C/2024/3998

17.7.2024.

P9_TA(2023)0271

Kultiviranje i prilagođavanje strukovnog osposobljavanja kao instrumenta za uspjeh zaposlenika i sastavnog dijela gospodarstva EU-a u novoj industriji 4.0

Rezolucija Europskog parlamenta od 11. srpnja 2023. o kultiviranju i prilagođavanju strukovnog osposobljavanja kao instrumenta za uspjeh zaposlenika i sastavnog dijela gospodarstva EU-a u novoj industriji 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Europski parlament,

— uzimajući u obzir članke 179., 180. i 181. Ugovora o Europskoj uniji,

— uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegove članke 6., 9., 41., 153., 162., 165., 166. i 174.,

— uzimajući u obzir Povelju Europske unije o temeljnim pravima, a posebno njezine članke 14., 15., 23., 25. i 26.,

— uzimajući u obzir Konvenciju Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom,

— uzimajući u obzir Program Ujedinjenih naroda za održivi razvoj do 2030. i ciljeve održivog razvoja UN-a, a posebno ciljeve br. 4., 8. i 9.,

— uzimajući u obzir presudu Suda Europske unije od 28. listopada 2021. u predmetu *BX | Unitatea Administrativ Teritorială D*. (C-909-19) ([1]),

— uzimajući u obzir europski stup socijalnih prava, a posebno njegova načela 1., 3., 4. i 5.,

— uzimajući u obzir Direktivu 2005/36/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 7. rujna 2005. o priznavanju stručnih kvalifikacija ([2]),

— uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 1. srpnja 2020. naslovljenu „Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost” (COM(2020)0274),

— uzimajući u obzir Uredbu (EU) 2021/694 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2021. o uspostavi programa Digitalna Europa te o stavljanju izvan snage Odluke (EU) 2015/2240 ([3]),

— uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 12. veljače 2019. o sveobuhvatnoj europskoj industrijskoj politici o umjetnoj inteligenciji i robotici ([4]),

— uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 16. veljače 2023. o strategiji EU-a za poticanje industrijske konkurentnosti, trgovine i kvalitetnih radnih mjesta ([5]),

— uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 9. listopada 2020. o ljudskim pravima, sudjelovanju i dobrobiti starijih osoba u dobu digitalizacije,

— uzimajući u obzir Preporuku Vijeća od 24. studenoga 2020. o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (SOO) za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost ([6]),

— uzimajući u obzir Deklaraciju iz Osnabrücka od 30. studenoga 2020. o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju kao pokretaču oporavka i pravedne tranzicije na digitalno i zeleno gospodarstvo,

([1]) Presuda Suda od 28. listopada 2021., *BX | Unitatea Administrativ Teritorială D.*, C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.
([2]) SL L 255, 30.9.2005., str. 22.
([3]) SL L 166, 11.5.2021., str. 1.
([4]) SL C 449, 23.12.2020., str. 37.
([5]) Usvojeni tekstovi, P9_TA(2023)0053.
([6]) SL C 417, 2.12.2020., str. 1.

— uzimajući u obzir Preporuku Vijeća od 19. prosinca 2016. o oblicima usavršavanja: nove prilike za odrasle ([7]),

— uzimajući u obzir Preporuku Vijeća od 26. studenoga 2018. o promicanju automatskog uzajamnog priznavanja kvalifikacija visokog obrazovanja i srednjoškolskog obrazovanja i osposobljavanja te ishoda razdoblja učenja u inozemstvu ([8]),

— uzimajući u obzir Preporuku Vijeća od 22. svibnja 2018. o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje ([9]),

— uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 9. ožujka 2021. naslovljenu „Digitalni kompas 2030.: europski pristup za digitalno desetljeće” (COM(2021)0118),

— uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 19. travnja 2016. naslovljenu „Digitalizacija europske industrije – Iskorištavanje svih prednosti jedinstvenog digitalnog tržišta” (COM(2016)0180),

— uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 5. svibnja 2021. naslovljenu „Ažuriranje nove industrijske strategije za 2020.: izgradnja snažnijeg jedinstvenog tržišta za oporavak Europe” (COM(2021)0350),

— uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 10. ožujka 2020. naslovljenu „Nova industrijska strategija za Europu” (COM(2020)0102),

— uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 10. ožujka 2020. naslovljenu „Strategija za MSP-ove i održivu i digitalnu Europu” (COM(2020)0103),

— uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 1. srpnja 2020. naslovljenu „Potpora za zapošljavanje mladih: lakši prelazak u svijet rada za novu generaciju” (COM(2020)0276),

— uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 17. veljače 2022. o osnaživanju mladih u Europi: zapošljavanje nakon pandemije i socijalni oporavak ([10]),

— uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 13. rujna 2017. naslovljenu „Ulaganje u pametnu, inovativnu i održivu industriju – Obnovljena strategija industrijske politike EU-a” (COM(2017)0479),

— uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 26. kolovoza 2010. naslovljenu „Digitalna agenda za Europu” (COM (2010)0245),

— uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 6. listopada 2010. naslovljenu „Vodeća inicijativa Europa 2020. – Unija inovacija” (COM(2010)0546),

— uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 30. rujna 2020. o uspostavi europskog prostora obrazovanja do 2025. (COM(2020)0625) i priloženi radni dokument službi Komisije (SWD(2020)0212),

— uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 19. svibnja 2022. o uspostavi europskog prostora obrazovanja do 2025. – mikrokvalifikacije, individualni računi za učenje i učenje za održiv okoliš ([11]),

— uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 30. rujna 2020. naslovljenu „Akcijski plan za digitalno obrazovanje 2021. – 2027. – Prilagodba obrazovanja i osposobljavanja digitalnom dobu” (COM(2020)0624) i priloženi radni dokument službi Komisije (SWD(2020)0209),

— uzimajući u obzir izvješće Komisije naslovljeno „Indeks gospodarske i društvene digitalizacije (DESI) za 2020.: Ljudski kapital”,

— uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 8. lipnja 2020. o prekvalifikaciji i unapređenju vještina kao temelju za povećanje održivosti i zapošljivosti u kontekstu podupiranja gospodarskog oporavka i socijalne kohezije,

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

— uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 16. lipnja 2020. o suzbijanju krize u području obrazovanja i osposobljavanja uzrokovane bolešću COVID-19,

