

Czwartek, 10 września 2015 r.

P8\_TA(2015)0321

**Utworzenie konkurencyjnego rynku pracy w Unii XXI w.****Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 września 2015 r. w sprawie utworzenia konkurencyjnego rynku pracy w Unii XXI w.: dostosowanie umiejętności i kwalifikacji do zapotrzebowania i perspektyw na rynku pracy jako sposób na wyjście z kryzysu (2014/2235(INI))**

(2017/C 316/27)

Parlament Europejski,

- uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 22 października 2014 r. w sprawie europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej: realizacja priorytetów na rok 2014 <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając swoje stanowisko z dnia 15 kwietnia 2014 r. w sprawie sposobu, w jaki Unia Europejska może przyczynić się do zapewnienia warunków sprzyjających działalności przedsiębiorstw i ich powstawaniu w celu tworzenia miejsc pracy <sup>(2)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję ustawodawczą z dnia 29 kwietnia 2015 r. w sprawie wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającego rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego w odniesieniu do zwiększenia kwoty początkowych płatności zaliczkowych wypłacanych na rzecz programów operacyjnych wspieranych w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych <sup>(3)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie zatrudnienia młodzieży <sup>(4)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 16 stycznia 2014 r. w sprawie respektowania podstawowego prawa do swobodnego przemieszczania się w UE <sup>(5)</sup>,
- uwzględniając jeden z priorytetów konkluzji z posiedzenia Rady Europejskiej, które odbyło się w dniach 26 i 27 czerwca 2014 r.: pomoc w rozwijaniu umiejętności, uwalnianiu talentów oraz tworzeniu szans życiowych dla wszystkich poprzez promowanie odpowiednich umiejętności na rzecz nowoczesnej gospodarki i uczenia się przez całe życie;
- uwzględniając wniosek Komisji z dnia 17 stycznia 2014 r. dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności oraz dalszej integracji rynków pracy (COM(2014)0006),
- uwzględniając zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego <sup>(6)</sup>,
- uwzględniając zalecenie Parlamentu Europejskiego Rady 2006/962/WE z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie <sup>(7)</sup>,
- uwzględniając art. 52 Regulaminu,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinię Komisji Kultury i Edukacji (A8-0222/2015),

<sup>(1)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2014)0038.<sup>(2)</sup> Teksty przyjęte, P7\_TA(2014)0394.<sup>(3)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2015)0110.<sup>(4)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2014)0010.<sup>(5)</sup> Teksty przyjęte, P7\_TA(2014)0037.<sup>(6)</sup> Dz.U. C 398 z 22.12.2012, s. 1.<sup>(7)</sup> Dz.U. L 394 z 30.12.2006, s. 10.

**Czwartek, 10 września 2015 r.**

- A. mając na uwadze, że między państwami członkowskimi występują znaczne różnice, jeśli chodzi o zawody, w których nie można zapęlić wakatów z powodu braku wykwalifikowanych pracowników;
- B. mając na uwadze, że według Komisji <sup>(1)</sup> około 12,4 mln osób jest bezrobotnych od ponad roku, a wśród nich 6 mln od ponad dwóch lat; mając na uwadze, że długotrwałe bezrobocie ma negatywny wpływ na wzrost gospodarczy i równowagę systemów opieki społecznej oraz grozi przekształceniem się w bezrobocie strukturalne;
- C. mając na uwadze, że sztywność rynku pracy, brak popytu krajowego i inwestycji mają negatywny wpływ na tworzenie miejsc pracy, podczas gdy konkurencyjny rynek pracy UE, który uwzględniałby te 3 czynniki, może się przyczynić do osiągnięcia celów zatrudnienia i walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym strategii „Europa 2020”;
- D. mając na uwadze, że zapotrzebowanie na pracowników nisko wykwalifikowanych zmniejsza się, podczas gdy zapotrzebowanie na pracowników wysoko wykwalifikowanych znacząco wzrasta; taka ewolucja europejskiego rynku pracy wymaga podjęcia działań obejmujących kompetencje pracowników, jak również szkolenia wstępne i zawodowe.
- E. mając na uwadze, że w 2012 r. jeden na trzech europejskich pracowników nie posiadał kwalifikacji wymaganych do wykonywania pracy lub wykonywał pracę wymagającą mniejszych kwalifikacji niż te, które posiada <sup>(2)</sup>; oraz że zazwyczaj bardziej prawdopodobne jest, iż młodzi pracownicy będą posiadać formalnie wyższe kwalifikacje niż te wymagane do wykonywania pracy, a równocześnie częściej niż starsi pracownicy będą wykonywać prace mniej dopasowane do posiadanych umiejętności;
- F. mając na uwadze, że niektóre badania wskazują, iż znacząca część istniejących miejsc pracy zniknie lub ulegnie poważnemu ograniczeniu pod względem liczby z powodu automatyzacji;
- G. mając na uwadze, że dążenie do gospodarki opartej na wysokich kwalifikacjach oznacza, że w ciągu najbliższych pięciu lat o wiele więcej przedsiębiorstw spodziewa się zwiększyć liczbę stanowisk wymagających umiejętności przywódczych i kierowniczych oraz wysokich kwalifikacji;
- H. mając na uwadze, że mobilność europejskich pracowników zwiększa ich szanse na zatrudnienie i umożliwia poprawę konkurencyjności europejskiego rynku pracy;

**Kryzys gospodarczy i jego następstwa**

1. stwierdza, że z powodu europejskiego kryzysu gospodarczego i finansowego oraz będącego jego skutkiem spowolnienia gospodarczego szereg państw członkowskich zmagają się z wysoką stopą bezrobocia (UE28: 9,8 %), a także z zadłużeniem publicznym, niskim wzrostem gospodarczym oraz niewystarczającym poziomem inwestycji; odnotowuje również wzrost wydatków publicznych; jest ponadto zaniepokojony, że w wielu państwach członkowskich stopa bezrobocia wśród młodzieży (UE28: 20,9 %) jest dużo wyższa i tylko sporadycznie widać poprawę oraz obniżenie stopy;
2. uważa, że niezbędna jest ambitna polityka gospodarcza i społeczna oraz reforma rynku pracy, aby pobudzić inteligentny, trwały wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu i stworzyć więcej miejsc pracy prowadzących do trwałemu, wysokiej jakości zatrudnieniu; podkreśla następnie zapotrzebowanie na stabilne systemy opieki społecznej, które oferować będą podnoszenie kwalifikacji bezrobotnych, rozwijanie umiejętności przystosowania zawodowego wśród tych, którzy nie posiadają kwalifikacji lub posiadają bardzo niskie kwalifikacje, a także na zachęty i szanse zatrudnienia;

**Sytuacja na rynku pracy w UE**

3. zauważa, że nawet jeżeli podaż siły roboczej wystarcza na pokrycie popytu na nią, wciąż mogą wystąpić braki jakościowe, ponieważ osoby poszukujące pracy mogą nie posiadać kwalifikacji odpowiednich dla danego stanowiska, w wyniku niedopasowania wymogów sektorowych, zawodowych lub związanych z umiejętnościami;

<sup>(1)</sup> Na podstawie dokumentu Komisji Europejskiej „Zatrudnienie i sytuacja społeczna: przegląd kwartalny z marca 2015 r.”

<sup>(2)</sup> Komisja Europejska, „Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie”, 2013.

Czwartek, 10 września 2015 r.

