



EVROPSKÝ PARLAMENT

2014 - 2019

Dokument ze zasedání

A8-0222/2015

30.6.2015

ZPRÁVA

Vytvoření konkurenceschopného pracovního trhu EU pro 21. století:
přizpůsobení dovedností a kvalifikace poptávce a pracovním příležitostem jako
cesta k překonání krize
(2014/2235(INI))

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

Zpravodajka: Martina Dlabajová

OBSAH

	Strana
NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU.....	3
VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ.....	21
STANOVISKO VÝBORU PRO KULTURU A VZDĚLÁVÁNÍ.....	23
JMENOVITÉ KONEČNÉ HLASOVÁNÍ V PŘÍSLUŠNÉM VÝBORU	29
VÝSLEDEK KONEČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU	30

NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

k vytvoření konkurenceschopného pracovního trhu EU pro 21. století: přizpůsobení dovedností a kvalifikace poptávce a pracovním příležitostem jako cesta k překonání krize (2014/2235(INI))

Evropský parlament,

- s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie,
- s ohledem na své usnesení ze dne 22. října 2014 o evropském semestru pro koordinaci hospodářských politik: provádění priorit na rok 2014¹,
- s ohledem na své usnesení ze dne 15. dubna 2014 o tom, jak může Evropská unie přispět k vytvoření vstřícného prostředí pro podniky, podnikání a začínající podniky v zájmu vytvoření pracovních míst²,
- s ohledem na své legislativní usnesení ze dne 29. dubna 2015 k návrhu nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se mění nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 o Evropském sociálním fondu, pokud jde o navýšení počáteční předběžné platby vyplácené na operační programy podporované z Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí³,
- s ohledem na své usnesení ze dne 17. července 2014 o zaměstnanosti mladých lidí⁴,
- s ohledem na své usnesení ze dne 15. ledna 2014 o dodržování základního práva na volný pohyb v EU⁵,
- s ohledem na jednu z priorit, na nichž se ve svých závěrech ze zasedání konaného ve dnech 26.–27. června 2014 shodla Evropská rada, a to: pomoci rozvíjet dovednosti a umožnit rozvíjet talent a realizovat životní změny všem lidem prostřednictvím podporování vhodných dovedností pro moderní ekonomiku a celoživotního učení,
- s ohledem na návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropské síti služeb zaměstnanosti, přístupu pracovníků ke službám mobility a další integraci trhů práce předložený Komisí dne 17. ledna 2014,
- s ohledem na doporučení Rady ze dne 20. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení (2012/C 398/01),
- s ohledem na své doporučení a doporučení Rady ze dne 18. prosince 2006 ohledně klíčových kompetencí pro celoživotní učení,

¹ Přijaté texty, P8_TA(2014)0038.

² Přijaté texty, P7_TA(2014)0394.

³ Přijaté texty, P8_TA(2015)0110.

⁴ Přijaté texty, P8_TA(2014)0010.

⁵ Přijaté texty, P7_TA(2014)0037.

- s ohledem na článek 52 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci a stanovisko Výboru pro kulturu a vzdělávání (A8-0222/2015),
- A. vzhledem k tomu, že mezi jednotlivými členskými státy jsou značné rozdíly, pokud jde o profese, jejichž pracovní místa nelze z důvodu chybějících kvalifikovaných pracovníků obsadit;
 - B. vzhledem k tomu, že podle Komise¹ je přibližně 12,4 milionu osob nezaměstnaných po dobu více než jednoho roku a z toho 6 milionů nezaměstnaných více než dva roky; vzhledem k tomu, že dlouhodobá nezaměstnanost má negativní vliv na ekonomický růst a udržitelnost systémů sociálního zabezpečení a může se stát strukturálním problémem;
 - C. vzhledem k tomu, že nepružnost na trhu práce a nedostatečná vnitřní poptávka a investice mají na vytváření pracovních míst negativní dopad, zatímco konkurenceschopný pracovní trh EU, který tyto tři faktory zohledňuje, může přispět k dosažení cílů zaměstnanosti a boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení strategie Evropa 2020;
 - D. vzhledem k tomu, že poptávka po pracovnících s nižší kvalifikací klesá, zatímco poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících se značně zvýšila; vzhledem k tomu, že tento posun na trhu práce v EU si žádá, aby byla přijata opatření týkající se dovedností pracovníků a jejich úvodního vzdělávání a odborné přípravy;
 - E. vzhledem k tomu, že v roce 2012 každý třetí zaměstnanec v Evropě byl buď příliš kvalifikovaný, nebo měl příliš nízkou kvalifikaci pro své pracovní místo²; vzhledem k tomu, že mladí zaměstnanci jsou častěji formálně příliš kvalifikovaní a je mezi nimi oproti starším pracovníkům i víc těch, kteří pracují na místech s potřebnou kvalifikací jinou, než je ta jejich;
 - F. vzhledem k tomu, že některé studie uvádějí, že významná část stávajících pracovních míst vymizí nebo nastane výrazný úbytek jejich počtu v důsledku automatizace;
 - G. vzhledem k tomu, že posun směrem k hospodářství s kvalifikovanějšími pracovními místy znamená, že mnohem více podniků očekává, že v průběhu příštích pěti let u nich dojde ke zvýšení počtu pracovních míst vyžadujících vůdčí schopnosti, schopnost řízení a větší znalosti;
 - H. vzhledem k tomu, že mobilita evropských pracovníků posiluje jejich zaměstnatelnost a zlepšuje konkurenceschopnost na trhu práce v EU;

Hospodářská krize a její důsledky

1. konstatuje, že několik členských států se v důsledku evropské hospodářské a finanční krize a následného ekonomického útlumu potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti (EU28: 9,8 %) a veřejným zadlužením, nízkým růstem a nedostatečnými investicemi;

¹ Podle čtvrtletního přehledu Komise z března 2015 o zaměstnanosti a sociální situaci.

² Evropská komise, Zaměstnanost a sociální rozvoj v Evropě, 2013.

poukazuje na škrty ve veřejných výdajích; je dále znepokojen skutečností, že míra nezaměstnanosti mladých lidí je v mnoha členských státech mnohem vyšší (EU28: 20,9 %) a že případy zlepšení a poklesu úrovně nezaměstnanosti jsou vzácné;

2. domnívá se, že ambiciózní hospodářské a sociální politiky a reformy trhu práce jsou potřebné k podpoře inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění a vytváření většího počtu pracovních míst, jež by vedly ke kvalitnímu a udržitelnému zaměstnání; dále zdůrazňuje nezbytnost udržitelných systémů sociálního zabezpečení, které zahrnují zvyšování dovedností nezaměstnaných osob, podporu zaměstnanosti lidí, kteří mají skutečně nízkou kvalifikaci nebo nemají kvalifikaci vůbec žádnou, a rovněž nezbytnost pobídek a pracovních příležitostí;

Situace na trhu práce EU

3. konstatuje, že i pokud je nabídka pracovních sil dostačující k tomu, aby odpovídala poptávce na trhu práce, může existovat kvalitativní nedostatek pracovní síly, neboť ti, kdo práci hledají, nemusí být vhodnými kandidáty na žádnou z volných pozic z důvodu nesouladu mezi požadavky daného odvětví, daného pracovního místa nebo požadavky na dovednosti uchazečů;
4. je znepokojen skutečností, že míra nezaměstnanosti v EU zůstává poměrně vysoká (březen 2015, EU 28: 9,8 %) a že významně poklesla jen v několika málo zemích, a upozorňuje na značné rozdíly mezi členskými státy, kdy například v Německu a Rakousku je míra nezaměstnanosti nejnižší (kolem 5 %) a v Řecku a ve Španělsku je naopak míra nezaměstnanosti nejvyšší (26 % a 23 %)¹; vzhledem k tomu, že tyto obrovské rozdíly zvyšují nebezpečí roztržičnosti na úrovni jednotlivých členských států a mezi nimi, což by mohlo podlomit hospodářskou stabilitu a sociální soudržnost EU;
5. upozorňuje na to, že průměrná míra zaměstnanosti žen v EU je více než 10 procentních bodů pod úrovní zaměstnanosti mužů, a zdůrazňuje, že dosažení cíle 75% zaměstnanosti, stanoveného ve strategii Evropa 2020, je podmíněno zvýšením míry zaměstnanosti žen, především prostřednictvím politik zaměřených na sladění pracovních a rodinných povinností;
6. konstatuje, že nezaměstnanost mladých lidí je v celé EU značně rozdílná, přičemž v některých členských státech je míra nezaměstnanosti mezi mladými lidmi ve věku od 16 do 25 let vyšší než 50 %; zdůrazňuje, že vysoké míry nezaměstnanosti mladých nejen postihují celou jednu generaci, ale ohrožují také rovnováhu mezi generacemi;
7. zdůrazňuje, že stále přetrvává 26 % rozdíl v míře zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v porovnání s průměrnou mírou zaměstnanosti v EU, což znamená, že míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je nižší než 50 %;
8. je hluboce znepokojen mírami nezaměstnanosti mladých lidí v Evropě; zdůrazňuje v tomto ohledu význam duálního vzdělávání, jako je např. odborná příprava a stáže, při sladování dovedností mladých lidí s požadavky trhu práce; vybízí proto k vytvoření „evropské referenční úrovně“ pro duální vzdělávání, jež zdůrazní souvislost mezi

¹ Podle čtvrtletního přehledu Komise ze dne 13. dubna 2015 o zaměstnanosti a sociální situaci.

absolvováním duálního vzdělávání a zaměstnaností mladých lidí; údaje pro tuto referenční úroveň by mohly být každoročně shromažďovány prostřednictvím Šetření pracovních sil a měly by sledovat přinejmenším tyto charakteristiky: množství/procento času stráveného ve společnosti (stáže) během vzdělávacího procesu; počet měsíců po absolutoriu před získáním zaměstnání;

