P9_TA(2023)0271

Podpora a prispôsobenie odborného vzdelávania ako nástroja úspechu zamestnancov a stavebného kameňa pre hospodárstvo EÚ v novom Priemysle 4.0

Uznesenie Európskeho parlamentu z 11. júla 2023 o podpore a prispôsobení odbornej prípravy ako nástroja úspechu pracovníkov a základného prvku hospodárstva EÚ v novom priemysle 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Európsky parlament,

— so zreteľom na články 179, 180 a 181 Zmluvy o Európskej únii,

— so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej články 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 a 174,

— so zreteľom na Chartu základných práv Európskej únie, najmä na jej články 14, 15, 23, 25 a 26,

— so zreteľom na Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (UNCRPD),

— so zreteľom na Agendu OSN 2030 pre udržateľný rozvoj a na ciele udržateľného rozvoja, najmä na ciele 4, 8 a 9,

— so zreteľom na rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 28. októbra 2021 vo veci BX/Unitatea Administrativ Teritorială D. (C-909-19) ([1]),

— so zreteľom na Európsky pilier sociálnych práv, a najmä na jeho zásady 1, 3, 4 a 5,

— so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií ([2]),

— so zreteľom na oznámenie Komisie z 1. júla 2020 s názvom Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť (COM(2020)0274),

— so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/694 z 29. apríla 2021, ktorým sa zriaďuje program Digitálna Európa a zrušuje rozhodnutie (EÚ) 2015/2240 ([3]),

— so zreteľom na svoje uznesenie z 12. februára 2019 o komplexnej európskej priemyselnej politike v oblasti umelej inteligencie a robotiky ([4]),

— so zreteľom na uznesenie Európskeho parlamentu zo 16. februára 2023 o stratégii EÚ na podporu priemyselnej konkurencieschopnosti, obchodu a kvalitných pracovných miest ([5]),

— so zreteľom na závery Rady z 9. októbra 2020 o ľudských právach, účasti a životných podmienkach seniorov v ére digitalizácie,

— so zreteľom na odporúčanie Rady z 24. novembra 2020 týkajúce sa odborného vzdelávania a prípravy (OVP) pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť ([6]),

— so zreteľom na Osnabrückú deklaráciu z 30. novembra 2020 o odbornom vzdelávaní a príprave ako prostriedku na oživenie a spravodlivý prechod k digitálnemu a ekologickému hospodárstvu,

([1]) Rozsudok Súdneho dvora z 28. októbra 2021, BX/Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.
([2]) Ú. v. EÚ L 255, 30.9.2005, s. 22.
([3]) Ú. v. EÚ L 166, 11.5.2021, s. 1.
([4]) Ú. v. EÚ C 449, 23.12.2020, s. 37.
([5]) Prijaté texty, P9_TA(2023)0053.
([6]) Ú. v. EÚ C 417, 2.12.2020, s. 1.

— so zreteľom na odporúčanie Rady z 19. decembra 2016 s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých ([7]),

— so zreteľom na odporúčanie Rady z 26. novembra 2018 týkajúce sa podpory automatického vzájomného uznávania kvalifikácií získaných v rámci vysokoškolského vzdelávania, vyššieho sekundárneho vzdelávania a odbornej prípravy a výsledkov študijných pobytov v zahraničí ([8]),

— so zreteľom na odporúčanie Rady z 22. mája 2018 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie ([9]),

— so zreteľom na oznámenie Komisie z 9. marca 2021 s názvom Digitálny kompas do roku 2030: digitálne desaťročie na európsky spôsob (COM(2021)0118),

— so zreteľom na oznámenie Komisie z 19. apríla 2016 s názvom Digitalizácia európskeho priemyslu – využiť výhody jednotného digitálneho trhu v plnej miere (COM(2016)0180),

— so zreteľom na oznámenie Komisie z 5. mája 2021 s názvom Aktualizácia novej priemyselnej stratégie na rok 2020: budovanie silnejšieho jednotného trhu pre obnovu Európy (COM(2021)0350),

— so zreteľom na oznámenie Komisie z 10. marca 2020 s názvom Nová priemyselná stratégia pre Európu (COM(2020) 0102),

— so zreteľom na oznámenie Komisie z 10. marca 2020 s názvom Stratégia pre MSP pre udržateľnú a digitálnu Európu (COM(2020)0103),

— so zreteľom na oznámenie Komisie z 1. júla 2020 s názvom Podpora zamestnanosti mladých ľudí: most k pracovným miestam pre ďalšiu generáciu (COM(2020)0276),

— so zreteľom na svoje uznesenie zo 17. februára 2022 o posilnení postavenia európskej mládeže: zamestnanosť a sociálne zotavenie po pandémii ([10]),

— so zreteľom na oznámenie Komisie z 13. septembra 2017 s názvom Investovanie do inteligentného, inovatívneho a udržateľného priemyslu: Aktualizovaná stratégia pre priemyselnú politiku EÚ (COM(2017)0479),

— so zreteľom na oznámenie Komisie z 26. augusta 2010 s názvom Digitálna agenda pre Európu (COM(2010)0245),

— so zreteľom na oznámenie Komisie z 6. októbra 2010 s názvom Hlavná iniciatíva stratégie Európa 2020: Únia inovácií (COM(2010)0546),

— so zreteľom na oznámenie Komisie z 30. septembra 2020 s názvom Vytvorenie európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025 (COM(2020)0625) a na sprievodný pracovný dokument útvarov Komisie (SWD(2020)0212),

— so zreteľom na svoje uznesenie z 19. mája 2022 o zriadení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025 – mikrocertifikáty, individuálne vzdelávacie účty a vzdelávanie v záujme udržateľného životného prostredia ([11]),

— so zreteľom na oznámenie Komisie z 30. septembra 2020 s názvom Akčný plán digitálneho vzdelávania 2021 – 2027: Prispôsobenie vzdelávania a odbornej prípravy digitálnemu veku (COM(2020)0624) a sprievodný pracovný dokument útvarov Komisie (SWD(2020)0209),

— so zreteľom na správu Komisie s názvom Index digitálnej ekonomiky a spoločnosti (DESI) 2020: Ľudský kapitál,

— so zreteľom na závery Rady z 8. júna 2020 o rekvalifikácii a zvyšovaní úrovne zručností ako základe pre zvyšovanie udržateľnosti a zamestnateľnosti v kontexte podpory oživenia hospodárstva a sociálnej súdržnosti, 8323/1/20,