— uzimajući u obzir mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora od 13. srpnja 2016. naslovljeno „Industrija 4.0 i digitalna transformacija: daljnji koraci”,

— uzimajući u obzir Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora od 7. svibnja 2020. o temi „Održivo financiranje cjeloživotnog učenja i razvoja vještina u kontekstu nedostatka kvalificirane radne snage”,

— uzimajući u obzir mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora od 15. ožujka 2018. naslovljeno „Budućnost rada – stjecanje odgovarajućeg znanja i vještina za ispunjavanje potreba budućih radnih mjesta”,

— uzimajući u obzir mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora od 27. travnja 2023. naslovljeno „Razvoj kompetencija i vještina u kontekstu zelene i digitalne tranzicije”,

— uzimajući u obzir Prijedlog uredbe Europskog parlamenta i Vijeća od 21. travnja 2021. o utvrđivanju usklađenih pravila o umjetnoj inteligenciji (Akt o umjetnoj inteligenciji) i izmjeni određenih zakonodavnih akata Unije (COM (2021)0206),

— uzimajući u obzir Odluku (EU) 2023/936 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. o Europskoj godini vještina ([12]),

— uzimajući u obzir Deklaraciju o digitalnim pravima i načelima za digitalno desetljeće proglašenu 15. prosinca 2022.,

— uzimajući u obzir strategiju EU-a Global Gateway,

— uzimajući u obzir studiju Europskog centra za razvoj strukovnog osposobljavanja (Cedefop) iz veljače 2020. naslovljenu „Empowering adults through upskilling and reskilling pathways” (Osnaživanje odraslih kroz usavršavanje i prekvalifikaciju),

— uzimajući u obzir zajedničko izvješće Cedefopa i Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound) od 30. ožujka 2023. naslovljeno „Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey” (Poticanje upotrebe vještina za kontinuiranu poslovnu uspješnost: dokazi iz europskog istraživanja o poduzećima) ([13]),

— uzimajući u obzir Rezoluciju Vijeća od 29. studenoga 2021. o novom europskom programu za obrazovanje odraslih za razdoblje 2021. – 2030. ([14]),

— uzimajući u obzir europsku Strategiju o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030.,

— uzimajući u obzir članak 54. Poslovnika,

— uzimajući u obzir izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja (A9-0232/2023),

A. budući da su politike obrazovanja, osposobljavanja i vještina u nadležnosti država članica; budući da EU ima sve važniju ulogu u podupiranju, poticanju, koordinaciji i dopunjavanju djelovanja država članica;

B. budući da će se dodatno povećati važnost strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO), a posebno usavršavanja i prekvalifikacije radnika i tražitelja zaposlenja, osobito zbog digitalne i zelene tranzicije; budući da su pristojni radni uvjeti ključni za zadržavanje i privlačenje kvalificiranih radnika; budući da osposobljavanje koje poslodavac pruža radnicima ne smije negativno utjecati na naknadu radnikâ;

C. budući da je usklađivanje vještina i težnji radnikâ s potrebama promjenjivog tržišta rada EU-a jedan od glavnih ciljeva Europske godine vještina;

D. budući da se među najveće probleme s kojima se trenutačno suočava trajno strukovno obrazovanje i osposobljavanje ubrajaju njegova niska razina privlačnosti u usporedbi s akademskim obrazovanjem, nedostatak interesa među studentima i nedostatak kvalificiranih radnika;

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

E. budući da digitalna i zelena tranzicija mogu biti uspješne samo ako se radnicima pruže potrebne vještine i kompetencije;

F. budući da bi provedba visokokvalitetnog trajnog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja mogla predstavljati znatno financijsko opterećenje, posebno za mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća (MSP-ove);

G. budući da je ključno svima omogućiti jednak pristup SOO-u, među ostalim i usavršavanju te prekvalifikaciji, kao i mogućnostima cjeloživotnog učenja;

H. budući da je 2021. 45 % radnika izjavilo da je u posljednjih 12 mjeseci pohađalo osposobljavanje koje je platio poslodavac; budući da je taj udio bio manji među mladim radnicima, ženama i radnicima s ugovorom o radu na određeno vrijeme i ugovorom o radu preko agencija za privremeno zapošljavanje, što upućuje na nejednakosti u pristupu osposobljavanju ([15]);

I. budući da je 2021. 9,7 % osoba u dobi od 18 do 24 godine u EU-u imalo srednju stručnu spremu te se nije dalje obrazovalo niti osposobljavalo; budući da je 2021. 56 % Roma u dobi od 16 do 24 godine pripadalo skupini mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih (NEET);

J. budući da je 2021. udio osoba u EU-u u dobi od 25 do 64 godine koje se obrazuju ili osposobljavaju iznosio 10,8 %, a udio osoba u dobi od 25 do 64 godine koje se obrazuju i osposobljavaju povećao se za 1,7 postotnih bodova u odnosu na 2020. te se time vratio na razinu iz 2019., prije pandemije bolesti COVID-19 ([16]);

K. budući da se Europa suočava sa smanjenjem tržištâ rada i da će do 2030. 40 % Europljana živjeti u regijama u kojima se broj radnih mjesta smanjuje ([17]); budući da je 77 % poduzeća u EU-u prijavilo poteškoće u pronalaženju radnika s potrebnim vještinama; budući da ta neusklađenost ponude i potražnje vještina između radnika i radnih mjesta na tržištu rada EU-a podrazumijeva znatne troškove za gospodarstva, poduzeća i pojedince; budući da bi poboljšanje radnih uvjeta i čimbenika kvalitete radnih mjesta, kao što su naknada, autonomija zaposlenika i ravnoteža između poslovnog i privatnog života, uz ulaganja u vještine i učenje na razini poduzeća, doprinijelo smanjenju nedostatka radne snage ([18]);

L. budući da je, kad je riječ o osobama u dobi od 25 do 64 godine, jedan od ciljeva Programa vještina za Europu da stopa njihova sudjelovanja u učenju do 2030. dosegne 50% (u usporedbi s 38 % koliko je iznosila 2016.); budući da je ciljna stopa sudjelovanja osoba u dobi od 16 do 74 godine s barem osnovnim digitalnim vještinama 70 % (u usporedbi s 56 % 2019.); budući da oko 42 % Europljana nema osnovne digitalne vještine, uključujući 37% onih na tržištu rada; budući da Unija do 2030. želi povećati udio stanovništva koji posjeduje barem osnovne digitalne vještine na 80 %;

