

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Στήριξη των εξελίξεων στην αγορά εργασίας: πώς μπορεί να διατηρηθεί η απασχολησιμότητα, να τονωθεί η παραγωγικότητα και να αναπτυχθούν δεξιότητες, ιδίως στις ΜΜΕ»

(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(2023/C 146/03)

Εισηγήτρια: **Mariya MINCHEVA**

Αίτηση γνωμοδότησης	Απόφαση του Προεδρείου: 18.1.2022
Νομική βάση	Άρθρο 52 παράγραφος 2 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
Απόφαση της συνόδου ολομέλειας	20.1.2022
Νομική βάση	Άρθρο 52 παράγραφος 2 του Εσωτερικού Κανονισμού
	Γνωμοδότηση πρωτοβουλίας
Αρμόδιο τμήμα	Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη
Υιοθετήθηκε από το τμήμα	30.1.2023
Υιοθετήθηκε από την ολομέλεια	22.2.2023
Σύνοδος ολομέλειας αριθ.	576
Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας	
(υπέρ/κατά/αποχές)	153/2/2

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1. Η **ευρωπαϊκή αγορά εργασίας μετασχηματίζεται** και αντιμετωπίζει νέες προκλήσεις που απορρέουν από την επιτάχυνση της τεχνολογικής προόδου και τη βιώσιμη έξυπνη ανάπτυξη, σε συνδυασμό με την κλιματική αλλαγή, τις **δημογραφικές μεταβολές** και τη γήρανση, τη μετανάστευση και την **ψηφιακή και την πράσινη μετάβαση**. Ο μετασχηματισμός αυτός απαιτεί καλή κατανόηση του **είδους των δεξιοτήτων** που απαιτούνται για τους μελλοντικούς μετασχηματισμούς της αγοράς εργασίας, μεταξύ άλλων και στις ΜΜΕ, με στόχο τη διατήρηση βιώσιμης απασχολησιμότητας, την επίτευξη υψηλού επιπέδου παραγωγικότητας και τον περιορισμό των ελλείψεων εργατικού δυναμικού.

1.2. Η **ανάπτυξη δεξιοτήτων και η αποτελεσματική εφαρμογή του δικαιώματος και της πρόσβασης στη διά βίου μάθηση** πρέπει να αποτελούν **αναπόσπαστο τμήμα ευρύτερων στρατηγικών οικονομικής ανάπτυξης και σχεδίων ανάκαμψης και ανθεκτικότητας**. Η τεχνολογική επανάσταση έχει ισχυρό αντίκτυπο **στη φύση της εργασίας και στις θέσεις εργασίας** και επιταχύνει τις τάσεις όσον αφορά την **αναδιάρθρωση της απασχόλησης**. Επομένως, η απασχολησιμότητα συνδέεται άμεσα με την ικανότητα αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων και επανειδίκευσής τους σε επίπεδο επιχείρησης, προκειμένου να είναι εφικτή η διαχείριση των αλλαγών και της στάσης των ατόμων απέναντι στις νέες δεξιότητες και ευκαιρίες και στα κίνητρα για την ανάπτυξή τους.

1.3. Διάφοροι παράγοντες, όπως η γηράσκουσα κοινωνία και οι δημογραφικές τάσεις, θέτουν μια σειρά **προκλήσεων όσον αφορά τη διαχείριση των μεταβάσεων στον κύκλο ζωής της απασχόλησης**. Οι προκλήσεις αυτές σχετίζονται με τη δίκαιη και ίση μεταχείριση των διαφορετικών γενεών, τα κίνητρα και την ισότιμη πρόσβαση σε κατάρτιση και ανάπτυξη δεξιοτήτων, καθώς και τις ευκαιρίες αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης, με στόχο να συμβάλουν στην αύξηση των επιπέδων παραγωγικότητας, στη βελτίωση των ατομικών επαγγελματικών ικανοτήτων, στη διαχείριση των διαφορών μεταξύ των γενεών, καθώς και στη διαγενεακή συνεργασία και αλληλοϋποστήριξη στον χώρο εργασίας. Η εκπαίδευση των ενηλίκων είναι απαραίτητη για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και μπορεί να αποφέρει μια σειρά από προσωπικά, κοινωνικά, οικονομικά και κοινωνικά οφέλη.

1.4. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) συμμερίζεται την άποψη σύμφωνα με την οποία **η ΕΕ χρειάζεται μια επανάσταση στον τομέα των δεξιοτήτων ώστε να εξασφαλίσει ότι οι πολίτες μπορούν να ευημερήσουν** ⁽¹⁾ και ζητεί την κινητοποίηση των προσπάθειών και την ανάληψη αποτελεσματικής κοινής δράσης από ιδρύματα, επιχειρήσεις, κοινωνικούς εταίρους και ενδιαφερόμενους φορείς, στο πλαίσιο του συμφώνου για τις δεξιότητες, καθώς και την υλοποίηση των φιλόδοξων στόχων που ορίζονται στο πρόγραμμά της. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΟΚΕ χαιρετίζει την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να ανακηρυχθεί το 2023 ευρωπαϊκό έτος Δεξιοτήτων ⁽²⁾.

1.5. Οι **κοινωνικοί εταίροι** αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο την επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης και τη διατήρηση δεξιοτήτων απασχολησιμότητας. Ο ρόλος τους σε μια υγιή και αποτελεσματική διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ζωτικής σημασίας, αφενός, για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των προσδοκιών των εργαζομένων από την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και των αναγκών των επιχειρήσεων και, αφετέρου, για την αναγνώριση των δεξιοτήτων και τη βελτίωση της σύνδεσης μεταξύ των εκπαιδευτικών συστημάτων, των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) και των υπηρεσιών απασχόλησης με πολιτικές για την ανάπτυξη της καινοτομίας, της βιομηχανίας, του εμπορίου και της τεχνολογίας. Ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι ισχυρά εργαλεία για την επίτευξη των στόχων αυτών. Οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών είναι σε θέση να προσφέρουν μη τυπικά και άτυπα μαθησιακά περιβάλλοντα και να αναλάβουν ουσιαστική δέσμευση για την ανάπτυξη των βασικών ικανοτήτων των εταιρικών εθελοντών. Οι αντίστοιχες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών μπορούν επίσης να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο, ιδίως εκείνες που δραστηριοποιούνται στον τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας ή εργάζονται με διάφορες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.

