C/2024/3998

17.7.2024

P9_TA(2023)0271

Kutsekoolituse kui töötajate edu vahendi ja ELi majandust neljandas tööstusrevolutsioonis toetava alustala soodustamine ja kohandamine

Euroopa Parlamendi 11. juuli 2023. aasta resolutsioon kutsekoolituse kui töötajate edu vahendi ja ELi majandust neljandas tööstusrevolutsioonis toetava alustala soodustamise ja kohandamise kohta (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Euroopa Parlament,

— võttes arvesse Euroopa Liidu lepingu artikleid 179, 180 ja 181,

— võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikleid 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 ja 174,

— võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste hartat, eriti selle artikleid 14, 15, 23, 25 ja 26,

— võttes arvesse ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni,

— võttes arvesse ÜRO kestliku arengu tegevuskava aastani 2030 ja kestliku arengu eesmärke, eelkõige kestliku arengu eesmärke 4, 8 ja 9,

— võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu 28. oktoobri 2021. aasta otsust kohtuasjas BX *vs.* Unitatea Administrativ Teritorială D. (C-909-19) ([1]),

— võttes arvesse Euroopa sotsiaalõiguste sammast, eelkõige selle 1., 3., 4. ja 5. põhimõtet,

— võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. septembri 2005. aasta direktiivi 2005/36/EÜ kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta ([2]),

— võttes arvesse komisjoni 1. juuli 2020. aasta teatist jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja vastupanuvõimet toetava Euroopa oskuste tegevuskava kohta (COM(2020)0274),

— võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2021. aasta määrust (EL) 2021/694, millega luuakse programm „Digitaalne Euroopa“ ja tunnistatakse kehtetuks otsus (EL) 2015/2240 ([3]),

— võttes arvesse oma 12. veebruari 2019. aasta resolutsiooni tervikliku Euroopa tööstuspoliitika kohta tehisintellekti ja robootika valdkonnas ([4]),

— võttes arvesse oma 16. veebruari 2023. aasta resolutsiooni ELi strateegia kohta tööstuse konkurentsivõime, kaubanduse ja kvaliteetsete töökohtade loomise edendamiseks ([5]),

— võttes arvesse nõukogu 9. oktoobri 2020. aasta järeldusi „Eakate inimõigused, osalus ja heaolu digiajastul“,

— võttes arvesse nõukogu 24. novembri 2020. aasta soovitust jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja toimetulekut toetava kutsehariduse kohta ([6]),

— võttes arvesse 30. novembri 2020. aasta Osnabrücki deklaratsiooni taastumist võimaldava ning digi- ja rohemajandusele õiglast üleminekut toetava kutsehariduse ja -koolituse kohta,

([1]) Euroopa Kohtu 28. oktoobri 2021. aasta kohtuotsus BX *vs.* Unitatea Administrativ Teritorială D. (C-909-19), ECLI:EU:C:2021:893.
([2]) ELT L 255, 30.9.2005, lk 22.
([3]) ELT L 166, 11.5.2021, lk 1.
([4]) ELT C 449, 23.12.2020, lk 37.
([5]) Vastuvõetud tekstid, P9_TA(2023)0053.
([6]) ELT C 417, 2.12.2020, lk 1.

— võttes arvesse nõukogu 19. detsembri 2016. aasta soovitust „Oskuste täiendamise meetmed: uued võimalused täiskasvanutele“ ([7]),

— võttes arvesse nõukogu 26. novembri 2018. aasta soovitust kõrg- ja keskhariduskvalifikatsioonide ning välismaal läbitud õppeperioodide õpiväljundite automaatse vastastikuse tunnustamise edendamise kohta ([8]),

— võttes arvesse nõukogu 22. mai 2018. aasta soovitust võtmepädevuste kohta elukestvas õppes ([9]),

— võttes arvesse komisjoni 9. märtsi 2021. aasta teatist „Digikompass 2030: Euroopa tee digikümnendil“ (COM(2021) 0118),

— võttes arvesse komisjoni 19. aprilli 2016. aasta teatist „Euroopa tööstuse digitaliseerimine. Kuidas kasutada ühtse digitaalse turu kõiki võimalusi“ (COM(2016)0180),

— võttes arvesse komisjoni 5. mai 2021. aasta teatist „2020. aasta uue tööstusstrateegia ajakohastamine: ehitame üles tugevama ühtse turu, et Euroopa saaks taastuda“ (COM(2021)0350),

— võttes arvesse komisjoni 10. märtsi 2020. aasta teatist „Euroopa uus tööstusstrateegia“ (COM(2020)0102),

— võttes arvesse komisjoni 10. märtsi 2020. aasta teatist „VKEde strateegia kestliku ja digitaalse Euroopa kujundamiseks“ (COM(2020)0103),

— võttes arvesse komisjoni 1. juuli 2020. aasta teatist „Noorte tööhõive toetus: töösild järgmise põlvkonna jaoks“ (COM (2020)0276),

— võttes arvesse oma 17. veebruari 2022. aasta resolutsiooni Euroopa noorte võimestamise kohta: pandeemiajärgne tööhõive ja sotsiaalne taaste ([10]),

— võttes arvesse komisjoni 13. septembri 2017. aasta teatist „Investeerimine aruka, innovatiivse ja jätkusuutliku tööstuse nimel. Uus ELi tööstuspoliitika strateegia“ (COM(2017)0479),

— võttes arvesse komisjoni 26. augusti 2010. aasta teatist „Euroopa digitaalne tegevuskava“ (COM(2010)0245),

— võttes arvesse komisjoni 6. oktoobri 2010. aasta teatist „Euroopa 2020 – strateegiline juhtalgatus. Innovaatiline liit“ (COM(2010)0546),

— võttes arvesse komisjoni 30. septembri 2020. aasta teatist Euroopa haridusruumi saavutamise kohta aastaks 2025 (COM(2020)0625) ja sellele lisatud komisjoni talituste töödokumenti (SWD(2020)0212),

— võttes arvesse oma 19. mai 2022. aasta resolutsiooni Euroopa haridusruumi loomise kohta 2025. aastaks – mikrokvalifikatsioonitunnistused, isiklikud õppekontod ja õppimine kestliku keskkonna nimel ([11]),

— võttes arvesse komisjoni 30. septembri 2020. aasta teatist „Digiõppe tegevuskava 2021–2027: hariduse ja koolituse ümberkujundamine digiajastu jaoks“ (COM(2020)0624) ja sellele lisatud komisjoni talituste töödokumenti (SWD (2020)0209),

