C/2024/3998

2024.7.17.

P9_TA(2023)0271

A szakképzés – mint a munkavállalók sikerének eszköze és az EU gazdaságának építőeleme – előmozdítása és átalakítása az új Ipar 4.0-ban

Az Európai Parlament 2023. július 11-i állásfoglalása a szakképzés – mint a munkavállalók sikerének eszköze és az EU gazdaságának építőeleme – előmozdításáról és átalakításáról az új Ipar 4.0-ban (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Az Európai Parlament,

— tekintettel az Európai Unióról szóló szerződés 179., 180. és 181. cikkére,

— tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 6., 9., 41., 153., 162., 165., 166. és 174. cikkére,

— tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájára, és különösen annak 14., 15., 23., 25. és 26. cikkére,

— tekintettel a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményre (CRPD),

— tekintettel az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendjére és a fenntartható fejlődési célokra, különösen a 4., 8. és 9. számú célra,

— tekintettel az Európai Unió Bírósága által a C-909/19. sz. BX kontra Unitatea Administrativ Teritorială D. ügyben hozott, 2021. október 28-i ítéletre ([1]),

— tekintettel a szociális jogok európai pillérére, és különösen annak 1., 3., 4. és 5. elvére,

— tekintettel a szakmai képesítések elismeréséről szóló, 2005. szeptember 7-i 2005/36/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre ([2]),

— tekintettel „A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program” című, 2020. július 1-jei bizottsági közleményre (COM(2020)0274),

— tekintettel a Digitális Európa program létrehozásáról és az (EU) 2015/2240 határozat hatályon kívül helyezéséről szóló, 2021. április 29-i (EU) 2021/694 európai parlamenti és tanácsi rendeletre ([3]),

— tekintettel a mesterséges intelligenciára és a robotikára vonatkozó átfogó európai iparpolitikáról szóló, 2019. február 12-i állásfoglalására ([4]),

— tekintettel az ipari versenyképesség, a kereskedelem és a minőségi munkahelyek fellendítését célzó uniós stratégiáról szóló, 2023. február 16-i állásfoglalására ([5]),

— tekintettel a digitalizáció korában az időskorúak emberi jogairól, részvételéről és jóllétéről szóló, 2020. október 9-i tanácsi következtetésekre,

— tekintettel a fenntartható versenyképességet, a társadalmi méltányosságot és a rezilienciát célzó szakképzésről szóló, 2020. november 24-i tanácsi ajánlásra ([6]),

— tekintettel a szakképzésnek a helyreállítás és a digitális és zöld gazdaságra való méltányos átmenet lehetővé tételében betöltött szerepéről szóló, 2020. november 30-i osnabrücki nyilatkozatra,

([1]) A Bíróság 2021. október 28-i ítélete, BX kontra Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.
([2]) HL L 255., 2005.9.30., 22. o.
([3]) HL L 166., 2021.5.11., 1. o.
([4]) HL C 449., 2020.12.23., 37. o.
([5]) Elfogadott szövegek, P9_TA(2023)0053.
([6]) HL C 417., 2020.12.2., 1. o.

— tekintettel „A kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára” című, 2016. december 19-i tanácsi ajánlásra ([7]),

— tekintettel a felsőfokú és a felső középfokú képesítések, valamint a külföldi tanulmányi időszakok eredményei automatikus kölcsönös elismerésének ösztönzéséről szóló, 2018. november 26-i tanácsi ajánlásra ([8]),

— tekintettel az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról szóló, 2018. május 22-i tanácsi ajánlásra ([9]),

— tekintettel a „Digitális iránytű 2030-ig: a digitális évtized megvalósításának európai módja” című, 2021. március 9-i bizottsági közleményre (COM(2021)0118),

— tekintettel „Az európai ipar digitalizálása, a digitális egységes piac előnyeinek teljes körű kiaknázása” című, 2016. április 19-i bizottsági közleményre (COM(2016)0180),

— tekintettel „A 2020. évi új iparstratégia frissítése: Erősebb egységes piac kiépítése Európa fellendülése érdekében” című, 2021. május 5-i bizottsági közleményre (COM(2021)0350),

— tekintettel az „Új európai iparstratégia” című, 2020. március 10-i bizottsági közleményre (COM(2020)0102),

— tekintettel a „Kkv-stratégia a fenntartható és digitális Európáért” című, 2020. március 10-i bizottsági közleményre (COM(2020)0103),

— tekintettel a Bizottság „Ifjúsági foglalkoztatási támogatás: Út a munka világába a következő generációk számára” című, 2020. július 1-jei közleményére (COM(2020)0276),

— tekintettel „Az európai fiatalok szerepvállalásának növelése: a járvány utáni foglalkoztatás és társadalmi fellendülés” című, 2022. február 17-i állásfoglalására ([10]),

— tekintettel a „Beruházás az intelligens, innovatív és fenntartható iparba – az Európai Unió megújított iparpolitikai stratégiája” című, 2017. szeptember 13-i bizottsági közleményre (COM(2017)0479),

— tekintettel az európai digitális menetrendről szóló, 2010. augusztus 26-i bizottsági közleményre (COM(2010)0245),

— tekintettel „Az Európa 2020 stratégia kiemelt kezdeményezése: Innovatív Unió” című, 2010. október 6-i bizottsági közleményre (COM(2010)0546),

— tekintettel az európai oktatási térség 2025-ig történő megvalósításáról szóló, 2020. szeptember 30-i bizottsági közleményre (COM(2020)0625), valamint az azt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentumra (SWD(2020) 0212),

— tekintettel „Az európai oktatási térség 2025-ig történő létrehozásáról – mikrotanúsítványok, egyéni tanulmányi nyilvántartás és tanulás a fenntartható környezetért” című, 2022. május 19-i állásfoglalására ([11]),

— tekintettel a „Digitális oktatási cselekvési terv 2021–2027 – Az oktatás és a képzés átalakítása a digitális kornak megfelelően” című, 2020. szeptember 30-i bizottsági közleményre (COM(2020)0624) és a közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentumra (SWD(2020)0209),

— tekintettel a Bizottság „A digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató (DESI), 2020: Humántőke” című jelentésére,

— tekintettel „Az átképzés és a továbbképzés mint a fenntarthatóság és a foglalkoztathatóság javításának alapja a gazdasági fellendülés és a társadalmi kohézió támogatásának összefüggésében” című, 2020. június 8-i tanácsi következtetésekre,

([7]) HL C 484., 2016.12.24., 1. o.
([8]) HL C 444., 2018.12.10., 1. o.
([9]) HL C 189., 2018.6.4., 1. o.
([10]) HL C 342., 2022.9.6., 265. o.
([11]) HL C 479., 2022.12.16., 65. o.

