam pre udržanie zamestnateľnosti v súčasných podmienkach majú aj tzv. metazručnosti, ktoré zlepšujú iné zručnosti, aktivujú ich získavanie a sú katalyzátorom rýchlejšieho učenia a úspešného celoživotného zdokonaľovania.

1.10. V kontexte dynamicky sa meniacich potrieb trhu práce nadobúdajú kľúčovú úlohu informačné, prognostické a klasifikačné systémy pre oblasť zručností. Zároveň treba v jednotlivých krajinách zlepšiť navrhovanie a zavádzanie nástrojov na predvídanie kvalifikačných potrieb, pričom všetky zainteresované strany by mali byť do tohto procesu aktívne zapojené a v plnej miere využívať jeho výsledky.

1.11. Zaradením zručností a kvalifikácií do centra európskej politickej diskusie sa musí stimulovať:

1.11.1. mobilizácia vlád, podnikov, sociálnych partnerov a zainteresovaných strán, pokiaľ ide o prípravu a realizáciu moderných komplexných národných a odvetvových kvalifikačných stratégií; vytváranie väčšieho počtu lepších možností vzdelávania a rozvoja; nábor a udržanie talentovaných ľudí, aby sa rozvíjali kľúčové digitálne, zelené a kognitívne schopnosti, tzv. mäkké zručnosti, schopnosť zvládať zmeny a poskytovanie väčších verejných a súkromných investícií;

1.11.2. využívanie umelej inteligencie v systémoch zosúladovania hľadaných a ponúkaných zručností (*AI-based skill matching systems*) a zvyšovanie povedomia o existujúcich osvedčených postupoch v tejto oblasti, pričom môže ísť o systémy fungujúce vo verejných službách zamestnanosti aj v súkromnom sektore;

1.11.3. urýchlenie modernizácie a integrácie odborného vzdelávania a prípravy, zvýšenie jeho prítlačivosti a zlepšenie kvality, flexibility a prispôbivosti potrebám rôznych vekových kategórií a kategórií pracovníkov, potrebám trhu práce a nevyhnutnosti získavať kľúčové zručnosti s cieľom zaisťiť zdravé konkurenčné prostredie, udržateľnosť a prechod na ekologické a digitalizované hospodárstvo;

1.11.4. vytváranie podmienok a motivácia mladých ľudí k účasti na trhu práce prostredníctvom kariérneho poradenstva s cieľom umožniť im prístup k dobrým pracovným podmienkam a skutočnému kariérnemu rastu.

1.12. Je potrebné nabádať MSP, aby pracovali v sieťach, ktoré budú spoločne pôsobiť, spoločne znášať náklady na výskum potrieb zručností a spájať svoje kapacity s cieľom reagovať na výzvy dvojakej transformácie a rozvoja zručností. Na ich udržateľné fungovanie sú mimoriadne dôležité podmienky miestnej komunity, v ktorej pôsobia, regionálne systémy zamestnanosti, podpora zo strany miestnych samospráv, prístup k novým technológiám, inovácie a služby centier odbornej excelentnosti.

1.13. Hospodárske subjekty a ich zainteresované strany musia vo veľkej miere pracovať na predvídaní zručností. Podpora MSP je potrebná na uľahčenie rozvoja ich opatrení v oblasti odbornej prípravy a rozvoja ľudského kapitálu. Najmä systémy duálnej odbornej prípravy a učenie prácou sú osobitne prispôbené potrebám MSP. V tejto súvislosti zohrávajú zásadnú úlohu sociálni partneri, a to v rámci sociálneho dialógu v ich odvetviach činnosti.

2. Všeobecné pripomienky a súvislosti

2.1. Pandémia COVID-19 nás voviedla do nového prostredia, v ktorom došlo k zmenám v správaní, postojoch a kultúre spoločnosti. Zmenili sa očakávania a správanie spotrebiteľov (viac komunikácie a interakcie on-line), ako aj podnikateľské modely a organizácia práce (viac telepráce a hybridných spôsobov práce). Zelená a digitálna transformácia dáva priestor na úpravu doterajších systémov a postupov vzdelávania a odbornej prípravy tak, aby mohli poskytovať správne vedomosti, zručnosti a kompetencie.