— võttes arvesse Euroopa Komisjoni aruannet „Digital Economy and Society Index (DESI) 2020: Human capital“ (Digitaalmajanduse ja -ühiskonna indeks (DESI) 2020. Inimkapital),

— võttes arvesse nõukogu 8. juuni 2020. aasta järeldusi, milles käsitletakse ümberõpet ja täiendusõpet kui kestlikkuse ja tööalase konkurentsivõime suurendamise alust majanduse elavdamise ja sotsiaalse ühtekuuluvuse toetamise kontekstis,

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

— võttes arvesse nõukogu 16. juuni 2020. aasta järeldusi, milles käsitletakse COVID-19 kriisiga toimetulekut hariduse ja koolituse valdkonnas,

— võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 13. juuli 2016. aasta arvamust „Tööstus 4.0 ja digitaalsed ümberkorraldused: edasised sammud“,

— võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 7. mai 2020. aasta arvamust teemal „Elukestva õppe jätkusuutlik rahastamine ja oskuste arendamine oskustööjõu nappuse tingimustes“,

— võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 15. märtsi 2018. aasta arvamust „Töö tulevik – asjakohaste teadmiste ja oskuste omandamine, et vastata tulevaste töökohtade vajadustele“,

— võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 27. aprilli 2023. aasta arvamust teemal „Pädevuse ja oskuste arendamine rohe- ja digipöörde kontekstis“,

— võttes arvesse 21. aprilli 2021. aasta ettepanekut võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega nähakse ette tehisintellekti käsitlevad ühtlustatud õigusnormid (tehisintellekti käsitlev õigusakt) ja muudetakse teatavaid liidu õigusakte (COM(2021)0206),

— võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 10. mai 2023. aasta otsust (EL) 2023/936 Euroopa oskusteaasta kohta ([12]),

— võttes arvesse 15. detsembril 2022 välja kuulutatud deklaratsiooni digiõiguste ja -põhimõtete kohta digikümnendiks,

— võttes arvesse ELi strateegiat „Global Gateway“,

— võttes arvesse Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse (Cedefop) uuringut „Empowering adults through upskilling and reskilling pathways“ (Täiskasvanute võimestamine oskuste täiendamise ja ümberõppe meetmete abil),

— võttes arvesse Cedefopi ja Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Sihtasutuse (Eurofound) 30. märtsi 2023. aasta aruannet „Edendades oskuste kasutamist kestlike äritulemuste nimel: tõendid Euroopa ettevõtete uuringust“ ([13]),

— võttes arvesse nõukogu 29. novembri 2021. aasta resolutsiooni, mis käsitleb uut täiskasvanuhariduse tegevuskava 2021–2030 ([14]),

— võttes arvesse puuetega inimeste õiguste Euroopa strateegiat aastateks 2021–2030,

— võttes arvesse kodukorra artiklit 54,

— võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni raportit (A9-0232/2023),

A. arvestades, et haridus-, koolitus- ja oskuste arendamise poliitika kuulub liikmesriikide pädevusse; arvestades, et ELil on järjest olulisem roll liikmesriikide tegevuse toetamisel, innustamisel, koordineerimisel ja täiendamisel;

B. arvestades, et kutsehariduse ja eelkõige, töötajate ja tööotsijate oskuste täiendamise ja ümberõppe olulisus suureneb veelgi, eelkõige digi- ja roheülemineku tulemusel; arvestades, et inimväärsed töötingimused on kvalifitseeritud töötajate tööl hoidmiseks ja ligimeelitamiseks hädavajalikud; arvestades, et töötajale tööandja poolt pakutav koolitus ei tohi töötaja tasu negatiivselt mõjutada;

C. arvestades, et töötajate oskuste ja soovide areneva ELi tööturuga klapitamine peab olema üks Euroopa oskusteaasta peamisi eesmärke;

D. arvestades, et jätkuva kutseõppe praegused suurimad probleemid on vähene atraktiivsus võrreldes akadeemilise haridusega, huvi puudumine õpilaste seas ja oskustööliste puudumine;

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

E. arvestades, et digi- ja roheüleminek on edukas ainult siis, kui töötajatele tagatakse vajalike oskuste ja pädevuste omandamine;

F. arvestades, et kvaliteetse jätkuva kutseõppe rakendamine võib tekitada märkimisväärse finantskoormuse, eriti mikroettevõtjatele ning väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele;

G. arvestades, et võrdne juurdepääs kutseharidusele, sealhulgas oskuste täiendamisele ja ümberõppele, samuti elukestva õppe võimalused kõigile on üliolulised;

H. arvestades, et 2021. aastal teatasid 45 % töötajatest, et on saanud viimase 12 kuu jooksul tööandja poolt tasutud koolitusi; arvestades, et see osakaal oli madalam noorte töötajate, naiste ja tähtajaliste ja renditöölepingutega töötajate puhul, viidates ebavõrdsusele juurepääsul koolitustele ([15]);

I. arvestades, et 2021. aastal oli 9,7 % 18–24-aastastest ELi elanikest omandanud ainult keskhariduse ega jätkanud haridust ega koolitust; arvestades, et 2021. aastal ei töötanud, õppinud ega osalenud koolitusel (NEET-noor) 56 % 16–24-aastastest romadest;

J. arvestades, et 2021. aastal õppisid või osalesid koolitusel 10,8 % ELi 25–64-aastastest ja õppivate või koolitustel osalevate 25–64-aastaste osakaal suurenes 2020. aastaga võrreldes 1,7 protsendipunkti ning naasis seega 2019. aasta (COVID-19 eelsele) tasemele ([16]);

K. arvestades, et Euroopa tööturud on kahanemas ja et 2030. aastaks elavad 40 % eurooplastest piirkondades, kus töökohtade arv on vähenemas ([17]); arvestades, et 77 % ELi ettevõtjatest on teatanud raskustest vajalike oskustega töötajate leidmisel; arvestades, et töötajate oskuste ja pakutavate töökohtade ebakõla ELi tööturul toob kaasa märkimisväärsed kulud majandusele, ettevõtetele ja üksikisikutele; arvestades, et töötingimuste ja töökvaliteedi tegurite, nagu palga, töötaja iseseisvuse ning töö- ja eraelu tasakaalu parandamine, lisaks oskustesse ja õppimisse investeerimisele ettevõtte tasandil, panustaks tööjõu puuduse vähendamisse ([18]);