— tekintettel az oktatás és a képzés területén a Covid19-válság elleni fellépésről szóló, 2020. június 16-i tanácsi következtetésekre,

— tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „Ipar 4.0 és a digitális átalakulás: merre tovább?” című, 2016. július 13-i véleményére,

— tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „Az egész életen át tartó tanulás és a készségfejlesztés fenntartható finanszírozása a szakképzett munkaerő hiányával összefüggésben” című, 2020. május 7-i véleményére,

— tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „A munka jövője – a megfelelő ismeretek és készségek megszerzése a jövőbeli munkahelyek igényeinek való megfelelés érdekében” című, 2018. március 15-i véleményére,

— tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „Kompetencia- és készségfejlesztés a zöld és digitális kettős átállás összefüggésében” című, 2023. április 27-i véleményére,

— tekintettel a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról és egyes uniós jogalkotási aktusok módosításáról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre (a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály) irányuló, 2021. április 21-i javaslatra (COM(2021)0206),

— tekintettel a készségek európai évéről szóló, 2023. május 10-i (EU) 2023/936 európai parlamenti és tanácsi határozatra ([12]),

— tekintettel a digitális évtizedben érvényre juttatandó digitális jogokról és elvekről szóló, 2022. december 15-én kihirdetett nyilatkozatra,

— tekintettel az EU Global Gateway stratégiájára,

— tekintettel az Európai Szakképzésfejlesztési Központ (Cedefop) „Empowering adults through upskilling and reskilling pathways” (A felnőttek felvértezése továbbképzési és átképzési pályák útján) című, 2020. februári tanulmányára,

— tekintettel a Cedefop és az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) közös, „Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey” (A készséghasználat előmozdítása a fenntartható gazdasági teljesítményért: adatok az európai vállalati felmérésből) című, 2023. március 30-i közös jelentésére ([13]),

— tekintettel a felnőttkori tanulásra vonatkozó új európai cselekvési programról (2021–2030) szóló, 2021. november 29-i tanácsi állásfoglalásra ([14]),

— tekintettel a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló, a 2021–2030-as időszakra vonatkozó európai stratégiára,

— tekintettel eljárási szabályzata 54. cikkére,

— tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére (A9-0232/2023),

A. mivel az oktatási, képzési és készségfejlesztési politikák a tagállamok hatáskörébe tartoznak; mivel az Unió egyre fontosabb szerepet játszik a tagállamok intézkedéseinek támogatásában, motiválásában, koordinálásában és kiegészítésében;

B. mivel a szakképzés, és különösen a munkavállalók és az álláskeresők továbbképzése és átképzése már csak a digitális és zöld átállás miatt is még nagyobb jelentőséggel fog bírni; mivel a tisztességes munkakörülmények elengedhetetlenek a képzett munkaerő megtartásához és megszerzéséhez; mivel a munkáltató által a munkavállalóknak nyújtott képzés nem érintheti hátrányosan a munkavállalók díjazását;

C. mivel a munkavállalók készségeinek és törekvéseinek az uniós munkaerőpiac változó igényeihez való igazítása a készségek európai évének egyik fő célja;

D. mivel a szakmai továbbképzés előtt álló legnagyobb kihívások jelenleg az egyetemi vagy főiskolai oktatás nagyobb vonzereje, valamint a diákok alacsony érdeklődése és a képzett munkaerő hiánya;

([12]) HL L 125., 2023.5.11., 1. o.
([13]) https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-03/ef21010en.pdf
([14]) HL C 504., 2021.12.14., 9. o.

E. mivel a digitális és zöld átállás csak akkor lehet sikeres, ha a munkavállalók szert tesznek a szükséges készségekre és kompetenciákra;

F. mivel a magas színvonalú szakmai továbbképzés jelentős anyagi teherrel járhat, különösen a mikro-, kis- és középvállalkozások számára;

G. mivel rendkívül fontos, hogy mindenki egyenlően hozzáférjen a szakképzéshez, beleértve az átképzést és továbbképzést, valamint az egész életen át tartó tanulási lehetőségeket;

H. mivel 2021-ben elmondásuk szerint a munkavállalók 45 %-a részesült az előző 12 hónapban munkáltató által fizetett képzésben; mivel ez az arány alacsonyabb a fiatal munkavállalók, a nők, valamint a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező és a kölcsönzött munkavállalók körében, ami arra utal, hogy nem egyenlők a képzés elérhetőségének feltételei ([15]);

I. mivel 2021-ben az Unióban a 18–24 évesek 9,7 %-a legfeljebb felső középfokú oktatásban részesült, és nem vett részt továbbképzésben vagy egyéb képzésekben; mivel 2021-ben a 16–24 éves romák 56 %-a 2021-ben nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő (NEET-fiatal) volt.

J. mivel 2021-ben az EU-ban oktatásban vagy képzésben részesülő 25–64 évesek aránya 10,8 % volt, ami 1,7 százalékpontos növekedést jelent 2020-hoz képest, így arányuk visszatért a 2019-es, azaz a Covid19 előtti szintre ([16]);

K. mivel Európában egyre kisebbek a munkaerőpiacok, és 2030-ra az európaiak 40 %-a olyan régiókban fog élni, ahol folyamatosan csökken a munkahelyek száma ([17]); mivel az uniós vállalatok 77 %-a arról számolt be, hogy nehezen találnak olyan munkavállalókat, akik rendelkeznek a szükséges készségekkel; mivel az uniós munkaerőpiacon kialakult strukturális munkaerőhiány jelentős költségekkel jár a gazdaságok, a vállalkozások és az egyének számára; mivel a munkakörülmények és a munkahelyek minőségére vonatkozó tényezők – például a díjazás, a munkavállalói autonómia, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly – javítása a készségekbe és a tanulásba való vállalati szintű beruházások mellett hozzájárulna a munkaerőhiány csökkentéséhez ([18]);

L. mivel az európai készségfejlesztési program egyik célkitűzése, hogy 2025-re a 25–64 éves felnőttek tanulásban való részvételének aránya 50 % legyen (szemben a 2016-os 38 %-os aránnyal); mivel a legalább alapvető digitális készségekkel rendelkező, 16–74 év közötti felnőttek esetében a célkitűzés a 70 %-os részvételi arány (szemben a 2019-es 56 %-os aránnyal); mivel az európaiak mintegy 42 %-a nem rendelkezik alapvető digitális készségekkel, beleértve a munkavállalók 37 %-át; mivel az Unió 2030-ig 80 %-ra szeretné növelni a legalább alapvető digitális készségekkel rendelkező népesség arányát;

M. mivel a minőségi szakképzés és az egész életen át tartó tanulás alapvető fontosságú a szociális jogok európai pillérében foglalt elvek megvalósulásához; mivel a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési tervben meghatározott egyik célkitűzés, hogy 2030-ra a felnőttek képzésben való részvételét éves szinten 60 %-ra, foglalkoztatottságát pedig 78 %-ra növeljék;