1.6. Οι **νέες μορφές απασχόλησης**, δόντως προστατευμένες, που απορρέουν από αλλαγές στη φύση της εργασίας, μπορούν να προσφέρουν διάφορες ευκαιρίες για την ενασχόληση με την επιχειρηματικότητα, τη διαφοροποίηση των εισοδημάτων και την άσκηση επαγγελματικών και λοιπών δραστηριοτήτων που δεν ήταν παλαιότερα διαθέσιμες. Η διατήρηση της απασχολησιμότητας υπό αυτές τις συνθήκες απαιτεί κατάλληλη νομοθεσία, μεταξύ άλλων μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης το οποίο να διευκολύνει την ανάπτυξη επιχειρηματικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, νέο είδος τρόπου σκέψης για την παροχή κινήτρων, καθώς και ορθό νομικό και οικονομικό πνεύμα.

1.7. Ο **ψηφιακός μετασχηματισμός** μπορεί να αποτελέσει πρόκληση για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας και την επιτυχή υλοποίηση της αγοράς εργασίας για μεγάλα τμήματα της κοινωνίας μας. Ενέχει δυνητικό κίνδυνο διεύρυνσης των ανισοτήτων λόγω διαφορών στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των βασικών γνώσεων γραφής και ανάγνωσης και του λειτουργικού αλφαριθμητισμού, των ηλικιακών φραγμών και της πρόσβασης στις σύγχρονες τεχνολογίες, καθώς και του βαθμού χρήσης των τεχνολογιών ανάλογα με τις δεξιότητες και τα εισοδήματα. Η ικανότητα συνεχούς επικαιροποίησης των **ψηφιακών δεξιοτήτων** σύμφωνα με τις αλλαγές που συντελούνται στην αγορά εργασίας και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών θα συγκαταλέγονται αναμφίβολα μεταξύ των σημαντικότερων μελλοντικών προκλήσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, η ΕΟΚΕ επικροτεί τις εκτεταμένες επενδύσεις που προβλέπονται στα εθνικά σχέδια ανάκαμψης και ανθεκτικότητας για τη στήριξη της ενίσχυσης των ψηφιακών δεξιοτήτων ⁽³⁾.

1.8. Για να είναι επιτυχής, η **πράσινη μετάβαση** θα απαιτήσει άτομα με τις κατάλληλες δεξιότητες και χώρους εργασίας με σωστό εργασιακό περιβάλλον και πράσινα συστήματα παραγωγής. Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διασφάλιση δίκαιης μετάβασης σε ορισμένους τομείς της οικονομίας στους οποίους οι υφιστάμενες θέσεις εργασίας θα υποστούν ριζικό μετασχηματισμό. Υπάρχουν τέσσερις ομάδες **δεξιοτήτων** που θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικές για τα **πράσινα** επαγγέλματα: μηχανολογικές και τεχνικές δεξιότητες· επιστημονικές δεξιότητες· δεξιότητες λειτουργικής διαχείρισης· και δεξιότητες παρακολούθησης. Η ΕΟΚΕ υποστηρίζει τις δράσεις που έχουν ήδη αναληφθεί σε επίπεδο ΕΕ για την προώθηση της μάθησης σχετικά με την περιβαλλοντική βιωσιμότητα και την πράσινη μετάβαση στην ΕΕ ⁽⁴⁾ και ζητεί να παρασχεθούν πρακτικές λύσεις στους πολίτες και στις επιχειρήσεις της ΕΕ.

⁽¹⁾ Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα, COM(2020) 274 final.

⁽²⁾ Βλέπε την ομιλία της Προέδρου Ursula von der Leyen, για την κατάσταση της Ένωσης το 2022, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/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: το ευρωπαϊκό πλαίσιο ικανοτήτων για τη βιωσιμότητα
Σύσταση του Συμβουλίου, της 16ης Ιουνίου 2022, σχετικά με τη διασφάλιση δίκαιης μετάβασης προς την κλιματική ουδετερότητα (2022/C 243/04).
Σύσταση του Συμβουλίου, της 16ης Ιουνίου 2022, σχετικά με τη μάθηση για την πράσινη μετάβαση και τη βιώσιμη ανάπτυξη (2022/C 243/01).

1.9. Οι μελλοντικές ανάγκες της αγοράς εργασίας θα απαιτούν ολοένα και πιο προηγμένες γνωστικές δεξιότητες υψηλότερης βαθμίδας, καθιστώντας δυνατή τη λειτουργία και τη λήψη αποφάσεων σε ένα απρόβλεπτο, ασύνηδες και δυναμικά μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Οι «μεταδεξιότητες», οι οποίες αυξάνουν και επιταχύνουν την απόκτηση άλλων δεξιοτήτων και λειτουργούν ως καταλύτης για την ταχύτερη μάθηση και την επιτυχή διά βίου ανάπτυξη, είναι βασικός παράγοντας για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας στις σύγχρονες συνθήκες.

1.10. Ο ρόλος των συστημάτων ως προς την απόκτηση, την πρόβλεψη και την ταξινόμηση των δεξιοτήτων αναδεικνύεται σε βασικό παράγοντα στο πλαίσιο των δυναμικά μεταβαλλόμενων αναγκών της αγοράς εργασίας. Παράλληλα, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση εργαλείων για την πρόβλεψη των αναγκών σε δεξιότητες στις μεμονωμένες χώρες χρειάζονται βελτίωση και όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά και να αξιοποιούν πλήρως τα αποτελέσματα αυτής της διαδικασίας.

1.11. Η τοποθέτηση των δεξιοτήτων και των προσόντων στο επίκεντρο του ευρωπαϊκού πολιτικού διαλόγου αναμένεται να τονώσει:

1.11.1. την κινητοποίηση κυβερνήσεων, επιχειρήσεων, κοινωνικών εταίρων και ενδιαφερομένων μερών για την ανάπτυξη και εφαρμογή σύγχρονων ολοκληρωμένων στρατηγικών δεξιοτήτων σε εθνικό και σε τομεακό επίπεδο· τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων ευκαιριών μάθησης και εξέλιξης· την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων για την ανάπτυξη βασικών ψηφιακών, πράσινων και γνωστικών ικανοτήτων και ήπιων δεξιοτήτων· την ικανότητα διαχείρισης των αλλαγών· και την απελευθέρωση περισσότερων δημόσιων και ιδιωτικών επενδύσεων·

