P9_TA(2023)0271

Spodbujanje in prilagoditev poklicnega usposabljanja kot orodja za uspeh zaposlenih in gradnika za gospodarstvo EU v novi industriji 4.0

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. julija 2023 o spodbujanju in prilagoditvi poklicnega usposabljanja kot orodja za uspeh zaposlenih in gradnika za gospodarstvo EU v novi industriji 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Evropski parlament,

— ob upoštevanju členov 179, 180 in 181 Pogodbe o Evropski uniji,

— ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije, zlasti členov 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 in 174,

— ob upoštevanju Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, zlasti členov 14, 15, 23, 25 in 26,

— ob upoštevanju Konvencije OZN o pravicah invalidov,

— ob upoštevanju agende OZN za trajnostni razvoj do leta 2030 in ciljev trajnostnega razvoja, zlasti ciljev trajnostnega razvoja 4, 8 in 9,

— ob upoštevanju sodbe Sodišča Evropske unije z dne 28. oktobra 2021 v zadevi BX/Unitatea Administrativ Teritorială D. (C-909/19) ([1]),

— ob upoštevanju evropskega stebra socialnih pravic, zlasti načel 1, 3, 4 in 5,

— ob upoštevanju Direktive 2005/36/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 7. septembra 2005 o priznavanju poklicnih kvalifikacij ([2]),

— ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 1. julija 2020 z naslovom Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost (COM(2020)0274),

— ob upoštevanju Uredbe (EU) 2021/694 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2021 o vzpostavitvi programa Digitalna Evropa in razveljavitvi Sklepa (EU) 2015/2240 ([3]),

— ob upoštevanju svoje resolucije z dne 12. februarja 2019 o celoviti evropski industrijski politiki na področju umetne inteligence in robotike ([4]),

— ob upoštevanju svoje resolucije z dne 16. februarja 2023 o strategiji EU za spodbujanje industrijske konkurenčnosti, trgovine in kakovostnih delovnih mest ([5]),

— ob upoštevanju sklepov Sveta z dne 9. oktobra 2020 o človekovih pravicah, participaciji in dobrem počutju starejših v dobi digitalizacije,

— ob upoštevanju priporočila Sveta z dne 24. novembra 2020 o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (PIU) za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost ([6]),

— ob upoštevanju osnabrüške deklaracije z dne 30. novembra 2020 o poklicnem izobraževanju in usposabljanju kot dejavniku okrevanja in pravičnega prehoda na digitalno in zeleno gospodarstvo,

([1]) Sodba Sodišča Evropske unije z dne 28. oktobra 2021, BX/Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.
([2]) UL L 255, 30.9.2005, str. 22.
([3]) UL L 166, 11.5.2021, str. 1.
([4]) UL C 449, 23.12.2020, str. 37.
([5]) Sprejeta besedila, P9_TA(2023)0053.
([6]) UL C 417, 2.12.2020, str. 1.

— ob upoštevanju priporočila Sveta z dne 19. decembra 2016 z naslovom Poti izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle ([7]),

— ob upoštevanju priporočila Sveta z dne 26. novembra 2018 o spodbujanju avtomatičnega vzajemnega priznavanja visokošolskih diplom in spričeval višjega sekundarnega izobraževanja ter izidov iz učnih obdobij v tujini ([8]),

— ob upoštevanju priporočila Sveta z dne 22. maja 2018 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje ([9]),

— ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 9. marca 2021 z naslovom Digitalni kompas do leta 2030: evropska pot v digitalno desetletje (COM(2021)0118),

— ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 19. aprila 2016 z naslovom Digitalizacija evropske industrije – Izkoriščanje vseh prednosti enotnega digitalnega trga (COM(2016)0180),

— ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 5. maja 2021 z naslovom Posodobitev nove industrijske strategije iz leta 2020: močnejši enotni trg za okrevanje Evrope (COM(2021)0350),

— ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 10. marca 2020 z naslovom Nova industrijska strategija za Evropo (COM (2020)0102),

— ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 10. marca 2020 z naslovom Strategija za MSP za trajnostno in digitalno Evropo (COM(2020)0103),

— ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 1. julija 2020 z naslovom Podpiranje zaposlovanja mladih: most do delovnih mest za naslednjo generacijo (COM(2020)0276),

— ob upoštevanju svoje resolucije z dne 17. februarja 2022 o krepitvi vloge mladih v Evropi: zaposlovanje in socialno okrevanje po pandemiji ([10]),

— ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 13. septembra 2017 z naslovom Vlaganje v pametno, inovativno in trajnostno industrijo: prenovljena strategija EU za industrijsko politiko (COM(2017)0479),

— ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 26. avgusta 2010 z naslovom Evropska digitalna agenda (COM(2010)0245),

— ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 6. oktobra 2010 z naslovom Vodilna pobuda iz strategije Evropa 2020 – Unija inovacij (COM(2010)0546),

— ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 30. septembra 2020 o vzpostavitvi evropskega izobraževalnega prostora do leta 2025 (COM(2020)0625) in delovnega dokumenta služb Komisije, ki mu je priložen (SWD(2020)0212),

— ob upoštevanju svoje resolucije z dne 19. maja 2022 o vzpostavitvi evropskega izobraževalnega prostora do leta 2025 – mikrokvalifikacije, individualni izobraževalni računi in učenje za trajnostno okolje ([11]),

— ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 30. septembra 2020 z naslovom Akcijski načrt za digitalno izobraževanje 2021–2027 – Novi temelji za izobraževanje in usposabljanje v digitalni dobi (COM(2020)0624) ter delovnega dokumenta služb Komisije, ki mu je priložen (SWD(2020)0209),

— ob upoštevanju poročila Komisije z naslovom *Digital Economy and Society Index (DESI) 2020: Human capital* (Indeks digitalnega gospodarstva in družbe 2020: človeški kapital),

— ob upoštevanju sklepov Sveta z dne 8. junija 2020 o prekvalificiranju in izpopolnjevanju kot podlagi za večjo trajnost in zaposljivost v podporo okrevanju gospodarstva in socialni koheziji,

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

— ob upoštevanju sklepov Sveta z dne 16. junija 2020 o boju proti krizi zaradi covida-19 v izobraževanju in usposabljanju,

— ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora z dne 13. julija 2016 z naslovom Industrija 4.0 in digitalna preobrazba: pot naprej,

— ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora z dne 7. maja 2020 z naslovom Trajnostno financiranje vseživljenjskega učenja ter razvoja znanj in spretnosti zaradi pomanjkanja kvalificirane delovne sile,

— ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora z dne 15. marca 2018 z naslovom Prihodnost dela – pridobivanje ustreznega znanja in spretnosti za izpolnitev potreb delovnih mest v prihodnosti,

— ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora z dne 27. aprila 2023 z naslovom Razvoj kompetenc, znanj in spretnosti pri dvojnem zelenem in digitalnem prehodu,

— ob upoštevanju predloga uredbe Evropskega parlamenta in Sveta z dne 21. aprila 2021 o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci (akt o umetni inteligenci) in spremembi nekaterih zakonodajnih aktov Unije (COM(2021) 0206),

— ob upoštevanju Sklepa (EU) 2023/936 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. maja 2023 o evropskem letu spretnosti ([12]),

— ob upoštevanju deklaracije o digitalnih pravicah in načelih za digitalno desetletje, razglašene 15. decembra 2022,

— ob upoštevanju strategije EU Global Gateway,

— ob upoštevanju študije Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop) iz februarja 2020 z naslovom *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways* (Opolnomočenje odraslih z izpopolnjevanjem in preusposabljanjem),

— ob upoštevanju skupnega poročila centra Cedefop in Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) z dne 30. marca 2023 z naslovom *Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey* (Spodbujanje uporabe znanj in spretnosti za trajno poslovno uspešnost: dokazi iz raziskave o evropskih podjetjih) ([13]),

— ob upoštevanju resolucije Sveta z dne 29. novembra 2021 o novem evropskem programu za izobraževanje odraslih 2021–2030 ([14]),

— ob upoštevanju evropske strategije o pravicah invalidov za obdobje 2021–2030,

— ob upoštevanju člena 54 Poslovnika,

— ob upoštevanju poročila Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve (A9-0232/2023),

A. ker so za politike na področju izobraževanja, usposabljanja ter znanj in spretnosti pristojne države članice; ker ima EU vse pomembnejšo vlogo pri podpiranju, spodbujanju, usklajevanju in dopolnjevanju ukrepov držav članic;

B. ker bo poklicno izobraževanje in usposabljanje, zlasti izpopolnjevanje in preusposabljanje delavcev in iskalcev zaposlitve, postalo še pomembnejše, med drugim tudi zaradi digitalnega in zelenega prehoda; ker so dostojni delovni pogoji bistveni za privabljanje in zadržanje usposobljenih delavcev; ker usposabljanje, ki ga delavcem zagotovi delodajalec, ne sme negativno vplivati na njihove plače;

C. ker je eden glavnih ciljev evropskega leta spretnosti to, da bi znanja in spretnosti ter želje delavcev ustrezale spreminjajočim se potrebam trga dela v EU;

D. ker so trenutno med največjimi izzivi za nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje to, da je v primerjavi z akademskim izobraževanjem manj privlačno, da je zanj med dijaki premalo zanimanja in da primanjkuje usposobljenih delavcev;

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

E. ker bosta lahko digitalni in zeleni prehod uspešna le, če bodo imeli delavci možnost pridobiti potrebna znanja, spretnosti in kompetence;

F. ker bi bilo lahko z izvajanjem visokokakovostnega nadaljnjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja povezano znatno finančno breme, zlasti za mikropodjetja ter mala in srednja podjetja;

G. ker je ključen enak dostop do poklicnega izobraževanja in usposabljanja, vključno z izpopolnjevanjem in preusposabljanjem, pa tudi do priložnosti za vseživljenjsko učenje za vse;

H. ker je leta 2021 45 % delavcev navedlo, da so bili v zadnjih 12 mesecih na usposabljanju, ki ga je plačal delodajalec; ker je bil ta delež manjši med mladimi delavci, ženskami in delavci, ki imajo sklenjene pogodbe za določen čas in pogodbe z agencijami za začasno delo, kar kaže na neenakosti pri dostopu do usposabljanja ([15]);

I. ker je leta 2021 delež oseb v EU, starih od 18 do 24 let, ki so končale zgolj srednješolsko izobraževanje in se niso nadalje izobraževale ali usposabljale, znašal 9,7 %; ker je leta 2021 delež Romov, starih od 16 do 24 let, ki niso bili zaposleni, se niso izobraževali ali usposabljali, znašal 56 %;

J. ker je leta 2021 delež oseb v EU, starih od 25 do 64 let, ki so se izobraževale ali usposabljale, znašal 10,8 %, kar pomeni, da se je v primerjavi z letom 2020 povečal za 1,7 odstotne točke in se tako vrnil na raven iz leta 2019 oziroma pred obdobjem covida-19 ([16]);

K. ker se trgi dela v Evropi zmanjšujejo, do leta 2030 pa bo 40 % Evropejcev živelo v regijah z upadajočim številom delovnih mest ([17]); ker 77 % podjetij v EU navaja, da imajo težave pri iskanju delavcev s potrebnimi znanji in spretnostmi; ker so s tem neskladjem v znanjih in spretnostih med delavci in delovnimi mesti na trgu dela v EU povezani znatni stroški za gospodarstvo, podjetja in posameznike; ker bi z izboljšanjem delovnih pogojev in dejavnikov, ki vplivajo na kakovost delovnega mesta, kot so plača, samostojnost zaposlenih in usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ter naložbami v znanja, spretnosti in učenje na ravni podjetja pomagali zmanjšati primanjkljaje delovne sile ([18]);

L. ker je eden od ciljev programa znanj in spretnosti za Evropo, da bi delež oseb, starih od 25 do 64 let, ki so vključene v izobraževanje, do leta 2025 znašal 50 % (v primerjavi z 38 % leta 2016); ker je bil zastavljen cilj, da bi imelo vsaj osnovna digitalna znanja in spretnosti 70 % oseb, starih od 16 do 74 let (v primerjavi s 56 % leta 2019); ker približno 42 % Evropejcev nima osnovnih digitalnih znanj in spretnosti, vključno s 37 % delovne sile; ker želi Unija do leta 2030 delež prebivalstva z vsaj osnovnimi digitalnimi znanji in spretnostmi povečati na 80 %;

M. ker sta kakovostno poklicno izobraževanje in usposabljanje ter vseživljenjsko učenje bistvena za izpolnjevanje načel evropskega stebra socialnih pravic; ker je eden od ciljev iz akcijskega načrta za ta steber, da bo vsako leto v usposabljanje vključenih vsaj 60 % odraslih in da jih bo do leta 2030 vsaj 78 % imelo zaposlitev;

