P9_TA(2023)0271

Podpora a přizpůsobení odborné přípravy jako nástroje úspěchu zaměstnanců a základního prvku hospodářství EU v novém Průmyslu 4.0

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 11. července 2023 o podpoře a přizpůsobení odborné přípravy jako nástroje úspěchu zaměstnanců a základního prvku hospodářství EU v novém Průmyslu 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Evropský parlament,

— s ohledem na články 179, 180 a 181 Smlouvy o Evropské unii,

— s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na články 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 a 174 této smlouvy,

— s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie, a zejména na články 14, 15, 23, 25 a 26 této listiny,

— s ohledem na Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením (CRPD),

— s ohledem na Agendu OSN pro udržitelný rozvoj 2030 a na cíle OSN v oblasti udržitelného rozvoje, zejména na cíle č. 4, 8 a 9,

— s ohledem na rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 28. října 2021 ve věci BX vs. Unitatea Administrativ Teritorială D. (C-909-19) ([1]),

— s ohledem na evropský pilíř sociálních práv, a zejména na jeho zásady č. 1, 3, 4 a 5,

— s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací ([2]),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 1. července 2020 nazvané „Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost“ (COM(2020)0274),

— s ohledem na nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/694 ze dne 29. dubna 2021, kterým se zavádí program Digitální Evropa a zrušuje rozhodnutí (EU) 2015/2240 ([3]),

— s ohledem na své usnesení ze dne 12. února 2019 o komplexní evropské průmyslové politice v oblasti umělé inteligence a robotiky ([4]),

— s ohledem na své usnesení ze dne 16. února 2023 o strategii EU na podporu konkurenceschopnosti průmyslu, obchodu a kvalitních pracovních míst ([5]),

— s ohledem na závěry Rady ze dne 9. října 2020 o lidských právech, účasti a dobrých životních podmínkách starších osob v éře digitalizace,

— s ohledem na doporučení Rady ze dne 24. listopadu 2020 o odborném vzdělávání a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost ([6]),

— s ohledem na prohlášení z Osnabrücku ze dne 30. listopadu 2020 o odborném vzdělávání a přípravě jako faktoru umožňujícím oživení a spravedlivý přechod k digitální a zelené ekonomice,

([1]) Rozsudek Soudního dvora ze dne 28. října 2021, BX vs. Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI: EU:C:2021:893.
([2]) Úř. věst. L 255, 30.9.2005, s. 22.
([3]) Úř. věst. L 166, 11.5.2021, s. 1.
([4]) Úř. věst. C 449, 23.12.2020, s. 37.
([5]) Přijaté texty, P9_TA(2023)0053.
([6]) Úř. věst. C 417, 2.12.2020, s. 1.

— s ohledem na doporučení Rady ze dne 19. prosince 2016 o cestách prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé ([7]),

— s ohledem na doporučení Rady ze dne 26. listopadu 2018 o podpoře automatického vzájemného uznávání kvalifikací získaných v rámci vysokoškolského vzdělání a vyššího sekundárního vzdělání a odborné přípravy a výsledků z období studia v zahraničí ([8]),

— s ohledem na doporučení Rady ze dne 22. května 2018 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení ([9]),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 9. března 2021 s názvem „Digitální kompas 2030: Evropské pojetí digitální dekády“ (COM(2021)0118),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 19. dubna 2016 nazvané „Digitalizace evropského průmyslu – dosažení maximálních přínosů jednotného digitálního trhu“ (COM(2016)0180),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 5. května 2021 nazvané „Aktualizace nové průmyslové strategie 2020: budování silnějšího jednotného trhu pro oživení Evropy“ (COM(2021)0350,

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 10. března 2020 nazvané „Nová průmyslová strategie pro Evropu“ (COM(2020) 0102),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 10. března 2020 nazvané „Strategie pro udržitelnou a digitální Evropu zaměřená na malé a střední podniky“ (COM(2020)0103),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 1. července 2020 s názvem „ Podpora zaměstnanosti mladých lidí: most k pracovním místům pro příští generaci“, (COM(2020)0276),

— s ohledem na své usnesení ze dne 17. února 2022 o posílení postavení evropské mládeže: zaměstnanost a sociální oživení po pandemii ([10]),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 13. září 2017 s názvem „Investice do inteligentního, inovativního a udržitelného průmyslu: obnovená strategie průmyslové politiky EU“ (COM(2017)0479),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 26. srpna 2010 s názvem „Digitální agenda pro Evropu“ (COM(2010)0245),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 6. října 2010 nazvané „Stěžejní iniciativa strategie Evropa 2020 – Unie inovací“ (COM(2010)0546),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 30. září 2020 o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025 (COM (2020)0625) a na připojený pracovní dokument útvarů Komise (SWD(2020)0212),

— s ohledem na své usnesení ze dne 19. května 2022 o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025 – mikrocertifikáty, individuální vzdělávací účty a učení pro udržitelné životní prostředí ([11]),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 30. září 2020 nazvané „Akční plán digitálního vzdělávání 2021–2027. Nové nastavení vzdělávání a odborné přípravy pro digitální věk“ (COM(2020)0624) a na připojený pracovní dokument útvarů Komise (SWD(2020)0209),

— s ohledem na zprávu Komise nazvanou „Index digitální ekonomiky a společnosti (DESI) 2020: Lidský kapitál“,

— s ohledem na závěry Rady ze dne 8. června 2020 o změně kvalifikace a prohlubování dovedností jako základu pro zvýšení udržitelnosti a zaměstnatelnosti v kontextu podpory hospodářského oživení a sociální soudržnosti,

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

— s ohledem na závěry Rady ze dne 16. června 2020 o tom, jak čelit krizi způsobené onemocněním COVID-19 v oblasti vzdělávání a odborné přípravy,

— s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 13. července 2016 s názvem „Průmysl 4.0 a digitální transformace: další postup“,

— s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 7. května 2020 s názvem „Udržitelné financování celoživotního učení a rozvoje dovedností v souvislosti s nedostatkem kvalifikované pracovní síly“,

— s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 15. března 2018 s názvem „Budoucnost světa práce — získávání odpovídajících znalostí a dovedností s cílem vyhovět potřebám budoucích pracovních míst“,

— s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 27. dubna 2023 s názvem „Rozvoj kompetencí a dovedností v kontextu souběžné ekologické a digitální transformace“,