4. wyraża zaniepokojenie faktem, iż stopa bezrobocia w UE nadal jest relatywnie wysoka (w marcu 2015 r. odnotowano stopę 9,8 % w UE28), a znacząco zmalała tylko w kilku krajach, i zwraca uwagę na znaczne różnice między państwami członkowskimi: Niemcy i Austria mają najniższe stopy bezrobocia (około 5 %) a Grecja i Hiszpania – najwyższe (odpowiednio 26 % i 23 %<sup>(1)</sup>); mając na uwadze, że te ogromne różnice zwiększają ryzyko segmentacji rynku pracy zarówno w samych państwach członkowskich, jak i między nimi, co stwarza zagrożenie dla stabilności gospodarczej i spójności społecznej UE;
5. zwraca uwagę na fakt, że średni wskaźnik zatrudnienia kobiet w UE jest o ponad 10 punktów procentowych niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn, i podkreśla, że osiągnięcie 75 % wskaźnika zatrudnienia przyjętego w strategii „Europa 2020” jest zależne od zwiększenia wskaźnika zatrudnienia kobiet poprzez rozwiązania z zakresu polityki mające na celu w szczególności godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi;
6. stwierdza, że bezrobocie wśród młodzieży również rozkłada się nierównomiernie w UE i że w niektórych państwach członkowskich stopa bezrobocia wśród osób w wieku od 16 do 25 lat wynosi ponad 50 %; podkreśla, że wysoka stopa bezrobocia, oprócz faktu, że problem ten dotyka całego pokolenia, to zagraża on także równowadze pokoleniowej;
7. podkreśla, że wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych różni się o 26 % od średniego wskaźnika zatrudnienia w UE, przy czym wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi mniej niż 50 %;
8. jest głęboko zaniepokojony poziomem bezrobocia młodzieży w Europie; w tej kwestii podkreśla wagę dualnego systemu kształcenia, takiego jak szkolenia zawodowe i przyuczanie do zawodu w celu dostosowania umiejętności młodych ludzi do potrzeb rynku pracy;
9. podkreśla, że elementy takie jak wykwalifikowana siła robocza, zdolność do innowacji, zwiększenie siły nabywczej oraz stabilne środowisko społeczno-gospodarcze i polityczne są niezbędne do stworzenia dobrego klimatu inwestycyjnego;
10. zauważa wysoki poziom długotrwałego bezrobocia i informuje o konieczności jego natychmiastowego zwalczania z uwagi na jego siłę;
11. stwierdza, że przed europejskim rynkiem pracy stoi kilka poważnych wyzwań, w tym globalizacja, starzenie się populacji, szybkie zmiany technologiczne, takie jak cyfryzacja i robotyzacja, niedopasowanie umiejętności do wymogów rynku pracy i rosnący popyt na wysoko wykwalifikowanych pracowników przy równoczesnej nadwyżce nisko wykwalifikowanej siły roboczej, co powoduje polaryzację płac;
12. zwraca jednak uwagę na zagrożenia wskazywane przez CEDEFOP, dotyczące utrwalania niedopasowania umiejętności i utraty ich przydatności ze względu na niski popyt przyczyniający się do wysokiego poziomu bezrobocia;
13. zwraca uwagę na poważne różnice między ofertami pracy w różnych państwach członkowskich, podkreśla w tym względzie, że oferty pracy są niezbędnym elementem dynamicznego rynku pracy, dopasowującego umiejętności do stanowisk oraz tworzącego możliwości dla przedsiębiorstw i pracodawców, wyraża głęboki niepokój z powodu stagnacji na rynkach pracy w niektórych państwach członkowskich; dlatego też wzywa do przyjęcia europejskich poziomów odniesienia obejmujących oferty pracy w państwach członkowskich; dane dotyczące poziomu odniesienia można by gromadzić co roku na podstawie badania sondażowego siły roboczej oraz powinny one obejmować co najmniej: liczbę nowych miejsc pracy w danym państwie członkowskim, średni czas trwania bezrobocia;
14. zwraca uwagę, że obecnie w Europie są 24 miliony bezrobotnych, w tym z jednej strony 7,5 miliona młodych osób niekształcących się, niepracujących ani nieszkołających się (NEET), a z drugiej strony dwa miliony wolnych miejsc pracy, przy tym europejskie przedsiębiorstwa narzekają na poważny brak wykwalifikowanych pracowników oraz siły roboczej dysponującej uniwersalnymi umiejętnościami;
15. zaznacza, że mimo wysokiej stopy bezrobocia w niektórych państwach członkowskich i wielu wakatów w innych z nich wewnątrzunijna mobilność pracowników pozostaje na niskim poziomie (UE27: 0,29 %), między innymi z powodu istniejących barier: dla porównania w skali międzynarodowej jest niemal 10-krotnie niższa niż w Stanach Zjednoczonych i 5-krotnie niższa niż w Australii; zwraca uwagę na fakt, że w 2013 r. siedem milionów obywateli UE mieszkało lub pracowało w państwie członkowskim innym niż kraj, którego obywatelstwo posiadało; przypomina, że w UE istnieją obecnie dwa miliony wakatów; podkreśla zatem zapotrzebowanie na uczciwą mobilność zawodową w Unii, która rozwiąże ten problem;

<sup>(1)</sup> Na podstawie dokumentu Komisji Europejskiej „Zatrudnienie i sytuacja społeczna: przegląd kwartalny” z 13 kwietnia 2015 r.

Czwartek, 10 września 2015 r.

16. stwierdza, że unijny rynek pracy może odegrać pomocniczą rolę w zmniejszaniu bezrobocia istniejącego w różnych regionach Europy;

17. uważa, że europejski rynek pracy powinien dostosować się do kultury, modelu produkcyjnego i struktury działalności gospodarczej różnych obszarów europejskich oraz że różnice między nimi będą uwzględniane przy podejmowaniu środków, które uelastyczniają rynek pracy;

18. przypomina, że w okresie spowolnienia gospodarczego poszczególne osoby mają większe problemy ze znalezieniem pracy i zdarza się, że muszą przyjmować stanowiska, na których wymagane jest niższe wykształcenie niż to, które posiadają; podkreśla, że wzrost dzięki tworzeniu miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji oraz wysiłki zmierzające do pobudzenia tworzenia miejsc pracy poprzez ułatwienie inwestycji w nowe sektory są odpowiednim sposobem zmniejszenia skali występującego powszechnie w gospodarce UE zjawiska posiadania zbyt wysokich kwalifikacji;

### **Wspieranie konkurencyjnego rynku pracy w UE**

19. uważa, że aby stworzyć konkurencyjny rynek pracy w UE niezbędne są ambitne reformy, które zwiększą jego otwartość, inteligentną elastyczność, innowacyjność i mobilność oraz wzmocnią rolę dialogu społecznego, pobudzą powstawanie większej liczby miejsc pracy prowadzących ku trwałemu, wysokiej jakości zatrudnieniu, pobudzą wydajność i wniosą wkład w rozwój kapitału ludzkiego w świetle stale zmieniających się rynków pracy i modeli produkcji;

20. podkreśla konieczność kontynuowania wysiłków, aby zbliżyć do siebie edukację, szkolenia i rynek pracy oraz przypomina, że generowanie inteligentnego i zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz konkurencyjności i tworzenia miejsc pracy w Europie należy osiągnąć poprzez holistyczne podejście, które odzwierciedla potrzeby rynku pracy i wspiera najsłabsze grupy przez poprawę warunków pracy i oferowanie zachęt;

21. podkreśla, że publiczne służby zatrudnienia mają do odegrania ważną rolę w zagwarantowaniu, aby powrót do wzrostu zatrudnienia nie odbył się za cenę niższej jakości dopasowania umiejętności;

22. podkreśla znaczenie uczynienia przepisów prawa pracy bardziej zrozumiałymi dla pracowników i pracodawców, usuwania barier dla zatrudnienia, sprzyjania budowaniu pewności prawa dla przedsiębiorstw i pracowników;

23. podkreśla, że młodzi ludzie często mają coraz większe trudności w przechodzeniu z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia, w związku z czym są zazwyczaj bardziej narażeni na bezrobocie i bardziej prawdopodobne jest, że ich miejsca pracy będą niskiej jakości, a forma zatrudnienia będzie niepewna;

