



PARLAMENT EUROPEJSKI

2014 - 2019

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

2014/2235(INI)

23.3.2015

PROJEKT SPRAWOZDANIA

w sprawie utworzenia konkurencyjnego rynku pracy w Unii XXI w.:
dostosowanie umiejętności i kwalifikacji do zapotrzebowania i perspektyw na
rynku pracy jako sposób na wyjście z kryzysu
(2014/2235(INI))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawczynie: Martina Dlabajová

PR_INI

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	8

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie utworzenia konkurencyjnego rynku pracy w Unii XXI w.: dostosowanie umiejętności i kwalifikacji do zapotrzebowania i perspektyw na rynku pracy jako sposób na wyjście z kryzysu (2014/2235(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 22 października 2014 r. w sprawie europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej: realizacja priorytetów na rok 2014¹,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 kwietnia 2014 r. w sprawie sposobu, w jaki Unia Europejska może przyczynić się do zapewnienia warunków sprzyjających działalności przedsiębiorstw i ich powstawaniu w celu tworzenia miejsc pracy²,
 - uwzględniając wniosek Komisji z dnia 17 stycznia 2014 r. dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności oraz dalszej integracji rynków pracy,
 - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinię Komisji Kultury i Edukacji (A8-0000/2015),
- A. mając na uwadze, że między państwami członkowskimi występują znaczne różnice, jeśli chodzi o zawody, w których nie można zapłacić wakatów z powodu braku wykwalifikowanych pracowników;
- B. mając na uwadze, że sztywność rynku pracy ma negatywny wpływ na tworzenie miejsc pracy, podczas gdy konkurencyjny rynek pracy UE może się przyczynić do osiągnięcia celów strategii „Europa 2020” w zakresie zatrudnienia;

Kryzys gospodarczy i jego następstwa

1. podkreśla, że europejska gospodarka i rynek pracy stoją w obliczu znacznych trudności w następstwie kryzysu finansowego z 2008 r. i będącego jego skutkiem spowolnienia gospodarczego;
2. stwierdza, że z powodu europejskiego kryzysu gospodarczego szereg państw członkowskich zmagają się z wysoką stopą bezrobocia (UE28: 9,9%), a także z

¹ Teksty przyjęte, P8_TA(2014)0038.

² Teksty przyjęte, P7_TA(2014)0394.

zadłużeniem publicznym; jest ponadto zaniepokojony, że stopa bezrobocia wśród młodzieży (UE28: 21,4%) jest ogólnie rzecz biorąc dużo wyższa;

3. uważa, że niezbędna jest ambitna polityka gospodarcza i reforma rynku pracy, aby pobudzić inteligentny, trwały wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu i stworzyć więcej miejsc pracy; podkreśla następnie konieczność stabilnych ekonomicznie systemów opieki społecznej, których podstawą będą zachęty do podejmowania pracy;

Sytuacja na rynku pracy w UE, w tym występujące na nim braki

4. jest zaniepokojony, że stopa bezrobocia w UE pozostaje na stosunkowo wysokim poziomie (grudzień 2014 r., UE 28: 9,9%), i zwraca uwagę na znaczne różnice między poszczególnymi państwami członkowskimi – w Niemczech stopa ta jest najniższa (4,8%), a w Hiszpanii najwyższa (23,7%);
5. stwierdza, że przed europejskim rynkiem pracy stoi kilka poważnych wyzwań, w tym rosnący popyt na wysoko wykwalifikowanych pracowników, szybkie zmiany technologiczne, a także starzejące się społeczeństwo, co powoduje, że wcześniejsze przechodzenie na emeryturę powinno tracić na atrakcyjności;
6. zaznacza, że wewnątrzunijna mobilność pracowników pozostaje na niskim poziomie (UE27: 0,29%), przy czym w niektórych państwach członkowskich stopa bezrobocia jest wysoka, a w innych jest wiele wakatów;
7. stwierdza, że w wielu krajach Europy zachęty gospodarcze i motywacja do podjęcia pracy są zbyt małe;