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

— so zreteľom na závery Rady zo 16. júna 2020 o reakcii na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy,

— so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 13. júla 2016 s názvom Priemysel 4.0 a digitálna transformácia: budúci postup,

— so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru zo 7. mája 2020 s názvom Udržateľné financovanie celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností v kontexte nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily,

— so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 15. marca 2018 s názvom Budúcnosť práce – získanie primeraných vedomostí a zručností potrebných pre pracovné miesta v budúcnosti,

— so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 27. apríla 2023 na tému Rozvoj kompetencií a zručností v kontexte dvojakej zelenej a digitálnej transformácie,

— so zreteľom na návrh z 21. apríla 2021 na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie (akt o umelej inteligencii) a menia niektoré legislatívne akty Únie (COM(2021)0206),

— so zreteľom na rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/936 z 10. mája 2023 o Európskom roku zručností ([12]),

— so zreteľom na Vyhlásenie o digitálnych právach a zásadách v digitálnom desaťročí z 15. decembra 2022,

— so zreteľom na stratégiu EÚ Global Gateway,

— so zreteľom na štúdiu Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop) z februára 2020 s názvom Posilniť postavenie dospelých cestami zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie (Empowering adults through upskilling and reskilling pathways),

— so zreteľom na spoločnú správu strediska Cedefop a Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) z 30. marca 2023 s názvom Podpora využívania zručností pre udržateľnú výkonnosť podnikov: dôkazy z Európskeho prieskumu podnikov (Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey) ([13]),

— so zreteľom na uznesenie Rady z 29. novembra 2021 o novom európskom programe vzdelávania dospelých na roky 2021 – 2030 ([14]),

— so zreteľom na európsku stratégiu v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030,

— so zreteľom na článok 54 rokovacieho poriadku,

— so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A9-0232/2023),

A. keďže za politiky v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zručností sú zodpovedné členské štáty; keďže EÚ zohráva čoraz dôležitejšiu úlohu pri podpore, motivovaní, koordinácii a dopĺňaní opatrení členských štátov;

B. keďže význam odborného vzdelávania a prípravy (ďalej len „OVP“) a najmä zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie sa bude ďalej zvyšovať, a to aj v dôsledku digitálnej a zelenej transformácie; keďže na prilákanie a udržanie kvalifikovaných pracovníkov sú nevyhnutné dôstojné pracovné podmienky; keďže odborná príprava, ktorú zamestnávatelia poskytujú svojim pracovníkom, nesmie mať negatívny vplyv na odmeňovanie pracovníkov;

C. keďže zosúladenie zručností a ambícií pracovníkov s vyvíjajúcimi sa potrebami trhu práce v EÚ je jedným z hlavných cieľov Európskeho roku zručností;

D. keďže medzi najväčšie výzvy, ktorým ďalšie odborné vzdelávanie a príprava v súčasnosti čelia, patrí jeho nízka atraktívnosť v porovnaní s akademickým vzdelávaním, nedostatočný záujem študentov a nedostatok kvalifikovaných pracovníkov;

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

E. keďže digitálna a zelená transformácia môže byť úspešná len vtedy, ak pracovníci získajú potrebné zručnosti a kompetencie;

F. keďže zavedenie vysokokvalitného ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy by mohlo predstavovať značnú finančnú záťaž, najmä pre mikropodniky a malé a stredné podniky (ďalej len „MSP“);

G. keďže rovnaký prístup k OVP vrátane príležitostí na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, ako aj príležitostí na celoživotné vzdelávanie pre všetkých má zásadný význam;

H. keďže v roku 2021 45 % pracovníkov uviedlo, že za posledných 12 mesiacov absolvovalo odbornú prípravu hradenú zamestnávateľom; keďže tento podiel bol nižší medzi mladými pracovníkmi, ženami a pracovníkmi so zmluvami na dobu určitú a s dočasnými pracovnými zmluvami, čo poukazuje na nerovnosti v prístupe k odbornej príprave ([15]);

I. keďže v roku 2021 9,7 % osôb vo veku 18 – 24 rokov v EÚ ukončilo len vyššie sekundárne vzdelávanie a nezúčastnilo sa na ďalšom vzdelávaní ani odbornej príprave; keďže v roku 2021 56 % mladých Rómov vo veku 16 – 24 rokov nebolo zamestnaných, ani nebolo v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (ďalej len „NEET“);

J. keďže v roku 2021 bol podiel osôb v EÚ vo veku 25 až 64 rokov, ktoré sa zúčastňovali na vzdelávaní alebo odbornej príprave, 10,8 % a tento podiel osôb vo veku 25 až 64 rokov, ktoré sa zúčastňujú na vzdelávaní a odbornej príprave, sa zvýšil o 1,7 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2020, a tak sa vrátil na úroveň z roku 2019 či na úrovne pred pandémiou ochorenia COVID-19 ([16]);

K. keďže trhy práce v Európe sa zmenšujú a do roku 2030 bude 40 % Európanov žiť v regiónoch, kde počet pracovných miest klesá ([17]); keďže 77 % EÚ spoločností uvádza, že majú problémy s hľadaním pracovníkov s potrebnými zručnosťami; keďže tento nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami medzi pracovníkmi a pracovnými miestami na trhu práce EÚ so sebou prináša značné náklady pre hospodárstva, podniky a jednotlivcov; keďže zlepšenie pracovných podmienok a faktorov kvality pracovných miest, ako sú odmeňovanie, autonómia zamestnancov a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, popri investíciách do zručností a vzdelávania na úrovni podniku, by prispelo k zníženiu nedostatku pracovných síl ([18]);

L. keďže jedným z cieľov Európskeho programu v oblasti zručností je dosiahnuť do roku 2025 účasť na vzdelávaní u osôb vo veku 25 – 64 rokov na úrovni 50 % (v porovnaní s 38 % v roku 2016); keďže cieľová účasť u osôb vo veku 16 – 74 rokov s aspoň základnými digitálnymi zručnosťami je stanovená na 70 % (v porovnaní s 56 % v roku 2019); keďže približne 42 % Európanov nemá základné digitálne zručnosti, a to vrátane 37 % pracujúcich; keďže Únia chce do roku 2030 zvýšiť podiel obyvateľov s aspoň základnými digitálnymi zručnosťami na 80 %;