9. zdůrazňuje, že v zájmu vytvoření klimatu příznivého pro investice je nezbytná kvalifikovaná pracovní síla, schopnost inovace, zvyšování kupní síly a stabilní sociálně-hospodářské a politické prostředí;
10. konstatuje vysokou míru dlouhodobé nezaměstnanosti a varuje, že je nutné proti ní bezodkladně bojovat, neboť je považována za obtížně odstranitelnou;
11. konstatuje, že evropský trh práce je ovlivněn několika důležitými skutečnostmi, které se týkají globalizace, stárnoucí společnosti, rychlých změn v oblasti technologií, jako jsou digitalizace a robotizace, nesouladu mezi dovednostmi uchazečů a pracovními místy a zvyšující se poptávky po vysoce kvalifikované pracovní síle při nadbytku pracovních sil s nízkou kvalifikací, což vede k polarizaci v oblasti mezd;
12. poukazuje nicméně na rizika zdůrazňovaná Evropským střediskem pro rozvoj odborného vzdělávání (CEDEFOP), pokud jde o nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi na trhu práce a zastarávání získaných dovedností v důsledku nízké poptávky, která zapříčiňuje vysokou míru nezaměstnanosti;
13. poukazuje na značné rozdíly mezi členskými státy v počtu nově vzniklých pracovních míst a zdůrazňuje v tomto ohledu, že vytváření pracovních míst je klíčovým prvkem dynamického trhu práce, který se vyznačuje souladem mezi dovednostmi uchazečů a pracovními místy a vytváří příležitosti pro podniky a zaměstnance, a je hluboce znepokojen statickou situací na trhu práce v některých členských státech; vybízí proto k tomu, aby byla vytvořena „evropská referenční úroveň“ pro nově vzniklá pracovní místa v členských státech; údaje pro tuto referenční úroveň by mohly být každoročně shromažďovány prostřednictvím Šetření pracovních sil a měly by sledovat přinejmenším tyto charakteristiky: počet nově vzniklých pracovních míst v členském státě; průměrnou dobu trvání nezaměstnanosti;
14. poukazuje na to, že v Evropě je 24 milionů nezaměstnaných, což zahrnuje 7,5 milionu osob, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (tzv. NEET), a na druhé straně jsou zde 2 miliony volných pracovních míst, a dále poukazuje na to, že evropské společnosti se potýkají s obrovským nedostatkem kvalifikovaných osob a pracovní síly s přenositelnými dovednostmi;
15. poukazuje na skutečnost, že navzdory vysoké míře nezaměstnanosti v některých členských státech a naopak neobsazeným pracovním místům ve státech jiných, je mobilita pracovníků v rámci EU stále nízká (EU27: 0,29 %), což je mimo jiné důsledkem existujících překážek, přičemž v mezinárodním srovnání je téměř desetkrát nižší než úroveň mobility ve Spojených státech a pětkrát nižší než v Austrálii; upozorňuje na 7 milionů občanů EU, kteří k roku 2013 žijí nebo pracují v jiném než ve svém domovském státě; připomíná, že v EU jsou v současné době 2 miliony neobsazených pracovních míst; zdůrazňuje proto, že pracovní mobilita je pro nápravu

tohoto nedostatku v Unii nezbytná;

16. konstatuje, že trh práce EU může pomáhat absorbovat vysokou míru nezaměstnanosti, jíž jsou zasaženy různé regiony Evropy;
17. je přesvědčen o tom, že trh práce EU se přizpůsobí kultuře, výrobnímu modelu a podnikové struktuře v různých regionech Evropy a že rozdíly, které mezi nimi existují, je třeba zohlednit při přijímání opatření k zajištění flexibilnějšího trhu práce;
18. připomíná, že v období hospodářského útlumu čelí jednotlivci větším výzvám při hledání zaměstnání a že někdy musí přijímat práci s nižšími požadavky na vzdělání, než kterého sami dosáhli; zdůrazňuje, že v zájmu snížení tzv. překvalifikování v ekonomikách EU je nezbytné podporovat růst vytvářením pracovních míst vyžadujících vysokou kvalifikaci a stimulovat vytváření pracovních míst prostřednictvím investic do nových odvětví;

Podpora konkurenceschopného trhu práce v EU

19. je přesvědčen, že pro dosažení konkurenceschopného trhu práce v EU je nezbytné uskutečnit ambiciózní reformy, které zvýší začlenění, rychlou flexibilitu, inovace a mobilitu a posílí úlohu sociálního dialogu, podníti vytváření většího počtu pracovních míst, která povedou ke kvalitní a udržitelné zaměstnanosti, podpoří produktivitu a přispějí k rozvoji lidského kapitálu, a to se zřetelem na neustále se měnící trhy práce a výrobní vzorce;
20. zdůrazňuje, že je nezbytné nadále usilovat o propojení vzdělání, odborné přípravy a trhu práce a opakuje, že vytváření inteligentního, udržitelného růstu podporujícího začlenění a vytváření pracovních míst v Evropě by mělo být dosaženo prostřednictvím celostního přístupu, který odráží potřeby trhu práce a podporuje ohrožené skupiny tím, že zlepšuje pracovní podmínky a poskytuje pobídky;
21. zdůrazňuje, že veřejné služby zaměstnanosti hrají významnou roli při zajišťování toho, aby návrat k růstu míry zaměstnanosti nebyl na úkor horšího souladu dovedností a kvalifikace s poptávkou a pracovními příležitostmi;
22. připomíná, že je důležité zajistit, aby se pracovní právo stalo pro pracovníky a zaměstnavatele srozumitelnějším, odstranit překážky zaměstnanosti a prosazovat právní jistotu pro společnosti a zaměstnance;
23. zdůrazňuje, že mladí lidé často čelí narůstajícím potížím při přechodu ze vzdělávacího do pracovního procesu, a proto jsou obvykle více ohroženi nezaměstnaností, a existuje větší pravděpodobnost, že budou mít nekvalitní a nejistá pracovní místa;
24. zdůrazňuje důležitost iniciativy Evropská klasifikace dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO), která popisuje a rozděluje do kategorií dovednosti, kompetence, kvalifikace a povolání relevantní pro trh práce EU a pro vzdělávání a odbornou přípravu ve 25 evropských jazycích;

25. zdůrazňuje význam lidského rozvoje, profesní flexibility a osobního nasazení; připomíná v tomto ohledu, že profesní mobilita je zásadním faktorem a že je třeba vynakládat velké investice na aktivní podporu zaměstnanosti a přizpůsobivosti a předcházení úbytku dovedností u nezaměstnaných osob;
26. zdůrazňuje význam sociálních investic, zaměřených na vytváření státu, který poskytuje pracovníkům nástroje, jež jim umožňují snadno se přizpůsobit měnícím se sociálním a hospodářským podmínkám a požadavkům trhů práce;
27. domnívá se, že mezinárodně konkurenceschopná dovednostní základna členskými státy umožní podchytit všechny vysoce hodnotné segmenty globálního trhu;
28. zdůrazňuje, že oběhové hospodářství má potenciál vytvořit miliony pracovních míst po celé EU a vést k udržitelnému růstu podporujícímu začlenění;
29. připomíná význam, jenž má pro konkurenceschopný trh práce geografická a odvětvová mobilita pracovníků, a zdůrazňuje, že je nezbytné snížit administrativní a jazykové bariéry, které mají tendenci mobilitu omezovat, a dále rozvíjet nástroje k usnadnění mobility, jako je okamžité uznávání formálních, neformálních a informálních kvalifikací mezi členskými státy, evropský rámec kvalifikací, evropský formát životopisu a Evropský znalostní pas, a rovněž poskytovat jazykové kurzy a odbornou přípravu v oblasti mezikulturní komunikace přizpůsobené jednotlivým odvětvím; vybízí k větší informovanosti a dalšímu vylepšení celounijního pracovního portálu EURES, čímž se především zajistí, aby dostatečný počet poradců EURES byl vyškolen a rovnoměrně rozdělen po celém území EU, aby se tak EURES mohl stát základním nástrojem na pracovním trhu EU; zdůrazňuje význam užší spolupráce mezi vnitrostátními veřejnými službami zaměstnanosti a budoucí začlenění soukromých služeb zaměstnanosti a dalších subjektů do sítě EURES; zdůrazňuje význam iniciativ EU zaměřených na podporování mobility a vytváření příležitostí, jako jsou Erasmus+, Evropský rámec kvalifikací, Europass-CV, Evropský znalostní pas, Evropský portál pracovní mobility (EURES), znalostní aliance a Evropská aliance pro učňovství; vyzývá k lepší propagaci těchto iniciativ, aby došlo ke zlepšení trhu práce v Evropě;
30. opakuje, že v Evropě musí být uvolněn velký hospodářský potenciál žen a že je nezbytné vytvořit ženám odpovídající podmínky a umožnit jim sledovat profesní dráhu a zastávat vyšší pozice ve společnostech nebo zahájit vlastní podnikání; zdůrazňuje, že je nezbytné překlenout rozpor mezi dosaženým vzděláním žen a jejich účastí a postavením na trhu práce; připomíná důležitost rovnosti žen a mužů, což zahrnuje odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a zvyšování míry zaměstnanosti žen, a rovněž posílení politiky sladování pracovního a osobního života, jakožto součásti dosahování cílů strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti;
31. vítá pozitivní výsledky dosažené projektem v oblasti mobility pracovních sil „Tvoje první práce přes EURES“, který může účinně oslovit mladé lidi a rozvíjet na míru uzpůsobené služby pro uchazeče o práci i zaměstnavatele; zdůrazňuje pozitivní vedlejší účinky mezi projekty „Tvoje první práce přes EURES“ a EURES;
32. zdůrazňuje tudíž význam aktivních politik zaměstnanosti a nezbytnost celoživotního učení a zlepšování schopnosti občanů přizpůsobit se technologickým změnám; vybízí

členské státy, aby zvětšily rozsah a zvýšily účinnost aktivních politik týkajících se trhu práce;

33. domnívá se, že soudržná a komplexní strategie směřující k efektivnějším a vzájemně prospěšným formám organizace práce, založená na plném využití znalostního potenciálu pracovníků a zvyšování kvality jejich pracovních míst, pomůže zlepšit odolnost trhu; mohla by být rozvíjena participativnější forma organizace práce poskytující více práv s cílem posílit zapojení zaměstnaných osoby do inovací a podpořit zapojování pracovníků a rozvoj využívání dovedností, a tím zlepšit výsledky společnosti;
34. zdůrazňuje, že vzhledem k předpokládaným rychlým změnám trhu práce je nutné investovat do oblasti vzdělávání a odborné přípravy dnešních mladých lidí; zdůrazňuje, že politiky týkající se dovedností by se neměly zaměřovat pouze na plnění potřeb trhu práce, ale i na průřezové dovednosti jednotlivců, které mohou uplatnit při svém rozvoji v aktivní a odpovědné občany; vyzývá Komisi a členské státy, aby respektovaly, že vzdělávání a odborná příprava nejsou pouze nástrojem trhu práce ani nemají pouze vzdělávat budoucí pracovníky, ale že se především jedná o základní právo a že mají hodnotu samy o sobě;