Wspieranie konkurencyjnego rynku pracy w UE

8. uważa, że aby stworzyć konkurencyjny rynek pracy w UE niezbędne są ambitne reformy, które zwiększą jego otwartość, elastyczność i mobilność, w świetle stale zmieniających się rynków pracy i modeli produkcji;
9. podkreśla rolę rozwoju kadr, elastyczności kariery zawodowej i odpowiedzialności indywidualnej; przypomina w tym zakresie, że konieczne są inwestycje w aktywne wspieranie umiejętności przystosowania zawodowego i w zapobieganie utracie kwalifikacji wśród bezrobotnych; podkreśla, że takie środki należy połączyć z reformami systemów emerytalnego i opieki społecznej, które zachęcą więcej osób do podejmowania pracy;
10. przypomina o roli mobilności pracowników w tworzeniu konkurencyjnego rynku pracy i podkreśla konieczność zredukowania barier administracyjnych i językowych, które mogą ją utrudniać; zachęca do upowszechniania wiedzy o ogólnounijnym portalu EURES i do jego dalszego udoskonalania;

Przewidywanie przyszłego zapotrzebowania na umiejętności

11. uważa, że aby przewidzieć przyszłe zapotrzebowanie na umiejętności, zainteresowane

podmioty rynku pracy, w tym organizacje pracodawców i pracowników, muszą być mocno zaangażowane na wszystkich szczeblach, zwłaszcza w projektowanie i wdrażanie programów kształcenia zawodowego;

12. podkreśla znaczenie partnerstw między szkołami wyższymi, przedsiębiorstwami i organami administracji w celu oceny potrzeb rynku pracy w przyszłości, a także wspierania współpracy między państwami członkowskimi w tym zakresie;

Rola kształcenia i szkolenia ustawicznego oraz szkoleń dla bezrobotnych

13. przypomina o konieczności dążenia do bardziej elastycznego podejścia do indywidualnego rozwoju kariery oraz kształcenia i uczenia się przez całe życie w trakcie indywidualnej ścieżki kariery;
14. uważa, że skierowane do bezrobotnych programy szkoleniowe i pomagające w zmianie kwalifikacji powinny być projektowane i wdrażane w ścisłej współpracy ze stowarzyszeniami pracodawców, z myślą o lepszym dopasowaniu nowych umiejętności pracowników do potrzeb pracodawców;
15. przypomina, że ogromne znaczenie ma poradnictwo i doradztwo skierowane do osób poszukujących pracy podsuwające im metody szukania pracy i zapewniające, że ich umiejętności będą uznawane w tzw. paszportach kompetencji odzwierciedlających umiejętności nabyte w ramach uczenia się formalnego i nieformalnego;

Ścisłejsze powiązanie kształcenia z zatrudnieniem

16. uważa, że dualnemu szkoleniu zawodowemu i dualnym systemom należy poświęcić więcej uwagi, ponieważ sprzyjają one zwykle integracji na rynku pracy i udowodniły swą skuteczność we wspieraniu zatrudnienia ludzi młodych;
17. podkreśla rolę większego efektu synergii między systemami kształcenia i rynkiem pracy, w tym kontaktów z miejscem zatrudnienia i współpracy z przedsiębiorcami;
18. podkreśla znaczenie orientacji zawodowej prowadzonej za pomocą indywidualnej oceny i doradztwa zawodowego przez wysoko wykwalifikowanych doradców zawodowych;
19. stwierdza, że dla płynnego przejścia na rynek pracy wielkie znaczenie ma podejmowanie świadomych decyzji oraz że należy wspierać motywację, samoświadomość i inicjatywę;
20. podkreśla konieczność odpowiedniego finansowania i wykorzystywania przez państwa członkowskie i poszczególnych pracodawców programów szkoleń i praktyk;
21. uważa, że potrzebne są bliskie partnerstwa między rządami oraz przedstawicielami pracodawców i pracowników, aby znaleźć najlepsze metody rozwiązania problemu niedopasowania umiejętności we wszystkich jego aspektach;