2.2. Zručnosti, kvalifikácie a zamestnanosť, meniaci sa povaha práce a rozvoj inkluzívneho trhu práce boli predmetom mnohých stanovísk EHSV, ktoré sú ešte stále aktuálne ⁽⁵⁾. Cieľom tohto stanoviska je analyzovať, aké druhy zručností sú potrebné na budúce transformácie trhu práce, ako udržať zamestnateľnosť a prispieť k vyššej produktivite, a majú sa ním tiež preskúmať účinné stratégie na zlepšenie rozvoja pracovnej sily a odstránenie nedostatku pracovnej sily, a to aj v prípade MSP.

2.3. Stratégie rozvoja zručností musia byť súčasťou národných stratégií a plánov rastu v súčinnosti s priemyselným výskumom a hospodárskym rozvojom. Členské štáty EÚ by mali podporovať rozvoj odvetví s veľkou pridanou hodnotou, pomáhať podnikom a podnikom zvládať zmeny a držať krok s inováciami v technologickej, digitálnej a zelenej oblasti. To si bude vyžadovať ďalšie investície do zdrojov a plánovania, pokiaľ ide o systém vzdelávania a odbornej prípravy, ktorý dokáže reagovať na nové výzvy a môže odstrániť nesúlad na trhu práce.

2.4. EHSV sa domnieva, že udržanie stabilnej zamestnateľnosti je mnohostranný problém, ktorého hlavnými výzvami sú zmena povahy práce, pracovných miest a povolání, potreba efektívneho uplatňovania práva na celoživotné vzdelávanie a rozvoj, digitalizácia, rastúci význam úlohy ľudského potenciálu a produktivity práce, zmena organizácie práce, demografické zmeny a potreba zabezpečiť nové modely rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom s pružným pracovným časom a podpora politik v oblasti aktívneho starnutia ⁽⁶⁾. Je potrebné vytvoriť priaznivé prostredie, aby ľudia chápali a mali správne informácie o význame odbornej prípravy pre ich profesionálny život, boli schopní a motivovaní využívať všetky príležitosti na celoživotné vzdelávanie bez ohľadu na štádium svojho života. V tomto zmysle je schopnosť udržať si zamestnanie priamo spojená s postojom a schopnosťou rozvíjať nové zručnosti v súlade s dynamikou trhu práce.

2.5. Sociálni partneri sú kľúčovými aktérmi rozvoja a zachovania zručností zamestnateľnosti. Majú najlepšie predpoklady na podporu konvergencie, pokiaľ ide kariérno-profesionálne ambície zamestnancov a kvalifikačné potreby podnikov. Ich úloha, najmä prostredníctvom procesu správneho a efektívneho kolektívneho vyjednávania je dôležitá pri uznávaní zručností. EHSV sa domnieva, že v záujme zlepšenia celkových výsledkov na trhoch práce sa musí zlepšiť koordinácia systémov všeobecného a odborného vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj služieb zamestnanosti s politikami rozvoja inovácií, priemyslu, obchodu a technológií, a takisto makroekonomickými politikami. To by mohlo byť obzvlášť účinné na miestnej úrovni.

2.6. Zmeny v povahe práce vedú aj k rozvoju nových a flexibilných foriem pracovnoprávných vzťahov a neštandardných modelov zamestnávania, ktoré menia štruktúru európskeho trhu práce. Náležite chránené nové formy pracovnej činnosti môžu ľuďom poskytnúť nové príležitosti stať sa podnikateľmi, diverzifikovať svoje príjmy a venovať sa povolaniam a činnostiam, ktoré im boli predtým nedostupné. Na druhej strane by nové formy práce mali poskytovať záruku prístupu k sociálnej ochrane, keďže to priamo súvisí s finančnou udržateľnosťou systémov sociálnej ochrany. Na udržanie

