C/2024/3998

17.7.2024 г.

P9_TA(2023)0271

Подкрепата за и приспособяването на професионалното обучение като инструмент за успеха на работниците и служителите и основен елемент на икономиката на ЕС в новата промишленост 4.0

Резолюция на Европейския парламент от 11 юли 2023 г. относно подкрепата за и приспособяването на професионалното обучение като инструмент за успеха на работниците и основен елемент на икономиката на ЕС в новата промишленост 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Европейският парламент,

— като взе предвид членове 179, 180 и 181 от Договора за Европейския съюз,

— като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално членове 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 и 174 от него,

— като взе предвид Хартата на основните права на Европейския съюз, и по-специално членове 14, 15, 23, 25 и 26 от нея,

— като взе предвид Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания,

— като взе предвид Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие и целите за устойчиво развитие (ЦУР), и по-специално ЦУР 4, 8 и 9,

— като взе предвид решението на Съда на Европейския съюз от 28 октомври 2021 г. по дело *BX c/y Unitatea Administrativ Teritorială D.*, (C-909/19) ([1]),

— като взе предвид Европейския стълб на социалните права, по-конкретно принципи 1, 3, 4 и 5 от него,

— като взе предвид Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионални квалификации ([2]),

— като взе предвид съобщението на Комисията от 1 юли 2020 г., озаглавено „Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“ (COM(2020)0274),

— като взе предвид Регламент (ЕС) 2021/694 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2021 г. за създаване на програмата „Цифрова Европа“ и за отмяна на Решение (ЕС) 2015/2240 ([3]),

— като взе предвид своята резолюция от 12 февруари 2019 г. относно всеобхватната европейска промишлена политика в областта на изкуствения интелект и роботиката ([4]),

— като взе предвид своята резолюция от 16 февруари 2023 г. относно стратегия на ЕС за стимулиране на конкурентоспособността на промишлеността, търговията и качествените работни места ([5]),

— като взе предвид заключенията на Съвета от 9 октомври 2020 г. относно правата на човека, участието и благосъстоянието на възрастните хора в ерата на цифровизацията,

— като взе предвид препоръката на Съвета от 24 ноември 2020 г. относно професионалното образование и обучение (ПОО) за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост ([6]),

— като взе предвид Декларацията от Оснабрюк от 30 ноември 2020 г. относно професионалното образование и обучение като средство за възстановяване и справедлив преход към цифрова и зелена икономика,

([1]) Решение на Съда от 28 октомври 2021 г., *BX c/y Unitatea Administrativ Teritorială* D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.
([2]) ОВ L 255, 30.9.2005 г., стр. 22.
([3]) ОВ L 166, 11.5.2021 г., стр. 1.
([4]) ОВ C 449, 23.12.2020 г., стр. 37.
([5]) Приети текстове, P9_TA(2023)0053.
([6]) ОВ C 417, 2.12.2020 г., стр. 1.

— като взе предвид препоръката на Съвета от 19 декември 2016 г. относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните ([7]),

— като взе предвид препоръката на Съвета от 26 ноември 2018 г. относно насърчаването на автоматичното взаимно признаване на квалификациите за висше образование и за завършен гимназиален етап на средно образование и квалификациите по обучение и на резултатите от периоди на учене в чужбина ([8]),

— като взе предвид препоръката на Съвета от 22 май 2018 г. относно ключовите компетентности за учене през целия живот ([9]),

— като взе предвид съобщението на Комисията от 9 март 2021 г., озаглавено „Цифров компас до 2030 г.: Европейският път за цифровото десетилетие“ (COM(2021)0118),

— като взе предвид съобщението на Комисията от 19 април 2016 г., озаглавено „Цифровизиране на европейската промишленост – Оползотворяване в пълна степен на предимствата на цифровия единен пазар“ (COM(2016)0180),

— като взе предвид съобщението на Комисията от 5 май 2021 г., озаглавено „Актуализиране на новата промишлена стратегия за 2020 г.: изграждане на по-силен единен пазар за възстановяването на Европа“ (COM(2021)0350),

— като взе предвид съобщението на Комисията от 10 март 2020 г., озаглавено „Нова промишлена стратегия за Европа“ (COM(2020)0102),

— като взе предвид съобщението на Комисията от 10 март 2020 г., озаглавено „Стратегия за мястото на МСП в устойчива и цифрова Европа“ (COM(2020)0103),

— като взе предвид съобщението на Комисията от 1 юли 2020 г., озаглавено „Подкрепа за младежката заетост: мост към работните места за следващото поколение“ (COM(2020)0276),

— като взе предвид своята резолюция от 17 февруари 2022 г., относно овластяването на европейската младеж: заетост след пандемията и социално възстановяване ([10]),

— като взе предвид съобщението на Комисията от 13 септември 2017 г., озаглавено „Инвестиране в интелигентна, иновационна и устойчива промишленост: обновена стратегия на ЕС за индустриалната политика“ (COM(2017)0479),

— като взе предвид съобщението на Комисията от 26 август 2010 г. озаглавено „Програма в областта на цифровите технологии за Европа“ (COM(2010)0245),

— като взе предвид съобщението на Комисията от 6 октомври 2010 г., озаглавено „Водеща инициатива на стратегията „Европа 2020“ Съюз за иновации“ (COM(2010)0546),

— като взе предвид съобщението на Комисията от 30 септември 2020 г. относно постигането на европейското пространство за образование до 2025 г. (COM(2020)0625) и придружаващия го работен документ на службите на Комисията (SWD(2020)0212),

— като взе предвид своята резолюция от 19 май 2022 г. относно създаване на европейско пространство за образование до 2025 г. – микроквалификации, индивидуални сметки за обучение и учене за устойчива околна среда ([11]),

— като взе предвид съобщението на Комисията от 30 септември 2020 г., озаглавено „План за действие в областта на цифровото образование за 2021 – 2027 г. – Приспособяване на образованието и обучението към цифровата ера“ (COM (2020)0624), и придружаващия го работен документ на службите на Комисията (SWD(2020)0209),

— като взе предвид доклада на Комисията, озаглавен „Индекс за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото (DESI) 2020 – Човешки капитал“,

— като взе предвид заключенията на Съвета от 8 юни 2020 г. относно преквалификацията и повишаването на квалификацията като основа за повишаване на устойчивостта и пригодността за заетост, в контекста на подкрепата за икономическото възстановяване и социалното сближаване,

([7]) ОВ C 484, 24.12.2016 г., стр. 1.
([8]) ОВ C 444, 10.12.2018 г., стр. 1.
([9]) ОВ C 189, 4.6.2018 г., стр. 1.
([10]) ОВ C 342, 6.9.2022 г., стр. 265.
([11]) ОВ C 479, 16.12.2022 г., стр. 65.

