

Štvrtok 10. septembra 2015

P8_TA(2015)0321

Vytvorenie konkurencieschopného trhu práce EÚ pre 21. storočie

Uznesenie Európskeho parlamentu z 10. septembra 2015 o vytvorení konkurencieschopného trhu práce EÚ pre 21. storočie: zosúladeniu zručností a kvalifikácií s dopytom a pracovnými príležitosťami ako spôsobu na prekonanie krízy (2014/2235(INI))

(2017/C 316/27)

Európsky parlament,

- so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 22. októbra 2014 k európskemu semestru pre koordináciu hospodárskych politík: plnenie priorít na rok 2014 ⁽¹⁾,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 15. apríla 2014 o tom, ako môže Európska únia prispievať k vytváraniu priaznivého prostredia pre podniky, podnikateľské subjekty a začínajúce podniky na tvorbu nových pracovných miest ⁽²⁾,
- so zreteľom svoju pozíciu z 29. apríla 2015 o návrhu nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa mení nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1304/2013 o Európskom sociálnom fonde, pokiaľ ide o zvýšenie počiatkovej sumy zálohových platieb vyplatených pre operačné programy podporované z iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí ⁽³⁾,
- so zreteľom na svoje uznesenie zo 17. júla 2014 o zamestnanosti mladých ľudí ⁽⁴⁾,
- so zreteľom na svoje uznesenie zo 16. januára 2014 o dodržiavaní základného práva na voľný pohyb v EÚ ⁽⁵⁾,
- so zreteľom na jednu z priorít záverov zasadnutia Európskej rady z 26. – 27. júna 2014, ktorou je pomôcť rozvíjať zručnosti a uplatňovať talenty a sprístupniť životné príležitosti pre všetkých formou podpory správnych zručností pre moderné hospodárstvo a celoživotným vzdelávaním,
- so zreteľom na návrh Komisie zo 17. januára 2014 na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady o Európskej sieti služieb zamestnanosti, prístupe pracovníkov k službám v oblasti mobility a o ďalšej integrácii pracovných trhov (COM(2014)0006),
- so zreteľom na odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa ⁽⁶⁾,
- so zreteľom na odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady 2006/962/ES z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie ⁽⁷⁾,
- so zreteľom na článok 52 rokovacieho poriadku,
- so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a stanovisko Výboru pre kultúru a vzdelávanie (A8-0222/2015),

⁽¹⁾ Prijaté texty, P8_TA(2014)0038.

⁽²⁾ Prijaté texty, P7_TA(2014)0394.

⁽³⁾ Prijaté texty, P8_TA(2015)0110.

⁽⁴⁾ Prijaté texty, P8_TA(2014)0010.

⁽⁵⁾ Prijaté texty, P7_TA(2014)0037.

⁽⁶⁾ Ú. v. EÚ C 398, 22.12.2012, s. 1.

⁽⁷⁾ Ú. v. EÚ L 394, 30.12.2006, s. 10.

Štvrtok 10. septembra 2015

- A. keďže výskyt povolaní, v rámci ktorých sa voľné pracovné miesta nedajú obsadiť v dôsledku nedostatku kvalifikovaných pracovníkov, sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši;
- B. keďže podľa Komisie ⁽¹⁾ až 12,4 milióna ľudí je nezamestnaných viac ako jeden rok a z nich viac ako šesť miliónov je nezamestnaných viac ako dva roky; keďže dlhodobá nezamestnanosť má negatívny vplyv na hospodársky rast a udržateľnosť systémov sociálneho zabezpečenia a môže sa stať štrukturálnym problémom;
- C. keďže nepružnosť trhu práce, nedostatočný vnútorný dopyt a investície majú negatívny vplyv na tvorbu pracovných miest, zatiaľ čo konkurencieschopný trh práce EÚ zohľadňujúci tieto tri faktory môže prispieť k dosiahnutiu cieľov stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti a boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu;
- D. keďže dopyt po pracovníkoch s nižšou kvalifikáciou klesá, zatiaľ čo dopyt po vysokokvalifikovaných pracovníkoch značne stúpa; keďže tento posun na trhu práce EÚ si vyžaduje prijať opatrenia týkajúce sa zručností a úvodnej a odbornej prípravy pracovníkov;
- E. keďže v roku 2012 bol každý tretí európsky zamestnanec buď nadmieru, alebo nedostatočne kvalifikovaný na svoje pracovné miesto ⁽²⁾; a keďže u mladých zamestnancov je zvyčajne vyššia pravdepodobnosť, že budú formálne nadmerne kvalifikovaní, a zároveň je pravdepodobnejšie, že starší pracovníci pracujú na pracovných miestach, ktoré až tak nezodpovedajú ich zručnostiam;
- F. keďže niektoré štúdie naznačujú, že v dôsledku automatizácie zanikne príslušná časť existujúcich pracovných miest alebo sa ich počet výrazne zmenší;
- G. keďže posun smerom k hospodárstvu s lepšími zručnosťami znamená, že sa v priebehu najbližších piatich rokov v omnoho väčšom počte podnikov zvýši počet pracovných miest, ktoré si vyžadujú vodcovstvo, riadenie a vyššiu úroveň zručností;
- H. keďže mobilita európskych pracovníkov zvyšuje ich šance zamestnať sa a zlepšuje konkurencieschopnosť trhu práce EÚ;

Hospodárska kríza a jej dôsledky

1. konštatuje, že v dôsledku európskej hospodárskej a finančnej krízy a následného spomalenia hospodárskeho rastu mnohé členské štáty zápasia s vysokou mierou nezamestnanosti (EÚ 28: 9,8 %), ako aj s verejným dlhom, nízkym rastom a nedostatočnými investíciami; berie na vedomie obmedzovanie verejných výdavkov; je ďalej znepokojený skutočnosťou, že miera nezamestnanosti mladých ľudí (EÚ 28: 20,9 %) je vo všeobecnosti ešte oveľa vyššia, pričom zlepšenia a nižšie miery sú zriedkavé;
2. domnieva sa, že na podporu inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu a tvorby väčšieho počtu pracovných miest sú potrebné odvážne hospodárske a sociálne politiky a reformy trhu práce vedúce ku kvalitnej a udržateľnej zamestnanosti; ďalej zdôrazňuje potrebu udržateľných systémov sociálneho zabezpečenia, ktorých súčasťou je zdokonaľovanie zručností nezamestnaných, čím sa zvyšuje zamestnateľnosť ľudí, ktorí nemajú kvalifikáciu alebo majú veľmi nízku kvalifikáciu;

Situácia na trhu práce EÚ

3. poznamenáva, že aj keď je ponuka práce vzhľadom na dopyt po práci dostatočná, stále môžu existovať kvalitatívne nedostatky, keďže osoby hľadajúce prácu nemusia byť vhodné na voľné pracovné pozície, čo je dôsledkom nezhody medzi požiadavkami odvetví, povolaní alebo požiadavkami na zručnosti;

⁽¹⁾ Podľa dokumentu Európskej komisie z marca 2015 s názvom Employment and Social Situation: Quarterly review (Štvrťročná správa o stave zamestnanosti a sociálnej situácii v EÚ).

⁽²⁾ Európska komisia: Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, 2013.

