



EURÓPSKY PARLAMENT

2014 – 2019

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

2014/2235(INI)

23.3.2015

NÁVRH SPRÁVY

k vytvoreniu konkurencieschopného trhu práce EÚ pre 21. storočie:
zosúladeniu zručností a kvalifikácií s dopytom a pracovnými príležitosťami
ako spôsobu na prekonanie krízy
(2014/2235(INI))

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

Spravodajkyňa: Martina Dlabajová

PR_INI

OBSAH

	Strana
NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU	3
DÔVODOVÁ SPRÁVA	8

NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

k vytvoreniu konkurencieschopného trhu práce EÚ pre 21. storočie: zosúladieniu zručností a kvalifikácií s dopytom a pracovnými príležitosťami ako spôsobu na prekonanie krízy (2014/2235(INI))

Európsky parlament,

- so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie,
 - so zreteľom na svoje uznesenie z 22. októbra 2014 k európskemu semestru pre koordináciu hospodárskych politík: plnenie priorít na rok 2014¹,
 - so zreteľom na svoje uznesenie z 15. apríla 2014 o tom ako môže Európska únia prispievať k vytváraniu priaznivého prostredia pre podniky, podnikateľské subjekty a začínajúce podniky na tvorbu nových pracovných miest²,
 - so zreteľom na návrh Komisie zo 17. januára 2014 na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady o Európskej sieti služieb zamestnanosti, prístupe pracovníkov k službám v oblasti mobility a o ďalšej integrácii pracovných trhov,
 - so zreteľom na článok 52 rokovacieho poriadku,
 - so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a stanovisko Výboru pre kultúru a vzdelávanie (A8-0000/2015),
- A. keďže výskyt povolaní, v rámci ktorých sa voľné pracovné miesta nedajú obsadiť v dôsledku nedostatku kvalifikovaných pracovníkov, sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši;
- B. keďže nepružnosť trhu práce má negatívny vplyv na tvorbu pracovných miest, zatiaľ čo konkurencieschopný trh práce EÚ môže prispieť k dosiahnutiu cieľov stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti;

Hospodárska kríza a jej dôsledky

1. zdôrazňuje, že európske hospodárstvo a trh práce čelia značným problémom v dôsledku finančnej krízy z roku 2008 a následného spomalenia hospodárskeho rastu;
2. konštatuje, že v dôsledku európskej hospodárskej krízy mnohé členské štáty zápasia s vysokou mierou nezamestnanosti (EÚ-28: 9,9 %), ako aj s verejným dlhom; je ďalej znepokojený skutočnosťou, že miera nezamestnanosti mladých ľudí (EÚ-28: 21,4 %) je vo všeobecnosti ešte oveľa vyššia;

¹ Prijaté texty, P8_TA(2014)0038.

² Prijaté texty, P7_TA(2014)0394.

3. domnieva sa, že na podporu inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu a tvorby väčšieho počtu pracovných miest sú potrebné odvážne hospodárske politiky a reformy trhu práce; ďalej zdôrazňuje potrebu hospodársky udržateľných systémov sociálneho zabezpečenia, ktoré sú založené na motivácii k práci;

Situácia na trhu práce EÚ vrátane nedostatkov na trhu práce

4. je znepokojený skutočnosťou, že miera nezamestnanosti v EÚ zostáva pomerne vysoká (december 2014, EÚ-28: 9,9 %), a upozorňuje na výrazné rozdiely medzi členskými štátmi, keď najnižšia miera nezamestnanosti je v Nemecku (4,8 %) a najvyššia v Španielsku (23,7 %);
5. konštatuje, že európsky trh práce ovplyvňujú viaceré významné faktory, napríklad rastúci dopyt po vysokokvalifikovanej pracovnej sile, rýchle zmeny a rozvoj technológií, ako aj starnúca spoločnosť, čo znižuje atraktivnosť predčasného odchodu do dôchodku;
6. poukazuje na skutočnosť, že mobilita pracovnej sily v rámci EÚ zostáva nízka (EÚ-27: 0,29 %), pričom v niektorých členských štátoch je vysoká miera nezamestnanosti a v iných členských štátoch sú voľné pracovné miesta;
7. konštatuje, že v mnohých európskych krajinách sú hospodárske a motivačné stimuly k práci príliš nízke;

