



P9_TA(2023)0271

Wspieranie i dostosowywanie szkoleń zawodowych jako narzędzia sukcesu pracowników i podstawowego elementu gospodarki UE w nowym przemyśle 4.0

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 lipca 2023 r. w sprawie wspierania i dostosowywania szkoleń zawodowych jako narzędzia sukcesu pracowników i elementu składowego gospodarki UE w nowym przemyśle 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 179, 180 i 181 Traktatu o Unii Europejskiej,
- uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 i 174,
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej art. 14, 15, 23, 25 i 26,
- uwzględniając Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych,
- uwzględniając Agendę ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 i cele zrównoważonego rozwoju, w szczególności cele nr 4, 8 i 9,
- uwzględniając wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 28 października 2021 r. w sprawie *BX przeciwko Unitatea Administrativ Teritorială D.* (C-909-19) ⁽¹⁾,
- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych, w szczególności zasady 1, 3, 4 i 5,
- uwzględniając dyrektywę 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych ⁽²⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 1 lipca 2020 r. zatytułowany „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” (COM(2020)0274),
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/694 z dnia 29 kwietnia 2021 r. ustanawiające program „Cyfrowa Europa” oraz uchylające decyzję (UE) 2015/2240 ⁽³⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie kompleksowej europejskiej polityki przemysłowej w dziedzinie sztucznej inteligencji i robotyki ⁽⁴⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie strategii UE na rzecz zwiększenia konkurencyjności przemysłu oraz pobudzenia handlu i tworzenia miejsc pracy dobrej jakości ⁽⁵⁾,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 9 października 2020 r. w sprawie praw człowieka, uczestnictwa i dobrostanu osób starszych w dobie cyfryzacji,
- uwzględniając zalecenie Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności ⁽⁶⁾,
- uwzględniając Deklarację z Osnabrück z dnia 30 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego jako czynnika odbudowy i sprawiedliwego przechodzenia na gospodarkę cyfrową i ekologiczną,

⁽¹⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 28 października 2021 r., *BX przeciwko Unitatea Administrativ Teritorială D.* (C-909/19), ECLI:EU:C:2021:893.

⁽²⁾ Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22.

⁽³⁾ Dz.U. L 166 z 11.5.2021, s. 1.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 449 z 23.12.2020, s. 37.

⁽⁵⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2023)0053.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 417 z 2.12.2020, s. 1.

- uwzględniając zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych ⁽⁷⁾,
- uwzględniając zalecenie Rady z dnia 26 listopada 2018 r. w sprawie propagowania automatycznego wzajemnego uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia i szkolenia na poziomie wyższym i średnim II stopnia oraz efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą ⁽⁸⁾,
- uwzględniając zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie ⁽⁹⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 9 marca 2021 r. zatytułowany „Cyfrowy kompas 2030: europejska droga w cyfrowej dekadzie” (COM(2021)0118),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 19 kwietnia 2016 r. zatytułowany „Cyfryzacja europejskiego przemysłu. Pełne wykorzystanie możliwości jednolitego rynku cyfrowego” (COM(2016)0180),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 maja 2021 r. zatytułowany „Aktualizacja nowej strategii przemysłowej 2020 r. – tworzenie silniejszego jednolitego rynku sprzyjającego odbudowie Europy” (COM(2021)0350),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 10 marca 2020 r. zatytułowany „Nowa strategia przemysłowa dla Europy” (COM(2020)0102),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 10 marca 2020 r. zatytułowany „Strategia MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy” (COM(2020)0103),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 1 lipca 2020 r. zatytułowany „Wspieranie zatrudnienia ludzi młodych: pomost do zatrudnienia dla kolejnego pokolenia” (COM(2020)0276),
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 17 lutego 2022 r. w sprawie wzmocnienia pozycji młodzieży w Europie: zatrudnienie i odbudowa społeczna po pandemii ⁽¹⁰⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 13 września 2017 r. zatytułowany „Inwestowanie w inteligentny, innowacyjny i zrównoważony przemysł. Odnowiona strategia dotycząca polityki przemysłowej UE” (COM(2017)0479),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 26 sierpnia 2010 r. zatytułowany „Europejska agenda cyfrowa” (COM(2010)0245),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 6 października 2010 r. zatytułowany „Projekt przewodni strategii Europa 2020. Unia innowacji” (COM(2010)0546),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 30 września 2020 r. w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r. (COM(2020)0625) oraz towarzyszący mu dokument roboczy służb Komisji (SWD(2020)0212),
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 maja 2022 r. w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r. – mikropoświadczenia, indywidualne rachunki szkoleniowe i uczenie się na rzecz zrównoważonego środowiska ⁽¹¹⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 30 września 2020 r. zatytułowany „Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027. Nowe podejście do kształcenia i szkolenia w epoce cyfrowej” (COM(2020)0624) oraz towarzyszący mu dokument roboczy służb Komisji (SWD(2020)0209),
- uwzględniając sprawozdanie Komisji zatytułowane „Indeks gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego (DESI) 2020. Kapitał ludzki”,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 8 czerwca 2020 r. w sprawie zmiany i podnoszenia kwalifikacji jako podstawy zwiększenia zrównoważoności i szans na zatrudnienie w kontekście wspierania odbudowy gospodarczej i spójności społecznej,

⁽⁷⁾ Dz.U. C 484 z 24.12.2016, s. 1.

⁽⁸⁾ Dz.U. C 444 z 10.12.2018, s. 1.

⁽⁹⁾ Dz.U. C 189 z 4.6.2018, s. 1.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. C 342 z 6.9.2022, s. 265.

⁽¹¹⁾ Dz.U. C 479 z 16.12.2022, s. 65.

- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 16 czerwca 2020 r. w sprawie przeciwdziałania kryzysowi wywołanemu przez COVID-19 w kształceniu i szkoleniu,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 13 lipca 2016 r. zatytułowaną „Prze-Przemysł 4.0 i transformacja cyfrowa: co dalej?”,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 7 maja 2020 r. zatytułowaną „Trwałe finansowanie uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności w kontekście niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej”,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 15 marca 2018 r. zatytułowaną „Przyszłość pracy – zdobywanie odpowiedniej wiedzy i umiejętności w celu zaspokojenia potrzeb przyszłego rynku pracy”,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 27 kwietnia 2023 r. zatytułowaną „Rozwój kompetencji i umiejętności w związku z dwojaką transformacją – ekologiczną i cyfrową”,
- uwzględniając wniosek z dnia 21 kwietnia 2021 r. dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniającego niektóre akty ustawodawcze Unii (COM(2021)0206),
- uwzględniając decyzję Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności ⁽¹²⁾,
- uwzględniając deklarację praw i zasad cyfrowych w cyfrowej dekadzie proklamowaną 15 grudnia 2022 r.,
- uwzględniając unijną strategię Global Gateway,
- uwzględniając badanie Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) z lutego 2020 r. dotyczące wzmocnienia pozycji osób dorosłych w drodze podnoszenia i zmiany kwalifikacji,
- uwzględniając wspólne sprawozdanie Cedefopu i Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) z dnia 30 marca 2023 r. dotyczące pomocy w wykorzystywaniu umiejętności, aby osiągnąć trwałe wyniki działalności: dowody uzyskane podczas europejskiego badania przedsiębiorstw ⁽¹³⁾,
- uwzględniając rezolucję Rady z dnia 29 listopada 2021 r. w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030 ⁽¹⁴⁾,
- uwzględniając europejską strategię na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030,
- uwzględniając art. 54 Regulaminu,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A9-0232/2023),
- A. mając na uwadze, że polityka w zakresie kształcenia, szkolenia i umiejętności wchodzi w zakres kompetencji państw członkowskich; mając na uwadze, że UE odgrywa coraz ważniejszą rolę we wspieraniu, motywowaniu, koordynowaniu i uzupełnianiu działań państw członkowskich;
- B. mając na uwadze, że znaczenie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), a w szczególności podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników i osób poszukujących pracy, będzie nadal rosło, między innymi w wyniku transformacji cyfrowej i ekologicznej; mając na uwadze, że godne warunki pracy mają zasadnicze znaczenie dla zatrzymywania i przyciągania wykwalifikowanych pracowników; mając na uwadze, że szkolenia zapewniane pracownikom przez pracodawcę nie mogą negatywnie wpływać na wynagrodzenie pracowników;
- C. mając na uwadze, że dopasowanie umiejętności i aspiracji pracowników do zmieniających się potrzeb rynku pracy w UE jest jednym z głównych celów Europejskiego Roku Umiejętności;
- D. mając na uwadze, że do największych wyzwań, przed którymi stoi obecnie ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe (CVET), należą jego niska atrakcyjność w porównaniu z edukacją akademicką, brak zainteresowania wśród uczniów i brak pracowników z odpowiednimi umiejętnościami;

⁽¹²⁾ Dz.U. L 125 z 11.5.2023, s. 1.

⁽¹³⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-03/ef21010en.pdf>

⁽¹⁴⁾ Dz.U. C 504 z 14.12.2021, s. 9.

- E. mając na uwadze, że transformacja cyfrowa i ekologiczna może zakończyć się sukcesem tylko wtedy, gdy pracownikom zapewnione zostaną niezbędne umiejętności i kompetencje;
- F. mając na uwadze, że wdrażanie wysokiej jakości CVET może nakładać znaczne obciążenia finansowe, zwłaszcza na mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP);
- G. mając na uwadze, że równy dostęp do VET, w tym podnoszenia i zmiany kwalifikacji, a także możliwości uczenia się przez całe życie mają zasadnicze znaczenie;
- H. mając na uwadze, że w 2021 r. 45 % pracowników stwierdziło, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczyło w szkoleniu, które opłacił pracodawca; mając na uwadze, że odsetek ten był niższy wśród młodych pracowników, kobiet i pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony i umów o pracę tymczasową, co wskazuje na nierówności w dostępie do szkoleń ⁽¹⁵⁾;
- I. mając na uwadze, że w 2021 r. 9,7 % osób w wieku od 18 do 24 lat w UE ukończyło jedynie szkołę średnią I stopnia i nie uczestniczyło w dalszym kształceniu ani szkoleniu; mając na uwadze, że w 2021 r. 56 % osób pochodzenia romskiego w wieku od 16 do 24 lat nie kształciło się, nie pracowało ani nie szkoliło się (młodzież NEET);
- J. mając na uwadze, że w 2021 r. odsetek osób w wieku od 25 do 64 lat w UE, które uczestniczyły w kształceniu lub szkoleniu, wyniósł 10,8 %, a udział osób w wieku od 25 do 64 lat uczestniczących w kształceniu i szkoleniu wzrósł o 1,7 punktu procentowego w stosunku do 2020 r. i tym samym wrócił do poziomu z 2019 r., czyli sprzed pandemii COVID-19 ⁽¹⁶⁾;
- K. mając na uwadze, że rynki pracy w Europie kurczą się i do 2030 r. 40 % Europejczyków będzie mieszkać w regionach, w których liczba miejsc pracy spada ⁽¹⁷⁾; mając na uwadze, że 77 % unijnych przedsiębiorstw zgłasza trudności ze znalezieniem pracowników o niezbędnych umiejętnościach; mając na uwadze, że takie niedopasowanie umiejętności pracowników do rynku pracy w UE pociąga za sobą znaczne koszty dla gospodarek, przedsiębiorstw i osób fizycznych; mając na uwadze, że do zmniejszenia niedoborów siły roboczej przyczyniłaby się ⁽¹⁸⁾ poprawa warunków pracy i czynników jakości pracy, takich jak wynagrodzenie, autonomia pracowników i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, obok inwestycji w umiejętności i uczenie się na poziomie przedsiębiorstwa;
- L. mając na uwadze, że jednym z celów europejskiego programu na rzecz umiejętności jest osiągnięcie do 2025 r. wskaźnika uczestnictwa osób w wieku od 25 do 64 lat w uczeniu się na poziomie 50 % (podczas gdy w 2016 r. ten udział wynosił 38 %); mając na uwadze, że cel dotyczący udziału osób w wieku od 16 do 74 lat posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe wynosi 70 % (w 2019 r. poziom ten wynosił 56 %); mając na uwadze, że około 42 % Europejczyków nie posiada podstawowych umiejętności cyfrowych, w tym 37 % zatrudnionych; mając na uwadze, że Unia chce zwiększyć do 2030 r. odsetek ludności posiadającej co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe do 80 %;
- M. mając na uwadze, że dobrej jakości VET i uczenie się przez całe życie mają fundamentalne znaczenie dla realizacji zasad Europejskiego filaru praw socjalnych; mając na uwadze, że jednym z celów określonych w planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych jest osiągnięcie do 2030 r. odsetka co najmniej 60 % osób dorosłych uczestniczących w szkoleniach każdego roku oraz zatrudnienie co najmniej 78 % osób;
- N. mając na uwadze, że wyznaczony w strategicznych ramach europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020) cel UE dotyczący uczestnictwa w uczeniu się dorosłych (15 % w 2020 r.) nie został osiągnięty w poprzednim cyklu, w szczególności jeśli chodzi o osoby należące do słabszych i zmarginalizowanych grup społecznych lub osoby o mniejszych szansach; mając na uwadze, że osoby starsze są grupą wiekową, która z najmniejszym prawdopodobieństwem będzie uczestniczyć w uczeniu się dorosłych; mając na uwadze, że inne aspekty wykluczenia oceniane przez Eurostat są związane z płcią oraz indywidualnym poziomem wykształcenia i aktywnym statusem na rynku pracy;
- O. mając na uwadze, że utrzymują się nierówności w dostępie do uczenia się dorosłych i VET wśród pracowników i osób poszukujących pracy; mając na uwadze, że o uczestnictwie dorosłych w VET współdecydują takie czynniki jak: poziom wykształcenia, grupa zawodowa, sektor działalności gospodarczej i wielkość zakładu pracy; mając na uwadze, że najczęstszymi barierami w dostępie do uczenia się dorosłych są koszty, niedostępność, brak infrastruktury opieki, niski poziom umiejętności czytania i pisania i niska samoocena; mając na uwadze, że jedno na trzy przedsiębiorstwa, które nie organizują szkoleń, jako przyczynę podaje duże obciążenie pracą i brak czasu, natomiast 28 % z nich wskazuje na wysokie koszty ustawicznego szkolenia zawodowego ⁽¹⁹⁾; mając na uwadze, że zarówno czas, jak i koszty są głównymi barierami w uczeniu się dorosłych z indywidualnej perspektywy;