1.11.2. τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης σε συστήματα αντιστοίχισης δεξιοτήτων και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις υπάρχουσες ορθές πρακτικές στον εν λόγω τομέα. Αυτά μπορεί να είναι συστήματα που λειτουργούν τόσο στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης όσο και στον ιδιωτικό τομέα·

1.11.3. την επιτάχυνση των διαδικασιών εκσυγχρονισμού και ενσωμάτωσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, την αύξηση της ελκυστικότητας, της ποιότητας, της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητάς της στις ανάγκες διαφορετικών ηλικιών και κατηγοριών εργαζομένων, στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και στην ανάγκη οικοδόμησης βασικών ικανοτήτων με στόχο τη διασφάλιση υγιούς ανταγωνιστικού περιβάλλοντος, την ανταγωνιστικότητα, τη βιωσιμότητα και τη μετάβαση σε μια πράσινη και ψηφιακή οικονομία·

1.11.4. τη δημιουργία συνθηκών και κινήτρων για τη συμμετοχή των νέων στην αγορά εργασίας μέσω επαγγελματικού προσανατολισμού, προκειμένου να τους δοθεί πρόσβαση σε ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και σε πραγματική εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους.

1.12. Οι ΜΜΕ θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να εργάζονται σε δίκτυα που αλληλεπιδρούν, να συνεργάζονται για τον επιμερισμό του κόστους της έρευνας σχετικά με τις ανάγκες σε δεξιότητες και να συνενώνουν τις ικανότητές τους για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της διττής μετάβασης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων. Βασικός παράγοντας για τη βιώσιμη λειτουργία τους είναι οι συνθήκες που επικρατούν εντός της τοπικής κοινότητας στην οποία λειτουργούν, τα περιφερειακά συστήματα απασχόλησης, η υποστήριξη των τοπικών διοικήσεων και η πρόσβασή τους στις νέες τεχνολογίες, την καινοτομία και τις υπηρεσίες των κέντρων επαγγελματικής αριστείας.

1.13. Η πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών δεξιοτήτων πρέπει να αναπτυχθεί ευρέως από τους οικονομικούς παράγοντες και τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη. Η υποστήριξη των ΜΜΕ είναι αναγκαία προκειμένου να διευκολυνθεί η υλοποίηση της πολιτικής τους για την κατάρτιση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου. Ειδικότερα, τα συστήματα εναλλασόμενης κατάρτισης και μάθησης στον χώρο εργασίας είναι ιδιαίτερα προσαρμοσμένα στις ανάγκες των ΜΜΕ. Εν προκειμένω, οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν θεμελιώδη ρόλο στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου στους τομείς δραστηριότητάς τους.

2. Γενικές παρατηρήσεις και πλαίσιο

2.1. Η πανδημία COVID-19 μάς τοποθέτησε σε ένα νέο πλαίσιο που οδήγησε σε αλλαγές συμπεριφοράς, στάσης και νοοτροπίας της κοινωνίας. Οι προσδοκίες και η συμπεριφορά των καταναλωτών (περισσότερη διαδικτυακή επικοινωνία και αλληλεπίδραση), καθώς και τα επιχειρηματικά μοντέλα και η οργάνωση της εργασίας (πιο απομακρυσμένες και υβριδικές μορφές εργασίας) έχουν αλλάξει. Η πράσινη και η ψηφιακή μετάβαση προετοιμάζουν το έδαφος για την προσαρμογή των υφιστάμενων συστημάτων και πρακτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης, προκειμένου να είναι σε θέση να παρέχουν τις δέουσες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες.

2.2. Οι δεξιότητες, τα προσόντα και η απασχόληση, η μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας και η ανάπτυξη μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς έχουν αποτελέσει αντικείμενο πολλών γνωμοδοτήσεων της ΕΟΚΕ ⁽⁵⁾, οι οποίες εξακολουθούν να είναι επίκαιρες μέχρι σήμερα. Στόχος της παρούσας γνωμοδότησης είναι να αναλυθεί τι είδους δεξιότητες απαιτούνται για τους μελλοντικούς μετασχηματισμούς της αγοράς εργασίας, πώς μπορεί να διατηρηθεί η απασχολησιμότητα και να έχει συμβολή στην ενίσχυση της παραγωγικότητας, αλλά και να διερευνηθούν αποτελεσματικές στρατηγικές για τη βελτίωση της ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού και τον περιορισμό των ελλείψεων εργατικού δυναμικού, μεταξύ άλλων και στις ΜΜΕ.

2.3. Οι στρατηγικές ανάπτυξης δεξιοτήτων πρέπει να ενταχθούν στις πολιτικές και στα σχέδια ανάπτυξης σε εθνικό επίπεδο σε συνέργεια με τη βιομηχανική έρευνα και την οικονομική ανάπτυξη. Τα κράτη θα πρέπει να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη τομέων με υψηλή προστιθέμενη αξία, να βοηθήσουν τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις να διαχειριστούν τις αλλαγές και να είναι σε θέση να συμβαδίσουν με την καινοτομία στον τεχνολογικό, τον ψηφιακό και τον πράσινο τομέα. Αυτό θα απαιτήσει περαιτέρω επενδύσεις σε πόρους και προγραμματισμό όσον αφορά ένα σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης που είναι ικανό να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις και να εξαλείψει την αναντιστοιχία στην αγορά εργασίας.

2.4. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι η διατήρηση βιώσιμης απασχολησιμότητας είναι πολύπλευρο ζήτημα, σε περίπτωση που οι κύριες προκλήσεις σχετίζονται με τη μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας, τις θέσεις εργασίας και τα επαγγέλματα, την ανάγκη αποτελεσματικής εφαρμογής του δικαιώματος στη διά βίου μάθηση και ανάπτυξη, την ψηφιοποίηση, τον αυξανόμενο ρόλο του ανθρώπινου δυναμικού και της παραγωγικότητας της εργασίας, τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, τις δημογραφικές μεταβολές και την ανάγκη διασφάλισης νέων προτύπων εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής με ελαστικό ωράριο εργασίας, καθώς και προώθησης της παράτασης του εργασιακού βίου ⁽⁶⁾. Χρειάζεται ένα υποστηρικτικό περιβάλλον, προκειμένου να είναι τα άτομα σε θέση να κατανοούν και να έχουν πλήρη επίγνωση της σημασίας της κατάρτισης για την επαγγελματική τους ζωή, αλλά και να διαθέτουν δυνατότητα και κίνητρα αξιοποίησης όλων των ευκαιριών για διά βίου μάθηση, ανεξάρτητα από τα στάδια της ζωής τους. Στο πλαίσιο αυτό, η ικανότητα διατήρησης της εργασίας συνδέεται άμεσα με τις στάσεις απέναντι σε νέες δεξιότητες και την ικανότητα ανάπτυξής τους σύμφωνα με τη δυναμική της αγοράς εργασίας.

