



Dokument s plenarne sjednice

A9-0232/2023

5.7.2023

IZVJEŠĆE

o kultiviranju i prilagodavanju strukovnog osposobljavanja kao instrumenta za uspjeh zaposlenika i sastavnog dijela gospodarstva EU-a u novoj industriji 4.0 (2022/2207(INI))

Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja

Izvjestiteljica: Anna Zalewska

SADRŽAJ

	Stranica
PRIJEDLOG REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA	3
OBRAZLOŽENJE	19
INFORMACIJE O USVAJANJU U NADLEŽNOM ODBORU	20
POIMENIČNO KONAČNO GLASOVANJE U NADLEŽNOM ODBORU	21

PRIJEDLOG REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA

o kultiviranju i prilagođavanju strukovnog osposobljavanja kao instrumenta za uspjeh zaposlenika i sastavnog dijela gospodarstva EU-a u novoj industriji 4.0 (2022/2207(INI))

Europski parlament,

- uzimajući u obzir članke 179., 180. i 181. Ugovora o Europskoj uniji (UEU),
- uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije (UFEU), a posebno njegove članke 6., 9., 41., 153., 162., 165., 166. i 174.,
- uzimajući u obzir Povelju Europske unije o temeljnim pravima, a posebno njezine članke 14., 15., 23., 25. i 26.,
- uzimajući u obzir Konvenciju Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom,
- uzimajući u obzir Program Ujedinjenih naroda za održivi razvoj do 2030. i ciljeve održivog razvoja UN-a, a posebno ciljeve br. 4., 8. i 9.,
- uzimajući u obzir presudu Suda Europske unije od 28. listopada 2021. u predmetu *BX / Unitatea Administrativ Teritorială D. (C-909-19)*¹,
- uzimajući u obzir europski stup socijalnih prava, a posebno njegova načela 1., 3., 4. i 5.,
- uzimajući u obzir Direktivu 2005/36/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 7. rujna 2005. o priznavanju stručnih kvalifikacija²,
- uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 1. srpnja 2020. naslovljenu „Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost” (COM(2020)0274),
- uzimajući u obzir Uredbu (EU) 2021/694 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2021. o uspostavi programa Digitalna Europa te o stavljanju izvan snage Odluke (EU) 2015/2240³,
- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 12. veljače 2019. o sveobuhvatnoj europskoj industrijskoj politici o umjetnoj inteligenciji i robotici⁴,
- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 16. veljače 2023. o strategiji EU-a za poticanje industrijske konkurentnosti, trgovine i kvalitetnih radnih mjesta⁵,

¹ Presuda Suda od 28. listopada 2021., *BX / Unitatea Administrativ Teritorială D.*, C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.

² SL L 255, 30.9.2005., str. 22.

³ SL L 166, 11.5.2021., str. 1.

⁴ SL C 449, 23.12.2020., str. 37.

⁵ Usvojeni tekstovi, P9_TA(2023)0053.

- uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 9. listopada 2020. o ljudskim pravima, sudjelovanju i dobrobiti starijih osoba u dobu digitalizacije,
- uzimajući u obzir Preporuku Vijeća od 24. studenoga 2020. o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (SOO) za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost⁶,
- uzimajući u obzir Deklaraciju iz Osnabrücka od 30. studenoga 2020. o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju kao pokretaču oporavka i pravedne tranzicije na digitalno i zeleno gospodarstvo,
- uzimajući u obzir Preporuku Vijeća od 19. prosinca 2016. o oblicima usavršavanja: nove prilike za odrasle⁷,
- uzimajući u obzir Preporuku Vijeća od 26. studenoga 2018. o promicanju automatskog uzajamnog priznavanja kvalifikacija visokog obrazovanja i srednjoškolskog obrazovanja i osposobljavanja te ishoda razdoblja učenja u inozemstvu⁸,
- uzimajući u obzir Preporuku Vijeća od 22. svibnja 2018. o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje⁹,
- uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 9. ožujka 2021. naslovljenu „Digitalni kompas 2030.: europski pristup za digitalno desetljeće” (COM(2021)0118),
- uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 19. travnja 2016. naslovljenu „Digitalizacija europske industrije – Iskorištavanje svih prednosti jedinstvenog digitalnog tržišta” (COM(2016)0180),
- uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 5. svibnja 2021. naslovljenu „Ažuriranje nove industrijske strategije za 2020.: izgradnja snažnijeg jedinstvenog tržišta za oporavak Europe” (COM(2021)0350),
- uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 10. ožujka 2020. naslovljenu „Nova industrijska strategija za Europu” (COM(2020)0102),
- uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 10. ožujka 2023. naslovljenu „Strategija za MSP-ove i održivu i digitalnu Europu” (COM(2020)0103),
- uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 1. srpnja 2020. naslovljenu „Potpora za zapošljavanje mladih: lakši prelazak u svijet rada za novu generaciju” (COM(2020)0276),
- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 17. veljače 2022. o osnaživanju mladih u Europi: zapošljavanje nakon pandemije i socijalni oporavak¹⁰,
- uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 13. rujna 2017. naslovljenu „Ulaganje u

⁶ SL C 417, 2.12.2020., str. 1.

⁷ SL C 484, 24.12.2016., str. 1.

⁸ SL C 444, 10.12.2018., str. 1.

⁹ SL C 189, 4.6.2018., str. 1.

¹⁰ SL C 342, 6.9.2022., str. 265.

pametnu, inovativnu i održivu industriju – Obnovljena strategija industrijske politike EU-a” (COM(2017)0479),

- uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 26. kolovoza 2010. naslovljenu „Digitalna agenda za Europu” (COM(2010)0245),
- uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 6. listopada 2010. naslovljenu „Vodeća inicijativa Europa 2020. – Unija inovacija” (COM(2010)0546),
- uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 30. rujna 2020. o uspostavi europskog prostora obrazovanja do 2025. (COM(2020)0625) i priloženi radni dokument službi Komisije (SWD(2020)0212),
- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 19. svibnja 2022. o uspostavi europskog prostora obrazovanja do 2025. – mikrokvalifikacije, individualni računi za učenje i učenje za održiv okoliš¹¹,
- uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 30. rujna 2020. naslovljenu „Akcijski plan za digitalno obrazovanje 2021. – 2027. – Prilagodba obrazovanja i osposobljavanja digitalnom dobu” (COM(2020)0624) i priloženi radni dokument službi Komisije (SWD(2020)0209),
- uzimajući u obzir izvješće Komisije naslovljeno „Indeks gospodarske i društvene digitalizacije (DESI) za 2020.: Ljudski kapital”,
- uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 8. lipnja 2020. o prekvalifikaciji i unapređenju vještina kao temelju za povećanje održivosti i zapošljivosti u kontekstu podupiranja gospodarskog oporavka i socijalne kohezije,
- uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 16. lipnja 2020. o suzbijanju krize u području obrazovanja i osposobljavanja uzrokovane bolešću COVID-19,
- uzimajući u obzir mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora od 13. srpnja 2016. naslovljeno „Industrija 4.0 i digitalna transformacija: daljnji koraci”,
- uzimajući u obzir Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora od 7. svibnja 2020. o temi „Održivo financiranje cjeloživotnog učenja i razvoja vještina u kontekstu nedostatka kvalificirane radne snage”,
- uzimajući u obzir mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora od 15. ožujka 2018. naslovljeno „Budućnost rada – stjecanje odgovarajućeg znanja i vještina za ispunjavanje potreba budućih radnih mjesta”,
- uzimajući u obzir mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora od 27. travnja 2023. naslovljeno „Razvoj kompetencija i vještina u kontekstu zelene i digitalne tranzicije”,
- uzimajući u obzir Prijedlog uredbe Europskog parlamenta i Vijeća od 21. travnja 2021. o utvrđivanju usklađenih pravila o umjetnoj inteligenciji (Akt o umjetnoj inteligenciji) i

¹¹ SL C 479, 16.12.2022., str. 65.