— s ohledem na návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady ze dne 21. dubna 2021, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci (akt o umělé inteligenci) a mění určité legislativní akty Unie (COM (2021)0206),

— s ohledem na rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/936 ze dne 10. května 2023 o Evropském roku dovedností ([12]),

— s ohledem na prohlášení o digitálních právech a zásadách pro digitální dekádu vyhlášené dne 15. prosince 2022,

— s ohledem na strategii Global Gateway EU,

— s ohledem na studii Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop) z února 2020 s názvem „Posilování postavení dospělých prostřednictvím prohlubování dovedností a změny kvalifikace“,

— s ohledem na společnou zprávu střediska Cedefop a Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) ze dne 30. března 2023 s názvem „Podpora využívání dovedností pro udržitelnou výkonnost podniků: důkazy z evropského podnikového průzkumu“ ([13]),

— s ohledem na usnesení Rady ze dne 29. listopadu 2021 o novém evropském programu pro vzdělávání dospělých na období 2021–2030 ([14]),

— s ohledem na Strategii EU pro práva osob se zdravotním postižením na období 2021–2030,

— s ohledem na článek 54 jednacího řádu,

— s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A9-0232/2023),

A. vzhledem k tomu, že politiky v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a dovedností jsou v pravomoci členských států; vzhledem k tomu, že EU hraje stále důležitější roli při podpoře, stimulování, koordinaci a doplňování opatření členských států;

B. vzhledem k tomu, že význam odborného vzdělávání a přípravy, a zejména prohlubování dovedností a změna kvalifikace pracovníků a uchazečů o zaměstnání, dále poroste, a to i v důsledku digitální a ekologické transformace; vzhledem k tomu, že pro udržení a přilákání kvalifikovaných pracovníků jsou nezbytné důstojné pracovní podmínky; vzhledem k tomu, že odborná příprava poskytovaná pracovníkům jejich zaměstnavatelem nesmí mít negativní dopad na odměňování pracovníků;

C. vzhledem k tomu, že sladění dovedností a aspirací pracovníků s vyvíjejícími se potřebami trhu práce v EU je jedním z hlavních cílů Roku dovedností EU;

D. vzhledem k tomu, že mezi největší problémy, kterým v současné době čelí další odborné vzdělávání a příprava, patří jejich nízká atraktivita ve srovnání s akademickým vzděláváním, nedostatečný zájem studentů a nedostatek kvalifikovaných pracovníků;

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

E. vzhledem k tomu, že ekologická a digitální transformace mohou být úspěšné pouze tehdy, pokud budou pracovníci vybaveni potřebnými dovednostmi a kompetencemi;

F. vzhledem k tomu, že zavedení vysoce kvalitního systému dalšího odborného vzdělávání a přípravy by mohlo představovat značnou finanční zátěž, zejména pro mikropodniky a malé a střední podniky (MSP);

G. vzhledem k tomu, že zásadní význam má rovný přístup k odbornému vzdělávání a přípravě, včetně příležitosti každého pracovníka prohlubovat dovednosti, změnit kvalifikaci a věnovat se celoživotnímu učení;

H. vzhledem k tomu, že v roce 2021 45 % pracovníků uvedlo, že v posledních 12 měsících absolvovalo odbornou přípravu hrazenou zaměstnavatelem; vzhledem k tomu, že tento podíl byl nižší u mladých pracovníků, žen a pracovníků se smlouvou na dobu určitou a s dočasnými agenturními smlouvami, což ukazuje na nerovnosti v přístupu k odborné přípravě ([15]);

I. vzhledem k tomu, že v roce 2021 dokončilo v EU 9,7 % osob ve věku 18–24 let pouze vyšší sekundární vzdělání a dalšího vzdělávání nebo odborné přípravy se neúčastnilo; vzhledem k tomu, že 56 % Romů ve věku 16–24 let nebylo v roce 2021 zapojeno do vzdělávání nebo odborné přípravy a nebylo ani zaměstnáno (NEET);

J. vzhledem k tomu, že v roce 2021 činil podíl osob ve věku 25 až 64 let v EU zapojených do vzdělávání nebo odborné přípravy 10,8 % a podíl osob v této věkové kategorii zapojených do vzdělávání a odborné přípravy se ve srovnání s rokem 2020 zvýšil o 1,7 procentního bodu, čímž se vrátil na úroveň roku 2019, tedy do období před pandemií COVID-19 ([16]);

K. vzhledem k tomu, že v Evropě dochází ke zmenšování trhů práce a že do roku 2030 bude 40 % Evropanů žít v regionech, které budou zažívat pokles v počtu pracovních míst ([17]); vzhledem k tomu, že 77 % podniků v EU uvedlo, že je pro ně obtížné najít pracovníky s potřebnými dovednostmi; vzhledem k tomu, že tento nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi mezi pracovníky a pracovními místy na trhu práce EU s sebou nese značné náklady pro hospodářství, podniky i jednotlivce; vzhledem k tomu, že zlepšení pracovních podmínek a faktorů kvality pracovních míst, jako je mzda, autonomie zaměstnanců a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, by spolu s investicemi do dovedností a učení na úrovni podniků přispělo ke snížení nedostatku pracovních sil ([18]);

L. vzhledem k tomu, že jedním z cílů Evropské agendy dovedností je dosáhnout u osob ve věku 25–64 let do roku 2025 50% účast na procesu učení (oproti 38% účasti v roce 2016); vzhledem k tomu, že cílem účasti osob ve věku 16–74 let s alespoň základními digitálními dovednostmi je 70 % oproti 56 % v roce 2019; vzhledem k tomu, že přibližně 42 % Evropanů nemá základní digitální dovednosti, včetně 37 % pracovní síly; vzhledem k tomu, že Unie má v úmyslu do roku 2030 zvýšit podíl obyvatel s alespoň základními digitálními dovednostmi na 80 %;

M. vzhledem k tomu, že odborné vzdělávání a příprava spolu s celoživotním učením mají zásadní význam pro naplnění zásad evropského pilíře sociálních práv; vzhledem k tomu, že jedním z cílů stanovených v akčním plánu evropského pilíře sociálních práv je dosáhnout do roku 2030 60% podílu dospělých na odborné přípravě a nejméně 78% zaměstnanosti;

