Euroopa Parlament
2019–2024

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon
Esimees

26.4.2023

Younous Omarjee
Esimees
Regionaalarengukomisjon
BRÜSSEL

Teema: Arvamus talentide rakendamise kohta Euroopa piirkondades (2023/2044(INI))

Austatud esimees

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjonile tehti kõnealuse menetluse raames ülesandeks esitada arvamus Teie komisjonile. Komisjon otsustas 1. märtsi 2023. aasta koosolekul esitada arvamuse kirja vormis.

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon arutas küsimust oma 26. aprilli 2023. aasta koosolekul. Nimetatud koosolekul otsustas komisjon paluda vastutaval regionaalarengukomisjonil lisada oma resolutsiooni ettepanekusse järgmised ettepanekud.

Lugupidamisega

Dragoş Pîslaru

ETTEPANEKUD

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon palub vastutaval regionaalarengukomisjonil lisada oma resolutsiooni ettepanekusse järgmised ettepanekud:

A. arvestades, et kvalifitseeritud tööjõud on äärmiselt oluline, et tagada sotsiaalselt õiglane ja aus rohe- ja digipööre ning tugevdada liidu kestlikku majanduskasvu, majanduslikku stabiilsust ja vastupanuvõimet demograafiliste muutuste ja väliste löökide korral, ning arvestades, et asjakohasemate ja tulevikku suunatud oskustega töötajatel ja tööotsijatel on rohkem võimalusi ning neil on lihtsam täiel määral osaleda tööturul, ühiskonnas ja demokraatias;

B. arvestades, et piirkondlik ebavõrdsus ELis võib sundida töötajaid otsima töövõimalusi teises piirkonnas või liikmesriigis; arvestades, et ühtekuuluvuspoliitika vahendite abil tuleb tegeleda mitmete teguritega, mis mõjutavad rännet linnadesse, teistesse piirkondadesse ja/või liikmesriikidesse; arvestades, et mahukad investeeringud ja kvaliteetsed töökohad ning teenuste ja taristu kättesaadavuse ja kvaliteedi parandamine on eriti olulised piirkondades, mida ohustab rahvastiku kahanemine, et hoogustada nende majanduse taastamist ja tugevdada pikaajalist konkurentsivõimet ühtsel turul ning pöörata seeläbi negatiivsed demograafilised trendid ümber;

C. arvestades, et Euroopa Tööjõuameti aruandes tööjõupuuduse ja liigse tööjõu kohta („Report on labour shortages and surpluses“) ning Euroopa Liidu Küberturvalisuse Ameti aruandes küberturvalisuse oskuste arendamise kohta ELis („Cybersecurity skills development in the EU“) toodi välja, et 2021. aastal valitses oskuste nappus 28 elukutse puhul, sealhulgas tervishoiu-, majutus-, ehitus- ja teenindussektoris, samuti leiti, et puudus on IT- ja julgeolekuspetsialistide, eelkõige küberturvalisuse ekspertide ning teaduse, tehnoloogia, inseneriteaduste ja matemaatika taustaga töötajatest;

D. arvestades, et Euroopa oskuste aasta peaks aitama toetada kvaliteetsete töökohtade loomist ja töötajate hoidmise strateegiaid kui parimaid viise kvalifitseeritud tööjõu ligimeelitamiseks, töötajaid hoidma ning edendama tööandjate stiimuleid investeerida oma töötajate oskuste arendamisse, eelkõige rohe- ja digisektoris;

1. väljendab heameelt komisjoni teatise üle, mis puudutab talentide rakendamist Euroopa piirkondades enne Euroopa oskuste aastat, mille eesmärk on veelgi edendada kutseõpet, ümberõpet ja oskuste täiendamist ning tagada, et ei rohe- ja digipöörde läbiviimisel ega majanduse taastamise valdkonnas ei jäetaks kedagi kõrvale; kutsub komisjoni üles Euroopa oskuste aastat täiel määral ära kasutama, toetades muu hulgas oskuste täiendamise ja ümberõppe programme neis sektorites ja piirkondades, mis on konkurentsivõime ja innovatsiooni poolest maha jäänud või kus toimuvad põhjalikud muutused;

2. võtab teadmiseks talendiotsingumehhanismi kui uue sihtotstarbelise ja kõikehõlmava algatuse, mille eesmärk on toetada talente piirkondades, kus esineb nn talendiarengulõks või kus on oht selle tekkimiseks;

3. rõhutab sellega seoses vajadust viia töötajate ja tööotsijate püüdlused, vajadused ning kutseõpe ja oskused, sealhulgas valdkonnaülesed nn pehmed oskused ja liikuvuse

käigus omandatud oskused, vastavusse tööturu vajaduste ja võimalustega, eelkõige nendega, mida pakuvad rohe- ja digipööre ning tärkavad sektorid;