- izmjeni određenih zakonodavnih akata Unije (COM(2021)0206),
- uzimajući u obzir Odluku (EU) 2023/936 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. o Europskoj godini vještina¹²,
 - uzimajući u obzir Deklaraciju o digitalnim pravima i načelima za digitalno desetljeće proglašenu 15. prosinca 2022.,
 - uzimajući u obzir strategiju EU-a Global Gateway,
 - uzimajući u obzir studiju Europskog centra za razvoj strukovnog osposobljavanja (Cedefop) iz veljače 2020. naslovljenu „Empowering adults through upskilling and reskilling pathways” (Osnaživanje odraslih kroz usavršavanje i prekvalifikaciju),
 - uzimajući u obzir zajedničko izvješće Cedefopa i Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound) od 30. ožujka 2023. naslovljeno „Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey” (Poticanje upotrebe vještina za kontinuiranu poslovnu uspješnost: dokazi iz europskog istraživanja o poduzećima)¹³,
 - uzimajući u obzir Rezoluciju Vijeća od 29. studenoga 2021. o novom europskom programu za obrazovanje odraslih za razdoblje 2021. – 2030.¹⁴,
 - uzimajući u obzir europsku Strategiju o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030.,
 - uzimajući u obzir članak 54. Poslovnika,
 - uzimajući u obzir izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja (A9-0232/2023),
- A. budući da su politike obrazovanja, osposobljavanja i vještina u nadležnosti država članica; budući da EU ima sve važniju ulogu u podupiranju, poticanju, koordinaciji i dopunjavanju djelovanja država članica;
- B. budući da će se dodatno povećati važnost strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO), a posebno usavršavanja i prekvalifikacije radnika i tražitelja zaposlenja, osobito zbog digitalne i zelene tranzicije; budući da su pristojni radni uvjeti ključni za zadržavanje i privlačenje kvalificiranih radnika; budući da osposobljavanje koje poslodavac pruža radnicima ne smije negativno utjecati na naknadu radnikâ;
- C. budući da je usklađivanje vještina i težnji radnikâ s potrebama promjenjivog tržišta rada EU-a jedan od glavnih ciljeva Europske godine vještina;
- D. budući da se među najveće probleme s kojima se trenutačno suočava trajno strukovno obrazovanje i osposobljavanje ubrajaju njegova niska razina privlačnosti u usporedbi s akademskim obrazovanjem, nedostatak interesa među studentima i nedostatak

¹² SL L 125, 11.5.2023., str. 1.

¹³ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21010en.pdf.

¹⁴ SL C 504, 14.12.2021, str. 9.

kvalificiranih radnika;

- E. budući da digitalna i zelena tranzicija mogu biti uspješne samo ako se radnicima pruže potrebne vještine i kompetencije;
- F. budući da bi provedba visokokvalitetnog trajnog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja mogla predstavljati znatno financijsko opterećenje, posebno za mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća (MSP-ove);
- G. budući da je ključno svima omogućiti jednak pristup SOO-u, među ostalim i usavršavanju te prekvalifikaciji, kao i mogućnostima cjeloživotnog učenja;
- H. budući da je 2021. 45 % radnika izjavilo da je u posljednjih 12 mjeseci pohađalo osposobljavanje koje je platio poslodavac; budući da je taj udio bio manji među mladim radnicima, ženama i radnicima s ugovorom o radu na određeno vrijeme i ugovorom o radu preko agencija za privremeno zapošljavanje, što upućuje na nejednakosti u pristupu osposobljavanju¹⁵;
- I. budući da je 2021. 9,7 % osoba u dobi od 18 do 24 godine u EU-u imalo srednju stručnu spremu te se nije dalje obrazovalo niti osposobljavalo; budući da je 2021. 56 % Roma u dobi od 16 do 24 godine pripadalo skupini mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih (NEET);
- J. budući da je 2021. udio osoba u EU-u u dobi od 25 do 64 godine koje se obrazuju ili osposobljavaju iznosio 10,8 %, a udio osoba u dobi od 25 do 64 godine koje se obrazuju i osposobljavaju povećao se za 1,7 postotnih bodova u odnosu na 2020. te se time vratio na razinu iz 2019., prije pandemije bolesti COVID-19¹⁶;
- K. budući da se Europa suočava sa smanjenjem tržišta rada i da će do 2030. 40 % Europljana živjeti u regijama u kojima se broj radnih mjesta smanjuje¹⁷; budući da je 77 % poduzeća u EU-u prijavilo poteškoće u pronalaženju radnika s potrebnim vještinama; budući da ta neusklađenost ponude i potražnje vještina između radnika i radnih mjesta na tržištu rada EU-a podrazumijeva znatne troškove za gospodarstva, poduzeća i pojedince; budući da bi poboljšanje radnih uvjeta i čimbenika kvalitete radnih mjesta, kao što su naknada, autonomija zaposlenika i ravnoteža između poslovnog i privatnog života, uz ulaganja u vještine i učenje na razini poduzeća, doprinijelo smanjenju nedostatka radne snage¹⁸;
- L. budući da je, kad je riječ o osobama u dobi od 25 do 64 godine, jedan od ciljeva Programa vještina za Europu da stopa njihova sudjelovanja u učenju do 2030. dosegne 50% (u usporedbi s 38 % koliko je iznosila 2016.); budući da je ciljna stopa

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

¹⁶ Statistički podaci Eurostata o obrazovanju odraslih, dostupni na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

¹⁷ McKinsey Global Institute, „The future of work in Europe: Automation, workforce transitions and the shifting geography of employment” (Budućnost rada u Europi: automatizacija, tranzicije radne snage i promjena mjesta zaposlenja), 4. poglavlje

¹⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/skills-alone-will-not-solve-labour-shortages-in-europe>.

sudjelovanja osoba u dobi od 16 do 74 godine s barem osnovnim digitalnim vještinama 70 % (u usporedbi s 56 % 2019.); budući da oko 42 % Europljana nema osnovne digitalne vještine, uključujući 37% onih na tržištu rada; budući da Unija do 2030. želi povećati udio stanovništva koji posjeduje barem osnovne digitalne vještine na 80 %;