Štvrtok 10. septembra 2015

4. je znepokojený skutočnosťou, že miera nezamestnanosti v EÚ zostáva pomerne vysoká (marec 2015, EÚ 28: 9,8 %) a že sa výrazne znížila len v niekoľkých krajinách, a upozorňuje na výrazné rozdiely medzi členskými štátmi, keď najnižšia miera nezamestnanosti je v Nemecku a Rakúsku (približne 5 %) a najvyššia v Grécku a Španielsku (26 % a 23 % ⁽¹⁾); keďže tieto obrovské rozdiely zvyšujú riziko roztrieštenosti trhu práce tak v rámci členských štátov, ako aj medzi nimi, a ohrozujú hospodársku stabilitu a sociálnu súdržnosť EÚ;
5. upozorňuje na skutočnosť, že priemerná miera zamestnanosti žien v EÚ je o vyše 10 percentuálnych bodov nižšia ako u mužov, a zdôrazňuje, že dosiahnutie cieľovej miery zamestnanosti v súlade so stratégiou Európa 2020 vo výške 75 % je podmienené zvýšením miery zamestnanosti žien prostredníctvom politik zameraných najmä na zosúladienie pracovných a domácich povinností;
6. poznamenáva, že aj nezamestnanosť mladých je v EÚ rozdielna, pričom v niektorých členských štátoch dosahuje miera nezamestnanosti mladých ľudí vo veku od 16 do 25 rokov viac ako 50 %; zdôrazňuje, že vysoké úrovne nezamestnanosti mladých ľudí, okrem toho, že sa dotýkajú celej generácie, ohrozujú rovnováhu medzi generáciami;
7. zdôrazňuje, že miera zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím sa od priemernej miery zamestnanosti v EÚ líši stále o 26 %, pričom miera zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím je nižšia ako 50 %;
8. je hlboko znepokojený mierou nezamestnanosti mladých ľudí v Európe; v tejto súvislosti zdôrazňuje význam duálneho vzdelávania, ako napríklad odbornej a učňovskej prípravy, tak, aby sa zručnosti mladých ľudí zosúladiili s požiadavkami trhu práce;
9. zdôrazňuje, že v záujme vytvorenia dobrého investičného prostredia sú nevyhnutné také faktory, ako je kvalifikovaná pracovná sila, spôsobilosť inovovať, zvyšovanie kúpnej sily a stabilné sociálno-ekonomické a politické prostredie;
10. poukazuje na vysokú mieru dlhodobej nezamestnanosti a varuje, že je potrebné okamžite ju riešiť, keďže ide o ťažko riešiteľný problém;
11. konštatuje, že európsky trh práce ovplyvňujú viaceré významné faktory, napríklad globalizácia, starnúca spoločnosť, rýchle technologické zmeny ako digitalizácia a robotizácia, nesúlad medzi ponúkanými zručnosťami a pracovnými miestami a rastúci dopyt po vysokokvalifikovanej pracovnej sile s prebytkom ponuky nízko kvalifikovanej pracovnej sily, ktorého výsledkom je polarizácia miezd;
12. poukazuje však na riziká, na ktoré upozornilo stredisko CEDEFOP v súvislosti s pretrvávaním nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a zastarávaním zručností v dôsledku nedostatočného dopytu, čo vedie k vysokej nezamestnanosti;
13. poukazuje na značné rozdiely v dostupných pracovných miestach v členských štátoch; v tejto súvislosti zdôrazňuje, že dostupné pracovné miesta sú rozhodujúcim prvkom dynamického trhu práce, na ktorom sa hľadá súlad medzi ponúkanými zručnosťami a pracovnými miestami a ktorý vytvára príležitosti a možnosti pre podniky a zamestnancov, a je hlboko znepokojený nemennou situáciou na trhu práce v niektorých členských štátoch; preto požaduje európsku referenčnú hodnotu pre dostupné pracovné miesta v členských štátoch; údaje pre referenčnú hodnotu by sa mohli zhromažďovať ročne prostredníctvom prieskumu pracovnej sily a mali by sa merať – minimálne – tieto údaje: počet dostupných pracovných miest v členských štátoch, priemerné trvanie nezamestnanosti;
14. poukazuje na to, že na jednej strane Európa má 24 miliónov nezamestnaných ľudí, z čoho 7,5 milióna sú ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, pričom na druhej strane sú tu dva milióny voľných pracovných miest, a že európske spoločnosti sú ovplyvnené veľkým nedostatkom kvalifikovaných ľudí a pracovnej sily s prenosnými zručnosťami;
15. poukazuje na to, že napriek vysokej miere nezamestnanosti v niektorých členských štátoch a neobsadeným pracovným miestam v iných členských štátoch mobilita pracovnej sily v rámci EÚ zostáva nízka (EÚ 27: 0,29 %), a to aj v dôsledku existujúcich bariér, a v porovnaní s medzinárodnou úrovňou je takmer 10-krát nižšia, než je v Spojených štátoch amerických a 5-krát nižšia ako v Austrálii; upozorňuje na to, že sedem miliónov občanov EÚ žije alebo pracuje od roku 2013 v členskom štáte, ktorého nie sú štátnymi občanmi; pripomína tiež, že v EÚ sú v súčasnosti neobsadené dva milióny voľných pracovných miest; zdôrazňuje potrebu mobility pracovnej sily v Únii, aby sa táto medzera zaplnila;

⁽¹⁾ Podľa dokumentu Európskej komisie z 13. apríla 2015 s názvom Employment and Social Situation: Quarterly review (štvrtročná správa o stave zamestnanosti a sociálnej situácii v EÚ).

Štvrtok 10. septembra 2015

16. konštatuje, že európsky trh práce môže pomôcť absorbovať veľký počet nezamestnaných v rôznych regiónoch Európy;
17. domnieva sa, že trh práce EÚ sa prispôsobí kultúre, modelu výroby a podnikateľskej štruktúre rôznych regiónov Európy, pričom práve tieto rozdiely sa zohľadnia pri prispôbovaní opatrení smerujúcich k väčšej flexibilitě trhu práce;
18. pripomína, že v čase hospodárskeho poklesu jednotlivci čelia pri hľadaní zamestnania väčším ťažkostiam a že niekedy musia prijať pracovné miesta s nižšími požiadavkami na vzdelanie, ako dosiahli; zdôrazňuje, že rast prostredníctvom vytvárania vysokokvalifikovaných pracovných miest a úsilie o stimuláciu vytvárania pracovných miest prostredníctvom uľahčovania investícií do nových odvetví sú preto dôležitými prostriedkami na zmiernenie častého výskytu nadmernej kvalifikácie pracovníkov v hospodárstvach EÚ;