M. budući da su kvalitetan SOO i cjeloživotno učenje ključni za ostvarivanje načela europskog stupa socijalnih prava; budući da je jedan od ciljeva utvrđenih u Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava postići udio od 60 % odraslih osoba koje svake godine sudjeluju u osposobljavanju i udio zaposlenih odraslih osoba od barem 78 % do 2030.;

N. budući da cilj EU-a u sklopu strateškog okvira za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja (ET 2020.) u pogledu sudjelovanja u obrazovanju odraslih (15 % u 2020.) nije postignut u prethodnom ciklusu, posebno za osobe koje pripadaju ranjivim i marginaliziranim skupinama i/ili s manjim mogućnostima; budući da su starije osobe dobna skupina za koju je najmanje vjerojatno da će sudjelovati u obrazovanju odraslih; budući da su druge dimenzije isključenosti koje je procijenio Eurostat povezane sa spolom i razinom obrazovanja pojedinca te njegovim aktivnim statusom na tržištu rada;

O. budući da i dalje postoje nejednakosti u pristupu obrazovanju odraslih i SOO-u za radnike i tražitelje zaposlenja; budući da stupanj obrazovanja, skupina zanimanja, gospodarski sektor djelatnosti i veličina ustanove zajednički određuju sudjelovanje odraslih u SOO-u; budući da su najčešće prepreke u pristupu obrazovanju odraslih troškovi, nedostupnost, nedostatak infrastrukture za skrb, niska razina pismenosti i nisko samopouzdanje; budući da svako treće poduzeće koje ne organizira osposobljavanje kao razlog navodi veliko radno opterećenje i nedostatak vremena, dok 28 % ukazuje na visoke troškove trajnog strukovnog osposobljavanja ([19]); budući da su, iz pojedinačne perspektive, vrijeme i troškovi velike prepreke obrazovanju odraslih;

([15]) „Radni uvjeti u vrijeme pandemije bolesti COVID-19: Posljedice za budućnost”, Eurofound, 29. studenoga 2022., dostupno na: https://www.eurofound.europa.eu/hr/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future

([16]) Statistički podaci Eurostata o obrazovanju odraslih, dostupni na: 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” (Budućnost rada u Europi: automatizacija, tranzicije radne snage i promjena mjesta zaposlenja), 4. poglavlje

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

([19]) „Continuing Vocational Training Survey 2015” (Istraživanje o trajnom strukovnom osposobljavanju iz 2015.)

P. budući da samo 45 % radnika diljem Unije može iskoristiti svoje postojeće znanje i vještine u osnovnom zaposlenju, dok preostali dio tvrdi da se njihova znanja i vještine nedovoljno koriste ([20]); budući da, osim nedostatka radne snage i neusklađenosti ponude i potražnje vještina, poteškoće u zapošljavanju kvalificiranih radnika ukazuju i na lošu kvalitetu dostupnih radnih mjesta, nedostatak politike ljudskih resursa usmjerene na ljude i neiskorištene mogućnosti za osmišljavanje radnih mjesta ([21]);

Q. budući da četvrta industrijska revolucija, koja obuhvaća potpunu digitalizaciju pružanja usluga i proizvodnih procesa, oblikuje današnja tržišta rada i obrazovanja te društva, stvarajući pritom izazove, ali i mogućnosti za radnike i poduzeća, uključujući odumiranje nekih poslova i zanimanja te stvaranje novih, dinamičnu preraspodjelu radnih zadataka i preoblikovanje opisa posla; budući da su potrebna daljnja ulaganja poduzeća kako bi se razvio snažan SOO diljem Unije i promicale kompetencije za rad s novim tehnologijama, kao što su pametna proizvodnja i strojevi, napredna robotika, računalstvo u oblaku, umjetna inteligencija, obrada podataka i internet stvari; naglašava važnost zadovoljavanja potreba za usavršavanjem i prekvalifikacijom, s jedne strane, i rješavanja problema digitalnog jaza, s druge strane;

R. budući da je udio zaposlenika (11,8 %) i radnika (11,5 %) u obrazovanju i osposobljavanju odraslih veći u usporedbi s odraslim stanovništvom u cjelini, ali su posljednjih godina zabilježeni slični trendovi; budući da u tom pogledu postoje znatne razlike među državama članicama ([22]);

S. budući da podaci Eurostata o poduzećima u EU-u s 10 ili više zaposlenika (ne uključujući poduzeća u financijskom sektoru) pokazuju da se 98 % njih koristi računalima, a 97 % ima pristup internetu; budući da se oko 60 % svih osoba aktivnih na tržištu rada koristi računalima, prijenosnim računalima, pametnim telefonima, tabletima ili drugim prijenosnim uređajima na radnom mjestu ([23]);

T. budući da se zbog automatizacije radnih mjesta može uočiti smanjenje broja prosječno plaćenih radnih mjesta za srednjekvalificirane radnike u korist povećanja broja slabo plaćenih radnih mjesta za niskokvalificirane radnike;

U. budući da 21 % radnika u Europi navodi da su se njihovi osnovni zadaci na radnom mjestu promijenili zbog uvođenja novog softvera ili hardvera ([24]);

V. budući da izdanje Europske ljestvice uspjeha u inoviranju iz 2022. pokazuje bolje rezultate u području inovacija u razdoblju 2015. – 2022.; budući da među državama članicama i dalje postoje velike razlike ([25]);

W. budući da se tri od četiri poduzeća u EU-u suočavaju s poteškoćama u pronalasku osoblja s odgovarajućim vještinama ([26]); budući da dolazi do nedostatka kvalificirane radne snage;

X. budući da poslodavci sve više smatraju da su za zapošljavanje ključne transverzalne vještine kao što su vještine rada s ljudima, višejezičnost, vještine učenja, komunikativnost, rad s klijentima, rješavanje problema, kritičko mišljenje, poduzetništvo, kreativnost, interkulturalne kompetencije, timski rad te digitalna i medijska pismenost; budući da utjecaj transverzalnih vještina nadilazi okvire zasposlenja te one zahtijevaju promjenu načina razmišljanja svih dionika u SOO-u;

