Parlament Europejski
2019-2024

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych
Przewodniczący

26.4.2023

Sz.P. Younous Omarjee
Przewodniczący
Komisja Rozwoju Regionalnego
BRUKSELA

Przedmiot: Opinia w sprawie wykorzystania potencjału talentów w regionach Europy (2023/2044(INI))

Szanowny Panie Przewodniczący!

W ramach wyżej wymienionej procedury zwrócono się do Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych o wydanie opinii dla komisji, której Pan przewodniczy. Na posiedzeniu 1 marca 2023 r. komisja podjęła decyzję o przedstawieniu tej opinii w formie pisma.

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych rozpatrzyła tę sprawę na posiedzeniu 26 kwietnia 2023 r. Na posiedzeniu tym komisja postanowiła zwrócić się do Komisji Rozwoju Regionalnego, jako komisji przedmiotowo właściwej, o uwzględnienie w projekcie rezolucji przedstawionych poniżej wskazówek.

Z wyrazami szacunku

Dragoş Pîslaru

WSKAZÓWKI

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych zwraca się do Komisji Rozwoju Regionalnego, jako komisji przedmiotowo właściwej, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

A. mając na uwadze, że wykwalifikowana siła robocza ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia społecznie sprawiedliwej i uczciwej transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz dla wzmocnienia zrównoważonego wzrostu gospodarczego, stabilności gospodarczej i odporności Unii w obliczu zmian demograficznych i niekorzystnych wstrząsów zewnętrznych, a także mając na uwadze, że bardziej odpowiednie i zorientowane na przyszłość umiejętności otwierają nowe możliwości zatrudnienia i umożliwiają pracownikom i osobom poszukującym pracy pełne uczestnictwo w rynku pracy, społeczeństwie i demokracji;

B. mając na uwadze, że nierówności między regionami mogą zmuszać pracowników do poszukiwania zatrudnienia w innym regionie lub państwie członkowskim; mając na uwadze, że instrumenty polityki spójności muszą uwzględniać wiele czynników wpływających na migrację do miast czy innych regionów lub państw członkowskich; mając na uwadze, że ambitne inwestycje i dobrej jakości miejsca pracy, a także poprawa dostępności i jakości usług i infrastruktury mają szczególne znaczenie w regionach zagrożonych wyludnieniem, by pobudzać w nich ożywienie gospodarcze i długoterminową konkurencyjność na jednolitym rynku, a tym samym odwracać negatywne tendencje demograficzne;

C. mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy w swoim sprawozdaniu dotyczącym niedoborów i nadwyżek siły roboczej („Report on labour shortages and surpluses”) oraz Agencja Unii Europejskiej ds. Cyberbezpieczeństwa w swoim sprawozdaniu dotyczącym rozwoju umiejętności w zakresie cyberbezpieczeństwa w UE („Cybersecurity skills development in the EU”) stwierdziły, że w 2021 r. 28 zawodów zaklasyfikowano jako zawody dotknięte niedoborem wykwalifikowanej siły roboczej, w tym w sektorze opieki zdrowotnej, hotelarstwa, budownictwa i usług, a także wskazały niedobory specjalistów w dziedzinie IT i bezpieczeństwa, w szczególności ekspertów w dziedzinie cyberbezpieczeństwa, oraz pracowników ze środowisk przyrodniczych, technologicznych, inżynieryjnych i matematycznych;

D. mając na uwadze, że podczas Europejskiego Roku Umiejętności powinno się propagować tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy i opracowywanie strategii ich utrzymywania jako najlepszego sposobu przyciągania i zatrzymywania wykwalifikowanych pracowników i promowania zachęt dla pracodawców, by inwestowali w rozwój umiejętności pracowników, zwłaszcza w sektorze ekologicznym i cyfrowym;

1. z zadowoleniem przyjmuje komunikat Komisji w sprawie wykorzystania potencjału talentów w regionach Europy przed Europejskim Rokiem Umiejętności, który ma na celu dalsze promowanie kształcenia i szkolenia zawodowego, przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji oraz zapewnienie, by nikt nie został pominięty w procesie transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz ożywienia gospodarczego; wzywa Komisję do jak najlepszego wykorzystania Europejskiego Roku Umiejętności, zwłaszcza

poprzez promowanie programów podnoszenia i zmiany kwalifikacji w sektorach i regionach, które pozostają w tyle pod względem konkurencyjności i innowacji lub podlegają głębokim przekształceniom;

2. przyjmuje do wiadomości mechanizm wspierania talentów jako nową, specjalną i kompleksową inicjatywę mającą na celu wspieranie talentów w regionach znajdujących się w pułapce niedoboru talentów lub zagrożonych nią;

3. podkreśla w tym kontekście potrzebę dopasowania aspiracji pracowników i osób poszukujących pracy, ich potrzeb oraz szkolenia i kształcenia zawodowego i zestawu umiejętności, w tym przekrojowych umiejętności miękkich i umiejętności nabytych dzięki mobilności, do potrzeb i możliwości rynku pracy, zwłaszcza tych oferowanych przez transformację ekologiczną i cyfrową oraz sektory wschodzące;