Posilňovanie konkurencieschopného trhu práce EÚ

19. domnieva sa, že na vytvorenie konkurencieschopného trhu práce EÚ sú potrebné odvážne reformy, ktorými sa zvýši inkluzívnosť, pružnosť a mobilita, posilní úloha sociálneho dialógu, bude stimulovať vytváranie väčšieho počtu pracovných miest vedúcich ku kvalitnej a udržateľnej zamestnanosti, zvýši produktivita a prispeje k rozvoju ľudského kapitálu, a to s ohľadom na sústavne sa meniace trhy práce a modely výroby;
20. zdôrazňuje, že je potrebné pokračovať v úsilí o prepojenie vzdelávania, odbornej prípravy a trhov práce, a opätovne pripomína, že inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast a vytváranie pracovných miest v Európe by sa mali dosiahnuť prostredníctvom holistického prístupu, ktorý odráža potreby trhu práce a podporuje ohrozené skupiny zlepšovaním pracovných podmienok a poskytovaním stimulov;
21. zdôrazňuje, že verejné služby zamestnanosti zohrávajú dôležitú úlohu pri zabezpečení toho, aby návrat k rastu počtu pracovných miest nebol na úkor zosúladenia medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami nižšej kvality;
22. pripomína, že je dôležité zabezpečiť väčšiu zrozumiteľnosť pracovného práva pre pracovníkov a zamestnávateľov, odstraňovať prekážky zamestnávania a podporovať právnu istotu pre spoločnosti a zamestnancov;
23. zdôrazňuje, že mladí ľudia často čelia čoraz väčším ťažkostiam pri prechode zo vzdelávania do pracovného života, a preto zvyčajne majú väčšiu náchylnosť byť nezamestnaní a je u nich pravdepodobnejšie, že obsadzujú nekvalitné a neisté pracovné miesta;
24. vyzdvihuje dôležitosť iniciatívy týkajúcej sa Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO), ktorá identifikuje a kategorizuje zručnosti, kompetencie, kvalifikácie a povolania dôležité pre trh práce EÚ a vzdelávanie a odbornú prípravu, a to v 25 európskych jazykoch;
25. zdôrazňuje význam ľudského rozvoja, kariérnej pružnosti a osobnej angažovanosti; pripomína v tejto súvislosti, že odborná mobilita je zásadným faktorom a že sú potrebné významné investície zamerané na aktívnu podporu zamestnatelnosti a prispôsobivosti a predchádzanie strate zručností nezamestnaných ľudí;
26. poukazuje na význam sociálnych investícií, ktorých zámerom je vytvárať aktívny štát poskytujúci pracovníkom nástroje, ktoré im umožnia jednoduchú adaptáciu na meniace sa sociálne a hospodárske podmienky, ako aj na požiadavky trhu práce;
27. domnieva sa, že medzinárodne konkurencieschopná základňa zručností umožní členským štátom zachytiť segmenty globálneho trhu s vysokou hodnotou;
28. zdôrazňuje, že obehové hospodárstvo má potenciál vytvoriť milióny pracovných miest v celej EÚ a viesť k udržateľnému a inkluzívnemu rastu;

Štvrtok 10. septembra 2015

29. pripomína význam mobility pracovníkov – geograficky a naprieč sektormi) – pre konkurencieschopný trh práce a zdôrazňuje potrebu znížiť administratívne a jazykové bariéry, ktoré môžu mobilitu obmedzovať, a ďalej rozvíjať nástroje, ktoré uľahčujú mobilitu, ako napríklad rýchle uznávanie formálnej, neformálnej a informálnej kvalifikácie medzi členskými štátmi, európsky kvalifikačný rámec, európsky životopis a európsky pas zručností, ako aj zabezpečovať jazykové kurzy pre konkrétne odvetvia a odbornú prípravu o medzikultúrnej komunikácii; odporúča zvyšovať informovanosť o Európskom portáli pre pracovnú mobilitu EURES a ďalej tento portál vylepšovať, najmä zaistením toho, že bude vyškolených a rovnomerne po území EÚ rozdelených dostatok poradcov portálu EURES, aby sa tento portál stal základným nástrojom na trhu práce EÚ; zdôrazňuje význam posilnenej spolupráce medzi vnútroštátnymi verejnými službami zamestnanosti a význam budúceho začlenenia súkromných služieb zamestnanosti do siete EURES; zdôrazňuje dôležitosť iniciatív EÚ zameraných na stimuláciu mobility a vytváranie príležitostí, akými sú napríklad Erasmus+, európsky kvalifikačný rámec, Europass-CV, európsky pas zručností, Európsky portál pre pracovnú mobilitu (EURES), znalostné aliancie a Európske združenie učňovskej prípravy; požaduje lepšiu podporu týchto iniciatív s cieľom zlepšiť trh práce v Európe;

30. opakuje, že v Európe je potrebné odkryť obrovský hospodársky potenciál žien, pričom je potrebné vytvárať vhodné podmienky, aby mohli ženy kariérne postupovať a zastávať vyššie pozície v spoločnostiach alebo si rozbiehať vlastné podniky; zdôrazňuje, že treba odstrániť nesúlad medzi dosiahnutou úrovňou vzdelania žien a ich účasťou a postavením na trhu práce; pripomína význam rodovej rovnosti vrátane odstránenia rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi a zvýšenia miery zamestnanosti žien, ako aj posilnenia politík zameraných na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a osobným životom, a to v rámci dosahovania cieľov zamestnanosti podľa stratégie Európa 2020;

31. víta pozitívne výsledky dosiahnuté pilotným projektom pre mobilitu práce „Tvoje prvé pracovné miesto EURES“, ktorý dokáže účinne osloviť mladých ľudí a rozvíjať prispôbené služby pre osoby hľadajúce prácu aj zamestnávateľov; poukazuje na pozitívne vzájomné pôsobenie projektu YfEj a portálu EURES;

32. v tejto súvislosti poukazuje na význam aktívnych pracovných politík, celoživotného vzdelávania, ako aj zlepšovania schopností ľudí prispôsobiť sa technologickej zmene; vyzýva členské štáty, aby zvýšili rozsah a účinnosť aktívnych politík trhu práce;

33. domnieva sa, že jednotná a komplexná stratégia zameraná na efektívne a vzájomne prospešné formy organizácie práce, ktorá by naplno využívala znalostný potenciál pracovníkov a zvyšovala by kvalitu ich práce, by pomohla pružnosti trhu práce; s cieľom posilniť účasť zamestnancov na inováciách, podporiť účasť pracovníkov a rozvoj ich zručností, a tým aj výkonnosť spoločnosti, by sa mohli rozvinúť participatívnejšie formy organizácie práce, ktoré poskytujú viac právomocí;

34. zdôrazňuje, že vzhľadom na predpokladané rýchle zmeny na trhu práce sú potrebné rozsiahle investície do vzdelávania a odbornej prípravy v prospech dnešnej mládeže; zdôrazňuje, že politiky týkajúce sa zručností by sa nemali zameriavať len na naplnenie potrieb trhu práce, ale aj na to, aby jednotlivec získal potrebné prierezové kompetencie rozvíjať sa ako aktívny a zodpovedný občan; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby rešpektovali, že vzdelávanie a odborná príprava nie sú len nástrojom trhu práce, ani nemajú len vzdelávať budúcich pracovníkov, ale že predstavujú v prvom rade základné právo a samy osebe majú hodnotu;

Predvídanie budúcich potrieb zručností

35. domnieva sa, že v záujme predvídaní budúcich potrieb zručností sa musia na všetkých úrovniach aktívne zapájať do činnosti zainteresované strany trhu práce vrátane zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií a poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy, a to predovšetkým pri príprave a realizácii programov odbornej kvalifikácie, ktoré zabezpečujú efektívny prechod od formálneho vzdelávania k učeniu sa pracou;

Štvrtok 10. septembra 2015

36. požaduje lepšie pochopenie súčasných aj budúcich potrieb týkajúcich sa zručností a posilnenie existujúcej Panorámy zručností EÚ s cieľom lepšie identifikovať kvalifikačný nesúlad a nedostatok zručností v určitých odvetviach, povolaniach a regiónoch a zabezpečiť, aby sa informácie o vyvíjajúcich sa potrebách zručností zhromažďovali, spracúvali a šírili medzi činiteľmi s rozhodovacími právomocami a verejnými orgánmi, poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy a zamestnávateľmi s cieľom lepšie predvídať budúce trendy;

37. je presvedčený, že vzdelanie je kľúčovou hnacou silou výkonnosti výskumu a inovácií, čím rozširuje príležitosti na tvorbu pracovných miest vo vysokokvalifikovaných odvetviach a zároveň podporuje konkurencieschopnosť európskeho hospodárstva;