Předvídaní budoucích požadavků na dovednosti

35. je přesvědčen o tom, že pro předvídaní budoucích požadavků na dovednosti je nezbytné velmi úzké zapojení subjektů trhu práce, včetně organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů a poskytovatelů vzdělávání a odborné přípravy, a sice na všech úrovních, zejména pak do fáze přípravy, provádění a hodnocení programů odborné kvalifikace, které zajišťují účinný přechod z formálního vzdělávání do učebních praxí založených na pracovní činnosti („učení se prací“);
36. vyzývá k lepšímu pochopení současných i budoucích požadavků na dovednosti a na zlepšení stávajícího Přehledu dovedností EU, aby bylo možno lépe identifikovat mezery v dovednostech a nedostatky v určitých odvětvích, povoláních a regionech a aby se zajistilo shromažďování a zpracovávání informací o vývoji požadavků na dovednosti a jejich šíření mezi rozhodovací a veřejné orgány, vzdělávací instituce a instituce odborné přípravy a zaměstnavatele v zájmu účinnějšího předjímání budoucích trendů;
37. domnívá se, že vzdělávání je klíčové pro podporu výzkumu a výsledků inovací, čímž dále posiluje možnost vytváření pracovních míst ve vysoce specializovaných oborech, a tím podporuje konkurenceschopnost evropské ekonomiky;
38. zdůrazňuje význam integrovanějšího partnerství a důvěry mezi školami, vysokoškolskými institucemi, podniky a dalšími příslušnými orgány s cílem odhadnout budoucí potřeby trhu práce, přezkum a provádění nových programů odborné přípravy a podporovat spolupráci a výměnu osvědčených postupů mezi členskými státy a regionálními a místními orgány, včetně sledování nerovnováhy na trhu práce na regionální a místní úrovni; připomíná, že je současně nezbytná společenská odpovědnost všech zúčastněných stran a jejich zapojení do dalšího rozvoje nástrojů pro monitorování a prognózy;

39. je přesvědčen, že členské státy hrají důležitou roli v zajišťování toho, aby existoval dostatek učitelů přírodovědných předmětů a matematiky, kteří mohou u mladých lidí rozvíjet dovednosti a zájem o předměty týkající se přírodních věd, technologie, inženýrství a matematiky (STEM);
40. zdůrazňuje, že je důležité zaměřit se na potřeby dětí ve školách od nejmladšího věku; doporučuje, aby členské státy přijaly inovativní opatření a začlenily je do vzdělávacího procesu ve školách i mimo ně, a aby uskutečnily reformu a modernizovaly školní prostředí, vyučovací metody a kompetence učitelů; navrhuje aktualizaci školních osnov v členských státech EU tak, aby zahrnovaly návštěvy dětí v jiných zemích během let školní docházky, aby tak jejich vzdělávání přesáhlo již na začátku jejich studijní dráhy hranice školní třídy;

Význam neustálého vzdělávání a odborné přípravy pro všechny aktéry trhu práce

41. připomíná, že právo na vzdělání je základním právem, zdůrazňuje, že je třeba usilovat o pružnější a individuální přístup k profesnímu rozvoji a celoživotnímu vzdělávání a odborné přípravě v rámci osobní profesní dráhy, a uznává úlohu, kterou mohou v poskytování těchto hodnot sehrávat veřejné i soukromé subjekty, a současně uznává, že vedení a poradenství, které řeší potřeby jednotlivců a zaměřují se na hodnocení a rozšiřování jejich dovedností, musí představovat klíčový prvek politik týkajících se vzdělávání a kvalifikací již od rané fáze;
42. uznává význam podpory učebních praxí založených na pracovní činnosti („učení se prací“) coby alternativní možnosti vstupu do zaměstnání;
43. konstatuje, že evropské politiky týkající se celoživotního poradenství prokázaly, že mají významný dopad na vnitrostátní opatření v oblasti poradenství a že k účinnému celoživotnímu poradenství jsou nutné programy zajišťující průřezový pohled na všech úrovních;
44. konstatuje, že mladí lidé musí mít k dispozici různé možnosti a že definice těchto možností (praxí, odborných stáží) se v rámci Evropy liší;
45. je přesvědčen o tom, že nezaměstnaným osobám by měly být nabízeny rekvalifikační programy, zejména pak dlouhodobě nezaměstnaným osobám, a že by lidem měly být nabízeny rovněž programy v oblasti hodnocení dovedností, které budou posilovat jejich šance na trhu práce, a tyto programy by měly být navrhovány a prováděny v úzké spolupráci s organizacemi zaměstnavatelů a odborovými svazy, organizacemi zastupujícími nezaměstnané osoby a veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti, tak aby bylo možné lépe spojit nové dovednosti pracovníků s budoucími potřebami trhu práce; zdůrazňuje, že je třeba vytvořit a provádět zvláštní programy, které budou napomáhat opětovnému začlenění dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce;
46. zdůrazňuje, že je nutné, aby Komise posílila monitorování vnitrostátních prováděcích plánů záruky pro mladé lidi a jejich účinné uvádění do praxe; s ohledem na to vyzývá Komisi, aby pro členské státy vypracovala jasná a jednoznačná doporučení pro jednotlivé země, která by se týkala provádění záruky pro mladé lidi a kvality pracovních

míst;

47. zdůrazňuje obavy, které Evropský účetní dvůr vyjadřuje ve své zprávě „Mládež a nezaměstnanost v Evropě: překážky, které před námi stojí, pokud jde o záruku pro mladé lidi v EU“, zejména co se týče přiměřenosti celkového financování systému, definice „kvalitní nabídky“ a způsobu, jakým Komise monitoruje výsledky a informuje o nich;
48. připomíná, že je velmi důležité poskytnout osobám, které hledají práci, individuálně přizpůsobené vodítka a rady ohledně způsobu, jak práci hledat nebo jaké absolvovat další vzdělání a odbornou přípravu, a zajistit si tak přenositelnost dovedností a schopností a jejich uznání a validaci prostřednictvím „průkazů gramotnosti“, jako je Europass, které dokládají dovednosti a schopnosti získané v rámci formálního, neformálního a informálního vzdělávání, a že vedení poskytované uchazečům o práci by se mělo konkrétně zaměřovat na optimalizaci jejich pracovních příležitostí;
49. zdůrazňuje, že je zapotřebí zvýšit adaptabilitu pracovní síly coby způsob, jak bojovat proti budoucímu nedostatku pracovních sil; vyzývá členské státy, aby za tím účelem využívaly strukturální fondy, zejména Evropský sociální fond;
50. zdůrazňuje, že právo na vzdělání a odbornou přípravu má mimořádný význam pro dlouhodobě nezaměstnané; připomíná, že dlouhodobě nezaměstnaní mají největší prospěch z přístupu založeného na právech, který je zacílen na jejich specifické potřeby, a nikoli ze standardních opatření; zdůrazňuje, že dlouhodobě nezaměstnaní potřebují být informováni o svém právu na odbornou přípravu, že opatření na ně zacílená musí respektovat různé varianty využití a že odborná příprava musí být dostupná a důstojná a musí řešit skutečné potřeby těchto osob; připomíná, že pokud tyto podmínky budou splněny, nezaměstnaní budou schopni využít zvyšování kvalifikace jakožto příležitost ke zlepšení svých pracovních a životních podmínek;
51. zdůrazňuje význam záruky pro mladé lidi jakožto nástroje, který může mladým lidem pomoci při přechodu ze vzdělávání do zaměstnání a k získání vzdělání, dovedností a zkušeností vyžadovaných k nalezení kvalitního pracovního místa prostřednictvím učňovské přípravy, stáže nebo dalšího vzdělávání;
52. zdůrazňuje, že je důležité zajistit rovné příležitosti a přístup ke vzdělávání a odborné přípravě, zejména pro znevýhodněné skupiny, a účinnou podporu v zájmu boje proti sociálnímu vyloučení a usnadnění přístupu k práci;

Posílení kontaktů mezi vzděláváním a zaměstnáním

53. vyzdvihuje nutnost posílit a lépe zacílit opatření, jejichž cílem je do roku 2020 snížit míru předčasného ukončení školní docházky pod 10 % , jak je vytyčeno ve strategii Evropa 2020, a uvědomit si, že předčasné ukončení školní docházky představuje přetrvávající problém v EU, který má rozhodující dopad na zaměstnatelnost a sociální integraci těchto mladých lidí;
54. je přesvědčen o tom, že by měla být věnována větší pozornost duální odborné přípravě prostřednictvím učňovského vzdělávání a pozornost podobným systémům učení

založeného na pracovní činnosti („učení se prací“), měla by být upřednostňována kvalita bez akademické předpojatosti, neboť obvykle usnadňuje začleňování na trh práce a snazší přechod ze vzdělávání do zaměstnání a neboť se osvědčila jako účinná, pokud jde o podporu zaměstnanosti mladých pracovníků;

55. je přesvědčen o tom, že systémy odborné přípravy, které existují v současnosti, jsou výsledkem určitých historických a kulturních vlivů a utvářely se působením převládajících právních norem, tradic, pedagogických zásad a v institucionálních struktur;
56. poukazuje na silně znepokojivé údaje o míře mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo profesní přípravy (NEET), jež ve většině členských států překračuje 10 %; zdůrazňuje přímou vazbu mezi vysokou mírou nezaměstnanosti mladých lidí a předčasným ukončováním školní docházky; zdůrazňuje, že bez naléhavých a rozhodných kroků jak na evropské, tak na vnitrostátní úrovni hrozí u celé generace mladých Evropanů to, že nebudou disponovat dostatečnou úrovní vzdělání a odborné přípravy, a tudíž budou vyloučeni z trhu práce, což by mělo mimořádně nepříznivé důsledky na sociální struktury, sociální a územní soudržnost a udržitelnost evropského hospodářského modelu jako celku;
57. zdůrazňuje, že každý vnitrostátní systém odborné přípravy je nástrojem k dosahování určitých cílů, které se mohou mezi jednotlivými zeměmi lišit, a že každý tento systém by tedy měl být posuzován pouze podle toho, jak úspěšný je v dosahování těchto konkrétních cílů; zdůrazňuje, že přenos systému odborné přípravy z jedné země do druhé je možný, pouze pokud podmínky v příslušných zemích jsou srovnatelné nebo je lze uzpůsobit;
58. znovu poukazuje na důležitost odborného vzdělávání a přípravy pro podporu zaměstnatelnosti a získávání odborné kvalifikace mladých; vyzývá Evropskou komisi a členské státy, aby posílily relevantnost odborného vzdělávání a přípravy vzhledem k potřebám pracovního trhu tak, že je začlení do vzdělávacího systému a zaručí vysoké standardy kvalifikace a kvality odborného vzdělávání a přípravy;
59. poukazuje na to, že vedle 2 milionů neobsazených pracovních míst v EU existuje mnoho příliš kvalifikovaných nezaměstnaných mladých lidí, jejichž kvalifikace neodpovídá poptávce trhu práce; proto zdůrazňuje význam lepší součinnosti mezi vzdělávacími systémy a trhem práce, včetně seznámení se s pracovištěm, pracovních stáží a spolupráce s podniky, s cílem podporovat a významně zvýšit úroveň zaměstnanosti a vytvářet inovativní klastry; zdůrazňuje důležitou roli, kterou mohou hrát podniky díky zapojení do vzdělávacích systémů ve svých členských státech; zdůrazňuje, že má-li být systém vzdělávání na všech úrovních včetně odborného vzdělávání přizpůsoben současným a budoucím potřebám trhu práce, je nutné vypracovat komplexní dlouhodobou strategii v jejímž rámci budou přijata bezprostřední opatření;
60. vítá iniciativu Komise v rámci Evropské aliance pro učňovskou přípravu, která má za cíl propojit veřejné orgány, podniky a sociální partnery, poskytovatele veřejných služeb zaměstnanosti, zástupce mladých lidí a další klíčové aktéry při podpoře systémů učňovské přípravy a iniciativ v této oblasti napříč Evropou;