N. vzhledem k tomu, že cíle EU v rámci strategického rámce evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy (ET2020) týkajícího se účasti na vzdělávání dospělých (15 % v roce 2020) nebylo v předchozím cyklu dosaženo, zejména u osob řadícím se ke zranitelným a marginalizovaným skupinám nebo u osob s omezenými příležitostmi; vzhledem k tomu, že starší osoby jsou věkovou skupinou, která se nejméně účastní vzdělávání dospělých; vzhledem k tomu, že další rozměry vyloučení, které Eurostat posuzuje, souvisejí s rovností žen a mužů a s úrovní vzdělání jednotlivce a jeho aktivním postavením na trhu práce;

O. vzhledem k tomu, že přetrvávají nerovnosti v přístupu pracovníků a uchazečů o zaměstnání ke vzdělávání dospělých a odbornému vzdělávání a přípravě; vzhledem k tomu, že účast dospělých na odborném vzdělávání a přípravě spoluurčuje dosažené vzdělání, profesní skupina, hospodářské odvětví činnosti a velikost podniku; vzhledem k tomu, že nejčastějšími překážkami v přístupu ke vzdělávání dospělých jsou náklady, nedostupnost, nedostatek pečovatelské infrastruktury, nízká úroveň dovedností i nízké sebehodnocení; vzhledem k tomu, že jedna ze tří společností, které nepořádají odbornou přípravu, uvádí jako důvod vysokou pracovní zátěž a nedostatek času, zatímco 28 % poukazuje na vysoké náklady na další odborné vzdělávání; ([19]) vzhledem k tomu, že z individuálního hlediska jsou hlavními překážkami vzdělávání dospělých čas a náklady;

([15]) „Pracovní podmínky v době pandemie COVID-19: dopady na budoucnost“, Eurofound, 29. listopadu 2022, k dispozici na adrese: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future.

([16]) Statistiky Eurostatu týkající se vzdělávání dospělých, k dispozici na adrese: 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, s. iv.

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

([19]) Continuing Vocational Training Survey 2015.

P. vzhledem k tomu, že pouze 45 % pracovníků v celé Unii je schopno využít své stávající znalosti a dovednosti ve svém primárním zaměstnání, zatímco ve zbývající části je část jejich znalostí a dovedností využívána nedostatečně ([20]); vzhledem k tomu, že kromě nedostatku pracovních sil a nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi odrážejí obtíže s náborem kvalifikovaných pracovníků také špatnou kvalitu dostupných pracovních míst, nedostatečnou politiku lidských zdrojů zaměřenou na lidi a nevyužité pracovní příležitosti ([21]);

Q. vzhledem k tomu, že čtvrtá průmyslová revoluce, která zahrnuje úplnou digitalizaci poskytování služeb a výrobních procesů, formuje dnešní trhy práce a vzdělávací trhy a společnosti, přičemž přináší výzvy i příležitosti pro pracovníky a společnosti, např. v podobě zániku některých úkolů a povolání a vzniku jiných, dynamického přerozdělování pracovních úkolů a přeměny pracovní náplně; vzhledem k tomu, že k rozvoji silného odborného vzdělávání a přípravy v celé Unii a k podpoře dovedností pro práci s novými technologiemi, jako je inteligentní výroba a strojní zařízení, pokročilá robotika, cloud computing, umělá inteligence, zpracování dat a internet věcí, jsou zapotřebí další investice ze strany společností; zdůrazňuje, že je důležité zohlednit potřeby v oblasti prohlubování dovedností a změny kvalifikace na jedné straně a řešit fenomén digitální propasti na straně druhé;

R. vzhledem k tomu, že podíl zaměstnanců (11,8 %) a pracovníků (11,5 %) na vzdělávání a odborné přípravě dospělých je vyšší ve srovnání s dospělou populací obecně, avšak v posledních letech vykazuje podobné trendy; vzhledem k tomu, že mezi členskými státy existují v tomto ohledu značné rozdíly ([22]);

S. vzhledem k tomu, že údaje Eurostatu o podnicích v EU s 10 nebo více zaměstnanci (kromě podniků finančního sektoru) ukazují, že 98 % z nich používá počítače a 97 % má přístup k internetu; vzhledem k tomu, že přibližně 60 % všech osob činných na trhu práce používá při práci počítače, notebooky, chytré telefony, tablety nebo jiná přenosná zařízení ([23]);

T. vzhledem k tomu, že snížení počtu středně kvalifikovaných pracovních míst se střední mzdou lze pozorovat ve prospěch zvýšení počtu málo placených pracovních míst s nízkou kvalifikací v důsledku automatizace práce;

U. vzhledem k tomu, že 21 % pracovníků v Evropě uvádí, že jejich hlavní pracovní náplň se změnila v důsledku zavedení nového softwaru nebo hardwaru ([24]);

V. vzhledem k tomu, že vydání evropského srovnávacího přehledu inovací z roku 2022 vykazuje za období let 2015–2022 lepší výsledky v oblasti inovací; vzhledem k tomu, že mezi členskými státy přetrvávají vážné rozdíly ([25]);

W. vzhledem k tomu, že tři ze čtyř společností v EU čelí potížím při hledání pracovníků s požadovanými dovednostmi ([26]); vzhledem k tomu, že se objevují nedostatky v oblasti dovedností;

X. vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé stále více považují průřezové dovednosti, jako jsou mezilidské dovednosti, mnohojazyčnost, schopnost učit se, komunikace, jednání se zákazníky, řešení problémů, kritické myšlení, podnikavost, tvořivost, mezikulturní kompetence, týmová práce nebo digitální a mediální gramotnost, za klíčové pro výkon zaměstnání; vzhledem k tomu, že dopad průřezových dovedností sahá nad rámec pracovního místa a vyžaduje změnu myšlení všech zúčastněných stran v oblasti odborného vzdělávání a přípravy;

Y. vzhledem k tomu, že byly určeny a odsouhlaseny všemi členskými státy jako klíčové pro zajištění přístupu celoživotního učení tyto schopnosti: gramotnost, mnohojazyčnost, dovednosti v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM), digitální dovednosti, osobní a sociální kompetence, kompetence k učení, občanské kompetence, mezikulturní dovednosti a podnikavost; vzhledem k tomu, že existuje nepřiměřený nedostatek žen účastnících se STEM;

Z. zatímco v letech 2020–21 šest z deseti pracovníků v EU+ absolvovalo alespoň jednu formální nebo neformální vzdělávací a školicí aktivitu za účelem získání dovedností souvisejících s jejich pracovním místem ([27]);

([20]) Cedefop, Second European Skills and Jobs Survey.
([21]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf.
([22]) Přílohy návrhu společné zprávy Komise a Rady o zaměstnanosti připojené ke sdělení Komise ze dne 17. prosince 2019 o roční strategii pro udržitelný růst na rok 2020 (COM(2019)0653), k dispozici na adrese: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5.
([23]) Eurostat, Digital Economy and Society Database, 2018.
([24]) Eurostat, Digital Economy and Society Database, 2018.
([25]) European Innovation Scoreboard, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.
([26]) Politický dokument střediska Cedefop „Challenging digital myths – First findings from Cedefop's second European skills and jobs survey", https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf.
([27]) Středisko CEDEFOP, Second European Skills and Job Survey.