L. arvestades, et Euroopa oskuste tegevuskava üks eesmärk on tõsta aastaks 2025 õppetöös osalemise määra 25–64-aastaste seas 50 %-ni (võrreldes 38 %-ga 2016. aastal); arvestades, et vähemalt põhiliste digioskustega 16–74-aastaste osalemise eesmärk on 70 %, võrreldes 56 %ga 2019. aastal; arvestades, et ligikaudu 42 %-l eurooplastest puuduvad põhilised digioskused, sh 37 %-l tööjõu hulka kuulujatest; arvestades, et EL soovib suurendada vähemalt põhiliste digioskustega elanikkonna osakaalu 80 %-ni 2030. aastaks;

M. arvestades, et kvaliteetne kutseharidus ja elukestev õpe on Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtete saavutamisel üliolulised; arvestades, et üks Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskavas sätestatud eesmärkidest on saavutada 60 % igal aastal koolituses osalevate ja vähemalt 78 % tööhõives osalevate täiskasvanute osakaal aastaks 2030;

N. arvestades, et ELi eesmärki hariduse ja koolituse valdkonna üleeuroopalise koostöö strateegilise raamistiku (HK 2020) raames täiskasvanuhariduses osalemise kohta (15 % 2020. aastal) ei saavutatud eelmise tsükli ajal, eriti vähekaitstud ja tõrjutud rühmadesse kuuluvate ja/või vähemate võimalustega inimeste osas; arvestades, et vanemad inimesed on kõige väiksema tõenäosusega täiskasvanuhariduses osalev vanuserühm; arvestades, et teised Eurostati poolt hinnatud väljajätmise mõõtmed on seotud soo, isiku haridustaseme ja aktiivse tööjõuturu olekuga;

O. arvestades, et töötajate ja tööotsijate juurdepääs täiskasvanuharidusele ja kutseharidusele on jätkuvalt ebavõrdne; arvestades, et täiskasvanute osaluse kutsehariduses määravad hariduse omandamine, kutseala, tegevuse majandussektor ja asutuse suurus; arvestades, et kõige sagedasemad takistused juurdepääsul täiskasvanuharidusele on kulud, kehv ligipääsetavus, hooldustaristu puudumine, vähene kirjaoskus ja madal enesehinnang; arvestades, et iga kolmas ettevõtja, kes koolitust ei korralda, toob põhjustena välja suure töökoormuse ja ajapuuduse, samas kui 28 % neist viitab täiendusõppe kulukusele ([19]); arvestades, et üksikisiku seisukohast on nii aeg kui ka kulu täiskasvanuhariduse peamised takistused;

([15]) „Töötingimused COVID-19 ajal: mõju tulevikule“, Eurofound, 29. november 2022: https://www.eurofound.europa.eu/et/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future.

([16]) Eurostati statistika täiskasvanuhariduse kohta: 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“ (Töö tulevik Euroopas: automatiseerimine, tööjõu üleminekud ja tööhõive geograafiline muutus), lk iv.

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

([19]) Täiendusõppe uuring 2015.

P. arvestades, et ainult 45 % töötajatest kogu liidus saavad oma olemasolevaid teadmisi ja oskusi oma peamisel töökohal rakendada, samas kui ülejäänute teadmised ja oskused on alakasutatud ([20]); arvestades, et lisaks tööjõu puudusele ning oskuste mittevastavusele tööturu vajadustele kajastab oskustööliste värbamise keerukus ka saadavalolevate tööde madalat kvaliteeti, inimestele suunatud personalipoliitika puudumist ja kasutamata töökohtade kujundamise võimalusi ([21]);

Q. arvestades, et neljas tööstusrevolutsioon, mis hõlmab teenusepakkumise ja tootmisprotsesside täielikku digitaliseerimist, kujundab tänase töö- ja haridusturu ning ühiskonna, luues töötajatele ja ettevõtjatele nii probleeme kui ka võimalusi, näiteks mõnede ülesannete ja kutsealade kadumise ja teiste loomise, tööülesannete dünaamilise ümberjaotamise, töö sisu ümberkujundamise; arvestades, et vajalik on edasine investeerimine ettevõtjate poolt, et kujundada tugev kutseharidus kogu liidus ja edendada pädevusi uute tehnoloogiatega töötamiseks, nagu nutikas tootmine ja masinad, kõrgtehnoloogiline robootika, pilvandmetöötlus, tehisintellekt, andmetöötlus ja esemevõrk; rõhutab ühest küljest oskuste täiendamise ja ümberõppe vajaduste rahuldamist ning teiselt poolt digilõhe kaotamise olulisust;

R. arvestades, et täiskasvanuhariduses ja koolitustes osalevate palgatöötajate (11,8 %) ja ajutiste töötajate (11,5 %) osakaal on kõrgem võrreldes kogu täisealise elanikkonnaga, kuid on viimastel aastatel sarnase trendi suunas liikunud; arvestades, et liikmesriikide vahel on selles osas märkimisväärseid erinevusi ([22]);

S. arvestades, et Eurostati andmed ELi 10 või rohkema palgatöötajaga ettevõtete (sh finantssektori ettevõtete) kohta näitavad, et 98 % kasutab arvuteid ja 97 %-l on internetiühendus; arvestades, et 60 % kõigist tööturul aktiivsetest inimestest kasutavad tööl arvuteid, sülearvuteid, nutitelefone, nutitahvleid või teisi kaasaskantavaid seadmeid ([23]);

T. arvestades, et tööde automatiseerimise tõttu võib märgata keskmisi oskusi vajavate ja keskmist palka pakkuvate töökohtade vähenemist madalalt tasustatud, väheseid oskusi vajavate töökohtade suurenemise arvelt;

U. arvestades, et 21 % töötajatest Euroopas on öelnud, et nende peamised tööülesanded on uue tarkvara või riistvara kasutuselevõtu tõttu muutunud ([24]);

V. arvestades, et Euroopa innovatsioonitegevuse 2022. aasta tulemustabel näitab paranenud tulemusi innovatsioonis aastatel 2015–2022; arvestades, et liikmesriikide vahel esineb suuri erinevusi ([25]);

W. arvestades, et neljast ELi ettevõttest kolm seisab silmitsi raskustega sobivate oskustega töötajate leidmisel ([26]); arvestades, et oskuste lõhe järjest suureneb;

X. arvestades, et tööandjad peavad palkamisel järjest enam üliolulisteks ülekantavaid oskusi, nagu sotsiaalsed oskused, mitmekeelsus, õppimisvõime, suhtlemine, klientide teenindamine, probleemide lahendamine, kriitiline mõtlemine, ettevõtlikkus, loovus, kultuuridevahelised pädevused, meeskonnatöö ning digi- ja meediakirjaoskus; arvestades, et ülekantavate oskuste mõju on tööhõivest suurem ja nõuab muutust kõigi kutsehariduse sidusrühmade mõttelaadis;