38. zdôrazňuje význam integrovanejších partnerstiev a dôvery medzi univerzitami, inštitúciami vyššieho vzdelávania, podnikateľskými subjektmi a orgánmi s cieľom odhadovať potreby pracovných síl v budúcnosti, preskúmať a zavádzať nové programy odbornej prípravy a podporovať spoluprácu a výmenu osvedčených postupov medzi členskými štátmi a regionálnymi a miestnymi orgánmi, a to aj prostredníctvom monitorovania nerovnováhy na trhu práce na regionálnej a miestnej úrovni; pripomína, že zároveň je potrebná sociálna zodpovednosť všetkých zainteresovaných strán, ako aj ich zapájanie do ďalšieho rozvoja a nástrojov na monitorovanie a prognózy;

39. domnieva sa, že členské štáty zohrávajú dôležitú úlohu pri zaisťovaní toho, aby bol dostatok učiteľov vedeckých predmetov a matematiky, aby mladí ľudia nadobudli znalosti a získali nadšenie pre predmety týkajúce sa vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM);

40. zdôrazňuje dôležitosť riešenia potrieb detí v škole od veľmi útleho veku; odporúča, aby členské štáty prijali inovatívne opatrenia a zahrnuli ich do procesov učenia sa v škole aj mimo školy a aby zreformovali alebo aktualizovali prostredie školy, metódy vyučovania a kompetencie učiteľov; navrhuje, aby sa učebné osnovy v členských štátoch upravili tak, aby zahŕňali návštevy tried v iných krajinách počas jednotlivých školských rokov, čím sa vzdelávanie preniesie mimo priestorov triedy už v ranej fáze vzdelávania;

Význam sústavného vzdelávania a odbornej prípravy pre všetkých účastníkov trhu práce

41. pripomína, že právo na vzdelávanie je základným právom, a poukazuje na potrebu usilovať sa o pružnejší a individuálnejší prístup ku kariérenému rastu a k celoživotnému vzdelávaniu a odbornej príprave počas celej osobnej kariérnej dráhy jednotlivca a uznáva úlohu, ktorú v rámci zabezpečovania tohto cieľa môžu zohrávať verejné aj súkromné subjekty, pričom sa domnieva, že pomoc a poradenstvo zamerané na individuálne potreby a sústredenie sa na vyhodnotenie a rozvoj individuálnych zručností musia byť jadrom politiky v oblasti vzdelávania a zručností od úvodnej etapy vzdelávania každej osoby;

42. uznáva význam rozvoja učňovskej prípravy ako učenia sa prácou, ktorá sa tak stáva alternatívou k zamestnaniu;

43. poznamenáva, že európske politiky celoživotného poradenstva preukázali značný vplyv na vnútroštátne politiky poradenstva a že účinné celoživotné poradenstvo si vyžaduje prierezové programy na všetkých úrovniach;

44. poznamenáva, že mladým ľuďom sa musí poskytnúť celá škála rozličných dráh a že definície takýchto dráh (praxe, stáže) sa v rámci Európy líšia;

45. domnieva sa, že programy odbornej prípravy a rekvalifikácie pre nezamestnaných, najmä pre dlhodobo nezamestnaných, ako aj programy posudzovania zručností by sa mali ponúkať ľuďom s cieľom zvýšiť možnosť ich uplatnenia na trhu práce a že by sa mali pripravovať a realizovať v úzkej spolupráci so zamestnávateľskými združeniami a odborovými organizáciami zastupujúcimi nezamestnaných, ako aj verejnými a súkromnými službami zamestnanosti, aby sa lepšie zosúladiť nové zručnosti pracovníkov s potrebami zamestnávateľov; zdôrazňuje, že je potrebné vypracúvať a realizovať osobitné programy na pomoc opätovného začleňovania dlhodobo nezamestnaných na trh práce;

Štvrtok 10. septembra 2015

46. poukazuje na to, že je potrebné, aby Komisia zosilnila monitorovanie vnútroštátnych plánov vykonávania záruky pre mladých ľudí a ich účinného nasadzovania v praxi; v záujme toho žiada Komisiu, aby pre členské štáty vypracovala jasné a jednoznačné odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa vykonávania záruky pre mladých ľudí a kvality zamestnávania;

47. poukazuje na obavy Európskeho dvora audítorov, ako boli vyjadrené v jeho správe Mladí a nezamestnaní v Európe: prekážky pred zárukou EU pre mladých ľudí, najmä čo sa týka primeranosti celkového financovania programu, vymedzenia tzv. kvalitnej ponuky a spôsobu, akým Komisia monitoruje výsledky a podáva o nich správy;

48. pripomína, že je mimoriadne dôležité poskytnúť ľuďom hľadajúcim prácu na mieru prispôsobené usmernenie a poradenstvo, pokiaľ ide o postup pri hľadaní práce alebo výber ďalšieho vzdelávania či odbornej prípravy, a zabezpečiť, aby sa ich zručnosti a kompetencie dali prenášať, rozpoznať a potvrdiť na základe osvedčenia o spôsobilosti, ako je Europass, ktoré odráža zručnosti a kompetencie získané prostredníctvom formálneho, neformálneho vzdelávania a informálneho učenia, a ďalej pripomína, že osobitným a výlučným zámerom poradenstva pre ľudí hľadajúcich si zamestnanie by mala byť optimalizácia ich pracovných príležitostí;

49. poukazuje na potrebu zvýšiť prispôsobivosť pracovnej sily ako spôsob riešenia budúcich nedostatkov; vyzýva členské štáty, aby na tento účel využívali štrukturálne fondy, najmä Európsky sociálny fond;

50. poukazuje na to, že právo na vzdelávanie a odbornú prípravu má pre dlhodobo nezamestnaných mimoriadny význam; pripomína, že dlhodobo nezamestnaní majú najväčší úžitok z prístupu, ktorý sa zameriava na ich konkrétne potreby, a nie zo štandardných opatrení; zdôrazňuje, že dlhodobo nezamestnaní potrebujú poznať svoje právo na odbornú prípravu, že opatrenia zacielené na nich musia rešpektovať možnosti využitia a že odborná príprava musí byť cenovo dostupná, dôstojná a zameraná na ich aktuálne potreby; pripomína, že ak sa tieto podmienky splnia, dlhodobo nezamestnaní budú schopní využiť zlepšovanie zručností ako príležitosť na zlepšenie svojich pracovných a životných podmienok;

51. poukazuje na význam záruky pre mladých ľudí ako nástroja, ktorý pomáha mladým ľuďom počas prechodu zo školy do práce a pri nadobúdaní vzdelávania, zručností a skúseností potrebných na nájdenie kvalitného pracovného miesta prostredníctvom učňovskej prípravy, stáže alebo ďalšieho vzdelávania;

52. zdôrazňuje, že je dôležité zabezpečiť rovnaké príležitosti a prístup k vzdelávaniu a odbornej príprave, a to najmä pre znevýhodnené skupiny, a poskytnúť účinnú podporu v boji proti sociálnemu vylúčeniu a pri uľahčovaní prístupu k práci;

Posilnenie väzieb medzi vzdelávaním a zamestnaním

53. zdôrazňuje potrebu posilniť a lepšie zacieliť opatrenia prijaté s cieľom znížiť do roku 2020 mieru predčasného ukončovania školskej dochádzky pod 10 %, ako sa schválilo v stratégii Európa 2020, keďže predčasné ukončovanie školskej dochádzky je v EÚ pretrvávajúcim problémom, ktorý nepriaznivo vplýva na zamestnateľnosť a sociálnu integráciu dotknutých mladých ľudí;