⁽⁵⁾ Štúdia strediska pre monitorovanie práce na tému Budúcnosť práce: zabezpečenie celoživotného vzdelávania a odbornej prípravy zamestnancov z roku 2022 a stanoviska: Budúcnosť práce – získanie primeraných vedomostí a zručností potrebných pre pracovné miesta v budúcnosti z roku 2017, Udržateľné financovanie celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností v kontexte nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily z roku 2019, Meniaci sa svet práce a dlhovekosť/starnutie obyvateľstva – predpoklady na to, aby starší pracovníci zostávali aktívni v novom svete práce z roku 2019, Digitalizácia, umelá inteligencia a rovnosť – ako posilniť EÚ v celosvetovej súťaži v oblasti zručností a vzdelávania budúcnosti a zároveň zabezpečiť sociálne začlenenie z roku 2019, Odborná príprava: efektívnosť systémov na účely predvídania a zosúladenia zručností a potrieb trhu práce a úloha sociálnych partnerov a jednotlivých zainteresovaných strán z roku 2020, Návrh odporúčania Rady týkajúce sa odborného vzdelávania a prípravy (OVP) pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť z roku 2020, Ako prostredníctvom vzdelávania a odbornej prípravy propagovať z hľadiska celoživotného vzdelávania zručnosti, ktoré Európa potrebuje na vytvorenie spravodlivejšej, súdržnejšej, udržateľnejšej, digitálnejšej a odolnejšej spoločnosti z roku 2020, Stratégia pre MSP pre udržateľnú a digitálnu Európu z roku 2020, Priemyselné ekosystémy, strategická autonómia a dobré životné podmienky z roku 2021, Zmiešané učenie z roku 2021, Balík opatrení v oblasti vysokoškolského vzdelávania z roku 2022 a iné.

⁽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

zamestnateľnosti je v týchto podmienkach potrebná vhodná regulácia (aj prostredníctvom kolektívneho vyjednávania), nové motivačné prístupy, vhodná právna a ekonomická kultúra a ochota rozvíjať podnikateľské a odborné zručnosti zodpovedajúce meniacim sa okolnostiam.

2.7. Zavádzanie digitálnych technológií a ich vplyv na povahu a organizáciu práce môže predstavovať vážne výzvy, pokiaľ ide o udržanie zamestnateľnosti na dosiahnutie úspechov na trhu práce. Digitalizácia môže prispieť k riziku znásobeniu súčasných nerovností v dôsledku obrovských rozdielov vo vzdelávaní vrátane základnej a funkčnej gramotnosti, vekových prekážok, prístupu k moderným technológiám, ako aj rozsahu, v akom sa používajú v závislosti od zručností a príjmov. Keďže mladá generácia je v značnej miere digitálne zameraná a starší ľudia majú tendenciu uprednostňovať analogické spôsoby práce, rôzne generácie si môžu byť navzájom prospešné. EHSV víta rozsiahle investície do digitálnych zručností prostredníctvom národných plánov obnovy a odolnosti.

2.8. Medzi zelené zručnosti patria vedomosti, schopnosti, hodnoty a postoje potrebné na život v udržateľnej spoločnosti efektívne využívajúcej zdroje, na jej rozvoj a podporu⁽⁷⁾. Zelená transformácia si bude vyžadovať zmeny vo výrobných procesoch a podnikateľských modeloch a nevyhnutne zmení požadované zručnosti a úlohy spojené s mnohými existujúcimi povolaniami a bude výzvou na programy zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie pre pracovníkov. Na to, aby bola úspešná, budú potrební ľudia so správnymi zručnosťami. EHSV berie na vedomie politickú reakciu na túto situáciu a žiada, aby sa občanom a podnikom EÚ ponúkli praktické riešenia.

2.9. Nezvratné demografické tendencie, úbytok pracovnej sily a nárast očakávanej strednej dĺžky života pri narodení si vyžadujú podporu nových politík organizácie práce, medzigeneračných výmenných programov, nových modelov pracovného a súkromného života s dohodnutým pružným pracovným časom a opatrení, ktoré môžu prispieť k lepšej produktivite práce a podporiť aktívne starnutie. V súvislosti so zamestnateľnosťou vzniká pri riadení zmien v pracovnom živote množstvo problémov a výziev. Týkajú sa spravodlivého a rovnakého zaobchádzania s príslušníkmi rôznych generácií na trhu práce, kultúry chápania veku, riadenia v súvislosti s generačnými rozdielmi a sociálnym kapitálom. Prístup k rovnakým príležitostiam pre všetkých, pokiaľ ide o celoživotné vzdelávanie a rozvoj zručností pomáha udržať zamestnateľnosť a prispieva k vyššej produktivite vo všetkých fázach života, zlepšiť spoluprácu a vzájomnú podporu generácií na pracovisku.