⁽¹⁵⁾ „Warunki pracy w czasach pandemii COVID-19: wnioski na przyszłość”, Eurofound, 29 listopada 2022 r., dostępne pod adresem: <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future>

⁽¹⁶⁾ Statystyki Eurostatu dotyczące uczenia się dorosłych, dostępne pod adresem: 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” [Przyszłość pracy w Europie: automatyzacja, przemieszczanie się siły roboczej i zmieniająca się geografia zatrudnienia], s. IV.

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

⁽¹⁹⁾ Continuing Vocational Training Survey [Ankieta dotycząca ustawicznego szkolenia zawodowego], 2015 r.

- P. mając na uwadze, że tylko 45 % pracowników w Unii ma możliwość wykorzystywania swojej wiedzy i umiejętności w głównym miejscu pracy, natomiast w przypadku pozostałych część ich wiedzy i umiejętności nie jest w pełni wykorzystywana⁽²⁰⁾; mając na uwadze, że oprócz niedoborów siły roboczej i niedopasowania umiejętności trudności z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników odzwierciedlają również niską jakość dostępnych miejsc pracy, brak polityki kadrowej ukierunkowanej na pracowników oraz niewykorzystane możliwości związane z projektowaniem stanowiska pracy⁽²¹⁾;
- Q. mając na uwadze, że czwarta rewolucja przemysłowa, która obejmuje pełną cyfryzację procesów świadczenia usług i produkcji, kształtuje dzisiejsze rynki pracy i edukacji oraz społeczeństwa, stwarzając zarówno wyzwania, jak i możliwości dla pracowników i przedsiębiorstw, takie jak znikanie niektórych zadań i zawodów i powstawanie innych, dynamiczna realokacja zadań związanych z pracą, zmiana treści pracy; mając na uwadze, że potrzebne są dalsze inwestycje ze strony przedsiębiorstw, aby rozwijać solidne VET w całej Unii oraz promować kompetencje potrzebne w pracy z nowymi technologiami, takimi jak inteligentna produkcja i inteligentne maszyny, zaawansowana robotyka, chmura obliczeniowa, sztuczna inteligencja, przetwarzanie danych i internet rzeczy; podkreśla, że należy uwzględnić z jednej strony potrzeby w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji, a z drugiej likwidowanie przepaści cyfrowej;
- R. mając na uwadze, że udział zatrudnionych (11,8 %) i pracowników (11,5 %) w edukacji i szkoleniu dorosłych jest wyższy w porównaniu z całą populacją dorosłych, ale wykazuje podobne tendencje w ostatnich latach; mając na uwadze, że istnieją znaczne różnice w tym zakresie między państwami członkowskimi⁽²²⁾;
- S. mając na uwadze, że dane Eurostatu dotyczące unijnych przedsiębiorstw zatrudniających 10 lub więcej osób (z wyłączeniem przedsiębiorstw sektora finansowego) pokazują, że 98 % korzysta z komputerów, a 97 % ma dostęp do internetu; mając na uwadze, że około 60 % wszystkich osób aktywnych na rynku pracy korzysta w pracy z komputerów, laptopów, smartfonów, tabletów lub innych urządzeń przenośnych⁽²³⁾;
- T. mając na uwadze, że można zaobserwować spadek – wskutek automatyzacji – liczby miejsc pracy wymagających średnich kwalifikacji i oferujących średnie wynagrodzenie, natomiast rośnie liczba nisko płatnych miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji;
- U. mając na uwadze, że w Europie 21 % pracowników twierdzi, że ich główne zadania zawodowe ostatnio uległy zmianie z powodu wprowadzenia nowego oprogramowania lub sprzętu komputerowego⁽²⁴⁾;
- V. mając na uwadze, że w edycji Europejskiego Rankingu Innowacyjności z 2022 r. wykazano poprawę wyników w zakresie innowacji w latach 2015–2022; mając na uwadze, że utrzymują się znaczne różnice między poszczególnymi państwami członkowskimi⁽²⁵⁾;
- W. mając na uwadze, że trzy na cztery przedsiębiorstwa w UE mają trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich umiejętnościach⁽²⁶⁾; mając na uwadze, że pojawia się luka kompetencyjna;
- X. mając na uwadze, że pracodawcy coraz częściej za kluczowe dla zatrudnienia uznają umiejętności przekrojowe, takie jak umiejętności interpersonalne, wielojęzyczność, umiejętności uczenia się, komunikacja, obsługa klienta, rozwiązywanie problemów, myślenie krytyczne, przedsiębiorczość, kreatywność, kompetencje międzykulturowe, praca zespołowa oraz umiejętność korzystania z technologii cyfrowych i mediów; mając na uwadze, że umiejętności przekrojowe mają wpływ wykraczający poza zatrudnienie i wymagają zmiany sposobu myślenia wszystkich zainteresowanych stron w dziedzinie VET;
- Y. mając na uwadze, że wszystkie państwa członkowskie wskazały i uznały za kluczowe dla zapewnienia podejścia opartego na koncepcji uczenia się przez całe życie następujące kompetencje: umiejętność czytania i pisania, wielojęzyczność, kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM), kompetencje cyfrowe, kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się, kompetencje obywatelskie, kompetencje międzykulturowe i przedsiębiorczość; mając na uwadze, że w STEM uczestniczy nieproporcjonalnie mało kobiet;
- Z. mając na uwadze, że w latach 2020–2021 sześciu na dziesięciu pracowników z UE+ uczestniczyło w przynajmniej jednym formalnym lub pozaformalnym kształceniu i szkoleniu, aby zdobyć umiejętności związane z danym stanowiskiem⁽²⁷⁾;

⁽²⁰⁾ Cedefop, Second European Skills and Jobs Survey [Drugie europejskie badanie umiejętności i miejsc pracy].