Posilňovanie konkurencieschopného trhu práce EÚ

8. domnieva sa, že na vytvorenie konkurencieschopného trhu práce EÚ sú potrebné odvážne reformy, ktorými sa zvýši inkluzívnosť, pružnosť a mobilita, s ohľadom na sústavne sa meniace trhy práce a modely výroby;
9. zdôrazňuje význam ľudského rozvoja, kariérnej pružnosti a osobnej zodpovednosti; pripomína v tejto súvislosti, že sú potrebné investície zamerané na aktívnu podporu zamestnateľnosti a prechádzanie straty zručností nezamestnaných ľudí; zdôrazňuje, že takéto opatrenia by sa mali kombinovať s reformami dôchodkového systému a systému sociálneho zabezpečenia, ktoré podnietia k práci väčší počet ľudí;
10. pripomína význam mobility pracovníkov pre konkurencieschopný trh práce a zdôrazňuje potrebu znížiť administratívne a jazykové bariéry, ktoré môžu mobilitu obmedzovať; odporúča zvyšovať informovanosť o Európskom portáli pre pracovnú mobilitu EURES a ďalej tento portál vylepšovať;

Predvídanie budúcich potrieb zručností

11. domnieva sa, že do predvídania budúcich potrieb zručností je nutné na všetkých úrovniach aktívne zapojiť zainteresované strany trhu práce vrátane zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií, a to predovšetkým pri príprave a realizácii programov odbornej kvalifikácie;

12. zdôrazňuje význam partnerstiev medzi univerzitami, podnikateľskými subjektmi a orgánmi s cieľom odhadovať potreby pracovných síl v budúcnosti, ako aj posilňovať spoluprácu medzi členskými štátmi v tejto oblasti;

Význam sústavného vzdelávania a odbornej prípravy nezamestnaných

13. pripomína potrebu usilovať sa o pružnejší prístup ku kariérenmu rastu a k celoživotnému vzdelávaniu a odbornej príprave počas celej osobnej kariéernej dráhy jednotlivca;
14. domnieva sa, že programy odbornej prípravy a rekvalifikácie pre nezamestnaných by sa mali pripravovať a realizovať v úzkej spolupráci so zamestnávateľskými združeniami, aby sa lepšie zosúlادili nové zručnosti pracovníkov s potrebami zamestnávateľov;
15. pripomína, že je mimoriadne dôležité poskytnúť ľuďom hľadajúcim prácu usmernenie a poradenstvo, pokiaľ ide o postup pri hľadaní práce, a zabezpečiť, aby sa ich zručnosti dali rozpoznať na základe osvedčenia o spôsobilosti, ktoré odráža zručnosti získané prostredníctvom formálneho aj neformálneho vzdelávania;

Posilnenie väzieb medzi vzdelávaním a zamestnaním

16. domnieva sa, že by sa väčšia pozornosť mala venovať duálnemu odbornému vzdelávaniu a duálnym systémom, keďže tie spravidla podporujú vstup na trh práce a ukazujú sa ako účinný nástroj zvyšovania zamestnanosti mladých ľudí;
17. zdôrazňuje význam väčšej synergie medzi vzdelávacími systémami a trhom práce vrátane oboznamovania sa s pracoviskami a spolupráce s podnikateľskými subjektmi;
18. zdôrazňuje význam kariéernej orientácie prostredníctvom individuálneho hodnotenia a kariéerneho poradenstva poskytovaného vysokokvalifikovanými poradcami v tejto oblasti;
19. konštatuje, že pre úspech pri získavaní zamestnania je veľmi dôležité prijímať informované rozhodnutia a že je potrebné podporovať motiváciu, sebauvedomenie a iniciatívu;
20. zdôrazňuje potrebu primeraného financovania a organizácie stáží a učňovskej prípravy zo strany členských štátov a jednotlivých zamestnávateľov;
21. domnieva sa, že je potrebné úzke partnerstvo medzi vládami a zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov s cieľom nachádzať najlepšie spôsoby riešenia problému nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami vo všetkých jeho rozmeroch;

