



PARLAMENTUL EUROPEAN

2014 - 2019

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

2014/2235(INI)

23.3.2015

PROIECT DE RAPORT

referitor la crearea unei piețe a muncii competitive în UE pentru secolul XXI:
corelarea competențelor și a calificărilor cu cererea și oportunitățile de
angajare, ca mijloc de redresare în urma crizei
(2014/2235(INI))

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportoare: Martina Dlabajová

PR_INI

CUPRINS

	Pagina
PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN	3
EXPUNERE DE MOTIVE.....	8

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

referitoare la crearea unei piețe a muncii competitive în UE pentru secolul XXI: corelarea competențelor și a calificărilor cu cererea și oportunitățile de angajare, ca mijloc de redresare în urma crizei (2014/2235(INI))

Parlamentul European,

- având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,
 - având în vedere Rezoluția sa din 22 octombrie 2014 referitoare la semestrul european pentru coordonarea politicilor economice: punerea în aplicare a priorităților pentru 2014¹,
 - având în vedere Rezoluția sa din 15 aprilie 2014 referitoare la modul în care poate contribui Uniunea Europeană la crearea unui mediu favorabil pentru ca întreprinderile, societățile și întreprinderile nou-înființate să creeze locuri de muncă²,
 - având în vedere propunerea Comisiei din 17 ianuarie 2014 de regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă, accesul lucrătorilor la serviciile de mobilitate și integrarea în continuare a piețelor forței de muncă,
 - având în vedere articolul 52 din Regulamentul său de procedură,
 - având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale și avizul Comisiei pentru cultură și educație (A8-0000/2015),
- A. întrucât existența unor profesii pentru care locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate din cauza lipsei lucrătorilor calificați diferă considerabil de la un stat membru la altul;
- B. întrucât rigiditățile pieței muncii au un impact negativ asupra creării de locuri de muncă, în vreme ce o piață a muncii competitivă în UE poate contribui la realizarea obiectivelor în materie de ocupare a forței de muncă incluse în strategia Europa 2020,

Criza economică și urmările acesteia

1. subliniază că economia și piața muncii din Europa întâmpină dificultăți considerabile ca rezultat al crizei financiare din 2008 și a încetinirii economice care a urmat;
2. constată că, în urma crizei economice, mai multe state membre se confruntă cu niveluri ridicate ale șomajului (9,9 % la nivelul UE28), precum și ale datoriei publice; este preocupat și de faptul că ratele șomajului în rândul tinerilor (21,4 % la nivelul UE28) sunt în general cu mult mai mari;

¹ Texte adoptate, P8_TA(2014)0038.

² Texte adoptate, P7_TA(2014)0394.

3. consideră că, pentru a stimula creșterea inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii și a crea mai multe locuri de muncă, sunt necesare politici economice și reforme ale pieței muncii ambițioase; subliniază, de asemenea, că sunt necesare sisteme de asigurări sociale sustenabile din punct de vedere economic, care să se bazeze pe stimulente pentru integrarea în muncă;

Situația de pe piața muncii din UE, inclusiv carențele acesteia

4. este preocupat de faptul că ratele șomajului din UE rămân relativ ridicate (decembrie 2014: 9,9 % la nivelul UE28) și atrage atenția asupra diferențelor considerabile dintre statele membre, cel mai scăzut nivel al șomajului înregistrându-se în Germania (4,8 %), iar cel mai ridicat în Spania (23,7 %);
5. constată că piața muncii din Europa se confruntă cu mai multe obstacole importante, printre care se numără și creșterea cererii de forță de muncă înalt calificată, schimbările și evoluțiile tehnologice rapide, precum și o societate în curs de îmbătrânire, în cadrul căreia este necesar ca pensionarea anticipată să devină mai puțin atractivă;
6. subliniază că mobilitatea profesională în interiorul UE rămâne scăzută (0,29 % la nivelul UE27), înregistrându-se rate ridicate ale șomajului în unele state membre și locuri de muncă neocupate în altele;
7. observă că stimulentele economice și motivaționale pentru încadrarea în muncă sunt insuficiente în multe țări europene;

Promovarea unei piețe a muncii competitive în UE

8. consideră că, pentru a se obține o piață a muncii competitivă în UE, sunt necesare reforme ambițioase care să crească incluziunea, flexibilitatea și mobilitatea, ținând cont de faptul că piețele muncii și modelele de producție sunt în continuă schimbare;
9. subliniază importanța dezvoltării umane, a flexibilității carierei și a autoresponsabilizării; reamintește, în acest sens, că sunt necesare investiții pentru a sprijini în mod activ capacitatea de inserție profesională și a preveni pierderea competențelor de către șomeri; subliniază că astfel de măsuri ar trebui combinate cu reforme ale sistemelor de pensii și de asigurări sociale care să încurajeze mai multe persoane să lucreze;
10. reamintește importanța mobilității lucrătorilor pentru o piață a muncii competitivă și subliniază necesitatea reducerii barierelor administrative și lingvistice care ar putea să o restrângă; încurajează informarea cu privire la și îmbunătățirea în continuare a portalului de locuri de muncă EURES disponibil la nivelul UE;