— като взе предвид заключенията на Съвета от 16 юни 2020 г. относно мерките за противодействие на кризата, предизвикана от COVID-19 в областта на образованието и обучението,

— като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 13 юли 2016 г., озаглавено „Четвъртата индустриална революция и цифровата трансформация: пътят напред“,

— като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 7 май 2020 г., озаглавено „Устойчиво финансиране за учене през целия живот и развитие на умения в контекста на недостиг на квалифицирана работна ръка“,

— като взе предвид становището на Европейски икономически и социален комитет от 15 март 2018 г., озаглавено „Бъдещето на труда – придобиване на подходящи знания и умения, за да се отговори на потребностите на бъдещите работни места“,

— като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 27 април 2023 г., озаглавено „Развиване на компетентности и умения в контекста на двойния екологичен и цифров преход“,

— като взе предвид предложението за регламент на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2021 г. за определяне на хармонизирани правила относно изкуствения интелект (Законодателен акт за изкуствения интелект) и за изменение на някои законодателни актове на Съюза (COM(2021)0206),

— като взе предвид Решение (ЕС) 2023/936 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. относно Европейска година на уменията ([12]),

— като взе предвид Декларацията относно цифровите права и принципи за цифровото десетилетие, провъзгласена на 15 декември 2022 г.,

— като взе предвид стратегията на ЕС за Global Gateway,

— като взе предвид проучването на Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop) от февруари 2020 г., озаглавено „Увеличаване на възможностите на възрастните чрез начини за повишаване на квалификацията и за преквалификация“,

— като взе предвид съвместния доклад на Cedefop и Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) от 30 март 2023 г., озаглавен „Насърчаване на използването на умения за устойчиви икономически резултати: данни от проучването на европейски дружества“ ([13]),

— като взе предвид резолюцията на Съвета от 29 ноември 2021 г. относно нова европейска програма за учене за възрастни за периода 2021 – 2030 г. ([14]),

— като взе предвид стратегията на ЕС за правата на хората с увреждания за периода 2021 – 2030 г.,

— като взе предвид член 54 от своя Правилник на дейността,

— като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси (A9-0232/2023),

А. като има предвид, че политиките в областта на образованието, обучението и уменията са от компетентността на държавите членки; като има предвид, че ЕС играе все по-важна роля в оказването на подкрепа, мотивирането, координирането и допълването на действията на държавите членки;

Б. като има предвид, че значението на професионалното образование и обучение (ПОО), и по-специално на повишаването на квалификацията и преквалификацията на работниците и лицата, търсещи работа, ще се увеличи допълнително, не на последно място вследствие на цифровия и екологичния преход; като има предвид, че достойните условия на труд са от съществено значение за задържане и привличане на квалифицирани работници; като има предвид, че обучението, предоставяно на работниците от техния работодател, не трябва да засяга отрицателно възнаграждението на работниците;

В. като има предвид, че съответствието на уменията и стремежите на работниците с променящите се нужди на пазара на труда в ЕС е една от основните цели на Европейската година на уменията;

Г. като има предвид, че сред най-големите предизвикателства, пред които е изправено продължаващото професионално образование и обучение (ППОО) в момента, е неговата ниска привлекателност в сравнение с академичното образование, липсата на интерес сред учениците и липсата на квалифицирани работници;

([12]) ОВ L 125, 11.5.2023 г., стр. 1.
([13]) https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-03/ef21010en.pdf
([14]) ОВ C 504, 14.12.2021 г., стр. 9.

Д. като има предвид, че цифровият и екологичният преход могат да бъдат успешни само ако на работниците се предоставят необходимите умения и компетентности;

Е. като има предвид, че въвеждането на висококачествено ППОО може да наложи значителна финансова тежест, особено на микропредприятията и на малките и средните предприятия (МСП);

Ж. като има предвид, че равният достъп до ПОО, включително повишаването на квалификацията и преквалификацията, както и до възможности за учене през целия живот за всички са от решаващо значение;

З. като има предвид, че през 2021 г. 45% от работниците съобщават, че са преминали заплатено от работодателя обучение през последните 12 месеца; като има предвид, че този дял е по-нисък сред младите работници, жените и работниците на срочни договори и договори с агенция за временна заетост, което показва неравенство в достъпа до обучение ([15]);

И. като има предвид, че през 2021 г. 9,7% от хората на възраст между 18 и 24 години в ЕС са завършили само гимназиална степен на образование и не са продължили образованието или обучението си; като има предвид, че през 2021 г. 56 % от младите роми на възраст 16 – 24 години не са заети с работа, учене или обучение (NEET);

Й. като има предвид, че през 2021 г. делът на хората в ЕС на възраст от 25 до 64 години, заети с образование или обучение, е 10,8%, като делът на хората на възраст от 25 до 64 години, заети с образование и обучение, се е увеличил с 1,7 процентни пункта в сравнение с 2020 г. и съответно се е върнал на равнищата от 2019 г. или преди COVID-19 ([16]);