2.5. Οι κοινωνικοί εταίροι αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για την ανάπτυξη και τη διατήρηση δεξιοτήτων απασχολησιμότητας. Είναι οι πλέον κατάλληλοι να υποστηρίξουν τη σύγκλιση μεταξύ των προσδοκιών των εργαζομένων από την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και των αναγκών των επιχειρήσεων σε δεξιότητες. Ο ρόλος τους, ιδίως μέσω μιας υγιούς και αποτελεσματικής δομής συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι επίσης ουσιώδης κατά τη διαδικασία αναγνώρισης των δεξιοτήτων. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι, προκειμένου να βελτιωθεί το συνολικό αποτέλεσμα στις αγορές εργασίας, χρειάζεται να ενισχυθεί ο συντονισμός μεταξύ των εκπαιδευτικών συστημάτων, των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) και των υπηρεσιών απασχόλησης με πολιτικές για την ανάπτυξη της καινοτομίας, της βιομηχανίας, του εμπορίου και της τεχνολογίας, καθώς και των μακροοικονομικών πολιτικών. Αυτό θα μπορούσε να αποδειχθεί ιδιαίτερα αποτελεσματικό σε τοπικό επίπεδο.

2.6. Οι αλλαγές στη φύση της εργασίας οδηγούν επίσης στην ανάπτυξη νέων και ευέλικτων μορφών εργασιακών σχέσεων και μη τυποποιημένων μοντέλων απασχόλησης που αλλάζουν τον τρόπο με τον οποίο είναι δομημένη η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Οι νέες μορφές εργασίας, δεόντως προστατευμένες, μπορούν να διανοίξουν νέες ευκαιρίες για την ενασχόληση με την επιχειρηματικότητα, τη διαφοροποίηση των εισοδημάτων και την άσκηση επαγγελματικών και λοιπών δραστηριοτήτων που δεν ήταν παλαιότερα διαθέσιμες. Από την άλλη πλευρά, οι νέες μορφές εργασίας θα πρέπει να εγγυώνται την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία, δεδομένου ότι αυτή συνδέεται άμεσα με την οικονομική βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Η

⁽⁵⁾ Μελέτη του Παρατηρητηρίου της Αγοράς Εργασίας με θέμα «The work of the future, ensuring lifelong learning and training of employees» (Εργασίες του μέλλοντος: διασφάλιση της διά βίου μάθησης και της επιμόρφωσης των εργαζομένων) (2022)· «Το μέλλον της εργασίας — Απόκτηση των κατάλληλων γνώσεων και δεξιοτήτων για την κάλυψη των αναγκών των μελλοντικών θέσεων εργασίας» (2017)· «Βιώσιμη χρηματοδότηση για τη διά βίου μάθηση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων στο πλαίσιο της έλλειψης ειδικευμένου εργατικού δυναμικού» (2019)· «Ο μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας και η μακροβιότητα/γήρανση του πληθυσμού — Προϋποθέσεις για να παραμείνουν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας ενεργοί στον νέο κόσμο της εργασίας» (2019)· «Ψηφιοποίηση, τεχνητή νοημοσύνη και ισότητα — Πώς θα ενισχυθεί η ΕΕ στον παγκόσμιο αγώνα για τις μελλοντικές δεξιότητες και την εκπαίδευση χωρίς τον κοινωνικό αποκλεισμό των ατόμων;» (2019)· «Επαγγελματική κατάρτιση: η αποτελεσματικότητα των συστημάτων κατάρτισης στην πρόβλεψη των αναγκών της αγοράς εργασίας και την απασχόλησή τους με τις δεξιότητες και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και των διαφόρων ενδιαφερομένων φορέων» (2020)· «Πρόταση σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα» (2020)· «Πώς μπορούν, με βάση την εκπαίδευση και την κατάρτιση και υπό το πρίσμα της διά βίου μάθησης, να προαχθούν οι δεξιότητες που χρειάζονται στην Ευρώπη ώστε να εδραιωθεί μια κοινωνία πιο δίκαιη, πιο βιώσιμη, πιο ψηφιακή, πιο ανθεκτική και με μεγαλύτερη συνοχή» (2020)· «Στρατηγική για τις ΜΜΕ με στόχο μια βιώσιμη και ψηφιακή Ευρώπη» (2020)· «Βιομηχανικά οικοσυστήματα, στρατηγική αυτονομία και ευημερία» (2021)· «Μεϊκρή μάθηση» (2021)· «Δέσμη μέτρων για την τριτοβάθμια εκπαίδευση» (2022) κ.λπ.

⁽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

διατήρηση της απασχολησιμότητας υπό αυτές τις συνθήκες απαιτεί κατάλληλη νομοθεσία (μεταξύ άλλων μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων), νέο είδος τρόπου σκέψης για την παροχή κινήτρων, ορθό νομικό και οικονομικό πνεύμα, καθώς και προθυμία για την ανάπτυξη επιχειρηματικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες.

2.7. Η υιοθέτηση των ψηφιακών τεχνολογιών και ο αντίκτυπος που έχουν στη φύση και στην οργάνωση της εργασίας μπορεί να θέσει σοβαρές προκλήσεις για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας και την επίτευξη επιτυχημένων αποτελεσμάτων στην αγορά εργασίας. Η ψηφιοποίηση μπορεί να ενέχει κίνδυνο διεύρυνσης των υφιστάμενων ανισοτήτων λόγω των τεράστιων διαφορών στην εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένων των βασικών γνώσεων γραφής και ανάγνωσης και του λειτουργικού αλφαριθμητισμού, των ηλικιακών φραγμών και της πρόσβασης στις σύγχρονες τεχνολογίες, καθώς και λόγω του βαθμού χρήσης των τεχνολογιών ανάλογα με τις δεξιότητες και τα εισοδήματα. Καθώς η νέα γενιά είναι σε μεγάλο βαθμό ψηφιακή και οι ηλικιωμένοι τείνουν να προτιμούν μορφές αναλογικής εργασίας, οι διαφορετικές γενεές μπορούν να είναι αμοιβαία επωφελείς. Η ΕΟΚΕ χαιρετίζει τις μαζικές επενδύσεις σε ψηφιακές δεξιότητες μέσω των εθνικών σχεδίων ανάκαμψης και ανθεκτικότητας.