- M. budući da su kvalitetan SOO i cjeloživotno učenje ključni za ostvarivanje načela europskog stupa socijalnih prava; budući da je jedan od ciljeva utvrđenih u Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava postići udio od 60 % odraslih osoba koje svake godine sudjeluju u osposobljavanju i udio zaposlenih odraslih osoba od barem 78 % do 2030.;
- N. budući da cilj EU-a u sklopu strateškog okvira za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja (ET 2020.) u pogledu sudjelovanja u obrazovanju odraslih (15 % u 2020.) nije postignut u prethodnom ciklusu, posebno za osobe koje pripadaju ranjivim i marginaliziranim skupinama i/ili s manjim mogućnostima; budući da su starije osobe dobna skupina za koju je najmanje vjerojatno da će sudjelovati u obrazovanju odraslih; budući da su druge dimenzije isključenosti koje je procijenio Eurostat povezane sa spolom i razinom obrazovanja pojedinca te njegovim aktivnim statusom na tržištu rada;
- O. budući da i dalje postoje nejednakosti u pristupu obrazovanju odraslih i SOO-u za radnike i tražitelje zaposlenja; budući da stupanj obrazovanja, skupina zanimanja, gospodarski sektor djelatnosti i veličina ustanove zajednički određuju sudjelovanje odraslih u SOO-u; budući da su najčešće prepreke u pristupu obrazovanju odraslih troškovi, nedostupnost, nedostatak infrastrukture za skrb, niska razina pismenosti i nisko samopouzdanje; budući da svako treće poduzeće koje ne organizira osposobljavanje kao razlog navodi veliko radno opterećenje i nedostatak vremena, dok 28 % ukazuje na visoke troškove trajnog strukovnog osposobljavanja¹⁹; budući da su, iz pojedinačne perspektive, vrijeme i troškovi velike prepreke obrazovanju odraslih;
- P. budući da samo 45 % radnika diljem Unije može iskoristiti svoje postojeće znanje i vještine u osnovnom zaposlenju, dok preostali dio tvrdi da se njihova znanja i vještine nedovoljno koriste²⁰; budući da, osim nedostatka radne snage i neusklađenosti ponude i potražnje vještina, poteškoće u zapošljavanju kvalificiranih radnika ukazuju i na lošu kvalitetu dostupnih radnih mjesta, nedostatak politike ljudskih resursa usmjerene na ljude i neiskorištene mogućnosti za osmišljavanje radnih mjesta²¹;
- Q. budući da četvrta industrijska revolucija, koja obuhvaća potpunu digitalizaciju pružanja usluga i proizvodnih procesa, oblikuje današnja tržišta rada i obrazovanja te društva, stvarajući pritom izazove, ali i mogućnosti za radnike i poduzeća, uključujući odumiranje nekih poslova i zanimanja te stvaranje novih, dinamičnu preraspodjelu radnih zadataka i preoblikovanje opisa posla; budući da su potrebna daljnja ulaganja poduzeća kako bi se razvio snažan SOO diljem Unije i promicale kompetencije za rad s

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

²⁰ Cedefop, „Second European Skills and Jobs Survey” (Drugo istraživanje o vještinama i radnim mjestima u Europi)

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

novim tehnologijama, kao što su pametna proizvodnja i strojevi, napredna robotika, računalstvo u oblaku, umjetna inteligencija, obrada podataka i internet stvari; naglašava važnost zadovoljavanja potreba za usavršavanjem i prekvalifikacijom, s jedne strane, i rješavanja problema digitalnog jaza, s druge strane;

- R. budući da je udio zaposlenika (11,8 %) i radnika (11,5 %) u obrazovanju i osposobljavanju odraslih veći u usporedbi s odraslim stanovništvom u cjelini, ali su posljednjih godina zabilježeni slični trendovi; budući da u tom pogledu postoje znatne razlike među državama članicama²²;
- S. budući da podaci Eurostata o poduzećima u EU-u s 10 ili više zaposlenika (ne uključujući poduzeća u financijskom sektoru) pokazuju da se 98 % njih koristi računalima, a 97 % ima pristup internetu; budući da se oko 60 % svih osoba aktivnih na tržištu rada koristi računalima, prijenosnim računalima, pametnim telefonima, tabletima ili drugim prijenosnim uređajima na radnom mjestu²³;
- T. budući da se zbog automatizacije radnih mjesta može uočiti smanjenje broja prosječno plaćenih radnih mjesta za srednjekvalificirane radnike u korist povećanja broja slabo plaćenih radnih mjesta za niskokvalificirane radnike;
- U. budući da 21 % radnika u Europi navodi da su se njihovi osnovni zadaci na radnom mjestu promijenili zbog uvođenja novog softvera ili hardvera²⁴;
- V. budući da izdanje Europske ljestvice uspjeha u inoviranju iz 2022. pokazuje bolje rezultate u području inovacija u razdoblju 2015. – 2022.; budući da među državama članicama i dalje postoje velike razlike²⁵;
- W. budući da se tri od četiri poduzeća u EU-u suočavaju s poteškoćama u pronalasku osoblja s odgovarajućim vještinama²⁶; budući da dolazi do nedostatka kvalificirane radne snage;
- X. budući da poslodavci sve više smatraju da su za zapošljavanje ključne transverzalne vještine kao što su vještine rada s ljudima, višejezičnost, vještine učenja, komunikativnost, rad s klijentima, rješavanje problema, kritičko mišljenje, poduzetništvo, kreativnost, interkulturalne kompetencije, timski rad te digitalna i medijska pismenost; budući da utjecaj transverzalnih vještina nadilazi okvire zaposlenja te one zahtijevaju promjenu načina razmišljanja svih dionika u SOO-u;
- Y. budući da su sve države članice utvrdile i prihvatile sljedeće kompetencije kao ključne za osiguravanje pristupa cjeloživotnom učenju: pismenost, višejezičnost, kompetencije

²² Prilozi Prijedlogu zajedničkog izvješća Komisije i Vijeća o zapošljavanju uz Komunikaciju Komisije od 17. prosinca 2019. o Godišnjoj strategiji održivog rasta za 2020. (COM(2019)0653), dostupni na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5>.

²³ Eurostat, baza podataka o digitalnom gospodarstvu i društvu, 2018.

²⁴ Eurostat, baza podataka o digitalnom gospodarstvu i društvu, 2018.

²⁵ Europska ljestvica uspjeha u inoviranju, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.