2.10. Dôležitou súčasťou akéhokoľvek budúceho reťazca v ponuke zručností je aj prilákanie migrantov s určitými zručnosťami. Oznámenie Komisie o získavaní zručností a prilákaní talentov do EÚ je pozitívnym krokom týmto smerom.

3. Zručnosti potrebné na budúce transformácie trhu práce

3.1. Zručnosti sú základom schopnosti spoločnosti, podnikov a jednotlivcov prosperovať v čoraz prepojenejšom a rýchlo sa meniacom svete. Budúcnosť práce bude odlišná pre ľudí s rozdielnymi úrovňami vzdelania a kvalifikácie. Dopyt po pracovných miestach vyžadujúcich nízku kvalifikáciu bude postupne klesať, hoci pomerne veľa sa ich zachová. Niektoré pracovné úlohy súvisiace s fyzickými schopnosťami, manuálnymi zručnosťami, numerickými zručnosťami alebo schopnosťami obsluhovať zákazníkov sú najviac ohrozené transformáciou alebo zánikom z dôvodu zavádzania automatizácie a inteligentných systémov. Remeselné alebo umelecké povolania však zostanú zachované a zvyšovanie zodpovedajúcej kvalifikácie je nevyhnutné na účasť na hospodárskom a sociálnom rozvoji. Z dôvodu digitálnej a zelenej transformácie bude dopyt po vysokej úrovni vzdelania a zručností značne stúpať, zatiaľ čo pracovné miesta vyžadujúce strednú úroveň kvalifikácie zostanú dočasne stabilné, ale veľká časť z nich sa zmení v súlade s potrebami trhu práce.

3.2. V kontexte dynamicky sa meniacich potrieb trhu práce nadobúdajú kľúčovú úlohu informačné, prognostické a klasifikačné systémy pre oblasť zručností. EHSV víta tendenciu vytvárania a rozvoja európskych taxonómií a slovníkov zručností a kompetencií, ako je ESCO, rámec digitálnych kompetencií DigComp 2.2, DigCompEdu, rámec elektronických kompetencií, DISCO, EU Occupation, GreenComp atď., ktoré významne prispievajú k transparentnosti dopytu po

⁽⁷⁾ Organizácia OSN pre priemyselný rozvoj

zručnostiach na trhu práce, prenosnosti kvalifikácií a prijatiu kompetenčného prístupu v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a rozvoja ľudských zdrojov. Výbor zároveň zastáva názor⁽⁸⁾, že navrhovanie a zavádzanie nástrojov na predvídanie kvalifikačných potrieb v jednotlivých krajinách nie je na požadovanej úrovni a nie všetky zainteresované strany sú do tohto procesu aktívne zapojené alebo nie vždy v plnej miere využívajú jeho výsledky.

3.3. Sociálni partneri zohrávajú zásadnú úlohu pri vymedzovaní stratégií rozvoja zručností na základe údajov z odborných a územných monitorovacích stredísk. Preto je sociálnych partnerov nevyhnutné zapájať od začiatku procesu, aby sa zabránilo nesúladu medzi skutočnými potrebami európskych zamestnávateľov a zamestnancov.

3.4. **Digitálne zručnosti** budú v budúcnosti nepochybne patriť medzi najdôležitejšie zručnosti. Vo všetkých odvetviach európskeho hospodárstva výrazne rastie potreba špecializovaných a vysoko rozvinutých digitálnych zručností.

3.5. Rastie aj dopyt po zručnostiach získaných vo vedeckých, technologických, inžinierskych a matematických študijných odboroch (STEM) a po interdisciplinárnych kombináciách zručností, čiže po tzv. hybridných, prierezových a medzifunkčných zručnostiach. Čoraz viac sa budú oceňovať odborné znalosti, výskumné a prognostické zručnosti, schopnosť komplexnej analýzy a výkladu komplexných informácií, ako aj technologické zručnosti. Podľa Všeobecného indexu zelených zručností jestvujú štyri skupiny **zručností**, ktoré sú osobitne významné pre **ekologické** povolania: inžinierske a technické zručnosti, vedecké zručnosti, zručnosti prevádzkového riadenia a monitorovacie zručnosti⁽⁹⁾.