N. ker cilj EU iz strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020) glede vključenosti v izobraževanje odraslih (15 % do leta 2020) v prejšnjem obdobju ni bil dosežen, zlasti za ljudi iz ranljivih in marginaliziranih skupin in/ali z manj priložnostmi; ker so starejši tista starostna skupina, za katero je najmanj verjetno, da bo vključena v izobraževanje odraslih; ker so druge razsežnosti izključenosti po oceni Eurostata povezane s spolom ter stopnjo izobrazbe in aktivnim statusom posameznika na trgu dela;

O. ker še vedno obstajajo neenakosti pri dostopu do izobraževanja odraslih ter poklicnega izobraževanja in usposabljanja za delavce in iskalce zaposlitve; ker na udeležbo odraslih v poklicnem izobraževanju in usposabljanju skupaj vplivajo izobrazba, poklicna skupina, gospodarski sektor dejavnosti ter velikost podjetja; ker so najpogostejše ovire pri dostopu do izobraževanja odraslih stroški, nedostopnost, pomanjkanje infrastrukture za oskrbo, nizka stopnja pismenosti in šibko samospoštovanje; ker vsako tretje podjetje, ki ne organizira usposabljanja, kot razlog za to navaja veliko delovno obremenitev in pomanjkanje časa, 28 % pa visoke stroške nadaljnjega poklicnega usposabljanja ([19]); ker z vidika posameznika pomembno oviro za izobraževanje odraslih pomenijo čas in stroški;

([15]) Delovni pogoji v času pandemije covida-19: posledice za prihodnost, Eurofound, 29. november 2022, na voljo na: https://www.eurofound.europa.eu/sl/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future.

([16]) Statistični podatki Eurostata o izobraževanju odraslih, na voljo na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

([17]) McKinsey Global Institute, *The future of work in Europe: Automation, workforce transitions and the shifting geography of employment* (Prihodnost dela v Evropi: avtomatizacija, prehodi delovne sile in premiki v geografiji zaposlovanja), str. iv.

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

([19]) Raziskava o nadaljnjem poklicnem usposabljanju, 2015.

P. ker lahko svoja znanja in spretnosti v svoji primarni zaposlitvi uporablja le 45 % delavcev v Uniji, pri ostalih pa je del njihovih znanj in spretnosti premalo izkoriščen ([20]); ker težave pri iskanju usposobljenih delavcev poleg pomanjkanja delovne sile in neskladja v znanjih in spretnostih kažejo tudi na slabo kakovost delovnih mest, ki so na voljo, pomanjkanje kadrovske politike, ki bi bila usmerjena v ljudi, in neizkoriščene priložnosti pri zasnovi dela ([21]);

Q. ker današnje trge dela in izobraževanja ter družbe sooblikuje četrta industrijska revolucija, ki vključuje popolno digitalizacijo opravljanja storitev in proizvodnih procesov, saj zaradi nje za delavce in podjetja nastajajo tako izzivi kot priložnosti, kot so izginjanje nekaterih nalog in poklicev ter nastajanje drugih, dinamično prerazporejanje delovnih nalog in preoblikovanje vsebine dela; ker so potrebne nadaljnje naložbe podjetij, da bi oblikovali trdno poklicno izobraževanje in usposabljanje po vsej Uniji ter spodbujali kompetence za delo z novimi tehnologijami, kot so pametna proizvodnja in stroji, napredna robotika, računalništvo v oblaku, umetna inteligenca, obdelava podatkov in internet stvari; ker je pomembno, da se zapolnijo potrebe po izpopolnjevanju in preusposabljanju, hkrati pa obravnava digitalni razkorak;

R. ker je v izobraževanje in usposabljanje odraslih vključenih več zaposlenih (11,8 %) in delavcev (11,5 %) kot splošnega odraslega prebivalstva, vendar so v zadnjih letih tudi na tem področju opazni podobni trendi; ker so v zvezi s tem med državami članicami precejšnje razlike ([22]);

S. ker podatki Eurostata o podjetjih v EU z 10 ali več zaposlenimi (izključena so podjetja v finančnem sektorju) kažejo, da jih 98 % uporablja računalnike, 97 % pa jih ima dostop do interneta; ker približno 60 % vseh ljudi, ki so aktivni na trgu dela, pri delu uporablja računalnike, prenosnike, pametne telefone, tablice ali druge prenosne naprave ([23]);

T. ker je opazno, da se je zaradi avtomatizacije delovnih mest zmanjšalo število srednje plačanih delovnih mest za srednje usposobljene delavce, povečalo pa število slabo plačanih delovnih mest za nizko usposobljene delavce;

U. ker 21 % delavcev v Evropi navaja, da so se njihove glavne delovne naloge spremenile zaradi uvedbe nove programske ali strojne opreme ([24]);

V. ker so v evropskem sistemu inovacijskih kazalnikov za leto 2022 opazni boljši rezultati na področju inovacij v letih 2015–2022; ker so med državami članicami pri tem še vedno velike razlike ([25]);

W. ker imajo tri od štirih podjetij v EU težave pri iskanju delavcev s pravimi znanji in spretnostmi ([26]); ker se vrzel v spretnostih povečuje;

X. ker delodajalci kot ključne za zaposlitev vse pogosteje obravnavajo prečne spretnosti, kot so veščine ravnanja z ljudmi, večjezičnost, veščine učenja, komunikacija, ravnanje s strankami, reševanje problemov, kritično mišljenje, podjetnost, ustvarjalnost, medkulturne kompetence, timsko delo ter digitalna in medijska pismenost; ker prečne spretnosti ne vplivajo samo na zaposlovanje in je zanje potrebna preskok v miselnosti vseh deležnikov poklicnega izobraževanja in usposabljanja;

Y. ker so vse države članice opredelile in uskladile naslednje kompetence kot ključne za zagotavljanje pristopa vseživljenjskega učenja: pismenost, večjezičnost, kompetence na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike, digitalne kompetence, osebne in socialne kompetence, kompetence za učenje učenja, državljanske kompetence, medkulturne veščine in podjetništvo; ker je na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike nesorazmerno malo žensk;

Z. ker se je v letih 2020 in 2021 šest od desetih delavcev v EU+ vključilo v vsaj eno formalno ali neformalno dejavnost izobraževanja ali usposabljanja, da bi pridobili poklicna znanja in spretnosti ([27]);