²⁶ Sažeto izvješće Cedefopa o politikama, „Challenging digital myths – First findings from Cedefop’s second European skills and jobs survey” (Osporavanje digitalnih mitova – prvi zaključci drugog istraživanja Cedefopa o vještinama i radnim mjestima u Europi), https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf.

u znanosti, tehnologiji, inženjerstvu i matematici (STEM), digitalne kompetencije, osobne i društvene kompetencije te kompetencije učenja kako učiti, građanske kompetencije, interkulturalne vještine te poduzetništvo; budući da postoji nerazmjern nedostatak žena koje sudjeluju u STEM-u;

- Z. budući da je u razdoblju od 2020. do 2021. šest od deset radnika u EU+ sudjelovalo u barem jednoj aktivnosti formalnog ili neformalnog obrazovanja i osposobljavanja kako bi stekli vještine povezane s radnim mjestom²⁷;
- AA. budući da je pandemija bolesti COVID-19 imala znatan negativan utjecaj na sustavnu provedbu politika obrazovanja i osposobljavanja; budući da je s njome povezana kriza promijenila način rada i pojačala potrebu za ažuriranjem spektra vještina europske radne snage, posebno u pogledu digitalnih vještina;
- AB. budući da raste potražnja za digitalnim vještinama; budući da su u razdoblju od 2020. do 2021. na 44 % radnih mjesta uvedene nove digitalne tehnologije; budući da se četiri od deset odraslih zaposlenika češće koristilo digitalnim tehnologijama za obavljanje nekih od svojih radnih zadataka, a otprilike jedna trećina (36 %) više je sudjelovala u učenju povezanim s poslom putem interneta nego izvan njega²⁸; budući da digitalna tranzicija prema industriji 4.0 zahtijeva poboljšanje osnovnih digitalnih vještina svih radnika i olakšavanje stjecanja naprednijih digitalnih vještina, uz istodobno osiguravanje njihova pravilnog priznavanja u svim državama članicama; budući da se posebna pozornost mora posvetiti rizicima, kao i pružanju vještina povezanih s kibernetičkom sigurnošću i digitalnom sigurnošću;
- AC. budući da se zadaci mogu automatizirati u mnogim sektorima i u različitoj mjeri, što dovodi do znatnih promjena u zapošljavanju, radnoj produktivnosti, zahtjevima u pogledu vještina i veličini radne snage u Uniji, uz izražene regionalne razlike; budući da 35 % radnika strahuje da nove digitalne tehnologije mogu ili da će u budućnosti obavljati njihov posao u cijelosti ili djelomično²⁹; budući da je 45 % zabrinuto i zbog zastarijevanja tehnoloških vještina i potrebe za stjecanjem novih znanja i vještina; budući da se 49 % aktivnosti za koje su ljudi plaćeni u globalnom gospodarstvu može automatizirati prilagodbom tehnologije koja se trenutno koristi³⁰;
- AD. budući da bi svaki peti odrasli radnik u EU+ (i 31 % onih koji se ne koriste digitalnom tehnologijom) imao koristi od osposobljavanja u području osnovnih digitalnih vještina, tj. navigiranja internetom; budući da bi se od 70 % do 90 % moglo prekvalificirati za naprednije vještine u području baza podataka i računalnog programiranja³¹;
- AE. budući da bi se u skladu s ciljevima EU-a 75 % poduzeća u EU-u trebalo koristiti računalstvom u oblaku, umjetnom inteligencijom i tehnologijama velikih podataka, a više od 90 % MSP-ova trebalo bi doseći barem osnovnu razinu digitalnog intenziteta³²;

²⁷ Cedefop, „Second European Skills and Jobs Survey” (Drugo istraživanje o vještinama i radnim mjestima u Europi).

²⁸ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, str. 9.

²⁹ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, str. 16.

³⁰ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, str. 16.

³¹ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, str. 14.

³² Europska komisija, Digitalno desetljeće Europe: digitalni ciljevi za 2030., dostupno na:

- AF. budući da je jedan od glavnih izazova za obrazovne sustave država članica uskladiti kurikulume i težnje ljudi s kompetencijama i vještinama potrebnima za postizanje osobnog i profesionalnog osnaživanja te odgovoriti na potrebe tržišta rada i društvene potrebe; budući da će više od polovice djece koja kreću u osnovnu školu biti zaposleno na radnim mjestima koja trenutno ne postoje;
- AG. budući da je ključno uspostaviti optimalne uvjete i poticaje kako bi se poslodavcima omogućio pristup visokokvalitetnom SOO-u kojim će se zaposlenicima osigurati stjecanje korisnog iskustva učenja i razvoj relevantnog skupa vještina;
- AH. budući da bi se promicanjem procesa učenja temeljenog na kompetencijama mogla osigurati neometana prilagodba procesa učenja potrebama učenika i dinamičnim društvenim promjenama;
- AI. budući da su se priroda, kvaliteta, percepcija i društveno vrednovanje SOO-a razvijali tijekom godina zahvaljujući, među ostalim, kampanjama i politikama o SOO-u, boljim izgledima za razvoj karijere, prilikama za mobilnost i digitalnim rješenjima u obrazovanju; budući da, unatoč poboljšanjima u pogledu statusa i dojma o SOO-u, ono i dalje često nije prvi izbor mladih ljudi te se smatra drugom, manje privlačnom opcijom nakon općeg obrazovanja;
- AJ. budući da se demografske promjene u državama članicama ubrzavaju i vjerojatno će se nastaviti ubrzavati u narednim desetljećima, što pojačava potrebu za iskorištavanjem punog potencijala svih radno sposobnih odraslih osoba kontinuiranim ulaganjem u njihove vještine, znanja i kvalifikacije, kao i za zapošljavanjem većeg broja ljudi; budući da poduzeća mogu naići na probleme povezane s gubitkom znanja nakon umirovljenja iskusnijih radnika; budući da radna mjesta i radni uvjeti moraju biti prilagođeni potrebama sve starije radne snage; budući da je ključno poticati učenje između iskusnijih i manje iskusnih radnika u poduzećima i osigurati prijenos znanja, među ostalim i s generacije na generaciju, kroz programe podučavanja, savjetovanja i mentorstva;
- AK. budući da će pristojni radni uvjeti i pristup sustavima socijalne sigurnosti, kvalitetnim socijalnim uslugama i privlačnom životnom okruženju imati važnu ulogu u zadržavanju i privlačenju kvalificiranih radnika; budući da jačanje osobnog razvoja i usmjeravanje u području obrazovanja od rane dobi te podupiranje jednakog pristupa informacijama mogu pomoći ljudima da odaberu odgovarajuće načine učenja koji vode do kvalitetnih mogućnosti zapošljavanja;
- AL. budući da su demografske promjene u tijeku; budući da se procjenjuje da će se do 2040. radno sposobno stanovništvo u Europi (u dobi od 20 do 64 godine) svake godine smanjivati za 0,4 %; budući da demografski pad također uzrokuje promjene u strukturi tržišta rada i sve veću potražnju za radnicima u određenim sektorima, kao što su zdravstveni sektor ili sektor skrbi;
- AM. budući da je u 28 sektora utvrđen manjak kvalificirane radne snage, uključujući zdravstveni sektor, ugostiteljstvo, građevinarstvo, informatičke usluge i sigurnost;

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_hr

budući da postoji opći manjak radnika, a posebno žena, s iskustvom u području STEM-a; budući da je zanimanje nastavnika jedno od pet zanimanja u Europi s najvećim manjkom radnika, uz razlike na temelju geografske regije i nastavnog predmeta, što utječe na sposobnost pružanja obrazovanja i osposobljavanja koji su potrebni svim učenicima kako bi se prilagodili digitalnoj i zelenoj tranziciji te četvrtoj industrijskoj revoluciji;