61. poukazuje na důležitost duálního vzdělávání a vzdělávacích programů, které kombinují teorii s praktickou přípravou, jako klíčového prvku při rozvoji dovedností a kompetencí, které odpovídají potřebám trhu práce, a vybízí členské státy k začlenění těchto programů do jednotlivých studijních plánů tak, aby umožnily získat praktické zkušenosti, kterých je zapotřebí ke snadnějšímu přechodu od vzdělávání a odborné přípravy na trh práce;
62. zdůrazňuje význam profesního zaměření a pracovních zkušeností pomocí hodnocení a profesního poradenství, které se zaměřuje na individuální dovednosti a potřeby a které poskytují vysoce kvalifikovaní poradci v oblasti zaměstnanosti pro zajištění toho, aby mladí lidé byli vybaveni správnými informacemi, radami a vedením nezbytnými ke správné volbě povolání;
63. zdůrazňuje roli vzdělávacích institucí a institucí odborné přípravy v rozvoji dovedností a kompetencí studentů; vyzývá Komisi a členské státy k vývoji vysoce kvalitního a zacíleného profesního poradenství, které by mladým lidem během celého vzdělávacího cyklu pomohlo při rozhodování ohledně jejich vzdělání a volby povolání;
64. konstatuje, že za účelem úspěšného přechodu do zaměstnání je velmi důležité učinit informovaná rozhodnutí, rozvíjet smysl pro iniciativu a zvýšit motivaci a sebevědomí, a že by v tomto ohledu měla být k dispozici rovněž odpovídající podpora; zdůrazňuje význam kvalitních přechodů, mezi něž může patřit přechod ze vzdělávání do zaměstnání, přechod na nové pracovní místo nebo přechod mezi zaměstnáním a přerušením kariéry;
65. připomíná, že investice do vzdělání a rozvoje dovedností, které odpovídají poptávce trhu a společnosti, jsou zásadní pro růst a konkurenceschopnost a také pro evropské povědomí, osobní růst a sebedůvěru; zdůrazňuje, že podnikání vyžaduje rozvoj průřezových dovedností, jako je kreativita, kritické myšlení, týmová práce a iniciativa atd., které přispívají k osobnostnímu a profesnímu rozvoji mladých lidí a usnadňují jejich včasný vstup na trh práce; zdůrazňuje, že by tyto investice měly být podpořeny lepší součinností mezi různými evropskými a vnitrostátními iniciativami, které zahrnují nejen vzdělávání a odbornou přípravu, ale i další související oblasti, jako zaměstnanost, sociální politika, politika péče o mládež a kultura, jakož i užší spoluprací se všemi zainteresovanými subjekty, jako jsou sociální partneři a podniky, aby se osnovy studia sladily s potřebami trhu práce;
66. připomíná závazek členských států investovat do vyššího vzdělávání a v tomto smyslu vyzývá k postupnému zvyšování standardů vzdělávání a odborné přípravy v evropském vzdělávacím systému; vyzývá členské státy, aby uznaly vzdělávání jako klíčovou investici a aby se zavázaly investovat do této oblasti alespoň 2 % HDP a dále aby zaručily, aby v tomto odvětví nedocházelo k rozpočtovým škrtům; vyzývá Komisi, aby nadále posilovala roli vzdělávání ve strategii Evropa 2020, a to tak, že spojí obecné cíle strategického rámce vzdělávání a odborné přípravy 2020 (ET 2020) s přezkumem strategie Evropa 2020;
67. zdůrazňuje, že pro boj s dlouhodobou nezaměstnaností a zajištění širšího přístupu ke kvalitním pracovním místům je zásadní celoživotní investice do lidského kapitálu a do dovedností a zejména do zvyšování kvalifikace stávající pracovní síly a

nekvalifikovaných pracovníků; vyzývá EU, aby stanovila jasné cíle celoživotního vzdělávání v případě chybějících dovedností a rozšířila odbornou přípravu a vzdělávání starších pracovníků a zejména pracovníků s nízkou kvalifikací ve věku nad 30 let a osob, které předčasně ukončily školní docházku, o komunikační, jazykové a digitální dovednosti;

68. zdůrazňuje, že je nezbytné, aby členské státy, regionální a místní orgány a jednotliví zaměstnavatelé poskytovali na programy kvalitního odborného vzdělávání a učňovské přípravy a na učení ve škole dostatečné finanční prostředky a tyto programy uvedli do praxe; připomíná, že tyto programy by měly být v souladu s minimálními normami v oblasti sociální ochrany;
69. je přesvědčen o tom, že je nezbytné na místní, regionální i vnitrostátní úrovni udržovat mezi zástupci veřejných orgánů, zaměstnavatelů a zaměstnanců, včetně veřejných a soukromých služeb zaměstnanosti a vzdělávacích institucí a institucí odborné přípravy úzké a soustavné partnerství s cílem rozvíjet dlouhodobé strategie pro příslušné vnitrostátní trhy práce a nalézt způsoby, jak problém nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi co nejlépe podchytit ve všech jeho ohledech, a vybízí členské státy, aby takovou spolupráci podporovaly;
70. domnívá se, že iniciativa „záruka pro mladé lidi“ je prvním krokem směrem k takovému přístupu k potřebám mladých lidí v oblasti zaměstnání, který bude založen na právech; připomíná povinnost zaměstnavatelů podílet se na procesu poskytování programů přístupné odborné přípravy a kvalitních stáží mladým lidem; zdůrazňuje, že kvalitativní aspekt důstojné práce pro mladé lidi nesmí být oslabován a že hlavní pracovněprávní normy a jiné normy vztahující se ke kvalitě práce, jako je pracovní doba, minimální mzda, sociální zabezpečení a bezpečnost a ochrana zdraví při práci, musí být v rámci vynakládaného úsilí v centru pozornosti;

Podpora pracovní mobility

71. připomíná, že v EU jsou v současné době dva miliony neobsazených pracovních míst; zdůrazňuje, že pracovní mobilita je pro nápravu tohoto nedostatku v Unii nezbytná, a opakuje v tomto ohledu význam programů ERASMUS+ a EURES;
72. připomíná důležitost usnadnění mobility přeshraničních pracovníků tím, že bude poskytováno více informací o existenci přeshraničních partnerství EURES, která byla navržena za účelem motivace a k odstranění překážek mobility u přeshraničních pracovníků, a informováním těchto pracovníků a poskytováním poradenství ohledně pracovních příležitostí a podmínek pro bydlení a práci na obou stranách hranice; v tomto směru je EURES-T důležitým nástrojem, který umožní lépe kontrolovat potenciální zdroje nových pracovních míst a směřovat k integrovanějšímu trhu práce EU;
73. připomíná, že mobilita pracovníků ze třetích zemí je jednou z možností, jak reagovat na demografické problémy, nedostatek a nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi na trhu práce a na nutnost minimalizovat důsledky odlivu mozků;

74. poukazuje na to, že EU byla vybudována na principu svobodného pohybu pracovníků; vybízí k podpoře studia a používání cizích jazyků v zájmu zvýšení mobility; zdůrazňuje, že je důležité, aby se výuka jazyků, zejména evropských jazyků, stala součástí celoživotního vzdělávání a aby byla podporována v zájmu usnadnění mobility pracovníků a rozšíření pracovních vyhlídek;

Výměna a validace osvědčených postupů v EU

75. zdůrazňuje nezbytnost výměny a validace osvědčených postupů mezi členskými státy a regionálními a místními orgány, a rovněž srovnávání a měření jejich účinnosti, zejména v souvislosti s duálním učením a odborným vzděláváním, systémy učňovské přípravy a stáží, učebními osnovami, výsledky neformálního vzdělávání a informálního učení a strategií celoživotního učení, a rovněž uznání zvláštností jednotlivých trhů práce a vzdělávacích systémů; poukazuje na evropskou platformu pro učňovskou přípravu jako na jeden z klíčových nástrojů pro rozvíjení evropských partnerství a výměnu osvědčených postupů týkajících se učňovského vzdělávání;
76. zdůrazňuje, že významnou úlohu v rozvoji dovedností a kvalifikací zastává neformální a informální učení, dobrovolnictví a celoživotní vzdělávání, a to zejména v případě průřezových dovedností s širokým uplatněním, jako jsou podnikatelské dovednosti, IKT, jazyky a individuální kompetence; vyzývá EU k lepšímu zpřístupnění dalšího vzdělávání a tzv. vzdělávacích programů druhé šance dospělým; požaduje, aby zaměstnavatelé a vzdělávací instituce řádně validovali a uznávali neformální a informální učení;
77. zdůrazňuje, že je důležité dát nový impuls boloňskému procesu a neprodleně využít příležitosti pro nové a pokročilejší formy spolupráce, které nabízí ministerská konference v Jerevanu z května 2015;
78. věří, že je nezbytné, aby Komise dohlížela na správné uplatňování programu Erasmus+ ve všech jeho variantách, včetně části programu, která je věnována sportu; vnímá jako nezbytné zjednodušit podmínky přístupu, aby se program dostal k co největšímu množství občanů a subjektů;

Rozvíjení podnikatelského ducha mezi občany: malé a střední podniky a mikropodniky