M. keďže kvalitné OVP a celoživotné vzdelávanie sú nevyhnutné na dosiahnutie zásad Európskeho piliera sociálnych práv; keďže jedným z cieľov stanovených v akčnom pláne Európskeho piliera sociálnych práv je dosiahnuť do roku 2030 každoročný podiel dospelých zapojených do odbornej prípravy na úrovni 60 % a podiel zamestnaných dospelých aspoň na úrovni 78 %;

N. keďže cieľ EÚ stanovený v strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave (ET 2020), ktorý sa týka účasti na vzdelávaní dospelých (15 % v roku 2020), nebol v predchádzajúcom cykle dosiahnutý, najmä v prípade osôb patriacich k zraniteľným a marginalizovaným skupinám a/alebo osôb s nedostatkom príležitostí; keďže staršie osoby sú vekovou skupinou, ktorá sa najmenej zúčastňuje na vzdelávaní dospelých; keďže ostatné rozmery vylúčenia, ktoré posudzuje Eurostat, súvisia s rodom a s dosiahnutým stupňom vzdelania jednotlivca a jeho aktívnym postavením na trhu práce;

O. keďže pretrvávajú nerovnosti v prístupe pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie k vzdelávaniu dospelých a k OVP; keďže dosiahnutý stupeň vzdelania, profesijná skupina, hospodárske odvetvie činnosti a veľkosť zariadenia spolurozhodujú o účasti dospelých na OVP; keďže najčastejšími prekážkami v prístupe k vzdelávaniu dospelých sú náklady, nedostupnosť, nedostatok infraštruktúr starostlivosti o deti, nízka gramotnosť a nízke sebavedomie; keďže jedna z troch spoločností, ktoré neposkytujú odbornú prípravu, uvádza ako príčinu vysoké pracovné zaťaženie a nedostatok času, pričom 28 % z nich uvádza vysoké náklady ďalšej odbornej prípravy ([19]); keďže čas aj náklady sú hlavnými prekážkami vzdelávania dospelých aj z individuálneho hľadiska;

([15]) Pracovné podmienky v čase pandémie ochorenia COVID-19: Dôsledky pre budúcnosť, Eurofound, 29. novembra 2022, k dispozícii na adrese: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future.

([16]) Eurostat – Štatistika vzdelávania dospelých, k dispozícii na adrese: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

([17]) McKinsey Global Institute, Budúcnosť práce v Európe: Automatizácia, prechody medzi pracovnými silami a meniaca sa geografia zamestnanosti (The future of work in Europe: Automation, workforce transitions, and the shifting geography of employment), bod iv.

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

([19]) Prieskum o ďalšej odbornom vzdelávaní a príprave, 2015.

P. keďže len 45 % pracovníkov v Únii môže využívať svoje súčasné vedomosti a zručnosti vo svojom hlavnom zamestnaní, zatiaľ čo u ostatných je časť ich vedomostí a zručností nedostatočne využitá ([20]); keďže ťažkosti pri nábore kvalifikovaných pracovníkov sú odrazom nielen nedostatku pracovnej sily a nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, ale aj nízkej kvality dostupných pracovných miest, nedostatku politiky ľudských zdrojov zameranej na ľudí a nevyužitých príležitostí na tvorbu pracovných miest ([21]);

Q. keďže štvrtá priemyselná revolúcia, ktorá zahŕňa úplnú digitalizáciu poskytovania služieb a výrobných procesov, formuje súčasné pracovné a vzdelávacie trhy a spoločnosti, čím vytvára výzvy aj príležitosti pre pracovníkov a spoločnosti, ako je zánik niektorých úloh a povolaní a vytváranie iných úloh a povolaní, dynamické prerozdelenie pracovných úloh a nový obsah pracovných miest; keďže spoločnosti musia vynaložiť ďalšie investície na rozvoj silného OVP v celej Únii a na presadzovanie kompetencií na prácu s novými technológiami, ako je inteligentná výroba a stroje, vyspelá robotika, cloud computing, umelá inteligencia, spracovanie údajov a internet vecí; vyzdvihuje dôležitosť prispôsobenia sa potrebám zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie na jednej strane a riešenia digitálnej priepasti na strane druhej;

R. keďže podiel zamestnancov (11,8 %) a pracovníkov (11,5 %) na vzdelávaní a odbornej príprave dospelých je vyšší v porovnaní s podielom celkovej dospelej populácie, ale v posledných rokoch sa prejavil podobný trend; keďže v tomto ohľade existujú medzi členskými štátmi výrazné rozdiely ([22]);

S. keďže z údajov Eurostatu o podnikoch v EÚ s desiatimi alebo viac zamestnancami (okrem podnikov finančného odvetvia) vyplýva, že 98 % používa počítače a 97 % má prístup k internetu; keďže približne 60 % všetkých ľudí aktívnych na trhu práce používa počítače, notebooky, smartfóny, tablety alebo iné prenosné zariadenia v práci ([23]);

T. keďže v dôsledku automatizácie pracovných miest možno pozorovať zníženie počtu stredne kvalifikovaných a stredne platených pracovných miest v prospech zvýšenia počtu nízko platených a nízko kvalifikovaných pracovných miest;

U. keďže 21 % pracovníkov v Európe uvádza, že ich primárne pracovné funkcie sa zmenili v dôsledku zavedenia nového softvéru alebo hardvéru ([24]);

V. keďže vydanie európskeho prehľadu výsledkov inovácie z roku 2022 vykazuje v rokoch 2015 – 2022 lepšie výsledky v oblasti inovácie; keďže medzi členskými štátmi pretrvávajú vážne rozdiely ([25]);

W. keďže tri zo štyroch spoločností EÚ čelia ťažkostiam pri hľadaní zamestnancov so správnymi zručnosťami ([26]); keďže sa objavuje nedostatok zručností;

X. keďže za kľúčové zručnosti pre zamestnanosť považujú zamestnávatelia čoraz viac prierezové zručnosti, ako sú interpersonálne zručnosti, viacjazyčnosť, schopnosť učiť sa, komunikácia, vzťah so zákazníkmi, riešenie problémov, kritické myslenie, podnikavosť, tvorivosť, medzikultúrne kompetencie, tímová práca a digitálna a mediálna gramotnosť; keďže prierezové zručnosti majú vplyv nad rámec zamestnanosti a vyžadujú si zmenu myslenia všetkých zainteresovaných strán v oblasti OVP;

Y. keďže za kľúčové kompetencie na zabezpečenie prístupu celoživotného vzdelávania určili a odsúhlasili všetky členské štáty tieto kompetencie: gramotnosť, viacjazyčnosť, kompetencie v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (ďalej len „STEM“), digitálne kompetencie, osobné a sociálne zručnosti a schopnosť učiť sa, občianske kompetencie, medzikultúrne kompetencie a podnikavosť; keďže v oblastiach STEM je neúmerne málo žien;