([20]) Cedefop, *Second European Skills and Jobs Survey* (Druga evropska raziskava o spretnostih in delovnih mestih).
([21]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf
([22]) Priloge k predlogu skupnega poročila Komisije in Sveta o zaposlovanju k Sporočilu Komisije z dne 17. decembra 2019 o letni strategiji za trajnostno rast za leto 2020 (COM(2019)0653), na voljo na: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5.
([23]) Eurostat, *Digital Economy and Society Database* (Podatkovna zbirka o digitalnem gospodarstvu in družbi), 2018.
([24]) Eurostat, *Digital Economy and Society Database* (Podatkovna zbirka o digitalnem gospodarstvu in družbi), 2018.
([25]) Evropski sistem inovacijskih kazalnikov, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.
([26]) Cedefop, politični pregled z naslovom *Challenging digital myths – First findings from Cedefop's second European skills and jobs survey* (Izpodbijanje digitalnih mitov – prve ugotovitve iz druge evropske raziskave Cedefop o spretnostih in delovnih mestih), https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf.
([27]) Cedefop, *Second European Skills and Jobs Survey* (Druga evropska raziskava o spretnostih in delovnih mestih).

AA. ker je pandemija covida-19 močno negativno vplivala na redno izvajanje politik izobraževanja in usposabljanja; ker se je zaradi s tem covidne krize spremenil naš način dela in se je povečala potreba po posodobljenem naboru znanj in spretnosti evropske delovne sile, zlasti digitalnih znanj in spretnosti;

AB. ker povpraševanje po digitalnih znanjih in spretnostih narašča; ker so bile med letoma 2020 in 2021 nove digitalne tehnologije uvedene na 44 % delovnih mest; ker so štirje od desetih odraslih zaposlenih za opravljanje nekaterih delovnih nalog pogosteje uporabljali digitalne tehnologije, približno tretjina (36 %) pa se je učenja, povezanega z delovnim mestom, pogosteje udeleževala prek spleta kot zunaj njega ([28]); ker je treba za digitalni prehod na industrijo 4.0 okrepiti osnovna digitalna znanja in spretnosti vseh delavcev ter omogočiti pridobivanje naprednejših digitalnih znanj in spretnosti, hkrati pa zagotoviti, da jih bodo države članice ustrezno priznale; ker je treba posebno pozornost nameniti tveganjem, zato pa tudi zagotavljanju znanj in spretnosti, povezanih s kibernetsko in digitalno varnostjo;

AC. ker je mogoče delovne naloge avtomatizirati v veliko sektorjih in v različnem obsegu, kar bo privedlo do znatnih sprememb v zaposlenosti, produktivnosti delavcev, zahtevah po znanjih in spretnostih ter številu delavcev v Uniji z izrazitimi regionalnimi razlikami; ker se 35 % delavcev boji, da bi lahko ali bodo v prihodnosti nove digitalne tehnologije delno ali v celoti opravljale njihovo delo ([29]); ker jih je približno 45 % zaskrbljenih tudi zaradi zastarevanja tehnoloških veščin ter potrebe po pridobivanju novih znanj in spretnosti; ker bi bilo 49 % dejavnosti, za katere ljudje v svetovnem gospodarstvu prejemajo plačilo, mogoče avtomatizirati s prilagoditvijo dosedanje tehnologije ([30]);

AD. ker bi vsakemu petemu odraslemu delavcu v EU+ (in 31 % tistih, ki ne uporabljajo digitalne tehnologije) koristilo usposabljanje o najosnovnejših digitalnih znanjih in spretnostih, tj. o orientiranju v spletu; ker bi se lahko od 70 % do 90 % delavcev preusposobilo, da bi pridobili naprednejše znanje o podatkovnih zbirkah in računalniškem programiranju ([31]);

AE. ker bi moralo v skladu s cilji EU 75 % podjetij EU uporabljati računalništvo v oblaku, umetno inteligenco in tehnologije velepodatkov, več kot 90 % malih in srednjih podjetij pa bi moralo doseči vsaj osnovno stopnjo digitalne intenzivnosti ([32]);

AF. ker je eden od glavnih izzivov za izobraževalne sisteme držav članic, kako prilagoditi učne načrte in želje ljudi kompetencam, znanjem in spretnostim, ki so potrebni za doseganje osebnega in poklicnega opolnomočenja ter za zapolnjevanje potreb trga dela in družbenih potreb; ker bo več kot polovica otrok, ki vstopajo v osnovno šolo, zaposlenih na delovnih mestih, ki danes še ne obstajajo;

AG. ker je ključno, da se ustvarijo optimalni pogoji in spodbude, ki bodo delodajalcem omogočili dostop do visokokakovostnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja, s katerim bodo zaposlenim zagotovili koristne učne izkušnje ter razvoj ustreznega nabora znanj in spretnosti;

AH. ker bi lahko s spodbujanjem učnega procesa, ki temelji na kompetencah, zagotovili nemoteno prilagajanje učnega procesa potrebam učečih se in hitrim družbenim spremembam;

AI. ker so se narava, kakovost ter družbeno dojemanje in ocenjevanje poklicnega izobraževanja in usposabljanja z leti razvijali, med drugim tudi zaradi kampanj in politik o poklicnem izobraževanju in usposabljanju, boljših poklicnih možnosti, priložnosti za mobilnost in digitalnih rešitev v izobraževanju; ker kljub izboljševanju položaja in dojemanja poklicnega izobraževanja in usposabljanja to še vedno pogosto ni prva izbira mladih, ampak nanj v primerjavi s splošnim izobraževanjem gledajo kot na drugo, manj privlačno možnost;

AJ. ker se demografske razmere v državah članicah vse hitreje spreminjajo in se bo to predvidoma nadaljevalo tudi v prihodnjih desetletjih, zaradi česar bo še toliko bolj potrebno izkoristiti ves potencial vseh delovno sposobnih odraslih, in sicer s stalnim vlaganjem v njihove spretnosti, znanje in kvalifikacije ter z aktivnim zaposlovanjem več ljudi; ker imajo lahko podjetja težave zaradi izgubljanja znanja, ko se izkušeni delavci upokojijo; ker je treba delovna mesta in delovne pogoje prilagoditi potrebam starajoče se delovne sile; ker je ključno, da se spodbuja učenje med bolj in manj izkušenimi delavci v podjetjih ter zagotovi prenos znanja, tudi med generacijami, s programi tutorstva, usposabljanja na delovnem mestu in mentorstva;

([28]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, str. 9.
([29]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, str. 16.
([30]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, str. 16
([31]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, str. 14
([32]) Evropska komisija, Evropsko digitalno desetletje: digitalni cilji za leto 2030, na voljo na: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_sl

