



A9-0232/2023

5.7.2023

JELENTÉS

a szakképzés – mint a munkavállalók sikerének eszköze és az EU gazdaságának építőeleme – előmozdításáról és átalakításáról az új Ipar 4.0-ban (2022/2207(INI))

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

Előadó: Anna Zalewska

TARTALOM

| | Oldal |
|--|--------------|
| AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY | 3 |
| INDOKOLÁS | 20 |
| INFORMÁCIÓ AZ ILLETÉKES BIZOTTSÁG ÁLTALI ELFOGADÁSRÓL | 21 |
| AZ ILLETÉKES BIZOTTSÁG NÉV SZERINTI ZÁRÓSZAVAZÁSA | 22 |

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

a szakképzés – mint a munkavállalók sikerének eszköze és az EU gazdaságának építőeleme – előmozdításáról és átalakításáról az új Ipar 4.0-ban (2022/2207(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 179., 180. és 181. cikkére,
- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre (EUMSZ), és különösen annak 6., 9., 41., 153., 162., 165., 166. és 174. cikkére,
- tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájára, és különösen annak 14., 15., 23., 25. és 26. cikkére,
- tekintettel a fogyatékkal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményre (CRPD),
- tekintettel az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendjére és a fenntartható fejlődési célokra, különösen a 4., 8. és 9. számú célra,
- tekintettel az Európai Unió Bírósága által a C-909/19. sz. BX kontra Unitatea Administrativ Teritorială D. ügyben hozott, 2021. október 28-i ítéletre¹,
- tekintettel a szociális jogok európai pillérére, és különösen annak 1., 3., 4. és 5. elvére,
- tekintettel a szakmai képesítések elismeréséről szóló, 2005. szeptember 7-i 2005/36/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre²,
- tekintettel „A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program” című, 2020. július 1-jei bizottsági közleményre (COM(2020)0274),
- tekintettel a Digitális Európa program létrehozásáról és az (EU) 2015/2240 határozat hatályon kívül helyezéséről szóló, 2021. április 29-i (EU) 2021/694 európai parlamenti és tanácsi rendeletre³,
- tekintettel a mesterséges intelligenciára és a robotikára vonatkozó átfogó európai iparpolitikáról szóló, 2019. február 12-i állásfoglalására⁴,
- tekintettel az ipari versenyképesség, a kereskedelem és a minőségi munkahelyek

¹ A Bíróság 2021. október 28-i ítélete, BX kontra Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.

² HL L 255., 2005.9.30., 22. o.

³ HL L 166., 2021.5.11., 1. o.

⁴ HL C 449., 2020.12.23., 37. o.

- fellendítését célzó uniós stratégiáról szóló, 2023. február 16-i állásfoglalására⁵,
- tekintettel a digitalizáció korában az időskorúak emberi jogairól, részvételéről és jóllétéről szóló, 2020. október 9-i tanácsi következtetésekre,
 - tekintettel a fenntartható versenyképességet, a társadalmi méltányosságot és a rezilienciát célzó szakképzésről szóló, 2020. november 24-i tanácsi ajánlásra⁶,
 - tekintettel a szakképzésnek a helyreállítás és a digitális és zöld gazdaságra való méltányos átmenet lehetővé tételében betöltött szerepéről szóló, 2020. november 30-i osnabrücki nyilatkozatra,
 - tekintettel „A kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára” című, 2016. december 19-i tanácsi ajánlásra⁷,
 - tekintettel a felsőfokú és a felső középfokú képesítések, valamint a külföldi tanulmányi időszakok eredményei automatikus kölcsönös elismerésének ösztönzéséről szóló, 2018. november 26-i tanácsi ajánlásra⁸,
 - tekintettel az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról szóló, 2018. május 22-i tanácsi ajánlásra⁹,
 - tekintettel a „Digitális iránytű 2030-ig: a digitális évtized megvalósításának európai módja” című, 2021. március 9-i bizottsági közleményre (COM(2021)0118),
 - tekintettel „Az európai ipar digitalizálása, a digitális egységes piac előnyeinek teljes körű kiaknázása” című, 2016. április 19-i bizottsági közleményre (COM(2016)0180),
 - tekintettel „A 2020. évi új iparstratégia frissítése: Erősebb egységes piac kiépítése Európa fellendülése érdekében” című, 2021. május 5-i bizottsági közleményre (COM(2021)0350),
 - tekintettel az „Új európai iparstratégia” című, 2020. március 10-i bizottsági közleményre (COM(2020)0102),
 - tekintettel a „Kkv-stratégia a fenntartható és digitális Európáért” című, 2023. március 10-i bizottsági közleményre (COM(2020)0103),
 - tekintettel a Bizottság „Ifjúsági foglalkoztatási támogatás: Út a munka világába a következő generációk számára” című, 2020. július 1-jei közleményére (COM(2020)0276),
 - tekintettel „Az európai fiatalok szerepvállalásának növelése: a járvány utáni foglalkoztatás és társadalmi fellendülés” című, 2022. február 17-i állásfoglalására¹⁰,