Wspieranie mobilności pracowników

22. przypomina, że w UE istnieją obecnie 2 miliony wakatów; podkreśla zapotrzebowanie na mobilność pracowników w Unii w celu rozwiązania tego problemu i przypomina o roli programów ERASMUS+ i EURES w tym zakresie;
23. przypomina o roli mobilności wysoko wykwalifikowanych pracowników z krajów trzecich w związku z wyzwaniem demograficznymi;

Wymiana najlepszych praktyk w UE

24. podkreśla konieczność wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi, zwłaszcza jeśli chodzi o kształcenie dwutorowe oraz kształcenie i szkolenie zawodowe, jednocześnie uznając specyfikę każdego rynku pracy i systemu kształcenia;

Kultywowanie ducha przedsiębiorczości wśród obywateli: MŚP i mikroprzedsiębiorstwa

25. uważa, że uczenie indywidualnej odpowiedzialności i wspieranie kształcenia w zakresie przedsiębiorczości od najwcześniejszych lat jeszcze bardziej zacieśnia więź między szkołą a rynkiem pracy i może przyczynić się do obniżenia stopy bezrobocia;
26. podkreśla rolę środków wspomagających MŚP i mikroprzedsiębiorstwa, w celu zmniejszenia administracyjnych i finansowych przeszkód dla ich tworzenia i funkcjonowania, a także ułatwienia zatrudniania wykwalifikowanej siły roboczej i szkolenia pracowników;
27. uważa, że należy wprowadzić zachęty dla przedsiębiorców, którzy inwestują w szkolenia i przyuczanie do zawodu;

Innowacje i cyfryzacja: nowe umiejętności i nowe miejsca pracy

28. podkreśla znaczenie innowacji i cyfryzacji dla konkurencyjności i wzrostu oraz konieczność zapewnienia w tym zakresie potrzebnej wiedzy i umiejętności, a także motywacji i determinacji ze strony pracowników i potencjalnych pracowników w celu tworzenia innowacyjnych, kreatywnych i cyfrowych produktów i usług;
29. podkreśla potencjał zatrudnienia, jaki tkwi w ukończeniu tworzenia jednolitego rynku cyfrowego, w budowaniu unii energetycznej, w tworzeniu miejsc pracy dzięki inwestycjom w badania naukowe, rozwój i innowacje oraz we wspieraniu sieci transportowych;

Środki skierowane do młodszych i starszych pracowników

30. podkreśla znaczenie specjalnych środków i wsparcia skierowanego do pracodawców, zwłaszcza MŚP, aby zachęcać ich do zatrudniania młodych ludzi na ich pierwszym stanowisku pracy i zapewniania im szkoleń wewnętrznych, co dotyczy również starszych pracowników; przypomina o znaczeniu spoczywającej na pracodawcach odpowiedzialności społecznej wobec wszystkich zatrudnionych i wobec społeczeństwa; uważa, że takiej odpowiedzialności społecznej powinno się także wymagać od instytucji

odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenia;

Zalecenia

31. wzywa Komisję i państwa członkowskie do rozważenia innowacyjnych metod pobudzania inwestycji w UE, w celu ożywienia wzrostu gospodarczego i zatrudnienia;
32. wzywa państwa członkowskie, aby wyciągnęły naukę z najlepszych praktyk, które skutkują niższą stopą bezrobocia, i podjęły reformy wykorzystujące te praktyki;
33. wzywa państwa członkowskie do uwzględnienia w programach nauczania edukacji liderów, kształcenia w zakresie zarządzania i finansów oraz doradztwa w zakresie zakładania przedsiębiorstw, a także do nadania priorytetowego znaczenia dalszemu rozwojowi programów kształcenia i szkolenia zawodowego;
34. wzywa państwa członkowskie do wspierania silnego zaangażowania zainteresowanych podmiotów rynku pracy, w tym organizacji pracodawców i pracowników na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym, aby wytworzyć silniejsze więzi między kształceniem i szkoleniami a miejscem zatrudnienia oraz aby móc przewidywać przyszłe zapotrzebowanie na umiejętności;
35. wzywa Komisję i państwa członkowskie do stworzenia struktur finansowych i gospodarczych, które wspierają udział w kształceniu i szkoleniach ustawicznych w celu zapewnienia w przyszłości wysoko wykwalifikowanej siły roboczej;
36. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