К. като има предвид, че Европа преживява свиване на пазарите на труда и че до 2030 г. 40% от европейците ще живеят в региони, в които броят на работните места намалява ([17]); като има предвид, че 77% от предприятията в ЕС съобщават за трудности при намирането на работници с необходимите умения; като има предвид, че това несъответствие между уменията на работниците и работните места на пазара на труда в ЕС е свързано със значителни разходи за икономиките, предприятията и отделните хора; като има предвид, че подобряването на условията на труд и факторите във връзка с качеството на работните места, като заплащане, самостоятелност на работниците и равновесие между професионалния и личния живот, в допълнение към инвестициите в умения и учене на ниво дружества, би допринесло за намаляване на недостига на работна ръка ([18]);

Л. като има предвид, че една от целите на Европейската програма за умения е за дял на участие в ученето от 50% сред хората на възраст между 25 и 64 години до 2025 г. (в сравнение с 38% през 2016 г.); като има предвид, че целта за участие сред хората на възраст между 16 и 74 години с поне основни цифрови умения е 70% (в сравнение с 56% през 2019 г.); като има предвид, че около 42% от европейските граждани не притежават основни цифрови умения, включително 37% от тези, които формират работната сила; като има предвид, че Съюзът би желал да увеличи дела на населението с поне основни цифрови умения до 80% до 2030 г.;

М. като има предвид, че качественото ПОО и ученето през целия живот са от съществено значение за постигането на принципите на Европейския стълб на социалните права (ЕССП); като има предвид, че една от целите, определени в плана за действие на Европейския стълб на социалните права, е до 2030 г. да се постигне дял от 60% от възрастните, включени в обучение всяка година, и от поне 78% – включени в заетост;

Н. като има предвид, че целта на ЕС съгласно стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението („Образование и обучение 2020“) за участие в ученето за възрастни (15% през 2020 г.) не беше постигната през предходния цикъл, особено за хора, принадлежащи към уязвими и маргинализирани групи, и/или с по-малко възможности; като има предвид, че хората в третата възраст са възрастовата група, за която е най-малко вероятно да участва в ученето за възрастни; като има предвид, че други измерения на изключването, оценявани от Евростат, са свързани с пола и с нивото на образование и активния статут на пазара на труда на отделния човек;

О. като има предвид, че продължават да съществуват неравенства по отношение на достъпа до учене за възрастни и ПОО на работници и лица, търсещи работа; като има предвид, че степента на образование, професионалната група, икономическият сектор на дейност и големината на предприятието също са определящи за участието на възрастни в ПОО; като има предвид, че най-разпространените пречки пред достъпа до учене за възрастни са разходите, недостъпността, липсата на инфраструктура за грижи, ниската грамотност и ниското самочувствие; като има предвид, че едно от всеки три дружества, които не организират обучение, посочва като причини тежкото работно натоварване и липсата на време, като 28% посочват високите разходи за продължаващо професионално обучение ([19]); като има предвид, че както времето, така и разходите са основни пречки пред ученето за възрастни от индивидуална гледна точка;

([15]) Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future (Условията на труд по време на COVID-19: последици за бъдещето), Eurofound, 29 ноември 2022 г., достъпно на: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future.

([16]) Евростат, Статистически данни за ученето на възрастни, достъпни на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

([17]) McKinsey Global Institute, The future of work in Europe: Automation, workforce transitions, and the shifting geography of employment (Бъдещето на труда в Европа: автоматизация, преход на работната сила и променяща се география на заетостта), стр. iv.

([18]) https://www.eurofound.europa.eu/en/news/2023/skills-alone-will-not-solve-labour-shortages-europe

([19]) Проучване в областта на продължаващото професионално обучение, 2015 г.

П. като има предвид, че само 45% от работниците в целия Съюз могат да използват притежаваните знания и умения на основното си работно място, докато при останалите част от техните знания и умения не се използват достатъчно ([20]); като има предвид, че освен недостига на работна ръка и несъответствието на уменията, трудностите при наемането на работа на квалифицирани работници също така отразява ниското качество на наличните работни места, липса на ориентирана към хората политика в областта на човешките ресурси и неизползваните възможности за разпределение на работата ([21]);

Р. като има предвид, че четвъртата индустриална политика, която обхваща пълната цифровизация на предоставянето на услуги и производствените процеси, формира днешните трудови и образователни пазари и общества, като създава както предизвикателства, така и възможности за работниците и дружествата, като изчезването на някои задачи и професии и създаването на други, динамично преразпределение на работните задачи, промяна на естеството на работата; като има предвид, че е необходимо дружествата да инвестират допълнително за развитието на силно ППО в целия Съюз и да насърчават уменията за работа с нови технологии, като например интелигентното производство и машини, авангардната роботика, услугите за изчисления в облак, изкуствения интелект, обработването на данни и интернет на нещата; подчертава, че е важно да се обезпечат потребностите от повишаване на квалификацията и преквалификация, от една страна, и да се преодолее цифровото разделение, от друга;

С. като има предвид, че делът на служителите (11,8%) и работниците (11,5%) в образованието и обучението за възрастни е по-висок в сравнение с пълнолетното население като цяло, но показва сходни тенденции през последните години; като има предвид, че съществуват значителни различия в това отношение между държавите членки ([22]);

Т. като има предвид, че данните на Евростат за предприятията в ЕС с 10 или повече служители (с изключение на предприятията от финансовия сектор) показват, че 98% използват компютри и 97% имат достъп до интернет; като има предвид, че около 60% от всички хора, които са активни на пазара на труда, използват компютри, лаптопи, смартфони, таблети или други преносими устройства на работното място ([23]);

У. като има предвид, че може да се наблюдава намаляване на броя на работните места за средноквалифицирани лица със средно равнище на заплащане в полза на увеличаване на работните места с ниско равнище на заплащане за нискоквалифицирани лица поради автоматизацията на работните места;

Ф. като има предвид, че 21% от работниците в Европа посочват, че основните им функции на работното място са се променили поради въвеждането на нов софтуер или хардуер ([24]);