79. je přesvědčen o tom, že je nutné zlepšit vedoucí úlohu, finanční řízení a podporu výuky podnikatelství již v raném věku a podpůrné, rozsáhlé a kvalitní předškolní systémy pro znevýhodněné rodiny, aby se u mladých lidí realizoval potenciál, který jim umožní být připraven stát se nejen zaměstnanci, ale také zaměstnavateli a být schopni založit nový podnik a využít nových trhů;
80. vítá programy, jako je Erasmus pro mladé podnikatele, jejichž cílem je pomoci začínajícím podnikatelům získat potřebné dovednosti pro řízení podniku, a je přesvědčen o tom, že tyto programy je nutné dále podporovat, a pomoci tak většímu počtu mladých podnikatelů etablovat se a dosáhnout úspěchu; je přesvědčen o tom, že pro mladé podnikatele by měla být zavedena podpůrná opatření, která jim usnadní získání přístupu k informacím i financování a zdroje finančních prostředků, včetně

služeb jednotných kontaktních míst poskytujících informace a podporu zacílených na mladé lidi v rámci stávajících subjektů zajišťujících podporu podnikání;

81. je přesvědčen o tom, že neformální vzdělávání, zejména je-li rozvíjeno v mládežnických organizacích, podporuje tvořivost, smysl pro iniciativu a odpovědnost za vlastní výsledky a může zvýšit šance mladých lidí na trhu práce;
82. zdůrazňuje, že do všech úrovní vzdělávání a odborné přípravy je třeba začlenit prvky podnikatelské přípravy, protože vštěpování podnikatelského ducha mladým lidem v rané fázi vzdělávání představuje účinný způsob boje proti nezaměstnanosti, zejména pak mezi mladými lidmi; naléhavě vyzývá k aktivnímu dialogu a spolupráci mezi akademickou sférou a podnikatelským prostředím za účelem vytvoření vzdělávacích programů, které vybaví mladé lidi požadovanými dovednostmi a kompetencemi;
83. vyzývá, aby evropská strategie kvalifikace byla prozíravá a orientovaná na výsledek, aby byla vzorem pro vnitrostátní strategie kvalifikace a začlenila je do národních plánů zaměstnanosti a zároveň poskytovala komplexní rámec pro odvětvové akční plány navržené v balíčku zaměstnanosti;
84. zdůrazňuje nutnost podpůrných opatření a pobídek pro začínající podniky, MSP, mikropodniky a účastníky sociální ekonomiky, který spočívá v usnadnění jejich zakládání a provozu, a nutnost zakotvit zásadu lepší regulace a podle této zásady jednat a usnadnit nábor kvalifikovaných pracovníků a odbornou přípravu zaměstnanců; za tímto účelem zdůrazňuje, že by se daňové zatížení mělo přesunout z práce na jiné zdroje zdanění, které méně poškozují zaměstnanost a růst, při zachování odpovídající sociální ochrany;
85. vyzývá členské státy k tomu, aby snížily daňové zatížení práce a aby byl tento pokles kompenzován navýšením přímých daní a daní z nemovitosti a majetku, a zajistily neutrální fiskální orientaci příznivější pro růst;
86. připomíná, že téměř 99 % evropských společností jsou MSP, a ty představují základní hybnou sílu, pokud jde o vytváření konkurenceschopného trhu práce v EU; v souvislosti s tím zdůrazňuje, že je důležité, aby právní předpisy EU vycházely ze zásady „zelenou malým a středním podnikům“, aby byly odstraněny byrokratické překážky, se kterými se malé a střední podniky setkávají, a aby bylo těmto podnikům umožněno plně využívat jejich potenciálu k vytváření pracovních míst;
87. je přesvědčen o tom, že by měly být zavedeny pobídky pro podnikatele, aby investovali do odborného vzdělávání a učňovské přípravy pro zaměstnance a že by případně měly být za tímto účelem zavedeny a rozvíjeny pobídky, neboť jim to umožní rozšiřovat svou činnost a vytvářet nová pracovní místa; je přesvědčen o tom, že rozvoj sítí zaměstnavatelů může malým a středním podnikům a mikropodnikům pomoci získat přístup k poskytování odborné přípravy a k podpoře, kterou potřebují;

Inovace a digitalizace: nové dovednosti a pracovní místa

88. zdůrazňuje význam inovací a digitalizace pro růst, produktivitu a spravedlivější,

udržitelnější a inkluzivnější společnost a nezbytnost poskytovat v této souvislosti vědomosti, tvořivost a dovednosti, a dále motivaci a rozhodnost na straně zaměstnanců a potenciálních zaměstnanců a zaměstnavatelů z hlediska vytvoření inovativních, tvůrčích a digitálních produktů a služeb; zdůrazňuje, že je nezbytné odstranit digitální propast a rozvíjet digitální dovednosti v rámci celoživotního vzdělávání a začlenit do vzdělávacích programů nová média a technologie; dále poukazuje na potřebu rozvíjet inovativní způsoby učení a rozšiřovat dostupnost výuky online a na dálku skrze otevřené vzdělávací zdroje, které pomáhají zajistit rovný přístup ke vzdělání a odborné přípravě;

89. zdůrazňuje, že je třeba určit širokou škálu nově se rozvíjejících odvětví a klíčových odvětví růstu, na které by se členské státy měly zaměřit při rozvíjení své dovednostní základny;
90. zdůrazňuje potenciál pro vytvoření pracovních míst, který se nabízí dokončením jednotného digitálního trhu, vybudováním energetické unie, vytvořením pracovních míst pomocí investic do výzkumu, rozvoje a inovací, podporováním sociálního podnikání a sociální ekonomiky, zvyšováním kvalifikace pracovníků ve zdravotnictví a v odvětví sociální péče a podporou dopravních sítí;
91. zdůrazňuje nový trend týkající se společností, které znovu přesouvají svou výrobu a služby do EU, a příležitosti, které to přináší v souvislosti s tvorbou pracovních míst, především pro mladé lidi; je přesvědčen o tom, že ekonomiky EU mají jedinečnou příležitost k urychlení tohoto trendu přesouvání pracovních míst zpět do EU tím, že zajistí, aby dovednosti pracovní síly odpovídaly potřebám podniků;
92. zdůrazňuje význam studia v oblasti přírodních věd, technologie, inženýrství a matematiky (STEM) a vyzdvihuje jejich význam v tom, aby Evropa dokázala hrát důležitou roli na celosvětové scéně, pokud jde o technologický pokrok;
93. podporuje iniciativu Komise ve spolupráci s týmem složeným ze tří předsednictví zaměřenou na podporu podnikatelského myšlení v Evropě a rozvíjení přenositelných kompetencí pro život;
94. zdůrazňuje, že se EU potýká s nedostatkem dovedností v oblasti přírodních věd, technologií, v inženýrských oborech a v matematice (tzv. STEM oborech), zatímco má příliš mnoho absolventů v oboru společenských věd; je toho názoru, že pro překonání nedostatku v oblasti pracovních míst a studií v oborech STEM jsou nezbytné doplňující iniciativy na evropské a vnitrostátní úrovni; doporučuje, aby Evropská komise a členské státy podporovaly atraktivitu a hodnotu oborů STEM a aby pobízely mladé lidi, včetně žen, aby se hlásili ke studiu na tyto obory;
95. poukazuje na to, že ve 21. století je stále místo pro tradiční know-how, které vytváří stabilní práci, již nemohou zabezpečit externí dodavatelé, a které je základem odvětví, v nichž Evropa vyniká; vyzývá k tomu, aby byla těmto tradičním dovednostem poskytována podpora, aby se zachovaly a byly prostřednictvím odborného vzdělávání předávány dalším generacím a aby byly v zájmu maximalizace svého potenciálu vhodně kombinovány s novými druhy know-how, včetně digitálních dovedností;

Opatření týkající se mladších a starších pracovníků a pracovníků se zdravotním postižením

96. zdůrazňuje potřebu a význam zvláštních opatření a podpory pro zaměstnavatele, zejména MSP, kvůli posílení kvalitní a udržitelné zaměstnanosti, zajistit odbornou přípravu na pracovišti a nabízet příležitosti k profesnímu rozvoji skupin znevýhodněných na trhu práce, jako jsou mladí lidé, starší pracovníci, ženy, migranti, osoby se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnaní; uznává a podporuje úlohu veřejných i soukromých služeb zaměstnanosti v podpoře konkurenceschopných trhů práce; připomíná význam společenské a ekonomické odpovědnosti na straně zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí vůči všem zaměstnancům a společnosti; je přesvědčen o tom, že společenská odpovědnost by bylo vhodné vyžadovat rovněž od institucí odpovědných za vzdělávání a odbornou přípravu;
97. uznává problémy, se kterými se mladí lidé potýkají, když vstupují na trh práce, a připomíná, že je pro ně důležité nabýt první pracovní zkušenosti během studia, aby tak získali dovednosti potřebné k získání zaměstnání a k tomu, aby se přechod ze vzdělávání do zaměstnání stal účinnějším a efektivnějším; poukazuje na potenciál podnikání mladých lidí, a proto vyzývá zaměstnavatele a členské státy k odpovědnosti za to, že poskytnou mladým lidem příležitost takovou zkušenost získat, a aby mladé lidi podporovaly v získávání odpovídajících dovedností; dále zdůrazňuje význam spolupráce v tomto ohledu mezi školami a zaměstnavateli a vyzývá instituce EU a členské státy, aby byly k podnikatelům vstřícnější a aby podporovaly mladé lidi v přetváření jejich myšlenek na úspěšné podnikatelské plány;

Politické návrhy a doporučení

98. vyzývá Komisi, členské státy a regionální a místní orgány, aby investovaly do inovativních a nových slibných ekonomických odvětví s cílem zvýšit v EU investice za účelem posílení růstu a nové, kvalitní, udržitelné zaměstnanosti, která by vedla ke spravedlivější, udržitelné a inkluzivní společnosti; dále zdůrazňuje, že je důležité, aby členské státy prováděly opatření v hospodářské a finanční oblasti a reformy trhu práce na základě jasných a měřitelných ukazatelů založených na údajích, u nichž lze prokázat účinnost;
99. vyzývá členské státy, aby zajistily, že kromě podpory vytváření kvalitních pracovních míst budou navrženy reformy trhu práce, které sníží jeho roztržitost, přivedou na trh práce ohrožené skupiny, budou podporovat rovnost žen a mužů, sníží chudobu pracujících a poskytnou odpovídající sociální ochranu všem pracovníkům, včetně osob samostatně výdělečně činných;
100. vybízí členské státy, aby investovaly do vzdělávání předškolních dětí a do výuky jazyků a informačních a komunikačních technologií v raném věku v rámci základních škol;
101. vyzývá členské státy, aby náležitě zohlednily význam automatizace jakožto trendu, který může oslabit kvantitativní význam řady pracovních míst, a aby své programy odborné přípravy pro nezaměstnané zaměřily na učení se dovednostem užitečným na

pracovních místech s nerutinní prací;