24. podkreśla, jak ważne są zasady ramowe dotyczącej umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), które określają i kategoryzują umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz możliwości kształcenia i szkolenia w 25 językach europejskich;

25. podkreśla rolę rozwoju kadr, elastyczności kariery zawodowej i osobistego zaangażowania; przypomina w tym zakresie, że mobilność zawodowa jest podstawowym czynnikiem i że konieczne są znaczne inwestycje w aktywne wspieranie umiejętności przystosowania zawodowego i zdolności dostosowawczych oraz w zapobieganie utracie kwalifikacji wśród bezrobotnych;

26. podkreśla znaczenie inwestycji społecznych, których celem jest stworzenie klimatu aktywizującego, w którym pracownicy będą nabywać instrumenty, umożliwiające im łatwe dostosowanie się do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych oraz do wymogów rynków pracy;

27. uważa, że baza umiejętności konkurencyjnych na poziomie międzynarodowym umożliwi państwom członkowskim zdobycie segmentów rynku globalnego o wysokiej wartości;

28. podkreśla, że gospodarka o obiegu zamkniętym posiada potencjał do stworzenia milionów miejsc pracy w całej UE oraz do prowadzenia do trwałego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu gospodarczego;

Czwartek, 10 września 2015 r.

29. przypomina o roli mobilności pracowników, zarówno geograficznej, jak i sektorowej, jako możliwości na konkurencyjnym rynku pracy i podkreśla konieczność zredukowania barier administracyjnych i językowych, które mogą ją utrudniać oraz dalszego tworzenia narzędzi ułatwiających mobilność, takich jak szybkie uznawanie formalnych, pozaformalnych i nieformalnych kwalifikacji między państwami członkowskimi, europejskie ramy kwalifikacji, europejskie CV i europejski paszport umiejętności, a także organizowanie dostosowanych do potrzeb konkretnych sektorów kursów językowych i szkoleń w zakresie komunikacji międzykulturowej; zachęca do upowszechniania wiedzy o ogólnounijnym portalu pracy EURES i do jego dalszego udoskonalania, w szczególności poprzez zapewnienie szkoleń i udostępnienie wystarczającej liczby doradców EURES rozlokowanych równomiernie na całym unijnym terytorium, tak żeby EURES stał się niezastąpionym narzędziem unijnego rynku pracy; podkreśla znaczenie wzmocnionej współpracy pomiędzy krajowymi publicznymi służbami zatrudnienia i przyszłego włączenia prywatnych służb zatrudnienia i innych zainteresowanych stron do sieci EURES; podkreśla, jak ważne są unijne inicjatywy mające na celu pobudzenie mobilności oraz tworzenie możliwości, takie jak ERASMUS+, europejskie ramy kwalifikacji, Europass-CV, europejski paszport umiejętności, Europejski Portal Mobilności Zawodowej (EURES), sojusze na rzecz wiedzy oraz europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego; apeluje o lepsze promowanie takich inicjatyw, aby ulepszyć rynek pracy w Europie;

30. przypomina, że w Europie należy uwolnić wielki gospodarczy potencjał kobiet i stworzyć im odpowiednie warunki, w których mogłyby rozwijać swoją karierę i starać się o zatrudnienie na wysokich stanowiskach lub zakładać własną działalność gospodarczą; zwraca uwagę na potrzebę zlikwidowania rozdzwień między poziomem wykształcenia kobiet a ich udziałem i pozycją na rynku pracy; przypomina o roli równouprawnienia płci, łącznie z wyeliminowaniem różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz zwiększeniem stopy zatrudnienia kobiet i szerszego stosowania strategii pozwalających godzić życie zawodowe z rodzinnym, jako elementu realizacji celów strategii „Europa 2020” w zakresie zatrudnienia;

31. z zadowoleniem przyjmuje pozytywne wyniki pilotażowego programu w zakresie mobilności „Twoja pierwsza praca z EURES-em”, który może skutecznie docierać do młodych ludzi i w ramach którego tworzy się indywidualnie dopasowane usługi zarówno dla poszukujących pracy, jak i pracodawców; podkreśla pozytywną wymianę doświadczeń między programem „Twoja pierwsza praca z EURES-em” i portalem EURES;

32. w tym kontekście kładzie nacisk na znaczenie aktywnej polityki pracy, uczenia się przez całe życie, jak również tworzenie potencjału w celu adaptacji do rozwoju technologii; apeluje do państw członkowskich o zwiększenie zakresu i skuteczności aktywnej polityki rynku pracy;

33. stwierdza, że spójna i kompleksowa strategia na rzecz skuteczniejszych i wzajemnie korzystnych form organizacji pracy, przez pełne wykorzystanie zasobu wiedzy pracowników i podniesienie jakości ich zatrudnienia zwiększy odporność rynku pracy; można opracować formy organizacji pracy zakładające większe zaangażowanie i samodzielność pracowników, aby zwiększyć ich udział w innowacjach oraz wspierać zaangażowanie pracowników i sprzyjać coraz większemu wykorzystaniu umiejętności, stymulując tym samym większą wydajność przedsiębiorstw;

34. podkreśla, że z uwagi na przewidywane szybkie zmiany na rynku pracy dziś bardziej niż kiedykolwiek potrzebne są znaczne inwestycje w edukację i szkolenie młodzieży; podkreśla, że strategię polityczną dotyczącą umiejętności nie powinny być ukierunkowane wyłącznie na zaspokojenie potrzeb rynku pracy, ale na wyposażenie jednostki w niezbędne umiejętności przekrojowe, które umożliwią jej rozwój jako aktywnemu i odpowiedzialnemu obywatelowi; wzywa Komisję i państwa członkowskie do uznania faktu, że edukacja i szkolenia nie są tylko instrumentem rynku pracy ani nie mają na celu wyłącznie kształcenia przyszłych pracowników, lecz są przede wszystkim prawem podstawowym i wartością samą w sobie;

#### ***Przewidywanie przyszłego zapotrzebowania na umiejętności***

35. uważa, że aby przewidzieć przyszłe zapotrzebowanie na umiejętności, zainteresowane podmioty rynku pracy, w tym organizacje pracodawców i pracowników oraz instytucje świadczące usługi edukacyjne i szkoleniowe muszą być mocno zaangażowane na wszystkich szczeblach, zwłaszcza w projektowanie, wdrażanie i ocenę programów kształcenia zawodowego, które umożliwiają skuteczne przejście od edukacji formalnej do uczenia się w miejscu pracy;



Czwartek, 10 września 2015 r.