2.8. Οι πράσινες δεξιότητες είναι οι γνώσεις, οι ικανότητες, οι αξίες και οι συμπεριφορές που απαιτούνται για τη διαβίωση, την ανάπτυξη και τη στήριξη μιας βιώσιμης και αποδοτικής ως προς τη χρήση των πόρων κοινωνίας (⁷). Η πράσινη μετάβαση θα απαιτήσει αλλαγές στις διεργασίες παραγωγής και στα επιχειρηματικά μοντέλα, θα διαφοροποιήσει αναπόφευκτα τις απαραίτητες δεξιότητες και τα καθήκοντα που σχετίζονται με πολλά ήδη υφιστάμενα επαγγέλματα και θα καταστήσει αναγκαία προγράμματα αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης των εργαζομένων. Για να είναι επιτυχής, η πράσινη μετάβαση θα απαιτήσει άτομα με τις κατάλληλες δεξιότητες. Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει την πολιτική απάντηση προς τον σκοπό αυτόν και ζητεί να παρασχεθούν πρακτικές λύσεις στους πολίτες και τις επιχειρήσεις της ΕΕ προσφερθούν πρακτικές λύσεις στους πολίτες και στις επιχειρήσεις της ΕΕ.

2.9. Οι μη αναστρέψιμες δημογραφικές τάσεις, η συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού και η αύξηση της μακροζωίας καθιστούν απαραίτητη την προώθηση νέων πολιτικών οργάνωσης της εργασίας, προγραμμάτων ανταλλαγών μεταξύ των γενεών, νέων προτύπων εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής με ευέλικτο συμφωνημένο ωράριο εργασίας, καθώς και μέτρων που μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας και στην προώθηση της της παράτασης του εργασιακού βίου. Στο πλαίσιο της ικανότητας επαγγελματικής ένταξης, ανακύπτουν πολλά προβλήματα και προκλήσεις όσον αφορά τη διαχείριση των μεταβάσεων στους κύκλους ζωής που σχετίζονται με την εργασία. Τα παραπάνω αφορούν τη δίκαιη και ίση μεταχείριση των γενεών στην αγορά εργασίας, τη νοοτροπία που σχετίζεται με την κατανόηση της ηλικίας, τη διευθέτηση των διαφορών μεταξύ των γενεών και τη διαχείριση του κοινωνικού κεφαλαίου. Η πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες διά βίου μάθησης για όλους συμβάλλει στη διατήρηση της απασχολησιμότητας και στην αύξηση της παραγωγικότητας σε όλα τα στάδια της ζωής, καθώς και στην ενίσχυση της συνεργασίας και της στήριξης μεταξύ των γενεών στον χώρο εργασίας.

2.10. Η προσέλκυση μεταναστών με ιδιαίτερες δεξιότητες είναι επίσης σημαντικό τμήμα οποιασδήποτε μελλοντικής αλυσίδας εφοδιασμού δεξιοτήτων. Η ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Προσέλκυση δεξιοτήτων και ταλέντων στην ΕΕ» αποτελεί θετικό βήμα προς αυτή την κατεύθυνση.

3. Δεξιότητες που απαιτούνται για τους μελλοντικούς μετασχηματισμούς στην αγορά εργασίας

3.1. Οι δεξιότητες είναι καίριας σημασίας για την ικανότητα των κοινωνιών, των επιχειρήσεων και των ατόμων να ευδοκμούν σε έναν ολοένα και πιο διασυνδεδεμένο και ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο. Το μέλλον της εργασίας θα είναι διαφορετικό για άτομα με διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης και προσόντα. Η ζήτηση για θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης θα μειωθεί σταδιακά, παρότι αρκετές εξ αυτών θα διαφυλαχθούν. Ορισμένα από τα εργασιακά καθήκοντα που σχετίζονται με φυσικές, χειρωνακτικές ή αριθμητικές δεξιότητες, καθώς και με δεξιότητες εξυπηρέτησης πελατών, διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο διαφοροποίησης ή εξαφάνισης λόγω της υιοθέτησης του αυτοματισμού και των ευφών συστημάτων. Ωστόσο, τα βιοτεχνικά ή τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα θα διατηρηθούν και η αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους είναι μείζονος σημασίας για τη συμμετοχή στην οικονομική και την κοινωνική ανάπτυξη. Λόγω της ψηφιακής και της πράσινης μετάβασης, η ζήτηση για εκπαίδευση και προσόντα υψηλού επιπέδου θα αυξηθεί σημαντικά, ενώ οι θέσεις εργασίας μεσαίας ειδίκευσης θα παραμείνουν προσωρινά σταθερές, αλλά πολλές από αυτές θα μετασχηματιστούν σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

3.2. Ο ρόλος των συστημάτων ως προς την απόκτηση, την πρόβλεψη και την ταξινόμηση των δεξιοτήτων αναδεικνύεται σε βασικό παράγοντα στο πλαίσιο των δυναμικά μεταβαλλόμενων αναγκών της αγοράς εργασίας. Η ΕΟΚΕ χαιρετίζει την τάση για τη δημιουργία και την ανάπτυξη ευρωπαϊκών ταξινόμιων και λεξικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων, όπως το ευρωπαϊκό σύστημα ταξινόμησης δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων (ESCO), το ευρωπαϊκό πλαίσιο ψηφιακών ικανοτήτων (DigComp 2.2), το πλαίσιο ψηφιακών ικανοτήτων για εκπαιδευτές (DigCompEdu), το ευρωπαϊκό πλαίσιο ηλεκτρονικών ικανοτήτων, το ευρωπαϊκό λεξικό δεξιοτήτων και ικανοτήτων (DISCO), το EU Occupations, το GreenComp κ.λπ., τα οποία

(⁷) Οργανισμός Βιομηχανικής Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών.