⁽²¹⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf

⁽²²⁾ Załączniki do wniosku Komisji i Rady w sprawie wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu towarzyszącego komunikatowi Komisji z 17 grudnia 2019 r. w sprawie rocznej strategii zrównoważonego wzrostu gospodarczego na 2020 r. (COM(2019)0653), dostępne pod adresem <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5>

⁽²³⁾ Eurostat, Digital economy and society database [Baza danych dotyczących gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego], 2018 r.

⁽²⁴⁾ Eurostat, Digital economy and society database [Baza danych dotyczących gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego], 2018 r.

⁽²⁵⁾ Europejski Ranking Innowacyjności, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en

⁽²⁶⁾ Dokument orientacyjny Cedefopu, „Challenging digital myths – First findings from Cedefop’s second European skills and jobs survey” [Obalanie mitów cyfrowych – pierwsze ustalenia z drugiego europejskiego badania umiejętności i zatrudnienia Cedefopu], https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf

⁽²⁷⁾ Cedefop, Second European Skills and Jobs Survey [Drugie europejskie badanie umiejętności i miejsc pracy].

- AA. mając na uwadze, że pandemia COVID-19 wywarła znaczący negatywny wpływ na systematyczną realizację polityki w zakresie kształcenia i szkolenia; mając na uwadze, że związany z tym kryzys zmienił sposób pracy i nasilił potrzebę aktualizacji zestawu umiejętności europejskiej siły roboczej, szczególnie umiejętności cyfrowych;
- AB. mając na uwadze rosnące zapotrzebowanie na umiejętności cyfrowe; mając na uwadze, że w latach 2020–2021 w 44 % miejsc pracy wprowadzono nowe technologie cyfrowe; mając na uwadze, że czterech na dziesięciu dorosłych pracowników częściej korzystało z technologii cyfrowych do wykonywania niektórych zadań zawodowych, a około jedna trzecia (36 %) częściej uczestniczyła w szkoleniach związanych z pracą online niż offline ⁽²⁸⁾; mając na uwadze, że transformacja cyfrowa w kierunku przemysłu 4.0 wymaga, by wszyscy pracownicy rozwijali podstawowe umiejętności cyfrowe oraz nabywali bardziej zaawansowane umiejętności cyfrowe, przy czym trzeba zapewnić ich odpowiednie uznawanie we wszystkich państwach członkowskich; mając na uwadze, że szczególną uwagę należy zwrócić na zagrożenia i w związku z tym na zapewnienie umiejętności związanych z cyberbezpieczeństwem i bezpieczeństwem cyfrowym;
- AC. mając na uwadze, że w wielu sektorach w różnym stopniu można zautomatyzować zadania, co prowadzi do znacznych zmian w zatrudnieniu, wydajności pracy, wymogach w zakresie umiejętności i wielkości siły roboczej w Unii, przy czym występują widoczne różnice regionalne; mając na uwadze, że 35 % pracowników obawia się, że nowe technologie cyfrowe mogą lub będą w przyszłości częściowo lub całkowicie wykonywać ich pracę ⁽²⁹⁾; mając na uwadze, że 45 % jest również zaniepokojonych dezaktualizacją umiejętności technologicznych oraz potrzebą zdobywania nowej wiedzy i umiejętności; mając na uwadze, że 49 % czynności, za które ludzie otrzymują wynagrodzenie w gospodarce światowej, może zostać zautomatyzowane w drodze dostosowania obecnie demonstrowanych technologii ⁽³⁰⁾;
- AD. mając na uwadze, że jeden na pięciu dorosłych pracowników w UE+ (i 31 % z tych, którzy nie stosują technologii cyfrowej) odniósłby korzyści ze szkolenia w zakresie najbardziej podstawowych umiejętności cyfrowych, tj. poruszania się w sieci; mając na uwadze, że od 70 % do 90 % mogłoby zostać przeszkolonych w zakresie bardziej zaawansowanych umiejętności w dziedzinie baz danych i programowania komputerowego ⁽³¹⁾;
- AE. mając na uwadze, że zgodnie z celami UE 75 % przedsiębiorstw w UE powinno korzystać z chmury obliczeniowej, AI i dużych zbiorów danych, a ponad 90 % MŚP powinno osiągnąć co najmniej podstawowy poziom wykorzystania technologii cyfrowych ⁽³²⁾;
- AF. mając na uwadze, że dostosowanie programów nauczania i ludzkich aspiracji do kompetencji i umiejętności niezbędnych do wzmocnienia pozycji osobistej i zawodowej oraz zaspokojenia potrzeb rynku pracy i potrzeb społecznych jest jednym z głównych wyzwań dla systemów edukacji państw członkowskich; mając na uwadze, że ponad połowa dzieci rozpoczynających naukę w szkole podstawowej będzie zatrudniona w zawodach, które obecnie nie istnieją;
- AG. mając na uwadze, że trzeba koniecznie stworzyć optymalne warunki i zachęty, aby umożliwić pracodawcom dostęp do wysokiej jakości VET, które zapewni pracownikom przydatne doświadczenie edukacyjne i rozwój odpowiedniego zestawu umiejętności;
- AH. mając na uwadze, że propagowanie procesu uczenia się opartego na kompetencjach mogłoby zapewnić płynne dostosowanie procesu uczenia się do potrzeb osób uczących się i szybko zachodzących zmian społecznych;
- AI. mając na uwadze, że na przestrzeni lat charakter, jakość, postrzeganie i ocena społeczna VET ulegały zmianom m.in. dzięki kampaniom i strategiom politycznym dotyczącym VET, lepszym perspektywom kariery zawodowej, możliwościom mobilności i rozwiązaniom cyfrowym w edukacji; mając na uwadze, że mimo poprawy statusu i wizerunku VET nadal często nie stanowi ono pierwszego wyboru młodzieży i jest postrzegane jako druga, mniej atrakcyjna opcja po kształceniu ogólnym;
- AJ. mając na uwadze, że zmiany demograficzne w państwach członkowskich przyspieszają i oczekuje się, że w nadchodzących dekadach sytuacja będzie podobna, co zwiększy potrzebę wykorzystania pełnego potencjału wszystkich dorosłych w wieku produkcyjnym przez ciągłe inwestowanie w ich umiejętności, wiedzę i kwalifikacje, a także aktywizację zawodową większej liczby osób; mając na uwadze, że przedsiębiorstwa mogą doświadczyć problemów związanych z utratą wiedzy z powodu przechodzenia na emeryturę doświadczonych pracowników; mając na uwadze, że miejsca pracy i warunki pracy muszą być dostosowane do potrzeb starzejącej się siły roboczej; mając na uwadze, że kluczowe znaczenie ma wspieranie wzajemnego uczenia się wśród bardziej i mniej doświadczonych pracowników w przedsiębiorstwach oraz zadbanie o transfer wiedzy, również między pokoleniami, poprzez programy opieki dydaktycznej, coachingu i mentoringu;

⁽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/9173_en.pdf, s.14.