36. apeluje o lepsze zrozumienie obecnych i przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności oraz o poprawę obecnej unijnej panoramy umiejętności w celu lepszego rozpoznania luk w umiejętnościach oraz deficytów w konkretnych sektorach, zawodach i w konkretnych regionach, a także w celu zapewnienia, aby informacje o zmieniających się potrzebach w zakresie umiejętności były gromadzone, przetwarzane i propagowane wśród decydentów, władz publicznych, podmiotów świadczących usługi w zakresie kształcenia i szkolenia oraz pracodawców na potrzeby lepszego przewidywania przyszłych tendencji;

37. uważa, że edukacja jest kluczowym czynnikiem napędzającym rezultaty w dziedzinie badań i innowacji, co zwiększa możliwości tworzenia miejsc pracy w sektorach wymagających wysokich umiejętności, a to z kolei zwiększa konkurencyjność europejskiej gospodarki;

38. podkreśla znaczenie bardziej zintegrowanych partnerstw i zaufania między szkołami, uczelniami, przedsiębiorstwami i innymi odpowiednimi organami w celu oceny potrzeb w zakresie pracy w przyszłości, przeglądu i wdrożenia nowych programów szkoleń zawodowych i wspierania współpracy i wymiany dobrych praktyk między państwami członkowskimi i regionalnymi oraz lokalnymi władzami, w tym przez monitorowanie zakłóceń równowagi na rynku pracy na szczeblu regionalnym i lokalnym; przypomina jednocześnie o potrzebie odpowiedzialności społecznej wszystkich zainteresowanych stron, a także ich zaangażowaniu w dalszy rozwój instrumentów służących monitorowaniu i przewidywaniu;

39. uważa, że państwa członkowskie mają do odegrania ważną rolę w zagwarantowaniu odpowiedniej liczby nauczycieli przedmiotów ścisłych, celem przekazania młodym ludziom wiedzy i entuzjazmu dotyczących przedmiotów związanych z nauką, technologią, inżynierią i matematyką;

40. podkreśla, jak ważne jest zaspokajanie potrzeb dzieci w szkole od najmłodszego wieku; zaleca państwom członkowskim, aby przyjęły innowacyjne środki i włączyły je do procesu uczenia się w szkole i poza nią, oraz aby zreformowały lub zaktualizowały otoczenie szkolne, metody nauczania i kompetencje nauczycieli; sugeruje, aby dostosować programy nauczania w państwach członkowskich, tak aby obejmowały one wizyty w innych krajach w roku szkolnym, dzięki czemu edukacja wykraczałaby poza klasę szkolną już na bardzo wczesnym etapie nauki;

### ***Rola kształcenia i szkolenia ustawicznego oraz szkoleń dla wszystkich podmiotów rynku pracy***

41. przypomina, że prawo do edukacji jest prawem podstawowym i podkreśla potrzebę dążenia do bardziej elastycznego i indywidualnego podejścia do rozwoju kariery oraz szkolenia i uczenia się przez całe życie w trakcie indywidualnej ścieżki kariery, oraz docenia rolę jaką zarówno publiczne, jak i prywatne strony mogą odegrać w ich zapewnianiu, przy czym uznaje, że poradnictwo i doradztwo uwzględniające indywidualne potrzeby i skupiające się na ocenie i rozwoju indywidualnych umiejętności musi być fundamentalnym elementem edukacji oraz strategii politycznych obejmujących rozwój umiejętności już na wczesnym etapie;

42. uznaje rolę wzmocnienia uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy, jako jedną z dróg do znalezienia zatrudnienia;

43. zauważa, że europejskie strategie polityczne w zakresie doradztwa przez całe życie wywierają znaczny wpływ na krajowe strategie dotyczące doradztwa, i że skuteczne doradztwo przez całe życie wymaga programów uwzględniających perspektywę przekrojową na wszystkich poziomach;

44. zauważa, że młodym ludziom należy udostępnić szereg ścieżek rozwoju zawodowego, a definicje tych ścieżek (staży, praktyk) są w Europie różne;

45. uważa, że skierowane zwłaszcza do długotrwale bezrobotnych programy szkoleniowe i pomagające w zmianie kwalifikacji, jak również programy oceny umiejętności należy oferować obywatelom celem zwiększenia ich szans na rynku pracy oraz że powinny być one projektowane i wdrażane w ścisłej współpracy z organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi, z organizacjami reprezentującymi bezrobotnych i z prywatnymi i publicznymi służbami zatrudnienia, z myślą o lepszym dopasowaniu nowych umiejętności pracowników do przyszłych potrzeb rynku pracy; podkreśla, że należy opracować i wdrożyć specjalne programy pomagające długotrwale bezrobotnym w powrocie na rynek pracy;

Czwartek, 10 września 2015 r.

46. podkreśla potrzebę wzmocnienia przez Komisję nadzoru nad krajowymi planami wdrażania programów gwarancji dla młodzieży i ich skutecznej realizacji w praktyce; w tym celu wzywa Komisję do opracowania przejrzystych i zrozumiałych zaleceń dla poszczególnych krajów, skierowanych do państw członkowskich, w zakresie wdrażania gwarancji dla młodzieży i jakości zatrudnienia;

47. podkreśla zaniepokojenie Europejskiego Trybunału Obrachunkowego, wyrażone w jego sprawozdaniu zatytułowanym „Młodzi bezrobotni w Europie: przeszkody we wdrażaniu unijnej gwarancji dla młodzieży”, odnoszące się do adekwatności łącznego finansowania programu, definicji „oferty dobrej jakości” oraz sposobu, w jaki Komisja monitoruje rezultaty programu i przedstawia sprawozdania na ten temat;

48. przypomina, że ogromne znaczenie ma dostosowane do indywidualnych potrzeb poradnictwo i doradztwo skierowane do osób poszukujących pracy podsuwające im metody szukania pracy lub informacje o miejscach, w których mogą kontynuować edukację i odbyć szkolenia, i zapewniające, że ich umiejętności i kwalifikacje będą uniwersalne, uznawane i walidowane w tzw. paszportach kompetencji, takich jak Europass, odzwierciedlających umiejętności i kompetencje nabyte w ramach uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego, oraz że opieka nad osobami poszukującymi pracy powinna w szczególności koncentrować się na optymalizacji ich możliwości zatrudnienia;

49. podkreśla potrzebę zwiększenia zdolności dostosowawczych pracowników, co pozwoliłoby przeciwdziałać niedoborom w przyszłości, wzywa państwa członkowskie do wykorzystania w tym celu funduszy strukturalnych, a zwłaszcza Europejskiego Funduszu Społecznego;

50. podkreśla, że prawo do kształcenia i szkoleń jest szczególnie ważne w przypadku osób długotrwale bezrobotnych; przypomina, że osoby długotrwale bezrobotne odnoszą największe korzyści z podejścia nakierowanego na ich specyficzne potrzeby, a nie z zastosowania standardowych środków; podkreśla, że osoby długotrwale bezrobotne powinny wiedzieć o przysługującym im prawie do szkoleń oraz że środki podejmowane w celu ich wsparcia powinny uwzględniać możliwość pobierania świadczeń, a także że szkolenia powinny być dostępne finansowo, odpowiednie i dostosowane do ich rzeczywistych potrzeb; przypomina, że jeśli warunki te zostaną spełnione, osoby długotrwale bezrobotne będą w stanie wykorzystać podniesienie kwalifikacji do poprawy warunków pracy i życia;

51. podkreśla znaczenie gwarancji dla młodzieży, będącej niezbędnym narzędziem wspierania młodych ludzi podczas przejścia od kształcenia do zatrudnienia oraz zdobywania wykształcenia, umiejętności i doświadczenia wymaganych do znalezienia dobrej, wysokiej jakości pracy poprzez przyuczanie do zawodu, staże lub kształcenie ustawiczne;

52. podkreśla, jak ważne jest zapewnienie równych szans i dostępu do kształcenia i szkolenia, szczególnie grupom w niekorzystnej sytuacji, a także zapewnienie skutecznej pomocy, aby zwalczać wykluczenie społeczne oraz ułatwiać dostęp do pracy;

### **Ścisłe powiązanie kształcenia z zatrudnieniem**

53. podkreśla potrzebę zwiększenia i lepszego ukierunkowania środków mających na celu zmniejszenie odsetka osób kończących przedwcześnie naukę do poziomu poniżej 10 % przed 2020 r., jak ustalono w strategii „Europa 2020”, mając na uwadze, że przedwczesne kończenie nauki jest stałym problemem w UE mającym negatywny wpływ na szanse na zatrudnienie i integrację społeczną młodych ludzi;

54. uważa, że dualnemu szkoleniu zawodowemu przez przyuczanie do zawodu i podobnym systemom uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy należy poświęcić więcej uwagi i powinny one stawiać przede wszystkim na jakość, bez uszczerbku dla nauki, ponieważ sprzyjają one zwykle integracji na rynku pracy i łagodniejszemu przejściu z etapu edukacji do życia zawodowego oraz udowodniły swą skuteczność we wspieraniu zatrudnienia ludzi młodych;