Y. arvestades, et kõik liikmesriigid on elukestva õppe lähenemise tagamiseks tuvastanud ja heaks kiitnud järgmised keskse tähtsusega pädevused: kirjaoskus, mitmekeelsus, teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika (STEM) pädevused, digioskused, enesemääratlus-, sotsiaalsed ja õpipädevused, kodanikupädevus, kultuuridevahelised oskused ning ettevõtlikkus; arvestades, et STEMi valdkonnas osaleb ebaproportsionaalselt vähe naisi;

Z. arvestades, et aastatel 2020–2021 läbis kümnest EL+ töötajast kuus vähemalt ühe ametliku või mitteametliku haridus- ja koolitustegevuse tööga seotud oskuste omandamiseks ([27]);

([20]) Cedefopi teine uuring Euroopa oskuste ja töökohtade kohta.
([21]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf
([22]) Komisjoni ja nõukogu ühise tööhõivearuande ettepaneku lisad, mis on lisatud komisjoni 17. detsembri 2019. aasta teatisele 2020. aasta kestliku majanduskasvu strateegia kohta (COM(2019)0653): https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5.
([23]) Eurostat, digitaalmajanduse ja ühiskonna andmebaas, 2018.
([24]) Eurostat, digitaalmajanduse ja ühiskonna andmebaas, 2018.
([25]) Euroopa innovatsioonitegevuse tulemustabel, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.
([26]) Cedefopi poliitikaülevaade „Challenging digital myths – First findings from Cedefop's second European skills and jobs survey" (Digitaalsete müütide vaidlustamine. Cedefopi teise Euroopa oskuste ja töökohtade uuringu esimesed tulemused), https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf
([27]) CEDEFOPi teine uuring Euroopa oskuste ja töökohtade kohta.

AA. arvestades, et COVID-19 pandeemial on olnud märkimisväärne negatiivne mõju haridus- ja koolituspoliitika süstemaatilisele rakendamisele; arvestades, et seonduv kriis on muutnud meie töötamise viisi ja suurendanud vajadust ajakohastada Euroopa tööjõu oskuste repertuaari, eelkõige digioskuste puhul;

AB. arvestades, et digioskuste järele on kasvav nõudlus; arvestades, et aastatel 2020–2021 võeti uued digitehnoloogiad kasutusele 44 % töökohtadest; arvestades, et kümnest täiskasvanud palgatöötajast neli kasutas oma tööülesannete täitmisel kõige sagedamini digitehnoloogiaid ja umbes üks kolmandik (36 %) osales rohkem veebipõhistel kui kohapeal korraldatavatel tööalastel kursustel ([28]); arvestades, et digiüleminek tööstuse 4.0 saavutamiseks nõuab kõigi töötajate põhiliste digioskuste parandamist ja keerukamate digioskuste omandamise hõlbustamist, tagades nende asjakohane tunnustamine kõigis liikmesriikides; arvestades, et erilist tähelepanu tuleb pöörata ohtudele ja seega küberturvalisuse ja digiohutusega seotud oskuste tagamisele;

AC. arvestades, et ülesanded saab paljudes sektorites ja eri ulatuses automatiseerida, tuues kaasa märkimisväärsed muudatused tööhõives, tööviljakuses, nõudluses oskuste järele ja tööjõu suuruses liidus, sealjuures tuntavate piirkondlike erinevustega; arvestades, et 35 % töötajatest kardab, et uued digitehnoloogiad on tulevikus suutelised nende tööülesandeid terves ulatuses või osaliselt täitma või täidavad neid ([29]); arvestades, et 45 % on mures ka tehnoloogiliste oskuste vananemise ning vajaduse pärast omandada uusi teadmisi ja oskusi; arvestades, et 49 % tegevustest, mille eest inimestele maailmamajanduses makstakse on võimalik automatiseerida, kohandades selleks juba tutvustatud tehnoloogiaid ([30]);

AD. arvestades, et viiest täiskasvanud EL+ töötajast üks (ja 31 % nendest, kes digitehnoloogiat ei kasuta) saaks kasu kõige põhilisemate digioskuste (nt veebi sirvimine) arendamisest; arvestades, et 70 % kuni 90 % töötajatest võiks ümber õpetada, et omandada edasijõudnud andmebaasi ja arvuti programmeerimise oskused ([31]);

AE. arvestades, et ELi eesmärkide kohaselt peaks 75 % ELi ettevõtjatest kasutama pilvandmetöötlust, tehisintellekti ja suurandmete tehnoloogiat ning enam kui 90 % VKEdest peaks saavutama vähemalt digimahukuse põhitaseme ([32]);

AF. arvestades, et üks praegustest peamistest liikmesriikide haridussüsteemide probleemidest on õppekava ja inimeste püüdluste joondamine vajalike pädevuste ja oskustega, et saavutada isiklik ja ametialane võimestatus ning käsitleda tööturu ja ühiskondlikke vajadusi; arvestades, et rohkem kui pooled algkoolis alustavatest lastest hakkavad töötama töökohtadel, mida hetkel veel ei eksisteeri;

AG. arvestades, et on väga oluline luua optimaalsed tingimused ja stiimulid, et võimaldada tööandjatele juurdepääsu kvaliteetsele kutseharidusele, mis tagab kasuliku õpikogemuse ning arendab töötajate jaoks asjakohaseid oskusi;

AH. arvestades, et pädevuspõhise õppeprotsessi edendamine võiks tagada õppeprotsessi sujuva kohandatavuse õppurite vajadustele ja ühiskonna kiireloomulistele muutustele;

AI. arvestades, et aastate jooksul on kutsehariduse olemus, kvaliteet, selle tajumine ja ühiskondlik hinnang arenenud muu hulgas tänu kutsehariduse kampaaniatele ja poliitikale, paremale karjääriväljavaadetele, liikuvusvõimalustele ja digilahendustele hariduses; arvestades, et vaatamata kutseõppe staatuse paranemisele ei ole see endiselt sageli noorte esimene valik ja seda nähakse teise, vähem atraktiivse võimalusena pärast üldharidust;

AJ. arvestades, et demograafilised muutused liikmesriikides on kiirenenud ja jätkavad eeldatavasti kiirenemist tulevastel aastakümnetel, tugevdades vajadust rakendada kõigi tööealiste täiskasvanute kogupotentsiaali, investeerides pidevalt nende oskustesse, teadmistesse ja kvalifikatsioonidesse, samuti kaasates rohkem inimesi aktiivsesse tööhõivesse; arvestades, et ettevõtjatel võib tekkida probleeme seoses kogenud töötajate teadmiste kadumisega pärast nende pensionile jäämist; arvestades, et töökohti ja töötingimusi tuleb kohandada vastavalt vananevale tööjõule; arvestades, et on hädavajalik edendada õppimist rohkem ja vähem kogenud töötajate vahel ettevõtetes ja tagada teadmiste edastamine ka põlvkondade vahel juhendamise, koolitamise ja mentorlusprogrammide kaudu;

([28]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, lk 9.
([29]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, lk 16.
([30]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, lk 16.
([31]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, lk 14.
([32]) Euroopa Komisjon, „Euroopa digikümnend: 2030. aasta digieesmärgid“: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_et.