συμβάλουν σημαντικά στη διαφάνεια των δεξιοτήτων που απαιτούνται στην αγορά εργασίας, στη δυνατότητα μεταφοράς των προσόντων και στην εισαγωγή μιας προσέγγισης βάσει ικανοτήτων ως προς την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Παράλληλα, επικροτείται η άποψη ⁽⁸⁾ ότι ο σχεδιασμός και η υλοποίηση εργαλείων για την πρόβλεψη των αναγκών σε δεξιότητες στις μεμονωμένες χώρες δεν βρίσκεται στο απαιτούμενο επίπεδο, καθώς και ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη δεν συμμετέχουν ενεργά ή δεν αξιοποιούν πλήρως τα αποτελέσματα αυτής της διαδικασίας.

3.3. Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στον καθορισμό στρατηγικών ανάπτυξης δεξιοτήτων βάσει δεδομένων προερχόμενων από επαγγελματικά και εδαφικά παρατηρητήρια. Ως εκ τούτου, είναι ουσιώδες να εξασφαλιστεί η εξαρχής συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην εν λόγω διαδικασία, με στόχο την αποτροπή τυχόν αναντιστοιχίας μεταξύ των πραγματικών αναγκών των εργοδοτών και των εργαζομένων στην Ευρώπη.

3.4. Οι **ψηφιακές δεξιότητες** θα συγκαταλέγονται αναμφίβολα μεταξύ των πιο σημαντικών δεξιοτήτων στο μέλλον. Η ανάγκη για εξειδικευμένες και ιδιαίτερα ανεπτυγμένες ψηφιακές δεξιότητες αυξάνεται σημαντικά σε όλους τους τομείς της ευρωπαϊκής οικονομίας.

3.5. Παρατηρείται επίσης αυξημένη ανάγκη για δεξιότητες STEM (θετικές επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά), καθώς και για συνδυασμούς διεπιστημονικών δεξιοτήτων —«υβριδικές δεξιότητες», «εγκάρσιες δεξιότητες» και «διαλειτουργικές δεξιότητες». Η επαγγελματική εμπειρογνομosύνη, οι δεξιότητες στους τομείς της έρευνας και της ανάλυσης προοπτικών, οι δεξιότητες εμπειροστατών ανάλυσης και ερμηνείας σύνθετων πληροφοριών, καθώς και οι τεχνολογικές δεξιότητες θα εκτιμώνται όλο και περισσότερο. Ο γενικός δείκτης πράσινων δεξιοτήτων ⁽⁹⁾ προσδιορίζει τέσσερις ομάδες **δεξιοτήτων** που θεωρούνται εξαιρετικά σημαντικές για τα **πράσινα** επαγγέλματα: μηχανολογικές και τεχνικές δεξιότητες· επιστημονικές δεξιότητες· δεξιότητες λειτουργικής διαχείρισης· και δεξιότητες παρακολούθησης.

3.6. Οι μελλοντικές οικονομίες και ανάγκες της αγοράς εργασίας θα απαιτούν ολοένα και πιο προηγμένες **γνωστικές δεξιότητες** υψηλότερης βαθμίδας, καθιστώντας δυνατή τη λειτουργία και τη λήψη αποφάσεων σε ένα απρόβλεπτο, ασυνήθες και δυναμικά μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Τις περισσότερες φορές, πρόκειται για δεξιότητες αναλυτικής, δημιουργικής, καινοτόμου, άτυπης, συστημικής, εννοιολογικής, στρατηγικής, αφηρημένης, αυτόνομης και κριτικής σκέψης. Οι «**μεταδεξιότητες**», οι οποίες αυξάνουν και επιταχύνουν την απόκτηση άλλων δεξιοτήτων και λειτουργούν ως καταλύτης για την ταχύτερη μάθηση και την επιτυχία διά βίου ανάπτυξη, είναι καίριας σημασίας για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας στις σύγχρονες συνθήκες.

3.7. Οι μηχανές και οι αλγόριθμοι δεν θα υποκαταστήσουν την ανάγκη για «**μη τεχνικές δεξιότητες**» στην αγορά εργασίας. Το μέλλον της εργασίας και η αλλαγή επαγγελματικών προφίλ θα απαιτήσει μια πληθώρα κοινωνικοεπικοινωνιακών και συμπεριφορικών δεξιοτήτων, οι πιο περιζήτητες από τις οποίες θα είναι η συναισθηματική νοημοσύνη, η ενσυναίσθηση, η οικοδομική σχέση, η δικτύωση, η αποτελεσματική επικοινωνία, η αυτοπεποίθηση, η ομαδική εργασία, το στυλ, η επιχειρηματική δεοντολογία, η διαπολιτισμική ανοχή, η ικανότητα διαπραγμάτευσης, η διαχείριση συγκρούσεων κ.λπ.

3.8. Πολλές **διαλειτουργικές** και **συμπεριφορικές** δεξιότητες που σχετίζονται με την προσωπική αποτελεσματικότητα έρχονται επίσης στο προσκήνιο των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας. Οι δεξιότητες που απαιτούνται περισσότερο σε αυτό το πλαίσιο είναι η επιχειρηματικότητα και η ομαδική εργασία, οι δεξιότητες λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων, ο προσανατολισμός στα αποτελέσματα, η πολυδιεργασία, η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα, το πνεύμα πρωτοβουλίας, η επικοινωνιακή ικανότητα, ο αυτοέλεγχος, η προνοητικότητα, η προσοχή στη λεπτομέρεια, η διαχείριση της αβεβαιότητας, της έντασης και του άγχους, η διαχείριση του χρόνου κ.λπ.

4. Ανάπτυξη εργατικού δυναμικού για μια συμπεριληπτική αγορά εργασίας και υψηλή παραγωγικότητα

4.1. Προκειμένου η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας να ανταποκριθεί στις μελλοντικές προκλήσεις, πρέπει πρωτίστως να είναι συμπεριληπτική, να διασφαλίζει ίσους όρους ανταγωνισμού και να δημιουργεί προϋποθέσεις για επενδύσεις σε ικανοποιητικά συστήματα απασχόλησης που θα μπορούσαν να συμβάλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και να καθοδηγήσουν αποτελεσματικές πολιτικές κατάρτισης και απόκτησης δεξιοτήτων, σε συνδυασμό με ισχυρές ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας. Παρά τις διαφορετικές παραδόσεις και πρακτικές μεταξύ των κρατών μελών, η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι υπάρχει ανάγκη για:

4.1.1. βελτιστοποίηση των συστημάτων παρακολούθησης, ανάλυσης και πρόβλεψης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες·

⁽⁸⁾ Βλέπε «Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation» (Οι δεξιότητες χρειάζονται πρόβλεψη: συστήματα και προσεγγίσεις. Ανάλυση της έρευνας των ενδιαφερομένων μερών σχετικά με την εκτίμηση και την πρόβλεψη των αναγκών σε δεξιότητες). ΔΟΕ — Γενεύη, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).