AA. vzhledem k tomu, že významný negativní dopad na systematické provádění politik v oblasti vzdělávání a odborné přípravy měla pandemie COVID-19; vzhledem k tomu, že s tím spojená krize změnila způsob práce a zvýšila potřebu aktualizovat repertoár dovedností evropské pracovní síly, zejména pokud jde o digitální dovednosti;

AB. vzhledem k tomu, že roste poptávka po digitálních dovednostech; vzhledem k tomu, že v letech 2020–2021 byly nové digitální technologie zavedeny na 44 % pracovišť; vzhledem k tomu, že čtyři z deseti dospělých zaměstnanců častěji používají digitální technologie k plnění některých svých pracovních úkolů a přibližně třetina (36 %) se zúčastnila spíše online než offline učení souvisejícího se zaměstnáním ([28]); vzhledem k tomu, že digitální transformace na průmysl 4.0 vyžaduje posílení základních digitálních dovedností u všech pracovníků a usnadnění získávání pokročilejších digitálních dovedností při současném zajištění řádného uznávání těchto dovedností ve všech členských státech; vzhledem k tomu, že je třeba věnovat zvláštní pozornost rizikům, a tudíž i poskytování dovedností souvisejících s kybernetickou bezpečností a digitální bezpečností;

AC. vzhledem k tomu, že výkon pracovních úkolů lze v mnoha odvětvích a v různém rozsahu automatizovat, což povede k významným změnám v zaměstnanosti, produktivitě práce, požadavcích na kvalifikaci a objemu pracovní síly v Unii s výraznými regionálními rozdíly; vzhledem k tomu, že 35 % pracovníků se obává, že nové digitální technologie mohou nebo budou v budoucnu zcela nebo částečně vykonávat jejich práci ([29]); vzhledem k tomu, že 45 % respondentů se rovněž obává, že technologické dovednosti zastarávají a že je třeba získávat nové znalosti a dovednosti; vzhledem k tomu, že 49 % činností, za jejichž výkon jsou lidé ve světovém hospodářství placeni, má potenciál k automatizaci tím, že se přizpůsobí současně využívaná technologie ([30]);

AD. vzhledem k tomu, že každý pátý dospělý pracovník v EU+ (a 31 % pracovníků, kteří nepoužívají digitální technologie) by měl prospěch z odborné přípravy v oblasti nejzákladnějších digitálních dovedností, tj. orientace na internetu; vzhledem k tomu, že 70 % až 90 % pracovní síly by mohlo být přeškoleno na pokročilejší dovednosti v oblasti databází a počítačového programování ([31]);

AE. vzhledem k tomu, že podle cílů EU by 75 % společností v EU mělo využívat technologie cloud computingu, umělé inteligence a dat velkého objemu, a více než 90 % malých a středních podniků by mělo dosáhnout alespoň základní úrovně digitální intenzity ([32]);

AF. vzhledem k tomu, že sladění učebních osnov a ambicí lidí s kompetencemi a dovednostmi nezbytnými pro dosažení osobního i profesního růstu a řešení potřeb trhu práce a společenských potřeb je jednou z hlavních výzev pro vzdělávací systémy členských států; vzhledem k tomu, že více než polovina dětí nastupujících na základní školu bude zaměstnána na pracovních místech, která v současné době neexistují;

AG. vzhledem k tomu, že je zásadní, aby byly vytvořeny optimální podmínky a pobídky, které zaměstnavatelům umožní přístup k vysoce kvalitnímu odbornému vzdělávání a přípravě, což zajistí užitečné vzdělávací zkušenost a rozvoj příslušného souboru dovedností pro zaměstnance;

AH. vzhledem k tomu, že podpora procesu učení založeného na kompetencích by mohla zajistit hladkou přizpůsobivost tohoto procesu potřebám studentů a rychle probíhajícím společenským změnám;

AI. vzhledem k tomu, že povaha, kvalita, vnímání a společenské hodnocení odborného vzdělávání a přípravy se v průběhu let vyvíjely mimo jiné díky kampaním a politikám v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, lepším kariérním vyhlídkám, možnostem mobility a digitálním řešením ve vzdělávání; vzhledem k tomu, že navzdory zlepšení statusu a image odborného vzdělávání a přípravy tato cesta stále nepředstavuje první volbu mladých lidí, přičemž je po všeobecném vzdělávání vnímána jako druhá, méně atraktivní možnost;

AJ. vzhledem k tomu, že demografické změny v členských státech zrychlují a očekává se, že tomu tak bude i v nadcházejících desetiletích, čímž se zvýší potřeba plně využívat potenciál všech dospělých v produktivním věku prostřednictvím průběžných investic do jejich dovedností, znalostí a kvalifikací a zapojení většího počtu lidí do aktivního zaměstnání; vzhledem k tomu, že podniky se v souvislosti s odchodem zkušených pracovníků do důchodu mohou potýkat s nedostatkem znalostí na pracovišti; vzhledem k tomu, že pracoviště a pracovní podmínky musí být přizpůsobeny potřebám stárnoucí pracovní síly; vzhledem k tomu, že je zásadní podporovat, aby se méně zkušení pracovníci učili v podnicích od těch zkušenějších, a zajistit předávání znalostí, a to i mezi generacemi, prostřednictvím programů učení, koučování a mentorování;

([28]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, s. 9.
([29]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, s. 16.
([30]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, s. 16.
([31]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, s. 14.
([32]) Evropská komise, Evropská digitální dekáda: digitální cíle pro rok 2030: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_cs.

