Evropský parlament
2019-2024

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci
předseda

26.4.2023

Pan Younous Omarjee
předseda
Výbor pro regionální rozvoj
BRUSEL

Věc: Stanovisko k využívání talentů v evropských regionech (2023/2044(INI))

Vážený pane předsedo,

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci byl v rámci výše uvedeného postupu požádán o předložení stanoviska Vašemu výboru. Na své schůzi dne 1. března 2023 se rozhodl toto stanovisko předat ve formě dopisu.

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci projednal tuto záležitost na své schůzi dne 26. dubna 2023. Výbor se na této schůzi rozhodl vyzvat Výbor pro regionální rozvoj jako věcně příslušný výbor, aby do svého návrhu usnesení začlenil níže uvedené návrhy.

S pozdravem

Dragoş Pîslaru

NÁVRHY

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci vyzývá Výbor pro regionální rozvoj jako příslušný výbor, aby do návrhu usnesení, který přijme, začlenil níže uvedené návrhy:

A. vzhledem k tomu, že kvalifikovaná pracovní síla má zásadní význam pro zajištění sociálně spravedlivé a řádné ekologické a digitální transformace a pro posílení udržitelného růstu, hospodářské stability a odolnosti Unie vůči demografickým změnám a nepříznivým vnějším otřesům, a vzhledem k tomu, že vhodnější dovednosti zaměřené na budoucnost otevírají nové pracovní příležitosti a umožňují pracovníkům a uchazečům o zaměstnání plně se účastnit trhu práce, společnosti a demokracie;

B. vzhledem k tomu, že regionální nerovnosti mohou pracovníky nutit k tomu, aby hledali pracovní příležitosti v jiném regionu nebo členském státě; vzhledem k tomu, že nástroje politiky soudržnosti se musí zabývat četnými faktory ovlivňujícími migraci do měst a jiných regionů nebo členských států; vzhledem k tomu, že ambiciózní investice a kvalitní pracovní místa, jakož i zlepšování přístupnosti a kvality služeb a infrastruktury mají zvláštní význam v regionech, které jsou ohroženy vylidňováním, a mají za cíl podpořit jejich hospodářské oživení a dlouhodobou konkurenceschopnost na jednotném trhu, a zvrátit tak negativní demografické trendy;

C. vzhledem k tomu, že Evropský orgán pro pracovní záležitosti ve své zprávě nazvané „Zpráva o nedostatku a přebytku pracovních sil“ a Agentura Evropské unie pro kybernetickou bezpečnost ve své zprávě nazvané „Vývoj dovedností v oblasti kybernetické bezpečnosti“ zjistily, že v roce 2021 bylo 28 povolání klasifikováno jako povolání s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, včetně odvětví zdravotní péče, pohostinství, stavebnictví a služeb, a odhalily nedostatek odborníků v oblasti informačních technologií a bezpečnosti, zejména odborníků na kybernetickou bezpečnost, a pracovníků se znalostmi z odvětví přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky;

D. vzhledem k tomu, že Evropský rok dovedností by měl podporovat vytváření kvalitních pracovních míst a strategií pro udržení pracovníků jako nejlepší způsob, jak přilákat a udržet kvalifikovanou pracovní sílu, a motivovat zaměstnavatele k tomu, aby investovali do rozvoje dovedností svých pracovníků, zvláště v ekologickém a digitálním odvětví;

1. vítá sdělení Komise o využívání talentů v evropských regionech, které předchází Evropskému roku dovedností, jehož cílem je dále podporovat odbornou přípravu a vzdělávání, změnu kvalifikace a prohlubování dovedností pracovníků a zajistit, aby v průběhu ekologické a digitální transformace a hospodářského oživení nebyl nikdo opomenut; vyzývá Komisi, aby Evropský rok dovedností využila co nejlépe, v neposlední řadě podporou programů pro prohlubování dovedností a změnu kvalifikace v těch odvětvích a regionech, které zaostávají v oblasti konkurenceschopnosti a inovací nebo které procházejí hlubokými změnami;

2. bere na vědomí mechanismus podpory talentů jako novou specializovanou a komplexní iniciativu na podporu „talentů“ v regionech, které čelí „pasti rozvoje talentů“ nebo jsou touto „pastí“ ohroženy;

3. v této souvislosti zdůrazňuje, že je třeba sladit ambice, potřeby, odbornou přípravu a vzdělávání a soubor dovedností pracovníků a uchazečů o zaměstnání, včetně průřezových interpersonálních dovedností a dovedností získaných během mobility, s potřebami a příležitostmi na trhu práce, zejména s těmi, které nabízejí ekologická a digitální transformace a nově vznikající odvětví;