Х. като има предвид, че изданието на Европейския сравнителен доклад за иновациите за 2022 г. показва подобрение на резултатите в областта на иновациите през периода 2015 – 2022 г.; като има предвид, че продължават да съществуват сериозни различия между държавите членки ([25]);

Ц. като има предвид, че три от всеки четири дружества в ЕС срещат трудности при намирането на служители с подходящите умения ([26]); като има предвид, че възниква недостиг на умения;

Ч. като има предвид, че трансверсалните умения, като уменията за работа с хора, многоезичието, уменията за учене, комуникативността, уменията за работа с клиенти, способността за решаване на проблеми, критичното мислене, предприемчивостта, творческия подход, междукултурните компетентности, работата в екип и цифровата и медийната грамотност, все повече се ценят от работодателите като ключови за заетостта; като има предвид, че трансверсалните умения оказват въздействие отвъд заетостта и изискват промяна на нагласата на всички заинтересовани страни в областта на ПОО;

Ш. като има предвид, че следните компетентности са определени и одобрени от всички държави членки като ключови за гарантиране на подход за учене през целия живот: грамотност, многоезичие, компетентности в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ), цифрови компетентности, лични и социални компетентности и усвояване на компетентности за учене, гражданска компетентност, междукултурни умения и предприемчивост; като има предвид, че има непропорционална липса на участие на жени в НТИМ;

Щ. като има предвид, че между 2020 и 2021 г. шест от всеки десет работници в ЕС+ са предприели поне една дейност по формално или неформално образование и обучение, за да придобият умения, свързани с работното място ([27]);

([20]) Cedefop, Second European Skills and Jobs Survey (Второ проучване на европейските умения и работни места).

([21]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf.

([22]) Приложения към предложението за съвместен доклад за заетостта от Комисията и Съвета, придружаващо Съобщението на Комисията от 17 декември 2019 г. относно годишната стратегия за устойчив растеж за 2020 година (COM(2019)0653), достъпни на: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5.

([23]) Евростат, База данни за цифровата икономика и общество, 2018 г.

([24]) Евростат, База данни за цифровата икономика и общество, 2018 г.

([25]) European Innovation Scoreboard, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.

([26]) Cedefop Policy brief, Challenging digital myths – First findings from Cedefop's second European skills and jobs survey (Обзор на политиките, Предизвикателството на цифровите митове – първи констатации от второто проучване на Европейския център за развитие на професионалното обучение на европейските умения и работни места), https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf

([27]) CEDEFOP, Second European Skills and Job Survey (Второ проучване на европейските умения и работни места).

АА. като има предвид, че пандемията от COVID-19 оказа значително отрицателно въздействие върху систематичното прилагане на политиките в областта на образованието и обучението; като има предвид, че свързаната с това криза промени начина на работа и засили необходимостта от актуализиране на набора от умения на европейската работна сила, особено по отношение на цифровите умения;

АБ. като има предвид, че е налице нарастващо търсене на цифрови умения; като има предвид, че от 2020 до 2021 г. на 44% от работните места са въведени нови цифрови технологии; като има предвид, че четири от всеки десет възрастни служители са използвали по-често цифрови технологии за изпълнение на някои от своите работни задачи, а около една трета (36%) са участвали в повече онлайн, отколкото офлайн обучение, свързано с работното място ([28]); като има предвид, че цифровият преход към четвърта индустриална революция изисква повишаване на основните цифрови умения за всички работници и улесняване на придобиването на задълбочени цифрови умения, като същевременно се гарантира подходящото им признаване в държавите членки; като има предвид, че трябва да се обърне особено внимание на рисковете и следователно на предоставянето на умения, свързани с киберсигурността и цифровата сигурност;

АВ. като има предвид, че задачите могат да бъдат автоматизирани в много сектори и в различна степен, което води до значителни промени в заетостта, производителността на труда, изискванията за умения и размера на работната сила в Съюза със силно изразени регионални различия; като има предвид, че 35% от работниците се опасяват, че новите цифрови технологии могат или ще изпълняват частично или изцяло тяхната работа в бъдеще ([29]); като има предвид, че 45% са загрижени също така относно остаряването на технологичните умения и необходимостта от придобиване на нови знания и умения; като има предвид, че 49% от дейностите, за които хората получават заплащане в световната икономика, могат да бъдат автоматизирани чрез адаптиране на доказаните понастоящем технологии ([30]);

АГ. като има предвид, че един от всеки пет възрастни работници в ЕС+ (и 31% от тези, които не използват цифрови технологии) би имал полза от обучение относно най-основните цифрови умения, т.е. навигиране в мрежата; като има предвид, че от 70% до 90% биха могли да бъдат преквалифицирани в по-усъвършенствани умения за бази данни и компютърно програмиране ([31]);

АД. като има предвид, че според целите на ЕС 75% от дружествата в ЕС следва да използват услуги за изчисления в облак, изкуствен интелект и технологии за големи масиви от данни и над 90% от МСП следва да достигнат поне основно равнище на цифров интензитет ([32]);

АЕ. като има предвид, че привеждането на учебните програми и стремежите на хората в съответствие с компетенциите и уменията, необходими за постигане както на лично и професионално овластяване, така и за справяне с потребностите на пазара на труда и потребностите на обществото е едно от основните предизвикателства за образователните системи на държавите членки; като има предвид, че повече от половината от децата, които днес навлизат в начален етап на обучение, ще работят на работни места, които в момента не съществуват;

АЖ. като има предвид, че е от решаващо значение да се създадат оптимални условия и стимули, за да се даде възможност на работодателите да имат достъп до висококачествено ПОО, което ще осигури полезен учебен опит и придобиване на подходящ набор от умения за служителите;

АЗ. като има предвид, че насърчаването на основан на компетентности процес на учене би могъл да гарантира безпроблемната адаптивност на процеса на учене към нуждите на учащите и бързите обществени промени;