- AN. budući da sve veća potražnja poslodavaca za posebnim vještinama opravdava veći angažman poduzeća u SOO-u;
- AO. budući da je Europski parlament u više navrata osudio praksu neplaćenih pripravništva kao oblik iskorištavanja mladih radnika i kršenja njihovih prava;
- AP. budući da se Komisija u okviru europske Strategije o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030. obvezala da će osobama s invaliditetom pomoći da žive samostalno i da u potpunosti sudjeluju u svim aspektima života; budući da je ključno osobama s invaliditetom pružiti bolje mogućnosti za sudjelovanje u SOO-u i za stjecanje novih vještina, što je preduvjet za zapošljavanje i neovisnost;
1. ističe važnost cjeloživotnog učenja te strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, uključujući usavršavanje i prekvalifikaciju, za iskorištavanje punog potencijala pojedinaca, kao i za održivi razvoj Unije, pri čemu treba voditi računa o posebnim potrebama najranjivijih skupina i skupina u nepovoljnom položaju; ponavlja svoj poziv Komisiji i državama članicama da uspostave europski prostor za strukovno obrazovanje i osposobljavanje (EVETA)³³;
 2. ističe da bi zaposlenici trebali imati pristup strukovnom osposobljavanju tijekom radnog vremena;
 3. ističe da je potrebno osigurati održivu i pravednu usporednu tranziciju radnih mjesta, uz zadržavanje postojeće radne snage; naglašava da bi poslodavci trebali osigurati interno osposobljavanje radnika, istodobno osiguravajući mjere potpore osobama koje se suočavaju s poteškoćama u pogledu osposobljavanja;
 4. naglašava da su svima potrebne prilike za razvoj, unapređenje i usavršavanje vještina kako bi držali korak s brzim promjenama u svijetu rada i kako bi ostvarili uspjehe u osobnom životu i u karijeri; naglašava da je za to potreban sustavan pristup cjeloživotnom učenju i razvoju vještina zajedno s pristupačnim, kvalitetnim i uključivim inicijalnim strukovnim obrazovanjem i osposobljavanjem, kao i funkcionalnim, suvremenim sustavima trajnog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja kako bi se svim odraslim osobama omogućilo da iskoriste mogućnosti učenja i osposobljavanja te kako bi se poslodavcima pružila potpora u pružanju takvog osposobljavanja; žali zbog činjenice da su žene nedovoljno zastupljene u području STEM-a i u SOO-u; ističe važnost povećanja potpore sudjelovanju žena u tom pogledu i borbe protiv svih povezanih stereotipa;
 5. ističe potrebu za aktivnim uključivanjem mlađih i starijih osoba u proces strukovnog

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

učenja kako bi se izbjegla dobna diskriminacija povezana s vještinama i strukovnim osposobljavanjem;

6. ističe da su neki od čimbenika koji otežavaju SOO na razini poduzeća sljedeći:
 - nepriznavanje SOO-a kao prilike za razvoj karijere i načina za poboljšanje otpornosti i podizanje razine izvrsnosti;
 - uvjerenje poslodavaca da su dostupne vještine i kvalifikacije njihova osoblja dovoljne i primjerene;
 - sklonost poduzeća zapošljavanju novog osoblja umjesto prekvalifikacije i usavršavanja postojeće radne snage;
 - prepreke pružanju osposobljavanja, uključujući cjenovnu pristupačnost, pristup osposobljavanju koje pruža poslodavac (u smislu lokacije i vremena) te veliko radno opterećenje poduzeća;
 - pokušaji prebacivanja odgovornosti za osposobljavanje s poslodavaca na radnike;
 - dobna diskriminacija, primjerice, sprečavanje sudjelovanja starijih radnika u osposobljavanju;
 - nepriznavanje vještina stečenih neovisno o potrebama tržišta rada, čija je svrha individualni razvoj pojedinog radnika;
7. naglašava ključnu ulogu socijalnih partnera u pogledu SOO-a; naglašava važnost pravilnog funkcioniranja socijalnog dijaloga i uloge kolektivnih ugovora u osiguravanju SOO-a za sve radnike;
8. podsjeća da nedostatak vještina i radne snage u nekim slučajevima može biti i posljedica neprivlačnih radnih mjesta i loših radnih uvjeta; stoga naglašava da je rješavanje tih pitanja s pomoću pristojnih radnih uvjeta i politika zadržavanja važno za pravilno funkcioniranje budućeg tržišta rada; naglašava da je poboljšanje kvalitete radnih mjesta u sektorima i poduzećima s lošim radnim uvjetima važan element u rješavanju problema odljeva mozгова, koji dovodi do sve većih nejednakosti među regijama, nejednakog razvoja i nejednakih kapaciteta za poticanje inovacija i otvaranje radnih mjesta;
9. napominje da bi svi poslodavci trebali omogućiti i platiti stjecanje niza vještina povezanih s upotrebom osnovnih softvera ili jednostavnih računalnih strojeva s obzirom na to da se radi o ključnoj komponenti usporedne tranzicije;
10. ističe da su politike SOO-a i dalje rascjepkane na nacionalnoj razini i razini Unije; poziva Komisiju i države članice da rade na većoj konvergenciji među nacionalnim sustavima na temelju najboljih praksi; ističe da učinkoviti sustavi SOO-a zahtijevaju razvoj sustavnih strategija i odgovarajućih resursa usklađenih sa strategijama za vještine, razvijenih u okviru socijalnog dijaloga kako bi se osnažilo ljude, kako bi im se pomoglo da u najvećoj mogućoj mjeri iskoriste svoj potencijal i kako bi se osigurala

održiva gospodarska konkurentnost;

11. poziva Komisiju i države članice da zabrane praksu neplaćenih pripravništava i da predlože zajednički pravni okvir usmjeren na osiguravanje pravedne naknade za pripravništva i naukovanja kako bi se izbjegle izrabljivačke prakse;
12. ističe važnost SOO-a za osobe s invaliditetom i poteškoćama u učenju; naglašava da je potrebno razviti strategije te svima pružiti mogućnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, posebno mladima koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih i osobama koje su rano napustile školovanje, starijim radnicima, odraslima s niskom razinom vještina i tražiteljima zaposlenja, kao i osobama iz udaljenih i ruralnih područja te osobama koje pripadaju marginaliziranim skupinama koje se suočavaju s institucionalnim i okolišnim preprekama te preprekama koje proizlaze iz stajališta, kako bi se riješio problem neusklađenosti vještina i nedostatka radne snage; ističe da bi takve mogućnosti osposobljavanja trebale pružiti vještine za radna mjesta usmjerena na budućnost, među ostalim u zelenoj i digitalnoj tranziciji; poziva države članice da daju prednost prekvalifikaciji i usavršavanju osoba u ranjivom položaju kako bi se olakšalo njihovo aktivno sudjelovanje i integracija na tržište rada, primjerice prilagodbom usavršavanja i prekvalifikacije njihovim kapacitetima i željama te osiguravanjem prilagođene potpore; naglašava da je potrebno osigurati potporu organizacijama civilnog društva jer one imaju ključnu ulogu u dopiranju do ljudi različitog podrijetla;
13. skreće pozornost na potrebu da se SOO odraslima pruži na individualnoj razini, među ostalim niskokvalificiranim osobama, onima kojima je osposobljavanje u području osnovnih vještina i kompetencija manje dostupno, kao i starijim osobama, ženama, osobama s invaliditetom i osobama koje se pokušavaju ponovno uključiti na tržište rada nakon dugih odsutnosti zbog, među ostalim, kroničnih ili ozbiljnih zdravstvenih problema ili potrebe za pružanjem neformalne skrbi; naglašava da bi trebalo pružiti odgovarajuću potporu i poticaje te da bi načini učenja u SOO-u trebali biti fleksibilni, usmjereni na polaznike i na rezultate; naglašava važnost financijske i nefinancijske potpore, razvoja kampanja za profesionalno usmjeravanje i informiranje o SOO-u kako bi se postiglo veće i uključivo sudjelovanje u mogućnostima učenja i osposobljavanja; u tom kontekstu ističe važnost plaćenog dopusta za osposobljavanje;
14. ponavlja svoj poziv poslodavcima da ulažu u razvoj vještina i kompetencija svojih radnika, posebno u pogledu vještina i kompetencija potrebnih za digitalnu i zelenu tranziciju, kao i transverzalnih mekih vještina;
15. ističe da Europska unija mora u velikoj mjeri uključiti, poticati i podupirati poduzeća, posebno MSP-ove, organizacije socijalne ekonomije i neprofitne organizacije kako bi se osigurala mogućnosti za učenje i osposobljavanje; poziva države članice da osiguraju dostupnu i uključivu prekvalifikaciju i usavršavanje za sve kako nitko ne bi bio zapostavljen;
16. napominje da bi uključivanje mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih i drugih ranjivih skupina na tržište rada trebalo postati glavni fokus i temelj visokokvalitetnog SOO-a, zbog čega nastavnici i voditelji osposobljavanja moraju imati posebne transverzalne vještine; podsjeća da se