54. domnieva sa, že by sa väčšia pozornosť mala venovať duálnemu odbornému vzdelávaniu a podobným systémom založeným na učení sa pracou, pričom by sa mala uprednostňovať kvalita bez akademických predsudkov, keďže sa tým podporuje integrácia na trhu práce a jednoduchší prechod od vzdelávania k práci a ako sa ukázalo, je to účinný nástroj zvyšovania zamestnanosti mladých ľudí;

55. domnieva sa, že systémy odborného vzdelávania, ktoré dnes existujú, sú výsledkom určitých historických a kultúrnych faktorov a vyvíjali sa na základe existujúcich právnych noriem, tradícií, pedagogických zásad a v rámci inštitucionálnych štruktúr;

56. poukazuje na veľmi znepokojivé údaje týkajúce sa miery mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), ktorá vo väčšine členských štátov presahuje 10 %; poukazuje na priame prepojenie medzi vysokou mierou nezamestnanosti a predčasným ukončením školskej dochádzky; zdôrazňuje, že bez naliehavých a rozhodných krokov na európskej aj vnútroštátnej úrovni hrozí celej generácii mladých Európanov, že budú pripravení o dostatočnú úroveň vzdelania a odbornej prípravy, a preto vylúčení z trhu práce, čo má dramatické následky na sociálnu štruktúru, sociálnu a územnú súdržnosť a udržateľnosť celého európskeho hospodárskeho modelu;

Štvrtok 10. septembra 2015

57. zdôrazňuje, že každý vnútroštátny systém odbornej prípravy je nástrojom na dosahovanie určitých cieľov, ktoré sa v rôznych krajinách môžu odlišovať, a preto ich možno posudzovať len z hľadiska úspešnosti dosahovania týchto cieľov; zdôrazňuje, že vývoz systému odbornej prípravy z jednej krajiny do druhej je možný len vtedy, ak sú podmienky v príslušných krajinách porovnateľné alebo ich možno prispôbiť;

58. opätovne vyzdvihuje dôležitosť odborného vzdelávania a prípravy (OVP) pri posilňovaní zamestnateľnosti a ako cestu na zabezpečenie odborných kvalifikácií pre mladých ľudí; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby posilnili relevantnosť OVP pre potreby trhu práce ich začlenením do vzdelávacieho systému a zaručili vysoké kvalifikačné štandardy a zabezpečenie kvality v tomto ohľade;

59. poukazuje na to, že okrem dvoch miliónov voľných pracovných miest v EÚ je tu veľa nadmerne kvalifikovaných mladých nezamestnaných, ktorých zručnosti sa nezhodujú s dopytom na trhu práce, a preto zdôrazňuje význam väčšej synergie medzi vzdelávacími systémami a trhom práce vrátane oboznamovania sa s pracoviskami, praxe, stáží a spolupráce s podnikateľskými subjektmi s cieľom podporovať a výrazne zvýšiť úroveň zamestnanosti a vytvárať inovatívne klustre; zdôrazňuje dôležitú úlohu, ktorú môžu zohrávať podniky zapájaním sa do vzdelávacích systémov vo svojich členských štátoch; zdôrazňuje, že na prispôsobenie vzdelávacích systémov na všetkých úrovniach vrátane odbornej prípravy súčasným a budúcim potrebám trhu práce je potrebná komplexná dlhodobá stratégia v kombinácii s okamžitými opatreniami;

60. víta iniciatívu Komisie týkajúcu sa Európskeho združenia učňovskej prípravy (EaFA), ktorá je zameraná na prepojenie verejných orgánov, podnikov, sociálnych partnerov, poskytovateľov odborného vzdelávania a prípravy, zástupcov mládeže a iných kľúčových aktérov s cieľom podporovať systémy učňovskej prípravy a iniciatívy v tejto oblasti v celej Európe;

61. zdôrazňuje význam duálnych programov vzdelávania a odbornej prípravy kombinujúcich teóriu s praktickou prípravou ako kľúčového prvku pri rozvoji zručností a kompetencií zodpovedajúcich potrebám trhu práce a nabáda členské štáty, aby takéto programy zahrnuli do svojich osnov s cieľom poskytovať praktické skúsenosti potrebné na umožnenie hladkého prechodu zo vzdelávania a odbornej prípravy na trh práce;

62. zdôrazňuje význam profesijnej orientácie a pracovných skúseností prostredníctvom hodnotenia a kariérneho poradenstva, ktoré sa zameriava na individuálne schopnosti a potreby a ktoré poskytujú vysokokvalifikovaní poradcovia a partnerskí poradcovia v tejto oblasti s cieľom zaistiť, aby mladí ľudia dostávali správne informácie, poradenstvo a usmernenia a mohli sa správne rozhodnúť pri voľbe povolania;

63. upozorňuje na významnú úlohu inštitúcií v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy pri rozvoji zručností a kompetencií študentov; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby rozvíjali vysokokvalitné a ciele profesijné poradenstvo v celom vzdelávacom cykle s cieľom pomôcť mladým ľuďom prijímať správne rozhodnutia, pokiaľ ide o ich voľby v oblasti vzdelávania a profesie;

64. konštatuje, že pre úspech pri získavaní zamestnania je veľmi dôležité prijímať informované rozhodnutia, rozvíjať iniciatívnosť a zvyšovať motiváciu a sebauvedomenie, pričom je zároveň potrebné v tomto smere sprístupniť aj vhodnú podporu; zdôrazňuje význam kvalitného prechodu vrátane prechodu od vzdelávania k práci, medzi zamestnaniami, ako aj medzi zamestnaním a prestávkou v kariére;

65. pripomína, že investovanie do vzdelávania a rozvoja zručností, ktoré zodpovedajú požiadavkám trhu práce a spoločnosti, je kľúčové pre rast a konkurencieschopnosť, ako aj pre európske povedomie, osobný rozvoj a sebadôveru; poukazuje na to, že podnikanie si vyžaduje rozvoj prierezových zručností, ako sú tvorivosť, kritické myslenie, tímová práca a iniciatívnosť, ktoré prispievajú k osobnému aj profesijnému rozvoju mladých ľudí a uľahčujú ich skorší vstup na trh práce; zdôrazňuje, že takéto investície by mali byť podporené silnejšími synergiami medzi európskymi a vnútroštátnymi iniciatívami zapájajúcimi rôzne sektory vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj ďalšie relevantné sektory, ako sú zamestnávanie, sociálna politika, politika v oblasti mládeže a kultúra, ako aj užšou spolupracou so všetkými zainteresovanými stranami, napríklad so sociálnymi partnermi a podnikmi, s cieľom udržať osnovy v súlade s potrebami trhu práce;

Štvrtok 10. septembra 2015

66. pripomína záväzok členských štátov investovať do vysokoškolského vzdelávania, a preto ich vyzýva, aby postupne zlepšovali normy vzdelávania a odbornej prípravy vo všetkých európskych vzdelávacích systémoch; vyzýva členské štáty, aby vzdelávanie uznali ako investíciu s kľúčovým významom, zaviazali sa investovať aspoň 2 % svojho HDP do tohto sektora a chránili ho pred znižovaním výdavkov; žiada Komisiu, aby naďalej posilňovala úlohu vzdelávania v stratégii Európa 2020, a to spojením celkových cieľov strategického rámca Vzdelávanie a odborná príprava 2020 (ET 2020) s revíziou stratégie Európa 2020;