N. mivel az EU felnőttképzésben való részvételre vonatkozóan az oktatás és a képzés terén folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszerben (Oktatás és képzés 2020) meghatározott célértékét (2020-ban 15 %) a korábbi ciklusban nem sikerült elérni, különösen a kiszolgáltatott helyzetben lévő és marginalizált csoportokhoz tartozó és/vagy kevesebb lehetőséggel rendelkező személyek esetében; mivel az idősebbek alkotják azt a korosztályt, amelyik a legkevésbé vesz részt felnőttképzésben; mivel a kirekesztődés Eurostat által vizsgált egyéb dimenziói nemi vonatkozásúak, és összefüggnek az egyén végzettségi szintjével és munkaerőpiaci aktivitásával;

O. mivel a munkavállalók és az álláskeresők szakképzéshez való hozzáférésében továbbra is egyenlőtlenségek figyelhetők meg; mivel az iskolai végzettség, a foglalkozási csoport, a tevékenység gazdasági ágazata és a létesítmény mérete együttesen határozza meg a felnőttek szakképzésben való részvételét; mivel a felnőttképzés igénybevételének leggyakoribb akadályai a költségek, az akadálymentesítés és a gondozási infrastruktúra hiánya, valamint az írástudás és az önbecsülés alacsony szintje; mivel azon vállalatok közül, amelyek nem szerveznek képzést, ezt háromból egy a nagy munkaterheléssel és az időhiánnyal indokolja, 28 % pedig a folyamatos szakmai továbbképzés magas költségeire hivatkozik ([19]); mivel az egyén nézőpontjából az idő és a pénz egyaránt a felnőttképzésben való részvétel útjában álló jelentős akadály;

([15]) „Munkafeltételek a Covid19 idején: Következmények a jövőre nézve”, Eurofund, 2022. november 29., elérhető itt: https://www.eurofound.europa.eu/hu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future.

([16]) Eurostat, „Adult learning statistics” (Felnőttképzésre vonatkozó statisztikák), elérhető itt: 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” (A munka jövője Európában: Automatizálás, munkaerő-átalakítás és a foglalkoztatás változó földrajza), iv. o.

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

([19]) 2015. évi szakmai továbbképzési felmérés.

P. mivel az Unióban a munkavállalóknak csupán 45 %-a tudja főtevékenysége során jelentős mértékben hasznosítani a már meglévő ismereteit és készségeit, míg a munkavállalók fennmaradó részének ismeretei és készségei részben kihasználatlanok ([20]); mivel az elérhető munkahelyek rossz minősége, az emberközpontú humánerőforrás-politika hiánya és a kiaknázatlan munkahely-kialakítási lehetőségek a munkaerőhiány, valamint a készségkereslet és -kínálat közötti eltérés mellett a képzett munkaerő toborzásának nehézségeiben is megmutatkoznak ([21]);

Q. mivel a szolgáltatásnyújtási és termelési folyamatok teljes körű digitalizálását magában foglaló negyedik ipari forradalom alakítja napjaink munkaerő- és oktatási piacait és társadalmait, olyan kihívásokat és lehetőségeket teremtve a munkavállalók és a vállalatok számára, mint az egyes feladatok és foglalkozások eltűnése és újak létrehozása, a munkaköri feladatok dinamikus újraelosztása, valamint a munkahelyek tartalmának újratervezése; mivel a vállalatok részéről további beruházásokra van szükség az erős szakképzési rendszerek Unió-szerte történő fejlesztése, valamint az új technológiákkal – például az intelligens termeléssel és gépekkel, a fejlett robotikával, a felhőalapú számítástechnikával, a mesterséges intelligenciával, az adatfeldolgozással és a dolgok internetével – való munkához szükséges kompetenciák előmozdítása érdekében; hangsúlyozza egyrészt a továbbképzési és átképzési igények kielégítésének, másrészt a digitális szakadék kezelésének fontosságát;

R. mivel a felnőttoktatásban és -képzésben részt vevő alkalmazottak (11,8 %) és a munkavállalók (11,5 %) aránya magasabb a felnőtt népesség egészéhez képest, ugyanakkor az elmúlt évek is ehhez hasonló tendenciát mutattak; mivel e tekintetben jelentős különbségek vannak a tagállamok között ([22]);

S. mivel az Eurostat EU-ban működő és legalább 10 főt foglalkoztató vállalkozásokra (a pénzügyi szektorhoz tartozó vállalkozások kivételével) vonatkozó adatai azt mutatják, hogy azok 98 %-a használ számítógépet és 97 %-a rendelkezik internet-hozzáféréssel; mivel a munkaerőpiacon aktív emberek mintegy 60 %-a használ számítógépet, laptopot, okostelefont, táblagépet vagy más hordozható eszközt a munkavégzés során ([23]);

T. mivel – a munkahelyek automatizálása miatt – csökken a közepes képzettséget igénylő és közepes fizetéssel járó munkahelyek száma, ezzel szemben növekszik az alacsonyan fizetett, alacsony képzettséget igénylő munkahelyek száma;

U. mivel az európai munkavállalók 21 %-a jelezte, hogy elsődleges munkaköri feladatai új szoftver vagy hardver bevezetése miatt változtak meg ([24]);

V. mivel az innovációs eredménytábla 2022-es kiadása javuló innovációs eredményeket mutat 2015 és 2022 között; mivel továbbra is komoly eltérések vannak a tagállamok között ([25]);

W. mivel négyből három uniós vállalat nehezen talál megfelelő készségekkel rendelkező munkaerőt ([26]); mivel készséghiány kezd kialakulni;

X. mivel a transzverzális készségeket, például az interperszonális készségeket, a többnyelvűséget, a tanulási készségeket, a kommunikációt, az ügyfélkezelést, a problémamegoldást, a kritikus gondolkodást, a vállalkozói készséget, a kreativitást, az interkulturális kompetenciákat, a csapatmunkát, valamint a digitális és médiaműveltséget a munkáltatók a foglalkoztatás szempontjából egyre inkább kulcsfontosságúnak tekintik; mivel a transzverzális készségek amellett, hogy hatásuk túlmutat a foglalkoztatáson, megkívánják a szakképzésben érdekelt valamennyi fél gondolkodásmódjának megváltoztatását;

Y. mivel minden tagállam meghatározása és véleménye szerint az egész életen át tartó tanulás szemléletének biztosításához kulcsfontosságúak a következő kompetenciák: írástudás, többnyelvűség, természettudományos, technológiai, műszaki tudományos és matematikai (STEM-) kompetenciák, digitális kompetenciák, személyes, szociális és a tanulás elsajátításához szükséges kompetenciák, állampolgári kompetencia, interkulturális készségek, valamint vállalkozói készség; mivel a STEM-területeken aránytalanul kevés a nő;

Z. mivel 2020 és 2021 között tíz EU+ térségben dolgozó munkavállaló közül hat részt vett legalább egy iskolarendszerű vagy nem formális oktatási vagy képzési tevékenységben, hogy a munkájához kapcsolódó készségekre tegyen szert ([27]);

([20]) A Cedefop készségekről és munkahelyekről végzett második európai felmérése.
([21]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf
([22]) Mellékletek a következőhöz: Javaslat – A Bizottság és a Tanács együttes foglalkoztatási jelentése, amely a következőt kíséri: a 2020. évi éves fenntartható növekedési stratégiáról szóló, 2019. december 17- biztossági közlemény (COM(2019)0653), elérhető itt: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5
([23]) Eurostat, Digitális gazdaság és társadalom adatbázis, 2018.
([24]) Eurostat, Digitális gazdaság és társadalom adatbázis, 2018.
([25]) Innovációs eredménytábla, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.
([26]) A Cedefop szakpolitikai összefoglalója: „Challenging digital myths – First findings from Cedefop's second European skills and jobs" (A digitális mítoszok – a Cedefop második európai készség- és munkahely-felmérésének első megállapításai), https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf.
([27]) A Cedefop készségekről és munkahelyekről végzett második európai felmérése.