⁽³²⁾ Komisja Europejska, Cyfrowa dekada Europy: cele cyfrowe na 2030 r., dostępne pod adresem: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_pl.

- AK. mając na uwadze, że ważną rolę w zatrzymywaniu i przyciąganiu wykwalifikowanych pracowników będą odgrywać godne warunki pracy i dostęp do systemów zabezpieczenia społecznego, wysokiej jakości usługi społeczne oraz atrakcyjne środowisko życia; mając na uwadze, że wzmacnianie rozwoju osobistego i poradnictwa w zakresie uczenia się od najmłodszych lat oraz wspieranie równego dostępu do informacji mogą pomóc ludziom w wyborze odpowiednich ścieżek uczenia się prowadzących do wysokiej jakości możliwości zatrudnienia;
- AL. mając na uwadze zmiany demograficzne; mając na uwadze, że według szacunków od chwili obecnej do 2040 r. liczba ludności w wieku produkcyjnym w Europie (w wieku od 20 do 64 lat) będzie spadać o 0,4 % rocznie; mając na uwadze, że niż demograficzny powoduje również zmiany w strukturze rynku pracy i rosnące zapotrzebowanie na pracowników w niektórych sektorach, takich jak opieka zdrowotna lub sektor opiekuńczy;
- AM. mając na uwadze, że w 28 sektorach stwierdzono braki pracowników z odpowiednimi umiejętnościami, m.in. w sektorze opieki zdrowotnej, branży turystyczno-hotelarskiej, budownictwie, usługach informatycznych i usługach ochrony; mając na uwadze, że ogólnie brakuje pracowników, w szczególności kobiet, z wykształceniem STEM; mając na uwadze, że nauczyciele są jednym z pięciu zawodów, w których występują największe braki kadrowe w Europie, przy czym są one różne w zależności od regionu geograficznego i przedmiotu, co wpływa na zdolność zapewnienia kształcenia i szkolenia potrzebnego wszystkim uczącym się, by dostosować się do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz czwartej rewolucji przemysłowej;
- AN. mając na uwadze, że rosnące zapotrzebowanie pracodawców na konkretne umiejętności uzasadnia większe zaangażowanie przedsiębiorstw w VET;
- AO. mając na uwadze, że Parlament Europejski wielokrotnie potępił praktykę bezpłatnych staży jako formę wyzysku młodych pracowników i naruszenie ich praw;
- AP. mając na uwadze, że w europejskiej strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 Komisja zobowiązała się umożliwić osobom z niepełnosprawnościami prowadzenie niezależnego życia i pełne uczestnictwo we wszystkich aspektach życia; mając na uwadze, że kluczowe znaczenie ma zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami lepszych możliwości udziału w VET i zdobywania nowych umiejętności, co stanowi podstawowy warunek zatrudnienia i niezależności;
1. podkreśla znaczenie uczenia się przez całe życie oraz kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym podnoszenia i zmiany kwalifikacji, dla pełnego wykorzystania potencjału jednostek, a także dla zrównoważonego rozwoju Unii, ze zwróceniem uwagi na szczególne potrzeby grup najsłabszych lub defaworyzowanych; ponawia apel do Komisji i państw członkowskich o ustanowienie europejskiego obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego (EVETA) ⁽³³⁾;
 2. podkreśla, że pracownicy powinni mieć dostęp do szkolenia zawodowego w godzinach pracy;
 3. podkreśla, że trzeba zapewnić zrównoważoną i sprawiedliwą dwojaką transformację miejsc pracy i jednocześnie utrzymać istniejącą siłę roboczą; podkreśla, że pracodawcy powinni oferować pracownikom szkolenia wewnętrzne, zapewniając jednocześnie środki wsparcia osobom napotykaającym trudności związane ze szkoleniem;
 4. podkreśla, że każdy potrzebuje możliwości rozwijania, aktualizowania i podnoszenia swoich umiejętności, aby nadążać za szybko zmieniającymi się realiami w świecie pracy i odnosić sukcesy w życiu osobistym i zawodowym; podkreśla, że wymaga to systemowego podejścia do uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności, wspieranego przez dostępne, wysokiej jakości i sprzyjające włączeniu społecznemu wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (IVET), a także dobrze funkcjonujące i nowoczesne systemy CVET, aby umożliwić wszystkim dorosłym korzystanie z możliwości uczenia się i szkolenia, oraz zaferowania pracodawcom wsparcia w prowadzeniu takich szkoleń; ubolewa, że kobiety są niedostatecznie reprezentowane w STEM i VET; podkreśla, że należy zwiększyć wsparcie dla udziału kobiet w tym zakresie oraz zwalczać wszelkie związane z tym stereotypy;
 5. podkreśla, że trzeba aktywnie włączać osoby młodsze i starsze w proces kształcenia zawodowego, aby uniknąć dyskryminacji ze względu na wiek związanej z umiejętnościami i szkoleniem zawodowym;

⁽³³⁾ Jak wspomniano w ust. 32 rezolucji Parlamentu z dnia 11 listopada 2021 r. w sprawie europejskiego obszaru edukacji: wspólne całonocowe podejście, (Dz.U. C 205 z 20.5.2022, s. 17).