AK. ker bodo imeli dostojni delovni pogoji ter dostop do sistemov socialne varnosti, kakovostnih socialnih storitev in privlačnega življenjskega okolja pomembno vlogo pri privabljanju in zadržanju usposobljenih delavcev; ker je s krepitvijo osebnega razvoja in boljšim usmerjanjem pri učenju že od zgodnjega otroštva ter s spodbujanjem enakega dostopa do informacij ljudem mogoče pomagati pri izbiri ustreznejših izobraževalnih poti do kakovostnih zaposlitvenih priložnosti;

AL. ker se demografska slika ves čas spreminja; ker se bo delovno sposobno prebivalstvo Evrope (staro od 20 do 64 let) po ocenah od danes do leta 2040 vsako leto zmanjšalo za 0,4 %; ker demografski upad povzroča tudi spremembe v strukturi trga dela in naraščajoče povpraševanje po delavcih v nekaterih sektorjih, kot sta zdravstvo in oskrba;

AM. ker je bilo kar 28 sektorjev uvrščenih med sektorje, v katerih primanjkuje usposobljenih delavcev, vključno z zdravstvom, gostinstvom in hotelirstvom, gradbeništvom, storitvami informacijske tehnologije in varnostnim sektorjem; ker na splošno primanjkuje delavcev s področja naravoslovja, tehnologije, inženiringa in matematike, zlasti žensk; ker so učitelji med petimi poklici, v katerih v Evropi najbolj primanjkuje delavcev, pri čemer so razlike glede na geografsko regijo in predmet, to pomanjkanje pa vpliva na zmogljivosti za zagotavljanje izobraževanja in usposabljanja, ki ga potrebujejo vsi učeči se, da bi se prilagodili digitalnemu in zelenemu prehodu ter četrti industrijski revoluciji;

AN. ker je zaradi vse večjega povpraševanja delodajalcev po specifičnih znanjih in spretnostih očitno, da je potrebno večje sodelovanje podjetij v poklicnem izobraževanju in usposabljanju;

AO. ker je Evropski parlament večkrat obsodil prakso neplačanih pripravništev kot obliko izkoriščanja mladih delavcev in kršitev njihovih pravic;

AP. ker se je Komisija v evropski strategiji o pravicah invalidov za obdobje 2021–2030 zavezala, da bo invalidom omogočila neodvisno življenje in polno sodelovanje v vseh vidikih življenja; ker je ključno, da se invalidom ponudijo boljše priložnosti za udeležbo v poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter pridobivanje novih znanj in spretnosti, kar je prvi pogoj za zaposlitev in neodvisnost;

1. poudarja, da sta vseživljenjsko učenje ter poklicno izobraževanje in usposabljanje, vključno z izpopolnjevanjem in preusposabljanjem, pomembna za črpanje celotnega potenciala posameznikov in za trajnostni razvoj Unije, pri čemer je treba upoštevati posebne potrebe najbolj ranljivih in prikrajšanih skupin; ponovno poziva Komisijo in države članice, naj oblikujejo evropski prostor za poklicno izobraževanje in usposabljanje ([33]);

2. poudarja, da bi zaposleni morali imeti dostop do poklicnega usposabljanja med delovnim časom;

3. poudarja, da je treba poskrbeti za trajnosten in pravičen dvojni prehod delovnih mest, hkrati pa zadržati obstoječo delovno silo; poudarja, da bi morali delodajalci delavcem zagotoviti interno usposabljanje, hkrati pa vzpostaviti podporne ukrepe za osebe, ki imajo pri usposabljanju težave;

4. poudarja, da vsakdo potrebuje priložnosti za razvoj, posodobitev in nadgradnjo svojih znanj in spretnosti, da bi lahko sledil hitro spreminjajočim se delovnim razmeram in da bi bil uspešen tako v zasebnem kot poklicnem življenju; poudarja, da je za to potreben sistemski pristop k vseživljenjskemu učenju ter razvoju znanj in spretnosti, podprt z dostopnim, kakovostnim in vključujočim začetnim poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem ter dobro delujočimi in sodobnimi sistemi nadaljnjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da bi vsi odrasli lahko izkoristili priložnosti za učenje in usposabljanje, delodajalci pa bi imeli podporo pri zagotavljanju takšnega usposabljanja; obžaluje, da so ženske premalo zastopane v naravoslovju, tehnologiji, inženiringu in matematiki ter v poklicnem izobraževanju in usposabljanju; poudarja, da je pomembno povečati podporo za udeležbo žensk na teh področjih in odpraviti stereotipe, povezane s tem;

5. poudarja, da je treba mlajše in starejše aktivno vključevati v proces poklicnega izobraževanja, da bi preprečili diskriminacijo na podlagi starosti v zvezi z znanji in spretnostmi ter poklicnim usposabljanjem;

([33]) Kot je omenjeno v odstavku 32 resolucije Evropskega parlamenta z dne 11. novembra 2021 o evropskem izobraževalnem prostoru: skupni celostni pristop (UL C 205, 20.5.2022, str. 17).

6. poudarja, da poklicno izobraževanje in usposabljanje na ravni podjetja med drugim ovirajo naslednji dejavniki:

— nepriznavanje poklicnega izobraževanja in usposabljanja kot poklicne priložnosti ter načina za izboljšanje odpornosti in odličnosti;

— mnenje delodajalcev, da so obstoječa znanja in spretnosti ter kvalifikacije njihovih delavcev zadostni in ustrezni;

— podjetja namesto preusposabljanja in izpopolnjevanja obstoječe delovne sile raje zaposlijo nove delavce;

— ovire za zagotavljanje usposabljanja, na primer cenovna dostopnost, dostop do usposabljanja, ki ga zagotovi delodajalec (v smislu kraja in časa), ter velika delovna obremenitev podjetij;

— poskusi, da bi odgovornost za usposabljanje z delodajalcev prenesli na delavce;

— diskriminacija na podlagi starosti, kot je preprečevanje starejšim delavcem, da bi se udeležili usposabljanja;

— nepriznavanje pridobljenih znanj in spretnosti, ki presegajo zgolj potrebe trga dela in razvoj posameznega delavca;

7. poudarja ključno vlogo socialnih partnerjev pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju; poudarja, da je za zagotovitev poklicnega izobraževanja in usposabljanja za vse delavce pomemben pravilno delujoč socialni dialog, veliko vlogo pa imajo tudi kolektivne pogodbe;