AK. arvestades, et kvalifitseeritud töötajate ligimeelitamise ja tööl hoidmise seisukohast on tähtis roll inimväärsetel töötingimustel ja sotsiaalkindlustussüsteemidele juurdepääsul, kvaliteetsetel sotsiaalteenustel ja atraktiivsel elukeskkonnal; arvestades, et isikliku arengu edendamine ja õppimise juhendamine alates varasest east ja teabe võrdse kättesaadavuse tagamine võivad aidata inimestel valida sobivaid õppimisvõimalusi, mis aitaks neil leida kvaliteetse töökoha;

AL. arvestades, et demograafilised muutused jätkuvad; arvestades, et hinnanguliselt väheneb Euroopa tööealine elanikkond (vanuses 20–64-aastased) 0,4 % võrra igal aastal aastani 2040; arvestades, et demograafiline langus põhjustab samuti muudatusi tööturu struktuuris ja suurendab mõnedes sektorites, näiteks tervishoius või hooldusvaldkonnas, nõudlust töötajate järele;

AM. arvestades, et 28 sektorit klassifitseeriti sektoritena, kus on puudus oskustööjõust, sh tervishoid, külalismajandus, ehitus, IT-teenused ja julgeolek; arvestades, et on üldine puudus STEM-taustaga töötajatest, eelkõige naistest; arvestades, et õpetajad on üks viiest peamisest kutsealast, milles Euroopas on töötajaid puudu, kusjuures on erinevusi geograafiliste piirkondade ja õppeainete vahel, mõjutades suutlikkust pakkuda haridust ja koolitusi, mida kõik õppurid vajavad, et kohaneda digi- ja roheüleminekuga ja neljanda tööstusrevolutsiooniga;

AN. arvestades, et tööandjate suurenev nõudlus konkreetsete oskuste järele nõuab ettevõtete tugevamat kaasatust kutseõppesse;

AO. arvestades, et Euroopa Parlament on korduvalt hukka mõistnud tasustamata praktikate pakkumise kui noorte töötajate ärakasutamise vormi ja nende õiguste rikkumise;

AP. arvestades, et puuetega inimeste õiguste Euroopa strateegia aastateks 2021–2030 raames on komisjon võtnud kohustuse võimaldada puuetega inimestel elada iseseisvalt ja osaleda täielikult kõigis elu aspektides; arvestades, et on ülioluline pakkuda puuetega inimestele paremaid võimalusi kutsehariduses osalemiseks ja uute oskuste omandamiseks, mis on tööhõive ja sõltumatuse eeltingimus;

1. rõhutab elukestva õppe ja kutsehariduse, sealhulgas oskuste täiendamise ja ümberõppe olulisust, et rakendada üksikisikute kogupotentsiaali, samuti liidu kestlikuks arenguks, pöörates ühtlasi tähelepanu vähimkaitstud ja ebasoodsas olukorras olevate rühmade konkreetsetele vajadustele; kordab oma üleskutset komisjonile ja liikmesriikidele luua Euroopa kutseharidusala ([33]);

2. rõhutab, et töötajatel peaks olema tööajal juurdepääs kutseharidusele;

3. rõhutab vajadust tagada töökohtade kestlik ja õiglane kaksiküleminek, säilitades samas olemasoleva tööjõu; rõhutab, et tööandjad peaks pakkuma töötajatele ettevõttesisest koolitust, tagades toetusmeetmed isikutele, kes seisavad koolitusega seoses silmitsi raskustega;

4. rõhutab, et kõik inimesed vajavad võimalusi oma oskuste arendamiseks, ajakohastamiseks ja täiendamiseks, et pidada sammu kiiresti muutuva töömaailma tegelikkusega ning olla edukas oma isiklikus ja tööelus; rõhutab, et see nõuab süstemaatilist lähenemist elukestvale õppele ja oskuste arendamisele, mida toetab juurdepääsetav, kvaliteetne ja kaasav esmakutseõpe, samuti hästitoimivad ja kaasaegsed jätkuva kutseõppe süsteemid, et võimaldada kõigil täiskasvanutel saada kasu õppimis- ja koolitusvõimalustest, ning toetuse tagamist tööandjatele sellise koolituse pakkumiseks; peab kahetsusväärseks asjaolu, et naised on STEMi valdkonnas ja kutsehariduses alaesindatud; rõhutab sellega seoses naiste osaluse toetamise suurendamise ning mis tahes seotud stereotüüpide kaotamise olulisust;

5. rõhutab vajadust nooremate ja vanemate inimeste aktiivse kaasamise järele kutseõppe protsessi, et aidata vältida vanuselist diskrimineerimist seoses oskuste ja kutseharidusega;

([33]) Kooskõlas parlamendi 11. novembri 2021. aasta resolutsiooni „Euroopa haridusruumi kohta: ühine terviklik käsitus“ punktiga 32 (ELT C 205, 20.5.2022, lk 17).

6. rõhutab, et mõned kutseharidust pärssivad tegurid ettevõtte tasandil on järgmised:

— kutsehariduse vähene tunnustamine karjäärivõimalusena ning vastupanuvõime ja tipptaseme edendamise viisina;

— tööandjate uskumus, et nende töötajate olemasolevad oskused ja kvalifikatsioonid on piisavad ja asjakohased;

— ettevõtete eelistus värvata uusi töötajaid selle asemel, et oma olemasolevale tööjõule ümberõpet ja täiendusõpet võimaldada;

— takistused koolituste pakkumisel, selle taskukohasus, juurdepääs tööandja pakutavale koolitusele (nii asukoha kui ka aja mõttes) ja ettevõtjate suur töökoormus;

— katsed anda vastutus koolituste eest üle tööandjatelt töötajatele;

— vanuseline diskrimineerimine, nt vanemate töötajate koolitusel osalemise takistamine;

— tööturu vajadustele lisaks ja töötaja kui indiviidi arengu eesmärgil omandatud oskuste vähene tunnustamine;