⁽⁹⁾ Ψήφισμα του Συμβουλίου σχετικά με νέο ευρωπαϊκό θεματολόγιο για την εκπαίδευση των ενηλίκων 2021-2030 (2021/C 504/02).

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

4.1.2. ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και όλων των ενδιαφερομένων μερών, με ιδιαίτερη έμφαση τόσο στην ικανότητα των επιχειρήσεων να αναπτύσσουν εσωτερικές διαδικασίες για τον εντοπισμό των ελλείψεων όσον αφορά τις δεξιότητες και των αναγκών κατάρτισης, όσο και στην εφαρμογή μέτρων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση του εργατικού δυναμικού τους·

4.1.3. εφαρμογή σύγχρονων προσεγγίσεων και τεχνολογιών της πληροφορίας για την ενίσχυση, τη συστηματοποίηση σε όλους τους τομείς και τις περιφέρειες και την παροχή προσβάσιμων αναλυτικών δεδομένων σχετικά με τις δεξιότητες, με σκοπό την παροχή κατάρτισης και προσόντων σχετικών με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας· για παράδειγμα, οι πλατφόρμες εύρεσης ταλέντων μπορούν να περιλαμβάνουν, αφενός, διάφορες πληροφορίες σχετικά με τους εργαζόμενους (δεξιότητες, ικανότητες, εμπειρία, επιθυμία για επαγγελματική εξέλιξη, δημογραφικά στοιχεία, ανάγκες κατάρτισης, ευκαιρίες εξέλιξης) και, αφετέρου, τις ανάγκες των εργοδοτών·

4.1.4. διενέργεια, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, στρατηγικής αξιολόγησης των προκλήσεων και των επιπτώσεων όσον αφορά τις θέσεις εργασίας, τα επαγγέλματα, τα προσόντα, τις δραστηριότητες και τις δεξιότητες που σχετίζονται με τη μετάβαση σε μια πράσινη και ψηφιακή οικονομία, καθώς και να αναπτυχθούν κατάλληλες μορφές προσόντων και επανειδίκευσης, σε συνδυασμό με επενδύσεις στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και την υποστήριξη των ατόμων που επηρεάζονται από την αλλαγή ή τη μετάβαση σε πράσινες θέσεις εργασίας·

4.1.5. να αναλυθούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι νέοι κατά την απόκτηση προσόντων και δεξιοτήτων STEM και να αναληφθούν στοχευμένες ενέργειες για την αύξηση της ελκυστικότητας της εκπαίδευσης και της σταδιοδρομίας στους τομείς STEM μεταξύ των κοριτσιών και των γυναικών·

4.1.6. να ληφθούν μέτρα για τη δημιουργία ευέλικτων, ανθεκτικών και διαχρονικών συστημάτων ΕΕΚ που μπορούν να προσελκύσουν τους νέους και να υποστηρίξουν την είσοδό τους σε μια μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας, αλλά και να διασφαλίσουν την πρόσβαση των ενηλίκων σε επαγγελματικά προγράμματα δεόντως προσαρμοσμένα τόσο στις ανάγκες τους όσο και στη διττή πράσινη και ψηφιακή μετάβαση·

4.1.7. να διασφαλιστεί ένας πιο ενεργός στρατηγικός ρόλος για τους κοινωνικούς εταίρους στην επιτάχυνση του κύκλου δημιουργίας και προσφοράς νέων προσόντων, στην επικαιροποίηση των προγραμμάτων σπουδών, στους μηχανισμούς χρηματοδότησης και στο ποιοτικό ελεγκτικό έργο. Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στα μικροδιαπιστευτήρια, στις προδιαγραφές ποιότητάς τους και στις δυνατότητες αναγνώρισης και ένταξής τους σε δίκτυα ευρύτερων προσόντων· και επέκταση της πρακτικής της σύστασης τομεακών επιτροπών επίσης σε τοπικό επίπεδο, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, για την αντιμετώπιση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων και για τη δημιουργία ευέλικτων μικροδιαπιστευτηρίων που ανταποκρίνονται ευρέως στις ανάγκες κατάρτισης των εταιρειών·

4.1.8. ενθάρρυνση της χρήσης συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη διασφάλιση της πρόσβασης στη διά βίου μάθηση και τη διευκόλυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων, μέσω: ατομικών λογαριασμών μάθησης με διερεύνηση της δυνατότητας αμειβόμενης άδειας κατάρτισης και θέσπιση ενός ελάχιστου αριθμού ωρών κατάρτισης ανά έτος· παροχής κινήτρων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανεκπαίδευση· αναγνώρισης των προσόντων σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ· ανάπτυξης εταιρικών συστημάτων διαχείρισης γνώσης· σύναψης συμβάσεων καθοδήγησης με έμπειρους συνταξιούχους υπαλλήλους κ.λπ·

4.1.9. να αναπτυχθούν πολιτικές που διασφαλίζουν ισότιμη πρόσβαση στη μάθηση και στις ευκαιρίες εξέλιξης. Τούτο συνεπάγεται τα εξής:

4.1.9.1. εφαρμογή των τριών σταδίων που καθορίζονται στη σύσταση της ΕΕ του 2016 με θέμα «Διαδρομές Αναβάθμισης των Δεξιοτήτων: Νέες Ευκαιρίες για Ενηλίκους»: αξιολόγηση δεξιοτήτων, παροχή εξατομικευμένης προσφοράς μάθησης και επικύρωση και αναγνώριση των δεξιοτήτων που αποκτώνται·

4.1.10. επίδειξη ιδιαίτερης προσοχής στις κατηγορίες εργαζομένων που αποκλείονται συχνότερα από την κατάρτιση, αλλά που, γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο, τη χρειάζονται περισσότερο: άτομα χαμηλής ειδίκευσης· άτομα άνω των 45 ετών· άτομα με αναπηρία· γυναίκες που επιστρέφουν στην εργασία μετά από παρατεταμένες απουσίες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων και ευθυνών φροντίδας· μεταναστες και πρόσφυγες. Ο ρόλος των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών και των κοινωνικών επιχειρήσεων είναι καθοριστικής σημασίας για την παροχή βοήθειας σε αυτές τις ευάλωτες ομάδες όσον αφορά τις ανάγκες κατάρτισής τους.