transverzalne vještine i kompetencije sve više uključuju u kurikulume država članica u području SOO-a; naglašava potrebu za poboljšanjem vrednovanja i formalnog priznavanja vještina i kompetencija u suradnji sa socijalnim partnerima, posebno vještina i kompetencija stečenih neformalnim i informalnim obrazovanjem i iskustvom, kao što su dugotrajna skrb ili volontiranje, kao i vještina i kompetencija stečenih u trećim zemljama; naglašava potrebu za poboljšanjem postojećih i istraživanjem drugih alata za olakšavanje priznavanja vještina i kvalifikacija državljana trećih zemalja; poziva na zajednički okvir za priznavanje transverzalnih vještina;

17. naglašava potrebu za novom kulturom učenja usmjerenom na razvoj transverzalnih vještina u formalnim, informalnim i neformalnim okruženjima za učenje, pri čemu se valja pobrinuti da su svi odrasli i mladi osnaženi za radna mjesta, kao i za potpuno sudjelovanje u društvu i osobni razvoj, posebno stjecanjem vještina kao što su usluge korisničke službe, međuljudske vještine, uključujući timski rad i komunikaciju, rješavanje problema, upravljanje, uključujući upravljanje vremenom, kritičko razmišljanje, učenje kako učiti, kompetencije za održivost i digitalne vještine, uključujući kompetencije u području kibernetičke sigurnosti;
18. naglašava važnost učenja na radnom mjestu i stjecanja praktičnog iskustva; u tom kontekstu ističe primjere najboljih praksi povezanih s dvojnim obrazovnim sustavima, u kojima se kombiniraju kvalitetno naučavanje u poduzećima sa strukovnim školskim obrazovanjem, čime se svijet rada povezuje sa svijetom obrazovanja i mladima omogućuje pristup tržištu rada; potiče države članice na daljnji razvoj dvojnih obrazovnih sustava; stoga poziva poduzeća da posvete veću pozornost ulozi SOO-a i cjeloživotnog učenja; naglašava da poduzeća moraju namijeniti znatan dio svojih resursa kako bi se pobrinula da njihovi zaposlenici imaju potrebne vještine i kompetencije za rad s najnovijim tehnologijama i u novim organizacijskim okruženjima te kako bi se spriječila digitalna isključenost; nadalje, poziva poduzeća da omoguće visoku razinu slobode odlučivanja pri obavljanju zadataka i organizacijskog sudjelovanja radnika jer su ti oblici organizacije rada povezani s boljim pristupom osposobljavanju i razvoju vještina; ističe da bi poslodavci trebali težiti stvaranju odgovarajućih uvjeta i sigurnog prostora za zaposlenike koji sudjeluju u formalnom ili neformalnom obrazovanju ili ga žele započeti te koji žele razvijati svoje kompetencije; poziva države članice da posebnu pozornost posvete MSP-ovima, kojima je posebno teško zadovoljiti te potrebe; naglašava da bi poduzeća, uključujući MSP-ove, imala koristi od strukturirane suradnje sa stručnjacima za SOO;
19. podsjeća na temeljnu ulogu nastavnika i voditelja osposobljavanja koji paralelno rade u ustanovama i u poduzećima za SOO i koji mogu pomoći da se pružanje SOO-a približi potrebama poslodavaca uvođenjem inovacija u škole i rješavanjem problema nedostatka nastavnika u SOO-u; podsjeća da bi se boljom suradnjom između ustanova za SOO i poduzeća mogao učinkovito riješiti problem nedostatka nastavnika u SOO-a te bi se kurikulumi u području SOO-a mogli prilagoditi potrebama poslodavaca; naglašava potrebu da nastavnici i voditelji osposobljavanja steknu nove kompetencije tako što će im se omogućiti pristup mogućnostima usavršavanja i prekvalifikacije; naglašava da bi otvaranje tečajeva trajnog stručnog usavršavanja za voditelje osposobljavanja u školama za SOO i, s druge strane, pružanje mogućnosti osposobljavanja u poduzećima nastavnicima u SOO-u moglo biti uzajamno korisno u zadovoljavanju njihovih potreba, istodobno ih povezujući s izradom kurikuluma; poziva države članice i obrazovne

ustanove da hitno ulože u svoje strategije trajnog stručnog usavršavanja za nastavnike i voditelje osposobljavanja u području SOO-a, da ih dodatno razrade te da im se oda veće priznanje;