102. vyzývá členské státy a regionální a místní orgány, aby se informovaly o osvědčených postupech a rozhodly se přejít od těchto postupů k politickým krokům, jimiž zvýší míru zaměstnanosti a sníží chudobu a nerovnost, a aby uskutečnily reformy, které budou z těchto postupů vycházet; vyzývá dále členské státy, aby porovnávaly a měřily účinnost těchto postupů, zajistily rovnováhu mezi schopností přizpůsobit se a zabezpečením pracovníků a společností a aby zvažily specifika trhů práce a vzdělávacích systémů v jednotlivých členských státech;
103. vyzývá města a regiony, aby se zaměřily na kvalitní vzdělávání a odbornou přípravu a bojovaly proti předčasnému ukončení školní docházky a nezaměstnanosti mladých lidí, protože mladí lidé naléhavě potřebují nové perspektivy a pro jejich podporu by mělo být učiněno maximum;
104. vyzývá členské státy, aby rozvíjely kolektivní přístupy, jako jsou zaměstnanecké sítě, s cílem napomoci prolomení překážek, které brání zaměstnavatelům v uskutečňování ambicióznějších plánů týkajících se rozvíjení pracovní síly;
105. vyzývá Komisi a členské státy, aby posílily a podporovaly sociální podniky, které berou v potaz svou odpovědnost vůči životnímu prostředí, spotřebitelům a zaměstnancům;
106. vyzývá Komisi a členské státy k zavedení evropského rámce pro minimální mzdu, který bude řešit rozdíly v odměňování za použití základní úrovně pro každý členský stát, aby tak byly pomocí legislativních prostředků nebo na základě dohody – v souladu s vnitrostátní praxí – zajištěny důstojné příjmy;
107. vyzývá členské státy, aby do svých vzdělávacích programů začlenily vzdělání v oblasti vedoucích schopností, řízení, podnikání a finančnictví, poradenství v oblasti zakládání podniků a komunikačních technologií, včetně strategií celoživotního učení a aby upřednostňovaly další rozvoj programů odborného vzdělávání a přípravy, včetně evropských řemesel, a to s přihlédnutím k rozdílům mezi členskými státy v trzích práce a ve vzdělávacích systémech, neboť jednotný přístup pro všechny není vhodný;
108. žádá Komisi, aby vytvořila evropskou platformu pro uznávání a validaci kvalifikací pro konkrétní činnosti a profese, zahrnující uznávání kvalifikací získaných dobrovolnickou činností;
109. vyzývá členské státy, aby provedly doporučení Rady z roku 2012 týkající se validace neformálního a informálního učení jakožto prostředku k uznávání kompetencí získaných v rámci neformálního vzdělávání, především v dobrovolnickém sektoru a v odvětví práce s mládeží, a aby podpořily provádění politik v oblasti celoživotního učení;
110. vyzývá členské státy, aby podporovaly úzké a systematické zapojení subjektů trhu práce, včetně organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců, vzdělávacích institucí a veřejných a soukromých služeb zaměstnanosti na místní, regionální a národní úrovni, a to rovněž usnadněním komunikace a sdílením informací mezi těmito subjekty, s cílem pomáhat rozvoji užších vazeb mezi vzděláním a odbornou přípravou na jedné straně a pracovištěm na straně druhé, lépe přizpůsobovat nabídku poptávce a předvídat a

plánovat, jaké dovednosti a kvalifikace budou v budoucnu žádané;

111. vyzývá Komisi, členské státy a orgány na regionální a místní úrovni, aby poskytly finanční a ekonomické pobídky, které budou podporovat účast na neustálém vzdělávání a odborné přípravě s cílem zajistit do budoucna kvalifikovanou pracovní sílu; doporučuje vycházet v těchto pobídkách z měřitelných a na údajích založených ukazatelů, u nichž lze prokázat účinnost;
112. vyzývá členské státy, aby učitelům a vedoucím osobnostem v oblasti vzdělávání poskytovaly náležitou odbornou přípravu a zajistily jim neustálý profesní rozvoj, jež těmto osobám pomohou využívat ty nejvhodnější výukové metody a umožnit tak evropské mládeži rozvoj dovedností a kompetencí pro 21. století; zdůrazňuje proto, že je důležité poskytovat učitelům know-how založené na zkušenostech, které kombinuje praxi s teorií, zvláště co se týče nových technologií a digitalizace, tak aby mohli předávat tyto znalosti studentům;
113. vybízí členské státy a EU, aby přijaly rychlá konkrétní opatření k provedení politik a stávajících právních předpisů týkajících se vzájemného uznávání kvalifikací a akademických titulů v EU, jakožto prostředku k posílení řádné mobility pracovníků v EU a k řešení problému neobsazených pracovních míst;
114. vyzývá Komisi a členské státy, aby poskytly prognózy týkající se měnících se trhů práce, zejména v souvislosti s problémy vyplývající z globalizace a prognózy pracovních míst a dovedností, které lze v jednotlivých členských státech a ve všech odvětvích očekávat;
115. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení Radě a Komisi.

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

Nezaměstnanost, jejíž míra v prosinci 2014 dosáhla 9,9 %, je i nadále jedním z hlavních problémů EU. Vyznačuje se ovšem velmi významnými rozdíly mezi jednotlivými členskými státy (míra nezaměstnanosti v Německu činí 4,8 %, zatímco ve Španělsku 23,7 %). V případě mladých lidí je přitom míra nezaměstnanosti dvakrát vyšší a dosahuje 21,4 % v celé EU. Přesto jsou v EU asi 2 miliony pracovních míst, které nelze obsadit kvůli nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a kvůli nedostatečné pracovní mobilitě (EU27: 0,29 %).

Stále přetrvávají důsledky hospodářské a finanční krize. Ačkoli se objevují známky oživení, trh práce se v posledních letech zmenšoval a vytváření nových pracovních míst je stále pomalé.

Je proto nezbytné přijmout ambiciózní hospodářské politiky a reformy trhu práce na podporu inteligentního udržitelného růstu podporujícího začlenění a za účelem vytvoření většího počtu pracovních míst, které by pomohly překonat nerovnosti na trhu práce EU.

Evropský trh práce má své zvláštnosti a problémy, které se týkají silné segmentace trhu práce, nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi na trhu práce, rostoucího podílu dlouhodobé nezaměstnanosti a nízké pracovní mobility. Trh práce se potýká rovněž s problémem stárnutí společnosti, což si žádá účinnější využívání pracovní síly a reformu migračních politik, a dále s rychlými technologickými změnami, které vedou k vyšší poptávce po vysoce kvalifikované pracovní síle. Problémy, které představuje nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi je třeba řešit co nejrychleji, neboť strukturální nesoulad může negativně ovlivnit oživení a růst hospodářství.

Ve zprávě je zdůrazněna skutečnost, že k dosažení konkurenceschopného trhu práce jsou zapotřebí reformy zaměřené na zvýšení trhu práce a profesní flexibility jednotlivců a na lepší sladění dovedností s náplní práce, včetně silnější součinnosti mezi systémy vzdělávání a podniky. Zpráva vyzývá také k lepšímu začlenění mladých lidí, žen, starších pracovníků a kvalifikovaných přistěhovalců na trh práce. Zdůrazňuje význam vynakládání investic na aktivní podporu vytváření pracovních míst a zaměstnanosti a na předcházení úbytku dovedností u nezaměstnaných osob. Je navrhován flexibilní přístup k profesnímu životu jednotlivců, který pracovníkům pomůže přizpůsobit se změnám a připraví je na celoživotní vzdělávání spočívající v získávání nových dovedností, které je z důvodu neustále se měnícího trhu práce a situace výrobních vzorců nezbytné rozvíjet. Zpráva upozorňuje na požadované reformy, které by vybízely občany k návratu do práce spíše než k volbě využívání dávek sociálního zabezpečení. Klade důraz na význam mobility pracovníků, vybízí k větší informovanosti o pracovních místech na úrovni EU, zejména prostřednictvím lepšího rozvoje portálu EURES a prostřednictvím podpory jazykového vzdělávání a podpory programu ERASMUS+.

Zvláštní pozornost je věnována významu neustálého vzdělávání a odborné přípravy, který spočívá v dosažení konkurenceschopného trhu práce EU a který by vedl k růstu a zaměstnanosti. Rovněž je kladen důraz na nezbytnost ekonomických struktur, které podporují účast na neustálém vzdělávání a odborné přípravě a které by do budoucna zajistily vysoce kvalifikovanou pracovní sílu.

Je prováděna analýza různých faktorů, které by mohly posílit vazby mezi vzděláváním a zaměstnáním a podpořit celoživotní poradenství a dovednosti v oblasti řízení profesní dráhy. Klíčovým předpokladem pro přípravu zaměstnanců nebo budoucích zaměstnanců na dovednosti, které budou v budoucnu požadovány, je předvídaní budoucích požadavků na dovednosti. Aby bylo možné odhadnout, jaké budou v budoucnu na pracovní sílu kladeny požadavky, je rovněž třeba posílit partnerství mezi univerzitami, podniky a veřejnými orgány.

Velmi důležité je vytvoření pevných partnerství mezi vládami, zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, které by pomohlo nalézt způsoby, jak se co nejlépe vypořádat s nesouladem mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi ve všech jeho ohledech.

Zpráva zdůrazňuje rovněž nezbytnost výměny osvědčených postupů mezi členskými státy, zejména v souvislosti s duálním učením a odborným vzděláváním a přípravou, a nezbytnost z těchto osvědčených postupů čerpat, a zdůrazňuje rovněž uznání zvláštností jednotlivých trhů práce a vzdělávacích systémů.

Zvláštní pozornost je věnována významu podpory iniciativ prosazujících samostatnou výdělečnou činnost a podnikatelství se zvláštním zřetelem na MSP a mikropodniky, které jsou oporou trhu práce EU, a potřebě přijmout podpůrná opatření, která by umožnila zajistit kvalifikovanou pracovní sílu a odbornou přípravu budoucích zaměstnanců, a potřebě zavést pobídky pro podnikatele, kteří investují do odborného vzdělávání a učňovské přípravy s cílem pobídnout MSP, aby přispívaly na režijní náklady na vzdělávání. Zpráva v tomto ohledu vyzývá rovněž k posílení vzdělávání v oblasti řízení a podnikatelství již od raného věku.

Pro vytvoření konkurenceschopné ekonomiky EU a trhu práce je naprosto nezbytné zaměřit se na inovace a digitalizaci a zajistit za tímto účelem potřebné vědomosti a dovednosti, ale také motivaci a rozhodnost zaměstnanců s cílem vytvořit inovativní produkty či služby. Zpráva zdůrazňuje, že potenciál pro vytvoření pracovních míst spočívá v dokončení jednotného digitálního trhu, vybudování energetické unie, vytvoření pracovních míst pomocí investic do výzkumu, rozvoje a inovací a v podpoře dopravních sítí.