Y. budući da su sve države članice utvrdile i prihvatile sljedeće kompetencije kao ključne za osiguravanje pristupa cjeloživotnom učenju: pismenost, višejezičnost, kompetencije u znanosti, tehnologiji, inženjerstvu i matematici (STEM), digitalne kompetencije, osobne i društvene kompetencije te kompetencije učenja kako učiti, građanske kompetencije, interkulturalne vještine te poduzetništvo; budući da postoji nerazmjeran nedostatak žena koje sudjeluju u STEM-u;

Z. budući da je u razdoblju od 2020. do 2021. šest od deset radnika u EU+ sudjelovalo u barem jednoj aktivnosti formalnog ili neformalnog obrazovanja i osposobljavanja kako bi stekli vještine povezane s radnim mjestom ([27]);

([20]) Cedefop, „Second European Skills and Jobs Survey" (Drugo istraživanje o vještinama i radnim mjestima u Europi)
([21]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf.
([22]) Prilozi Prijedlogu zajedničkog izvješća Komisije i Vijeća o zapošljavanju uz Komunikaciju Komisije od 17. prosinca 2019. o Godišnjoj strategiji održivog rasta za 2020. (COM(2019)0653), dostupni na: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5.
([23]) Eurostat, baza podataka o digitalnom gospodarstvu i društvu, 2018.
([24]) Eurostat, baza podataka o digitalnom gospodarstvu i društvu, 2018.
([25]) Europska ljestvica uspjeha u inoviranju, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.
([26]) Sažeto izvješće Cedefopa o politikama, „Challenging digital myths – First findings from Cedefop's second European skills and jobs survey" (Osporavanje digitalnih mitova – prvi zaključci drugog istraživanja Cedefopa o vještinama i radnim mjestima u Europi), https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf
([27]) Cedefop, „Second European Skills and Jobs Survey" (Drugo istraživanje o vještinama i radnim mjestima u Europi).

AA. budući da je pandemija bolesti COVID-19 imala znatan negativan utjecaj na sustavnu provedbu politika obrazovanja i osposobljavanja; budući da je s njome povezana kriza promijenila način rada i pojačala potrebu za ažuriranjem spektra vještina europske radne snage, posebno u pogledu digitalnih vještina;

AB. budući da raste potražnja za digitalnim vještinama; budući da su u razdoblju od 2020. do 2021. na 44 % radnih mjesta uvedene nove digitalne tehnologije; budući da se četiri od deset odraslih zaposlenika češće koristilo digitalnim tehnologijama za obavljanje nekih od svojih radnih zadataka, a otprilike jedna trećina (36 %) više je sudjelovala u učenju povezanim s poslom putem interneta nego izvan njega ([28]); budući da digitalna tranzicija prema industriji 4.0 zahtijeva poboljšanje osnovnih digitalnih vještina svih radnika i olakšavanje stjecanja naprednijih digitalnih vještina, uz istodobno osiguravanje njihova pravilnog priznavanja u svim državama članicama; budući da se posebna pozornost mora posvetiti rizicima, kao i pružanju vještina povezanih s kibernetičkom sigurnošću i digitalnom sigurnošću;

AC. budući da se zadaci mogu automatizirati u mnogim sektorima i u različitoj mjeri, što dovodi do znatnih promjena u zapošljavanju, radnoj produktivnosti, zahtjevima u pogledu vještina i veličini radne snage u Uniji, uz izražene regionalne razlike; budući da 35 % radnika strahuje da nove digitalne tehnologije mogu ili da će u budućnosti obavljati njihov posao u cijelosti ili djelomično ([29]); budući da je 45 % zabrinuto i zbog zastarijevanja tehnoloških vještina i potrebe za stjecanjem novih znanja i vještina; budući da se 49 % aktivnosti za koje su ljudi plaćeni u globalnom gospodarstvu može automatizirati prilagodbom tehnologije koja se trenutno koristi ([30]);

AD. budući da bi svaki peti odrasli radnik u EU+ (i 31 % onih koji se ne koriste digitalnom tehnologijom) imao koristi od osposobljavanja u području osnovnih digitalnih vještina, tj. navigiranja internetom; budući da bi se od 70 % do 90 % moglo prekvalificirati za naprednije vještine u području baza podataka i računalnog programiranja ([31]);

AE. budući da bi se u skladu s ciljevima EU-a 75 % poduzeća u EU-u trebalo koristiti računalstvom u oblaku, umjetnom inteligencijom i tehnologijama velikih podataka, a više od 90 % MSP-ova trebalo bi doseći barem osnovnu razinu digitalnog intenziteta ([32]);

AF. budući da je jedan od glavnih izazova za obrazovne sustave država članica uskladiti kurikulume i težnje ljudi s kompetencijama i vještinama potrebnima za postizanje osobnog i profesionalnog osnaživanja te odgovoriti na potrebe tržišta rada i društvene potrebe; budući da će više od polovice djece koja kreću u osnovnu školu biti zaposleno na radnim mjestima koja trenutačno ne postoje;

AG. budući da je ključno uspostaviti optimalne uvjete i poticaje kako bi se poslodavcima omogućio pristup visokokvalitetnom SOO-u kojim će se zaposlenicima osigurati stjecanje korisnog iskustva učenja i razvoj relevantnog skupa vještina;

AH. budući da bi se promicanjem procesa učenja temeljenog na kompetencijama mogla osigurati neometana prilagodba procesa učenja potrebama učenika i dinamičnim društvenim promjenama;

AI. budući da su se priroda, kvaliteta, percepcija i društveno vrednovanje SOO-a razvijali tijekom godina zahvaljujući, među ostalim, kampanjama i politikama o SOO-u, boljim izgledima za razvoj karijere, prilikama za mobilnost i digitalnim rješenjima u obrazovanju; budući da, unatoč poboljšanjima u pogledu statusa i dojma o SOO-u, ono i dalje često nije prvi izbor mladih ljudi te se smatra drugom, manje privlačnom opcijom nakon općeg obrazovanja;

AJ. budući da se demografske promjene u državama članicama ubrzavaju i vjerojatno će se nastaviti ubrzavati u narednim desetljećima, što pojačava potrebu za iskorištavanjem punog potencijala svih radno sposobnih odraslih osoba kontinuiranim ulaganjem u njihove vještine, znanja i kvalifikacije, kao i za zapošljavanjem većeg broja ljudi; budući da poduzeća mogu naići na probleme povezane s gubitkom znanja nakon umirovljenja iskusnijih radnika; budući da radna mjesta i radni uvjeti moraju biti prilagođeni potrebama sve starije radne snage; budući da je ključno poticati učenje između iskusnijih i manje iskusnih radnika u poduzećima i osigurati prijenos znanja, među ostalim i s generacije na generaciju, kroz programe podučavanja, savjetovanja i mentorstva;

([28]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, str. 9.
([29]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, str. 16.
([30]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, str. 16.
([31]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, str. 14.
([32]) Europska komisija, Digitalno desetljeće Europe: digitalni ciljevi za 2030., dostupno na: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_hr.