8. opozarja, da je pomanjkanje znanj in spretnosti ter delovne sile v nekaterih primerih posledica neprivlačnih delovnih mest in slabih delovnih pogojev; zato poudarja, da je reševanje teh vprašanj z dostojnimi delovnimi pogoji in politikami za zadržanje delavcev pomembno za pravilno delujoč trg dela v prihodnosti; poudarja, da je izboljšanje kakovosti delovnih mest v sektorjih in podjetjih s slabimi delovnimi pogoji pomemben element pri reševanju vprašanja bega možganov, ki povzroča vse večje neenakosti med regijami, neenak razvoj ter neenake zmogljivosti za spodbujanje inovacij in ustvarjanje delovnih mest;

9. ugotavlja, da bi za pridobivanje različnih znanj in spretnosti, povezanih z uporabo osnovne programske opreme ali enostavnih računalniških naprav, morali poskrbeti in ga plačati delodajalci, saj je to bistveno za dvojni prehod;

10. poudarja, da so politike poklicnega izobraževanja in usposabljanja na nacionalni ravni in ravni Unije še vedno razdrobljene; poziva Komisijo in države članice, naj si prizadevajo za večje približevanje nacionalnih sistemov na podlagi dobre prakse; poudarja, da je treba za učinkovite sisteme poklicnega izobraževanja in usposabljanja oblikovati sistematične strategije in ustrezne vire, usklajene s strategijami na področju znanj in spretnosti, razvitimi v socialnem dialogu, da bi opolnomočili ljudi in jim pomagali izkoristiti svoj potencial, ter zagotovili trajnostno gospodarsko konkurenčnost;

11. poziva Komisijo in države članice, naj prepovedo neplačana pripravništva in predlagajo skupni pravni okvir za zagotovitev pravičnega plačila za pripravništva in vajeništva, da bi preprečili izkoriščevalske prakse;

12. poudarja, kako pomembno je poklicno izobraževanje in usposabljanje za invalide in ljudi z učnimi težavami; poudarja, da je treba oblikovati strategije ter zagotoviti možnosti za poklicno izobraževanje in usposabljanje za vse, zlasti za osebe, ki niso zaposlene, se ne izobražujejo ali usposabljajo, osebe, ki predčasno opustijo šolanje, starejše delavce, odrasle z nizko ravnjo usposobljenosti in iskalce zaposlitve, pa tudi ljudi z oddaljenih in podeželskih območij ter pripadnike marginaliziranih skupin, ki se soočajo z institucionalnimi in okoljskimi ovirami ter odklonilnimi stališči, da bi se spoprijeli z neskladjem v znanjih in spretnostih ter pomanjkanjem delovne sile; poudarja, da bi bilo treba s temi priložnostmi za usposabljanje zagotoviti znanja in spretnosti za delovna mesta, usmerjena v prihodnost, tudi v zelenem in digitalnem prehodu; poziva države članice, naj prednostno obravnavajo preusposabljanje in izpopolnjevanje ljudi v ranljivem položaju, da bi jim omogočile aktivno udeležbo na trgu dela in vključevanje vanj, na primer s prilagoditvijo izpopolnjevanja in preusposabljanja njihovim zmožnostim in željam ter zagotavljanjem prilagojene podpore; poudarja, da je treba zagotoviti podporo organizacijam civilne družbe, saj imajo odločilno vlogo pri doseganju ljudi iz različnih okolij;

13. opozarja, da je treba poklicno izobraževanje in usposabljanje za odrasle zagotavljati na ravni posameznika, vključno z nizko kvalificiranimi in nizko usposobljenimi osebami, tistimi z najslabšim dostopom do usposabljanja na področju osnovnih znanj, spretnosti in kompetenc ter starejšimi, ženskami, invalidi in osebami, ki se poskušajo ponovno vključiti na trg dela po daljši odsotnosti, med drugim zaradi kroničnih ali resnih zdravstvenih težav ali zagotavljanja neformalne oskrbe; poudarja, da bi bilo treba zagotoviti podporo in spodbude, učne poti poklicnega izobraževanja in usposabljanja pa bi morale biti prožne, osredotočene na učeče se in usmerjene v rezultate; poudarja, kako pomembni so finančna in nefinančna podpora, razvoj kariernega svetovalnega dela ter informacijske kampanje o poklicnem izobraževanju in usposabljanju, da bi dosegli večjo in vključujočo udeležbo v priložnostih za učenje in usposabljanje; v zvezi s tem poudarja, kako pomemben je plačan študijski dopust;

14. ponovno poziva delodajalce, naj pri svojih delavcih vlagajo v razvoj znanj, spretnosti in kompetenc, zlasti tistih, ki so potrebni za digitalni in zeleni prehod, ter prečnih mehkih veščin;

15. poudarja, da mora Evropska unija v velikem obsegu vključiti podjetja, zlasti mala in srednja podjetja, socialna podjetja in neprofitne organizacije, ter jih spodbujati in podpirati, da bodo ponujala priložnosti za učenje in usposabljanje; poziva države članice, naj zagotovijo dostopno in vključujoče preusposabljanje in izpopolnjevanje za vse, tako da nihče ne bo prezrt;

16. ugotavlja, da bi moralo biti vključevanje mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljajo, in drugih ranljivih skupin na trg dela osrednja tema in temelj visokokakovostnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja, zato bi morali imeti učitelji in vodje usposabljanja posebne prečne spretnosti; želi opomniti, da se prečne spretnosti in kompetence vse pogosteje vključujejo v učne načrte poklicnega izobraževanja in usposabljanja v državah članicah; poudarja, da je treba v sodelovanju s socialnimi partnerji izboljšati potrjevanje in formalno priznavanje znanj, spretnosti in kompetenc, zlasti tistih, ki so bili pridobljeni z neformalnim in priložnostnim izobraževanjem in izkušnjami, kot sta dolgotrajna oskrba in prostovoljstvo, ter znanj, spretnosti in kompetenc, pridobljenih v tretjih državah; poudarja, da je treba izboljšati obstoječa in preučiti še druga orodja za lažje priznavanje znanj in spretnosti ter kvalifikacij državljanov tretjih držav; poziva, naj se vzpostavi skupni okvir za priznavanje prečnih spretnosti;