Z. keďže v rokoch 2020 až 2021 šesť z desiatich pracovníkov EÚ+ absolvovalo aspoň jednu formálnu alebo neformálnu vzdelávaciu a odbornú prípravu s cieľom získať zručnosti súvisiace s prácou ([27]);

([20]) Cedefop, Druhý európsky prieskum zručností a pracovných miest.
([21]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf
([22]) Prílohy k návrhu spoločnej správy Komisie a Rady o zamestnanosti zo 17. decembra 2019, ktorá je sprievodným dokumentom k oznámeniu Komisie o ročnej stratégii udržateľného rastu 2020 (COM(2019)0653), dostupné na: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5.
([23]) Eurostat, Databáza digitálnej ekonomiky a spoločnosti, 2018.
([24]) Eurostat, Databáza digitálnej ekonomiky a spoločnosti, 2018.
([25]) Európsky prehľad výsledkov inovácie, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_sk.
([26]) Politická správa strediska Cedefop, Komplikované digitálne mýty – prvé zistenia z druhého európskeho prieskumu zručností a pracovných miest, ktorý uskutočnilo stredisko Cedefop (Challenging digital myths – First findings from Cedefop's second European skills and jobs survey), dostupná na: https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf
([27]) Cedefop, Druhý európsky prieskum zručností a pracovných miest.

AA. keďže pandémia ochorenia COVID-19 mala značný negatívny vplyv na pravidelné vykonávanie politík v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy; keďže súvisiaca kríza zmenila spôsob práce a posilnila potrebu aktualizovať kombináciu zručností európskej pracovnej sily, najmä digitálnych zručností;

AB. keďže rastie dopyt po digitálnych zručnostiach; keďže nové digitálne technológie boli v rokoch 2020 až 2021 zavedené na 44 % pracovísk; keďže 4 z 10 dospelých zamestnancov častejšie využívali na vykonávanie niektorých svojich pracovných úloh digitálne technológie a približne jedna tretina (36 %) sa zúčastnila viac online než prezenčných školení súvisiacich s ich pracovným miestom ([28]); keďže digitálna transformácia na Priemysel 4.0 si vyžaduje zvýšenie základných digitálnych zručností všetkých pracovníkov a uľahčenie získavania pokročilejších digitálnych zručností pri súčasnom zabezpečení ich riadneho uznávania vo všetkých členských štátoch; keďže osobitnú pozornosť treba venovať rizikám, a teda aj poskytovaniu zručností súvisiacich s kybernetickou bezpečnosťou a digitálnou bezpečnosťou;

AC. keďže úlohy možno automatizovať v mnohých odvetviach a v rôznej miere, čo vedie k výrazným zmenám v zamestnanosti, produktivite práce, požiadavkách na zručnosti a veľkosti pracovnej sily v Únii s výraznými regionálnymi rozdielmi; keďže 35 % pracovníkov sa obáva, že nové digitálne technológie môžu alebo budú v budúcnosti úplne alebo čiastočne vykonávať ich prácu ([29]); keďže 45 % má obavy aj v súvislosti so zastarávaním technologických zručností a potrebou získať nové znalosti a zručnosti; keďže 49 % činností, za ktoré sú ľudia platení v globálnom hospodárstve, možno automatizovať, ak sa prispôsobia v súčasnosti predvádzané technológie ([30]);

AD. keďže jeden z piatich dospelých pracovníkov v EÚ+ (a 31 % tých, ktorí nepoužívajú digitálne technológie) by mal prospech z odbornej prípravy v oblasti najzákladnejších digitálnych zručností, t. j. z navigácie na webe; keďže 70 % až 90 % by sa mohlo rekvalifikovať na pokročilejšie databázové a počítačové programátorské zručnosti ([31]);

AE. keďže podľa cieľov EÚ by malo 75 % spoločností v EÚ využívať cloud computing, umelú inteligenciu a technológie veľkých dát (big data) a viac ako 90 % MSP by malo dosiahnuť aspoň základnú úroveň digitálnej intenzity ([32]);

AF. keďže prispôsobenie učebných plánov a ašpirácií ľudí zručnostiam a kompetenciám potrebným na dosiahnutie osobného a profesionálneho posilnenia a na uspokojenie potrieb trhu práce a spoločnosti je jednou z hlavných výziev pre vzdelávacie systémy členských štátov; keďže viac ako polovica detí, ktoré nastupujú do základnej školy, bude zamestnaná na pracovných miestach, ktoré v súčasnosti neexistujú;

AG. keďže je veľmi dôležité, aby sa vytvorili optimálne podmienky a stimuly, ktoré zamestnávateľom umožnia prístup k vysokokvalitnému OVP, ktoré zamestnancom poskytnú užitočné skúsenosti v oblasti vzdelávania a rozvoja príslušného súboru zručností;

AH. keďže podpora procesu vzdelávania založeného na kompetenciách by mohla zabezpečiť plynulú prispôsobivosť procesu vzdelávania potrebám učiacich sa a rýchlym spoločenským zmenám;

AI. keďže v priebehu rokov sa povaha, kvalita, vnímanie a sociálne hodnotenie OVP vyvíjali okrem iného vďaka kampaniam a politikám v oblasti OVP, lepším kariérnym vyhliadkam, príležitostiam v oblasti mobility a digitálnym riešeniam vo vzdelávaní; keďže napriek zlepšeniu statusu a obrazu odborného vzdelávania a prípravy, OVP stále často nie je prvou voľbou mladých ľudí a považuje sa za druhú, menej atraktívnu možnosť po všeobecnom vzdelávaní;

AJ. keďže demografické zmeny v členských štátoch sa zrýchľujú a očakáva sa, že v nadchádzajúcich desaťročiach budú pokračovať, čo posilňuje potrebu využiť plný potenciál všetkých dospelých v produktívnom veku prostredníctvom nepretržitých investícií do ich zručností, vedomostí a kvalifikácie, ako aj zaradenia väčšieho počtu ľudí do aktívneho zamestnania; keďže spoločnosti sa môžu stretnúť s problémami súvisiacimi so stratou znalostí skúsenejších pracovníkov po ich odchode do dôchodku; keďže pracoviská a pracovné podmienky sa musia prispôsobiť potrebám starnúcej pracovnej sily; keďže je veľmi dôležité posilniť vzdelávanie medzi viac a menej skúsenými pracovníkmi v podnikoch a zabezpečiť prenos vedomostí prostredníctvom programov tútorstva, odbornej prípravy a mentorstva, a to aj medzi generáciami;

([28]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, s.9.
([29]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, s.16.
([30]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, s.16.
([31]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf, s. 14.
([32]) Európska komisia, Digitálne desaťročie Európy: digitálne ciele na rok 2030, dostupné na: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_sk.