AK. budući da će pristojni radni uvjeti i pristup sustavima socijalne sigurnosti, kvalitetnim socijalnim uslugama i privlačnom životnom okruženju imati važnu ulogu u zadržavanju i privlačenju kvalificiranih radnika; budući da jačanje osobnog razvoja i usmjeravanje u području obrazovanja od rane dobi te podupiranje jednakog pristupa informacijama mogu pomoći ljudima da odaberu odgovarajuće načine učenja koji vode do kvalitetnih mogućnosti zapošljavanja;

AL. budući da su demografske promjene u tijeku; budući da se procjenjuje da će se do 2040. radno sposobno stanovništvo u Europi (u dobi od 20 do 64 godine) svake godine smanjivati za 0,4 %; budući da demografski pad također uzrokuje promjene u strukturi tržišta rada i sve veću potražnju za radnicima u određenim sektorima, kao što su zdravstveni sektor ili sektor skrbi;

AM. budući da je u 28 sektora utvrđen manjak kvalificirane radne snage, uključujući zdravstveni sektor, ugostiteljstvo, građevinarstvo, informatičke usluge i sigurnost; budući da postoji opći manjak radnika, a posebno žena, s iskustvom u području STEM-a; budući da je zanimanje nastavnika jedno od pet zanimanja u Europi s najvećim manjkom radnika, uz razlike na temelju geografske regije i nastavnog predmeta, što utječe na sposobnost pružanja obrazovanja i osposobljavanja koji su potrebni svim učenicima kako bi se prilagodili digitalnoj i zelenoj tranziciji te četvrtoj industrijskoj revoluciji;

AN. budući da sve veća potražnja poslodavaca za posebnim vještinama opravdava veći angažman poduzeća u SOO-u;

AO. budući da je Europski parlament u više navrata osudio praksu neplaćenih pripravništva kao oblik iskorištavanja mladih radnika i kršenja njihovih prava;

AP. budući da se Komisija u okviru europske Strategije o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030. obvezala da će osobama s invaliditetom pomoći da žive samostalno i da u potpunosti sudjeluju u svim aspektima života; budući da je ključno osobama s invaliditetom pružiti bolje mogućnosti za sudjelovanje u SOO-u i za stjecanje novih vještina, što je preduvjet za zapošljavanje i neovisnost;

1. ističe važnost cjeloživotnog učenja te strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, uključujući usavršavanje i prekvalifikaciju, za iskorištavanje punog potencijala pojedinaca, kao i za održivi razvoj Unije, pri čemu treba voditi računa o posebnim potrebama najranjivijih skupina i skupina u nepovoljnom položaju; ponavlja svoj poziv Komisiji i državama članicama da uspostave europski prostor za strukovno obrazovanje i osposobljavanje (EVETA) ([33]);

2. ističe da bi zaposlenici trebali imati pristup strukovnom osposobljavanju tijekom radnog vremena;

3. ističe da je potrebno osigurati održivu i pravednu usporednu tranziciju radnih mjesta, uz zadržavanje postojeće radne snage; naglašava da bi poslodavci trebali osigurati interno osposobljavanje radnika, istodobno osiguravajući mjere potpore osobama koje se suočavaju s poteškoćama u pogledu osposobljavanja;

4. naglašava da su svima potrebne prilike za razvoj, unapređenje i usavršavanje vještina kako bi držali korak s brzim promjenama u svijetu rada i kako bi ostvarili uspjehe u osobnom životu i u karijeri; naglašava da je za to potreban sustavan pristup cjeloživotnom učenju i razvoju vještina zajedno s pristupačnim, kvalitetnim i uključivim inicijalnim strukovnim obrazovanjem i osposobljavanjem, kao i funkcionalnim, suvremenim sustavima trajnog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja kako bi se svim odraslim osobama omogućilo da iskoriste mogućnosti učenja i osposobljavanja te kako bi se poslodavcima pružila potpora u pružanju takvog osposobljavanja; žali zbog činjenice da su žene nedovoljno zastupljene u području STEM-a i u SOO-u; ističe važnost povećanja potpore sudjelovanju žena u tom pogledu i borbe protiv svih povezanih stereotipa;

5. ističe potrebu za aktivnim uključivanjem mlađih i starijih osoba u proces strukovnog učenja kako bi se izbjegla dobna diskriminacija povezana s vještinama i strukovnim osposobljavanjem;

([33]) Kao što je spomenuto u stavku 32. Rezolucije Parlamenta od 11. studenoga 2021. o europskom prostoru obrazovanja: zajednički holistički pristup, SL C 205, 20.5.2022., str. 17.