4. märgib sellega seoses, et investeerimine elukestvasse õppesse, ümberõppesse ja oskuste täiendamisse on oluline, sealhulgas kasutades vahendeid instrumentidest nagu ESF+, et prognoosida tulevasi vajadusi ja aidata lahendada tööjõupuuduse probleemi, kõrvaldades oskuste nappuse, võideldes oskuste mittevastavusega tööturu vajadustele ja luues kvaliteetseid töökohti, et võimestada töötajaid ja tööotsijaid ning kõiki inimesi liidus;

5. kutsub sotsiaalpartnereid üles võtma aktiivselt osa selliste koolitusstrateegiate väljatöötamisest, mis hõlmavad kõigi töötajate võrdset juurdepääsu täiendus- ja ümberõppe programmidele, ning rõhutab, et kollektiivlepingud peavad sisaldama selle kohta rangeid sätteid; tuletab meelde, et sotsiaaldialoog on oluline, et töötada välja tõhusad ja tulevikku suunatud oskuste arendamise strateegiad, sealhulgas ettevõtte tasandil, pidades seejuures silmas töökeskkonna demokraatlikkust;

6. peab kahetsusväärseks, et mõnel juhul on tööjõupuudus tingitud ka ebaatraktiivsetest töökohtadest ja halbadest töötingimustest, rõhutab seetõttu, et hästitoimiva tööturu saavutamiseks tuleb need probleemid inimväärsete töötingimuste loomise ja töötajate hoidmise poliitika abil lahendada; rõhutab, et töökohtade kvaliteedi parandamine halbade töötingimustega sektorites ja ettevõtetes on oluline, et lahendada ajude äravoolu probleem, mille tulemusena süvenevad piirkondadevaheline ebavõrdsus, ebavõrdne areng ning ebavõrdne suutlikkus edendada innovatsiooni ja luua töökohti;

7. on seisukohal, et võrdsed võimalused oskusi arendada, elukestva õppe tagamine kõigile, pöörates samal ajal erilist tähelepanu madala kvalifikatsiooniga töötajatele, ebavõrdsuse ja segregatsiooni vähendamisele hariduses ja koolituses, karjäärivõimaluste pakkumine ning ettevõtlus- ja ettevõtlusoskuste edendamine on esmatähtsad, et võimaldada inimestel töötada kvaliteetsetel töökohtadel või neid luua ning majanduses ja ühiskonnas täiel määral osaleda;

8. märgib, et kiiresti muutuvas tehnoloogilises keskkonnas tuleb digioskusi ajakohastada; väljendab heameelt kutsehariduse rolli üle kvaliteetsete õppimisvõimaluste pakkumisel ning talentide toetamisel nii noorte kui ka täiskasvanute seas;

9. rõhutab, et tuleks erilist tähelepanu osutada sellele, kuidas kaasata tööturule inimesi alaesindatud rühmadest, eelkõige naisi ja noori ning eriti mittetöötavaid ja mitteõppivaid noori (NEET-noori), madala kvalifikatsiooniga inimesi, vanemaealisi töötajaid, puuetega inimesi, ebasoodsatest oludest pärit ja rändetaustaga inimesi, samuti inimesi kahaneva rahvastikuga piirkondadest, maapiirkondadest ja äärepoolseimatest piirkondadest;

10. rõhutab, et tööpakkumiste nappusel on negatiivne ülekanduv mõju, sest see sunnib inimesi, eriti noori otsima tööd mujal, süvendab piirkondliku ja kohaliku tasandi probleeme nagu töötus, rahvastiku vananemine, vaesus ja sotsiaalne tõrjutus, samuti avalike ja erateenuste pakkumise vähenemine; rõhutab kohalike ja piirkondlike omavalitsuste, haridus- ja koolitusasutuste ning ettevõtjate vahelise tiheda koostöö tähtsust; toetab seetõttu kohalike oskuste paktide ja oskuste arendamise keskuste loomist ja rahastamist koostöös tööhõiveasutustega;

11. kutsub liikmesriike üles investeerima rohkem haridusse ning koos tööandjatega ka kutseõppesse ja sellealastesse süsteemidesse ning ümberõppesse ja oskuste täiendamisse; toetab ELi-sisese liikuvuse suurendamist ja ELi atraktiivsemaks muutmist kolmandatest riikidest pärit oskustööliste jaoks, sealhulgas keeleõppe ja -koolituste ning oskuste arendamise programmide edendamise abil, parandades ka kvalifikatsioonide tunnustamist ja hõlbustades oskuste tunnustamist; julgustab riiklikke tööhõiveasutusi ja eratööhõivebüroosid andma liikuvatele töötajatele asjakohast teavet ja suuniseid.