AK. keďže v tejto súvislosti budú dôstojné pracovné podmienky a prístup k systémom sociálneho zabezpečenia, kvalitné sociálne služby a atraktívne životné prostredie zohrávať ešte významnejšiu úlohu pri prilákaní a udržaní kvalifikovaných pracovníkov; keďže posilnenie osobnostného rozvoja a poradenstva od útleho veku a podpora rovnakého prístupu k informáciám môže ľuďom pomôcť vybrať si vhodné vzdelávacie cesty vedúce ku kvalitným pracovným príležitostiam;

AL. keďže demografia sa neustále mení; keďže sa odhaduje, že počet obyvateľov Európy v produktívnom veku (vo veku od 20 do 64 rokov) bude do roku 2040 každoročne klesať o 0,4 %; keďže demografický pokles spôsobuje aj zmeny v štruktúre trhu práce a rastúci dopyt po pracovnej sile v niektorých odvetviach, ako sú odvetvie zdravotnej starostlivosti alebo odvetvie starostlivosti;

AM. keďže bol zistený nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v 28 odvetviach vrátane odvetví zdravotnej starostlivosti, ubytovacích a pohostinských služieb, stavebníctva, informačných služieb a bezpečnosti; keďže vo všeobecnosti chýbajú pracovníci, najmä ženy, so vzdelaním pre STEM; keďže učitelia patria medzi päť hlavných povolaní s nedostatkom pracovnej sily v Európe, pričom ich nedostatok sa líši v závislosti od geografických regiónov a predmetov, čo má vplyv na schopnosť poskytovať vzdelávanie a odbornú prípravu, ktoré všetci učiaci sa potrebujú na to, aby sa prispôsobili súbežnej zelenej a digitálnej transformácii a štvrtej priemyselnej revolúcii;

AN. keďže rastúci dopyt zamestnávateľov po osobitných zručnostiach je dôvodom na väčšie zapojenie podnikov do OVP;

AO. keďže Európsky parlament viackrát odsúdil neplatené stáže ako formu využívania mladých pracovníkov a porušovanie ich práv;

AP. keďže v rámci európskej stratégie v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030 sa Komisia zaviazala umožniť osobám so zdravotným postihnutím žiť nezávisle a plne sa zúčastňovať na všetkých aspektoch života; keďže je veľmi dôležité poskytnúť osobám so zdravotným postihnutím lepšie príležitosti zúčastniť sa na OVP a získať nové zručnosti, čo je predpokladom zamestnania a nezávislosti;

1. zdôrazňuje význam celoživotného vzdelávania a odborného vzdelávania a prípravy vrátane zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie pre využitie plného potenciálu jednotlivcov, ako aj pre udržateľný rozvoj Únie, pričom treba venovať pozornosť osobitným potrebám najzraniteľnejších alebo znevýhodnených skupín; opakuje svoju výzvu adresovanú Komisii a členským štátom, aby vytvorili európsky priestor odborného vzdelávania a prípravy (EVETA) ([33]);

2. zdôrazňuje, že zamestnanci by mali mať prístup k odbornej príprave počas pracovného času;

3. zdôrazňuje, že je potrebné zabezpečiť udržateľnú a spravodlivú dvojakú transformáciu pracovných miest a zároveň zachovať súčasnú pracovnú silu; podčiarkuje, že zamestnávatelia by mali pracovníkom poskytovať internú odbornú prípravu a zároveň zabezpečiť podporné opatrenia pre osoby, ktoré majú problémy s odbornou prípravou;

4. zdôrazňuje, že všetky osoby potrebujú príležitosti na rozvoj, aktualizáciu a zlepšovanie svojich zručností s cieľom držať krok s rýchlo sa meniacou realitou vo svete práce a uspieť v osobnom a pracovnom živote; podčiarkuje, že si to vyžaduje systémový prístup k celoživotnému vzdelávaniu a k rozvoju zručností, ktorý sa bude opierať o dostupné, kvalitné a inkluzívne počiatočné odborné vzdelávanie a prípravu (IVET), ako aj o fungujúce a moderné systémy ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy (CVET) s cieľom umožniť všetkým dospelým využívať možnosti vzdelávania a odbornej prípravy a ponúknuť zamestnávateľom podporu pri poskytovaní takejto odbornej prípravy; vyjadruje poľutovanie nad tým, že ženy sú nedostatočne zastúpené v odboroch STEM a v účasti na OVP; zdôrazňuje, že v tejto súvislosti je dôležité zvýšiť podporu účasti žien a bojovať proti akýmkoľvek súvisiacim stereotypom;

5. zdôrazňuje potrebu aktívneho zapojenia mladších a starších osôb do procesu odborného vzdelávania s cieľom predchádzať diskriminácii na základe veku v súvislosti so zručnosťami a s odbornou prípravou;

([33]) Ako sa uvádza v odseku 32 uznesenia Európskeho parlamentu z 11. novembra 2021 o európskom vzdelávacom priestore: spoločný celostný prístup (Ú. v. EÚ C 205, 20.5.2022, s. 17).

6. zdôrazňuje, že medzi faktory, ktoré bránia OVP na úrovni podnikov, patria:

— nedostatočné uznanie OVP ako kariérnej príležitosti a spôsobu, ako zlepšiť odolnosť a excelentnosť;

— presvedčenie zamestnávateľov, že súčasné zručnosti a kvalifikácie ich zamestnancov sú dostatočné a primerané;

— uprednostňovanie náboru nových zamestnancov namiesto rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností existujúcej pracovnej sily podniku;

— prekážky pri poskytovaní odbornej prípravy vrátane jej cenovej dostupnosti, prístupu k odbornej príprave poskytovanej zamestnávateľom (z hľadiska miesta aj času) a vysokej pracovnej záťaže podnikov;

— pokusy presunúť zodpovednosť za odbornú prípravu zo zamestnávateľov na pracovníkov;

— diskriminácia na základe veku, ako napríklad bránenie účasti starších pracovníkov na odbornej príprave;