Anticiparea viitoarelor nevoi în materie de competențe

11. consideră că, pentru a anticipa viitoarele nevoi în materie de competențe, părțile interesate de pe piața muncii, inclusiv organizațiile patronale și sindicale, trebuie să se implice activ la toate nivelurile, în special în conceperea și punerea în aplicare a

programelor de calificare profesională;

12. subliniază importanța parteneriatelor dintre universități, întreprinderi și autorități în vederea estimării nevoilor viitoare în materie de forță de muncă, precum și a stimulării cooperării dintre statele membre în acest sens;

Importanța educării și formării continue și a formării șomerilor

13. reamintește că este necesar să se aibă în vedere o abordare mai flexibilă a evoluției carierei individuale și a educației și formării profesionale de-a lungul vieții;
14. consideră că programele de formare și recalificare pentru șomeri ar trebui să fie elaborate și puse în aplicare într-o strânsă colaborare cu asociațiile patronale în vederea unei mai bune orientări a noilor competențe ale lucrătorilor către nevoile angajatorilor;
15. reamintește că este extrem de important să se acorde îndrumare și consiliere persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă privind modalitățile în care pot face acest lucru și să se asigure recunoașterea competențelor acestora printr-un „pașaport al competențelor” care să reflecte competențele obținute atât prin învățare formală, cât și prin învățare informală;

Consolidarea legăturilor dintre educație și încadrarea în muncă

16. consideră că ar trebui să se acorde mai multă atenție sistemelor duale de formare profesională, deoarece acestea favorizează de obicei integrarea pe piața muncii și s-au dovedit eficiente în promovarea angajării tinerilor;
17. subliniază importanța unor sinergii mai bune între sistemele de învățământ și piața muncii, inclusiv expunerea la locul de muncă și cooperarea cu întreprinderile;
18. subliniază importanța orientării profesionale prin intermediul evaluării individuale și al consilierii profesionale oferite de consilieri profesionali înalt calificați;
19. observă că, pentru o tranziție reușită înspre încadrarea în muncă, este extrem de important să se ia decizii în cunoștință de cauză, precum și că ar trebui încurajate motivația, conștiința de sine și inițiativa;
20. subliniază nevoia finanțării adecvate și a preluării de către statele membre și de către angajatorii individuali a programelor de stagiu și ucenicie;
21. crede că sunt necesare parteneriate strânse între guverne și reprezentanții angajatorilor și ai angajaților pentru a găsi cele mai bune modalități de abordare a problemei nepotrivirilor în materie de competențe sub toate aspectele sale;

Stimularea mobilității forței de muncă

22. reamintește că în prezent în UE există peste 2 milioane de posturi vacante; subliniază că, pentru reducerea acestui decalaj, este nevoie de mobilitate pe piața muncii din UE și reafirmă importanța, în acest sens, a ERASMUS+ și EURES;

23. reamintește importanța mobilității lucrătorilor înalt calificați din țările terțe având în vedere provocările demografice;

Schimbul de bune practici în UE

24. subliniază că este necesar ca statele membre să facă schimb de bune practici, în special cu privire la învățământul dual și educația și formarea profesională, recunoscând, totodată, că există elemente specifice pe fiecare piață a muncii și în fiecare sistem educațional;

Stimularea spiritului antreprenorial al cetățenilor: IMM-urile și microîntreprinderile

25. consideră că responsabilizarea și dezvoltarea spiritului antreprenorial de la o vârstă fragedă consolidează și mai mult legăturile dintre școală și piața muncii și pot contribui la scăderea ratei șomajului;
26. subliniază importanța măsurilor de sprijin pentru IMM-uri și microîntreprinderi, în vederea reducerii barierelor administrative și financiare din calea înființării și funcționării acestora, precum și a facilitării angajării forței de muncă calificate și a formării angajaților;
27. este de părere că ar trebui instituite stimulente pentru întreprinzătorii care investesc în formare profesională și în programe de ucenicie;