AK. vzhledem k tomu, že důstojné pracovní podmínky a přístup k systémům sociálního zabezpečení, kvalitním sociálním službám a atraktivnímu prostředí pro život budou hrát významnou úlohu při udržení a přilákání kvalifikovaných pracovníků; vzhledem k tomu, že posílení osobního rozvoje a poradenství v oblasti vzdělávání od raného věku a podpora rovného přístupu k informacím může lidem pomoci zvolit si vhodné vzdělávací cesty ke kvalitním pracovním příležitostem;

AL. vzhledem k tomu, že stále probíhají demografické změny; vzhledem k tomu, že se odhaduje, že počet obyvatel Evropy v produktivním věku (ve věku 20 až 64 let) bude do roku 2040 každoročně klesat o 0,4 %; vzhledem k tomu, že demografický pokles způsobuje také změny ve struktuře trhu práce a rostoucí poptávku po pracovní síle v některých odvětvích, jako je zdravotnictví nebo pečovatelství;

AM. vzhledem k tomu, že u 28 odvětví byl zjištěn nedostatek kvalifikovaných pracovníků, včetně odvětví zdravotní péče, pohostinství, stavebnictví, služeb IT a bezpečnostního sektoru; vzhledem k tomu, že všeobecně chybí pracovníci, zejména ženy, z odvětví přírodních věd, technologie, inženýrství a matematiky (STEM); vzhledem k tomu, že jedním z pěti povolání, kterých je v Evropě největší nedostatek, jsou učitelé, avšak situace se liší v závislosti na zeměpisné oblasti a aprobaci, což má dopad na schopnost poskytovat vzdělávání a odbornou přípravu, kterou všichni žáci potřebují, aby se mohli přizpůsobit digitální a ekologické transformaci a čtvrté průmyslové revoluci;

AN. vzhledem k tomu, že rostoucí poptávka zaměstnavatelů po specifických dovednostech je důvodem pro větší zapojení podniků do odborného vzdělávání a přípravy;

AO. vzhledem k tomu, že Evropský parlament již několikrát odsoudil praxi neplacených stáží jako formu vykořisťování mladých pracovníků a porušování jejich práv;

AP. vzhledem k tomu, že v rámci Evropské strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030 se Komise zavázala k tomu, že umožní osobám se zdravotním postižením žít nezávisle a plně se podílet na všech aspektech života; vzhledem k tomu, že je nezbytné poskytovat osobám se zdravotním postižením lepší příležitosti k účasti na odborném vzdělávání a přípravě a získávání nových dovedností, což je předpokladem pro zajištění jejich zaměstnanosti a nezávislosti;

1. zdůrazňuje význam celoživotního učení a odborného vzdělávání a přípravy, včetně prohlubování dovedností a změny kvalifikace, pro využití plného potenciálu jednotlivců a pro udržitelný rozvoj Unie, přičemž je třeba věnovat pozornost specifickým potřebám nejzranitelnějších nebo znevýhodněných skupin; znovu vyzývá Komisi a členské státy, aby vytvořily Evropský prostor odborného vzdělávání a přípravy (EVETA) ([33]);

2. zdůrazňuje, že zaměstnanci by měli mít přístup k odbornému vzdělávání během pracovní doby;

3. zdůrazňuje, že je třeba zajistit udržitelnou a spravedlivou souběžnou transformaci pracovních míst při zachování stávající pracovní síly; zdůrazňuje, že zaměstnavatelé by měli pracovníkům poskytovat interní odbornou přípravu, přičemž by měli zajistit podpůrná opatření pro osoby, které mají s odbornou přípravou potíže;

4. zdůrazňuje, že každý musí mít příležitost rozvíjet, aktualizovat a zdokonalovat své dovednosti, aby udržel krok s rychle se měnící realitou ve světě práce a uspěl v soukromém i pracovním životě; zdůrazňuje, že to vyžaduje systematický přístup k celoživotnímu učení a rozvoji dovedností, podporovaný dostupným, kvalitním a inkluzivním počátečním odborným vzděláváním a přípravou, jakož i dobře fungujícími a moderními systémy dalšího odborného vzdělávání a přípravy, aby všichni dospělí mohli využívat příležitostí ke vzdělávání a odborné přípravě a aby byla zaměstnavatelům poskytnuta podpora při poskytování této odborné přípravy; vyjadřuje politování nad tím, že ženy jsou nedostatečně zastoupeny v oborech STEM a v odborném vzdělávání a přípravě; zdůrazňuje, že je důležité zvýšit podporu účasti žen v tomto ohledu a bojovat proti veškerým souvisejícím stereotypům;

5. zdůrazňuje potřebu aktivního začleňování mladších i starších osob do procesu odborného vzdělávání, aby se zabránilo diskriminaci na základě věku související s dovednostmi a odborným vzděláváním;

([33]) Jak je uvedeno v bodě 32 usnesení Parlamentu ze dne 11. listopadu 2021 o Evropském prostoru vzdělávání: sdílený holistický přístup (Úř. věst. C 205, 20.5.2022, s. 17).

6. zdůrazňuje, že mezi faktory, které brání odbornému vzdělávání a přípravě na úrovni podniků, patří:

— nedostatečné uznávání odborného vzdělávání a přípravy jako kariérní příležitosti a způsobu, jak zlepšit odolnost a excelenci;

— přesvědčení zaměstnavatelů, že získané dovednosti a kvalifikace jejich zaměstnanců jsou dostatečné a přiměřené;

— upřednostňování nových zaměstnanců ze strany podniků namísto rekvalifikace a zvyšování kvalifikace jejich stávající pracovní síly;

— překážky v poskytování odborné přípravy, včetně její cenové dostupnosti, přístupu k odborné přípravě poskytované zaměstnavatelem (jak z hlediska místa konání, tak z časového hlediska) a vysoké pracovní zátěže podniků;

— snahy přesunout odpovědnost za odbornou přípravu ze zaměstnavatelů na pracovníky;

— diskriminace na základě věku, například bránění starším pracovníkům v účasti na odborné přípravě;

— nedostatečné uznávání dovedností získaných nad rámec potřeb trhu práce a pro účely rozvoje jednotlivých pracovníků;

