Европейски парламент
2019-2024

Комисия по заетост и социални въпроси
Председателят

26.4.2023

Г-н Юнус Омаржи
Председател
Комисия по регионално развитие
БРЮКСЕЛ

Относно: Становище относно оптималното използване на талантите в регионите на Европа (2023/2044(INI))

Уважаеми г-н Председател,

В рамките на горепосочената процедура беше възложено на комисията по заетост и социални въпроси да представи становище на Вашата комисия. На своето заседание от 1 март 2023 г. тя реши да представи това становище под формата на писмо.

Комисията по заетост и социални въпроси разгледа този въпрос на своето заседание от 26 април 2023 г. На същото заседание тя реши да прикани водещата комисия по регионално развитие да включи в предложението за резолюция, което ще приеме, следните предложения.

С уважение,

Драгош Пъслару

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Комисията по заетост и социални въпроси приканва водещата комисия по регионално развитие да включи в предложението за резолюция, което ще приеме, следните предложения:

А. като има предвид, че квалифицираната работна ръка е от решаващо значение за гарантирането на социално справедлив екологичен и цифров преход и за укрепването на устойчивия растеж, икономическата стабилност и издръжливостта на Съюза с оглед на демографските промени и неблагоприятните външни сътресения, и като има предвид, че по-подходящите и ориентирани към бъдещето умения разкриват нови възможности за заетост и дават възможност на работниците и лицата, които търсят работа, да участват пълноценно в пазара на труда, обществото и демокрацията;

Б. като има предвид, че регионалното неравенство може да принуди работниците да търсят възможности за работа в друг регион или друга държава членка; като има предвид, че инструментите на политиката на сближаване трябва да бъдат насочени към многобройните фактори, влияещи върху миграцията към градовете и/или към други региони или държави членки; като има предвид, че амбициозните инвестиции и качествените работни места, както и подобряването на достъпа и качеството на услугите и инфраструктурата са особено важни за регионите, застрашени от обезлюдяване, тъй като те могат да стимулират икономическото им възстановяване и дългосрочната им конкурентоспособност на единния пазар и по този начин да преобърнат отрицателните демографски тенденции;

В. като има предвид, че Европейският орган по труда в своя доклад, озаглавен „Доклад относно недостига и излишъка на работна ръка“, и Агенцията на Европейския съюз за киберсигурност в своя доклад, озаглавен „Развитие на уменията в областта на киберсигурността в ЕС“, констатираха, че през 2021 г. 28 професии са били класифицирани като професии, при които се наблюдава недостиг на умения, включително в секторите на здравеопазването, хотелиерството и ресторантьорството, строителството и услугите, и установиха наличието на недостиг на специалисти в областта на информационните технологии и сигурността, и по-специално на експерти в областта на киберсигурността и работници с опит в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката;

Г. като има предвид, че Европейската година на уменията следва да насърчи създаването на качествени работни места и стратегии за задържане на работниците, тъй като това е най-добрият начин за привличане и задържане на квалифицираната работна ръка, както и да стимулира работодателите да инвестират в развитието на уменията на своите работници, особено в рамките на екологичния и цифровия сектор;

1. посреща със задоволство публикуването с оглед на Европейската година на уменията на съобщението на Комисията относно оптималното използване на талантите в регионите на Европа, което има за цел да насърчи допълнително специализираното и професионалното обучение, преквалификацията и

повишаването на квалификацията и да гарантира, че никой няма да бъде пренебрегнат при осъществяването на екологичния и цифровия преход и икономическото възстановяване; призовава Комисията да извлече максимална полза от Европейската година на уменията, не на последно място чрез насърчаване на програми за повишаване на квалификацията и за преквалификация в секторите и регионите, които изостават по отношение на конкурентоспособността и иновациите или са подложени на дълбока трансформация;

2. взема под внимание механизма за насърчаване на таланти като нова специална и всеобхватна инициатива за стимулиране на талантите в регионите, изправени пред т.нар. „капан за развитието на таланти“ или изложени на риск от такъв „капан“;