4. zauważa w związku z tym, że inwestycje w uczenie się przez całe życie, przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji mają zasadnicze znaczenie, w tym poprzez wykorzystanie instrumentów takich jak EFS+, aby przewidywać przyszłe potrzeby i pomagać w zaradzeniu niedoborom siły roboczej przez niwelowanie niedoborów kwalifikacji, przeciwdziałanie niedopasowaniu umiejętności i tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, aby wzmocnić pozycję pracowników i osób poszukujących pracy oraz wszystkich osób w Unii;

5. zachęca partnerów społecznych do odgrywania kluczowej roli w opracowywaniu strategii szkoleniowych, w tym równego dostępu do programów podnoszenia i zmiany kwalifikacji dla wszystkich pracowników, oraz podkreśla, że układy zbiorowe powinny zawierać solidne przepisy w tym zakresie; przypomina, że dialog społeczny ma zasadnicze znaczenie dla opracowania skutecznych i ukierunkowanych na przyszłość strategii w zakresie umiejętności, w tym na szczeblu przedsiębiorstw, przypominając o demokracji w pracy;

6. ubolewa, że niedobory siły roboczej są w niektórych przypadkach również wynikiem nieatrakcyjnych miejsc pracy i złych warunków pracy; podkreśla w związku z tym, że rozwiązanie tych problemów za pomocą godnych warunków pracy i polityki zatrzymywania pracowników jest ważne dla prawidłowego funkcjonowania przyszłego rynku pracy; podkreśla, że poprawa jakości miejsc pracy w sektorach i przedsiębiorstwach o złych warunkach pracy jest ważnym elementem rozwiązania problemu drenażu mózgów, który prowadzi do rosnących nierówności między regionami, nierównego rozwoju, a także nierównych zdolności do pobudzania innowacji i tworzenia miejsc pracy;

7. uważa, że promowanie równego dostępu do rozwoju umiejętności, zapewnienie wszystkim uczenia się przez całe życie, przy jednoczesnym zwróceniu szczególnej uwagi na pracowników o niskich kwalifikacjach, zmniejszenie nierówności i segregacji w kształceniu i szkoleniu, oferowanie możliwości rozwoju kariery, a także promowanie przedsiębiorczości i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości mają kluczowe znaczenie dla umożliwienia ludziom dostępu do wysokiej jakości miejsc pracy lub ich tworzenia oraz pełnego uczestnictwa w gospodarce i społeczeństwie;

8. zauważa, że w kontekście szybko zmieniającego się otoczenia technologicznego umiejętności cyfrowe muszą być aktualizowane; z zadowoleniem przyjmuje rolę

kształcenia i szkolenia zawodowego w zapewnianiu wysokiej jakości możliwości uczenia się i promowaniu talentów zarówno młodzieży, jak i dorosłych;

9. podkreśla, że należy położyć szczególny nacisk na integrację osób z niedostatecznie reprezentowanych grup na rynku pracy, w szczególności kobiet i osób młodych, zwłaszcza tych niepracujących, niekształcących się ani nieszkolących się (NEET), osób nisko wykwalifikowanych, starszych pracowników, osób z niepełnosprawnościami, osób należących do grup w niekorzystnej sytuacji i osób ze środowisk migracyjnych, a także osób mieszkających na obszarach wyludniających się, wiejskich i oddalonych, a także w regionach najbardziej oddalonych;

10. podkreśla, że niski poziom ofert pracy ma negatywne skutki uboczne, ponieważ zmusza ludzi, zwłaszcza młodych, do poszukiwania pracy w innym miejscu, przyczynia się do wyzwań społecznych na szczeblu regionalnym i lokalnym, takich jak bezrobocie, starzenie się społeczeństwa, ubóstwo i wykluczenie społeczne, a także do spadku liczby usług publicznych i prywatnych; podkreśla znaczenie ścisłej współpracy między władzami lokalnymi i regionalnymi, instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi oraz przedsiębiorstwami; w związku z tym popiera tworzenie i finansowanie lokalnych paktów na rzecz umiejętności i ośrodków rozwoju umiejętności we współpracy z agencjami zatrudnienia;

11. wzywa państwa członkowskie do większych inwestycji w edukację, a wraz z pracodawcami – w systemy kształcenia i szkolenia zawodowego, a także w przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji; popiera zwiększanie mobilności wewnątrzunijnej i przyciąganie osób z państw trzecich posiadających umiejętności potrzebne w państwach członkowskich poprzez promowanie szkoleń, w tym kształcenia i szkolenia językowego, oraz rozwoju umiejętności, a także poprzez poprawę uznawania kwalifikacji i ułatwianie uznawania umiejętności; zachęca publiczne organy ds. zatrudnienia i prywatne agencje zatrudnienia do udzielania pracownikom mobilnym odpowiednich informacji i wytycznych.