— nedostatočné uznávanie zručností získaných nad rámec potrieb trhu práce a na účely rozvoja jednotlivých pracovníkov;

7. zdôrazňuje kľúčovú úlohu sociálnych partnerov v oblasti OVP; zdôrazňuje význam riadne fungujúceho sociálneho dialógu a úlohu kolektívnych zmlúv pri zabezpečovaní OVP pre všetkých pracovníkov;

8. pripomína, že nedostatok zručností a pracovnej sily je v niektorých prípadoch dôsledkom neatraktívnych pracovných miest a zlých pracovných podmienok; zdôrazňuje preto, že riešenie týchto problémov prostredníctvom dôstojných pracovných podmienok a politiky udržania pracovných miest je dôležité pre riadne fungujúci budúci trh práce; zdôrazňuje, že zlepšenie kvality pracovných miest v odvetviach a podnikoch so zlými pracovnými podmienkami je dôležitým prvkom pri riešení problému úniku mozgov, ktorý vedie k rastúcim nerovnostiam medzi regiónmi, k nerovnomernému rozvoju a k nerovnomernej schopnosti stimulovať inovácie a vytvárať pracovné miesta;

9. konštatuje, že získanie mnohých zručností súvisiacich s používaním základného softvéru alebo jednoduchých počítačových strojov by mali poskytovať a hradiť všetci zamestnávatelia, keďže je základom dvojakej transformácie;

10. zdôrazňuje, že politiky OVP zostávajú na vnútroštátnej úrovni a na úrovni Únie roztrieštené; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby sa usilovali o väčšiu konvergenciu medzi vnútroštátnymi systémami na základe najlepších postupov; poukazuje na to, že účinné systémy OVP si vyžadujú vypracovanie systematických stratégií a primeraných zdrojov v súlade so stratégiami v oblasti zručností vyvinutých prostredníctvom sociálneho dialógu s cieľom posilniť postavenie ľudí, pomôcť im čo najlepšie využiť ich potenciál a zabezpečiť udržateľnú hospodársku konkurencieschopnosť;

11. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zakázali neplatené stáže a navrhli spoločný právny rámec na zabezpečenie spravodlivého odmeňovania stáží a učňovskej prípravy s cieľom zabrániť vykorisťovateľským praktikám;

12. vyzdvihuje význam OVP pre osoby so zdravotným postihnutím a poruchami učenia; podčiarkuje, že je potrebné vypracovať stratégie a zabezpečiť príležitosti na odborné vzdelávanie a prípravu pre všetkých, najmä pre osoby NEET a osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, starších pracovníkov, dospelých s nízkou úrovňou zručností a uchádzačov o zamestnanie, ako aj pre ľudí z odľahlých a vidieckych oblastí a ľudí patriacich k marginalizovaným skupinám, ktorí čelia inštitucionálnym, environmentálnym a názorovým prekážkam, s cieľom riešiť nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a nedostatok pracovných síl; zdôrazňuje, že takéto príležitosti odbornej prípravy by mali poskytovať zručnosti pre pracovné miesta orientované na budúcnosť, a to aj v oblasti zelenej a digitálnej transformácie; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby za prioritu stanovili rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností ľudí v zraniteľných situáciách s cieľom umožniť ich aktívne zapojenie a integráciu do trhu práce, napríklad prispôsobením zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie ich schopnostiam a želaniam a zabezpečením podpory šitej na mieru; zdôrazňuje, že je potrebné zabezpečiť podporu organizáciám občianskej spoločnosti, pretože zohrávajú kľúčovú úlohu pri oslovovaní ľudí z rôznych prostredí;

13. upozorňuje na potrebu zabezpečiť OVP pre dospelých na individuálnej úrovni, a to aj pre ľudí s nízkou kvalifikáciou a úrovňou zručností, pre tých, ktorí majú najmenší prístup k odbornej príprave v oblasti základných zručností a kompetencií, ako aj pre starších ľudí, ženy, osoby so zdravotným postihnutím a osoby, ktoré sa snažia opätovne začleniť do trhu práce po dlhej neprítomnosti spôsobenej okrem iného chronickými alebo vážnymi zdravotnými problémami alebo poskytovaním neformálnej starostlivosti; zdôrazňuje, že by sa mala poskytovať primeraná podpora a stimuly a že vzdelávacie dráhy OVP by mali byť flexibilné, zamerané na učiacich sa a orientované na výsledky; zdôrazňuje význam finančnej a nefinančnej podpory, rozvoja profesijného poradenstva a informačných kampaní o OVP s cieľom dosiahnuť vyššiu mieru inkluzívneho využívania príležitostí vzdelávania a odbornej prípravy; v tejto súvislosti zdôrazňuje význam plateného voľna na odbornú prípravu;

14. opätovne vyzýva zamestnávateľov, aby investovali do rozvoja zručností a kompetencií svojich pracovníkov, najmä pokiaľ ide o zručnosti a kompetencie potrebné na digitálnu a zelenú transformáciu, ako aj prierezové mäkké zručnosti;

15. poukazuje na to, že pracovné miesta, a najmä MSP, musia byť vo veľkom rozsahu zapojené a povzbudzované a podporované, aby poskytovali príležitosti na vzdelávanie a odbornú prípravu; vyzýva členské štáty, aby zabezpečili dostupnú a inkluzívnu rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností pre všetkých, pričom sa na nikoho nezabudne;

16. konštatuje, že začlenenie mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), a iných zraniteľných skupín do trhu práce sa stalo hlavným cieľom a základom vysokokvalitného OVP, čo si od učiteľov a školiteľov vyžaduje osobitné prierezové zručnosti; pripomína, že prierezové zručnosti a kompetencie sa čoraz viac využívajú v učebných osnovách odborného vzdelávania a prípravy v jednotlivých krajinách; zdôrazňuje, že je potrebné v spolupráci so sociálnymi partnermi zlepšiť potvrdzovanie a uznávanie zručností a kompetencií, najmä zručností a kompetencií, ktoré boli získané prostredníctvom neformálneho vzdelávania a informálneho učenia, ako aj zručností a kompetencií získaných v tretích krajinách; zdôrazňuje, že je potrebné zlepšiť súčasné nástroje na uľahčenie uznávania zručností a kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín a preskúmať ďalšie; žiada o vytvorenie spoločného rámca uznávania prierezových zručností;

