Parlamentul European
2019-2024

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale
Președinte

26.4.2023

Domnului Younous Omarjee
Președinte
Comisia pentru dezvoltare regională
BRUXELLES

Subiect: Aviz referitor la valorificarea talentelor în regiunile Europei (2023/2044(INI))

Stimate domnule președinte,

În cadrul procedurii menționate în subiect, Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale a fost solicitată pentru a transmite un aviz comisiei dumneavoastră. În cursul reuniunii din 1 martie 2023, s-a decis ca acest aviz să fie transmis sub formă de scrisoare.

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale afaceri externe a examinat chestiunea în cauză în cursul reuniunii sale din 26 aprilie 2023. În cadrul acestei reuniuni, ea a decis să recomande Comisiei pentru dezvoltarea regională, care este comisie competentă, includerea următoarelor sugestii în propunerea de rezoluție ce urmează a fi adoptată.

Vă asigur, Domnule Președinte, de înalta mea considerație.

Dragoş Pîslaru

SUGESTII

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale recomandă Comisiei pentru dezvoltare regională, care este comisie competentă, includerea următoarelor sugestii în propunerea de rezoluție ce urmează a fi adoptată:

A. întrucât o forță de muncă calificată este esențială pentru a asigura o tranziție verde și digitală echitabilă și justă din punct de vedere social și pentru a consolida creșterea sustenabilă, stabilitatea economică și reziliența Uniunii în fața schimbărilor demografice și a șocurilor externe negative și întrucât competențele mai adecvate și orientate spre viitor deschid noi oportunități de angajare și le permit lucrătorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă să participe pe deplin la piața muncii, la societate și la democrație;

B. întrucât inegalitățile regionale de remunerare din UE pot forța lucrătorii să caute oportunități de angajare într-o altă regiune sau un alt stat membru; întrucât instrumentele politicii de coeziune trebuie să abordeze numeroșii factori care influențează migrația către orașe și/sau alte regiuni sau state membre; întrucât investițiile ambițioase, locurile de muncă de calitate și îmbunătățirea accesibilității și calității serviciilor și infrastructurii sunt deosebit de importante în regiunile cu risc de depopulare pentru a stimula redresarea lor economică și competitivitatea pe termen lung pe piața unică și, astfel, pentru a inversa tendințele demografice negative;

C. întrucât Autoritatea Europeană a Muncii, în raportul său intitulat „Raport privind deficitul și surplusurile de forță de muncă”, și Agenția Uniunii Europene pentru Securitate Cibernetică, în raportul său intitulat „Dezvoltarea competențelor în materie de securitate cibernetică în UE” au identificat 28 de ocupații clasificate ca având deficite de competențe în 2021, inclusiv în sectorul sănătății, al ospitalității, al construcțiilor și al serviciilor, și au identificat deficite de specialiști în domeniul IT și al securității, în special de experți în securitate cibernetică și de lucrători cu experiență în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii;

D. întrucât Anul european al competențelor ar trebui să promoveze crearea de locuri de muncă de calitate și a unor strategii de păstrare a acestora, ca cea mai bună modalitate de a atrage și de a menține o forță de muncă calificată și de a oferi angajatorilor stimulente pentru a investi în dezvoltarea competențelor lucrătorilor lor, în special în sectoarele verzi și digitale,

1. salută Comunicarea Comisiei privind valorificarea talentelor în regiunile Europei, înainte de Anul european al competențelor, care urmărește să promoveze mai mult formarea vocațională și profesională, recalificarea și perfecționarea și să se asigure că nimeni nu este lăsat în urmă în tranziția verde și digitală și în redresarea economică; invită Comisia să valorifice la maximum Anul european al competențelor, nu în ultimul rând prin promovarea programelor de perfecționare și recalificare profesională în sectoarele și regiunile rămase în urmă în ceea ce privește competitivitatea și inovarea sau care sunt supuse unor transformări profunde;

2. ia act de mecanismul de stimulare a talentelor ca o nouă inițiativă specifică și cuprinzătoare de stimulare a „talentelor” în regiunile care se confruntă sau riscă să se

confrunte cu o „capcană a dezvoltării talentelor”;

3. subliniază, în acest context, necesitatea de a corela aspirațiile, nevoile și formarea vocațională și profesională și setul de competențe ale lucrătorilor și ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv competențele non-tehnice transversale și competențele dobândite în timpul mobilității, cu nevoile și oportunitățile de pe piața muncii, în special cu cele oferite de tranziția verde și cea digitală și de sectoarele emergente;