20. naglašava da će biti potrebna stalna ulaganja u infrastrukturu trajnog SOO-a, osposobljavanje nastavnika i sustave osiguravanja kvalitete kako bi se na odgovarajući način odgovorilo na potrebe industrija koje se mijenjaju i izazove koje donosi usporedna tranzicija te kako bi europska industrija ostala konkurentna na globalnim tržištima;
21. poziva države članice te relevantne regionalne i lokalne vlasti da ojačaju mjere za borbu protiv nezaposlenosti, siromaštva i socijalne isključenosti, među ostalim jačanjem javnih službi za zapošljavanje, promicanjem cjeloživotnog učenja i posebnim mjerama usmjerenima na stručno usavršavanje;
22. ističe da su obrazovanje i osposobljavanje, kao i integracija na tržište rada, važni instrumenti za borbu protiv siromaštva i nejednakosti; potiče Komisiju i države članice da podrže mjere usmjerene na skupine u nepovoljnom položaju i niskokvalificirane skupine, s naglaskom na obrazovanju i osposobljavanju kojima se omogućuje razvoj socijalnih, znanstvenih i stručnih vještina, posebno osnovnih digitalnih vještina; poziva države članice te relevantne regionalne i lokalne vlasti da osiguraju diversifikaciju ponuđenog obrazovanja i osposobljavanja;
23. naglašava da poslodavci trebaju poticati učenje između iskusnijih i manje iskusnih radnika kako bi se smanjile razlike u vještinama; stoga preporučuje, također u kontekstu demografskih promjena, stvaranje poticaja za mentorstvo kako bi se omogućila razmjena vještina i iskustava, među ostalim i među generacijama, kako bi se potaknulo unapređenje vještina svih radnika i riješio problem nedostatka i neusklađenosti radne snage; naglašava važnost volontiranja, koje može doprinijeti borbi protiv socijalne isključenosti;
24. poziva poduzeća da se koriste metodama predviđanja utjecaja umjetne inteligencije na radna mjesta, kao što je nadzirano strojno učenje, kako bi se, među ostalim, utvrdilo u kojim su zanimanjima promjene najizglednije i kako bi im se prilagodili u optimalnom vremenu;
25. potiče poduzeća da pomognu radnicima da preuzmu veću odgovornost za svoju karijeru isticanjem drugih mogućnosti za razvoj karijere i pomaganjem radnicima da utvrde čemu bi trebali težiti, da im predlože potrebne vještine i tom pogledu organiziraju odgovarajuće osposobljavanje; preporučuje da se ta ponuda pruži i osobama koje sudjeluju u stručnom i/ili industrijskom obrazovanju (studenti i pripravnici) suradnjom između poduzeća i obrazovnih ustanova;
26. skreće pozornost na prilike i izazove koji proizlaze iz prisutnosti sve većeg broja državljana trećih zemalja u EU-u, do čega je, među ostalim, došlo zbog ruskog agresivnog rata protiv Ukrajine; naglašava važnost pružanja potpore migrantima, tražiteljima azila i izbjeglicama pri usavršavanju i prekvalifikaciji te pristupu kvalitetnim radnim mjestima i informacijama o radnim uvjetima i socijalnoj zaštiti; naglašava da ključne mjere za bolje iskorištavanje njihova potencijala uključuju financiranje učenja jezika kao temelja za komunikaciju i rad, kao i olakšavanje

priznavanja i vrednovanja njihovih vještina i kompetencija; ističe ključnu ulogu sustava i načina učenja SOO-a, uključujući usavršavanje i prekvalifikaciju, kao glavnih alata za socijalnu i gospodarsku integraciju državljana trećih zemalja, tražitelja azila, migranata i izbjeglica;

27. naglašava potrebu za cjeloživotnim učenjem za sve osobe u društvu, posebno starije osobe, čime bi im se omogućilo da uče i steknu nove vještine te da ostanu fizički i mentalno aktivni;
28. naglašava važnost strukovnog obrazovanja i stjecanja novih vještina i kompetencija, posebno onih koje su potrebne za digitalnu i zelenu tranziciju; poziva države članice da u suradnji s dionicima u području SOO-a, uključujući socijalne partnere i relevantna regionalna i lokalna tijela, razviju kurikulume usmjerene na zanimanja potrebna za prilagodbu izazovima zelene i digitalne tranzicije;
29. s obzirom na to da je promicanje Pakta za vještine jedan od načina za postizanje tog cilja, poziva Komisiju da Europsku godinu vještina 2023. oblikuje holistički i sveobuhvatno, pri čemu se obrazovanje, osposobljavanje i prekvalifikacija ili usavršavanje ne smiju prikazati samo kao sredstvo za povećanje konkurentnosti i zapošljivosti;
30. poziva Komisiju i države članice da u suradnji s tripartitnim savjetodavnim tijelima i Europskim savezom za naukovanje provedu obrazovne kampanje i aktivnosti, među ostalim tijekom Europske godine vještina i putem događanja kao što je EuroSkills, kako bi se promicala privlačnost kvalitetnog SOO-a i obrazovanja odraslih te mogućnosti koje se njime nude, kao i razmjena najboljih praksi u tom području;
31. poziva države članice da pojednostave administrativne postupke povezane sa SOO-om te da pruže pomoć određenim poduzećima, kao što su MSP-ovi i organizacije socijalne ekonomije, primjerice, pružanjem savjetodavnih usluga, kako bi se utvrdile potrebe za osposobljavanjem i kako bi se te organizacije prijavile za financijsku potporu; ističe da bi, ako mala i srednja poduzeća ne mogu ponuditi tečajeve osposobljavanja, organizacije kao što su obrtničke ili gospodarske komore mogle pružiti takvo osposobljavanje; poziva Komisiju i države članice da povećaju ulaganja u mjere usmjerene na integraciju mladih u nepovoljnom položaju i mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih na tržište rada, kao i mjere usmjerene na smanjenje stope napuštanja školovanja, koja je posebno istaknuta među romskim stanovništvom; poziva države članice da ulažu u zdravlje učenika i studenata kako bi se spriječilo rano napuštanje školovanja i da podupru savjetovanje o studiranju i karijeri; poziva države članice da u tom kontekstu bolje iskoriste Europski socijalni fond plus (ESF+), Fond za oporavak i otpornost i Fond za pravednu tranziciju;
32. poziva Komisiju i države članice da povećaju ulaganja u sklopu fonda ESF+ kako bi se poduprlo mjere usmjerene na integraciju na tržište rada mladih u nepovoljnom položaju i mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih, kao i mjere usmjerene na smanjenje stope napuštanja školovanja;
33. potiče države članice da u suradnji sa socijalnim partnerima uspostave mehanizam za certificiranje poduzeća koja nude visokokvalitetna naukovanja i osposobljavanja u

skladu sa standardima kvalitete europskog okvira za kvalitetna i učinkovita naukovanja, kako bi se identificiralo i podržalo ta poduzeća;

34. ističe koristi koje međunarodna mobilnost pruža učenicima i nastavnom osoblju u SOO-u te naglašava potrebu za olakšavanjem programa trajne mobilnosti, smanjujući postojeće prepreke mobilnosti; podsjeća da sudionici SOO-a ispunjavaju uvjete za Erasmus+ i naglašava da bi potpora u okviru tog programa trebala biti prilagođena socioekonomskom položaju i potrebama sudionika, pri čemu treba uzeti u obzir i troškove života u državama članicama domaćinima; stoga potiče Komisiju i države članice da iskoriste Europsku godinu vještina za poticanje daljnjeg jačanja okvira za mobilnost u svrhu strukovnog učenja;
35. naglašava da postoje i izazovi i prilike povezane s tehnološkim razvojem, posebno u području umjetne inteligencije i virtualne stvarnosti, koji će promijeniti područje SOO-a, među ostalim u pogledu povećanja dostupnosti i cjenovne pristupačnosti mogućnosti osposobljavanja za veći broj poduzeća i radnika; ističe odgovornost obrazovnih ustanova i poslodavaca da pripreme studente, naučnike i radnike za prisutnost umjetne inteligencije na radnom mjestu, posebice da u tom pogledu razviju vještine kritičkog razmišljanja; naglašava važnost suradnje između obrazovnih ustanova i poslodavaca kako bi se poboljšale digitalne kompetencije i znanje o alatima koji se koriste umjetnom inteligencijom i algoritamskim upravljanjem;
36. pozdravlja inicijative čiji je cilj povećanje sudjelovanja u obrazovanju i učenju, kao što je preporuka Vijeća o individualnim računima za učenje³⁴ i vrijedne politike država članica, kao što je plaćeni dopust za obrazovanje;
37. nalaže svojoj predsjednici da ovu Rezoluciju proslijedi Vijeću i Komisiji.