AA. mivel a Covid19-világjárvány jelentős kedvezőtlen hatással volt az oktatási és képzési politikák rendszerszintű végrehajtására; mivel az ehhez kapcsolódó válság megváltoztatta a munkavégzés módját, és megerősítette, hogy szükség van az európai munkaerő készségrepertoárjának frissítésére, különösen a digitális készségek tekintetében;

AB. mivel egyre nagyobb a digitális készségek iránti kereslet; mivel a munkahelyek 44 %-a új digitális technológiákat vezetett be 2020 és 2021 között; mivel tíz felnőtt alkalmazott közül négy jellemzően digitális technológiákat használt egyes munkafeladatainak ellátására, és körülbelül harmaduk (36 %) több online munkahelyi oktatásban vett részt mint offline oktatásban ([28]); mivel az Ipar 4.0 felé történő digitális átálláshoz fejleszteni kell a munkavállalók alapvető digitális készségeit, és elő kell segíteni a magasabb szintű digitális készségek elsajátítását, valamint azok megfelelő elismerését minden tagállamban; mivel különös figyelmet kell fordítani a kiberbiztonsággal és a digitális biztonsággal kapcsolatos kockázatokra és ezáltal a kapcsolódó készségek biztosítására;

AC. mivel a feladatok számos ágazatban és eltérő mértékben automatizálhatók, ami jelentős változásokat eredményez az Unión belül a foglalkoztatásban, a munkatermelékenységben, a készségkövetelményekben és a munkaerő méretében, markáns regionális eltérések mellett; mivel a munkavállalók 35 %-a tart attól, hogy a jövőben az új digitális technológiák részben vagy egészben átvehetik vagy át fogják venni a munkáját ([29]); mivel 45 %-uk amiatt is aggódik, hogy a technológiai készségei elavulnak, és új ismeretek és készségek elsajátítására lesz szüksége; mivel az emberek világgazdaságban végzett fizetett tevékenységeinek 49 %-a potenciálisan automatizálható már igazolt technológiák alkalmazása révén ([30]);

AD. mivel az EU+ térségben dolgozó minden ötödik felnőtt munkavállaló (és a digitális technológiát nem használók 31 %-a) számára hasznos lenne a legalapvetőbb digitális készségekkel, például az internethasználattal kapcsolatos képzés; mivel 70–90 %-a átképezhető haladó szintű adatbázis- és számítógép-programozási készségekre ([31]);

AE. mivel az uniós célértékek szerint az uniós vállalatok 75 %-ának felhőalapú számítástechnikát, MI-t és big data technológiát kell alkalmaznia, és a kkv-k több mint 90 %-ának legalább alapszintű digitális intenzitást kell elérnie ([32]);

AF. mivel a tagállamok oktatási rendszerei számára az egyik fő kihívást a tanterveknek és az egyéni törekvéseknek a személyes és szakmai érvényesüléshez, valamint a munkaerőpiaci és társadalmi igények kezeléséhez szükséges kompetenciákkal és készségekkel való összehangolása jelenti; mivel az általános iskolai tanulmányaikat megkezdő gyermekeknek több mint a felét olyan munkakörökben fogják alkalmazni, amelyek jelenleg nem léteznek;

AG. mivel létfontosságú, hogy optimális feltételek megteremtésével és ösztönzők kialakításával a munkáltatók számára elérhetővé váljanak az olyan színvonalas továbbképzések, amelyek hasznos tanulási tapasztalatot nyújtanak és lehetővé teszik fontos készségek elsajátítását az alkalmazottak számára;

AH. mivel a kompetenciaalapú tanulási folyamat elősegítésével biztosítható lenne, hogy a tanulási folyamat zökkenőmentesen igazodjon a tanulók igényeihez és a gyors ütemű társadalmi változásokhoz;

AI. mivel az évek során a szakképzés jellege, minősége, érzékelése és társadalmi megítélése – többek között a szakképzésre vonatkozó kampányoknak és szakpolitikáknak, a vonzóbb karrierlehetőségeknek, a mobilitási lehetőségeknek, valamint az oktatásban alkalmazott digitális megoldásoknak köszönhetően – megváltozott; mivel a szakképzés – státuszának és arculatának javulása ellenére – gyakran még mindig nem az első választás a fiatalok körében, és azt az általános oktatást követő második, kevésbé vonzó választási lehetőségnek tekintik;

AJ. mivel számos tagállamban felgyorsult és az elkövetkező évtizedekben várhatóan tovább fog gyorsulni a demográfiai változás, ami miatt még inkább maradéktalanul ki kell használni a munkaképes korú felnőttekben rejlő lehetőségeket a készségeikbe, tudásukba és képesítéseikbe történő folyamatos befektetés, valamint aktív foglalkoztatásuk elősegítése révén; mivel a vállalatoknak problémákat okozhat az idősebb munkavállalók tudásának a nyugdíjba vonulásukkor való elvesztése; mivel a munkahelyeket és a munkafeltételeket hozzá kell igazítani az idősödő munkaerő igényeihez; mivel létfontosságú elősegíteni a kezdő és a tapasztalt munkavállalók közötti tudásmegosztást a munkahelyeken, valamint konzultációs, coaching- és mentorprogramok segítségével biztosítani a tudásátadást;

([28]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, 9. o.
([29]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, 16. o.
([30]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, 16. o.
([31]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, 14. o.
([32]) Európai Bizottság: Európa digitális évtizede: a 2030-ra kitűzött célok, elérhető itt: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_hu

AK. mivel a tisztességes munkakörülmények, a társadalombiztosítási rendszerekhez való hozzáférés, a jó minőségű szociális szolgáltatások és a vonzó lakókörnyezet meghatározó szerepet fognak játszani a szakképzett munkaerő megtartásában és megszerzésében; mivel a személyes fejlődés és a pályaorientáció fiatal kortól kezdődően történő megerősítése, valamint az információhoz való egyenlő hozzáférés támogatása segíthet az embereknek abban, hogy megfelelő, jó minőségű foglalkoztatási lehetőségekhez vezető tanulási pályákat válasszanak;