4. constată, în acest sens, că investițiile în învățarea pe tot parcursul vieții, recalificare și perfecționare sunt esențiale, inclusiv prin mobilizarea unor instrumente precum FSE +, pentru a anticipa nevoile viitoare și pentru a contribui la soluționarea deficitului de forță de muncă, prin eliminarea lacunelor în materie de competențe, prin abordarea necorelării competențelor și prin crearea de locuri de muncă de calitate, astfel încât lucrătorii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și toate persoanele din Uniune să beneficieze de mijloace;

5. invită partenerii sociali să joace un rol esențial în elaborarea strategiilor de formare, inclusiv accesul egal la programe de perfecționare și recalificare pentru toți lucrătorii și subliniază necesitatea ca acordurile colective să includă dispoziții ferme în acest sens; reamintește că dialogul social este esențial pentru dezvoltarea unor strategii eficiente și orientate spre viitor în materie de competențe, inclusiv la nivel de întreprindere, reamintind democrația la locul de muncă;

6. regretă faptul că deficitul de forță de muncă este, în unele cazuri, și rezultatul unor locuri de muncă neatractive și al unor condiții de muncă precare și subliniază, prin urmare, că soluționarea acestor probleme, asigurând condiții de muncă decente și politici de păstrare a forței de muncă, este importantă pentru o viitoare piață a muncii care funcționează bine; subliniază că îmbunătățirea calității locurilor de muncă în sectoarele și întreprinderile cu condiții de muncă precare este un element important pentru abordarea problemei exodului creierelor, care are drept urmare creșterea inegalităților dintre regiuni, o dezvoltare inegală și o capacitate inegală de a stimula inovarea și de a crea locuri de muncă;

7. consideră că promovarea accesului egal la dezvoltarea competențelor, asigurarea învățării pe tot parcursul vieții pentru toți, acordând în același timp o atenție deosebită lucrătorilor slab calificați, reducerea inegalităților și a segregării în educație și formare, oferirea de oportunități de evoluție în carieră, precum și promovarea spiritului antreprenorial și a competențelor antreprenoriale sunt esențiale pentru a le permite oamenilor să aibă acces la locuri de muncă de calitate sau să creeze locuri de muncă de calitate și pentru a participa pe deplin la economie și societate;

8. observă că, în contextul unui mediu tehnologic în schimbare rapidă, competențele digitale trebuie să fie actualizate; salută rolul EFP în asigurarea unor oportunități de învățare de calitate și în promovarea talentelor atât pentru tineri, cât și pentru adulți;

9. subliniază că trebuie pus un accent mai mare asupra integrării persoanelor din grupurile slab reprezentate pe piața forței de muncă, în particular a femeilor și tinerilor, în special

a celor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), a persoanelor slab calificate, a lucrătorilor în vârstă, a persoanelor cu dizabilități, a persoanelor din medii defavorizate și provenind din migrație și a persoanelor care locuiesc în zone îndepărtate și în regiunile ultraperiferice;

10. subliniază că un nivel scăzut al ofertelor de locuri de muncă are efecte colaterale negative, deoarece îi determină pe oameni, în special pe tineri, să caute locuri de muncă în altă parte, contribuie la provocările sociale la nivel regional și local, cum ar fi șomajul, îmbătrânirea populației, sărăcia și excluziunea socială, precum și la declinul serviciilor publice și private; subliniază importanța unei cooperări strânse între autoritățile locale și regionale, instituțiile de educație și formare și întreprinderi; sprijină, prin urmare, crearea și finanțarea pactelor locale pentru competențe și a centrelor de dezvoltare a competențelor în cooperare cu agențiile de ocupare a forței de muncă;

11. invită statele membre să investească mai mult în educație și, împreună cu angajatorii, în sistemele de formare profesională și de formare profesională, precum și în recalificare și perfecționare; sprijină creșterea mobilității în interiorul UE și atragerea persoanelor din țări terțe care dețin competențele necesare în statele membre, prin promovarea formării, inclusiv a educației și formării lingvistice și a dezvoltării competențelor, precum și prin îmbunătățirea recunoașterii calificărilor și facilitarea recunoașterii competențelor; încurajează autoritățile publice de ocupare a forței de muncă și agențiile private de ocupare a forței de muncă să ofere lucrătorilor mobili informații și orientări relevante.