⁵ Elfogadott szövegek, P9_TA(2023)0053.

⁶ HL L 417., 2020.12.2., 1. o.

⁷ HL C 484., 2016.12.24., 1. o.

⁸ HL C 444., 2018.12.10., 1. o.

⁹ HL C 189., 2018.6.4., 1. o.

¹⁰ HL C 342., 2022.6.9., 265. o.

- tekintettel a „Beruházás az intelligens, innovatív és fenntartható iparba – az Európai Unió megújított iparpolitikai stratégiája” című, 2017. szeptember 13-i bizottsági közleményre (COM(2017)0479),
- tekintettel az európai digitális menetrendről szóló, 2010. augusztus 26-i bizottsági közleményre (COM(2010)0245),
- tekintettel „Az Európa 2020 stratégia kiemelt kezdeményezése: Innovatív Unió” című, 2010. október 6-i bizottsági közleményre (COM(2010)0546),
- tekintettel az európai oktatási térség 2025-ig történő megvalósításáról szóló, 2020. szeptember 30-i bizottsági közleményre (COM(2020)0625), valamint az azt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentumra (SWD(2020)0212),
- tekintettel „Az európai oktatási térség 2025-ig történő létrehozásáról – mikrotanúsítványok, egyéni tanulmányi nyilvántartás és tanulás a fenntartható környezetért” című, 2022. május 19-i állásfoglalására¹¹,
- tekintettel a „Digitális oktatási cselekvési terv 2021–2027 – Az oktatás és a képzés átalakítása a digitális kornak megfelelően” című, 2020. szeptember 30-i bizottsági közleményre (COM(2020)0624) és a közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentumra (SWD(2020)0209),
- tekintettel a Bizottság „A digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató (DESI), 2020: Humántőke” című jelentésére,
- tekintettel „Az átképzés és a továbbképzés mint a fenntarthatóság és a foglalkoztathatóság javításának alapja a gazdasági fellendülés és a társadalmi kohézió támogatásának összefüggésében” című, 2020. június 8-i tanácsi következtetésekre,
- tekintettel az oktatás és a képzés területén a Covid19-válság elleni fellépésről szóló, 2020. június 16-i tanácsi következtetésekre,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „Ipar 4.0 és a digitális átalakulás: merre tovább?” című, 2016. július 13-i véleményére,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „Az egész életen át tartó tanulás és a készségfejlesztés fenntartható finanszírozása a szakképzett munkaerő hiányával összefüggésben” című, 2020. május 7-i véleményére,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „A munka jövője – a megfelelő ismeretek és készségek megszerzése a jövőbeli munkahelyek igényeinek való megfelelés érdekében” című, 2018. március 15-i véleményére,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „Kompetencia- és készségfejlesztés a zöld és digitális kettős átállás összefüggésében” című, 2023. április 27-i véleményére,
- tekintettel a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok

¹¹ HL C 479., 2022.12.16., 65. o.