5. Προκλήσεις για τις ΜΜΕ όσον αφορά την ανάπτυξη των δεξιοτήτων που απαιτούνται για τους μελλοντικούς μετασχηματισμούς της αγοράς εργασίας

5.1. Οι πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν το 99 % του συνόλου των επιχειρήσεων στην ΕΕ. Περίπου 24 εκατομμύρια ΜΜΕ δημιουργούν προστιθέμενη αξία άνω των 4 τρισεκατομμυρίων ευρώ και απασχολούν πάνω από 90 εκατομμύρια άτομα, αντιπροσωπεύοντας μια καίρια πηγή επιχειρηματικού πνεύματος και καινοτομίας, πράγμα που είναι ουσιώδες για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής βιομηχανίας⁽¹⁰⁾. Η σημασία των ΜΜΕ αναγνωριζόταν ανέκαθεν, αλλά η νόσος COVID-19 κατέστησε σαφές πόσο εύαλπτες είναι αυτές οι επιχειρήσεις στις εξωτερικές επιδράσεις, ειδικά στο πλαίσιο μιας κρίσης που έχει θέσει τεράστιο αριθμό ΜΜΕ σε επισφαλή οικονομική κατάσταση και εκατομμύρια θέσεις εργασίας σε κίνδυνο.

5.2. Οι ΜΜΕ αντιμετωπίζουν τις ίδιες προκλήσεις με όλες τις άλλες επιχειρήσεις, αλλά έχουν συγκεκριμένα προβλήματα που σχετίζονται με τη βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά και τη χρηματοδότηση, την υιοθέτηση της καινοτομίας, την ψηφιοποίηση, τη μετάβαση σε κλιματικά ουδέτερα επιχειρηματικά μοντέλα και τη στροφή από τη γραμμική στην κυκλική παραγωγή.

5.3. Λόγω των περιορισμένων πόρων, της ανεπαρκούς εμπειρογνομosύνης και της περιφερειακής τους θέσης, η συντριπτική πλειονότητα των ΜΜΕ αντιμετωπίζει σοβαρές δυσκολίες για την προσέλκυση ταλάντων, καθώς και για την επιλογή, την κατάρτιση, την εξέλιξη, την παροχή κινήτρων και τη διατήρηση του προσωπικού. Μόνο το 40 % περίπου των ΜΜΕ έχει γραπτώς καταγεγραμμένες στρατηγικές και πολιτικές για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Λόγω των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν προκειμένου να αντισταθμίσουν την απουσία του προσωπικού σε περίπτωση εξωτερικής κατάρτισης, καθώς και λόγω της περιορισμένης οικονομικής τους δυνατότητας, οι ΜΜΕ εμφανίζουν χαμηλότερο ποσοστό από τον μέσο όρο της ΕΕ όσον αφορά τη χρήση μορφών επαγγελματικής κατάρτισης με φυσική παρουσία.

5.4. Η συντριπτική πλειονότητα των ΜΜΕ δραστηριοποιείται σε συγκεκριμένα εξειδικευμένα τμήματα της αγοράς και/ή σε μη παραδοσιακούς οικονομικούς τομείς, όπου η φύση της εργασίας απαιτεί ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες που χρειάζεται να αποκτηθούν και να αναπτυχθούν σε πραγματικές και πρακτικές συνθήκες. Η απασχόληση περιορισμένου ανθρώπινου δυναμικού συχνά συνεπάγεται ότι οι θέσεις εργασίας απαιτούν ευρύτερη εξειδίκευση και μεταβιβάσιμες υβριδικές δεξιότητες που συνδέονται με την ανάγκη συνδυασμού ενός ευρύτερου φάσματος λειτουργικών καθηκόντων.

5.5. Οι ειδικές ανάγκες των ΜΜΕ σε δεξιότητες σχετίζονται κυρίως με την τεχνολογική επιχειρηματικότητα, τον εντοπισμό επιχειρηματικών ευκαιριών, την αξιολόγηση και τη διαχείριση κινδύνου, τις πηγές χρηματοδότησης, την ανάπτυξη εταιρικών στρατηγικών, επιχειρηματικών έργων και σχεδίων, την εφαρμογή καινοτόμων επιχειρηματικών μοντέλων, τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών, την ψηφιακή προβολή της εικόνας τους και το ψηφιακό μάρκετινγκ, σύμφωνα με το καθιερωμένο ρυθμιστικό πλαίσιο, τη διοίκηση του προσωπικού, την πράσινη οικονομία και τη χρήση ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές, καθώς και την κυκλική οικονομία.

5.6. Λόγω της τεχνικής φύσης των επαγγελμάτων σε μεγάλο αριθμό ΜΜΕ που διαθέτουν μοναδική τεχνογνωσία, ιδίως σε εξειδικευμένα τμήματα της αγοράς, η κατάρτιση στον χώρο εργασίας προσφέρει εύστοχη λύση για τις ανάγκες τους σε δεξιότητες. Ομοίως, η κατάρτιση στον χώρο εργασίας είναι απαραίτητη για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του ψηφιακού και του πράσινου μετασχηματισμού. Αυτό το είδος κατάρτισης διευκολύνει την ανάπτυξη δεξιοτήτων στις ΜΜΕ χάρη στην απλουστευμένη δυνατότητα που προσφέρει για τη διοργάνωση εσωτερικής κατάρτισης και τη μεταφορά γνώσεων εντός της εταιρείας. Προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της διατήρησης των επιπέδων παραγωγής όταν οι εργαζόμενοι απουσιάζουν για να παρακολουθήσουν μαθήματα κατάρτισης, οι εργοδότες θα πρέπει να προσφεύγουν σε κατάλληλες μορφές κατάρτισης και σε ειδικά μέσα, όπως η ανταλλαγή προγραμμάτων —σε τομεακό ή τοπικό επίπεδο— που προωθούν συνέργειες μεταξύ των ΜΜΕ, και να διαθέτουν πρόσβαση σε στοχευμένα μέτρα χρηματοδοτικής στήριξης.

5.7. Η πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών δεξιοτήτων πρέπει να αναπτυχθεί ευρέως από τους οικονομικούς παράγοντες και τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο προς τον σκοπό αυτόν, μέσω του κοινωνικού διαλόγου σε επαγγελματικούς κλάδους και τομείς.

Βρυξέλλες, 22 Φεβρουαρίου 2023.

Η Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Christa SCHWENG

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