UZASADNIENIE

Bezrobocie stanowi nadal jedno z głównych wyzwań w UE, gdyż w grudniu 2014 r. jego stopa wynosiła 9,9%, przy bardzo znacznych różnicach między poszczególnymi państwami członkowskimi (w Niemczech 4,8%, a tymczasem w Hiszpanii 23,7%). Stopa bezrobocia wśród młodzieży jest ponad dwukrotnie wyższa i wynosi w UE 21,4%. Z drugiej strony, na około 2 miliony stanowisk w UE nie znaleziono pracowników z uwagi na niedopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy i niewystarczającą mobilność pracowników (UE27: 0,29%).

Wciąż widoczne są skutki kryzysu gospodarczego i finansowego. Choć pojawiły się pewne oznaki ożywienia, rynek pracy kurczył się w ostatnich latach, a nowe miejsca pracy są wciąż rzadkie.

W związku z tym niezbędna jest ambitna polityka gospodarcza i reformy rynku pracy, aby pobudzić inteligentny, trwały wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu i tworzyć więcej miejsc pracy w celu wyeliminowania zakłóceń na rynku pracy w UE.

Europejski rynek pracy ma pewne cechy szczególne i boryka się z wyzwaniami, wśród których jest silne rozdrobnienie rynku pracy, niedopasowanie umiejętności do jego potrzeb i coraz częstsze występowanie długotrwałego bezrobocia oraz mała mobilność pracowników. Boryka się on także z problemami starzenia się społeczeństwa, co powoduje konieczność bardziej wydajnego wykorzystywania siły roboczej i reformy polityki migracyjnej, a także szybkich zmian technologicznych, które z kolei zwiększają popyt na wysoko wykwalifikowaną siłę roboczą. Należy szybko zająć się problemem niedopasowania umiejętności, ponieważ strukturalne niedopasowanie może negatywnie wpływać na ożywienie gospodarcze i wzrost.

W sprawozdaniu podkreśla się, że aby stworzyć konkurencyjny rynek pracy konieczne są reformy, które zwiększą elastyczność rynku pracy i indywidualnej kariery zawodowej, lepiej dopasują umiejętności do potrzeb rynku i zwiększą synergię między systemami kształcenia a przedsiębiorstwami. Wzywa się także do lepszej integracji na rynku pracy młodzieży, kobiet i starszych pracowników, a także wykwalifikowanych migrantów. Podkreśla się znaczenie wykorzystywania inwestycji, aby aktywnie wspierać tworzenie miejsc pracy, umiejętności przystosowania zawodowego i zapobieganie utracie kwalifikacji wśród bezrobotnych. Sugeruje się tam elastyczne podejście do indywidualnej ścieżki kariery, które przystosuje pracowników do zmian i przygotuje ich do uczenia się przez całe życie w celu nabywania nowych umiejętności niezbędnych w sytuacji stale zmieniającego się rynku pracy i modeli produkcji. Przypomina się o wymaganych reformach, które zachęcałyby do powrotu do pracy zamiast do korzystania ze świadczeń społecznych. Podkreśla się znaczenie mobilności pracowników, zachęca do dalszego upowszechniania wiedzy o miejscach pracy na poziomie UE, zwłaszcza dzięki dalszemu rozwojowi EURES, a także do promowania edukacji językowej i ERASMUS+.

Specjalną uwagę poświęcono roli kształcenia i szkoleń ustawicznych w tworzeniu konkurencyjnego rynku pracy w UE, który przyniesie wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Podkreśla się konieczność stworzenia struktur gospodarczych, które wesprą udział w

kształceniu i szkoleniach ustawicznych w celu zapewnienia w przyszłości wysoko wykwalifikowanej siły roboczej.