6. podkreśla, że do czynników utrudniających VET na poziomie przedsiębiorstw należą:
 - nieuznawanie VET za szansę na karierę zawodową i sposób poprawy odporności i doskonałości;
 - przekonanie pracodawców, że dotychczasowe umiejętności i kwalifikacje pracowników są wystarczające i odpowiednie;
 - fakt, że przedsiębiorstwa wolą zatrudniać nowych pracowników zamiast zmieniać i podnosić kwalifikacje dotychczasowego personelu;
 - przeszkody w zapewnianiu szkoleń, w tym ich przystępność cenowa, dostęp do szkoleń organizowanych przez pracodawcę (zarówno pod względem lokalizacji, jak i czasu) oraz duże obciążenie przedsiębiorstw pracą;
 - próby przeniesienia odpowiedzialności za szkolenia z pracodawców na pracowników;
 - dyskryminacja ze względu na wiek, np. uniemożliwianie starszym pracownikom uczestnictwa w szkoleniach;
 - nieuznawanie nabytych umiejętności wykraczających poza potrzeby rynku pracy i służących indywidualnemu rozwojowi pracowników;
7. podkreśla kluczową rolę partnerów społecznych w odniesieniu do VET; podkreśla znaczenie dobrze funkcjonującego dialogu społecznego oraz rolę układów zbiorowych w zapewnianiu VET wszystkim pracownikom;
8. przypomina, że brak umiejętności i niedobór siły roboczej są w niektórych przypadkach wynikiem nieatrakcyjnych ofert pracy i złych warunków zatrudnienia; podkreśla w związku z tym, że rozwiązanie tych problemów dzięki polityce godnych warunków pracy i utrzymania zatrudnienia jest ważne dla prawidłowego funkcjonowania rynku pracy w przyszłości; podkreśla, że poprawa jakości zatrudnienia w sektorach i przedsiębiorstwach, w których panują złe warunki pracy, jest ważnym elementem podejścia do problemu drenażu mózgow, który skutkuje rosnącymi nierównościami między regionami, nierównym rozwojem oraz nierównymi zdolnościami do stymulowania innowacji i tworzenia miejsc pracy;
9. zauważa, że wszyscy pracodawcy powinni zapewniać i opłacać nabywanie szeregu umiejętności związanych z używaniem podstawowego oprogramowania lub prostych skomputeryzowanych maszyn, ponieważ ma to zasadnicze znaczenie dla dwójakiej transformacji;
10. podkreśla, iż polityka w zakresie VET jest nadal fragmentaryczna na szczeblu krajowym i unijnym; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby starały się zwiększyć spójność między systemami krajowymi w oparciu o najlepsze praktyki; zwraca uwagę, że skuteczne systemy VET wymagają opracowania systematycznych strategii oraz odpowiednich zasobów, dostosowanych do strategii w zakresie umiejętności, opracowanych w drodze dialogu społecznego, co pozwoli wzmocnić pozycję obywateli, pomóc im w jak najlepszym wykorzystaniu ich potencjału i zapewnić trwałą konkurencyjność gospodarczą;
11. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby zakazały praktyki bezpłatnych staży i zaproponowały wspólne ramy prawne mające na celu zapewnienie sprawiedliwego wynagrodzenia za staże i praktyki, by uniknąć praktyk opartych na wyzysku;
12. podkreśla znaczenie VET dla osób z niepełnosprawnościami i osób z trudnościami w uczeniu się; podkreśla, że w celu rozwiązania problemu niedopasowania umiejętności i niedoboru siły roboczej trzeba opracować strategię i zapewnić możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego dla wszystkich, w szczególności młodzieży NEET i osób przedwcześnie kończących naukę, starszych pracowników, dorosłych o niskim poziomie umiejętności i osób poszukujących pracy, a także osób z obszarów oddalonych i wiejskich oraz osób należących do grup zmarginalizowanych, które napotykają bariery instytucjonalne, środowiskowe i wynikające z nastawienia; podkreśla, że takie możliwości szkoleniowe powinny zapewniać umiejętności potrzebne w przyszłościowych miejscach pracy, w tym związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową; wzywa państwa członkowskie do priorytetowego potraktowania zmiany i podnoszenia kwalifikacji osób w trudnej sytuacji, by ułatwić ich aktywny udział w rynku pracy i integrację na rynku pracy, na przykład przez dostosowanie podnoszenia i zmiany kwalifikacji do ich możliwości i życzeń oraz zapewnienie wsparcia dostosowanego do potrzeb; podkreśla, że trzeba zapewnić wsparcie organizacjom społeczeństwa obywatelskiego, ponieważ odgrywają one kluczową rolę w docieraniu do osób z różnych środowisk;

13. zwraca uwagę na potrzebę zapewnienia VET dla dorosłych na poziomie indywidualnym, w tym dla osób o niskich kwalifikacjach i umiejętnościach, dla tych, którzy mają najmniejszy dostęp do szkolenia w zakresie podstawowych umiejętności i kompetencji, a także dla osób starszych, kobiet, osób z niepełnosprawnościami oraz osób, które starają się powrócić na rynek pracy po długiej nieobecności spowodowanej m.in. przewlekłymi lub poważnymi problemami zdrowotnymi lub koniecznością świadczenia opieki nieformalnej; podkreśla, że należy zapewnić odpowiednie wsparcie i zachęty oraz że ścieżki VET powinny być elastyczne, ukierunkowane na osobę uczącą się i zorientowane na wyniki; podkreśla, że ważne jest wsparcie finansowe i pozafinansowe, rozwój poradnictwa zawodowego i kampanie informacyjne dotyczące VET, aby zwiększyć uczestnictwo w oferowanych możliwościach uczenia się i szkolenia i aby było one inkluzywne; podkreśla w tym kontekście znaczenie płatnych urlopów szkoleniowych;

14. ponawia apel do pracodawców o inwestowanie w rozwój umiejętności i kompetencji ich pracowników, zwłaszcza jeśli chodzi o umiejętności i kompetencje potrzebne w kontekście transformacji cyfrowej i ekologicznej, a także przekrojowe umiejętności miękkie;

15. wskazuje, że przedsiębiorstwa, w szczególności MŚP, gospodarka społeczna i organizacje nienastawione na zysk muszą być zaangażowane na dużą skalę w tworzenie możliwości uczenia się i szkolenia, muszą być do tego zachęcane i wspierane przez Unię Europejską; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia, aby zmiana i podnoszenie kwalifikacji były dostępne dla wszystkich i inkluzywne, bez pozostawiania kogokolwiek w tyle;

16. zauważa, że włączenie do rynku pracy młodzieży NEET oraz innych słabszych grup powinno być głównym celem i fundamentem wysokiej jakości VET, co wymaga od nauczycieli i trenerów szczególnych umiejętności przekrojowych; przypomina, że umiejętności i kompetencje przekrojowe są coraz częściej ujmowane w programach VET państw członkowskich; podkreśla, że we współpracy z partnerami społecznymi trzeba usprawnić walidację i formalne uznawanie umiejętności i kompetencji, w szczególności umiejętności i kompetencji nabytych w toku pozaformalnego i nieformalnego kształcenia i doświadczenia, np. podczas opieki długoterminowej lub wolontariatu, a także umiejętności i kompetencji nabytych w państwach trzecich; podkreśla konieczność udoskonalenia obecnych i zbadania innych narzędzi ułatwiających uznawanie umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich; apeluje o wspólne ramy uznawania umiejętności przekrojowych;