6. ističe da su neki od čimbenika koji otežavaju SOO na razini poduzeća sljedeći:

— nepriznavanje SOO-a kao prilike za razvoj karijere i načina za poboljšanje otpornosti i podizanje razine izvrsnosti;

— uvjerenje poslodavaca da su dostupne vještine i kvalifikacije njihova osoblja dovoljne i primjerene;

— sklonost poduzeća zapošljavanju novog osoblja umjesto prekvalifikacije i usavršavanja postojeće radne snage;

— prepreke pružanju osposobljavanja, uključujući cjenovnu pristupačnost, pristup osposobljavanju koje pruža poslodavac (u smislu lokacije i vremena) te veliko radno opterećenje poduzeća;

— pokušaji prebacivanja odgovornosti za osposobljavanje s poslodavaca na radnike;

— dobna diskriminacija, primjerice, sprečavanje sudjelovanja starijih radnika u osposobljavanju;

— nepriznavanje vještina stečenih neovisno o potrebama tržišta rada, čija je svrha individualni razvoj pojedinog radnika;

7. naglašava ključnu ulogu socijalnih partnera u pogledu SOO-a; naglašava važnost pravilnog funkcioniranja socijalnog dijaloga i uloge kolektivnih ugovora u osiguravanju SOO-a za sve radnike;

8. podsjeća da nedostatak vještina i radne snage u nekim slučajevima može biti i posljedica neprivlačnih radnih mjesta i loših radnih uvjeta; stoga naglašava da je rješavanje tih pitanja s pomoću pristojnih radnih uvjeta i politika zadržavanja važno za pravilno funkcioniranje budućeg tržišta rada; naglašava da je poboljšanje kvalitete radnih mjesta u sektorima i poduzećima s lošim radnim uvjetima važan element u rješavanju problema odljeva mozgova, koji dovodi do sve većih nejednakosti među regijama, nejednakog razvoja i nejednakih kapaciteta za poticanje inovacija i otvaranje radnih mjesta;

9. napominje da bi svi poslodavci trebali omogućiti i platiti stjecanje niza vještina povezanih s upotrebom osnovnih softvera ili jednostavnih računalnih strojeva s obzirom na to da se radi o ključnoj komponenti usporedne tranzicije;

10. ističe da su politike SOO-a i dalje rascjepkane na nacionalnoj razini i razini Unije; poziva Komisiju i države članice da rade na većoj konvergenciji među nacionalnim sustavima na temelju najboljih praksi; ističe da učinkoviti sustavi SOO-a zahtijevaju razvoj sustavnih strategija i odgovarajućih resursa usklađenih sa strategijama za vještine, razvijenih u okviru socijalnog dijaloga kako bi se osnažilo ljude, kako bi im se pomoglo da u najvećoj mogućoj mjeri iskoriste svoj potencijal i kako bi se osigurala održiva gospodarska konkurentnost;

11. poziva Komisiju i države članice da zabrane praksu neplaćenih pripravništava i da predlože zajednički pravni okvir usmjeren na osiguravanje pravedne naknade za pripravništva i naukovanja kako bi se izbjegle izrabljivačke prakse;

12. ističe važnost SOO-a za osobe s invaliditetom i poteškoćama u učenju; naglašava da je potrebno razviti strategije te svima pružiti mogućnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, posebno mladima koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih i osobama koje su rano napustile školovanje, starijim radnicima, odraslima s niskom razinom vještina i tražiteljima zaposlenja, kao i osobama iz udaljenih i ruralnih područja te osobama koje pripadaju marginaliziranim skupinama koje se suočavaju s institucionalnim i okolišnim preprekama te preprekama koje proizlaze iz stajališta, kako bi se riješio problem neusklađenosti vještina i nedostatka radne snage; ističe da bi takve mogućnosti osposobljavanja trebale pružiti vještine za radna mjesta usmjerena na budućnost, među ostalim u zelenoj i digitalnoj tranziciji; poziva države članice da daju prednost prekvalifikaciji i usavršavanju osoba u ranjivom položaju kako bi se olakšalo njihovo aktivno sudjelovanje i integracija na tržište rada, primjerice prilagodbom usavršavanja i prekvalifikacije njihovim kapacitetima i željama te osiguravanjem prilagođene potpore; naglašava da je potrebno osigurati potporu organizacijama civilnog društva jer one imaju ključnu ulogu u dopiranju do ljudi različitog podrijetla;

13. skreće pozornost na potrebu da se SOO odraslima pruži na individualnoj razini, među ostalim niskokvalificiranim osobama, onima kojima je osposobljavanje u području osnovnih vještina i kompetencija manje dostupno, kao i starijim osobama, ženama, osobama s invaliditetom i osobama koje se pokušavaju ponovno uključiti na tržište rada nakon dugih odsutnosti zbog, među ostalim, kroničnih ili ozbiljnih zdravstvenih problema ili potrebe za pružanjem neformalne skrbi; naglašava da bi trebalo pružiti odgovarajuću potporu i poticaje te da bi načini učenja u SOO-u trebali biti fleksibilni, usmjereni na polaznike i na rezultate; naglašava važnost financijske i nefinancijske potpore, razvoja kampanja za profesionalno usmjeravanje i informiranje o SOO-u kako bi se postiglo veće i uključivo sudjelovanje u mogućnostima učenja i osposobljavanja; u tom kontekstu ističe važnost plaćenog dopusta za osposobljavanje;

14. ponavlja svoj poziv poslodavcima da ulažu u razvoj vještina i kompetencija svojih radnika, posebno u pogledu vještina i kompetencija potrebnih za digitalnu i zelenu tranziciju, kao i transverzalnih mekih vještina;

15. ističe da Europska unija mora u velikoj mjeri uključiti, poticati i podupirati poduzeća, posebno MSP-ove, organizacije socijalne ekonomije i neprofitne organizacije kako bi se osigurale mogućnosti za učenje i osposobljavanje; poziva države članice da osiguraju dostupnu i uključivu prekvalifikaciju i usavršavanje za sve kako nitko ne bi bio zapostavljen;

16. napominje da bi uključivanje mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih i drugih ranjivih skupina na tržište rada trebalo postati glavni fokus i temelj visokokvalitetnog SOO-a, zbog čega nastavnici i voditelji osposobljavanja moraju imati posebne transverzalne vještine; podsjeća da se transverzalne vještine i kompetencije sve više uključuju u kurikulume država članica u području SOO-a; naglašava potrebu za poboljšanjem vrednovanja i formalnog priznavanja vještina i kompetencija u suradnji sa socijalnim partnerima, posebno vještina i kompetencija stečenih neformalnim i informalnim obrazovanjem i iskustvom, kao što su dugotrajna skrb ili volontiranje, kao i vještina i kompetencija stečenih u trećim zemljama; naglašava potrebu za poboljšanjem postojećih i istraživanjem drugih alata za olakšavanje priznavanja vještina i kvalifikacija državljana trećih zemalja; poziva na zajednički okvir za priznavanje transverzalnih vještina;