AL. mivel a demográfiai helyzet folyamatosan változik; mivel becslések szerint Európa munkaképes korú (20 és 64 év közötti) népessége évente 0,4 %-kal fog csökkenni az idei év és 2040 között; mivel a demográfiai csökkenés a munkaerőpiac szerkezetében is változásokat idéz elő, és bizonyos ágazatokban, nevezetesen az egészségügyben és a gondozási szektorban növeli a munkaerő iránti keresletet;

AM. mivel 28 ágazatot minősítettek olyan ágazatnak, amelyben hiány mutatkozik a képzett munkaerőből, köztük az egészségügyet, a vendéglátást, az építőipart, az informatikai szolgáltatásokat és a biztonságot; mivel általános a hiány a STEM ágazatokban háttérrel rendelkező munkavállalókból, különösen a női munkavállalókból; mivel a tanári szakma egyike az öt legmagasabb munkaerőhiánnyal sújtott foglalkozásnak Európában – földrajzi régiók, tantárgyak és országok szerint eltérő mértékben –, és ez befolyásolja azt, hogy mennyire biztosítható minden tanuló részére az az oktatás és képzés, amelyre a kettős átálláshoz és a negyedik ipari forradalomhoz való alkalmazkodáshoz szüksége van;

AN. mivel a munkáltatók speciális készségek iránti növekvő igénye indokolttá teszi, hogy a vállalatok nagyobb szerepet vállaljanak a szakképzésben;

AO. mivel az Európai Parlament több alkalommal elítélte a fizetés nélküli szakmai gyakorlatot mint a fiatal munkavállalók kizsákmányolásának és jogaik megsértésének egyik formáját;

AP. mivel a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló európai stratégia (2021–2030) részeként a Bizottság kötelezettséget vállalt arra, hogy lehetőséget biztosít a fogyatékossággal élő személyek számára az önálló életre és az élet valamennyi területén való teljes körű részvételre; mivel létfontosságú, hogy a fogyatékossággal élő személyeknek jobb lehetőségei legyenek a szakképzésben való részvételre és új készségek elsajátítására, ami a foglalkoztatás és a függetlenség előfeltétele;

1. kiemeli, hogy az egyénekben rejlő lehetőségek teljes körű kiaknázása, valamint az Unió fenntartható fejlődése szempontjából mennyire fontos az egész életen át tartó tanulás és a szakképzés – többek között a továbbképzés és az átképzés, amely egyidejűleg figyelmet fordít a legkiszolgáltatottabb vagy hátrányos helyzetű csoportok sajátos szükségleteire; ismételten felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy hozzanak létre egy európai szakképzési térséget (EVETA) ([33]);

2. kiemeli, hogy lehetővé kell tenni, hogy a munkavállalók munkaidőben részesüljenek szakképzésben;

3. kiemeli, hogy biztosítani kell a munkahelyek fenntartható és méltányos kettős átállását a meglévő munkaerő megtartása mellett; hangsúlyozza, hogy a munkáltatóknak belső képzést kell nyújtaniuk a munkavállalóknak, ugyanakkor a képzéssel kapcsolatban nehézségekkel szembesülő személyek esetében gondoskodniuk kell támogató intézkedésekről;

4. hangsúlyozza, hogy mindenkinek szüksége van a lehetőségre, hogy fejleszteni, frissíteni és korszerűsíteni tudja készségeit annak érdekében, hogy lépést tudjon tartani a munka gyorsan változó valóságával, és sikeres lehessen személyes és szakmai életében; hangsúlyozza, hogy ehhez az egész életen át tartó tanulás és a készségfejlesztés rendszerszintű megközelítésére van szükség, amelyet hozzáférhető, minőségi és inkluzív szakmai alapképzés (IVET), valamint jól működő és korszerű szakmai továbbképzési rendszerek támogatnak annak érdekében, hogy minden felnőtt számára lehetővé váljon a tanulási és képzési lehetőségek kihasználása, valamint hogy támogatást nyújtsanak a munkáltatóknak az ilyen képzés biztosításához; sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a nők alulreprezentáltak a STEM-ben és a szakképzésben; hangsúlyozza annak fontosságát, hogy növeljék a nők részvételének támogatását e tekintetben, és kezeljék a kapcsolódó sztereotípiákat;

5. hangsúlyozza, hogy a fiatalokat és az időseket tevékenyen be kell vonni a szakmai tanulás folyamatába, hogy a készségekkel és szakképzéssel kapcsolatban ne forduljon elő kor alapján történő megkülönböztetés;

([33]) Az európai oktatási térségről szóló, 2021. november 11-i parlamenti állásfoglalás 32. bekezdésében említettek szerint: közös holisztikus megközelítés (HL C 205., 2022.5.20., 17. o.).

6. kiemeli, hogy vállalati szinten a szakképzést akadályozó tényezők közé tartoznak a következők:

— a szakképzést nem ismerik el karrierlehetőségként, valamint a reziliencia és a kiválóság javításának módjaként;

— a munkáltatók azon meggyőződése, hogy alkalmazottaik készségei és képesítései elégségesek és megfelelőek;

— a vállalatok előnyben részesítik az új alkalmazottak felvételét a meglévő munkaerő átképzése és továbbképzése helyett;

— a képzés biztosításának akadályai, beleértve a megfizethetőség hiányát, a munkáltató által nyújtott képzésekhez való hozzáférés hiányát (mind a helyszín, mind az időzítés tekintetében) és a vállalkozásokra nehezedő nagy munkaterhet;

— arra irányuló kísérletek, hogy a képzés felelősségét a munkáltatókról a munkavállalókra hárítsák át;

— az életkoron alapuló megkülönböztetés, például az idősebb munkavállalók képzésben való részvételének megakadályozása;

— a munkaerő-piaci igényeken túl, az egyes munkavállalók fejlődése érdekében elsajátított készségek elismerésének hiánya;

7. kiemeli a szociális partnerek kulcsfontosságú szerepét a szakképzés tekintetében; hangsúlyozza a megfelelően működő szociális párbeszéd fontosságát és a kollektív szerződések szerepét a szakképzés valamennyi munkavállaló számára történő biztosításában;

8. emlékeztet arra, hogy a szakember- és a munkaerőhiány bizonyos esetekben a nem elég vonzó munkahelyek és a rossz munkakörülmények következménye; hangsúlyozza ezért, hogy a megfelelően működő jövőbeli munkaerőpiac szempontjából fontos e problémák kezelése – tisztességes munkakörülmények és a munkaerő megtartását szolgáló politikák segítségével; hangsúlyozza, hogy a silány munkakörülményeket biztosító ágazatokban és vállalatoknál a munkahelyek minőségének javítása fontos eleme az agyelszívás kezelésének, amely a régiók között egyre nagyobb egyenlőtlenségeket, kiegyenlítetlen fejlődést, valamint eltérő kapacitásokat eredményez az innovációra és a munkahelyteremtésre;