Zvyšovanie mobility pracovnej sily

22. pripomína, že v EÚ v súčasnosti existujú 2 milióny voľných pracovných miest; zdôrazňuje potrebu mobility pracovnej sily v Únii, aby sa táto medzera zaplnila, a opakovane v tejto súvislosti zdôrazňuje význam programu ERASMUS+ a portálu

EURES;

23. pripomína význam mobility vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín s ohľadom na demografické zmeny;

Výmena najlepších postupov v rámci EÚ

24. zdôrazňuje potrebu výmeny najlepších postupov medzi členskými štátmi, predovšetkým vo vzťahu k duálnemu vzdelávaniu, ako aj odbornému vzdelávaniu a odbornej príprave, a zároveň výmeny informácií o špecifikách jednotlivých trhov práce a vzdelávacích systémov;

Podpora podnikateľského ducha medzi občanmi: Malé a stredné podniky a mikropodniky

25. domnieva sa, že vedenie k osobnej zodpovednosti a podpora vzdelávania v oblasti podnikania od útleho veku ďalej zlepšuje prepojenie medzi školou a trhom práce a môže prispieť k zníženiu úrovne nezamestnanosti;
26. zdôrazňuje význam opatrení na podporu malých a stredných podnikov (MSP) a mikropodnikov s cieľom znížiť administratívne a finančné prekážky pri ich zakladaní a prevádzke, ako aj zjednodušiť systém prijímania kvalifikovaných pracovníkov a odbornej prípravy zamestnancov;
27. domnieva sa, že je potrebné zaviesť stimuly pre podnikateľov, ktorí investujú do odbornej a učňovskej prípravy;

Inovácia a digitalizácia: Nové zručnosti a nové pracovné miesta

28. Zdôrazňuje význam inovácie a digitalizácie pre konkurencieschopnosť a rast a v tejto súvislosti potrebu poskytovať potrebné znalosti a zručnosti, ako aj význam motivácie a rozhodnosti na strane zamestnancov a potenciálnych zamestnancov vytvárať inovačné, kreatívne a digitálne výrobky a služby;
29. zdôrazňuje potenciál tvorby pracovných miest, ktorý ponúka dokončenie digitálneho jednotného trhu, vytvorenie energetickej únie, tvorba pracovných miest prostredníctvom investovania do výskumu, vývoja a inovácie, ako aj podpora dopravných sietí;

Opatrenia týkajúce sa mladších a starších pracovníkov

30. zdôrazňuje význam osobitných opatrení a podpory pre zamestnávateľov, predovšetkým MSP, ktoré by ich motivovali k poskytovaniu prvého zamestnania mladým ľuďom a zabezpečeniu ich odbornej prípravy v rámci podniku, ako aj k zamestnávaniu starších pracovníkov; pripomína význam sociálnej zodpovednosti zamestnávateľov voči všetkým zamestnancom a voči spoločnosti; domnieva sa, že takáto sociálna zodpovednosť by sa mala vyžadovať aj od inštitúcií zodpovedajúcich za vzdelávanie a odbornú prípravu;

Odporúčania

31. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zvážili inovačné spôsoby podpory investícií v EÚ s cieľom posilniť rast a tvorbu pracovných miest;
32. vyzýva členské štáty, aby sa poučili z najlepších postupov, ktoré prinášajú znižovanie miery nezamestnanosti, a aby uskutočnili reformy, pri ktorých sa využijú tieto postupy;
33. vyzýva členské štáty, aby do svojich vzdelávacích programov zahrnuli vzdelávanie zamerané na schopnosť viesť, na riadenie a financie, ako aj poradenstvo v oblasti zakladania podnikov, a aby si za prioritu stanovili ďalší rozvoj programov odborného vzdelávania a prípravy (OVP);
34. vyzýva členské štáty, aby podporovali aktívne zapojenie zainteresovaných strán trhu práce vrátane zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií, na miestnej, regionálnej a vnútroštátnej úrovni s cieľom posilniť úzke prepojenie vzdelávania a odbornej prípravy s pracoviskami a predvídať budúce potreby zručností;
35. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili finančné a hospodárske štruktúry, ktoré budú podporovať účasť na sústavnom vzdelávaní a odbornej príprave, s cieľom zaistiť vysokokvalifikovanú budúcu pracovnú silu;
36. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie Rade a Komisii.