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

- tekintettel a készségek európai évéről szóló, 2023. május 10-i (EU) 2021/936 európai parlamenti és tanácsi határozatra¹²,
 - tekintettel a digitális évtizedben érvényre juttatandó digitális jogokról és elvekről szóló, 2022. december 15-én kihirdetett nyilatkozatra,
 - tekintettel az EU Global Gateway stratégiájára,
 - tekintettel az Európai Szakképzésfejlesztési Központ (Cedefop) „Empowering adults through upskilling and reskilling pathways” (A felnőttek felvértezése továbbképzési és átképzési pályák útján) című, 2020. februári tanulmányára,
 - tekintettel a Cedefop és az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) közös, „Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey” (A készséghasználat előmozdítása a fenntartható gazdasági teljesítményért: adatok az európai vállalati felmérésből) című közös jelentésére¹³,
 - tekintettel a felnőttkori tanulásra vonatkozó új európai cselekvési programról (2021–2030) szóló, 2021. november 29-i tanácsi állásfoglalásra¹⁴,
 - tekintettel a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló, a 2021–2030-as időszakra vonatkozó európai stratégiára,
 - tekintettel eljárási szabályzata 54. cikkére,
 - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére (A9-0232/2023),
- A. mivel az oktatási, képzési és készségfejlesztési politikák a tagállamok hatáskörébe tartoznak; mivel az Unió egyre fontosabb szerepet játszik a tagállamok intézkedéseinek támogatásában, motiválásában, koordinálásában és kiegészítésében;
- B. mivel a szakképzés, és különösen a munkavállalók és az álláskeresők továbbképzése és átképzése már csak a digitális és zöld átállás miatt is még nagyobb jelentőséggel fog bírni; mivel a tisztességes munkakörülmények elengedhetetlenek a képzett munkaerő megtartásához és megszerzéséhez; mivel a munkáltató által a munkavállalóknak nyújtott képzés nem érintheti hátrányosan a munkavállalók díjazását;
- C. mivel a munkavállalók készségeinek és törekvéseinek az uniós munkaerőpiac változó igényeihez való igazítása a készségek európai évének egyik fő célja;
- D. mivel a szakmai továbbképzés előtt álló legnagyobb kihívások jelenleg az egyetemi vagy főiskolai oktatás nagyobb vonzereje, valamint a diákok alacsony érdeklődése és a

¹² HL L 125., 2023.5.11., 1. o.

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

¹⁴ HL C 504., 2021.12.14., 9. o.

képzett munkaerő hiánya;

- E. mivel a digitális és zöld átállás csak akkor lehet sikeres, ha a munkavállalók szert tesznek a szükséges készségekre és kompetenciákra;
- F. mivel a magas színvonalú szakmai továbbképzés jelentős anyagi teherrel járhat, különösen a mikro-, kis- és középvállalkozások számára;
- G. mivel rendkívül fontos, hogy mindenki egyenlően hozzáférjen a szakképzéshez, beleértve az átképzést és továbbképzést, valamint az egész életen át tartó tanulási lehetőségeket;
- H. mivel 2021-ben elmondásuk szerint a munkavállalók 45 %-a részesült az előző 12 hónapban munkáltató által fizetett képzésben; mivel ez az arány alacsonyabb a fiatal munkavállalók, a nők, valamint a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező és a kölcsönzött munkavállalók körében, ami arra utal, hogy nem egyenlők a képzés elérhetőségének feltételei¹⁵;
- I. mivel 2021-ben az Unióban a 18–24 évesek 9,7 %-a legfeljebb felső középfokú oktatásban részesült, és nem vett részt továbbképzésben vagy egyéb képzésekben; mivel 2021-ben a 16–24 éves romák 56 %-a 2021-ben nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő (NEET-fiatal) volt.
- J. mivel 2021-ben az EU-ban oktatásban vagy képzésben részesülő 25–64 évesek aránya 10,8 % volt, ami 1,7 százalékpontos növekedést jelent 2020-hoz képest, így arányuk visszatért a 2019-es, azaz a Covid19 előtti szintre¹⁶;
- K. mivel Európában egyre kisebbek a munkaerőpiacok, és 2030-ra az európaiak 40 %-a olyan régiókban fog élni, ahol folyamatosan csökken a munkahelyek száma¹⁷; mivel az uniós vállalatok 77 %-a arról számolt be, hogy nehezen találnak olyan munkavállalókat, akik rendelkeznek a szükséges készségekkel; mivel az uniós munkaerőpiacon kialakult strukturális munkaerőhiány jelentős költségekkel jár a gazdaságok, a vállalkozások és az egyének számára; mivel a munkakörülmények és a munkahelyek minőségére vonatkozó tényezők – például a díjazás, a munkavállalói autonómia, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly – javítása a készségekbe és a tanulásba való vállalati szintű beruházások mellett hozzájárulna a munkaerőhiány csökkentéséhez¹⁸;
- L. mivel az európai készségfejlesztési program egyik célkitűzése, hogy 2025-re a 25–64 éves felnőttek tanulásban való részvételének aránya 50 % legyen (szemben a 2016-os

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

¹⁶ Eurostat, „Adult learning statistics” (Felnőttképzésre vonatkozó statisztikák), elérhető itt: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

¹⁷ McKinsey Global Institute, „The future of work in Europe: Automation, workforce transitions, and the shifting geography of employment” (A munka jövője Európában: Automatizálás, munkaerő-átalakítás és a foglalkoztatás változó földrajza), iv. o.