7. zdůrazňuje klíčovou úlohu sociálních partnerů, pokud jde o odborné vzdělávání a přípravu; zdůrazňuje význam řádně fungujícího sociálního dialogu a úlohu kolektivních smluv při zajišťování odborného vzdělávání a přípravy pro všechny pracovníky;

8. připomíná, že nedostatek kvalifikovaných pracovníků a pracovních sil je v některých případech důsledkem neatraktivních pracovních míst a špatných pracovních podmínek; zdůrazňuje proto, že řešit tyto otázky vytvářením důstojných pracovních podmínek a uplatňováním politiky udržení pracovních míst je důležité pro řádné fungování trhu práce v budoucnu; zdůrazňuje, že zlepšení kvality pracovních míst v odvětvích a podnicích se špatnými pracovními podmínkami je důležitým prvkem pro řešení problému odlivu mozků, který vede k rostoucím nerovnostem mezi regiony, nerovnoměrnému rozvoji a nerovnoměrné schopnosti podněcovat inovace a vytvářet pracovní místa;

9. konstatuje, že získávání řady dovedností souvisejících s používáním základního softwaru nebo jednoduchých počítačem řízených strojů by mělo být poskytováno a hrazeno všemi zaměstnavateli, protože právě o to v souběžné transformaci jde;

10. zdůrazňuje, že politiky v oblasti odborného vzdělávání a přípravy zůstávají na vnitrostátní úrovni a na úrovni Unie roztříštěné; vyzývá Komisi a členské státy, aby usilovaly o větší sbližování vnitrostátních systémů na základě osvědčených postupů; poukazuje na to, že účinné systémy odborného vzdělávání a přípravy vyžadují vypracování systematických strategií a odpovídajících zdrojů v souladu se strategiemi v oblasti dovedností, které budou rozvíjeny prostřednictvím sociálního dialogu s cílem posílit postavení lidí, pomoci jim co nejlépe využít svůj potenciál a zajistit udržitelnou hospodářskou konkurenceschopnost;

11. vyzývá Komisi a členské státy, aby zakázaly neplacené stáže a navrhly společný právní rámec, který by zajistil spravedlivou odměnu za stáže a učňovskou přípravu, aby se zabránilo vykořisťovatelským praktikám;

12. zdůrazňuje význam odborného vzdělávání a přípravy pro osoby se zdravotním postižením a poruchami učení; zdůrazňuje, že je třeba vypracovat strategie a poskytnout příležitosti k odbornému vzdělávání a přípravě pro všechny, zejména pro osoby, které nejsou zaměstnány ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, a osoby předčasně odcházející ze vzdělávání, starší pracovníky, dospělé s nízkou úrovní kvalifikace, uchazeče o zaměstnání, osoby z odlehlých a venkovských oblastí a příslušníky marginalizovaných skupin, které se potýkají s institucionálními překážkami a překážkami v prostředí a v postojích okolí, s cílem řešit nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a nedostatek pracovních sil; zdůrazňuje, že na základě této odborné přípravy by mělo být možné získat dovednosti pro povolání zaměřená na budoucnost, a to i v rámci ekologické a digitální transformace; vyzývá členské státy, aby upřednostňovaly rekvalifikaci a zvyšování kvalifikace osob ve zranitelných situacích s cílem usnadnit jejich aktivní účast na trhu práce a začlenění na něj, například tím, že programy rekvalifikace a zvyšování kvalifikace přizpůsobí jejich schopnostem a přáním a zajistí jim podporu šitou na míru; zdůrazňuje, že je třeba zajistit podporu organizacím občanské společnosti, neboť hrají klíčovou úlohu při oslovování lidí z různých prostředí;

13. upozorňuje na to, že je třeba poskytovat odborné vzdělávání a přípravu dospělým na individuální úrovni, včetně osob s nedostatečnou či nízkou kvalifikací, osobám s nejmenším přístupem k odborné přípravě v oblasti základních dovedností a kompetencí a také starším osobám, ženám, osobám se zdravotním postižením a osobám, které se po dlouhých absencích způsobených mimo jiné chronickými nebo závažnými zdravotními problémy nebo potřebou poskytovat neformální péči snaží o opětovné začlenění na trh práce; zdůrazňuje, že by měla být poskytována odpovídající podpora a pobídky a že způsoby poskytování odborného vzdělávání a přípravy by měly být flexibilní, zaměřené na účastníky vzdělávání a na výsledky; zdůrazňuje význam finanční i nefinanční podpory, rozvoje profesního poradenství a informačních kampaní v oblasti odborného vzdělávání a přípravy s cílem dosáhnout vyšší a inkluzivní účasti na programech vzdělávání a odborné přípravy; v této souvislosti zdůrazňuje význam placeného studijního volna;

14. znovu vyzývá zaměstnavatele, aby investovali do rozvoje dovedností a kompetencí svých pracovníků, zejména pokud jde o dovednosti a kompetence potřebné pro souběžnou zelenou a digitální transformaci a průřezové sociální dovednosti;

15. poukazuje na to, že podniky, a zejména malé a střední podniky, sociální ekonomika a neziskové organizace musí být do poskytování příležitostí k učení a odborné přípravě široce zapojeny a v tomto směru také povzbuzovány a podporovány; vyzývá členské státy, aby zajistily dostupnou a inkluzivní změnu kvalifikace a prohlubování dovedností pro všechny a nikoho neopomíjely;

16. poznamenává, že v centru pozornosti kvalitního odborného vzdělávání a přípravy by mělo být začlenění mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, a dalších zranitelných skupin na trh práce, což od učitelů a školitelů vyžaduje specifické průřezové dovednosti; připomíná, že průřezové dovednosti a kompetence se stále častěji objevují v učebních plánech odborného vzdělávání a přípravy jednotlivých členských zemí; zdůrazňuje, že je třeba zlepšit validaci a formální uznávání dovedností a kompetencí ve spolupráci se sociálními partnery, zejména dovedností a kompetencí získaných prostřednictvím neformálního a informálního vzdělávání a zkušeností, jako je dlouhodobá péče nebo dobrovolnictví, ale i dovedností a kompetencí získaných ve třetích zemích; zdůrazňuje, že je třeba zlepšit stávající a prozkoumat další nástroje pro usnadnění uznávání dovedností a kvalifikací státních příslušníků třetích zemí; vyzývá k vytvoření společného rámce pro uznávání průřezových dovedností;