17. naglašava potrebu za novom kulturom učenja usmjerenom na razvoj transverzalnih vještina u formalnim, informalnim i neformalnim okruženjima za učenje, pri čemu se valja pobrinuti da su svi odrasli i mladi osnaženi za radna mjesta, kao i za potpuno sudjelovanje u društvu i osobni razvoj, posebno stjecanjem vještina kao što su usluge korisničke službe, međuljudske vještine, uključujući timski rad i komunikaciju, rješavanje problema, upravljanje, uključujući upravljanje vremenom, kritičko razmišljanje, učenje kako učiti, kompetencije za održivost i digitalne vještine, uključujući kompetencije u području kibernetičke sigurnosti;

18. naglašava važnost učenja na radnom mjestu i stjecanja praktičnog iskustva; u tom kontekstu ističe primjere najboljih praksi povezanih s dvojnim obrazovnim sustavima, u kojima se kombiniraju kvalitetno naukovanje u poduzećima sa strukovnim školskim obrazovanjem, čime se svijet rada povezuje sa svijetom obrazovanja i mladima omogućuje pristup tržištu rada; potiče države članice na daljnji razvoj dvojnih obrazovnih sustava; stoga poziva poduzeća da posvete veću pozornost ulozi SOO-a i cjeloživotnog učenja; naglašava da poduzeća moraju namijeniti znatan dio svojih resursa kako bi se pobrinula da njihovi zaposlenici imaju potrebne vještine i kompetencije za rad s najnovijim tehnologijama i u novim organizacijskim okruženjima te kako bi se spriječila digitalna isključenost; nadalje, poziva poduzeća da omoguće visoku razinu slobode odlučivanja pri obavljanju zadataka i organizacijskog sudjelovanja radnika jer su ti oblici organizacije rada povezani s boljim pristupom osposobljavanju i razvoju vještina; ističe da bi poslodavci trebali težiti stvaranju odgovarajućih uvjeta i sigurnog prostora za zaposlenike koji sudjeluju u formalnom ili neformalnom obrazovanju ili ga žele započeti te koji žele razvijati svoje kompetencije; poziva države članice da posebnu pozornost posvete MSP-ovima, kojima je posebno teško zadovoljiti te potrebe; naglašava da bi poduzeća, uključujući MSP-ove, imala koristi od strukturirane suradnje sa stručnjacima za SOO;

19. podsjeća na temeljnu ulogu nastavnika i voditelja osposobljavanja koji paralelno rade u ustanovama i u poduzećima za SOO i koji mogu pomoći da se pružanje SOO-a približi potrebama poslodavaca uvođenjem inovacija u škole i rješavanjem problema nedostatka nastavnika u SOO-u; podsjeća da bi se boljom suradnjom između ustanova za SOO i poduzeća mogao učinkovito riješiti problem nedostatka nastavnika u SOO-a te bi se kurikulumi u području SOO-a mogli prilagoditi potrebama poslodavaca; naglašava potrebu da nastavnici i voditelji osposobljavanja steknu nove kompetencije tako što će im se omogućiti pristup mogućnostima usavršavanja i prekvalifikacije; naglašava da bi otvaranje tečajeva trajnog stručnog usavršavanja za voditelje osposobljavanja u školama za SOO i, s druge strane, pružanje mogućnosti osposobljavanja u poduzećima nastavnicima u SOO-u moglo biti uzajamno korisno u zadovoljavanju njihovih potreba, istodobno ih povezujući s izradom kurikuluma; poziva države članice i obrazovne ustanove da hitno ulože u svoje strategije trajnog stručnog usavršavanja za nastavnike i voditelje osposobljavanja u području SOO-a, da ih dodatno razrade te da im se oda veće priznanje;

20. naglašava da će biti potrebna stalna ulaganja u infrastrukturu trajnog SOO-a, osposobljavanje nastavnika i sustave osiguravanja kvalitete kako bi se na odgovarajući način odgovorilo na potrebe industrija koje se mijenjaju i izazove koje donosi usporedna tranzicija te kako bi europska industrija ostala konkurentna na globalnim tržištima;

21. poziva države članice te relevantne regionalne i lokalne vlasti da ojačaju mjere za borbu protiv nezaposlenosti, siromaštva i socijalne isključenosti, među ostalim jačanjem javnih službi za zapošljavanje, promicanjem cjeloživotnog učenja i posebnim mjerama usmjerenima na stručno usavršavanje;

22. ističe da su obrazovanje i osposobljavanje, kao i integracija na tržište rada, važni instrumenti za borbu protiv siromaštva i nejednakosti; potiče Komisiju i države članice da podrže mjere usmjerene na skupine u nepovoljnom položaju i niskokvalificirane skupine, s naglaskom na obrazovanju i osposobljavanju kojima se omogućuje razvoj socijalnih, znanstvenih i stručnih vještina, posebno osnovnih digitalnih vještina; poziva države članice te relevantne regionalne i lokalne vlasti da osiguraju diversifikaciju ponuđenog obrazovanja i osposobljavanja;

23. naglašava da poslodavci trebaju poticati učenje između iskusnijih i manje iskusnih radnika kako bi se smanjile razlike u vještinama; stoga preporučuje, također u kontekstu demografskih promjena, stvaranje poticaja za mentorstvo kako bi se omogućila razmjena vještina i iskustava, među ostalim i među generacijama, kako bi se potaknulo unapređenje vještina svih radnika i riješio problem nedostatka i neusklađenosti radne snage; naglašava važnost volontiranja, koje može doprinijeti borbi protiv socijalne isključenosti;

24. poziva poduzeća da se koriste metodama predviđanja utjecaja umjetne inteligencije na radna mjesta, kao što je nadzirano strojno učenje, kako bi se, među ostalim, utvrdilo u kojim su zanimanjima promjene najizglednije i kako bi im se prilagodili u optimalnom vremenu;

25. potiče poduzeća da pomognu radnicima da preuzmu veću odgovornost za svoju karijeru isticanjem drugih mogućnosti za razvoj karijere i pomaganjem radnicima da utvrde čemu bi trebali težiti, da im predlože potrebne vještine i tom pogledu organiziraju odgovarajuće osposobljavanje; preporučuje da se ta ponuda pruži i osobama koje sudjeluju u stručnom i/ili industrijskom obrazovanje (studenti i pripravnici) suradnjom između poduzeća i obrazovnih ustanova;