55. uważa, że obecnie istniejące systemy szkolenia zawodowego są wynikiem specyficznych uwarunkowań historycznych i kulturowych i zostały ukształtowane przez obowiązujące normy prawne, tradycje, zasady pedagogiczne i struktury instytucjonalne;

56. podkreśla wysoko niepokojące dane dotyczące wskaźnika młodych osób niekształcących się, niepracujących ani nieszkolących się, który w większości państw członkowskich przekracza 10 %; podkreśla bezpośredni związek pomiędzy wysokim poziomem bezrobocia młodzieży a wczesnym kończeniem nauki; podkreśla, że jeśli na szczeblu europejskim i krajowym nie zostaną podjęte szybkie i zdecydowane działania, całe pokolenie młodych Europejczyków może zostać pozbawione kształcenia i szkoleń na odpowiednim poziomie, ryzykując wykluczenie z rynku pracy, co miałoby dramatyczne skutki dla tkanki społecznej, spójności społecznej i terytorialnej oraz dla całego europejskiego modelu gospodarczego;

Czwartek, 10 września 2015 r.

57. podkreśla, że każdy krajowy system szkoleń zawodowych jest narzędziem umożliwiającym osiągnięcie konkretnych celów, które mogą różnić się między krajami, i że systemy te można oceniać jedynie na podstawie pomyślnej realizacji tych celów; podkreśla, że przenoszenie systemów szkoleń zawodowych z jednego państwa do drugiego jest możliwe tylko wtedy, kiedy warunki w tych państwach są porównywalne lub jeśli można je dostosować;

58. przypomina, jak ważne jest kształcenie i szkolenie zawodowe dla zwiększenia szans młodych ludzi na zatrudnienie oraz zdobycia kwalifikacji zawodowych; wzywa Komisję Europejską oraz państwa członkowskie do większego powiązania kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy poprzez uczynienie ich integralną częścią systemu kształcenia oraz do zagwarantowania wysokich standardów kwalifikacji i zapewnienia jakości w tym zakresie;

59. wskazuje, że oprócz dwóch milionów wolnych miejsc pracy w UE, wśród młodzieży bezrobotnej jest wiele osób przekwalifikowanych, których umiejętności nie pokrywają się z zapotrzebowaniem na rynku pracy; podkreśla zatem rolę większego efektu synergii między systemami kształcenia i rynkiem pracy, w tym kontaktów z miejscem zatrudnienia, praktyk i współpracy z przedsiębiorcami w celu wspierania i znaczącego podniesienia poziomu zatrudnienia oraz tworzenia innowacyjnych klastrów; podkreśla istotną rolę, jaką mogą odegrać przedsiębiorstwa przez nawiązywanie kontaktów z systemami kształcenia w ich państwach członkowskich; podkreśla, że potrzebna jest kompleksowa, długoterminowa strategia powiązana z natychmiastowymi środkami, która pozwoli przystosować systemy edukacyjne na wszystkich poziomach, w tym również na poziomie szkolenia zawodowego, do obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy;

60. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji „Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego”, której celem jest wspólne działanie organów publicznych, przedsiębiorstw, partnerów społecznych, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, przedstawicieli ludzi młodych i innych kluczowych podmiotów na rzecz promowania programów i inicjatyw przyuczania do zawodu w Europie;

61. podkreśla znaczenie dualnych programów kształcenia i szkolenia zawodowego, łączących szkolenie teoretyczne ze szkoleniem praktycznym, jako kluczowego elementu rozwijania umiejętności i kompetencji odpowiadających potrzebom rynku pracy i wzywa państwa członkowskie do włączenia takich programów do systemów nauczania z myślą o zapewnieniu praktycznego doświadczenia potrzebnego, aby ułatwić płynne przejście z etapu kształcenia i szkolenia do etapu zatrudnienia;

62. podkreśla znaczenie orientacji zawodowej i doświadczenia zawodowego prowadzonych za pomocą oceny i doradztwa zawodowego, które koncentruje się na indywidualnych umiejętnościach i potrzebach oraz jest świadczone przez wysoko wykwalifikowanych doradców zawodowych i przez osoby oferujące doradztwo koleżeńskie, aby zagwarantować młodym ludziom dostęp do odpowiednich informacji, doradztwa i poradnictwa w celu ułatwienia im dokonania odpowiednich wyborów zawodowych;

63. podkreśla doniosłą rolę, jaką odgrywają placówki kształcenia i szkolenia w rozwijaniu umiejętności i kompetencji studentów i uczniów; wzywa Komisję i państwa członkowskie do rozwinięcia wysokiej jakości ukierunkowanego doradztwa zawodowego, aby wspierać młodych ludzi w podejmowaniu właściwych decyzji odnośnie do wyborów edukacyjnych i zawodowych;

64. stwierdza, że dla płynnego przejścia na rynek pracy wielkie znaczenie ma podejmowanie świadomych decyzji, rozwinięcie umiejętności podejmowania inicjatywy oraz podnoszenie motywacji i samoświadomości, a także udostępnienie odpowiedniego wsparcia w tym zakresie; podkreśla znaczenie pomyślnego przechodzenia między różnymi sytuacjami zawodowymi, w tym od kształcenia do zatrudnienia, podczas zmiany miejsca pracy bądź po przerwie w karierze;

65. przypomina, że inwestowanie w edukację i rozwijanie umiejętności odpowiadających potrzebom rynku pracy i społeczeństwa ma zasadnicze znaczenie dla wzrostu gospodarczego i konkurencyjności, a także dla wiedzy Europejczyków, rozwoju osobistego i pewności siebie; przypomina, że przedsiębiorczość wymaga rozwijania przekrojowych umiejętności, takich jak kreatywność, krytyczne myślenie, praca zespołowa, zdolność do podejmowania inicjatyw, które to umiejętności przyczyniają się do rozwoju osobistego i zawodowego młodych ludzi oraz ułatwiają im wcześniejsze wejście na rynek pracy; podkreśla, że takie inwestycje powinny być wspierane przez silniejszą synergii między inicjatywami europejskimi a krajowymi, obejmującymi poszczególne sektory edukacji i szkolenia oraz inne istotne sektory, takie jak zatrudnienie, polityka społeczna, polityka w dziedzinie młodzieży i kultury, jak również bliższą współpracę ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, takimi jak partnerzy społeczni i przedsiębiorstwa, z myślą o dostosowaniu programu nauczania do potrzeb rynku pracy;



Czwartek, 10 września 2015 r.

66. przypomina państwom członkowskim o zobowiązaniu do inwestowania w szkolnictwo wyższe i wzywa w związku z tym do stopniowej poprawy standardów w zakresie kształcenia i szkolenia we wszystkich europejskich systemach kształcenia; wzywa państwa członkowskie do uznania edukacji za niezbędną inwestycję, do zobowiązania się do inwestowania co najmniej 2 % PKB w ten sektor oraz zabezpieczenia go przed cięciami wydatków; wzywa Komisję do dalszego wzmocnienia roli edukacji w strategii „Europa 2020” poprzez powiązanie ogólnych celów strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia z przeglądem strategii „Europa 2020”;

67. podkreśla, że inwestowanie przez całe życie w kapitał ludzki i umiejętności, a w szczególności w podnoszenie umiejętności obecnej siły roboczej oraz pracowników niewykwalifikowanych, jest niezbędne do zwalczania bezrobocia długotrwałego oraz zapewniania szerszego dostępu do wysokiej jakości miejsc pracy; apeluje do UE o wyznaczenie jasnych celów w zakresie metod uczenia się przez całe życie na potrzeby brakujących umiejętności oraz rozszerzania kształcenia i szkolenia w zakresie komunikacji, języków obcych oraz umiejętności cyfrowych dla starszych pracowników i w szczególności pracowników o niskich kwalifikacjach w wieku ponad 30 lat, jak również osób, które przedwcześnie zakończyły naukę;