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

38 %-os aránnyal); mivel a legalább alapvető digitális készségekkel rendelkező, 16–74 év közötti felnőttek esetében a célkitűzés a 70 %-os részvételi arány (szemben a 2019-es 56 %-os aránnyal); mivel az európaiak mintegy 42 %-a nem rendelkezik alapvető digitális készségekkel, beleértve a munkavállalók 37 %-át; mivel az Unió 2030-ig 80 %-ra szeretné növelni a legalább alapvető digitális készségekkel rendelkező népesség arányát;

- M. mivel a minőségi szakképzés és az egész életen át tartó tanulás alapvető fontosságú a szociális jogok európai pillérében foglalt elvek megvalósulásához; mivel a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési tervben meghatározott egyik célkitűzés, hogy 2030-ra a felnőttek képzésben való részvételét éves szinten 60 %-ra, foglalkoztatottságát pedig 78 %-ra növeljék;
- N. mivel az EU felnőttképzésben való részvételre vonatkozóan az oktatás és a képzés terén folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszerben (Oktatás és képzés 2020) meghatározott célértékét (2020-ban 15 %) a korábbi ciklusban nem sikerült elérni, különösen a kiszolgáltatott helyzetben lévő és marginalizált csoportokhoz tartozó és/vagy kevesebb lehetőséggel rendelkező személyek esetében; mivel az idősebbek alkotják azt a korosztályt, amelyik a legkevésbé vesz részt felnőttképzésben; mivel a kirekesztődés Eurostat által vizsgált egyéb dimenziói nemi vonatkozásúak, és összefüggnek az egyén végzettségi szintjével és munkaerőpiaci aktivitásával;
- O. mivel a munkavállalók és az álláskereső szakképzéshez való hozzáféréseiben továbbra is egyenlőtlenségek figyelhetők meg; mivel az iskolai végzettség, a foglalkozási csoport, a tevékenység gazdasági ágazata és a létesítmény mérete együttesen határozza meg a felnőttek szakképzésben való részvételét; mivel a felnőttképzés igénybevételének leggyakoribb akadályai a költségek, az akadálymentesítés és a gondozási infrastruktúra hiánya, valamint az írástudás és az önbecsülés alacsony szintje; mivel azon vállalatok közül, amelyek nem szerveznek képzést, ezt háromból egy a nagy munkaterheléssel és az időhiánnyal indokolja, 28 % pedig a folyamatos szakmai továbbképzés magas költségeire hivatkozik¹⁹; mivel az egyén nézőpontjából az idő és a pénz egyaránt a felnőttképzésben való részvétel útjában álló jelentős akadály;
- P. mivel az Unióban a munkavállalóknak csupán 45 %-a tudja főtevékenysége során jelentős mértékben hasznosítani a már meglévő ismereteit és készségeit, míg a munkavállalók fennmaradó részének ismeretei és készségei részben kihasználatlanok²⁰; mivel az elérhető munkahelyek rossz minősége, az emberközpontú humánerőforrás-politika hiánya és a kiaknázatlan munkahely-kialakítási lehetőségek a munkaerőhiány, valamint a készségkereslet és -kínálat közötti eltérés mellett a képzett munkaerő toborzásának nehézségeiben is megmutatkoznak²¹;
- Q. mivel a szolgáltatásnyújtási és termelési folyamatok teljes körű digitalizálását magában foglaló negyedik ipari forradalom alakítja napjaink munkaerő- és oktatási piacait és társadalmait, olyan kihívásokat és lehetőségeket teremtve a munkavállalók és a

¹⁹ 2015. évi szakmai továbbképzési felmérés.

²⁰ A Cedefop készségekről és munkahelyekről végzett második európai felmérése.