7. rõhutab sotsiaalpartnerite keskset rolli seoses kutsehariduse ga; rõhutab nõuetekohaselt toimiva sotsiaalse dialoogi ja kollektiivsete lepingute rolli olulisust kutsehariduse tagamisel kõigile töötajatele;

8. tuletab meelde, et mõnel juhul võib oskuste ja tööjõupuudus tuleneda ebaatraktiivsetest töökohtadest ja halbadest töötingimustest; rõhutab seega, et nende küsimuste käsitlemine inimväärsete töötingimuste ja töötajate tööl hoidmise poliitika abil on nõuetekohaselt toimiva tulevase tööturu jaoks oluline; rõhutab, et töökohtade kvaliteedi parandamine halbade töötingimustega sektorites ja ettevõtetes on oluline, et lahendada ajude äravoolu probleem, mille tulemusena süvenevad piirkondadevaheline ebavõrdsus, ebavõrdne areng ning ebavõrdne suutlikkus edendada innovatsiooni ja luua töökohti;

9. märgib, et kõikidele töötajatele tuleks võimaldada põhitarkvara või lihtsate arvutipõhiste masinate kasutamisega seotud mitmesuguste oskuste omandamine ja selle eest tasuma, kuna tegemist on kaksikülemineku keskse aspektiga;

10. rõhutab, et kutsehariduse poliitika on riiklikul ja liidu tasandil killustunud; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles töötama riiklike süsteemide suurema ühtlustamise suunas parimate tavade põhjal; juhib tähelepanu asjaolule, et tõhusad kutsehariduse süsteemid nõuavad süstemaatiliste strateegiate ja asjakohaste ressursside loomist, koos oskuste strateegiatega, mis on välja töötatud sotsiaalse dialoogi kaudu, et inimesi võimestada, aidata neil oma potentsiaali maksimaalselt ära kasutada ja tagada kestlik majanduslik konkurentsivõime;

11. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles keelustama tasustamata praktika ning tegema ettepaneku ühise õigusraamistiku kohta, mille eesmärk on tagada praktika ja töökohapõhise õppe õiglane tasustamine, et vältida ärakasutavaid tavasid;

12. rõhutab kutsehariduse tähtsust puuetega ja õpiraskustega inimeste jaoks; rõhutab vajadust töötada välja strateegiad ja pakkuda kutsehariduse võimalusi kõigile, eelkõige neile, kes ei tööta, ei õpi ega osale koolitusel, haridussüsteemist varakult lahkunutele, eakatele töötajatele, madala kvalifikatsiooniga täiskasvanutele ja tööotsijatele, samuti äärealade ja maapiirkondade elanikele ning tõrjutud rühmadesse kuuluvatele inimestele, kes kogevad institutsioonilisi, keskkonnaalaseid ja suhtumisega seotud takistusi, eesmärgiga tegeleda oskuste mittevastavusega tööturu vajadustele ja tööjõupuudusega; rõhutab, et sellised koolitusvõimalused peaksid pakkuma oskusi tulevikku suunatud töökohtade jaoks, sealhulgas rohe- ja digiülemineku valdkonnas; kutsub liikmesriike üles seadma esikohale kaitsetus olukorras olevate inimeste ümberõppe ja oskuste täiendamise, et hõlbustada nende aktiivset osalemist ja integreerimist tööturul, näiteks kohandades ümberõpet ja oskuste täiendamist vastavalt nende võimetele ja soovidele ning tagades neile kohandatud toetuse; rõhutab vajadust tagada toetus kodanikuühiskonna organisatsioonidele, kuna neil on võtmeroll erineva taustaga inimesteni jõudmisel;

13. juhib tähelepanu vajadusele pakkuda täiskasvanutele kutseharidust üksikisiku tasandil, sealhulgas madala kvalifikatsiooniga ja väheste oskustega inimestele, neile, kellel on kõige vähem juurdepääsu põhioskuste ja -pädevuste koolitusele, samuti eakatele inimestele, naistele, puuetega inimestele ja neile, kes püüavad uuesti tööturule siseneda pärast pikka eemalolekut, mille põhjuseks on muu hulgas kroonilised või rasked terviseprobleemid või vajadus osutada mitteametlikku hooldust; rõhutab, et tuleks pakkuda asjakohast toetust ja stiimuleid ning et kutsehariduse õppevõimalused peaksid olema paindlikud, õppijakesksed ja tulemustele orienteeritud; rõhutab rahalise ja mitterahalise toetuse, karjäärinõustamise ja kutsehariduse teavituskampaaniate arendamise tähtsust, et saavutada suurem ja kaasavam osalemine õppimis- ja koolitusvõimalustes; rõhutab sellega seoses tasustatud õppepuhkuse tähtsust;

14. kordab oma üleskutset tööandjatele investeerida oma töötajate oskuste ja pädevuste arendamisse, eelkõige nendesse, mis on vajalikud digi- ja roheüleminekuks, samuti ülekantavate pehmete oskuste arendamisse;

15. juhib tähelepanu sellele, et Euroopa Liit peab ettevõtjaid, eelkõige VKEsid, sotsiaalmajanduslikke organisatsioone ja mittetulundusühinguid ulatuslikult kaasama, julgustama ja toetama, et pakkuda õppimis- ja koolitusvõimalusi; kutsub liikmesriike üles tagama kõigile kättesaadava ja kaasava ümberõppe ja oskuste täiendamise, mis ei jäta kedagi kõrvale;

16. märgib, et noorte, kes ei tööta, ei õpi ega osale koolitusel ning teiste vähekaitstud rühmade kaasamine tööturul peaks saama kvaliteetse kutsehariduse peamiseks eesmärgiks ja nurgakiviks, mis eeldab õpetajatelt ja koolitajatelt spetsiifilisi ülekantavaid oskusi; tuletab meelde, et liikmesriikide kutsehariduse õppekavadesse on üha enam lisatud ülekantavaid oskusi ja pädevusi; rõhutab vajadust parandada koostöös sotsiaalpartneritega oskuste ja pädevuste valideerimist ja ametlikku tunnustamist, eelkõige mitteformaalse ja mitteametliku hariduse ja kogemuste, näiteks pikaajalise hoolduse või vabatahtliku töö kaudu omandatud oskuste ja pädevuste ning kolmandates riikides omandatud oskuste ja pädevuste tunnustamist; rõhutab vajadust parandada praeguseid ja uurida muid vahendeid kolmandate riikide kodanike oskuste ja kvalifikatsioonide tunnustamise hõlbustamiseks; kutsub üles looma ühist raamistikku valdkonnaüleste oskuste tunnustamiseks;