9. megjegyzi, hogy az alapvető szoftverek vagy egyszerű számítógépesített eszközök használatához kapcsolódó készségek elsajátítását biztosítania és fizetnie kell minden munkáltatónak, mivel ez alapvető a kettős átállás szempontjából;

10. hangsúlyozza, hogy a szakképzési politikák nemzeti és uniós szinten továbbra is felaprózottak; kéri a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a bevált gyakorlatokra alapozva törekedjenek nagyobb konvergenciára a nemzeti rendszerek között; rámutat arra, hogy a hatékony szakképzési rendszerekhez szisztematikus stratégiák és megfelelő erőforrások kidolgozására van szükség, amelyek összhangban vannak a készségstratégiákkal, és amelyeket a szociális párbeszéd keretében fejlesztettek ki annak érdekében, hogy lehetővé tegyék az emberek szerepvállalását, segítsék őket abban, hogy a lehető legjobban kiaknázzák a bennük rejlő lehetőségeket, és biztosítsák a fenntartható gazdasági versenyképességet;

11. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy tiltsák be a fizetés nélküli szakmai gyakorlatokat, és a kizsákmányoló gyakorlatok elkerülése érdekében tegyenek javaslatot közös jogi keretre a szakmai gyakorlatok és a tanulószerződéses gyakorlati képzések méltányos díjazásának biztosítása érdekében.

12. kiemeli a szakképzés fontosságát a fogyatékossággal élő és tanulási nehézségekkel küzdő személyek számára; hangsúlyozza, hogy a strukturális munkaerőhiány és a munkaerőhiány kezelése érdekében stratégiákat kell kidolgozni és szakképzési lehetőségeket kell biztosítani mindenki számára, különösen a NEET-fiatalok (nem foglalkoztatott, oktatásban vagy képzésben nem részesülő fiatalok) és a korai iskolaelhagyók, az idősebb munkavállalók, az alacsony képzettségű felnőttek és az álláskeresők, valamint a távoli és vidéki területeken élők, valamint a marginalizált csoportokhoz tartozó, intézményi, környezeti és attitűdbeli akadályokkal szembesülő személyek számára; hangsúlyozza, hogy az ilyen képzési lehetőségeknek biztosítaniuk kell a jövőorientált munkahelyekhez szükséges készségeket, többek között a zöld és digitális átállás során; kéri a tagállamokat, hogy kezeljék prioritásként a kiszolgáltatott helyzetben lévő emberek szakképesítéshez vezető oktatását és átképzését, annak érdekében, hogy elősegítsék a munkaerőpiacon való aktívabb részvételüket, például azáltal, hogy a képességeikhez és elvárásaikhoz igazítanak továbbképzéseket és átképzéseket, és gondoskodnak a személyre szabott támogatásról; hangsúlyozza, hogy támogatást kell biztosítani a civil szervezeteknek, mivel meghatározó szerepet játszanak a különböző hátterű emberek elérésében;

13. felhívja a figyelmet arra, hogy egyéni szintű szakképzést kell biztosítani a felnőttek számára, beleértve az alacsony képzettségű és alacsony képzettségű személyeket, az alapkészségekkel és kompetenciákkal kapcsolatos képzéshez legkevésbé hozzáférő személyeket, valamint az idősek, a nők, a fogyatékossággal élők és a többek között olyan, a munkaerőpiacon újra beilleszkedni próbáló munkavállalók számára, akik hosszú távollétét krónikus vagy súlyos egészségügyi problémák okozták, vagy az, hogy nem hivatalosan gondozói szolgáltatást kellett nyújtaniuk; hangsúlyozza, hogy megfelelő támogatást és ösztönzőket kell biztosítani, és hogy a szakképzési tanulási pályáknak rugalmasnak, tanulóközpontúnak és eredményorientáltnak kell lenniük; hangsúlyozza a pénzügyi és nem pénzügyi támogatás, valamint a pályaorientációs és szakképzési tájékoztató kampányok kidolgozásának fontosságát a tanulási és képzési lehetőségekben való nagyobb mértékű és inkluzív részvétel elérése érdekében; ezzel összefüggésben hangsúlyozza a fizetett tanulmányi szabadság fontosságát;

14. ismételten felszólítja a munkáltatókat, hogy fektessenek be munkavállalóik készségeinek és kompetenciáinak fejlesztésébe, különös tekintettel a digitális és a zöld átálláshoz szükséges készségekre és kompetenciákra, valamint a több területen alkalmazható humán készségekre;

15. rámutat arra, hogy az Európai Uniónak széles körben be kell vonnia, ösztönöznie és támogatnia kell a vállalkozásokat, különösen a kkv-kat, a szociális gazdaságot és a nonprofit szervezeteket, hogy tanulási és képzési lehetőségeket biztosítsanak; felhívja a tagállamokat, hogy mindenki számára biztosítsanak hozzáférhető és inkluzív átképzést és továbbképzést, senkit sem hagyva hátra;

16. megjegyzi, hogy a NEET-fiatalok (nem foglalkoztatott, oktatásban vagy képzésben nem részesülő fiatalok) és más kiszolgáltatott csoportok munkaerőpiaci integrációja a magas színvonalú szakképzés egyik fő fókuszpontjává és sarokkövévé vált, ami a tanároktól és oktatóktól speciális transzverzális készségeket igényel; emlékeztet arra, hogy a transzverzális készségeket és kompetenciákat egyre gyakrabban veszik fel a tagállamok szakoktatási és szakképzési alaptanterveibe; hangsúlyozza, hogy a szociális partnerekkel együttműködve javítani kell a készségek és kompetenciák érvényesítését és hivatalos elismerését, különös tekintettel a nem formális és informális oktatás és tapasztalat – például a tartós ápolás-gondozás vagy az önkéntesség – során szerzett készségekre és kompetenciákra, valamint a harmadik országokban szerzett készségekre és kompetenciákra; hangsúlyozza, hogy javítani kell a jelenlegi eszközöket, és meg kell találni azokat az egyéb eszközöket, amelyek elősegítik a harmadik országok állampolgárai készségeinek és képesítéseinek elismerését; felszólít a transzverzális készségek elismerésének közös keretrendszerére;

17. hangsúlyozza, hogy olyan új tanulási kultúrára van szükség, amely a transzverzális készségek formális, informális és nem formális tanulási környezetben történő fejlesztésére irányul, biztosítva, hogy minden felnőtt, fiatal és fiatal képes legyen a munkahelyekre, valamint a társadalomban és a személyes fejlődésben való teljes körű részvételre, különösen olyan készségek elsajátítása révén, mint az ügyfélszolgálat, az interperszonális készségek, beleértve a csapatmunkát és a kommunikációt is, továbbá mint a problémamegoldás, az irányítás – beleértve az időgazdálkodást is –, a kritikus gondolkodás, a helyes tanulási módszerek elsajátítása, a fenntarthatósági kompetenciák és a digitális készségek megszerzése, beleértve a kiberbiztonsági kompetenciákat is;