Zvláštní pozornost je věnována specifickým opatřením, jejichž účelem je podporovat zaměstnávání mladých lidí založené na podpoře poskytované zaměstnavatelům a zejména pak MSP na podnikovou odbornou přípravu a rovněž reintegraci starších pracovníků založenou na vytvoření vzdělávacích a rekvalifikačních zařízení, která by jim pomohla obnovit jejich dovednosti a připravila je na výzvy související s novými pracovními místy.

Zpráva vyzdvihuje význam programů odborné přípravy a rekvalifikačních programů pro nezaměstnané a zdůrazňuje, že tyto programy by měly být v zájmu lepšího sladění nových dovedností s potřebami zaměstnavatelů navrženy a prováděny v úzké spolupráci s organizacemi zaměstnavatelů.

Na závěr zpráva navrhuje, že zaměstnavatelé, zaměstnanci a instituce poskytující vzdělávání a odbornou přípravu by měly přijmout větší společenskou odpovědnost vůči evropskému trhu práce a zejména pak vůči nové generaci Evropanů.

7.5.2015

STANOVISKO VÝBORU PRO KULTURU A VZDĚLÁVÁNÍ

pro Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

k vytvoření konkurenceschopného pracovního trhu EU pro 21. století: přizpůsobení dovedností a kvalifikace poptávce a pracovním příležitostem jako cesta k překonání krize (2014/2235(INI))

Navrhovatel: Ilhan Kyuchyuk

NÁVRHY

Výbor pro kulturu a vzdělávání vyzývá Výbor pro zaměstnanost a sociální věci jako věcně příslušný výbor, aby do svého návrhu usnesení začlenil tyto návrhy:

1. zdůrazňuje, že potřeby trhu práce se rychle mění, stejně jako dovednosti, technologie a pracovní místa; domnívá se, že jednou z příčin vysoké nezaměstnanosti v EU je stávající nepoměr mezi kvalifikacemi a pracovními nabídkami; několik milionů pracovních míst nebylo v roce 2014 obsazeno z důvodu nedostatku kvalifikovaných pracovních sil; zdůrazňuje, že má-li být systém vzdělávání na všech úrovních včetně odborného vzdělávání přizpůsoben současným a budoucím potřebám trhu práce, je nutné vypracovat komplexní dlouhodobou strategii v jejímž rámci budou přijata bezprostřední opatření; podporuje v tomto ohledu užší spolupráci mezi podniky a vzdělávacími institucemi tak, aby se zaměstnavatelé zapojili do vytváření a hodnocení studijních programů a zajistili tak, aby požadované dovednosti byly rozvíjeny správným způsobem;
2. je toho názoru, že investovat pouze do přizpůsobení dovedností poptávce pracovního trhu za účelem vytváření pracovních míst k hospodářskému oživení nestačí; zdůrazňuje, že nedostatek pracovních míst je obecně způsoben nedostatečným růstem v Evropě a že v současné době nesoulad mezi kvalifikacemi a pracovními nabídkami zatím není hlavní příčinou vysoké míry nezaměstnanosti; souhlasí však s tím, že stávající nesoulad mezi kvalifikacemi a pracovními nabídkami stále větším problémem neboť se hospodářství postupně zotavuje, a proto by mělo být na všech úrovních podporováno pokračující úsilí o sblížení vzdělávání, odborné přípravy a pracovního trhu; opakuje, že vytváření inteligentního, udržitelného růstu podporujícího začlenění a vytváření pracovních míst v Evropě by mělo být dosaženo prostřednictvím celostního přístupu s jasnou ekonomickou a sociální vizí, podporovanou silnou a inteligentní kvalifikovanou pracovní silou reagující na potřeby pracovního trhu;

3. zdůrazňuje význam iniciativ EU zaměřených na vytváření transparentnějšího trhu práce a vzdělávacích systémů, podporování mobility a vytváření příležitostí, jako jsou Evropský rámec kvalifikací, Europass-CV, Evropský znalostní pas, Evropský portál pracovní mobility (EURES), znalostní aliance a Evropská aliance pro učňovství; vyzývá k lepší propagaci těchto iniciativ, aby došlo ke zlepšení trhu práce v Evropě;
4. zdůrazňuje, že iniciativy, které si kladou za cíl řešit problém nezaměstnanosti mladých lidí, jako Systém záruk pro mladé lidi, Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí a Přehled dovedností EU, by měly být dále podporovány a rozšiřovány, a to jak z hlediska jejich trvání, tak z hlediska finančních prostředků; upozorňuje, že iniciativa Přehled dovedností EU představuje ústřední zdroj informací o potřebných dovednostech v zaměstnáních napříč odvětvími v Evropě; podtrhuje skutečnost, že tyto informace, dostupné na webových stránkách iniciativy, mohou politikům a dalším aktérům zapojeným do rozhodovacího procesu pomoci přijímat informovanější rozhodnutí v jejich snaze dosáhnout udržitelné integrace mladých lidí na pracovním trhu a usnadnění přechodu ze vzdělání do zaměstnání;
5. zdůrazňuje, že mladí lidé často čelí narůstajícím potížím při přechodu ze vzdělávacího do pracovního procesu, a proto jsou obvykle více ohroženi nezaměstnaností, a existuje větší pravděpodobnost, že budou mít nekvalitní a nejistá pracovní místa;
6. zdůrazňuje důležitost iniciativy Evropská klasifikace dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO), která popisuje a rozděluje do kategorií dovednosti, kompetence, kvalifikace a povolání relevantní pro trh práce EU a pro vzdělávání a odbornou přípravu ve 25 evropských jazycích;
7. zdůrazňuje, že do všech úrovní vzdělávání a odborné přípravy je třeba začlenit prvky podnikatelské přípravy, protože vštěpování podnikatelského ducha mladým lidem v rané fázi vzdělávání představuje účinný způsob boje proti nezaměstnanosti, zejména mezi mladými; naléhavě vyzývá k aktivnímu dialogu a spolupráci mezi akademickou sférou a podnikatelským prostředím za účelem vytvoření vzdělávacích programů, které vybaví mladé lidi požadovanými dovednostmi a kompetencemi;
8. vyzývá k lepšímu pochopení současných i budoucích požadavků na dovednosti a na zlepšení stávajícího Přehledu dovedností EU, aby bylo možno lépe identifikovat mezery v dovednostech a nedostatky v určitých odvětvích, povoláních a konkrétních regionech a aby se zajistilo shromažďování a zpracovávání informací o vývoji požadavků na dovednosti a jejich šíření mezi rozhodovací a veřejné orgány, vzdělávací instituce a instituce odborné přípravy a zaměstnavatele v zájmu lepší předjímání budoucích trendů;
9. znovu poukazuje na důležitost odborného vzdělávání a přípravy pro podporu zaměstnatelnosti a získávání odborné kvalifikace mladých; vyzývá Evropskou komisi a členské státy, aby posílily relevantnost odborného vzdělávání a přípravy vzhledem k potřebám pracovního trhu tak, že je začlení do vzdělávacího systému a zaručí vysoké standardy kvalifikace a kvality odborného vzdělávání a přípravy;
10. naléhavě vyzývá členské státy, aby zavedly systémy kvalitního učňovského a odborného vzdělávání, které mladým lidem umožní pracovat na inovativních projektech pro vývoj nových produktů, technologií nebo trhů a napojení na stávající vzdělávací programy, aby

se podpořila jejich šance na navázání kontaktů na trhu práce a na získání užitečných dovedností nezbytných v zaměstnání;

11. zdůrazňuje roli vzdělávacích institucí a institucí odborné přípravy v rozvoji dovedností a kompetencí studentů; vyzývá Komisi a členské státy k vývoji vysoce kvalitního a zacíleného profesního poradenství, které by mladým lidem během celého vzdělávacího cyklu pomohlo při rozhodování ohledně jejich vzdělání a volby povolání;
12. poukazuje na důležitost duálního vzdělávání a vzdělávacích programů, které kombinují teorii s praktickou přípravou, jako klíčového prvku při rozvoji dovedností a kompetencí, které odpovídají potřebám trhu práce, a vybízí členské státy k začlenění těchto programů do jednotlivých studijních plánů tak, aby umožnili získat praktické zkušenosti, kterých je zapotřebí ke snadnějšímu přechodu od vzdělávání a odborné přípravy na trh práce;
13. vyzdvihuje nutnost posílit a lépe zacílit opatření, jejichž cílem je do roku 2020 snížit míru předčasného ukončování školní docházky pod 10 %, jak je vytyčeno ve strategii Evropa 2020, a uvědomit si, že předčasné ukončování školní docházky představuje přetrvávající problém v EU, který má rozhodující dopad na zaměstnatelnost a sociální integraci těchto mladých lidí;
14. připomíná, že investice do vzdělání a rozvoje dovedností, které odpovídají poptávce trhu a společnosti, jsou zásadní pro růst a konkurenceschopnost a také pro evropské povědomí, osobní růst a sebedůvěru; zdůrazňuje, že podnikání vyžaduje rozvoj průřezových dovedností, jako je kreativita, kritické myšlení, týmová práce a iniciativu atd., které přispívají k osobnostnímu a profesnímu rozvoji mladých lidí a usnadňují jejich včasný vstup na trh práce; zdůrazňuje, že by tyto investice měly být podpořeny lepší součinností mezi různými evropskými a vnitrostátními iniciativami, které zahrnují nejen vzdělávání a odbornou přípravu, ale i další související oblasti, jako zaměstnanost, sociální politika, politika péče o mládež a kultura, jakož i užší spolupráci se všemi zainteresovanými subjekty, jako jsou sociální partneři a podniky, aby se osnovy studia sladily s potřebami trhu práce;
15. připomíná závazek členských států investovat do vyššího vzdělávání a v tomto smyslu vyzývá k postupnému zvyšování standardů vzdělávání a odborné přípravy v evropském vzdělávacím systému; vyzývá členské státy, aby uznaly vzdělávání jako klíčovou investici a aby se zavázaly investovat do této oblasti alespoň 2 % HDP a dále aby zaručily, aby v tomto odvětví nedocházelo k rozpočtovým škrtnutím; vyzývá Komisi, aby nadále posilovala roli vzdělávání ve strategii Evropa 2020, a to tak, že spojí obecné cíle strategického rámce vzdělávání a odborné přípravy 2020 (ET 2020) s přezkumem strategie Evropa 2020;
16. zdůrazňuje, že pro boj s dlouhodobou nezaměstnaností a zajištění širšího přístupu ke kvalitním pracovním místům je zásadní celoživotní investice do lidského kapitálu a do dovedností a zejména do zvyšování kvalifikace stávající pracovní síly a nekvalifikovaných pracovníků; vyzývá EU, aby stanovila jasné cíle celoživotního vzdělávání a rozšířila odbornou přípravu a vzdělávání starších pracovníků a zejména pracovníků s nízkou kvalifikací ve věku nad 30 let a osob, které předčasně ukončily školní docházku, o komunikační, jazykové a digitální dovednosti;