17. rõhutab vajadust uue õpikultuuri järele, mis on suunatud ülekantavate oskuste arendamisele formaalses, mitteametlikus ja mitteformaalses õpikeskkonnas, tagades, et kõigil täiskasvanutel, noortel täiskasvanutel ja noortel oleks võimalik töötada ning osaleda täiel määral ühiskonnaelus ja isiklikus arengus, eelkõige selliste oskuste omandamise kaudu nagu klienditeenindus, suhtlemisoskus, sealhulgas meeskonnatöö ja suhtlus, probleemide lahendamine, juhtimine, sealhulgas ajajuhtimine, kriitiline mõtlemine, õppimisoskus, jätkusuutlikkuspädevus ja digioskused, sealhulgas küberturvalisuse alased oskused;

18. rõhutab töökohapõhise õppe ja praktiliste kogemuste omandamise tähtsust; juhib sellega seoses tähelepanu näidetele parimatest tavadest seoses duaalõppega, mis ühendab kvaliteetse töökohapõhise õppe ettevõtetes ja kutseõppeasutused, tuues seeläbi kokku töö ja hariduse maailmad ning võimaldades noortele juurdepääsu tööturule; julgustab liikmesriike duaalõpet edasi arendama; kutsub seetõttu ettevõtjaid üles pöörama rohkem tähelepanu kutsehariduse ning elukestva õppe rollile; rõhutab, et tööandjad peavad eraldama olulise osa oma vahenditest tagamaks, et nende töötajatel on vajalikud oskused ja pädevus, et olla võimelised töötama uusimate tehnoloogiatega ja uutes organisatsioonilistes keskkondades ning et vältida digitaalset tõrjutust; kutsub ettevõtjaid üles võimaldama töötajatele suurt otsustusõigust ja organisatsioonilist osalust, kuna sellised töökorralduse vormid on seotud parema juurdepääsuga koolitusele ja oskuste arendamisele; rõhutab, et tööandjad peaksid püüdma luua sobivad tingimused ja turvalise ruumi töötajatele, kes omandavad või soovivad omandada formaalset või mitteformaalset haridust ja arendada oma pädevusi; kutsub liikmesriike üles pöörama erilist tähelepanu VKEdele, kellel on eriti raske neid vajadusi rahuldada; rõhutab, et ettevõtjad, sealhulgas VKEd, saaksid kasu struktureeritud koostööst kutsehariduse ekspertidega;

19. tuletab meelde õpetajate ja koolitajate olulist rolli, kes töötavad paralleelselt kutseõppeasutustes ja ettevõtetes ning kes võivad aidata siduda kutsehariduse pakkumist tihedamalt tööandjate vajadustega, tuues innovatsiooni koolidesse ja tegeledes kutsehariduse õpetajate puudusega; tuletab meelde, et parem koostöö kutseharidusasutuste ja ettevõtete vahel võiks tõhusalt leevendada kutsehariduse õpetajate puudust ning viia kutsehariduse õppekavad lähemale tööandjate vajadustele; rõhutab, et õpetajad ja koolitajad peavad omandama uusi pädevusi, omades juurdepääsu täiend- ja ümberõppevõimalustele; rõhutab, et koolitajatele kutseharidusasutustes pakutavate täienduskoolituskursuste avamine ja vastupidi, ettevõttesisese koolituse pakkumine kutsehariduse õpetajatele võiks olla vastastikku kasulik nende vajaduste rahuldamisel, sidudes neid samal ajal õppekavade koostamisel; kutsub liikmesriike ja haridusasutusi üles kiiresti investeerima ja arendama edasi oma täienduskoolitusstrateegiaid kutsehariduse õpetajatele ja koolitajatele ning andma neile paremat tunnustust;

20. rõhutab, et selleks, et asjakohaselt vastata muutuvate tööstusharude vajadustele ja kaksiküleminekust tulenevatele probleemidele ning säilitada Euroopa tööstuse konkurentsivõime maailmaturul, on vaja pidevaid investeeringuid kutsehariduse taristusse, õpetajaharidusse ja kvaliteedi tagamise süsteemidesse;

21. kutsub liikmesriike ning asjaomaseid piirkondlikke ja kohalikke omavalitsusi üles tugevdama meetmeid töötuse, vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemiseks, sealhulgas avalike tööturuasutuste tugevdamise, elukestva õppe edendamise ja kutsealasele arengule suunatud meetmete kaudu;

22. toonitab, et haridus ja koolitus, samuti integreerimine tööturule on olulised vahendid, et võidelda vaesuse ja ebavõrdsuse vastu; nõuab tungivalt, et komisjon ja liikmesriigid toetaksid meetmeid, mis on suunatud ebasoodsas olukorras olevatele ja madala kvalifikatsiooniga rühmadele, pöörates erilist tähelepanu haridusele ja koolitusele, mis võimaldab arendada sotsiaalseid, teaduslikke ja kutsealaseid oskusi, eelkõige digitaalseid põhioskusi; kutsub liikmesriike ning asjaomaseid piirkondlikke ja kohalikke omavalitsusi üles tagama pakutava hariduse ja koolituse mitmekesistamist;

23. rõhutab, et tööandjad peavad soodustama õppimist kogenumate ja vähem kogenud töötajate vahel, et vähendada oskuste erinevusi; soovitab seetõttu, ka demograafilisi muutusi silmas pidades, luua stiimuleid mentorluseks, et võimaldada oskuste ja kogemuste jagamist, ka põlvkondade vahel, et soodustada kõigi töötajate oskuste täiendamist ning võidelda tööjõupuuduse ja tööjõu mittevastavuse vastu; rõhutab vabatahtliku töö tähtsust, mis võib aidata kaasa sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemisele;

24. kutsub ettevõtjaid üles kasutama meetodeid tehisintellekti mõju prognoosimiseks töökohtadele, näiteks juhendatud masinõpet, muu hulgas selleks, et teha kindlaks ametid, kus muutused on kõige tõenäolisemad, ja kohaneda nendega õigeaegselt;

25. julgustab ettevõtjaid aitama töötajatel võtta suuremat vastutust oma karjääri eest, pakkudes neile alternatiivseid karjäärivõimalusi ja aidates neil kindlaks määrata, mille poole nad peaksid püüdlema, soovitama selleks vajalikke oskusi ja korraldama asjakohast koolitust; soovitab, et kõnealust võimalust pakutaks ettevõtete ja haridusasutuste vahelise koostöö kaudu ka isikutele, kes omandavad kutse- ja/või tööstusharidust (õpilased ja praktikandid);