DÔVODOVÁ SPRÁVA

Nezamestnanosť je naďalej jedným z hlavných problémov v EÚ, keď miera nezamestnanosti dosahovala v decembri 2014 hodnotu 9,9 % a medzi členskými štátmi existujú výrazné rozdiely, pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti (4,8 % v Nemecku oproti 23,7 % v Španielsku). Miery nezamestnanosti mladých ľudí sú viac ako dvojnásobné, keď priemer v EÚ je 21,4 %. Na druhej strane existujú v EÚ približne 2 milióny voľných pracovných miest, ktoré sa nedajú obsadiť v dôsledku nesúladu na trhu práce a nedostatočnej mobility pracovnej sily (EÚ-27: 0,29 %).

Dôsledky hospodárskej a finančnej krízy naďalej pretrvávajú. Aj keď sa už objavujú známky oživenia, trh práce sa v uplynulých rokoch zužoval a tvorba nových pracovných miest je stále pomalá.

Na podporu inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu, ako aj na tvorbu väčšieho počtu pracovných miest, a teda prekonanie deformácií trhu práce EÚ, sú preto potrebné odvážne hospodárske politiky a reformy trhu práce.

Európsky trh práce má svoje špecifiká a problémy, ako je napríklad značná segmentácia trhu práce, prítomnosť nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami na trhu práce spolu s rastúcim podielom dlhodobej nezamestnanosti a nízkou mobilitou pracovnej sily. Trh práce čelí tiež problémom starnutia spoločnosti, čo si vyžaduje efektívnejšie využívanie pracovnej sily a reformu migračnej politiky, ako aj rýchlym technologickým zmenám, ktoré vytvárajú zvýšený dopyt po vysokokvalifikovanej pracovnej sile. Problém, ktorý predstavuje nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, by sa mal riešiť rýchlo, keďže štrukturálny nesúlad môže negatívne vplyvať na hospodárske oživenie a rast.

V správe sa zdôrazňuje, že na vytvorenie konkurencieschopného trhu práce sú potrebné reformy, ktorými sa zvýši pružnosť trhu práce a osobnej kariéry, zlepši súlad medzi zručnosťami a pracovnými miestami vrátane väčšej synergie medzi vzdelávacími systémami a podnikateľskými subjektmi. Vyzýva sa tiež na zlepšenie prístupu na trh práce pre mladých ľudí, ženy a starších pracovníkov, ako aj pre kvalifikovaných migrantov. Zdôrazňuje sa význam využívania investícií na aktívnu podporu tvorby pracovných miest, zamestnateľnosti a na predchádzanie straty zručností nezamestnaných ľudí. Odporúča sa pružný prístup k osobnému profesijnému životu, ktorý pracovníkom pomáha prispôbiť sa na zmeny a pripravuje ich na celoživotné vzdelávanie, aby získavali nové zručnosti potrebné v situácii sústavne sa meniacich trhov práce a modelov výroby. Pripomínajú sa potrebné reformy, ktoré by motivovali ľudí k návratu do práce namiesto uchádzania sa o dávky sociálnej pomoci. Zdôrazňuje sa význam mobility pracovníkov, odporúča sa ďalšie zvyšovanie informovanosti o pracovných miestach na úrovni EÚ, predovšetkým prostredníctvom rozvoja portálu EURES, ako aj podpora jazykového vzdelávania a programu ERASMUS+.

Osobitná pozornosť sa venuje významu sústavného vzdelávania a odbornej prípravy pre vytvorenie konkurencieschopného trhu práce EÚ, čo povedie k rastu a zamestnanosti. Zdôrazňuje sa potreba hospodárskych štruktúr, ktoré budú podporovať účasť na sústavnom vzdelávaní a odbornej príprave, s cieľom zaistiť vysokokvalifikovanú budúcu pracovnú silu.