АИ. като има предвид, че през годините естеството, качеството, възприемането и обществената оценка на ПОО се развиха благодарение, наред с другото, на кампании и политики за ПОО, по-добрите възможности за кариерно развитие, възможностите за мобилност и цифровите решения в образованието; като има предвид, че въпреки подобренията в статута и представата за ПОО, то все още често не е първи избор на младите хора и се разглежда като по-малко привлекателен втори вариант след общото образование;

АЙ. като има предвид, че демографските промени в държавите членки се ускоряват и се очаква да продължат да се ускоряват през следващите десетилетия, което засилва необходимостта от използване на пълния потенциал на всички възрастни в трудоспособна възраст чрез непрекъснати инвестиции в техните умения, знания и квалификации, както и включването на повече хора в активна заетост; като има предвид, че дружествата може да се сблъскат с проблеми, свързани със загубата на знанията с пенсионирането на по-опитните работници; като има предвид, че работните места и условията на труд трябва да бъдат адаптирани към нуждите на застаряващата работна сила; като има предвид, че е от решаващо значение да се поощрява ученето между работниците с по-голям и по-малък опит в дружествата и да де гарантира предаването на знанията, включително между поколенията, чрез програми за обучение, индивидуално обучение и наставничество;

([28]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, стр. 9.
([29]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, стр. 16.
([30]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, стр. 16.
([31]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, стр. 14.
([32]) Европейска комисия, Цифровото десетилетие на Европа: цели в областта на цифровите технологии за 2030 г., достъпно на: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_bg.

АК. като има предвид, че достойните условия на труд и достъпът до системи за социална сигурност, качествени социални услуги и привлекателна среда за живот ще изпълняват важна роля за задържането и привличането на квалифицирани работници; като има предвид, че укрепването на личностното развитие и насоките за учене от ранна възраст, както и подкрепата за равния достъп до информация могат да помогнат на хората да изберат подходящи образователни пътища, водещи към възможности за качествена заетост;

АЛ. като има предвид текущите демографски промени; като има предвид, че според оценките до 2040 г. населението в трудоспособна възраст в Европа (на възраст между 20 и 64 години) ще намалява с 0,4% всяка година спрямо настоящия момент; като има предвид, че демографският спад също така предизвиква промени в структурата на пазара на труда и нарастващо търсене на работници в някои сектори, като например секторите на здравеопазването или полагането на грижи;

АМ. като има предвид, че 28 сектора бяха класифицирани като сектори с недостиг на квалифицирана работна сила, включително секторите на здравеопазването, туризма и хотелиерството, строителството, ИТ услугите и сигурността; като има предвид, че има общ недостиг на работници, по-специално жени, с НТИМ подготовка; като има предвид, че учителите са една от петте професии в Европа, при които има недостиг на работна сила, като недостигът е различен в зависимост от географския регион и учебния предмет, което оказва влияние върху капацитета за предоставяне на образование и обучение, от което се нуждаят всички учащи, за да се адаптират към двойния преход и четвъртата индустриална революция;

АН. като има предвид, че нарастващото търсене от страна на работодателите на специфични умения обосновава по-силното ангажиране на дружествата в ПОО;

АО. като има предвид, че Европейският парламент неколкократно е осъждал практиката на неплатени стажове като форма на експлоатация на младите работници и нарушаване на техните права;

АП. като има предвид, че като част от Европейската стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021 – 2030 г. Комисията се ангажира да даде възможност на хората с увреждания да живеят независимо и да участват пълноценно във всички аспекти на живота; като има предвид, че е от решаващо значение да се предоставят по-добри възможности на хората с увреждания да участват в ПОО и да придобиват нови умения, което е предпоставка за заетост и независимост;

1. подчертава важното значение на ученето през целия живот и на професионалното образование и обучение, включително повишаването на квалификацията и преквалификацията, за използване на пълния потенциал на отделните хора, както и за устойчивото развитие на Съюза, като същевременно се обръща внимание на специфичните потребности на групите в най-уязвимо или неравностойно положение; отново призовава Комисията и държавите членки да създадат европейско пространство за професионално образование и обучение (EVETA) ([33]);

2. подчертава, че служителите следва да имат достъп до професионално обучение в работно време;

3. подчертава необходимостта от гарантиране на устойчив и справедлив двоен преход на работните места, като се запазва наличната работна сила; подчертава, че работодателите следва да предоставят вътрешно обучение на работниците, като същевременно осигурят мерки за подкрепа за лицата, които срещат трудности по отношение на обучението;

4. подчертава, че всеки човек се нуждае от възможности да развива, актуализира и усъвършенства уменията си, за да бъде в крак с бързо променящите се реалности в света на труда и да постигне успех в личния си живот и професионалната си реализация; подчертава, че това изисква системен подход към ученето през целия живот и развиването на умения, подкрепен от достъпно, качествено и приобщаващо първоначално професионално образование и обучение, както и добре функциониращи и съвременни системи за продължаващо професионално образование и обучение, за да могат всички възрастни лица да се възползват от възможности за учене и обучение, както и да се предложи подкрепа на работодателите да предоставят такова обучение; изразява съжаление по повод на факта, че жените са слабо представени в областта на науките, технологиите, инженерството и математиката и в областта на професионалното образование и обучение; подчертава, че е важно да се увеличи подкрепата за участието на жените в това отношение и да се преодолеят свързаните с това стереотипи;

5. подчертава необходимостта от активно приобщаване на по-младите и по-възрастните хора в процеса на професионално обучение, за да се избегне възрастовата дискриминация, свързана с уменията и професионалното обучение;

([33]) Както се посочва в параграф 32 от резолюцията на Парламента от 11 ноември 2021 г. относно европейското пространство за образование: общ холистичен подход, ОВ C 205, 20.5.2022 г., стр. 17.