3.6. Budúce ekonomiky a trhy práce si budú čoraz viac vyžadovať pokročilé **kognitívne zručnosti** vyššej úrovne, ktoré umožnia fungovanie a prijímanie rozhodnutí v nepredvídateľnom, neobvyklom a dynamicky sa meniacom prostredí. Najčastejšie ide o analytické, tvorivé, inovatívne, neštandardné, systémové, koncepčné, strategické, abstraktné, autonómne a kritické myslenie. Kľúčový význam pri udržiavaní zamestnateľnosti v súčasných podmienkach majú aj tzv. **metazručnosti**, ktoré zlepšujú iné zručnosti, aktivujú ich získavanie a sú katalyzátorom rýchlejšieho učenia a úspešného celoživotného zdokonaľovania.

3.7. Stroje a algoritmy nenahradia na trhu práce potrebu **netechnických osobnostných zručností** (soft skills). Budúcnosť práce a zmena profilov pracovných miest si budú vyžadovať množstvo sociálno-komunikačných a behaviorálnych zručností a schopností, z ktorých najnáročnejšími budú: emocionálna inteligencia, empatia, budovanie vzťahov, udržiavanie kontaktov, účinná komunikácia, asertívnosť, práca v kolektíve, štýl a organizácia práce, podnikateľská etiketa, medzikultúrna tolerancia, vedenie rokovaní, zvládanie konfliktov a iné.

3.8. Z hľadiska potrieb na trhu práce do popredia vystupujú aj mnohé **medzifunkčné a behaviorálne** zručnosti súvisiace s osobnou efektívnosťou. Najhľadanejšie sú v tejto súvislosti podnikateľské zručnosti a schopnosť pracovať v kolektíve, schopnosť rozhodovania a riešenia problémov, orientácia na výsledky, práca na viacerých úlohách zároveň, flexibilita a prispôsobivosť, iniciatívnosť, vynaliezavosť, zodpovednosť, sebakontrola, rozvážnosť, cit pre detaily, zvládanie nejednoznačnosti, napätia a stresu, časový manažment atď.

4. Rozvoj pracovnej sily pre inkluzívny trh práce a vysokú produktivitu

4.1. Na to, aby európsky trh práce mohol zvládnuť budúce výzvy, musí byť v prvom rade inkluzívny, zabezpečovať rovnaké podmienky a vytvoriť podmienky pre investície do dobre fungujúcich systémov zamestnanosti, ktoré by mohli prispieť k vyššej produktivite a usmerniť efektívne politiky v oblasti odbornej prípravy a zručností, spolu so spoľahlivými politikami trhu práce. Napriek rozdielnym tradíciám a zvyklostiam v členských štátoch sa EHSV domnieva, že je potrebné:

4.1.1. optimalizovať systémy monitorovania, analyzovania a prognózovania potrieb zručností na trhu práce,

⁽⁸⁾ Pozri napr. *Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation*. MOP – Ženeva, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).

Uznesenie Rady o novom európskom programe vzdelávania dospelých na roky 2021 – 2030, (2021/C 504/02).

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

4.1.2. zintenzívniť zapojenie sociálnych partnerov a ostatných zainteresovaných strán, pričom osobitnú pozornosť treba venovať schopnosti podnikov vypracovávať interné postupy na identifikáciu kvalifikačných nedostatkov, potrieb odbornej prípravy a prijatia opatrení na zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácie vlastnej pracovnej sily;

4.1.3. uplatňovať moderné prístupy a informačné technológie na upevňovanie a systematizáciu vo všetkých odvetviach a regiónoch a poskytovať dostupné analytické údaje o zručnostiach s cieľom zabezpečiť odbornú prípravu a získavanie kvalifikácie zodpovedajúco potrebám trhu práce; napr. platformy na získavanie informácií o talentoch (talent intelligence platforms) môžu na jednej strane integrovať rôzne informácie o pracovníkoch (ich zručnosti, schopnosti, skúsenosti, želania odborného rozvoja, demografia, potreby odbornej prípravy, príležitosti na rozvoj) a potrebách zamestnávateľov;