17. poudarja, da je potrebna nova kultura učenja, ki bo usmerjena v razvoj prečnih spretnosti v formalnih, priložnostnih in neformalnih učnih okoljih, s čimer bi zagotovili, da bodo vsi odrasli, mladi odrasli in mladi opolnomočeni za delovna mesta, pa tudi za polno udeležbo v družbi in osebnostni razvoj, zlasti s pridobitvijo veščin, kot so odnosi s strankami, medosebne veščine, vključno s timskim delom in komunikacijo, reševanje problemov, upravljanje, vključno z upravljanjem časa, kritično mišljenje, učenje učenja, kompetence glede trajnostnosti ter digitalna znanja in spretnosti, vključno s kompetencami na področju kibernetske varnosti;

18. poudarja, kako pomembna sta učenje na delovnem mestu in pridobivanje praktičnih izkušenj; v tem okviru opozarja na dobro prakso v dualnih sistemih, kjer je kakovostno vajeništvo v podjetjih združeno s poklicnim šolskim izobraževanjem, tako da je svet dela povezan s svetom izobraževanja, mladi pa imajo dostop do trga dela; spodbuja države članice, naj nadalje razvijejo dualne sisteme; zato poziva podjetja, naj več pozornosti namenijo vlogi poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter vseživljenjskega učenja; poudarja, da morajo delodajalci znaten del svojih virov nameniti zagotavljanju, da bodo imeli njihovi zaposleni potrebna znanja in spretnosti ter kompetence za delo z najnovejšimi tehnologijami in v novih organizacijskih okoljih, ter preprečevati digitalno izključenost; poleg tega poziva podjetja, naj omogočijo visoko stopnjo proste presoje pri nalogah in organizacijsko udeležbo delavcev, saj sta ti obliki organizacije dela povezani z boljšim dostopom do usposabljanja ter razvoja znanj in spretnosti; poudarja, da bi si morali delodajalci prizadevati za zagotavljanje ustreznih pogojev in varnih prostorov za zaposlene, ki se formalno ali neformalno izobražujejo in razvijajo svoje kompetence ali si tega želijo; poziva države članice, naj posebno pozornost namenijo malim in srednjim podjetjem, za katera je izpolnjevanje teh potreb še posebej zahtevno; poudarja, da bi podjetjem, vključno z malimi in srednjimi, koristilo strukturirano sodelovanje s strokovnjaki za poklicno izobraževanje in usposabljanje;

19. opozarja na temeljno vlogo učiteljev in vodij usposabljanja, ki vzporedno delajo v ustanovah za poklicno izobraževanje in usposabljanje ter v podjetjih in lahko pripomorejo k tesnejšemu povezovanju ponudbe poklicnega izobraževanja in usposabljanja s potrebami delodajalcev, tako da uvedejo inovacije v šole in obravnavajo pomanjkanje učiteljev v poklicnem izobraževanju in usposabljanju; opozarja, da bi bilo mogoče z boljšim sodelovanjem med ustanovami za poklicno izobraževanje in usposabljanje ter podjetji učinkovito rešiti problem primanjkljaja učiteljev v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, učne načrte poklicnega izobraževanja in usposabljanja pa približati potrebam delodajalcev; poudarja, da morajo učitelji in vodje usposabljanja prek dostopa do priložnosti za izpopolnjevanje in preusposabljanje pridobivati nove kompetence; poudarja, da bi bila lahko odpiranje tečajev za stalni strokovni razvoj, ki se izvajajo v šolah za poklicno izobraževanje in usposabljanje, za vodje usposabljanja in narobe, ponujanje usposabljanja v podjetjih za učitelje v poklicnem izobraževanju in usposabljanju vzajemno koristna pri obravnavanju njihovih potreb in njihovem vključevanju v oblikovanje učnih načrtov; poziva države članice in izobraževalne institucije, naj nujno vlagajo v svoje strategije za stalni strokovni razvoj učiteljev in vodij poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter jih nadalje razvijajo, učiteljem in vodjem pa zagotovijo boljše priznavanje;

20. poudarja, da bodo za ustrezno odzivanje na potrebe panog, ki se preobražajo, in izzivov, ki jih prinaša dvojni prehod, ter za ohranitev konkurenčnosti evropske industrije na svetovnih trgih potrebne stalne naložbe v infrastrukturo nadaljnjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja, usposabljanja učiteljev in sistemov zagotavljanja kakovosti;

21. poziva države članice ter ustrezne regionalne in lokalne organe, naj okrepijo ukrepe za boj proti brezposelnosti, revščini in socialni izključenosti, med drugim z okrepitvijo javnih služb za zaposlovanje, spodbujanjem vseživljenjskega učenja in namenskimi ukrepi za poklicni razvoj;

22. poudarja, da so izobraževanje in usposabljanje ter vključevanje na trg dela pomembni instrumenti za boj proti revščini in neenakosti; poziva Komisijo in države članice, naj podprejo ukrepe, namenjene prikrajšanim in nizko usposobljenim skupinam, s poudarkom na izobraževanju in usposabljanju, ki bosta omogočala razvoj socialnih, znanstvenih in strokovnih znanj in spretnosti, zlasti osnovnih digitalnih znanj in spretnosti; poziva države članice ter ustrezne regionalne in lokalne organe, naj poskrbijo za diverzifikacijo priložnosti za izobraževanje in usposabljanje, ki so na voljo;

23. poudarja, da morajo delodajalci spodbujati učenje med bolj in manj izkušenimi delavci, da bi zmanjšali razlike v znanjih in spretnostih; tudi ob upoštevanju demografskih sprememb zato priporoča, naj se pripravijo spodbude za mentorstvo, da bi omogočili izmenjavo znanj in spretnosti ter izkušenj, tudi med generacijami, spodbudili nadgrajevanje znanj in spretnosti vseh delavcev ter obravnavali pomanjkanje delovne sile in neskladja na trgu dela; poudarja, kako pomembno je prostovoljstvo, saj lahko pomaga preprečevati socialno izključenost;

24. poziva podjetja, naj uporabljajo metode za napovedovanje vpliva umetne inteligence na delovna mesta, kot je nadzorovano strojno učenje, da bi med drugim prepoznala poklice, v zvezi so katerimi so spremembe najverjetnejše, in da bi se temu znala pravočasno prilagoditi;

25. spodbuja podjetja, naj delavcem pomagajo prevzeti večjo odgovornost za svojo poklicno pot, tako da jim pokažejo alternativne poklicne poti in jim pomagajo ugotoviti, kaj naj bo njihov cilj, predlagajo spretnosti, potrebne za to, in organizirajo ustrezno usposabljanje v zvezi s tem; priporoča, da se ta ponudba prek sodelovanja med podjetji in izobraževalnimi ustanovami zagotovi tudi osebam, ki se izobražujejo na poklicnem/industrijskem področju (dijakom in pripravnikom);