68. podkreśla konieczność odpowiedniego finansowania i wykorzystywania przez państwa członkowskie, władze lokalne i regionalne i poszczególnych pracodawców programów wysokiej jakości szkoleń i praktyk, jak również kształcenia w szkołach; przypomina, że te programy powinny przestrzegać minimalnych standardów ochrony społecznej;

69. uważa, że potrzebne są bliskie i systematyczne partnerstwa na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym między organami publicznymi oraz przedstawicielami pracodawców i pracowników, uwzględniając publiczne i prywatne służby zatrudnienia oraz instytucje świadczące usługi edukacyjne i szkoleniowe, aby opracować długofalowe strategie dla odnośnych krajowych rynków pracy i znaleźć najlepsze metody rozwiązania problemu niedopasowania umiejętności we wszystkich jego aspektach, i wzywa państwa członkowskie do promowania takiej współpracy;

70. uważa, że gwarancja dla młodzieży to pierwszy krok w stronę podejścia opartego na prawach uwzględniającego potrzeby ludzi młodych w zakresie zatrudnienia; przypomina o obowiązku, jaki spoczywa na pracodawcach, aby uczestniczyć w procesie zapewnienia młodzieży dostępnych programów szkoleń zawodowych oraz wysokiej jakości staży; podkreśla, że nie można zrezygnować z aspektu jakościowego godnej pracy dla młodych ludzi, a podejmowane działania powinny koncentrować się na podstawowych standardach pracy i innych standardach związanych z jakością pracy, takich jak wymiar czasu pracy, minimalne wynagrodzenie, ubezpieczenia społeczne oraz bezpieczeństwo i zdrowie w pracy;

### **Wspieranie mobilności pracowników**

71. przypomina, że w UE istnieją obecnie 2 miliony wakatów; podkreśla zapotrzebowanie na mobilność pracowników w Unii w celu rozwiązania tego problemu i przypomina o roli programów ERASMUS+ i EURES w tym zakresie;

72. podkreśla znaczenie wspierania mobilności pracowników przygranicznych, poprzez intensywniejsze udzielanie informacji o istnieniu partnerstw transgranicznych EURES, których zadaniem jest usuwanie barier i zachęcanie do mobilności pracowników przygranicznych poprzez udzielanie informacji i porad dotyczących możliwości zatrudnienia i warunków życia i pracy po obu stronach granicy; w tym zakresie EURES-T stanowi ważne narzędzie, pozwalające lepiej nadzorować transgraniczne źródła zatrudnienia i dążyć do większego zintegrowania unijnego rynku pracy;

73. przypomina o mobilności wykwalifikowanych pracowników z krajów trzecich jako możliwej odpowiedzi na wyzwania demograficzne, braki na rynku pracy i niedostosowanie umiejętności, a także na konieczność ograniczenia skutków drenażu mózgow;

74. zauważa, że UE jest zbudowana na zasadzie swobodnego przepływu pracowników; apeluje, aby zachęcano do nauczania i praktyki języków obcych z myślą o zwiększaniu mobilności; w związku z tym podkreśla, jak ważne jest, aby w ramach uczenia się przez całe życie zachęcać do nauki języków obcych, zwłaszcza europejskich, jako sposobu na ułatwienie mobilności pracowników i poszerzenie możliwości zatrudnienia;

Czwartek, 10 września 2015 r.

### **Wymiana i walidacja najlepszych praktyk w UE**

75. podkreśla konieczność wymiany i zatwierdzania najlepszych praktyk między państwami członkowskimi i regionalnymi oraz lokalnymi władzami oraz potrzebę porównywania i pomiaru ich skuteczności, zwłaszcza jeśli chodzi o kształcenie dualne oraz kształcenie, szkolenie i przyuczanie zawodowe oraz programy nauczania, wyniki uczenia się pozaformalnego i nieformalnego oraz strategię uczenia się przez całe życie, jednocześnie uznając specyfikę każdego rynku pracy i systemu kształcenia; wskazuje na platformę *Euro Apprenticeship* jako jedno z głównych narzędzi rozwoju europejskich partnerstw i wymiany najlepszych praktyk w zakresie przyuczania do zawodu;

76. podkreśla, że pozaformalne i nieformalne uczenie się, wolontariat i uczenie się przez całe życie odgrywają istotną rolę w rozwijaniu umiejętności i kwalifikacji, w szczególności przekrojowych, takich jak umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, technologii informacyjno-komunikacyjnych, kompetencji osobistych i językowych mających szerokie zastosowanie; wzywa UE do ulepszenia dostępu do kształcenia dla dorosłych oraz edukacji drugiej szansy; nawołuje do zatwierdzenia i uznawania przez pracodawców i organizatorów kształcenia umiejętności i kwalifikacji nabytych w ramach pozaformalnego i nieformalnego uczenia się;

77. podkreśla, jak ważne jest zapewnienie nowego bodźca procesowi bolońskiemu i wykorzystywanie okazji – jaką stanowiła konferencja ministerialna w maju 2015 r. w Erywaniu – do rozpoczęcia nowych i zaawansowanych form współpracy, które należy bezzwłocznie wcielić w życie;

78. uważa, że Komisja powinna zapewnić właściwą realizację wszystkich działań programu Erasmus+, w tym części programu poświęconej dziedzinie sportu; uważa, że należy uprościć mechanizmy dostępu, tak aby program docierał do jak największej liczby obywateli i podmiotów;

### **Kultywowanie ducha przedsiębiorczości wśród obywateli: MŚP i mikroprzedsiębiorstwa**

79. uważa, że istnieje zapotrzebowanie na rozwijanie umiejętności przywódczych, w zakresie zarządzania finansowego oraz na wspieranie kształcenia w zakresie przedsiębiorczości od najwcześniejszych lat i na odpowiednie, kompleksowe i wysokiej jakości wychowanie przedszkolne wspierające rodziny w trudnej sytuacji, aby realizować potencjał młodych ludzi i wyposażyć ich w umiejętności, które pozwolą im stać się nie tylko pracownikami, ale również pracodawcami, zdolnymi do zakładania nowych przedsiębiorstw i czerpania korzyści z nowych rynków;

80. z zadowoleniem przyjmuje takie programy jak „Erasmus” dla młodych przedsiębiorców, który ma pomóc młodym przedsiębiorcom w zdobyciu odpowiednich umiejętności potrzebnych do zarządzania firmą, a także jest zdania, że należy dalej wspierać tego typu programy, tak aby więcej młodych przedsiębiorców mogło zakładać firmy i osiągać sukcesy; uważa, że należy wprowadzić specjalne środki wsparcia dla młodych przedsiębiorców w celu ułatwienia im dostępu do informacji oraz finansowania, np. punkty kompleksowej obsługi udzielające informacji i nakierowane na wsparcie młodych ludzi w ramach istniejących organów wspierających przedsiębiorczość;

81. uważa, że kształcenie pozaformalne, zwłaszcza zapewniane przez organizacje młodzieżowe, wspiera kreatywność, poczucie inicjatywy i indywidualnej odpowiedzialności i może zwiększyć szanse młodych ludzi na rynku pracy;

82. podkreśla, że należy włączyć elementy kształcenia w zakresie przedsiębiorczości do edukacji i szkolenia na wszystkich poziomach, ponieważ zaszczepianie młodym ludziom ducha przedsiębiorczości od najmłodszych lat jest skutecznym sposobem zwalczania bezrobocia, zwłaszcza bezrobocia wśród młodych ludzi; w związku z tym zachęca sektor edukacji i biznesu do aktywnego dialogu i współpracy, aby opracować programy edukacyjne, które pomogą młodym ludziom nabyć wymagane umiejętności i kompetencje;