67. zdôrazňuje, že celoživotné investovanie do ľudského kapitálu a zručností, a najmä do zlepšovania zručností súčasnej pracovnej sily a nekvalifikovaných pracovníkov, je nevyhnutné na boj proti dlhodobej nezamestnanosti a na poskytnutie širšieho prístupu ku kvalitným pracovným miestam; vyzýva EÚ, aby stanovila jasné ciele v oblasti metód celoživotného vzdelávania zameraného na chýbajúce zručnosti a rozšírila odbornú prípravu a vzdelávanie v oblasti komunikácie, jazykov a digitálnych zručností pre starších pracovníkov a najmä pre nízkokvalifikovaných pracovníkov starších ako 30 rokov a osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku;

68. zdôrazňuje potrebu primeraného financovania a organizácie kvalitných stáží a učňovskej prípravy, ako aj učenia sa v školách zo strany členských štátov, regionálnych a miestnych orgánov a jednotlivých zamestnávateľov; pripomína, že je potrebné, aby sa pri týchto programoch dodržiavali minimálne normy sociálnej ochrany;

69. domnieva sa, že je potrebné úzke a systematické partnerstvo na miestnej, regionálnej a vnútroštátnej úrovni medzi verejnými orgánmi a zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov, vrátane verejných a súkromných služieb zamestnanosti, a medzi inštitúciami v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom rozvíjať dlhodobé stratégie pre príslušné vnútroštátne trhy práce a nachádzať najlepšie spôsoby riešenia problému nesúlady medzi ponúkajúcimi a požadovanými zručnosťami vo všetkých jeho rozmeroch, a žiada členské štáty, aby podporovali takúto spoluprácu;

70. domnieva sa, že záruka pre mladých ľudí je prvým krokom smerom k prístupu k potrebám mladých ľudí, čo sa týka zamestnania, založenom na právach; pripomína povinnosť zamestnávateľov zúčastňovať sa na procese poskytovania dostupných programov odbornej prípravy a kvalitných stáží mladým ľuďom; zdôrazňuje, že sa nesmie upúšťať od kvalitatívneho aspektu dôstojnej práce pre mladých ľudí a že je potrebné, aby sa v rámci vynakladaného úsilia zohľadňovali najmä základné pracovné normy a iné normy týkajúce sa kvality práce, ako je pracovný čas, minimálna mzda, sociálna bezpečnosť a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci;

Zvyšovanie mobility pracovnej sily

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

72. pripomína, že je dôležité uľahčovať mobilitu hraničných pracovníkov, a to formou poskytovania ďalších informácií o existencii cezhraničných partnerstiev EURES, ktorých zámerom je podporovať mobilitu cezhraničných pracovníkov a odstraňovať jej prekážky prostredníctvom poskytovania informácií a poradenstva o pracovných príležitostiach a o životných a pracovných podmienkach za hranicami; v tejto súvislosti je portál EURES-T dôležitým nástrojom umožňujúcim lepšiu kontrolu potenciálnych zdrojov nových pracovných miest a presun k lepšie integrovanému trhu práce EÚ;

73. pripomína mobilitu kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín ako jednu z reakcií na demografické výzvy, nedostatku na trhu práce a nesúlady medzi ponúkajúcimi a požadovanými zručnosťami, ako aj na potrebu minimalizácie dosahu úniku mozgov;

74. konštatuje, že EÚ je postavená na zásade voľného pohybu pracovníkov; žiada, aby sa podporovalo štúdium a používanie cudzích jazykov s cieľom zvýšiť mobilitu; zdôrazňuje, že je dôležité urobiť z učenia sa jazykov, najmä ak ide o európske jazyky, prvok celoživotného vzdelávania, ktorý sa bude podporovať ako prostriedok uľahčenia mobility pracovníkov a rozšírenia spektra pracovných možností;

Štvrtok 10. septembra 2015

Výmena a schvaľovanie najlepších postupov v rámci EÚ

75. zdôrazňuje potrebu výmeny a schvaľovania najlepších postupov medzi členskými štátmi a regionálnymi a miestnymi orgánmi, ako aj porovnávaní a meraní ich účinnosti, najmä pokiaľ ide o duálne a odborné vzdelávanie a učňovskú a odbornú prípravu a osnovy, výsledky v oblasti vzdelávania v rámci neformálneho vzdelávania a informálneho učenia a stratégie celoživotného vzdelávania, pričom si je vedomý špecifik jednotlivých trhov práce a vzdelávacích systémov; poukazuje na platformu EuroApprenticeship ako na jeden z kľúčových nástrojov na rozvíjanie európskych partnerstiev a výmenu najlepších postupov v oblasti učňovskej prípravy;

76. zdôrazňuje dôležitú úlohu neformálneho vzdelávania a informálneho učenia, ako aj dobrovoľníctva a celoživotného vzdelávania pri rozvíjaní zručností a kvalifikácií, najmä prierezových zručností, ako sú podnikateľské zručnosti, zručnosti v oblasti IKT a osobné a jazykové kompetencie, ktoré majú široké uplatnenie; vyzýva EÚ, aby zlepšila prístup k vzdelávaniu dospelých a druhej šanci na vzdelávanie; vyzýva na potvrdzovanie a uznávanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia zamestnávateľmi a poskytovateľmi vzdelávania;

77. poukazuje na to, že je dôležité oživiť bolonský proces využitím príležitosti, ktorá sa naskytuje na ministerskej konferencii v máji 2015 v Jerevane, na začatie nových, pokrokovejších foriem spolupráce, ktoré sa budú vykonávať okamžite;

78. domnieva sa, že Komisia by mala zabezpečiť, aby sa náležite vykonával program Erasmus+ so všetkými jeho rozličnými akciami vrátane športových častí programu; považuje za dôležité, aby sa zjednodušili mechanizmy prístupu s cieľom sprístupniť program čo najväčšiemu počtu jednotlivcov a organizácií;

Podpora podnikateľského ducha medzi občanmi: malé a stredné podniky (MSP) a mikropodniky

79. domnieva sa, že je potrebné zlepšiť vodcovstvo, finančné riadenie a podporu vzdelávania v oblasti podnikania od útleho veku a rozsiahle a kvalitné predškolské, pričom sú potrebné systémy pre znevýhodnené rodiny, aby sa mladí ľudia mohli naplno realizovať, aby boli pripravení stať sa nielen zamestnancami, ale aj zamestnávateľmi, aby dokázali zakladať nové podniky a využívať výhody nových trhov;

80. víta programy, ako je Erasmus pre mladých podnikateľov, ktoré sú zamerané na pomoc začínajúcim podnikateľom získať potrebné zručnosti na riadenie podniku, a vyjadruje presvedčenie, že takéto programy treba ďalej podporovať s cieľom pomôcť viacerým mladým podnikateľom pri etablovaní na trhu a dosiahnutí úspechu; domnieva sa, že by sa mali zaviesť špeciálne podporné opatrenia pre mladých podnikateľov, ktoré im umožnia prístup k informáciám, ako aj financovaniu a finančným prostriedkom vrátane jednotného kontaktného miesta poskytujúceho informácie, a že by sa malo podporiť zameranie na mladých ľudí v existujúcich orgánoch na podporu podnikania;

81. domnieva sa, že neformálne vzdelávanie, najmä ak sa rozvíja v mládežníckych organizáciách, rozvíja tvorivosť, iniciatívnosť a osobnú zodpovednosť a môže zvýšiť šance mladých ľudí na uplatnenie na trhu práce;

82. zdôrazňuje potrebu zahrnúť prvky odbornej prípravy v oblasti podnikania do všetkých úrovní vzdelávania a odbornej prípravy, keďže včasné vstúpenie podnikateľského ducha mladým ľuďom predstavuje účinný spôsob boja proti nezamestnanosti, najmä nezamestnanosti mladých ľudí; v tomto smere naliehavo žiada o aktívny dialóg a spoluprácu medzi akademickou a podnikateľskou obcou so zameraním na rozvoj vzdelávacích programov, ktoré mladých ľudí vybavujú požadovanými zručnosťami a kompetenciami;