Analyzujú sa rôzne faktory, ktoré by mohli posilniť prepojenie medzi vzdelávaním a zamestnaním, a tiež podporiť celoživotné zručnosti v oblasti poradenstva a riadenia kariéry. Predvídanie budúcich potrieb zručností je základným predpokladom pre prípravu zamestnancov alebo budúcich zamestnancov na zručnosti, ktoré budú potrebné v budúcnosti. V tejto súvislosti by sa mali aktívne zapojiť zamestnávateľské a zamestnanecké organizácie na miestnej, regionálnej a vnútroštátnej úrovni, a to predovšetkým pri príprave a realizácii programov odbornej kvalifikácie. Posilniť by sa mali aj partnerstvá medzi univerzitami, podnikateľskými subjektmi a verejnými orgánmi s cieľom odhadovať potreby pracovných síl v budúcnosti.

Vytváranie pevných partnerstiev medzi vládami a zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov je veľmi dôležité pre nachádzanie najlepších spôsobov riešenia nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami vo všetkých jeho rozmeroch.

V správe sa zdôrazňuje aj potreba výmeny najlepších postupov medzi členskými štátmi a čerpania z týchto postupov, predovšetkým vo vzťahu k duálnemu vzdelávaniu, ako aj odbornému vzdelávaniu a odbornej príprave, a zároveň výmeny informácií o špecifikách jednotlivých trhov práce a vzdelávacích systémov.

Osobitná pozornosť sa venuje významu podporovania iniciatív, ktorými sa rozširuje samostatná zárobková činnosť a podnikanie, so zvláštnym zameraním na MSP a mikropodniky, ktoré tvoria základ trhu práce v EÚ, a potrebe opatrení na podporu hľadania kvalifikovanej pracovnej sily a odbornej prípravy budúcich zamestnancov, ako aj zavádzania stimulov pre podnikateľov, ktorí investujú do odbornej a učňovskej prípravy, čo by malo MSP motivovať k tomu, aby prispievali k výdavkom na odbornú prípravu. V tejto súvislosti sa v správe tiež vyzýva na posilnenie vzdelávania v oblasti riadenia a podnikania od útleho veku.

Na vytvorenie konkurencieschopného hospodárstva a trhu práce v EÚ je veľmi potrebné zamerať sa na inováciu a digitalizáciu, a s týmto cieľom zabezpečiť potrebné znalosti a zručnosti, ako aj motiváciu a rozhodnosť zamestnancov, aby vytvárali inovačné výrobky alebo služby. Zdôrazňuje sa potenciál tvorby pracovných miest, ktorý spočíva v dokončení digitálneho jednotného trhu, vytvorení energetickej únie, tvorbe pracovných miest prostredníctvom investovania do výskumu, vývoja a inovácie, ako aj v podpore dopravných sietí.

Osobitná pozornosť sa venuje konkrétnym opatreniam potrebným na rozšírenie zamestnávania mladých pracovníkov vrátane podpory pre zamestnávateľov, predovšetkým MSP, na zabezpečenie ich odbornej prípravy v rámci podniku, ako aj na opätovné zapojenie starších pracovníkov, napríklad vytvorením podmienok na rekvalifikáciu, aby si obnovili zručnosti a prispôbilibi ich úlohám na nových pracovných miestach.

V správe sa zdôrazňuje význam programov odbornej prípravy a rekvalifikácie pre nezamestnaných, ktoré by sa mali pripravovať a realizovať v úzkej spolupráci so zamestnávateľskými združeniami, aby sa lepšie zosúlادili nové zručnosti pracovníkov s potrebami zamestnávateľov.

Napokon sa v správe odporúča, aby zamestnanci, zamestnávatelia, ako aj inštitúcie

poskytujúce vzdelávanie a odbornú prípravu, niesli väčšiu sociálnu zodpovednosť voči európskemu trhu práce, predovšetkým voči novej generácii Európanov.