4.1.4. spolu so sociálnymi partnermi vykonávať strategické posúdenie výziev a dôsledkov pre pracovné miesta, povolania, kvalifikácie, činnosti a zručnosti súvisiace s prechodom na ekologické a digitalizované hospodárstvo a rozvíjať vhodné formy kvalifikácie a rekvalifikácie a investície do rozvoja zručností a podpory ľudí postihnutých zmenou alebo prechodom na ekologické pracovné miesta;

4.1.5. analyzovať prekážky, ktoré mladých ľudí odrádzajú od získania kvalifikácie a zručností v odboroch STEM, prijímať ciele opatrenia na zatriktívnenie vzdelávania a kariéry v týchto odboroch u dievčat a žien;

4.1.6. prijať opatrenia na vytvorenie flexibilných operatívnych a odolných systémov OVP, ktoré dokážu obstať v budúcnosti a pritiahnúť mladých ľudí a podporiť ich vstup na meniaci sa trh práce a zároveň zabezpečiť, aby aj dospelí mali prístup k programom odbornej prípravy, ktoré budú prispôbené ekologickej a digitálnej transformácii;

4.1.7. zabezpečiť, aby sociálni partneri zohrávali aktívnejšiu strategickú úlohu pri urýchľovaní cyklu vytvárania a ponuky nových kvalifikácií, aktualizácii učebných plánov, mechanizmov financovania a auditu kvality; venovať osobitnú pozornosť mikrokvalifikáciám, ich normám kvality a možnostiam ich uznávania a začlenenia do sietí obsiahlejších kvalifikácií a rozšíreniu praxe vytvárania odvetvových výborov, aj na územnej úrovni s účasťou sociálnych partnerov a vzdelávacích inštitúcií s cieľom odstrániť nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a pružne vytvárať mikrokvalifikácie, ktoré budú uspokojovať potreby podnikov v oblasti odbornej prípravy;

4.1.8. nabádať k využívaniu kolektívneho vyjednávania na zabezpečenie prístupu k celoživotnému vzdelávaniu a na uľahčenie začlenenia do trhu práce, a to aj prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov, preskúmania možností na platené študijné voľno podľa vnútroštátnej praxe a stanovenia minimálneho počtu hodín odbornej prípravy za rok; poskytovať stimuly na zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu, zabezpečiť uznávanie kvalifikácií vo všetkých členských štátoch EÚ; rozvoj systémov riadenia znalostí na úrovni organizácie, uzatváranie zmlúv o mentorstve so skúsenými zamestnancami na dôchodku atď.;

4.1.9. rozvíjať politiky zabezpečujúce rovnaké možnosti vzdelávania a rozvoja, čoho predpokladom je:

4.1.9.1. uskutočnenie troch krokov stanovených v odporúčaní EÚ z roku 2016 s názvom *Získavanie nových zručností – nové príležitosti pre dospelých: hodnotenie zručností*; poskytovanie individualizovanej ponuky vzdelávania; potvrdzovanie a uznávanie nadobudnutých zručností;

4.1.10. venovať osobitnú pozornosť tým kategóriám pracovníkov, ktorí sú najčastejšie vylúčení zo vzdelávania, ale ho práve z tohto dôvodu najviac potrebujú: ľudia s nízkou kvalifikáciou; ľudia vo veku nad 45 rokov; ľudia so zdravotným postihnutím; ženy, ktoré sa vracajú do práce po dlhej neprítomnosti z dôvodu rodinných a opatrovateľských povinností; migranti a utečenci. Organizácie občianskej spoločnosti a sociálne podniky zohrávajú kľúčovú úlohu pri poskytovaní pomoci týmto zraniteľným skupinám s ich potrebami v oblasti odbornej prípravy.