17. podkreśla, że potrzebna jest nowa kultura uczenia się ukierunkowana na rozwój umiejętności przekrojowych w środowiskach uczenia się formalnego, nieformalnego i pozaformalnego, zapewniająca, że wszyscy dorośli, młodzi dorośli i młodzież będą przygotowani do podjęcia pracy, a także do pełnego uczestnictwa w społeczeństwie i rozwoju osobistego, w szczególności w drodze nabywania umiejętności takich jak obsługa klienta, umiejętności interpersonalne, w tym praca zespołowa i komunikacja, rozwiązywanie problemów, zarządzanie, w tym zarządzanie czasem, myślenie krytyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje w zakresie zrównoważonego rozwoju i umiejętności cyfrowe, w tym kompetencje w zakresie cyberbezpieczeństwa;

18. podkreśla wagę uczenia się w miejscu pracy i zdobywania praktycznego doświadczenia; zwraca w związku z tym uwagę na najlepsze praktyki związane z dualnymi systemami kształcenia, które łączą wysokiej jakości przygotowanie zawodowe w przedsiębiorstwach z kształceniem w szkołach zawodowych, zbliżając w ten sposób świat pracy do świata edukacji i zapewniając młodym ludziom dostęp do rynku pracy; zachęca państwa członkowskie, aby dalej rozwijały dualne systemy kształcenia; apeluje w związku z tym do przedsiębiorstw, aby zwracały większą uwagę na rolę VET i uczenia się przez całe życie; podkreśla, że pracodawcy muszą poświęcić istotną część swoich zasobów na to, by wyposażyć swoich pracowników w umiejętności i kompetencje niezbędne do pracy z najnowszymi technologiami oraz w nowych środowiskach organizacyjnych, a także by zapobiegać wykluczeniu cyfrowemu; wzywa ponadto przedsiębiorstwa, aby pozostawiły pracownikom dużą swobodę w wykonywaniu zadań i partycypacji organizacyjnej, ponieważ takie formy organizacji pracy wiążą się z lepszym dostępem do szkoleń i rozwojem umiejętności; podkreśla, że pracodawcy powinni dokładać starań, aby tworzyć odpowiednie warunki i bezpieczną przestrzeń dla pracowników, którzy podejmują lub chcą podjąć edukację formalną lub pozaformalną oraz rozwijać swoje kompetencje; wzywa państwa członkowskie, aby zwróciły szczególną uwagę na MŚP, którym szczególnie trudno jest zaspokoić te potrzeby; podkreśla, że przedsiębiorstwa, w tym MŚP, skorzystałyby z ustrukturyzowanej współpracy z ekspertami ds. VET;

19. przypomina o zasadniczej roli nauczycieli i trenerów, którzy – pracując równolegle w instytucjach VET i przedsiębiorstwach – mogą pomóc w ściślejszym powiązaniu oferty VET z potrzebami pracodawców poprzez wprowadzanie innowacji do szkół i rozwiązywanie problemu niedoboru nauczycieli VET; przypomina, że lepsza współpraca między instytucjami VET a przedsiębiorstwami mogłaby skutecznie rozwiązać problem niedoboru nauczycieli VET oraz zbliżyć programy VET do potrzeb pracodawców; podkreśla, że nauczyciele i trenerzy powinni zdobywać nowe kompetencje dzięki dostępowi do możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji; podkreśla, że udostępnienie trenerom kursów ustawicznego doskonalenia zawodowego (UDZ) w szkołach, które prowadzą VET, i – odwrotnie – oferowanie nauczycielom ze szkół, które prowadzą VET, szkoleń wewnątrzzakładowych mogłoby być obopólnie korzystne pod względem zaspokojenia ich potrzeb, jednocześnie należałoby ich włączyć w opracowywanie programów nauczania; wzywa państwa członkowskie i instytucje edukacyjne, aby pilnie zainwestowały w strategię UDZ dla nauczycieli i trenerów VET oraz je dalej rozwijały i lepiej uznawały;

20. podkreśla, że aby odpowiednio reagować na potrzeby zmieniających się gałęzi przemysłu i wyzwania związane z dwójką transformacją oraz aby utrzymać konkurencyjność przemysłu europejskiego na rynkach światowych, konieczne będą ciągłe inwestycje w infrastrukturę CVET, szkolenie nauczycieli i systemy zapewniania jakości;

21. wzywa państwa członkowskie oraz odpowiednie organy regionalne i lokalne do wzmocnienia środków walki z bezrobociem, ubóstwem i wykluczeniem społecznym, w tym przez zwiększenie efektywności publicznych służb zatrudnienia, propagowanie uczenia się przez całe życie i specjalne środki ukierunkowane na rozwój zawodowy;

22. podkreśla, że kształcenie i szkolenie oraz integracja na rynku pracy to ważne instrumenty walki z ubóstwem i nierównościami; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby wspierały środki skierowane do grup defaworyzowanych i grup o niskich kwalifikacjach, z naciskiem na kształcenie i szkolenie umożliwiające rozwój umiejętności społecznych, naukowych i zawodowych, w szczególności podstawowych umiejętności cyfrowych; wzywa państwa członkowskie oraz odpowiednie organy regionalne i lokalne, aby zapewniały zróżnicowaną ofertę edukacyjną i szkoleniową;

23. podkreśla, że pracodawcy muszą sprzyjać wzajemnemu uczeniu się wśród bardziej i mniej doświadczonych pracowników, aby zmniejszyć różnice w umiejętnościach; zaleca zatem – m.in. z uwagi na zmiany demograficzne – stworzenie zachęt do mentoringu, aby umożliwić dzielenie się umiejętnościami i doświadczeniem, również między pokoleniami, co będzie sprzyjać podnoszeniu kwalifikacji wszystkich pracowników oraz przeciwdziałać niedoborom i niedopasowaniu siły roboczej; podkreśla znaczenie wolontariatu, który może przyczynić się do przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu;

24. wzywa przedsiębiorstwa, aby stosowały metody przewidywania wpływu sztucznej inteligencji na miejsca pracy, takie jak nadzorowane uczenie maszynowe, w celu m.in. wskazania zawodów, w których zmiany są najbardziej prawdopodobne, i dostosowania się do nich w optymalnym czasie;