17. domnívá se, že vzdělávání je klíčové pro podporu výzkumu a výsledků inovací, čímž dále posiluje možnost vytváření pracovních míst ve vysoce specializovaných oborech, a tím podporuje konkurenceschopnosti evropské ekonomiky;
18. zdůrazňuje, že je důležité zajistit rovné příležitosti a přístup ke vzdělávání a odborné přípravě, zejména pro znevýhodněné skupiny, a účinnou podporu v zájmu boje proti sociálnímu vyloučení a usnadnění přístupu k práci;
19. zdůrazňuje, že významnou úlohu v rozvoji dovedností a kvalifikací zastává neformální a informální učení, dobrovolnictví a celoživotní vzdělávání, a to zejména v případě průřezových dovedností s širokým uplatněním, jako jsou podnikatelské dovednosti, IKT, jazyky a individuální kompetence; vyzývá EU k lepšímu zpřístupnění dalšího vzdělávání a tzv. vzdělávacích programů druhé šance dospělým; požaduje, aby zaměstnavatelé a vzdělávací instituce řádně validovali a uznávali neformální a informální učení;
20. vyzdvihuje důležitost rozvoje digitálních dovedností v rámci celoživotního vzdělávání, začleňování nových médií a technologií do vzdělávacích programů a zvyšování digitální gramotnosti od počátku školní docházky po celou dobu vzdělávacího cyklu; poukazuje na potřebu rozvíjet inovativní způsoby učení a rozšiřovat dostupnost výuky online a na dálku skrze otevřené vzdělávací zdroje, které pomáhají zajistit rovný přístup ke vzdělání a odborné přípravě; vyzývá Komisi a členské státy, aby podporovaly přístup k informačním a komunikačním technologiím ve všech vzdělávacích institucích a institucích odborné přípravy; je toho mínění, že učitelům musí být zajištěna vhodná odborná příprava, aby tyto dovednosti mohli předávat mladým lidem;
21. zdůrazňuje klíčovou roli učitelů a školitelů pro budoucí rozvoj jejich studentů; podporuje různé iniciativy zaměřené na nedostatek kvalifikovaných učitelů a školitelů v členských státech a doporučuje posílit snahy o přilákání, nábor a vzdělávání učitelů a školitelů, včetně modernizace osnov a školení při zaměstnání; vyzývá členské státy, aby nově definovaly kompetence učitelů a školitelů, aby jim zajistily trvalý profesní růst, podporu a podmínky k maximálnímu rozvoji jejich pedagogických schopností, zejména v oblasti odborného vzdělávání a školení, průřezových dovedností a vzdělávání dospělých;
22. připomíná, že při hospodářském útlumu čelí jednotlivci větším výzvám při hledání zaměstnání a že někdy musí přijímat práci s nižšími požadavky na vzdělání, než kterého sami dosáhli; připomíná, že v zájmu snížení tzv. překvalifikování v ekonomikách EU je nezbytné podporovat růst vytvářením pracovních míst vyžadujících vysokou kvalifikaci a stimulovat vytváření pracovních míst prostřednictvím investic do nových odvětví;
23. zdůrazňuje, že je třeba zajistit flexibilní přechody mezi středoškolským a vysokoškolským vzděláním, odborným vzděláváním a odbornou přípravou a mezi formálním, neformálním a informálním učením; zdůrazňuje, že je důležité umožnit přenos kreditů a uznávat akademické a profesní kvalifikace a studijní pobyty či stáže v zahraničí, zejména pokud jsou dosaženy během studia na jiné než domovské univerzitě, například v rámci programu Erasmus+; zdůrazňuje, že předpokladem pro lepší uznávání kvalifikací je účinný a nezávislý systém zajištění kvality;
24. zdůrazňuje, že se EU potýká s nedostatkem dovedností v oblasti přírodních věd, technologií, v inženýrských oborech a v matematice (tzv. STEM oborech), zatímco má

příliš mnoho absolventů oborů sociálních věd; je toho názoru, že pro překonání nedostatku v oblasti pracovních míst a studií v oborech STEM jsou nezbytné doplňující iniciativy na evropské a vnitrostátní úrovni; doporučuje, aby Evropská komise a členské státy podporovaly atraktivitu a hodnotu oborů STEM a aby pobízely mladé lidi, včetně žen, aby se hlásili ke studiu na tyto obory;

25. zdůrazňuje, že je důležité zaměřit se na potřeby dětí ve školách od nejmladšího věku; doporučuje, aby členské státy přijaly inovativní opatření pro učení ve škole i mimo ni, pro reformu a modernizaci školního prostředí, vyučovacích metod a kompetencí učitelů; navrhuje aktualizaci školních osnov v členských státech EU tak, aby zahrnovaly návštěvy dětí v jiných zemích během let školní docházky, aby tak jejich vzdělávání přesáhlo již na začátku jejich studijní dráhy hranice školní třídy;
26. poukazuje na to, že ve 21. století je stále místo pro tradiční know-how, které vytváří stabilní práci, již nemohou zabezpečit externí dodavatelé, a které je základem odvětví, v nichž Evropa vyniká; vyzývá k tomu, aby byla těmto tradičním dovednostem poskytována podpora, aby se zachovaly a byly prostřednictvím odborného vzdělávání předávány dalším generacím a aby byly v zájmu maximalizace svého potenciálu vhodně kombinovány s novými druhy know-how, zejména digitálními dovednostmi;
27. poukazuje na to, že EU byla vybudována na principu svobodného pohybu osob, v neposlední řadě pracovníků; zdůrazňuje, že je důležité, aby se výuka jazyků, zejména evropských jazyků, stala součástí celoživotního vzdělávání a aby byla podporována v zájmu usnadnění mobility pracovníků a rozšíření pracovních vyhlídek;
28. vyzývá, aby evropská strategie kvalifikace byla prozíravá a orientovaná na výsledek, aby byla vzorem pro vnitrostátní strategie kvalifikace a začlenila je do národních plánů zaměstnanosti a zároveň poskytovala komplexní rámec pro odvětvové akční plány navržené v balíčku zaměstnanosti;
29. zdůrazňuje, že je důležité dát nový impuls boloňskému procesu a neprodleně využít příležitosti pro nové a pokročilejší formy spolupráce, které nabízí ministerská konference v Jerevanu v květnu 2015;
30. věří, že je nezbytné, aby Komise dohlížela na správné uplatňování programu Erasmus+ ve všech jeho variantách, včetně části programu, která je věnována sportu; vnímá jako nezbytné zjednodušit podmínky přístupu, aby se program dostal k co největšímu množství občanů a subjektů;
31. domnívá se, že by se mělo využít součinností plynoucích ze sportovní činnosti, jednoho z hnacích motorů evropské ekonomiky, aby se zlepšila zaměstnatelnost naší mládeže.

VÝSLEDEK KONEČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU

Datum přijetí	5.5.2015
Výsledek konečného hlasování	+ : 22 - : 4 0 : 0
Členové přítomní při konečném hlasování	Isabella Adinolfi, Andrea Bocskor, Silvia Costa, Damian Drăghici, Angel Dzhambazki, Giorgos Grammatikakis, Petra Kammerevert, Svetoslav Hristov Malinov, Curzio Maltese, Fernando Maura Barandiarán, Luigi Morgano, Momchil Nekov, Yana Toom, Helga Trüpel, Sabine Verheyen, Julie Ward, Bogdan Brunon Wenta, Theodoros Zagorakis, Bogdan Andrzej Zdrojewski, Milan Zver, Krystyna Lybacka
Náhradníci přítomní při konečném hlasování	Therese Comodini Cachia, Marc Joulaud, Kshetu Kyenge, Ilhan Kyuchyuk, Ernest Maragall, Emma McClarkin, Algirdas Saudargas, Hermann Winkler

JMENOVITÉ KONEČNÉ HLASOVÁNÍ V PŘÍSLUŠNÉM VÝBORU

27	+
ALDE	Martina Dlabajova, Marian Harkin, Antonio Marinho e Pinto, Yana Toom, Ulla Tornaes, Renate Weber
ECR	Anthea McIntyre, Branislav Skripek, HelgaStevens, Jana Zitnanska
EFDD	Laura Agea, Tiziana Beghin
PPE	Georges Bach, Heinz K. Becker, David Casa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Adam Kosa, Jerome Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Thomas Mann, Marek Plura, Sofia Ribeiro, Anne Sander, Sven Schulze, Michaela Sojdrova, Csaba Sogor, Tom Vendenkendelaere

13	-
EFDD	Tim Aker
ENF	Mara Bizzotto, Dominique Martin, Joëlle Mélin
GUE/NGL	Rina Ronja Kari, Kostadinka Kuneva, Patrick Le Hyaric, Paloma López Bermejo, Inés Cristina Zuber
NI	Lampros Fountoulis
VERTS/ALE	Jean Lambert, Tamas Meszerics, Terry Reintke

14	0
S&D	Maria Arena, Guillaume Ballas, Brando Benifei, Vilija Blinkeviciute, Ole Christensen, Jan Keller, Miapetra Kumpula-Natri, Javi López, Edouard Martin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Marita Ulvskog

Význam zkratek:

+ : pro

- : proti

0 : zdrželi se

VÝSLEDEK KONEČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU

Datum přijetí	23.6.2015
Výsledek konečného hlasování	+: 27 -: 13 0: 14
Členové přítomní při konečném hlasování	Laura Agea, Maria Arena, Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, Mara Bizzotto, Vilija Blinkevičiūtė, David Casa, Ole Christensen, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Marian Harkin, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Miapetra Kumpula-Natri, Kostadinka Kuneva, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Patrick Le Hyaric, Jeroen Lenaers, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Marek Plura, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Yana Toom, Ulla Tørnæs, Marita Ulvskog, Renate Weber, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
Náhradníci přítomní při konečném hlasování	Tim Aker, Maria Arena, Georges Bach, Heinz K. Becker, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Edouard Martin, Tamás Meszerics, Csaba Sógor, Michaela Šojdrová, Helga Stevens, Tom Vandenkendelaere
Náhradníci (čl. 200 odst. 2) přítomní při konečném hlasování	Branislav Škripek