6. подчертава, че някои от факторите, които пречат на професионалното образование и обучение на равнището на дружествата, са:

— липсата на признаване на професионалното образование и обучение като възможност за професионална реализация и начин за подобряване на устойчивостта и високите постижения;

— позицията на работодателите, че наличните умения и квалификации на техните служители са достатъчни и подходящи;

— предпочитанието на дружествата да наемат нови служители, вместо да преквалифицират и да повишават квалификацията на съществуващата си работна сила;

— препятствия пред предоставянето на обучение, включително неговата финансова достъпност, физически достъп до предоставяното от работодателя обучение (по отношение както на местоположението, така и на времето за провеждане) и голямото работно натоварване на предприятията;

— опитите отговорността за обучението да се прехвърли от работодателите към работниците;

— възрастова дискриминация, като например възпрепятстване на по-възрастните работници да участват в обучение;

— липсата на признаване на уменията, придобити извън нуждите на пазара на труда и за целите на индивидуалното развитие на работника;

7. изтъква ключовата роля на социалните партньори по отношение на професионалното образование и обучение; подчертава значението на правилно функциониращия социален диалог и ролята на колективните трудови договори за гарантиране на предоставянето на професионално образование и обучение за всички работници;

8. припомня, че недостигът на умения и работна ръка в някои случаи се дължи на непривлекателни работни места и лоши условия на труд; поради това подчертава, че справянето с тези проблеми чрез достойни условия на труд и политики за задържане на персонал е важно за правилно функциониращия пазар на труда в бъдеще; подчертава, че подобряването на качеството на работните места в секторите и предприятията с лоши условия на труд е важен елемент за преодоляване на проблема с изтичането на мозъци, който води до нарастващи неравенства между регионите, неравномерно развитие, както и до нееднакъв капацитет за стимулиране на иновациите и създаване на работни места;

9. отбелязва, че придобиването на набор от умения, свързани с използването на основен софтуер или обикновени компютризирани машини, следва да се предоставя и заплаща от всички работодатели, тъй като е от основно значение за двойния преход;

10. изтъква, че политиките в областта на професионалното образование и обучение продължават да бъдат фрагментирани на национално равнище и на равнището на Съюза; призовава Комисията и държавите членки да работят за по-голямо сближаване между националните системи въз основа на най-добрите практики; посочва, че за ефективни системи за професионално образование и обучение се изисква разработването на систематични стратегии и подходящи ресурси, приведени в съответствие със стратегии за уменията, разработени посредством социален диалог с цел овластяване на хората, тяхното подпомагане да реализират пълния си потенциал и гарантиране на устойчива икономическа конкурентоспособност;

11. призовава Комисията и държавите членки да забранят практиката на неплатени стажове и да предложат обща правна рамка за гарантиране на справедливо възнаграждение за стажовете и чиракуванията с цел избягване на практики на експлоатация;

12. подчертава значението на професионалното образование и обучение за хората с увреждания и когнитивни нарушения; подчертава необходимостта от разработване на стратегии и предоставяне на възможности за професионално образование и обучение за всички, по-специално за лицата, незаети с работа, учене или обучение, и лицата, напускащи преждевременно училище, по-възрастните работници, пълнолетни лица с ниско ниво на умения и лица, търсещи работа, както и за хората от отдалечени и селски райони и хората, принадлежащи към маргинализирани групи, които се сблъскват с институционални, екологични и свързани с нагласите пречки, с цел да се преодолее разминаването между търсените и предлаганите умения и недостигът на работна ръка; подчертава, че такива възможности за обучение следва да предоставят умения за ориентирани към бъдещето работни места, включително в екологичния и цифровия преход; призовава държавите членки да отдадат приоритет на преквалификацията и повишаването на квалификацията на хората в положение на уязвимост, за да се улесни тяхното активно участие и интегриране на пазара на труда, например чрез адаптиране на повишаването на квалификацията и преквалификацията към техните възможности и желания и осигуряване на подкрепа, съобразена с техните нужди; подчертава необходимостта да се осигури подкрепа за организациите на гражданското общество, тъй като те играят ключова роля в достигането до хора с различен произход;

13. обръща внимание на необходимостта от предоставяне на професионално образование и обучение за възрастни на индивидуално равнище, включително за лицата с нисък ценз и ниска квалификация, за лицата, които имат най-ограничен достъп до обучение за придобиване на основни умения и компетентности, както и за по-възрастните хора, жените, лицата с увреждания и лицата, които се опитват да се интегрират отново на пазара на труда след продължително отсъствие, причинено наред с другото от хронични или тежки здравословни проблеми или нуждата да предоставят неформални грижи; подчертава, че следва да се предоставят подходяща подкрепа и стимули, както и че процесите на учене в рамките на професионалното образование и обучение следва да са гъвкави, насочени към обучаемия и ориентирани към резултати; подчертава важността на финансовата и нефинансовата подкрепа, развиването на професионалната ориентация и информационни кампании в областта на професионалното образование и обучение с цел да се постигне по-голямо и приобщаващо участие във възможностите за учене и обучение; подчертава в този контекст значението на платения отпуск за обучение;

14. отново призовава работодателите да инвестират в развитието на уменията и компетентностите на своите работници, по-специално що се отнася до уменията и компетентностите, необходими за цифровия и екологичния преход, както и трансверсалните социални умения;

15. посочва, че предприятията, по-специално МСП, образуванията от социалната икономика и организациите с нестопанска цел трябва да бъдат ангажирани, насърчавани и подкрепяни в широк мащаб от Европейския съюз да осигуряват възможности за учене и обучение; призовава държавите членки да осигурят достъпни и приобщаващи възможности за преквалификация и повишаване на квалификацията за всички, като никой не трябва да бъде изоставен;