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

OBRAZLOŽENJE

Svaka industrijska revolucija sa sobom nosi neizbježne promjene na tržištima rada. Mijenjaju se oblici zapošljavanja, priroda posla i vještine potrebne za njegovo obavljanje. U zemljama članicama OECD-a već je zabilježen pad broja radnih mjesta za srednjekvalificirane radnike, kao i povećana potražnja za novim profilima vještina. Prema podacima Zaklade Svjetskog gospodarskog foruma umjetna inteligencija i digitalizacija dovest će do otvaranja 97 milijuna novih radnih mjesta do 2025. Zbog toga je ključno dopuniti i razviti vještine, uključujući one digitalne, kako bi se odgovorilo na potrebe novog tržišta rada i spriječila tehnološka nezaposlenost. Ne može se poreći da je pandemija bolesti COVID-19 prisilno dovela do ubrzanja digitalne transformacije i potaknula poduzeća da upotrebljavaju rješenja koja se temelje na umjetnoj inteligenciji i velikim podacima. Međutim, pokazatelji digitalnih vještina na nacionalnoj razini i razini EU-a i dalje upućuju na to da je situacija daleko od idealne. Digitalna transformacija jasno pokazuje i da će automatizacija dovesti do znatnih promjena u pogledu zanimanja, ali strojevi neće moći zamijeniti sva radna mjesta. Mnoga poduzeća već se suočavaju s poteškoćama u pronalasku zaposlenika s odgovarajućim vještinama, a sve je veći manjak obrtnika jer se obrtništvo godinama doživljava tek kao drugi izbor zanimanja. Zbog demografskih promjena potrebno je posvetiti veću pozornost starijim radnicima kojima je potrebna potpora u usavršavanju i prekvalifikaciji.

Cilj je ovog izvješća naglasiti da strukovno obrazovanje i osposobljavanje može biti privlačno i moderno, ali i da je ono, prije svega, prijeko potrebno. Ono može biti odgovor na navedene izazove na tržištu rada, pod uvjetom da su ispunjeni određeni uvjeti, kao što su suradnja s poduzećima, cjeloživotno učenje i poticanje međugeneracijskih veza. To je ključno u kontekstu izgradnje otpornosti Europske unije i njezinih kapaciteta za osposobljavanje vlastitih stručnjaka jer su pandemija bolesti COVID-19, a sada i rat u Ukrajini, pokazali koliko je važno da Zajednica bude neovisna u tom području.

INFORMACIJE O USVAJANJU U NADLEŽNOM ODBORU

Datum usvajanja	28.6.2023						
Rezultat konačnog glasovanja	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 100px;">+:</td> <td style="text-align: right;">43</td> </tr> <tr> <td>-:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>0:</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> </table>	+:	43	-:	0	0:	2
+:	43						
-:	0						
0:	2						
Zastupnici nazočni na konačnom glasovanju	<p>João Albuquerque, Atidzhe Alieva-Veli, Marc Angel, Nicolas Bay, Dominique Bilde, Gabriele Bischoff, Viliija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, David Casa, Leila Chaibi, Ilan De Basso, Margarita de la Pisa Carrión, Özlem Demirel, Klára Dobrev, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Rosa Estaràs Ferragut, Loucas Fourlas, Cindy Franssen, Chiara Gemma, Helmut Geuking, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Irena Joveva, Radan Kanev, Ádám Kósa, Stelios Kypouropoulos, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Sara Matthieu, Jörg Meuthen, Max Orville, Sandra Pereira, Kira Marie Peter-Hansen, Dragoş Pişlaru, Dennis Radtke, Elżbieta Rafalska, Guido Reil, Daniela Rondinelli, Pirkko Ruohonen-Lerner, Mounir Satouri, Monica Semedo, Beata Szydło, Eugen Tomac, Romana Tomc, Nikolaj Villumsen, Marianne Vind, Maria Walsh, Stefania Zambelli, Tomáš Zdechovský</p>						
Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju	<p>Alex Agius Saliba, Alexander Alexandrov Yordanov, Abir Al-Sahlani, Konstantinos Arvanitis, Carmen Avram, Brando Benifei, Stefan Berger, Robert Biedroń, Marc Botenga, Ilana Cicurel, Rosa D'Amato, Anna Júlia Donáth, Gheorghe Falcă, José Manuel Fernandes, Romeo Franz, Kinga Gál, Lina Gálvez Muñoz, Paola Ghidoni, José Gusmão, Krzysztof Hetman, Lívia Járóka, Joanna Kopcińska, Aurore Lalucq, Pierre Larroustou, Jeroen Lenaers, Peter Lundgren, Antonius Manders, Lukas Mandl, Leszek Miller, Alin Mituța, Carina Ohlsson, Maxette Pirbakas, Jessica Polfjärd, Samira Rafaela, Evelyn Regner, Terry Reintke, Antonio Maria Rinaldi, Eugenia Rodríguez Palop, Maria Veronica Rossi, Christian Sagartz, Anne Sander, Ralf Seekatz, Birgit Sippel, Sara Skytvedal, Véronique Trillet-Lenoir, Kim Van Sparrentak, Marie-Pierre Vedrenne, Anders Vistisen, Veronika Vrecionová, Anna Zalewska</p>						

POIMENIČNO KONAČNO GLASOVANJE U NADLEŽNOM ODBORU

43	+
ECR	Chiara Gemma, Margarita de la Pisa Carrión, Elżbieta Rafalska, Anna Zalewska
ID	Elena Lizzi, Antonio Maria Rinaldi
PPE	David Casa, Jarosław Duda, Loucas Fourlas, Cindy Franssen, Helmut Geuking, Radan Kanev, Miriam Lexmann, Marian-Jean Marinescu, Dennis Radtke, Romana Tomc, Maria Walsh, Tomáš Zdechovský
Renew	Atidzhe Alieva-Veli, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Irena Joveva, Karen Melchior, Max Orville, Maite Pagazaurtundúa, Dragoş Pislaru
S&D	Clara Aguilera, João Albuquerque, Marc Angel, Attila Ara-Kovács, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Ilan De Basso, Elisabetta Gualmini, Agnes Jongerius, Daniela Rondinelli, Marianne Vind
The Left	Konstantinos Arvanitis, Marc Botenga, Leila Chaibi, Özlem Demirel
Verts/ALE	Katrin Langensiepen, Sara Matthieu, Mounir Satouri

0	-

2	0
ID	Marie Dauchy
NI	Jörg Meuthen

Korišteni znakovi:

+ : za

- : protiv

0 : suzdržani