17. zdůrazňuje, že je potřebná nová vzdělávací kultura, jež bude zaměřená na rozvoj průřezových dovedností ve formálním, informálním a neformálním vzdělávacím prostředí a která zajistí, že všichni dospělí, mladí dospělí i mládež budou dobře připraveni na zaměstnání, plné zapojení do společnosti i osobní rozvoj, zejména prostřednictvím získávání dovedností v oblastech, jako jsou služby zákazníkům a mezilidské dovednosti, včetně týmové práce a komunikace, řešení problémů, řízení včetně řízení času, kritické myšlení, schopnost učit se, kompetence v oblasti udržitelnosti a digitální dovednosti včetně kompetencí v oblasti kybernetické bezpečnosti;

18. zdůrazňuje význam učení na pracovišti a získávání praktických zkušeností; zdůrazňuje v této souvislosti příklady osvědčených postupů souvisejících se systémy duálního vzdělávání, které kombinují kvalitní učňovskou přípravu v podnicích s odborným vzděláváním ve škole, čímž spojují svět práce se světem vzdělávání a umožňují mladým lidem přístup na trh práce; vybízí členské státy, aby systémy duálního vzdělávání dále rozvíjely; vyzývá proto podniky, aby věnovaly větší pozornost úloze odborného vzdělávání a přípravy a celoživotního učení; zdůrazňuje, že všichni zaměstnavatelé musí věnovat podstatnou část svých zdrojů na zajištění toho, aby jejich zaměstnanci měli nezbytné dovednosti a schopnosti a byli tak schopni pracovat s nejnovějšími technologiemi a v novém organizačním prostředí, a na předcházení digitálnímu vyloučení; kromě toho vyzývá podniky, aby umožnily vysokou míru volnosti v rozhodování o úkolech pracovníků a jejich účasti na organizaci, neboť tyto formy organizace práce jsou spojeny s lepším přístupem ke vzdělávání a rozvoji dovedností; zdůrazňuje, že by zaměstnavatelé měli usilovat o vytvoření vhodných podmínek a bezpečného prostoru pro zaměstnance, kteří získávají nebo chtějí získat formální nebo neformální vzdělávání a rozvíjet své kompetence; vyzývá členské státy, aby věnovaly zvláštní pozornost malým a středním podnikům, pro které je uspokojování těchto potřeb obzvláště náročné; zdůrazňuje, že by společnosti včetně malých a středních podniků měly prospěch ze strukturované spolupráce s odborníky v oblasti odborného vzdělávání a přípravy;

19. připomíná zásadní úlohu učitelů a školitelů, kteří pracují souběžně v institucích odborného vzdělávání a přípravy a v podnicích a mohou pomoci lépe propojit nabídku odborného vzdělávání a přípravy s potřebami zaměstnavatelů tím, že do škol přinášejí inovace a řeší nedostatek učitelů odborného vzdělávání a přípravy; připomíná, že lepší spolupráce mezi institucemi odborného vzdělávání a přípravy a podniky by mohla účinně řešit nedostatek učitelů odborného vzdělávání a přípravy a přibližovat učební osnovy odborného vzdělávání a přípravy potřebám zaměstnavatelů; zdůrazňuje, že je třeba, aby učitelé a školitelé získávali nové kompetence tak, že mají přístup k možnostem prohlubování dovedností a změně kvalifikace; zdůrazňuje, že otevření kurzů dalšího profesního rozvoje (CPD) poskytovaných ve školách odborného vzdělávání a přípravy pro školitele a naopak nabízení podnikového vzdělávání pro učitele škol odborného vzdělávání a přípravy by mohlo být vzájemně prospěšné při řešení jejich potřeb a zároveň je zapojit do tvorby učebních osnov; vyzývá členské státy a vzdělávací instituce, aby urychleně investovaly do strategií dalšího vzdělávání a rozvoje učitelů a školitelů v oblasti odborného vzdělávání a přípravy a aby jim poskytly lepší uznání;

20. zdůrazňuje, že k tomu, aby bylo možné adekvátně reagovat na potřeby transformujících se odvětví a výzvy, které přináší souběžná transformace, a aby si evropský průmysl udržel konkurenceschopnost na světových trzích, budou nezbytné neustálé investice do infrastruktury pro odborné vzdělávání a přípravu, vzdělávání učitelů a systémů zajišťování kvality;

21. vyzývá členské státy a příslušné regionální a místní orgány, aby posílily opatření pro boj proti nezaměstnanosti, chudobě a sociálnímu vyloučení, a to i prostřednictvím posílení veřejných služeb zaměstnanosti, podpory celoživotního učení a účelových opatření zaměřených na profesní rozvoj;

22. zdůrazňuje, že vzdělávání a odborná příprava, jakož i začleňování na trh práce jsou důležitým nástrojem boje proti chudobě a nerovnostem; vyzývá Komisi a členské státy, aby podporovaly opatření zaměřená na znevýhodněné skupiny a skupiny s nízkou kvalifikací s důrazem na vzdělávání a odbornou přípravu, které umožní rozvoj sociálních, vědeckých a odborných dovedností, zejména základních digitálních dovedností; vyzývá členské státy a příslušné regionální a místní orgány, aby zajistily diverzifikaci nabízeného vzdělávání a odborné přípravy;

23. zdůrazňuje, že zaměstnavatelé musí podporovat učení mezi více a méně zkušenými pracovníky, aby se snižovaly rozdíly v dovednostech; doporučuje proto, aby i s ohledem na demografické změny byly vytvořeny pobídky pro mentorství s cílem umožnit sdílení dovedností a zkušeností, a to i mezi generacemi, s cílem podpořit zvyšování kvalifikace všech pracovníků a řešit nedostatek pracovních sil a nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi; zdůrazňuje význam dobrovolnictví, které může přispět k boji proti sociálnímu vyloučení;

24. vyzývá podniky, aby používaly metody na předpovídání dopadu umělé inteligence na pracovní místa, jako v případě strojového učení s dohledem (SML), mimo jiné za účelem identifikace těch povolání, u nichž jsou změny nejpravděpodobnější, a aby se jim v optimální době přizpůsobily;