16. отбелязва, че приобщаването на пазара на труда на хората, незаети с работа, учене или обучение, и на другите уязвими групи следва да се превърне в основен акцент и съществен елемент на висококачественото професионално образование и обучение, което изисква специфични трансверсални умения от преподавателите и обучителите; припомня, че трансверсалните умения и компетентности все повече се включват в учебните програми за професионално образование и обучение на държавите членки; подчертава необходимостта от подобряване на потвърждаването и официалното признаване на умения и компетентности в сътрудничество със социалните партньори, по-специално умения и компетентности, придобити посредством неформално и самостоятелно образование и опит, като например дългосрочно полагане на грижи или доброволчество, както и умения и компетентности, придобити в трети държави; подчертава необходимостта от подобряване на съществуващите инструменти и от проучване на други инструменти за улесняване на признаването на уменията и квалификациите на граждани на трети държави; призовава за обща рамка за признаване на трансверсални умения;

17. подчертава необходимостта от нова култура на учене, ориентирана към развиването на трансверсални умения във формални, неформални и самостоятелни учебни среди, като се гарантира, че всички пълнолетни лица, млади пълнолетни лица и младежи са овластени за работните места, както и за пълноценно участие в обществото и личностно развитие, по-специално чрез придобиване на умения като обслужване на клиенти, междуличностни умения, включително работа в екип и комуникация, решаване на проблеми, управление, включително управление на времето, критично мислене, усвояване на умения за учене, компетентности във връзка с устойчивостта и цифрови умения, включително компетентности в областта на киберсигурността;

18. подчертава важността на ученето на работното място и придобиването на практически опит; изтъква в този контекст примери за най-добри практики, свързани с дуалните системи на обучение, които съчетават качествено чиракуване в предприятията с професионално училищно образование, като по този начин обединяват сферата на труда със сферата на образованието и предоставят достъп на младите хора до пазара на труда; насърчава държавите членки да развиват допълнително дуалните системи на обучение; във връзка с това призовава дружествата да обърнат повече внимание на ролята на професионалното образование и обучение и на ученето през целия живот; подчертава, че работодателите трябва да отделят значителна част от своите ресурси, за да гарантират, че техните служители притежават необходимите умения и компетентности, за да са в състояние да работят с най-новите технологии и в нова организационна среда, както и да предотвратяват цифровото изключване; освен това призовава дружествата да осигурят възможност за висока степен на лична преценка при изпълнение на задачите и организационно участие от страна на работниците, тъй като тези форми на организация на труда се свързват с по-добър достъп до обучение и развитие на умения; подчертава, че работодателите следва да се стремят да създадат подходящи условия и безопасно пространство за служителите, които преминават или желаят да преминат формално или неформално обучение и да развиват своите компетентности; призовава държавите членки да обърнат специално внимание на МСП, за които е особено трудно да отговорят на тези нужди; подчертава, че дружествата, включително МСП, биха имали полза от структурирано сътрудничество с експерти в областта на професионалното образование и обучение;

19. припомня основната роля на преподавателите и обучителите, които работят успоредно в институциите за професионално образование и обучение и в дружествата и които могат да спомогнат за по-тясното обвързване на предоставянето на професионално образование и обучение с потребностите на работодателите, като се въведат иновации в училищата и се преодолее недостигът на преподаватели в сферата на професионалното образование и обучение; припомня, че по-доброто сътрудничество между институциите за професионално образование и обучение и дружествата би могло ефективно да преодолее недостига на преподаватели в сферата на професионалното образование и обучение и да доближи учебните програми за професионално образование и обучение до нуждите на работодателите; подчертава, че е необходимо преподавателите и обучителите да придобиват нови компетентности, като им бъде предоставен достъп до възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация; подчертава, че осигуряването на достъп за обучителите до курсове за продължаващо професионално развитие (ППР), предоставяни в училищата за професионално образование и обучение, и обратното – предоставянето на вътрешнофирмено обучение на преподавателите в училища за професионално образование и обучение би било взаимноизгодно, за да се отговори на техните нужди, като същевременно бъдат приобщени в разработването на учебната програма; призовава държавите членки и образователните институции спешно да инвестират в и да доразвият своите стратегии за ППР за преподавателите и обучителите в сферата на професионалното образование и обучение и да им осигурят по-добро признаване;

20. подчертава, че за да се отговори по подходящ начин на нуждите на преобразуващите сектори и на предизвикателствата, породени от двойния преход, както и за да се запази конкурентоспособността на европейската промишленост на световните пазари, ще бъдат необходими непрекъснати инвестиции в инфраструктура за продължаващо професионално образование и обучение, обучение на преподавателите и системи за осигуряване на качеството;

21. призовава държавите членки и съответните регионални и местни органи да засилят мерките за борба с безработицата, бедността и социалното изключване, включително чрез укрепване на публичните служби по заетостта, насърчаване на ученето през целия живот и специални мерки, насочени към професионалното развитие;

22. подчертава, че образованието и обучението, както и интеграцията на пазара на труда, са важни инструменти за борба с бедността и неравенствата; настоятелно призовава Комисията и държавите членки да подкрепят мерки, насочени към групи в неравностойно положение и нискоквалифицирани групи, с акцент върху образованието и обучението, които позволяват развитието на социални, научни и професионални умения, по-специално основни цифрови умения; призовава държавите членки и съответните регионални и местни органи да гарантират разнообразяване на предложенията за образование и обучение;

23. подчертава, че работодателите трябва да насърчават обучението между по-опитните и по-неопитните работници, за да се намалят разликите в уменията; във връзка с това препоръчва, също така с оглед на демографските промени, да се създадат стимули за наставничество, за да се даде възможност за споделяне на умения и опит също така и между поколенията, да се насърчава повишаването на уменията на всички работници и да се преодоляват недостигът на работна ръка и разминаванията между търсените и предлаганите умения; подчертава важността на доброволчеството, което може да допринесе за противодействие на социалното изключване;

24. призовава предприятията да използват методи за прогнозиране на въздействието на изкуствения интелект върху работните места, като например машинно самообучение под наблюдение, с цел, наред с другото, да се определят онези професии, при които има най-голяма вероятност от промени, и да се адаптират към тях в оптимален срок;