Inovare și digitizare: competențe și locuri de muncă noi

28. subliniază importanța inovării și digitizării pentru competitivitate și creștere și, în acest sens, a necesității de a asigura cunoștințele și competențele necesare, precum și a motivării și determinării din partea angajaților și a potențialilor angajați în vederea creării unor produse și servicii inovatoare, creative și digitale;
29. subliniază potențialul de creare de locuri de muncă oferit de finalizarea pieței unice digitale, crearea uniunii energetice, crearea de locuri de muncă prin investiții în cercetare și dezvoltare, inovații și susținerea rețelelor de transport;

Măsuri privind lucrătorii tineri și lucrătorii în vârstă

30. subliniază importanța măsurilor speciale și a susținerii angajatorilor, în special a IMM-urilor, pentru a-i încuraja să angajeze tineri în cazul cărora acesta este primul lor de muncă și să asigure formarea acestora pe plan intern, precum și pentru lucrătorii în vârstă; amintește rolul important al răspunderii sociale a angajatorilor față de toți angajații și față de societate; consideră că de o astfel de răspundere socială ar trebui să dea dovadă și instituțiile responsabile pentru educație și formare;

Recomandări

31. invită Comisia și statele membre să aibă în vedere metode inovatoare de încurajare a

- investițiilor în UE pentru a stimula creșterea economică și crearea de locuri de muncă;
32. invită statele membre să învețe din bunele practici care au ca rezultat rate scăzute ale șomajului și să realizeze reforme care să se bazeze pe aceste practici;
 33. invită statele membre să includă în programele lor educaționale educația în domeniul liderșipului, managementului și financiar și consilierea în domeniul înființării de întreprinderi și să acorde prioritate continuării dezvoltării programelor de formare profesională și educație (VET);
 34. invită statele membre să susțină implicarea puternică a părților interesate de pe piața muncii, inclusiv a organizațiilor angajatorilor și angajaților, de la nivel local, regional și național pentru a susține crearea unor legături strânse între educație și formare și locul de muncă și pentru a anticipa viitoarele nevoi în materie de competențe;
 35. invită Comisia și statele membre să pună la dispoziție structuri financiare și economice de susținere a participării la educația și formarea continuă pentru a asigura o forță de muncă înalt calificată;
 36. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.

EXPUNERE DE MOTIVE

Șomajul reprezintă în continuare una dintre principalele provocări din UE, rata acestuia fiind de 9,9% în decembrie 2014 și existând, în acest sens, diferențe foarte mari între statele membre (Germania - 4,8% față de Spania - 23,7%). Ratele șomajului din rândul tinerilor sunt de două ori mai ridicate, atingând nivelul de 21,4% la nivelul UE. Pe de altă parte, în UE există aproximativ 2 milioane de locuri de muncă pentru care nu se pot găsi persoanele potrivite din cauza nepotrivirilor de pe piața muncii și a unei mobilități insuficiente a forței de muncă (EU27, 0,29%).

Efectele crizei economice și financiare se resimt în continuare. Deși se observă anumite semne de redresare, piața muncii a devenit mai limitată în ultimii ani, iar crearea de noi locuri de muncă se face încă într-un ritm lent.

Este, prin urmare, nevoie de politici economice ambițioase și de reforme ale pieței muncii pentru a stimula creșterea inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii și pentru a crea mai multe locuri de muncă astfel încât să se elimine denaturările de pe piața muncii din UE.

Piața europeană a muncii prezintă anumite caracteristici specifice și provocări, între care se numără o segmentare puternică, existența unor nepotriviri în materie de competențe, precum și o rată din ce în ce mai ridicată a șomajului pe termen lung și o mobilitate scăzută a forței de muncă. De asemenea, această piață se confruntă și cu problemele legate de îmbătrânirea societății, ceea ce impune o utilizare mai eficientă a forței de muncă și o reformare a politicilor privind migrația, precum și schimbări tehnologice rapide care să genereze o creștere a cererii privind forța de muncă înalt calificată. Provocarea legată de nepotrivirile în materie de competențe ar trebui abordată cu promptitudine, deoarece nepotrivirile de natură structurală pot avea efecte negative asupra redresării și creșterii economice.