26. juhib tähelepanu võimalustele ja probleemidele, mis tulenevad kolmandate riikide kodanike arvu suurenemisest ELis, mille põhjuseks on muu hulgas Venemaa agressioonisõda Ukraina vastu; rõhutab, kui oluline on toetada sisserändajaid, varjupaigataotlejaid ja pagulasi oskuste täiendamisel ja ümberõppimisel, samuti kvaliteetsete töökohtade ning töötingimusi ja sotsiaalset kaitset käsitleva teabe kättesaadavuse tagamisel; rõhutab, et nende potentsiaali parema ärakasutamise peamised meetmed hõlmavad keeleõppe rahastamist kui suhtlemise ja töötamise alust, samuti nende oskuste ja pädevuste tunnustamise ja valideerimise hõlbustamist; rõhutab kutseharidussüsteemide ja -võimaluste, sealhulgas oskuste täiendamise ja ümberõppe olulist rolli kolmandate riikide kodanike, varjupaigataotlejate, sisserändajate ja pagulaste sotsiaalse ja majandusliku integratsiooni peamiste vahenditena;

27. rõhutab vajadust elukestva õppe järele kõigi ühiskonnaliikmete, eriti eakate jaoks, mis võimaldab neil õppida ja omandada uusi oskusi ning jääda füüsiliselt ja vaimselt aktiivseks;

28. rõhutab kutsehariduse ning uute oskuste ja pädevuste, eelkõige rohe- ja digiüleminekuks vajalike oskuste ja pädevuste tähtsust; kutsub liikmesriike üles töötama koostöös kutsehariduse sidusrühmadega, sealhulgas sotsiaalpartnerid ning asjaomased piirkondlikud ja kohalikud omavalitsused, välja õppekavad, mis keskenduvad rohe- ja digiülemineku probleemidega kohanemiseks vajalikele ametitele;

29. võttes arvesse, et Euroopa oskuste pakti edendamine on üks viis selle saavutamiseks, kutsub komisjoni üles kujundama Euroopa oskusteaastat 2023 terviklikult ja laiapõhjaliselt, vältides hariduse, koolituse ja ümberõppe või oskuste täiendamise kujutamist üksnes konkurentsivõime ja töölesobivuse suurendamise vahendina;

30. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles korraldama koostöös kolmepoolsete nõuandvate organite ja Euroopa Õpipoisiõppe Liiduga hariduskampaaniaid ja -tegevusi, sealhulgas Euroopa oskusteaasta raames ja selliste ürituste nagu EuroSkills kaudu, et edendada kvaliteetse kutsehariduse ning täiskasvanuhariduse atraktiivsust ja selle pakutavaid võimalusi, samuti heade tavade vahetamist selles valdkonnas;

31. kutsub liikmesriike üles lihtsustama kutseharidusega seotud haldusmenetlusi ja pakkuma teatavatele ettevõtetele, nagu VKEd ja sotsiaalmajanduslikud organisatsioonid, abi, näiteks nõustamisteenuseid, et teha kindlaks koolitusvajadused ja taotleda rahalist toetust; juhib tähelepanu sellele, et kui VKEd ei ole võimelised koolitusi pakkuma, võiksid seda pakkuda sellised organisatsioonid nagu käsitöö- või kaubanduskoda; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles suurendama investeeringuid meetmetesse, mis on suunatud ebasoodsas olukorras olevate ning mittetöötavate ja mitteõppivate noorte tööturule integreerimisele ning koolist väljalangemise osakaalu vähendamisele, mis on eriti märkimisväärne romade seas; kutsub liikmesriike üles investeerima õpilaste ja üliõpilaste tervisesse, et vältida haridussüsteemist varakult lahkumist ning toetada õpingute juhendamist ja karjäärinõustamist; kutsub liikmesriike üles kasutama selles kontekstis paremini ära Euroopa Sotsiaalfondi+ (ESF+), taaste- ja vastupidavusrahastut ning õiglase ülemineku fondi;

32. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles suurendama investeeringuid ESF+ kaudu, et toetada meetmeid, mis on suunatud ebasoodsas olukorras olevate ning mittetöötavate ja mitteõppivate noorte tööturule integreerimisele ning koolist väljalangemise osakaalu vähendamisele;

33. julgustab liikmesriike looma koostöös sotsiaalpartneritega mehhanismi selliste ettevõtjate sertifitseerimiseks, kes pakuvad kvaliteetset töökohapõhist õpet ja koolitust kooskõlas kvaliteetse ja tõhusa õpipoisiõppe Euroopa raamistiku kvaliteedistandarditega, nii et neid oleks võimalik tuvastada ja toetada;

34. rõhutab kasu, mida rahvusvaheline liikuvus pakub nii õppijatele kui ka koolitajatele kutsehariduse valdkonnas, ning rõhutab vajadust hõlbustada püsivaid liikuvuskavasid, vähendades olemasolevaid liikuvuse takistusi; tuletab meelde, et kutsehariduse osalejad saavad osaleda Erasmus+ programmis, ning rõhutab, et selle programmi raames antav toetus tuleks kohandada vastavalt osalejate sotsiaalmajanduslikule taustale ja vajadustele, võttes arvesse ka elukallidust vastuvõtvates liikmesriikides; nõuab seetõttu tungivalt, et komisjon ja liikmesriigid kasutaksid Euroopa oskusteaastat selleks, et anda tõuke kutsealase õpirände raamistiku edasiseks tugevdamiseks;

35. rõhutab, et tehnoloogia areng, eelkõige tehisintellekti ja virtuaalreaalsuse valdkonnas, toob kaasa nii probleeme kui ka võimalusi, mis muudavad kutsehariduse valdkonda ka selles osas, et koolitusvõimalused muutuvad kättesaadavaks ja taskukohaseks suuremale hulgale ettevõtjatele ja töötajatele; rõhutab haridusasutuste ja tööandjate kohustust valmistada õpilasi, praktikante ja töötajaid ette tehisintellekti olemasoluks töökohal ning arendada sellega seoses eelkõige kriitilise mõtlemise oskusi; rõhutab haridusasutuste ja tööandjate vahelise koostöö olulisust, et suurendada digioskuseid ja teadmisi tehisintellekti ja algoritmilist juhtimist kasutavate vahendite kohta;

36. väljendab heameelt algatuste üle, mille eesmärk on suurendada hariduses ja õppimises osalemist, nagu nõukogu soovitus isiklike õppekontode kohta ([34]), ja väärtuslike liikmesriikide poliitiliste meetmete üle, nagu tasustatud õppepuhkus;

37. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon nõukogule ja komisjonile.

([34]) Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus, mis käsitleb isiklikke õppekontosid (ELT C 243, 27.6.2022, lk 26).