18. hangsúlyozza a munkahelyi alapú tanulás és a gyakorlati tapasztalatszerzés fontosságát; e tekintetben kiemeli a duális oktatási rendszerekkel kapcsolatban legjobban bevált gyakorlatok példáját, amely rendszerek a vállalatoknál folyó minőségi tanulószerződéses gyakorlati képzést ötvözik a szakiskolai oktatással, egyesítve a munka világát az oktatás világával, és lehetővé téve a fiatalok számára a munkaerőpiacra lépést; ösztönzi a tagállamokat, hogy fejlesszék tovább a duális oktatási rendszereket; felhívja ezért a vállalatokat, hogy fordítsanak nagyobb figyelmet a szakképzés és az egész életen át tartó tanulás szerepére; hangsúlyozza, hogy valamennyi munkáltatónak erőforrásai jelentős részét annak biztosítására kell fordítania, hogy munkavállalóik rendelkezzenek a legújabb technológiákkal és az új szervezeti környezetekben való munkavégzéshez szükséges készségekkel és kompetenciákkal, valamint hogy megelőzzék a digitális kirekesztést; felhívja továbbá a vállalatokat, hogy a munkavállalók számára tegyék lehetővé a magas szintű önálló munkavégzést és szervezeti részvételt, mivel a munkaszervezés ezen formái a képzéshez és a készségfejlesztéshez való jobb hozzáféréssel járnak együtt; kiemeli, hogy a munkáltatóknak törekedniük kell arra, hogy megfelelő feltételeket és biztonságos teret teremtsenek a formális vagy nem formális oktatást végző vagy vállalni kívánó munkavállalók számára, és fejlesszék kompetenciáikat; felhívja a tagállamokat, hogy fordítsanak különös figyelmet a kkv-kra, amelyek számára különösen nagy kihívást jelent ezeknek az igényeknek a kielégítése; hangsúlyozza, hogy a vállalatoknak, köztük a kkv-knak hasznukra válna a szakképzés szakértőivel való strukturált együttműködés;

19. emlékeztet a szakképzési intézményekben és a vállalatoknál párhuzamosan dolgozó tanárok és oktatók alapvető szerepére, akik az innováció iskolai bevezetésével és a szakoktatói hiány kezelésével hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a szakképzési kínálat szorosabban kapcsolódjon a munkaadók igényeihez; emlékeztet arra, hogy a szakképzési intézmények és a vállalatok közötti jobb együttműködés hatékonyan kezelhetné a szakoktatói hiányt, és a szakképzési tanterveket közelebb hozhatná a munkaadók igényeihez; hangsúlyozza, hogy szükséges, hogy a tanárok és oktatók a továbbképzési és átképzési lehetőségekhez való hozzáférés révén új kompetenciákat szerezzenek; hangsúlyozza, hogy a szakképző iskolákban tartott folyamatos szakmai továbbképzéseknek a szakoktatók számára történő megnyitása, és fordítva, a vállalati képzésnek a szakképző iskolák tanárai számára történő felajánlása kölcsönösen előnyös lehet azáltal, hogy kielégíti igényeiket, miközben bevonja őket a tantervek kialakításába; felhívja a tagállamokat és az oktatási intézményeket, hogy sürgősen fektessenek a szakoktatóknak szóló folyamatos szakmai továbbképzési stratégiáikba és folytassák azok kidolgozását, és biztosítsanak számukra jobb elismerést;

20. hangsúlyozza, hogy az átalakuló iparágak igényeire és a kettős átállás jelentette kihívásokra való megfelelő reagálás érdekében, valamint az európai ipar globális piacokon való versenyképességének megőrzése érdekében a szakmai továbbképzési infrastruktúrába, a tanárképzésbe és a minőségbiztosítási rendszerekbe történő folyamatos beruházásokra lesz szükség;

21. felhívja az érintett tagállamokat, valamint helyi és regionális önkormányzatokat, hogy erősítsék meg azokat az intézkedéseket, amelyek célja a munkanélküliséggel, szegénységgel és társadalmi kirekesztődéssel szembeni fellépés, többek között azáltal, hogy megerősítik az állami foglalkoztatási szolgálatokat, népszerűsítik az egész életen át tartó tanulást, és célzott intézkedéseket vezetnek be a szakmai továbbképzésre összpontosítva;

22. rámutat arra, hogy az oktatás és a képzés, valamint a munkaerőpiaci beilleszkedés fontos eszköz a szegénység és az egyenlőtlenségek leküzdéséhez; sürgeti a Bizottságot és a tagállamokat, hogy támogassák a hátrányos helyzetű és alacsonyan képzett csoportokat, hangsúlyt helyezve az olyan oktatásra és képzésre, amely lehetővé teszi a szociális, tudományos és szakmai készségek, különösen az alapvető digitális készségek fejlesztését; felhívja az érintett tagállamokat, valamint helyi és regionális önkormányzatokat, hogy biztosítsák az oktatási és képzési kínálat diverzifikálását;

23. hangsúlyozza, hogy a készségek közötti különbségek csökkentése érdekében a munkáltatóknak elő kell mozdítaniuk a tanulást a több és kevésbé tapasztalt munkavállalók között; ezért a demográfiai változások fényében is javasolja a mentorálás ösztönzőinek létrehozását a készségek és tapasztalatok generációk közötti megosztásának lehetővé tétele, valamennyi munkavállaló készségeinek fejlesztése, valamint a munkaerőhiány és a munkaerő-kereslet és -kínálat közötti eltérések kezelése érdekében; hangsúlyozza, hogy mennyire fontos az önkéntesség, amely hozzájárulhat a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemhez;

24. felszólítja a vállalatokat, hogy alkalmazzák a mesterséges intelligencia munkahelyekre gyakorolt hatásának előrejelzésére szolgáló módszereket, például a felügyelt gépi tanulást (SML-t), többek között abból a célból, hogy azonosítsák azokat a foglalkozásokat, amelyekben a legvalószínűbbek a változások, és optimális időben alkalmazkodjanak hozzájuk;

25. ösztönzi a vállalatokat, hogy segítsék a munkavállalókat a szakmai pályafutásukért való nagyobb felelősségvállalásban azáltal, hogy felhívják a figyelmet az alternatív karrierlehetőségekre, és segítséget nyújtanak számukra a céljuk meghatározásában, tegyenek javaslatot az ehhez szükséges készségekre, és szervezzenek megfelelő képzést e tekintetben; azt javasolja hogy ezt az ajánlatot a szakmai és/vagy ipari oktatásban részt vevők (diákok és gyakornokok) számára is biztosítsák a vállalatok és az oktatási intézmények közötti együttműködés keretében;