În raport se subliniază faptul că, pentru a avea o piață a muncii competitivă, este nevoie de reforme pentru a crește flexibilitatea pe piața muncii și flexibilitatea privind cariera fiecărui individ, locuri de muncă și competențe care să se potrivească mai bine, inclusiv sinergii mai puternice între sistemele de educație și întreprinderi. Este, de asemenea, nevoie de o integrare mai bună pe piața muncii a tinerilor, femeilor și lucrătorilor mai în vârstă, precum și a migranților calificați. Se subliniază importanța folosirii investițiilor pentru a susține în mod activ crearea de locuri de muncă, capacitatea de inserție pe piața muncii și pentru a preveni pierderea de competențe în rândul șomerilor. În raport se sugerează adoptarea unei abordări flexibile față de viața profesională a fiecăruia, care să adapteze lucrătorii la schimbări și să îi pregătească pentru o învățare pe tot parcursul vieții pentru însușirea unor competențe noi, necesare din cauza schimbării permanente a pieței muncii și a situației legate de modelele de producție. Se amintesc reformele necesare care ar încuraja oamenii să ocupe din nou un loc de muncă și nu să opteze pentru obținerea unor ajutoare sociale. Se evidențiază importanța mobilității lucrătorilor și se încurajează continuarea sensibilizării cu privire la locuri de muncă de la nivelul UE, în special printr-o dezvoltare mai puternică a rețelei EURES, și promovarea educației lingvistice și a programului ERASMUS+.

Se acordă o atenție deosebită rolului educației și formării continue pentru o piață a muncii competitivă în UE, care să ducă la creștere economică și crearea de locuri de muncă. Se

subliniază faptul că este nevoie de structuri economice de susținere a participării la educația și formarea continuă pentru a asigura în viitor existența unei forțe de muncă înalt calificate.

Se analizează diverși factori care ar putea întări legăturile dintre educație și ocuparea forței de muncă și susține orientarea pe întreg parcursul vieții și competențele de gestionare a carierei. Anticiparea viitoarelor nevoi în materie de competențe reprezintă o condiție prealabilă esențială pentru pregătirea angajaților sau a viitorilor angajați pentru competențele necesare în viitor, iar angajatorii și organizațiile angajaților ar trebui, în acest sens, să se implice puternic, la nivel local, regional și național, în special în elaborarea și punerea în aplicare a programelor de formare profesională. De asemenea, ar trebui consolidate parteneriatele dintre universități, întreprinderi și autoritățile publice pentru a estima nevoile viitoare în materie de forță de muncă.

Crearea unor parteneriate solide între guverne, angajatori și reprezentanții angajaților este deosebit de importantă pentru a găsi cele mai bune metode de a elimina nepotrivirile în materie de competențe în toate dimensiunile acestora.

În raport se subliniază, de asemenea, faptul că este necesar ca statele membre se facă schimb de bune practici și să se folosească de acesta, în special cu privire la învățământul dual și educația și formarea profesională, recunoscând, totodată, că există elemente specifice pe fiecare piață de muncă și în fiecare sistem educațional.

O atenție deosebită se acordă rolului promovării inițiativelor care susțin desfășurarea unor activități independente și antreprenoriatul, punându-se un accent deosebit pe IMM-uri și pe microîntreprinderi, în calitate de coloană vertebrală a pieței muncii din UE, și faptului că este necesar să se susțină măsurile de găsire a forței de muncă calificate și de formare a viitorilor angajați, precum și rolului introducerii unor inițiative destinate antreprenorilor care investesc în formare și ucenicii, pentru a încuraja IMM-urile să contribuie la costurile formării. În acest sens, în raport se solicită, de asemenea, și consolidarea educației în materie de management și antreprenoriat de la o vârstă fragedă.

Pentru a avea o economie și o piață de muncă competitive în UE este foarte important ca eforturile să se concentreze pe inovare și digitalizare și, în acest sens, să se asigure cunoștințele și competențele necesare, precum și motivarea și hotărârea angajaților pentru a crea produse sau servicii inovatoare. În raport se subliniază potențialul de creare de locuri de muncă în ceea ce privește finalizarea pieței unice digitale, crearea uniunii energetice, crearea de locuri de muncă prin investiții în cercetare și dezvoltare, inovațiile și susținerea rețelelor de transport.

O atenție deosebită se acordă măsurilor specifice necesare pentru stimularea angajării lucrătorilor tineri, inclusiv prin susținerea angajatorilor, în special a IMM-urilor, pentru a asigura formare pe plan intern, precum și pentru reintegrarea lucrătorilor mai în vârstă, inclusiv prin crearea unor posibilități de recalificare, pentru a actualiza competențele acestora și a le aduce la un nivel potrivit pentru provocările implicate de noile locuri de muncă.

Raportul evidențiază rolul important al programelor de formare și recalificare pentru șomeri, subliniind faptul că acestea ar trebui să fie elaborate și puse în aplicare într-o strânsă colaborare cu asociațiile angajatorilor în vederea unei mai bune orientări a noilor competențe

către nevoile angajatorilor.

În final, în raport se sugerează faptul că atât angajații, cât și angajatorii și instituțiile de educație și formare ar trebui să își asume mai multă răspundere socială față de piața muncii din Europa, în special față de noua generație de europeni.