83. požaduje progresívnu európsku stratégiu zručností orientovanú na výsledky s cieľom usmerňovať národné stratégie zručností, začleňovať ich do národných plánov pracovných miest a zároveň poskytovať komplexný rámec pre odvetvové akčné plány navrhované v rámci balíka opatrení v oblasti zamestnanosti;

84. zdôrazňuje, že sú potrebné opatrenia na podporu a stimulovanie začínajúcich podnikov, malých a stredných podnikov, mikropodnikov a aktérov sociálneho hospodárstva s cieľom uľahčiť ich zriaďovanie a fungovanie, a že je nutné zaviesť zásadu lepšej regulácie a konať podľa nej a zjednodušiť systém prijímania kvalifikovaných pracovníkov a odbornej prípravy zamestnancov; v tejto súvislosti zdôrazňuje, že daňové zaťaženie by sa malo preniesť z práce na iné zdroje zdanenia, ktoré menej škodia zamestnanosti a rastu, pri súčasnom zachovaní vhodnej sociálnej ochrany;

Štvrtok 10. septembra 2015

85. vyzýva členské štáty, aby obmedzili daňové zaťaženie práce;

86. pripomína, že takmer 99 % európskych podnikov sú MSP, ktoré sú základnou hnacou silou stimulujúcou vytvorenie konkurencieschopného trhu práce v EÚ; vzhľadom na to poukazuje na význam toho, aby boli právne predpisy EÚ založené na zásade „najskôr myslieť na malých“, s cieľom odstrániť byrokratické prekážky, s ktorými sa MSP stretávajú, a umožniť im realizovať celý potenciál vytvárania pracovných miest;

87. domnieva sa, že je potrebné zaviesť stimuly pre podnikateľov, aby investovali do odbornej a učňovskej prípravy zamestnancov, keďže im to umožní rozvíjať sa a vytvárať nové pracovné miesta, a v prípade potreby tieto stimuly ďalej rozvíjať na tieto účely; domnieva sa, že rozvoj sietí zamestnávateľov môže pomôcť MSP a mikropodnikom pri prístupe k poskytovaniu odbornej prípravy a potrebnej podpory;

Inovácia a digitalizácia: nové zručnosti a nové pracovné miesta

88. zdôrazňuje význam inovácie a digitalizácie pre rast, produktivitu a spravodlivejšiu, udržateľnejšiu a inkluzívnejšiu spoločnosť a v tejto súvislosti potrebu poskytovať znalosti, tvorivosť a zručnosti, ako aj význam motivácie a odhodlania na strane zamestnancov a potenciálnych zamestnancov a zamestnávateľov vytvárať inovačné, kreatívne a digitálne výrobky a služby; zdôrazňuje, že je potrebné odstrániť digitálnu priepasť a že digitálne zručnosti sú dôležité v rámci celoživotného vzdelávania a pre integráciu nových médií a nových technológií do osnov; ďalej zdôrazňuje potrebu rozvíjať inovatívne spôsoby učenia a rozšíriť dostupnosť vzdelávania online a diaľkového vzdelávania prostredníctvom otvorených vzdelávacích zdrojov (OVZ), ktoré uľahčujú rovnaký prístup k vzdelávaniu a odbornej príprave pre každého;

89. zdôrazňuje, že je potrebné identifikovať široký rozsah novovznikajúcich odvetví a kľúčové rastové sektory, na ktoré by sa mali členské štáty pri rozvoji svojich základných zručností sústrediť;

90. zdôrazňuje potenciál tvorby pracovných miest, ktorý ponúka dokončenie digitálneho jednotného trhu, vytvorenie energetickej únie, tvorba pracovných miest prostredníctvom investovania do výskumu, vývoja a inovácie, podpora sociálneho podnikania a sociálneho hospodárstva a zlepšovanie zručností pracovníkov v oblasti zdravia a sociálnej starostlivosti, ako aj podpora dopravných sietí;

91. zdôrazňuje najnovší trend, ktorým je presun výroby a služieb podnikov späť do EÚ, a upozorňuje na príležitosti, ktoré tým vznikajú v oblasti tvorby pracovných miest, najmä pre mladých ľudí; domnieva sa, že hospodárstva EÚ majú jedinečnú príležitosť urýchliť tento trend opätovného navracania pracovných miest tým, že zabezpečia súlad zručností pracovnej sily s potrebami podnikov;

92. poukazuje na význam štúdií STEM (vedy, technológie, inžinierstva a matematiky) a poukazuje na ich úlohu pri umožnení toho, aby Európa zohrávala dôležitú funkciu na globálnej scéne, čo sa týka napredovania v technologickom rozvoji;

93. podporuje iniciatívu Komisie v spolupráci s predsedníckym triom na podporu podnikateľského prístupu a rozvíjanie prenosných zručností pre život;

94. zdôrazňuje skutočnosť, že EÚ čelí nedostatku zručností v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM) a nadbytku absolventov v odboroch spoločenských vied; zastáva názor, že sú potrebné doplnkové iniciatívy na európskej a vnútroštátnej úrovni s cieľom reagovať na nedostatočné kapacity v oblasti pracovných miest a štúdií súvisiacich so STEM; odporúča Komisii a členským štátom, aby prijali opatrenia na zvýšenie atraktívnosti a hodnoty predmetov v oblasti STEM a podnietenie mladých ľudí vrátane žien, aby študovali STEM;

95. pripomína, že aj v 21. storočí majú naďalej svoje miesto tradičné odborné znalosti, ktoré vytvárajú stabilné pracovné miesta, ktoré nemožno presunúť inam a o ktoré sa opiera niekoľko oblastí, v ktorých Európa vyniká; žiada o podporu, ktorá umožní tieto tradičné zručnosti zachovať a odovzdať budúcim generáciám prostredníctvom odbornej prípravy, pričom sa, kdekoľvek to bude možné, skombinujú s novými druhmi odborných znalostí vrátane digitálnych zručností s cieľom maximalizovať ich potenciál;

Štvrtok 10. septembra 2015

Opatrenia týkajúce sa mladších a starších pracovníkov a pracovníkov so zdravotným postihnutím

96. zdôrazňuje potrebu osobitných opatrení a podpory pre zamestnávateľov, predovšetkým MSP, ktoré im pomôžu zvyšovať kvalitnú a udržateľnú zamestnanosť, zabezpečiť odbornú prípravu a ponúkať možnosti profesijného rozvoja pre skupiny, ktoré sú na trhu práce znevýhodnené, ako sú mladí ľudia, starší pracovníci, ženy, migranti, osoby so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaní; uznáva a podporuje úlohu verejných a aj súkromných služieb zamestnanosti pri podpore inkluzívnych a konkurencieschopných trhov práce; pripomína význam sociálnej a hospodárskej zodpovednosti zamestnávateľov a vzdelávacích inštitúcií voči všetkým zamestnancom a voči spoločnosti; domnieva sa, že takáto sociálna zodpovednosť by sa mala vyžadovať aj od inštitúcií zodpovedajúcich za vzdelávanie a odbornú prípravu;