4. v této souvislosti konstatuje, že zásadní význam mají investice do celoživotního učení, změny kvalifikace a prohlubování dovedností, mimo jiné prostřednictvím využití nástrojů, jako je ESF+, s cílem předvídat budoucí potřeby a přispět k řešení nedostatku pracovních sil odstraněním nedostatku dovedností, řešením nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a vytvářením kvalitních pracovních míst za účelem posílení postavení pracovníků, uchazečů o zaměstnání a všech osob v Unii;

5. vyzývá sociální partnery, aby hráli klíčovou úlohu při rozvoji strategií odborné přípravy, včetně rovného přístupu k programům prohlubování dovedností a změny kvalifikace pro všechny pracovníky, a zdůrazňuje, že je třeba, aby kolektivní smlouvy v tomto ohledu obsahovaly přísná ustanovení; připomíná, že sociální dialog má zásadní význam pro rozvoj účinných strategií v oblasti dovedností zaměřených na budoucnost, a to i na úrovni podniků, a připomíná demokracii na pracovišti;

6. vyjadřuje politování nad tím, že nedostatek pracovních sil je v některých případech také důsledkem neatraktivních pracovních míst a špatných pracovních podmínek, a zdůrazňuje proto, že pro řádné fungování budoucího trhu práce je důležité tyto problémy řešit, a to zaváděním důstojných pracovních podmínek a politik zaměřených na udržení pracovníků; zdůrazňuje, že zlepšení kvality pracovních míst v odvětvích a podnicích se špatnými pracovními podmínkami je důležitým prvkem pro řešení problému odlivu mozků, který má za následek rostoucí nerovnosti mezi regiony, nerovný rozvoj a nerovnou schopnost podněcovat inovace a vytvářet pracovní místa;

7. domnívá se, že klíčem k posílení přístupu jednotlivců ke kvalitním pracovním místům nebo k jejich vytváření a k plnému zapojení těchto jednotlivců do hospodářství a společnosti jsou podpora rovného přístupu k rozvoji dovedností, zajištění celoživotního učení pro všechny, přičemž je třeba věnovat zvláštní pozornost pracovníkům s nízkou kvalifikací, zmírňování nerovností a segregace ve vzdělávání a odborné přípravě, nabízení možností kariérního postupu, jakož i podpora podnikání a podnikatelských dovedností;

8. konstatuje, že v souvislosti s rychle se měnícím technologickým prostředím je třeba, aby byly digitální dovednosti průběžně udržovány na aktuální úrovni; vítá úlohu odborného vzdělávání a přípravy při poskytování kvalitních vzdělávacích příležitostí a podpoře talentů mladých lidí i dospělých;

9. zdůrazňuje, že je třeba více se zaměřit na začleňování osob z nedostatečně zastoupených skupin na trh práce, zejména žen a mladých lidí, zvláště těch, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), osob s nízkou kvalifikací, starších pracovníků, osob se zdravotním postižením, osob ze znevýhodněného a přistěhovaleckého prostředí, jakož i osob žijících ve vylidňujících se, venkovských a odlehlých oblastech nebo v nejvzdálenějších regionech;

10. zdůrazňuje, že malý počet nabídek pracovních míst má negativní vedlejší účinky, neboť jednotlivce, zejména mladé lidi, nutí hledat zaměstnání jinde a na regionální a místní úrovni přispívá k sociálním problémům, jako je nezaměstnanost, stárnutí obyvatelstva, chudoba a sociální vyloučení, jakož i zhoršování veřejných a soukromých služeb; zdůrazňuje význam úzké spolupráce mezi místními a regionálními orgány, institucemi zajišťujícími vzdělávání a odbornou přípravu a podniky; podporuje proto, aby byly ve spolupráci s pracovními agenturami vytvářeny a financovány místní pakty pro dovednosti a centra pro rozvoj dovedností;

11. vyzývá členské státy, aby více investovaly do vzdělávání a společně se zaměstnavateli také do systémů odborného vzdělávání a přípravy, jakož i do změny kvalifikace a prohlubování dovedností; podporuje zvýšení mobility v rámci EU a přilákání osob ze třetích zemí s dovednostmi potřebnými v členských státech, a to prostřednictvím podpory odborné přípravy, včetně jazykového vzdělávání a přípravy, a rozvoje dovedností, zlepšení uznávání kvalifikací a usnadnění uznávání dovedností; vybízí veřejné úřady práce a soukromé pracovní agentury, aby mobilním pracovníkům poskytovaly příslušné informace a poradenství.