5. Výzvy, ktorým MSP čelia pri rozvoji zručností potrebných na budúce transformácie trhu práce

5.1. Mikropodniky, malé a stredné podniky tvoria 99 % všetkých podnikov v EÚ. Približne 24 miliónov MSP vytvára pridanú hodnotu viac ako 4 bilióny EUR a zamestnáva viac ako 90 miliónov ľudí, čo predstavuje veľmi dôležitý zdroj podnikateľského ducha a inovácií, ktoré majú rozhodujúci význam, pokiaľ ide o udržateľný rozvoj a konkurencieschopnosť európskeho priemyslu⁽¹⁰⁾. Význam MSP sa vždy uznával, ale pandémia COVID-19 ukázala, nakoľko na ne pôsobia vonkajšie vplyvy, najmä v kontexte krízy, ktorá je príčinou nejistej finančnej situácie obrovského počtu MSP a ohrozuje milióny pracovných miest.

5.2. MSP čelia rovnakým výzvam ako ostatné podniky, ale majú osobitné problémy v súvislosti so zlepšovaním prístupu na trhy a k financovaniu, zavádzaním inovácií, digitalizáciou, prechodom na klimaticky neutrálne podnikateľské modely a prechodom z lineárnej na obehovú výrobu.

5.3. V dôsledku obmedzených zdrojov, nedostatočných odborných znalostí a regionálneho charakteru svojich prevádzok má prevažná väčšina MSP vážne ťažkosti pri získavaní talentov, výbere, odbornej príprave, rozvoji, motivovaní a udržaní zamestnancov. Len približne 40 % MSP má vypracované písomné stratégie a plány riadenia ľudských zdrojov. Vzhľadom na svoje obmedzené finančné kapacity a ťažkosti so zastupovaním zamestnancov neprítomných počas externej odbornej prípravy majú MSP v porovnaní s priemerom EÚ nižší podiel vo využívaní prezenčných foriem odborného vzdelávania.

5.4. Prevažná väčšina MSP pôsobí na určitých špecializovaných trhoch a/alebo v netradičných hospodárskych odvetviach, kde si povaha práce vyžaduje osobitné odborné zručnosti, ktoré je potrebné získavať a rozvíjať v reálnom praktickom prostredí. Pre obmedzené ľudské zdroje je často potrebné mať také pracovné miesta, ktoré si vyžadujú širšiu špecializáciu a prenosné hybridné zručnosti, čo súvisí s potrebou zosúladiť väčší okruh funkčných povinností.

5.5. Osobitné potreby v oblasti zručností v MSP sa týkajú najmä technologického podnikania, rozpoznávania podnikateľských príležitostí, posudzovania a riadenia rizík, zdrojov financovania, vypracovania podnikových stratégií, podnikateľských projektov a plánov, uplatňovania inovačných obchodných modelov, využívania digitálnych technológií, digitálnych značiek a digitálneho marketingu, konania v súlade s normatívnym rámcom, personálneho riadenia, ekologického hospodárstva, využívania obnoviteľných zdrojov energie a obehového hospodárstva.

5.6. Vzhľadom na technickú povahu povolání vykonávaných vo veľkom počte MSP s jedinečným know-how najmä na špecializovaných trhoch, je odborná príprava na pracovisku primeranou odpoveďou na ich potreby zručností. Rovnako nevyhnutná je aj odborná príprava na pracovisku, aby bolo možné zvládnuť výzvy digitálnej a zelenej transformácie. Tento druh odbornej prípravy uľahčuje rozvoj zručností v MSP vďaka zjednodušenej organizácii internej odbornej prípravy a odovzdávaniu vedomostí v rámci podniku. Na riešenie problému zachovania úrovne výroby počas neprítomnosti pracovníkov, ktorí sa zúčastňujú na kurzoch odbornej prípravy, by zamestnávateľia mali mať k dispozícii vhodné formy odbornej prípravy a nástroje ad hoc, ako napríklad spoločné využívanie programov odbornej prípravy na odvetvovej alebo územnej úrovni, kto podporujú synergie medzi MSP, pričom by zároveň mali mať aj prístup k cieľným opatreniam finančnej podpory.

5.7. Hospodárske subjekty a ich zainteresované strany musia vo veľkej miere pracovať na predvídaní zručností. V súvislosti s týmto očakávaním musia v odvetviach a profesijných sektoroch kľúčovú úlohu zohrávať sociálni partneri prostredníctvom sociálneho dialógu.

V Bruseli 22. februára 2023

Predsedníčka
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Christa SCHWENG

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