26. skreće pozornost na prilike i izazove koji proizlaze iz prisutnosti sve većeg broja državljana trećih zemalja u EU-u, do čega je, među ostalim, došlo zbog ruskog agresivnog rata protiv Ukrajine; naglašava važnost pružanja potpore migrantima, tražiteljima azila i izbjeglicama pri usavršavanju i prekvalifikaciji te pristupu kvalitetnim radnim mjestima i informacijama o radnim uvjetima i socijalnoj zaštiti; naglašava da ključne mjere za bolje iskorištavanje njihova potencijala uključuju financiranje učenja jezika kao temelja za komunikaciju i rad, kao i olakšavanje priznavanja i vrednovanja njihovih vještina i kompetencija; ističe ključnu ulogu sustava i načina učenja SOO-a, uključujući usavršavanje i prekvalifikaciju, kao glavnih alata za socijalnu i gospodarsku integraciju državljana trećih zemalja, tražitelja azila, migranata i izbjeglica;

27. naglašava potrebu za cjeloživotnim učenjem za sve osobe u društvu, posebno starije osobe, čime bi im se omogućilo da uče i steknu nove vještine te da ostanu fizički i mentalno aktivni;

28. naglašava važnost strukovnog obrazovanja i stjecanja novih vještina i kompetencija, posebno onih koje su potrebne za digitalnu i zelenu tranziciju; poziva države članice da u suradnji s dionicima u području SOO-a, uključujući socijalne partnere i relevantna regionalna i lokalna tijela, razviju kurikulume usmjerene na zanimanja potrebna za prilagodbu izazovima zelene i digitalne tranzicije;

29. s obzirom na to da je promicanje Pakta za vještine jedan od načina za postizanje tog cilja, poziva Komisiju da Europsku godinu vještina 2023. oblikuje holistički i sveobuhvatno, pri čemu se obrazovanje, osposobljavanje i prekvalifikacija ili usavršavanje ne smiju prikazati samo kao sredstvo za povećanje konkurentnosti i zapošljivosti;

30. poziva Komisiju i države članice da u suradnji s tripartitnim savjetodavnim tijelima i Europskim savezom za naukovanje provedu obrazovne kampanje i aktivnosti, među ostalim tijekom Europske godine vještina i putem događanja kao što je EuroSkills, kako bi se promicala privlačnost kvalitetnog SOO-a i obrazovanja odraslih te mogućnosti koje se njime nude, kao i razmjena najboljih praksi u tom području;

31. poziva države članice da pojednostave administrativne postupke povezane sa SOO-om te da pruže pomoć određenim poduzećima, kao što su MSP-ovi i organizacije socijalne ekonomije, primjerice, pružanjem savjetodavnih usluga, kako bi se utvrdile potrebe za osposobljavanjem i kako bi se te organizacije prijavile za financijsku potporu; ističe da bi, ako mala i srednja poduzeća ne mogu ponuditi tečajeve osposobljavanja, organizacije kao što su obrtničke ili gospodarske komore mogle pružiti takvo osposobljavanje; poziva Komisiju i države članice da povećaju ulaganja u mjere usmjerene na integraciju mladih u nepovoljnom položaju i mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih na tržište rada, kao i mjere usmjerene na smanjenje stope napuštanja školovanja, koja je posebno istaknuta među romskim stanovništvom; poziva države članice da ulažu u zdravlje učenika i studenata kako bi se spriječilo rano napuštanje školovanja i da podupru savjetovanje o studiranju i karijeri; poziva države članice da u tom kontekstu bolje iskoriste Europski socijalni fond plus (ESF+), Fond za oporavak i otpornost i Fond za pravednu tranziciju;

32. poziva Komisiju i države članice da povećaju ulaganja u sklopu fonda ESF+ kako bi se poduprlo mjere usmjerene na integraciju na tržište rada mladih u nepovoljnom položaju i mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih, kao i mjere usmjerene na smanjenje stope napuštanja školovanja;

33. potiče države članice da u suradnji sa socijalnim partnerima uspostave mehanizam za certificiranje poduzeća koja nude visokokvalitetna naukovanja i osposobljavanja u skladu sa standardima kvalitete europskog okvira za kvalitetna i učinkovita naukovanja, kako bi se identificiralo i podržalo ta poduzeća;

34. ističe koristi koje međunarodna mobilnost pruža učenicima i nastavnom osoblju u SOO-u te naglašava potrebu za olakšavanjem programa trajne mobilnosti, smanjujući postojeće prepreke mobilnosti; podsjeća da sudionici SOO-a ispunjavaju uvjete za Erasmus+ i naglašava da bi potpora u okviru tog programa trebala biti prilagođena socioekonomskom položaju i potrebama sudionika, pri čemu treba uzeti u obzir i troškove života u državama članicama domaćinima; stoga potiče Komisiju i države članice da iskoriste Europsku godinu vještina za poticanje daljnjeg jačanja okvira za mobilnost u svrhu strukovnog učenja;

35. naglašava da postoje i izazovi i prilike povezane s tehnološkim razvojem, posebno u području umjetne inteligencije i virtualne stvarnosti, koji će promijeniti područje SOO-a, među ostalim u pogledu povećanja dostupnosti i cjenovne pristupačnosti mogućnosti osposobljavanja za veći broj poduzeća i radnika; ističe odgovornost obrazovnih ustanova i poslodavaca da pripreme studente, naučnike i radnike za prisutnost umjetne inteligencije na radnom mjestu, posebice da u tom pogledu razviju vještine kritičkog razmišljanja; naglašava važnost suradnje između obrazovnih ustanova i poslodavaca kako bi se poboljšale digitalne kompetencije i znanje o alatima koji se koriste umjetnom inteligencijom i algoritamskim upravljanjem;

36. pozdravlja inicijative čiji je cilj povećanje sudjelovanja u obrazovanju i učenju, kao što je preporuka Vijeća o individualnim računima za učenje ([34]) i vrijedne politike država članica, kao što je plaćeni dopust za obrazovanje;

37. nalaže svojoj predsjednici da ovu Rezoluciju proslijedi Vijeću i Komisiji.

([34]) Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o individualnim računima za učenje, (SL C 243, 27.6.2022., str. 26.).