17. zdôrazňuje potrebu novej kultúry vzdelávania zameranej na rozvoj prierezových zručností vo formálnom, informálnom a neformálnom vzdelávacom prostredí, ktorá zabezpečí, aby všetci dospelí, mladí dospelí a mladí ľudia mali možnosť získať pracovné miesta, ako aj sa v plnej miere zapájať do spoločnosti a osobne rozvíjať, najmä prostredníctvom získavania zručností, ako sú služby zákazníkom, interpersonálne zručnosti vrátane tímovej práce a komunikácie, riešenie problémov, riadenie vrátane časového manažmentu, kritického myslenia, schopnosti učiť sa, kompetencií v oblasti udržateľnosti a digitálnych zručností vrátane kompetencií v oblasti kybernetickej bezpečnosti;

18. zdôrazňuje význam učenia sa na pracovisku a získavania praktických skúseností; v tejto súvislosti poukazuje na príklady najlepších postupov týkajúcich sa systémov duálneho vzdelávania, ktoré spájajú kvalitnú učňovskú prípravu v podnikoch s odborným školským vzdelávaním, čím spájajú svet práce so svetom vzdelávania a umožňujú mladým ľuďom prístup na trh práce; nabáda členské štáty, aby ďalej rozvíjali systémy duálneho vzdelávania; vyzýva preto podniky, aby venovali väčšiu pozornosť úlohe OVP a celoživotného vzdelávania na pracovisku; zdôrazňuje, že zamestnávatelia musia venovať podstatnú časť svojich zdrojov na to, aby zabezpečili, že ich zamestnanci budú mať potrebné zručnosti a kompetencie, aby boli schopní pracovať s najnovšími technológiami a v nových organizačných prostrediach, a zabrániť digitálnemu vylúčeniu; ďalej vyzýva podniky, aby umožnili vysokú mieru voľnosti pri plnení úloh a organizačnú účasť pracovníkov, pretože tieto formy organizácie práce sú spojené s lepším prístupom k odbornej príprave a rozvoju zručností; poukazuje na to, že zamestnávatelia by sa mali snažiť vytvoriť primerané podmienky a bezpečný priestor pre pracovníkov, ktorí podstupujú alebo chcú absolvovať formálne vzdelávanie a informálne učenie sa, a rozvíjať ich kompetencie; vyzýva členské štáty, aby venovali osobitnú pozornosť MSP, pre ktoré je uspokojovanie týchto potrieb mimoriadne náročné; zdôrazňuje, že podniky vrátane MSP by mali úžitok zo štruktúrovanej spolupráce s odborníkmi v oblasti OVP;

19. pripomína základnú úlohu učiteľov a školiteľov, ktorí pracujú paralelne v inštitúciách OVP a v podnikoch a ktorí môžu pomôcť lepšie prepojiť poskytovanie OVP s potrebami zamestnávateľov tým, že do škôl prinesú inovácie a vyriešia problém nedostatku učiteľov OVP; pripomína, že lepšia spolupráca medzi inštitúciami OVP a podnikmi by mohla účinne riešiť nedostatok učiteľov OVP a priblížiť učebné osnovy OVP potrebám zamestnávateľov; zdôrazňuje, že učitelia a školitelia musia získať nové kompetencie tým, že budú mať prístup k možnostiam zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie; zdôrazňuje, že otvorenie kurzov kontinuálneho profesijného rozvoja (CPD) poskytovaných v školách OVP pre školiteľov a naopak ponuka odbornej prípravy na pracovisku pre učiteľov škôl OVP by mohli byť vzájomne prospešné pri riešení ich potrieb a zároveň by tak boli zapojení do tvorby učebných osnov; vyzýva členské štáty a vzdelávacie inštitúcie, aby urýchlene investovali do stratégií kontinuálneho profesijného rozvoja učiteľov a školiteľov OVP a aby im poskytli lepšie uznanie;

20. zdôrazňuje, že na to, aby bolo možné primerane reagovať na potreby transformujúcich sa odvetví a výzvy, ktoré prináša dvojaká transformácia, ako aj na zachovanie konkurencieschopnosti európskeho priemyslu na svetových trhoch, budú potrebné nepretržité investície do infraštruktúry ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy, odbornej prípravy učiteľov a systémov zabezpečovania kvality;

21. vyzýva členské štáty a príslušné regionálne a miestne orgány, aby zaviedli alebo posilnili opatrenia na boj proti nezamestnanosti, chudobe a sociálnemu vylúčeniu, a to aj prostredníctvom posilnenia verejných služieb zamestnanosti, podpory celoživotného vzdelávania a osobitných opatrení zameraných na profesionálny rozvoj;

22. zdôrazňuje, že vzdelávanie a odborná príprava, ako aj integrácia do trhu práce sú dôležitým nástrojom boja proti chudobe a nerovnostiam; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby podporovali opatrenia zamerané na znevýhodnené skupiny a skupiny s nízkou kvalifikáciou s dôrazom na vzdelávanie a odbornú prípravu, ktoré umožňujú rozvoj sociálnych, vedeckých a odborných zručností, najmä základných digitálnych zručností; vyzýva členské štáty a príslušné regionálne a miestne orgány, aby zabezpečili diverzifikáciu ponuky vzdelávania a odbornej prípravy;

23. zdôrazňuje, že zamestnávatelia musia podporovať vzdelávanie medzi viac a menej skúsenými pracovníkmi, aby sa zmenšili rozdiely v ich zručnostiach; preto a s ohľadom na demografické zmeny odporúča, aby sa vytvorili stimuly pre mentorstvo s cieľom umožniť výmenu zručností a skúseností, a to aj medzi generáciami, podporiť zvyšovanie kvalifikácie všetkých pracovníkov a riešiť nedostatok pracovných síl a nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami; vyzdvihuje dôležitosť dobrovoľníctva, ktoré môže prispieť k boju proti sociálnemu vylúčeniu;

24. vyzýva podniky, aby používali metódy na predpovedanie vplyvu umelej inteligencie na pracovné miesta, ako je strojové učenie pod dohľadom, okrem iného na identifikáciu povolaní, v ktorých sú zmeny najpravdepodobnejšie, a aby sa im v optimálnom čase prispôsobili;

25. nabáda podniky, aby pomáhali pracovníkom prevziať väčšiu zodpovednosť za svoju kariéru tým, že im ukážu alternatívne kariérne dráhy a pomôžu im určiť, na čo by sa mali zamerať, navrhnúť zručnosti potrebné na tento účel a zorganizovať v tejto súvislosti primeranú odbornú prípravu; odporúča, aby sa táto ponuka poskytovala aj osobám, ktoré absolvujú odborné a/alebo praktické vzdelávanie (študenti a stážisti) prostredníctvom spolupráce medzi podnikmi a vzdelávacími zariadeniami;