25. vybízí podniky, aby pomohly pracovníkům přijmout větší odpovědnost za vlastní kariéru tím, že jim ukážou alternativní profesní dráhy, pomohou jim určit, o co by měli usilovat, budou navrhovat dovednosti k tomuto účelu potřebné a pořádat v tomto směru odpovídající odbornou přípravu; doporučuje, aby tato nabídka byla poskytována také osobám, které se v daném odvětví vzdělávají (studenti a stážisté), a to prostřednictvím spolupráce mezi podniky a vzdělávacími institucemi;

26. upozorňuje na příležitosti a výzvy vyplývající z rostoucího počtu státních příslušníků třetích zemí v EU, mimo jiné v důsledku ruské útočné války proti Ukrajině; zdůrazňuje, že je zásadní podpora migrantů, žadatelů o azyl a uprchlíků při prohlubování dovedností a změně kvalifikace a přístupu ke kvalitním pracovním místům a informacím o pracovních podmínkách a sociální ochraně; zdůrazňuje, že mezi klíčová opatření pro lepší využití jejich potenciálu patří financování výuky jazyka jako základ pro komunikaci a práci, jakož i usnadnění uznávání a validace jejich dovedností a kompetencí; zdůrazňuje význam celoživotního učení a odborného vzdělávání a přípravy, včetně prohlubování dovedností a změny kvalifikace, jako hlavního nástroje sociální a ekonomické integrace státních příslušníků třetích zemí, žadatelů o azyl a uprchlíků;

27. zdůrazňuje potřebu celoživotního učení všech osob ve společnosti, zejména starších osob, které jim umožní učit se a získávat nové dovednosti a zůstat fyzicky a duševně aktivní;

28. zdůrazňuje význam odborného vzdělávání a získávání nových dovedností a kompetencí, zejména těch, které jsou potřebné pro ekologickou a digitální transformaci; vyzývá členské státy, aby ve spolupráci se zúčastněnými stranami v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, včetně sociálních partnerů a příslušných regionálních a místních orgánů, vypracovaly osnovy zaměřené na povolání potřebná k přizpůsobení se výzvám ekologické a digitální transformace;

29. vzhledem k tomu, že podpora Paktu pro dovednosti je jedním ze způsobů, jak toho dosáhnout, vyzývá Komisi, aby Evropský rok dovedností 2023 koncipovala holisticky a široce a vyhnula se tomu, aby vzdělávání, odborná příprava a prohlubování dovedností či změna kvalifikace byly prezentovány pouze jako prostředek ke zvýšení konkurenceschopnosti a zaměstnatelnosti;

30. vyzývá Komisi a členské státy, aby ve spolupráci s tripartitními poradními orgány a Evropskou aliancí pro učňovskou přípravu prováděly vzdělávací kampaně a činnosti, a to i během Evropského roku dovedností a prostřednictvím akcí, jako jsou EuroSkills, s cílem propagovat atraktivitu a příležitosti, které nabízí kvalitní odborné vzdělávání a přípravu a vzdělávání dospělých, jakož i výměnu osvědčených postupů v této oblasti;

31. vyzývá členské státy, aby zjednodušily administrativní postupy související s OVP a poskytovaly určitým podnikům, např. malým a středním podnikům a organizacím sociální ekonomiky, pomoc, například poradenské služby, aby byly schopny určit potřeby v oblasti odborné přípravy a žádat o finanční podporu; poukazuje na to, že pokud malé a střední podniky nejsou schopny poskytovat školení, mohly by takovou odbornou přípravu poskytovat organizace, jako jsou komory řemeslníků nebo obchodní komory; vyzývá Komisi a členské státy, aby navýšily investice do opatření zaměřených na začlenění znevýhodněných mladých lidí a mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, na trh práce a na snížení míry předčasného ukončování školní docházky, která je obzvláště významná u Romů; vyzývá členské státy, aby investovaly do zdraví žáků a studentů, předcházely předčasnému ukončování školní docházky a podporovaly studijní a profesní poradenství; vyzývá členské státy, aby v této souvislosti lépe využívaly Evropský sociální fond plus (ESF+), Fond na podporu oživení a odolnosti a Fond pro spravedlivou transformaci;

32. vyzývá Komisi a členské státy, aby prostřednictvím fondu ESF+ zvýšily investice na podporu opatření zaměřených na začlenění znevýhodněných mladých lidí a mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, na trh práce a na snížení míry předčasného ukončování školní docházky;

33. vybízí členské státy, aby ve spolupráci se sociálními partnery vytvořily mechanismus certifikace podniků, které nabízejí vysoce kvalitní učňovskou přípravu a odbornou přípravu v souladu s normami kvality Evropského rámce pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu, aby bylo možné tyto podniky identifikovat a podporovat;

34. zdůrazňuje přínosy, které jak studentům, tak pedagogům v oblasti odborného vzdělávání a přípravy přináší mezinárodní mobilita, a zdůrazňuje, že je třeba usnadnit trvalé programy pro mobilitu a omezit její stávající překážky; připomíná, že účastníci odborného vzdělávání a přípravy jsou způsobilí pro program Erasmus+, a zdůrazňuje, že by podpora v rámci tohoto programu měla být přizpůsobena socioekonomickému zázemí a potřebám účastníků, a to i s ohledem na životní náklady v hostitelských členských státech; naléhavě proto vyzývá Komisi a členské státy, aby využily Evropský rok dovedností k vytvoření impulsu pro další posílení rámce mobility ve vzdělávání;

35. zdůrazňuje, že technologický rozvoj, zejména v oblasti umělé inteligence a virtuální reality, přináší výzvy i příležitosti, což změní oblast odborného vzdělávání a přípravy, a to tak, aby byly možnosti odborné přípravy přístupnější a cenově dostupnější pro větší počet podniků a pracovníků; zdůrazňuje odpovědnost vzdělávacích institucí a zaměstnavatelů za přípravu studentů, učňů a pracovníků na zavedení umělé inteligence na pracoviště a zejména za rozvoj dovedností kritického myšlení v tomto ohledu; zdůrazňuje význam spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli s cílem posilovat digitální dovednosti a znalosti o nástrojích využívajících umělou inteligenci a algoritmickém řízení;

36. vítá iniciativy, jejichž cílem je zvýšit účast na vzdělávání a učení, jako je doporučení Rady o individuálních vzdělávacích účtech ([34]) a hodnotné politiky členských států, jako je placené volno na vzdělávání;

37. pověřuje svou předsedkyni, aby předala toto usnesení Radě a Komisi.

([34]) Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o individuálních vzdělávacích účtech (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 26).