25. zachęca przedsiębiorstwa, aby pomagały pracownikom przyjmować większą odpowiedzialność za przebieg ich kariery zawodowej, wskazując alternatywne ścieżki kariery i pomagając określić, czym mieliby się docelowo zajmować, aby podpowiadały, jakie umiejętności są do tego potrzebne, oraz organizowały właściwe szkolenia w tym zakresie; zaleca, by taka oferta była prezentowana także uczestnikom edukacji zawodowej lub branżowej (uczniom i stażystom) w ramach współpracy między przedsiębiorstwem a placówką edukacyjną;

26. zwraca uwagę na możliwości i wyzwania wynikające z rosnącej liczby obywateli państw trzecich na terenie UE, m.in. na skutek rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie; podkreśla, jak ważne jest udzielanie pomocy migrantom, osobom ubiegającym się o azyl i uchodźcom w podnoszeniu i zmianie ich kwalifikacji oraz w dostępie do wysokiej jakości miejsc pracy i informacji na temat warunków pracy i ochrony socjalnej; podkreśla, że kluczowe środki służące lepszemu wykorzystaniu ich potencjału obejmują finansowanie nauki języków jako podstawy komunikacji i pracy, a także ułatwianie uznawania i walidacji ich umiejętności i kompetencji; podkreśla kluczową rolę systemów i ścieżek VET, w tym podnoszenia i zmiany kwalifikacji, jako głównego narzędzia społecznej i ekonomicznej integracji obywateli państw trzecich, osób ubiegających się o azyl i uchodźców;

27. podkreśla, że uczenie się przez całe życie jest potrzebne wszystkim osobom w społeczeństwie, zwłaszcza osobom starszym, gdyż umożliwia im to naukę i zdobywanie nowych umiejętności oraz zachowanie aktywności fizycznej i umysłowej;

28. podkreśla znaczenie szkolnictwa zawodowego i nabywania nowych umiejętności i kompetencji, zwłaszcza tych potrzebnych do transformacji ekologicznej i cyfrowej; wzywa państwa członkowskie, aby we współpracy z zainteresowanymi stronami w obszarze VET, w tym partnerami społecznymi oraz odpowiednimi władzami regionalnymi i lokalnymi, opracowały programy nauczania skoncentrowane na zawodach niezbędnych do dostosowania się do wyzwań związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową;
29. wzywa Komisję, by – biorąc pod uwagę, że promowanie paktu na rzecz umiejętności jest jednym ze sposobów osiągnięcia tego celu – ujęła Europejski Rok Umiejętności 2023 w ramy w sposób całościowy i szeroko zakrojony, unikając przedstawiania kształcenia, szkolenia i zmiany lub podnoszenia kwalifikacji wyłącznie jako sposobu na zwiększenie konkurencyjności i szans na zatrudnienie;
30. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby we współpracy z trójstronnymi organami doradczymi i europejskim sojuszem na rzecz przygotowania zawodowego prowadziły kampanie i działania edukacyjne, m.in. podczas Europejskiego Roku Umiejętności i poprzez takie imprezy jak EuroSkills, promujące atrakcyjność wysokiej jakości VET i uczenia się dorosłych oraz możliwości, jakie one dają, a także wymianę najlepszych praktyk w tym obszarze;
31. apeluje do państw członkowskich o upraszczanie procedur administracyjnych związanych z VET oraz o zapewnienie niektórym przedsiębiorstwom, takim jak MSP i organizacje gospodarki społecznej, pomocy, np. usług doradczych, aby określić potrzeby szkoleniowe i ubiegać się o wsparcie finansowe; wskazuje, że w przypadku gdy MŚP nie są w stanie oferować szkoleń, szkolenia mogłyby być organizowane przez takie organizacje jak izby rzemieślnicze lub izby handlowe; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby zwiększyły inwestycje w środki mające na celu integrację młodzieży defaworyzowanej i młodzieży NEET na rynku pracy oraz zmniejszenie odsetka osób przedwcześnie kończących naukę, szczególnie wysokiego wśród osób pochodzenia romskiego; wzywa państwa członkowskie, aby inwestowały w zdrowie uczniów i studentów, zapobiegały wczesnemu kończeniu nauki oraz wspierały poradnictwo dotyczące nauki i poradnictwo zawodowe; apeluje do państw członkowskich, aby lepiej wykorzystywały w tym kontekście Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+), Fundusz na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji;
32. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby zwiększyły inwestycje za pośrednictwem EFS+ w środki wsparcia mające na celu integrację młodzieży defaworyzowanej i młodzieży NEET na rynku pracy oraz zmniejszenie odsetka osób przedwcześnie kończących naukę;
33. zachęca państwa członkowskie, aby we współpracy z partnerami społecznymi utworzyły mechanizm certyfikacji przedsiębiorstw oferujących wysokiej jakości praktyki i szkolenie – zgodnie z normami jakości zawartymi w europejskich ramach jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego – tak aby możliwe było ich wskazanie i wspieranie;
34. zwraca uwagę na korzyści, jakie przynosi mobilność międzynarodowa zarówno osobom uczącym się, jak i nauczycielom w systemie VET, oraz podkreśla, że trzeba uprościć stałe programy mobilności przez zmniejszenie istniejących barier dla mobilności; przypomina, że uczestnicy VET kwalifikują się do programu Erasmus+, i podkreśla, że wsparcie w ramach tego programu powinno być dostosowane do sytuacji społeczno-ekonomicznej i potrzeb uczestników, z uwzględnieniem również kosztów utrzymania w przyjmujących państwach członkowskich; wzywa zatem Komisję i państwa członkowskie, aby wykorzystaly Europejski Rok Umiejętności do nadania impetu pracom nad dalszym wzmocnieniem ram mobilności edukacyjno-zawodowej;
35. podkreśla, że zarówno wyzwania, jak i możliwości związane z rozwojem technologicznym, które istnieją zwłaszcza w dziedzinie sztucznej inteligencji i rzeczywistości wirtualnej, zmieniają obszar VET, m.in. pod względem zwiększenia dostępności i przystępności cenowej możliwości szkoleniowych dla większej liczby przedsiębiorstw i pracowników; podkreśla odpowiedzialność instytucji edukacyjnych i pracodawców za przygotowanie uczniów, praktykantów i pracowników na obecność sztucznej inteligencji w miejscu pracy oraz za rozwijanie, w szczególności, umiejętności krytycznego myślenia w tym względzie; podkreśla znaczenie współpracy między instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami w celu zwiększenia kompetencji cyfrowych i wiedzy na temat narzędzi wykorzystujących sztuczną inteligencję i zarządzanie algorytmiczne;
36. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywy mające na celu zwiększenie uczestnictwa w kształceniu i uczeniu się, takie jak zalecenie Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych⁽³⁴⁾ oraz wartościowe strategie polityczne państw członkowskich, takie jak płatny urlop szkoleniowy;
37. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

⁽³⁴⁾ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 26).