83. apeluje o przyszłościową i ukierunkowaną na wyniki europejską strategię na rzecz umiejętności, mającą na celu określenie wytycznych dla krajowych strategii na rzecz umiejętności oraz zintegrowanie ich w ramach krajowych planów zatrudnienia przy jednoczesnym zapewnieniu kompleksowych ram na potrzeby sektorowych planów działania proponowanych w pakiecie dotyczącym zatrudnienia;

84. podkreśla konieczność wprowadzenia środków wspomagających i zachęcających dla przedsiębiorstw typu start-up, MŚP, mikroprzedsiębiorstw i podmiotów gospodarki społecznej, w celu ułatwienia ich zakładania i funkcjonowania, a także konieczność wdrożenia zasady lepszego uregulowania prawnego i działania zgodnie z tą zasadą oraz ułatwienia zatrudniania wykwalifikowanej siły roboczej i szkolenia pracowników; podkreśla w tym kontekście, że należy przenieść obciążenia podatkowe z pracy na inne źródła opodatkowania, które miałyby mniej szkodliwy wpływ na zatrudnienie i wzrost gospodarczy, równocześnie chroniąc odpowiednie systemy zabezpieczenia społecznego;

Czwartek, 10 września 2015 r.

85. wzywa państwa członkowskie do obniżenia obciążeń podatkowych nałożonych na pracę;

86. przypomina, że prawie 99 % europejskich przedsiębiorstw zalicza się do MŚP i że przedsiębiorstwa te są głównym czynnikiem napędzającym tworzenie konkurencyjnego rynku pracy w Europie; w związku z tym podkreśla znaczenie oparcia prawodawstwa europejskiego na zasadzie „najpierw myśl na małą skalę” w celu zniesienia biurokratycznych przeszkód, z którymi zderzają się MŚP, i umożliwienia im, by uwolniły pełen potencjał tworzenia miejsc pracy;

87. uważa, że przedsiębiorcy powinni inwestować w szkolenia i przyuczanie do zawodu pracowników, oraz że należy wprowadzić zachęty w tym kierunku i je udoskonalać tam gdzie stosowne, ponieważ umożliwi to przedsiębiorcom rozwój i tworzenie nowych miejsc pracy; uważa, że rozwój sieci pracodawców może pomóc MŚP i mikroprzedsiębiorstwom w dostępie do oferty szkoleń i potrzebnego im wsparcia;

### ***Innowacje i cyfryzacja: nowe umiejętności i nowe miejsca pracy***

88. podkreśla znaczenie innowacji i cyfryzacji dla wzrostu, wydajności i bardziej sprawiedliwego, zrównoważonego i otwartego społeczeństwa oraz konieczność przekazywania w tym zakresie wiedzy, kreatywności i umiejętności, a także motywacji i determinacji ze strony pracowników, potencjalnych pracowników i pracodawców w celu tworzenia innowacyjnych, kreatywnych i cyfrowych produktów i usług; podkreśla konieczność zlikwidowania tzw. przepaści cyfrowej i rozwijania umiejętności cyfrowych jako elementu uczenia się przez całe życie, wprowadzania nowych mediów i nowych technologii do programów nauczania; podkreśla następnie potrzebę rozwijania innowacyjnych sposobów nauczania oraz rozszerzenia możliwości uczenia się przez internet i na odległość dzięki otwartym zasobom edukacyjnym (OER) ułatwiającym wszystkim równy dostęp do edukacji i szkoleń;

89. podkreśla potrzebę określenia szerokiego wachlarza wschodzących gałęzi przemysłu oraz najważniejszych sektorów rozwojowych, na których państwa członkowskie powinny skupić się przy tworzeniu swojej bazy umiejętności;

90. podkreśla potencjał zatrudnienia, jaki tkwi w ukończeniu tworzenia jednolitego rynku cyfrowego, w budowaniu unii energetycznej, w tworzeniu miejsc pracy dzięki inwestycjom w badania naukowe, rozwój i innowacje, w promowaniu przedsiębiorczości społecznej i gospodarki społecznej, w podnoszeniu umiejętności pracowników sektora opieki zdrowotnej i społecznej oraz we wspieraniu doskonalszych sieci transportowych;

91. zwraca uwagę na obserwowaną od niedawna tendencję do przenoszenia przez przedsiębiorstwa produkcji i usług z powrotem do UE oraz na możliwości, jakie przynosi to pod względem tworzenia miejsc pracy, zwłaszcza dla młodzieży; uważa, że gospodarki UE stoją przed wyjątkową możliwością przyspieszenia tej tendencji do przenoszenia miejsc pracy z powrotem do UE poprzez zagwarantowanie, że umiejętności naszej siły roboczej będą odpowiadać potrzebom przedsiębiorstw;

92. podkreśla znaczenie studiów w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki i uwypukla ich rolę w umożliwieniu zdobycia przez Europę znaczącej pozycji na arenie międzynarodowej w zakresie rozwoju zaawansowanych technologii;

93. popiera inicjatywę wysuniętą przez Komisję we współpracy z trzema prezydentami, mającą na celu promowanie ducha przedsiębiorczości w Europie oraz opracowanie uniwersalnych umiejętności życiowych;

94. podkreśla, że UE boryka się z niedoborem umiejętności w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki natomiast ma nadwyżkę absolwentów nauk społecznych; uważa, że potrzebne są dodatkowe inicjatywy na szczeblu europejskim i krajowym, aby reagować na wąskie gardła w dziedzinie pracy i studiów związanych z naukami ścisłymi, technologią, inżynierią i matematyką; zaleca Komisji i państwom członkowskim, aby podjęły środki zmierzające do zwiększenia atrakcyjności i wartości kierunków związanych z nauką, technologią, inżynierią i matematyką oraz do zachęcania młodych ludzi, w tym kobiet, do studiowania przedmiotów związanych z naukami ścisłymi, technologią, inżynierią i matematyką;

95. przypomina, że w XXI wieku jest miejsce dla tradycyjnych umiejętności, które stanowią źródło stabilnych i niepodlegających delokalizacji miejsc pracy, a zarazem tworzą podstawę pewnej liczby dziedzin, w których Europa osiąga znakomite wyniki; wzywa do udzielenia wsparcia, które pozwoli chronić te tradycyjne umiejętności i przekazywać je nowym pokoleniom poprzez nauczanie oraz, o ile to możliwe, łączenie tradycyjnych umiejętności z nowoczesnym know-how, zwłaszcza cyfrowym, tak by maksymalnie wykorzystać ich potencjał;

Czwartek, 10 września 2015 r.