3. в този контекст подчертава необходимостта от постигане на съответствие между стремежите, потребностите и специализираното и професионалното обучение и набора от умения на работниците и лицата, които търсят работа, включително междусекторните „меки“ умения и уменията, придобити чрез мобилност, с нуждите и възможностите на пазара на труда, особено възможностите, предлагани от екологичния и цифровия преход и нововъзникващите сектори;

4. отбелязва във връзка с това, че инвестициите в учене през целия живот, преквалификация и повишаване на квалификацията са от съществено значение, включително чрез използване на инструменти като Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+), с оглед на това да се предвидят бъдещите потребности и да се спомогне за справяне с недостига на работна ръка чрез преодоляване на недостига на умения, преодоляване на несъответствията между търсените и предлаганите умения и създаване на качествени работни места, така че да се предоставят възможности на работниците и на лицата, които търсят работа, както и на всички хора в Съюза;

5. приканва социалните партньори да играят ключова роля в разработването на стратегии за обучение, включително равен достъп до програми за повишаване на квалификацията и преквалификация за всички работници, и подчертава необходимостта колективните трудови договори да включват строги разпоредби в това отношение; припомня, че социалният диалог е от съществено значение за разработването на ефективни и ориентирани към бъдещето стратегии в областта на уменията, включително на равнището на дружествата, като припомня демокрацията на работното място;

6. изразява съжаление във връзка с това, че недостигът на работна ръка в някои случаи е резултат и от непривлекателните работни места и лошите условия на труд, и съответно подчертава, че справянето с тези проблеми чрез осигуряване на достойни условия на труд и политики за задържане на персонала е важно за доброто функциониране на бъдещия пазар на труда; подчертава, че подобряването на качеството на работните места в секторите и дружествата с лоши условия на труд е важен елемент за справяне с проблема с изтичането на

мозъци, който води до задълбочаване на неравенството между регионите, неравномерно развитие и неравен капацитет за стимулиране на иновациите и създаване на работни места;

7. счита, че насърчаването на равния достъп до развитие на уменията, гарантирането на учене през целия живот за всички, като същевременно се обръща специално внимание на нискоквалифицираните работници, намаляването на неравенството и сегрегацията в образованието и обучението, предлагането на възможности за професионално развитие, както и насърчаването на предприемачеството и предприемаческите умения, са от ключово значение, за да се даде възможност на хората да получат достъп до качествени работни места или да създават такива работни места и да участват пълноценно в икономиката и обществото;

8. отбелязва, че в контекста на бързо променящата се технологична среда цифровите умения трябва да бъдат актуализирани; приветства ролята на професионалното образование и обучение за осигуряване на качествени възможности за учене и насърчаване на талантите както за младите хора, така и за възрастните;

9. подчертава, че трябва да се постави по-силен акцент върху интегрирането на пазара на труда на хората от слабо представени групи, особено жените и младите хора, и по-специално лицата, незаети с работа, учене или обучение, ниско квалифицираните лица, по-възрастните работници, лицата с увреждания, лицата в неравностойно положение или с мигрантски произход, както и хората в обезлюдяващи се, селски и отдалечени райони, както и в най-отдалечените региони;

10. подчертава, че ниското равнище на предлагането на работа има отрицателни странични ефекти, тъй като принуждава хората, особено младите хора, да търсят работа другаде и допринася за социалните предизвикателства на регионално и местно равнище, като например безработицата, застаряването на населението, бедността и социалното изключване, както и намаляването на обществените и частните услуги; подчертава значението на тясното сътрудничество между местните и регионалните органи, институциите за образование и обучение и дружествата; съответно подкрепя създаването и финансирането на местни пактове за умения и центрове за развитие на уменията в сътрудничество с агенциите по заетостта;

11. призовава държавите членки да инвестират повече в образованието, както и заедно с работодателите – в системите за специализирано и професионално обучение и в преквалификацията и повишаването на квалификацията; подкрепя увеличаването на мобилността в рамките на ЕС и привличането на хора от трети държави, които притежават уменията, необходими в държавите членки, чрез насърчаване на обучението, включително езиковото образование и обучение, и развитието на умения, както и чрез подобряване на признаването на квалификациите и улесняване на признаването на уменията; насърчава публичните органи по заетостта и частните агенции по заетостта да предоставят на мобилните работници съответната информация и насоки.