W sprawozdaniu przeanalizowano różne czynniki, które mogą zacieśnić więź między kształceniem a zatrudnieniem, a także wesprzeć doradztwo przez całe życie i umiejętności kierowania karierą zawodową. Przewidywanie przyszłego zapotrzebowania na umiejętności to kluczowy warunek wstępny przygotowania pracowników lub potencjalnych pracowników do wymaganych w przyszłości umiejętności i w tym względzie organizacje pracodawców i pracowników muszą być mocno zaangażowane na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym, zwłaszcza w projektowanie i wdrażanie programów kształcenia zawodowego. Należy także zacieśniać partnerstwa między szkołami wyższymi, przedsiębiorstwami i organami administracji w celu oceny potrzeb rynku pracy w przyszłości.

Bliskie partnerstwo między rządami oraz przedstawicielami pracodawców i pracowników ma ogromne znaczenie dla znalezienia najlepszych metod rozwiązania problemu niedopasowania umiejętności we wszystkich jego aspektach.

W sprawozdaniu podkreśla się także konieczność wymiany między państwami członkowskimi i wykorzystania najlepszych praktyk, zwłaszcza jeśli chodzi o kształcenie dualne oraz kształcenie i szkolenie zawodowe, jednocześnie uznając specyfikę każdego rynku pracy i systemu kształcenia.

Specjalną uwagę poświęcono znaczeniu, jakie ma promowanie inicjatyw, które wspierają samozatrudnienie i przedsiębiorczość, ze szczególnym naciskiem na MŚP i mikroprzedsiębiorstwa będące trzonem rynku pracy w UE, oraz konieczności wspierania środków służących wynajdywaniu wykwalifikowanej siły roboczej i szkoleniu przyszłych pracowników, a także wprowadzania zachęt dla przedsiębiorców inwestujących w szkolenia i przyuczanie do zawodu, z myślą o zachęcaniu MŚP do zaangażowania w pokrywanie kosztów pośrednich szkoleń. W tym względzie w sprawozdaniu apeluje się także o więcej edukacji w zakresie zarządzania i przedsiębiorczości od najwcześniejszych lat.

Aby stworzyć w UE konkurencyjną gospodarkę i rynek pracy koniecznie należy się skoncentrować na innowacji i cyfryzacji, a co za tym idzie, zapewnić niezbędną wiedzę i umiejętności, a także motywację i determinację pracowników, aby umożliwić tworzenie innowacyjnych produktów i usług. Podkreśla się potencjał zatrudnienia, jaki tkwi w ukończeniu tworzenia jednolitego rynku cyfrowego, budowaniu unii energetycznej, tworzeniu miejsc pracy dzięki inwestycjom w badania naukowe, rozwój i innowacje oraz we wspieraniu sieci transportowych.

Szczególną uwagę poświęcono specjalnym środkom koniecznym do wspierania zatrudniania młodych pracowników, w tym przez wspieranie pracodawców, zwłaszcza MŚP, aby organizowali wewnętrzne szkolenia, a także ponownie zatrudniali starszych pracowników, w tym przez zapewnianie możliwości przekwalifikowania, w celu uaktualniania umiejętności i dopasowywania ich do wyzwań związanych z nową pracą.

W sprawozdaniu podkreśla się znaczenie skierowanych do osób bezrobotnych programów szkoleniowych i pomagających w zmianie kwalifikacji, podkreślając, że powinny być one projektowane i wdrażane w ścisłej współpracy ze stowarzyszeniami pracodawców, z myślą o

lepszym dopasowaniu nowych umiejętności pracowników do potrzeb pracodawców.

Ponadto w sprawozdaniu sugeruje się, że pracownicy, pracodawcy, a także instytucje edukacyjne i szkoleniowe powinny przyjąć bardziej odpowiedzialną społecznie postawę wobec europejskiego rynku pracy, a zwłaszcza w stosunku do nowego pokolenia Europejczyków.