26. felhívja a figyelmet azokra a lehetőségekre és kihívásokra, amelyek a többek között Oroszország Ukrajna elleni agresszív háborúja következtében az EU-ban tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok növekvő számából adódnak; hangsúlyozza, hogy alapvető fontosságú a migránsok, menedékkérők és menekültek támogatása a továbbképzésben és átképzésben, valamint a minőségi munkahelyekhez és a munkakörülményekre és a szociális védelemre vonatkozó információkhoz való hozzáférésben; hangsúlyozza, hogy a bennük rejlő lehetőségek jobb kihasználását célzó kulcsfontosságú intézkedések közé tartozik a nyelvtanulás finanszírozása mint a kommunikáció és a munka alapja, valamint a készségeik és kompetenciáik elismerésének és érvényesítésének megkönnyítése; hangsúlyozza a szakképzési rendszereknek és pályáknak, köztük az átképzésnek és a továbbképzésnek a harmadik országbeli állampolgárok, a menedékkérők és a menekültek társadalmi és gazdasági integrációjának egyik fő eszközeként betöltött alapvető szerepét;

27. hangsúlyozza az egész életen át tartó tanulás szükségességét a társadalom minden tagja, különösen az idősek számára, lehetővé téve számukra, hogy tanuljanak, új készségeket sajátítsanak el és fizikailag és szellemileg aktívak maradjanak;

28. hangsúlyozza a szakképzés és az új készségek és kompetenciák – különösen a zöld és a digitális átálláshoz szükséges készségek és kompetenciák – elsajátításának fontosságát; felhívja a tagállamokat, hogy a szakképzésben érdekelt felekkel, köztük a szociális partnerekkel és az érintett regionális és helyi hatóságokkal együttműködve dolgozzanak ki a zöld és digitális átállás kihívásaihoz való alkalmazkodáshoz szükséges foglalkozásokra összpontosító tanterveket;

29. figyelembe véve, hogy ennek az egyik elérési módja a készségfejlesztési paktum előmozdítása, felhívja a Bizottságot, hogy a készségek európai évét (2023) holisztikus és széles körben megalapozott módon alakítsa ki, elkerülve, hogy az oktatás, a képzés és az átképzés vagy a továbbképzés kizárólag a versenyképesség és a foglalkoztathatóság növelésének eszközeként jelenjen meg;

30. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a háromoldalú tanácsadó szervekkel és A Tanulószerződéses Gyakorlati Képzés Európai Szövetségével együttműködve folytassanak oktatási kampányokat és tevékenységeket, többek között a készségek európai éve során, és olyan rendezvények révén, mint az Euroskills, a színvonalas szakképzés és felnőttképzés vonzóbbá tétele és az általuk kínált lehetőségek népszerűsítése, valamint a bevált gyakorlatok megosztása érdekében;

31. felhívja a tagállamokat, hogy egyszerűsítsék a szakképzéssel kapcsolatos adminisztratív eljárásokat, és nyújtsanak segítséget bizonyos vállalatoknak, mint például a kkv-knak és a szociális gazdasági szervezeteknek – például tanácsadási szolgáltatások formájában – ahhoz, hogy feltárják a képzési igényeket, és pénzügyi támogatást igényeljenek; rámutat arra, hogy amennyiben a kkv-k nem tudnak képzéseket kínálni, az olyan szervezetek, mint a kézműves kamarák vagy a kereskedelmi kamarák is nyújthatnak ilyen képzést; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy növeljék a hátrányos helyzetű fiatalok és a NEET-fiatalok munkaerő-piaci integrációját célzó intézkedésekbe történő beruházásokat, valamint az iskolai lemorzsolódás arányának csökkentését, ami különösen fontos a roma emberek körében; felhívja a tagállamokat, hogy fektessenek be a tanulók és hallgatók egészségébe, előzzék meg a korai iskolaelhagyást, és támogassák a tanulmányi és pályaválasztási tanácsadást; felhívja a tagállamokat, hogy ezzel összefüggésben jobban használják ki az Európai Szociális Alap Pluszt (ESZA+), a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Alapot és a Méltányos Átállást Támogató Alapot;

32. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy az Európai Szociális Alap Pluszon (ESZA+) keresztül növeljék a beruházásokat a hátrányos helyzetű fiatalok és a NEET-fiatalok munkaerő-piaci integrációját, valamint az iskolai lemorzsolódási arány csökkentését célzó intézkedések támogatása érdekében;

33. ösztönzi a tagállamokat, hogy a szociális partnerekkel együttműködve hozzanak létre egy mechanizmust a magas színvonalú tanulószerződéses gyakorlati képzést és képzést kínáló vállalkozások tanúsítására a minőségi és hatékony tanulószerződéses gyakorlati képzés európai keretrendszerének minőségi normáival összhangban, hogy azok azonosíthatók és támogathatók legyenek;

34. kiemeli azokat az előnyöket, amelyeket a nemzetközi mobilitás nyújt a szakképzésben részt vevő tanulók és oktatók számára, és hangsúlyozza, hogy meg kell könnyíteni az állandó mobilitási rendszereket, csökkentve a mobilitás meglévő akadályait; emlékeztet arra, hogy a szakképzésben részt vevők jogosultak az Erasmus+ programra, és hangsúlyozza, hogy az e program keretében nyújtott támogatást a résztvevők társadalmi-gazdasági hátteréhez és szükségleteihez kell igazítani, figyelembe véve a fogadó tagállamokban a megélhetési költségeket is; sürgeti ezért a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a készségek európai évét használják ki, mint jó alkalmat egy konkrét és hatékony szakképzési mobilitási keret kidolgozására;

35. hangsúlyozza, hogy a technológiai fejlődéssel kapcsolatban egyaránt vannak kihívások és lehetőségek, különösen a mesterséges intelligencia és a virtuális valóság területén, amelyek megváltoztatják a szakképzés területét, többek között a képzési lehetőségek hozzáférhetőbbé és megfizethetőbbé tétele tekintetében is több vállalat és munkavállaló számára; kiemeli az oktatási intézmények és a munkáltatók felelősségét, hogy felkészítsék a diákokat, a tanulószerződéses tanulókat és a munkavállalókat a mesterséges intelligencia munkahelyi jelenlétére, és különösen e tekintetben fejlesszék a kritikus gondolkodási készségeket; hangsúlyozza az oktatási intézmények és a munkáltatók közötti együttműködés fontosságát a mesterséges intelligenciát és az algoritmikus irányítást alkalmazó eszközökkel kapcsolatos digitális kompetenciák és ismeretek bővítése érdekében;

36. üdvözli az oktatásban és a tanulásban való részvétel növelését célzó olyan kezdeményezéseket, mint az egyéni tanulási számlákról szóló tanácsi ajánlás ([34]), és az olyan értékes tagállami szakpolitikákat, mint a fizetett tanulmányi szabadság;

37. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.

([34]) A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egyéni tanulási számlákról (HL C 243., 2022.6.27., 26. o.).