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

vállalatok számára, mint az egyes feladatok és foglalkozások eltűnése és újak létrehozása, a munkaköri feladatok dinamikus újraelosztása, valamint a munkahelyek tartalmának újratervezése; mivel a vállalatok részéről további beruházásokra van szükség az erős szakképzési rendszerek Unió-szerte történő fejlesztése, valamint az új technológiákkal – például az intelligens termeléssel és gépekkel, a fejlett robotikával, a felhőalapú számítástechnikával, a mesterséges intelligenciával, az adatfeldolgozással és a dolgok internetével – való munkához szükséges kompetenciák előmozdítása érdekében; hangsúlyozza egyrészt a továbbképzési és átképzési igények kielégítésének, másrészt a digitális szakadék kezelésének fontosságát;

- R. mivel a felnőttoktatásban és -képzésben részt vevő alkalmazottak (11,8 %) és a munkavállalók (11,5 %) aránya magasabb a felnőtt népesség egészéhez képest, ugyanakkor az elmúlt évek is ehhez hasonló tendenciát mutattak; mivel e tekintetben jelentős különbségek vannak a tagállamok között²²;
- S. mivel az Eurostat EU-ban működő és legalább 10 főt foglalkoztató vállalkozásokra (a pénzügyi szektorhoz tartozó vállalkozások kivételével) vonatkozó adatai azt mutatják, hogy azok 98 %-a használ számítógépet és 97 %-a rendelkezik internet-hozzáféréssel; mivel a munkaerőpiacon aktív emberek mintegy 60 %-a használ számítógépet, laptopot, okostelefont, táblagépet vagy más hordozható eszközt a munkavégzés során²³;
- T. mivel – a munkahelyek automatizálása miatt – csökken a közepes képzettséget igénylő és közepes fizetéssel járó munkahelyek száma, ezzel szemben növekszik az alacsonyan fizetett, alacsony képzettséget igénylő munkahelyek száma;
- U. mivel az európai munkavállalók 21 %-a jelezte, hogy elsődleges munkaköri feladatai új szoftver vagy hardver bevezetése miatt változtak meg²⁴;
- V. mivel az innovációs eredménytábla 2022-es kiadása javuló innovációs eredményeket mutat 2015 és 2022 között; mivel továbbra is komoly eltérések vannak a tagállamok között²⁵;
- W. mivel négyből három uniós vállalat nehezen talál megfelelő készségekkel rendelkező munkaerőt²⁶; mivel készséghiány kezd kialakulni;
- X. mivel a transzverzális készségeket, például az interperszonális készségeket, a többnyelvűséget, a tanulási készségeket, a kommunikációt, az ügyfélkezelést, a problémamegoldást, a kritikus gondolkodást, a vállalkozói készséget, a kreativitást, az interkulturális kompetenciákat, a csapatmunkát, valamint a digitális és

²² Mellékletek a következőhöz: Javaslat – A Bizottság és a Tanács együttes foglalkoztatási jelentése, amely a következőt kíséri: a 2020. évi éves fenntartható növekedési stratégiáról szóló, 2019. december 17- biztossági közlemény (COM(2019)0653), elérhető itt: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5>

²³ Eurostat, Digitális gazdaság és társadalom adatbázis, 2018.

²⁴ Eurostat, Digitális gazdaság és társadalom adatbázis, 2018.

²⁵ Innovációs eredménytábla, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.

²⁶ A Cedefop szakpolitikai összefoglalója: „Challenging digital myths – First findings from Cedefop’s second European skills and jobs” (A digitális mítoszok – a Cedefop második európai készség- és munkahely-felmérésének első megállapításai), https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf.

médiaműveltséget a munkáltatók a foglalkoztatás szempontjából egyre inkább kulcsfontosságúnak tekintik; mivel a transzverzális készségek amellet, hogy hatásuk túlmutat a foglalkoztatáson, megkívánják a szakképzésben érdekelt valamennyi fél gondolkodásmódjának megváltoztatását;