26. opozarja na priložnosti in izzive, ki nastajajo zaradi vse večjega števila državljanov tretjih držav v EU, med drugim zaradi ruske vojaške agresije v Ukrajini; poudarja, kako pomembno je, da se migrantom, prosilcem za azil in beguncem zagotovi podpora pri izpopolnjevanju in preusposabljanju ter dostopu do kakovostnih delovnih mest in informacij o delovnih pogojih in socialni zaščiti; poudarja, da sta med ključnimi ukrepi za boljše izkoriščanje njihovega potenciala financiranje učenja jezikov kot osnove za komunikacijo in delo ter lažje priznavanje in potrjevanje njihovih znanj, spretnosti in kompetenc; poudarja ključno vlogo sistemov in poti poklicnega izobraževanja in usposabljanja, vključno z izpopolnjevanjem in preusposabljanjem, kot pomembnih orodij za socialno in gospodarsko vključevanje državljanov tretjih držav, prosilcev za azil, migrantov in beguncev;

27. poudarja, da je vseživljenjsko učenje potrebno za vse ljudi v družbi, zlasti starejše, saj se jim tako omogoči, da se učijo in pridobivajo nova znanja in spretnosti ter ostanejo telesno in duševno aktivni;

28. poudarja, kako pomembna sta poklicno izobraževanje ter pridobivanje novih znanj, spretnosti in kompetenc, zlasti tistih, ki so potrebni za zeleni in digitalni prehod; poziva države članice, naj v sodelovanju z deležniki na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja, vključno s socialnimi partnerji ter ustreznimi regionalnimi in lokalnimi oblastmi, pripravijo učne načrte s poudarkom na poklicih, potrebnih za prilagajanje izzivom zelenega in digitalnega prehoda;

29. ob upoštevanju, da je spodbujanje pakta za znanja in spretnosti eden od načinov za dosego tega cilja, poziva Komisijo, naj evropsko leto spretnosti 2023 oblikuje celostno in na široki podlagi, ne da bi izobraževanje, usposabljanje in preusposabljanje ali izpopolnjevanje prikazala le kot sredstva za povečanje konkurenčnosti in zaposljivosti;

30. poziva Komisijo in države članice, naj v sodelovanju s tristranskimi svetovalnimi organi in evropsko koalicijo za vajeništva izvajajo izobraževalne kampanje in dejavnosti, tudi v evropskem letu spretnosti in prek prireditev, kot je EuroSkills, da bi spodbujale privlačnost kakovostnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter izobraževanja odraslih in priložnosti, ki jih ponujajo, pa tudi izmenjavo dobre prakse na tem področju;

31. poziva države članice, naj poenostavijo upravne postopke, povezane s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, ter nekaterim podjetjem, kot so mala in srednja podjetja ter organizacije socialnega gospodarstva, zagotovijo pomoč, kot so svetovalne storitve, da bodo opredelila potrebe po usposabljanju in zaprosila za finančno podporo; poudarja, da bi tečaje usposabljanja lahko ponujale organizacije, kot so obrtne ali gospodarske zbornice, kadar tega mala in srednja podjetja sama ne morejo storiti; poziva Komisijo in države članice, naj povečajo naložbe v podporo ukrepom za vključevanje prikrajšanih mladih in mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljajo, na trg dela, pa tudi za zmanjšanje šolskega osipa, ki je izrazit zlasti med Romi; poziva države članice, naj vlagajo v zdravje učencev in dijakov, preprečujejo zgodnje opuščanje šolanja ter podpirajo študijsko in poklicno svetovanje; poziva države članice, naj v tem okviru bolje izkoristijo Evropski socialni sklad plus (ESS+), mehanizem za okrevanje in odpornost ter Sklad za pravični prehod;

32. poziva Komisijo in države članice, naj prek ESS+ povečajo naložbe v podporo ukrepom za vključevanje prikrajšanih mladih in mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljajo, na trg dela, pa tudi za zmanjšanje šolskega osipa;

33. spodbuja države članice, naj v sodelovanju s socialnimi partnerji oblikujejo mehanizem certificiranja za podjetja, ki ponujajo visokokakovostna vajeništva in usposabljanje v skladu s standardi kakovosti evropskega okvira za visokokakovostna in učinkovita vajeništva, da jih bo mogoče prepoznati in podpreti;

34. poudarja koristi, ki jih mednarodna mobilnost prinaša učečim se in učiteljem v nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju, ter poudarja, da je treba omogočiti programe stalne mobilnosti in zmanjšati obstoječe ovire za mobilnost; želi spomniti, da so udeleženci v poklicnem izobraževanju in usposabljanju upravičeni do sodelovanja v programu Erasmus +, in poudarja, da bi bilo treba podporo v okviru tega programa prilagoditi socialno-ekonomskemu ozadju in potrebam udeležencev, pri tem pa upoštevati tudi življenjske stroške v državah članicah gostiteljicah; zato poziva Komisijo in države članice, naj z evropskim letom spretnosti spodbudijo nadaljnjo okrepitev okvira za mobilnost v poklicnem učenju;

35. poudarja, da so s tehnološkim razvojem povezani tako izzivi kot priložnosti, zlasti na področju umetne inteligence in virtualne resničnosti, zaradi katerih se bo poklicno izobraževanje in usposabljanje spremenilo, kar med drugim pomeni, da bodo priložnosti za usposabljanje dostopnejše in cenovno ugodnejše za večje število podjetij in delavcev; poudarja odgovornost izobraževalnih ustanov in delodajalcev, da dijake, vajence in delavce pripravijo na navzočnost umetne inteligence na delovnem mestu ter jim omogočijo zlasti razvoj spretnosti kritičnega mišljenja v zvezi s tem; poudarja, kako pomembno je sodelovanje med izobraževalnimi ustanovami in delodajalci, da bi izboljšali digitalne kompetence in znanje o orodjih, ki uporabljajo umetno inteligenco in algoritemsko upravljanje;

36. pozdravlja pobude za večjo udeležbo v izobraževanju in učenju, kot je priporočilo Sveta o individualnih učnih računih ([34]), in dragocene politike držav članic, kot je plačan študijski dopust;

37. naroči svoji predsednici, naj to resolucijo posreduje Svetu in Komisiji.

([34]) Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o individualnih učnih računih (UL C 243, 27.6.2022, str. 26).