97. uznáva problémy, ktorým mladí ľudia čelia pri vstupe na trh práce, a pripomína, aké dôležité je pre mladých ľudí získať prvé pracovné skúsenosti ešte počas štúdia, aby nadobudli skúsenosti, ktoré zvýšia ich šance zamestnať sa, a aby účinnejšie a efektívnejšie zvládli prechod zo školy do práce; poukazuje na potenciál podnikania mladých ľudí, a preto apeluje na zodpovednosť zamestnávateľov a členských štátov, aby mladým ľuďom poskytli šancu získať tieto skúsenosti a aby ich podporovali pri získavaní správnych zručností; ďalej zdôrazňuje význam spolupráce medzi školami a zamestnávateľmi v tejto oblasti a vyzýva inštitúcie EÚ a členské štáty, aby sa priaznivejšie orientovali na podniky a aby podporovali mladých ľudí pri transformácii ich nápadov do úspešných podnikateľských plánov;

Politické návrhy a odporúčania

98. vyzýva Komisiu, členské štáty a regionálne a miestne orgány, aby investovali do inovačných a sľubných nových hospodárskych odvetví s cieľom stimulovať investície v EÚ a podnecovať hospodársky rast a vytváranie nových udržateľných pracovných miest, čo povedie k spravodlivejšej, udržateľnejšej a inkluzívnej spoločnosti; ďalej poukazuje na význam toho, aby členské štáty vykonávali hospodárske a finančné opatrenia a aby realizovali reformy trhu práce založené na jasných a merateľných ukazovateľoch vychádzajúcich z údajov, ktorých účinnosť možno preukázať;

99. vyzýva členské štáty, aby zabezpečili, aby sa reformy trhu práce zameriavali okrem podpory tvorby kvalitných pracovných miest na zníženie segmentácie, posilnenie začlenenia zraniteľných skupín do trhu práce, presadzovanie rodovej rovnosti, zníženie chudoby pracujúcich osôb a zabezpečenie primeranej sociálnej ochrany všetkých pracovníkov vrátane samostatne zárobkovo činných osôb;

100. vyzýva členské štáty, aby investovali do predškolského vzdelávania a do skorého vyučovania cudzích jazykov a informačných a komunikačných technológií na základných školách;

101. vyzýva členské štáty, aby v plnej miere zohľadňovali význam automatizácie ako trendu, ktorý môže ohroziť kvantitatívny význam mnohých pracovných miest, a aby svoje programy odbornej prípravy zamerali na nezamestnaných, ktorí by sa mohli naučiť zručnosti potrebné pri nerutinnej práci;

102. vyzýva členské štáty a regionálne a miestne orgány, aby sa informovali o najlepších postupoch a prešli od nich k politickým opatreniam, ktorými sa zvýši miera zamestnanosti a zníži chudoba a nerovnosť, a aby uskutočnili ambicióznejšie reformy, pri ktorých sa využijú tieto postupy; ďalej vyzýva členské štáty, aby porovnávali a merali účinnosť takýchto postupov, zabezpečili správnu rovnováhu medzi schopnosťou prispôbiť sa a medzi istotami pre pracovníkov a spoločnosti a zohľadnili špecifiká trhov práce a vzdelávacích systémov v členských štátoch;

103. vyzýva mestá a regióny, aby sa zamerali na kvalitné vzdelávanie a odbornú prípravu, aby bojovali proti predčasnému odchodu zo školy a nezamestnanosti mladých ľudí, keďže práve mladí ľudia naliehavo potrebujú nové vyhliadky a malo by sa urobiť maximum pre ich podporu;

104. vyzýva členské štáty, aby rozvíjali kolektívne prístupy, ako sú napríklad siete zamestnávateľov, s cieľom pomôcť prekonať prekážky, ktoré bránia zamestnávateľom realizovať ambicióznejšie plány rozvoja pracovnej sily;

105. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby rozvíjali a podporovali sociálne podniky, ktoré berú do úvahy svoju zodpovednosť k životnému prostrediu, spotrebiteľom a zamestnancom;

Štvrtok 10. septembra 2015

106. vyzýva členské štáty, aby v rámci znižovania platových nerovností zaviedli minimálne mzdy, ktoré by boli založené na určitom rozsahu pre každý členský štát, s cieľom zabezpečiť dôstojné mzdy prostredníctvom zákonných alebo konvenčných postupov v súlade s vnútroštátnymi postupmi;

107. vyzýva členské štáty, aby do svojich vzdelávacích programov zahrnuli vzdelávanie zamerané na schopnosť viesť, na riadenie a financie, ako aj poradenstvo v oblasti zakladania podnikov a na komunikačné technológie a aby si za prioritu stanovili ďalší rozvoj programov odborného vzdelávania a prípravy (OVP) vrátane rozvoja európskeho remeselníctva, pričom do úvahy treba vziať rozdiely medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o trhy práce a systémy vzdelávania, a treba sa vyhnúť prístupu jedného riešenia pre všetkých;

108. žiada Komisiu, aby vypracovala európsku platformu pre uznávanie a overovanie zručností bežných pre konkrétne aktivity a profesie, ktorá by zahŕňala aj uznávanie zručností nadobudnutých pri dobrovoľníckej práci;

109. vyzýva členské štáty, aby vykonávali odporúčania Rady z roku 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa ako prostriedok uznávania kompetencií získaných prostredníctvom neformálneho vzdelávania, najmä v rámci dobrovoľníckej a mládežníckej práce, a aby podporili vykonávanie politik celoživotného vzdelávania;

110. vyzýva členské štáty, aby podporovali aktívne a systematické zapájanie zainteresovaných strán trhu práce vrátane zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií, inštitúcií odbornej prípravy, ako aj verejných a súkromných služieb zamestnanosti na miestnej, regionálnej a vnútroštátnej úrovni vrátane uľahčovania komunikácie a výmeny informácií medzi nimi s cieľom posilniť úzke prepojenie vzdelávania a odbornej prípravy s pracoviskami, lepšie zosúladať ponuku a dopyt a predvídať a plánovať potrebu zručností a kvalifikácií na trhu práce v budúcnosti;

111. vyzýva Komisiu, členské štáty a regionálne a miestne orgány, aby poskytli finančné a hospodárske stimuly, ktoré budú podporovať účasť na sústavnom vzdelávaní a odbornej príprave, s cieľom zaistiť vysokokvalifikovanú budúcu pracovnú silu; odporúča, aby boli takéto stimuly založené na merateľných ukazovateľoch vychádzajúcich z konkrétnych údajov, ktorých účinnosť možno preukázať;

112. vyzýva členské štáty, aby zabezpečovali vhodnú odbornú prípravu a trvalý odborný rozvoj učiteľov a vedúcich predstaviteľov v oblasti vzdelávania s cieľom pomáhať im využívať najvhodnejšie učebné metódy a umožniť rozvoj zručností a kompetencií 21. storočia u európskej mládeže; ďalej zdôrazňuje, že je dôležité poskytnúť učiteľom poznatky na základe skúseností, ktoré kombinujú prax s teóriou, najmä čo sa týka nových technológií a digitalizácie, aby mohli tieto poznatky ďalej odovzdávať študentom;

113. vyzýva členské štáty a EÚ, aby urýchlene prijali konkrétne opatrenia na vykonávanie politik a súčasných právnych predpisov týkajúcich sa vzájomného uznávania kvalifikácií a akademických titulov v celej EÚ, keďže ide o prostriedok na podporu regulárnej mobility pracovnej sily v rámci EÚ, a aby riešila problém voľných pracovných miest;

114. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby poskytovali prognózy týkajúce sa meniacich sa trhov práce, najmä vo vzťahu k výzvam vyplývajúcim z globalizácie, ako aj prognózy pracovných miest a zručností v jednotlivých členských štátoch a odvetviach;

o

o o

115. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie Rade a Komisii.