- Y. mivel minden tagállam meghatározása és véleménye szerint az egész életen át tartó tanulás szemléletének biztosításához kulcsfontosságúak a következő kompetenciák: írástudás, többnyelvűség, természettudományos, technológiai, műszaki tudományos és matematikai (STEM-) kompetenciák, digitális kompetenciák, személyes, szociális és a tanulás elsajátításához szükséges kompetenciák, állampolgári kompetencia, interkulturális készségek, valamint vállalkozói készség; mivel a STEM-területeken aránytalanul kevés a nő;
- Z. mivel 2020 és 2021 között tíz EU+ térségben dolgozó munkavállaló közül hat részt vett legalább egy iskolarendszerű vagy nem formális oktatási vagy képzési tevékenységben, hogy a munkájához kapcsolódó készségekre tegyen szert²⁷;
- AA. mivel a Covid19-világjárvány jelentős kedvezőtlen hatással volt az oktatási és képzési politikák rendszerszintű végrehajtására; mivel az ehhez kapcsolódó válság megváltoztatta a munkavégzés módját, és megerősítette, hogy szükség van az európai munkaerő készségrepertoárjának frissítésére, különösen a digitális készségek tekintetében;
- AB. mivel egyre nagyobb a digitális készségek iránti kereslet; mivel a munkahelyek 44 %-a új digitális technológiákat vezetett be 2020 és 2021 között; mivel tíz felnőtt alkalmazott közül négy jellemzően digitális technológiákat használt egyes munkafeladatainak ellátására, és körülbelül harmaduk (36 %) több online munkahelyi oktatásban vett részt mint offline oktatásban²⁸; mivel az Ipar 4.0 felé történő digitális átálláshoz fejleszteni kell a munkavállalók alapvető digitális készségeit, és elő kell segíteni a magasabb szintű digitális készségek elsajátítását, valamint azok megfelelő elismerését minden tagállamban; mivel különös figyelmet kell fordítani a kiberbiztonsággal és a digitális biztonsággal kapcsolatos kockázatokra és ezáltal a kapcsolódó készségek biztosítására;
- AC. mivel a feladatok számos ágazatban és eltérő mértékben automatizálhatók, ami jelentős változásokat eredményez az Unión belül a foglalkoztatásban, a munkatermelékenységben, a készségkövetelményekben és a munkaerő méretében, markáns regionális eltérések mellett; mivel a munkavállalók 35 %-a tart attól, hogy a jövőben az új digitális technológiák részben vagy egészben átvehetik vagy át fogják venni a munkáját²⁹; mivel 45 %-uk amiatt is aggódik, hogy a technológiai készségei elavulnak, és új ismeretek és készségek elsajátítására lesz szüksége; mivel az emberek világgazdaságban végzett fizetett tevékenységeinek 49 %-a potenciálisan automatizálható már igazolt technológiák alkalmazása révén³⁰;
- AD. mivel az EU+ térségben dolgozó minden ötödik felnőtt munkavállaló (és a digitális technológiát nem használók 31 %-a) számára hasznos lenne a legalapvetőbb digitális

²⁷ A Cedefop készségekről és munkahelyekről végzett második európai felmérése.

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

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

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

készségekkel, például az internethasználattal kapcsolatos képzés; mivel 70–90 %-a átképezhető haladó szintű adatbázis- és számítógép-programozási készségekre³¹;

- AE. mivel az uniós célértékek szerint az uniós vállalatok 75 %-ának felhőalapú számítástechnikát, MI-t és big data technológiát kell alkalmaznia, és a kkv-k több mint 90 %-ának legalább alapszintű digitális intenzitást kell elérnie³²;
- AF. mivel a tagállamok oktatási rendszerei számára az egyik fő kihívást a tanterveknek és az egyéni törekvéseknek a személyes és szakmai érvényesüléshez, valamint a munkaerőpiaci és társadalmi igények kezeléséhez szükséges kompetenciákkal és készségekkel való összehangolása jelenti; mivel az általános iskolai tanulmányaikat megkezdő gyermekeknek több mint a felét olyan munkakörökben fogják alkalmazni, amelyek jelenleg nem léteznek;
- AG. mivel létfontosságú, hogy optimális feltételek megteremtésével és ösztönzők kialakításával a munkáltatók számára elérhetővé váljanak az olyan színvonalas továbbképzések, amelyek hasznos tanulási tapasztalatot nyújtanak és lehetővé teszik fontos készségek elsajátítását az alkalmazottak számára;
- AH. mivel a kompetenciaalapú tanulási folyamat elősegítésével biztosítható lenne, hogy a tanulási folyamat zökkenőmentesen igazodjon a tanulók igényeihez és a gyors ütemű társadalmi változásokhoz;
- AI. mivel az évek során a szakképzés jellege, minősége, érzékelése és társadalmi megítélése – többek között a szakképzésre vonatkozó kampányoknak és szakpolitikáknak, a vonzóbb karrierlehetőségeknek, a mobilitási lehetőségeknek, valamint az oktatásban alkalmazott digitális megoldásoknak köszönhetően – megváltozott; mivel a szakképzés – státuszának és arculatának javulása ellenére – gyakran még mindig nem az első választás a fiatalok körében, és azt az általános oktatást követő második, kevésbé vonzó választási lehetőségnek tekintik;
- AJ. mivel számos tagállamban felgyorsult és az elkövetkező évtizedekben várhatóan tovább fog gyorsulni a demográfiai változás, ami miatt még inkább maradéktalanul ki kell használni a munkaképes korú felnőttekben rejlő lehetőségeket a készségeikbe, tudásukba és képesítéseikbe történő folyamatos befektetés, valamint aktív foglalkoztatásuk elősegítése révén; mivel a vállalatoknak problémákat okozhat az idősebb munkavállalók tudásának a nyugdíjba vonulásukkor való elvesztése; mivel a munkahelyeket és a munkafeltételeket hozzá kell igazítani az idősödő munkaerő igényeihez; mivel létfontosságú elősegíteni a kezdő és a tapasztalt munkavállalók közötti tudásmegosztást a munkahelyeken, valamint konzultációs, coaching- és mentorprogramok segítségével biztosítani a tudásátadást;
- AK. mivel a tisztességes munkakörülmények, a társadalombiztosítási rendszerekhez való