25. насърчава дружествата да помагат на работниците да поемат по-голяма отговорност за професионалното си развитие, като посочват алтернативно професионално развитие и им помагат да определят към какво следва да се стремят, да предложат необходимите за това умения и да организират подходящо обучение в това отношение; препоръчва това да се предлага и на лица, които преминават професионално и/или индустриално образование (учащи и стажанти), чрез сътрудничество между дружества и учебни заведения;

26. обръща внимание на възможностите и предизвикателствата, произтичащи от нарастващия брой граждани на трети държави в ЕС в резултат, наред с другото, на войната на Русия срещу Украйна; подчертава колко е важно да се предоставя подкрепа на мигранти, лица, търсещи убежище, и бежанци за повишаване на квалификацията и преквалификация, както и за достъпа им до качествени работни места и информация относно условията на труд и социалната закрила; подчертава, че ключови мерки за по-добро оползотворяване на техния потенциал включват финансиране на езиково обучение като основа за общуване и работа, както и улесняване на признаването и потвърждаването на техните умения и компетентности; подчертава решаващата роля на системите и моделите за професионално образование и обучение, включително повишаване на квалификацията и преквалификация, като съществени инструменти за социалната и икономическата интеграция на гражданите на трети държави, лицата, търсещи убежище, и бежанците;

27. подчертава необходимостта от учене през целия живот за всички хора в обществото, по-специално за по-възрастните хора, което ще им даде възможност да усвоят и придобият нови умения и да останат физически и умствено активни;

28. подчертава значението на професионалното образование и придобиването на нови умения и компетентности, по-специално необходимите за екологичния и цифровия преход; призовава държавите членки да разработят съвместно със заинтересованите страни в областта на професионалното образование и обучение, включително социалните партньори и съответните регионални и местни органи, учебни програми, съсредоточени върху професиите, които се изискват за адаптиране спрямо предизвикателствата на екологичния и цифровия преход;

29. като се има предвид, че насърчаването на Пакта за умения е един от начините за постигане на тази цел, призовава Комисията да определи цялостно и широкообхватно Европейската година на уменията (2023 г.), като избягва представянето на образованието, обучението, преквалификацията или повишаването на квалификацията единствено като средства за повишаване на конкурентоспособността и пригодността за заетост;

30. призовава Комисията и държавите членки, в сътрудничество с тристранните консултативни органи и Европейския алианс за професионална подготовка, да провеждат образователни кампании и дейности, включително по време на Европейската година на уменията и чрез прояви като EuroSkills, за да популяризират привлекателността и възможностите, които предлагат качественото професионално образование и обучение и ученето за възрастни, както и да насърчават обмена на най-добри практики в тази област;

31. призовава държавите членки да опростят административните процедури, свързани с професионално образование и обучение, и да предоставят на определени предприятия, като например МСП и организациите на социалната икономика, помощ, като например консултантски услуги, за да се определят нуждите от обучение и също така да се кандидатства за финансова подкрепа; отбелязва, че там, където МСП не са в състояние да предложат обучителни курсове, организации като камари на занаятчии или търговски камари биха могли да предоставят такова обучение; призовава Комисията и държавите членки да увеличат инвестициите в мерки, насочени към интегриране на пазара на труда на младежите в неравностойно положение и незаетите с работа, учене или обучение, както и към намаляване на процента на преждевременните напускания на училище, които са особено изразени сред ромското население; призовава държавите членки да инвестират в здравето на учениците и студентите, да предотвратяват преждевременното напускане на училище и да подкрепят учебните и професионалните консултации; призовава държавите членки да използват по-добре в този контекст Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+), Фонда за възстановяване и устойчивост и Фонда за справедлив преход;

32. призовава Комисията и държавите членки да увеличат инвестициите чрез ЕСФ+ за подкрепа на мерките, насочени към интегриране на пазара на труда на младежите в неравностойно положение и незаетите с работа, учене или обучение, както и към намаляване на процента на преждевременните напускания на училище;

33. насърчава държавите членки, в сътрудничество със социалните партньори, да създадат механизъм за сертифициране на предприятията, които предлагат висококачествени възможности за чиракуване и обучение в съответствие със стандартите за качество на Европейската рамка за качествено и ефективно чиракуване, така че да могат да бъдат идентифицирани и подпомагани;

34. изтъква ползите, които предоставя международната мобилност, както за обучаемите, така и за обучаващите в областта на професионалното образование и обучение, и подчертава, че е необходимо да се улеснят постоянни схеми за мобилност, като се намалят съществуващите пречки пред мобилността; припомня, че участниците в професионално образование и обучение отговарят на условията за „Еразъм+“, и подчертава, че подкрепата в рамките на тази програма следва да се приспособява спрямо социално-икономическата среда и потребностите на участниците, като също така се взема под внимание издръжката на живота в приемащите държави членки; поради това настоятелно призовава Комисията и държавите членки да използват Европейската година на уменията за създаване на импулс за по-нататъшно укрепване на рамката за мобилност в областта на професионалното обучение;

35. подчертава, че има както предизвикателства, така и възможности, свързани с развитието на технологиите, по-специално тези в областта на изкуствения интелект и виртуалната реалност, които ще променят областта на професионалното образование и обучение също така в посока по-голяма физическа и финансова достъпност на възможностите за обучение за по-голям брой предприятия и работници; подчертава отговорността на образователните институции и работодателите да подготвят студентите, чиракуващите и работниците за присъствието на изкуствен интелект на работното място и да развиват по-специално умения за критично мислене в това отношение; подчертава важността на сътрудничеството между образователните институции и работодателите с цел да се повишат цифровите компетентности и знанията относно инструменти, използващи изкуствен интелект и алгоритмично управление;

36. приветства инициативите, които имат за цел да увеличат участието в образование и обучение, като например препоръката на Съвета относно индивидуалните сметки за обучение ([34]), както и ценните политики на държавите членки, като платения отпуск за обучение;

37. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция съответно на Съвета и на Комисията.

([34]) Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно индивидуални сметки за обучение (ОВ C 243, 27.6.2022 г., стр. 26).