26. upozorňuje na príležitosti a výzvy vyplývajúce z rastúceho počtu štátnych príslušníkov tretích krajín v EÚ, okrem iného v dôsledku útočnej vojny Ruska proti Ukrajine; vyzdvihuje, že je dôležité podporovať migrantov, žiadateľov o azyl a utečencov pri zvyšovaní úrovne ich zručností a pri ich rekvalifikácii, ako aj pri prístupe k dobrej práci a k informáciám o pracovných podmienkach a sociálnej ochrane; zdôrazňuje, že kľúčové opatrenia na lepšie využitie ich potenciálu zahŕňajú financovanie jazykových kurzov ako základu pre komunikáciu a prácu, ako aj uľahčenie uznávania a potvrdzovania ich zručností a kompetencií; zdôrazňuje kľúčovú úlohu systémov a dráh OVP vrátane zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie ako hlavných nástrojov sociálnej a hospodárskej integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín, žiadateľov o azyl, migrantov a utečencov;

27. vyzdvihuje potrebu celoživotného vzdelávania pre všetky osoby v spoločnosti, najmä pre staršie osoby, ktoré im umožní učiť sa a získavať nové zručnosti a zostať fyzicky a duševne aktívnymi;

28. zdôrazňuje význam odborného vzdelávania a nadobúdania nových zručností a kompetencií, najmä tých, ktoré sú potrebné pre zelenú a digitálnu transformáciu; vyzýva členské štáty, aby v spolupráci so zainteresovanými stranami v oblasti OVP vrátane sociálnych partnerov a príslušných regionálnych a miestnych orgánov vypracovali učebné plány zamerané na povolania potrebné na prispôsobenie sa výzvam zelenej a digitálnej transformácie;

29. vzhľadom na to, že podpora Paktu o zručnostiach je jedným zo spôsobov, ako to dosiahnuť, vyzýva Komisiu, aby Európsky rok zručností 2023 koncipovala celostne a zoširoka a vyhla sa tomu, aby sa vzdelávanie, odborná príprava a rekvalifikácia alebo zvyšovanie úrovne zručností prezentovali len ako prostriedky na zvýšenie konkurencieschopnosti a zamestnateľnosti;

30. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby v spolupráci s tripartitnými poradnými orgánmi a Európskym združením učňovskej prípravy uskutočňovali vzdelávacie kampane a činnosti, a to aj počas Európskeho roka zručností a prostredníctvom podujatí, ako je EuroSkills, s cieľom propagovať atraktívnosť a príležitosti, ktoré ponúka kvalitné odborné vzdelávanie a príprava a vzdelávanie dospelých, ako aj výmena najlepších postupov v tejto oblasti;

31. vyzýva členské štáty, aby zjednodušili administratívne postupy súvisiace s OVP a poskytli určitým podnikom, ako sú MSP a organizácie sociálneho hospodárstva, pomoc, napríklad poradenské služby, vďaka ktorým by mohli identifikovať potreby odbornej prípravy a požiadať o finančnú podporu; poukazuje na to, že ak MSP nie sú schopné ponúkať kurzy odbornej prípravy, takúto odbornú prípravu by mohli poskytovať organizácie, ako sú komory remeselníkov alebo obchodné komory; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zvýšili investície do opatrení zameraných na integráciu znevýhodnenej mládeže a osôb NEET do trhu práce, ako aj na zníženie počtu osôb, ktoré predčasne ukončujú školskú dochádzku, čo je obzvlášť výrazné u Rómov; vyzýva členské štáty, aby investovali do zdravia žiakov a študentov, predchádzali predčasnému ukončeniu školskej dochádzky a podporovali študijné a kariérne poradenstvo; vyzýva členské štáty, aby v tejto súvislosti lepšie využívali Európsky sociálny fond plus (ESF+), Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti a Fond na spravodlivú transformáciu;

32. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zvýšili investície prostredníctvom ESF+ na podporu opatrení zameraných na integráciu znevýhodnenej mládeže a osôb NEET do trhu práce, ako aj na zníženie počtu osôb, ktoré predčasne ukončujú školskú dochádzku, čo je obzvlášť výrazné u Rómov;

33. nabáda členské štáty, aby v spolupráci so sociálnymi partnermi vytvorili certifikačný mechanizmus pre podniky, ktoré ponúkajú vysokokvalitnú učňovskú a odbornú prípravu v súlade s normami kvality európskeho rámca pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu, aby bolo možné identifikovať a podporovať takéto podniky;

34. zdôrazňuje výhody, ktoré medzinárodná mobilita poskytuje učiacim sa aj pedagógom v OVP, a zdôrazňuje potrebu uľahčiť trvalé programy mobility, čím sa znížia existujúce prekážky mobility; pripomína, že účastníci OVP spĺňajú podmienky na účasť na programe Erasmus+, a zdôrazňuje, že podpora v rámci tohto programu by mala byť prispôsobená sociálno-ekonomickému zázemiu a potrebám účastníkov, a to aj so zreteľom na životné náklady v hostiteľských členských štátoch; naliehavo preto vyzýva Komisiu a členské štáty, aby využili Európsky rok zručností ako podnet na ďalšie posilnenie rámca pre mobilitu v odbornom vzdelávaní;

35. zdôrazňuje, že technologický vývoj prináša výzvy aj príležitosti, najmä v oblasti umelej inteligencie a virtuálnej reality, čo zmení oblasť odborného vzdelávania a prípravy, a to aj pokiaľ ide o zlepšenie prístupnosti a cenovej dostupnosti príležitostí na odbornú prípravu pre väčší počet podnikov a pracovníkov; poukazuje na zodpovednosť vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov za prípravu študentov, učňov a pracovníkov na prítomnosť umelej inteligencie na pracovisku a za rozvoj najmä zručností kritického myslenia v tejto súvislosti; zdôrazňuje význam spolupráce medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi s cieľom posilniť digitálne kompetencie a znalosti o nástrojoch využívajúcich umelú inteligenciu a algoritmické riadenie;

36. víta iniciatívy, ktorých cieľom je zvýšiť účasť na vzdelávaní a učení, ako sú odporúčanie Rady týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov ([34]) a hodnotné politiky členských štátov, ako je platené študijné voľno;

37. poveruje svoju predsedníčku, aby postúpila toto uznesenie Rade a Komisii.

([34]) Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 26).