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

³² Európai Bizottság: Európa digitális évtizede: a 2030-ra kitűzött célok, elérhető itt: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_hu

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

- AL. mivel a demográfiai helyzet folyamatosan változik; mivel becslések szerint Európa munkaképes korú (20 és 64 év közötti) népessége évente 0,4 %-kal fog csökkenni az idei év és 2040 között; mivel a demográfiai csökkenés a munkaerőpiac szerkezetében is változásokat idéz elő, és bizonyos ágazatokban, nevezetesen az egészségügyben és a gondozási szektorban növeli a munkaerő iránti keresletet;
- AM. mivel 28 ágazatot minősítettek olyan ágazatnak, amelyben hiány mutatkozik a képzett munkaerőből, köztük az egészségügyet, a vendéglátást, az építőipart, az informatikai szolgáltatásokat és a biztonságot; mivel általános a hiány a STEM ágazatokban háttérrel rendelkező munkavállalókból, különösen a női munkavállalókból; mivel a tanári szakma egyike az öt legmagasabb munkaerőhiánnyal sújtott foglalkozásnak Európában – földrajzi régiók, tantárgyak és országok szerint eltérő mértékben –, és ez befolyásolja azt, hogy mennyire biztosítható minden tanuló részére az az oktatás és képzés, amelyre a kettős átálláshoz és a negyedik ipari forradalomhoz való alkalmazkodáshoz szüksége van;
- AN. mivel a munkáltatók speciális készségek iránti növekvő igénye indokolttá teszi, hogy a vállalatok nagyobb szerepet vállaljanak a szakképzésben;
- AO. mivel az Európai Parlament több alkalommal elítélte a fizetés nélküli szakmai gyakorlatot mint a fiatal munkavállalók kizsákmányolásának és jogaik megsértésének egyik formáját;
- AP. mivel a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló európai stratégia (2021–2030) részeként a Bizottság kötelezettséget vállalt arra, hogy lehetőséget biztosít a fogyatékossgal élő személyek számára az önálló életre és az élet valamennyi területén való teljes körű részvételre; mivel létfontosságú, hogy a fogyatékossgal élő személyeknek jobb lehetőségei legyenek a szakképzésben való részvételre és új készségek elsajátítására, ami a foglalkoztatás és a függetlenség előfeltétele;
1. kiemeli, hogy az egyénekből rejlő lehetőségek teljes körű kiaknázása, valamint az Unió fenntartható fejlődése szempontjából mennyire fontos az egész életen át tartó tanulás és a szakképzés – többek között a továbbképzés és az átképzés, amely egyidejűleg figyelmet fordít a legkiszolgáltatottabb vagy hátrányos helyzetű csoportok sajátos szükségleteire; ismételten felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy hozzanak létre egy európai szakképzési térséget (EVETA)³³;
 2. kiemeli, hogy lehetővé kell tenni, hogy a munkavállalók munkaidőben részesüljenek

³³ Az európai oktatási térségről szóló, 2021. november 11-i parlamenti állásfoglalás 32. bekezdésében említettek szerint: közös holisztikus megközelítés, HL C 205., 2022.12.16., 17. o.

szakképzésben;