### ***Środki skierowane do młodszych i starszych pracowników oraz pracowników niepełnosprawnych;***

96. podkreśla konieczność i znaczenie specjalnych środków i wsparcia skierowanego do pracodawców, zwłaszcza MŚP, aby pomóc im poprawić jakość i zwiększyć trwałe zatrudnienie, zapewniać szkolenie w miejscu pracy i oferować szanse rozwoju kariery grupom będącym w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, takim jak młodzież, starsi pracownicy, kobiety, migranci, osoby niepełnosprawne lub długotrwale bezrobotne; uznaje i wspiera rolę zarówno publicznych, jak i prywatnych służb zatrudnienia w promowaniu konkurencyjnych rynków pracy; przypomina o znaczeniu spoczywającej na pracodawcach i instytucjach edukacyjnych odpowiedzialności społecznej i gospodarczej wobec wszystkich zatrudnionych i wobec społeczeństwa; uważa, że takiej odpowiedzialności społecznej powinno się także wymagać od instytucji odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenia;

97. dostrzega trudności, jakie napotykają młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy, przypomina o znaczeniu zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych podczas studiów w celu nabycia umiejętności przystosowania zawodowego oraz aby przejście od etapu nauki do etapu pracy przebiegało w sposób sprawniejszy i skuteczniejszy; wskazuje na potencjał tkwiący w przedsiębiorczości młodzieży i w związku z tym apeluje do poczucia odpowiedzialności pracodawców i państw członkowskich, aby dali młodym ludziom szansę zdobycia takiego doświadczenia i wspierali młodych w zdobywaniu odpowiednich umiejętności; podkreśla ponadto znaczenie współpracy między szkołami i pracodawcami w tym zakresie i wzywa instytucje UE i państwa członkowskie do przyjęcia postawy bardziej sprzyjającej przedsiębiorstwom i do wspierania młodzieży w przekształcaniu ich pomysłów w przynoszącą sukcesy działalność biznesową;

### ***Propozycje dotyczące polityki i zalecenia***

98. wzywa Komisję, państwa członkowskie i regionalne i lokalne władze do inwestowania w innowacyjne i obiecujące nowe sektory gospodarcze, aby zachęcać do inwestycji w UE z myślą o ożywieniu rozwoju i nowego, wysokiej jakości i trwałego zatrudnienia prowadzącego do sprawiedliwszego, stabilnego i otwartego społeczeństwa; podkreśla następnie rolę państw członkowskich we wdrażaniu środków gospodarczych i finansowych i w przeprowadzeniu reform rynku pracy opierających się na jasnych, wynikających z danych i wymiernych wskaźnikach, których skuteczność można udowodnić;

99. wzywa państwa członkowskie do zagwarantowania, by reformy rynku pracy były ukierunkowane nie tylko na wspieranie tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, lecz również na zmniejszanie segmentacji, poprawę sytuacji w zakresie wchodzenia na rynek pracy najsłabszych grup społecznych, propagowanie równości płci, redukcję ubóstwa pracujących oraz zapewnienie wszystkim pracownikom ochrony socjalnej, w tym osobom pracującym na własny rachunek;

100. apeluje do państw członkowskich, aby inwestowały w kształcenie w pierwszych latach życia oraz we wczesne nauczanie języków obcych i technologii informacyjno-komunikacyjnych w szkole podstawowej;

101. wzywa państwa członkowskie do pełnego uwzględnienia roli automatyzacji jako tendencji, która może ograniczyć znaczenie ilościowe wielu miejsc pracy, oraz do skierowania swoich programów szkoleniowych dla bezrobotnych w stronę nauczania umiejętności przydatnych na stanowiskach nie podlegających automatyzacji;

102. wzywa państwa członkowskie i regionalne oraz lokalne władze do wyciągania wniosków z najlepszych praktyk i do wcielania ich w życie w postaci działań politycznych, które zwiększą wskaźnik zatrudnienia oraz ograniczą ubóstwo i nierówności i aby podjęły ambitniejsze reformy wykorzystujące te praktyki; wzywa następnie państwa członkowskie do porównania i zmierzenia skuteczności takich praktyk, do zagwarantowania odpowiedniej równowagi między umiejętnością dostosowania się a bezpieczeństwem zarówno pracowników, jak i firm, oraz do uwzględnienia specyfiki rynków pracy i systemów kształcenia państw członkowskich;

103. wzywa miasta i regiony do skupienia się na wysokiej jakości kształceniu i szkoleniu, walce z przedwczesnym kończeniem nauki i stawieniu czoła bezrobociu młodzieży, jako że osoby te pilnie potrzebują nowych perspektyw i należy dołożyć wszelkich starań w celu ich wsparcia;

104. wzywa państwa członkowskie do wypracowania wspólnego podejścia do zwalczania barier uniemożliwiających pracodawcom realizację bardziej ambitnych planów zwiększenia liczby pracowników poprzez np. tworzenie sieci pracodawców;

105. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania przedsiębiorstw społecznych, realizujących swoje zobowiązania wobec środowiska, konsumentów i pracowników;

Czwartek, 10 września 2015 r.

106. wnosi do państw członkowskich, aby wprowadziły płace minimalne w kontekście zmniejszenia nierówności w wynagradzaniu, w oparciu o określone dla każdego państwa członkowskiego zakresy, które gwarantują godne wynagrodzenie za pracę, w drodze przepisów ustawowych lub umowy, z uwzględnieniem praktyk krajowych;

107. wzywa państwa członkowskie do uwzględnienia w programach nauczania edukacji liderów, zarządzania, kształcenia w zakresie przedsiębiorczości i finansów oraz doradztwa w zakresie zakładania przedsiębiorstw i technologii komunikacji, w tym strategii uczenia się przez całe życie, a także do nadania priorytetowego znaczenia dalszemu rozwojowi programów kształcenia i szkolenia zawodowego, a także do wspierania europejskiego wykonawstwa, uwzględniając różnice między rynkami pracy i systemami kształcenia państw członkowskich, unikając stosowania jednej miary do wszystkich;

108. domaga się, aby Komisja opracowała europejską platformę uznawania i zatwierdzania umiejętności wspólnych dla określonych działalności i zawodów oraz aby włączyła uznawanie umiejętności nabytych podczas wolontariatu;

109. wzywa państwa członkowskie, aby wdrożyły zalecenie Rady z 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jako rozwiązania umożliwiającego uznawanie kompetencji zdobytych w toku kształcenia pozaformalnego, zwłaszcza w sektorze wolontariatu i młodzieży, oraz aby wspierały wdrażanie strategii uczenia się przez całe życie;

110. wzywa państwa członkowskie do wspierania silnego i systematycznego zaangażowania zainteresowanych podmiotów rynku pracy, w tym organizacji pracodawców i pracowników, instytucji szkoleniowych, jak również publicznych i prywatnych służb zatrudnienia, na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym, włącznie z ułatwianiem komunikacji i wymiany informacji między tymi podmiotami, aby wytworzyć silniejsze więzi między kształceniem i szkoleniami a miejscem zatrudnienia oraz aby móc przewidywać przyszłą podaż i popyt na umiejętności i kwalifikacje na rynku pracy i opracowywać związane z nim plany;

111. wzywa Komisję, państwa członkowskie oraz władze regionalne i lokalne do stworzenia zachęt finansowych i gospodarczych, które wspierają udział w kształceniu i szkoleniach ustawicznych w celu zapewnienia w przyszłości wykwalifikowanej siły roboczej; zaleca, aby tego typu zachęty opierały się na wymiernych, wynikających z danych wskaźnikach, których skuteczność można udowodnić;

112. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia odpowiednich szkoleń i zagwarantowania nieustannego rozwoju zawodowego nauczycieli i liderów edukacji w celu umożliwienia im korzystania z najodpowiedniejszych metod nauczania i wsparcia rozwoju umiejętności i kompetencji europejskiej młodzieży na miarę XXI wieku; w związku z tym podkreśla znaczenie szkoleń dla nauczycieli oraz zapewnienie im specjalistycznej wiedzy wynikającej z doświadczenia i łączącej teorię z praktyką, zwłaszcza w odniesieniu do nowych technologii i cyfryzacji, aby mogli przekazywać tę wiedzę uczniom;

113. wzywa państwa członkowskie i UE do szybkiego podjęcia konkretnych kroków w celu wdrożenia strategii politycznych i obowiązującego prawodawstwa w zakresie wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych i tytułów naukowych w UE celem wspierania sprawiedliwej mobilności pracowników wewnątrz UE oraz uwzględnienia problemu wakatów;

114. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia prognoz dotyczących zmian na rynkach pracy, zwłaszcza w związku z wyzwaniem jakie stwarza globalizacja, a także prognoz dotyczących stanowisk pracy i umiejętności w poszczególnych państwach członkowskich i ogółem we wszystkich sektorach;

o

o o

115. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

---