3. kiemeli, hogy biztosítani kell a munkahelyek fenntartható és méltányos kettős átállását a meglévő munkaerő megtartása mellett; hangsúlyozza, hogy a munkáltatóknak belső képzést kell nyújtaniuk a munkavállalóknak, ugyanakkor a képzéssel kapcsolatban nehézségekkel szembesülő személyek esetében gondoskodniuk kell támogató intézkedésekről;
4. hangsúlyozza, hogy mindenkinek szüksége van a lehetőségre, hogy fejleszteni, frissíteni és korszerűsíteni tudja készségeit annak érdekében, hogy lépést tudjon tartani a munka gyorsan változó valóságával, és sikeres lehessen személyes és szakmai életében; hangsúlyozza, hogy ehhez az egész életen át tartó tanulás és a készségfejlesztés rendszerszerű megközelítésére van szükség, amelyet hozzáférhető, minőségi és inkluzív szakmai alapképzés (IVET), valamint jól működő és korszerű szakmai továbbképzési rendszerek támogatnak annak érdekében, hogy minden felnőtt számára lehetővé váljon a tanulási és képzési lehetőségek kihasználása, valamint hogy támogatást nyújtsanak a munkáltatóknak az ilyen képzés biztosításához; sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a nők alulreprezentáltak a STEM-ben és a szakképzésben; hangsúlyozza annak fontosságát, hogy növeljék a nők részvételének támogatását e tekintetben, és kezeljék a kapcsolódó sztereotípiákat;
5. hangsúlyozza, hogy a fiatalokat és az időseket tevékenyen be kell vonni a szakmai tanulás folyamatába, hogy a készségekkel és szakképzéssel kapcsolatban ne forduljon elő kor alapján történő megkülönböztetés;
6. kiemeli, hogy vállalati szinten a szakképzést akadályozó tényezők közé tartoznak a következők:
 - a szakképzést nem ismerik el karrierlehetőségként, valamint a reziliencia és a kiválóság javításának módjaként;
 - a munkáltatók azon meggyőződése, hogy alkalmazottaik készségei és képesítései elégségesek és megfelelőek;
 - a vállalatok előnyben részesítik az új alkalmazottak felvételét a meglévő munkaerő átképzése és továbbképzése helyett;
 - a képzés biztosításának akadályai, beleértve a megfizethetőség hiányát, a munkáltató által nyújtott képzésekhez való hozzáférés hiányát (mind a helyszín, mind az időzítés tekintetében) és a vállalkozásokra nehezedő nagy munkaterhet;
 - arra irányuló kísérletek, hogy a képzés felelősségét a munkáltatókról a munkavállalókra hárítsák át;
 - az életkoron alapuló megkülönböztetés, például az idősebb munkavállalók képzésben való részvételének megakadályozása;
 - a munkaerő-piaci igényeken túl, az egyes munkavállalók fejlődése érdekében elsajátított készségek elismerésének hiánya;

7. kiemeli a szociális partnerek kulcsfontosságú szerepét a szakképzés tekintetében; hangsúlyozza a megfelelően működő szociális párbeszéd fontosságát és a kollektív szerződések szerepét a szakképzés valamennyi munkavállaló számára történő biztosításában;
8. emlékeztet arra, hogy a szakember- és a munkaerőhiány bizonyos esetekben a nem elég vonzó munkahelyek és a rossz munkakörülmények következménye; hangsúlyozza ezért, hogy a megfelelően működő jövőbeli munkaerőpiac szempontjából fontos e problémák kezelése – tisztességes munkakörülmények és a munkaerő megtartását szolgáló politikák segítségével; hangsúlyozza, hogy a silány munkakörülményeket biztosító ágazatokban és vállalatoknál a munkahelyek minőségének javítása fontos eleme az agyelszívás kezelésének, amely a régiók között egyre nagyobb egyenlőtlenségeket, kiegyenlítetlen fejlődést, valamint eltérő kapacitásokat eredményez az innovációra és a munkahelyteremtésre;
9. megjegyzi, hogy az alapvető szoftverek vagy egyszerű számítógépesített eszközök használatához kapcsolódó készségek elsajátítását biztosítani és fizetni kell minden munkáltatónak, mivel ez alapvető a kettős átállás szempontjából;
10. hangsúlyozza, hogy a szakképzési politikák nemzeti és uniós szinten továbbra is felapróztak; kéri a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a bevált gyakorlatokra alapozva törekedjenek nagyobb konvergenciára a nemzeti rendszerek között; rámutat arra, hogy a hatékony szakképzési rendszerekhez szisztematikus stratégiák és megfelelő erőforrások kidolgozására van szükség, amelyek összhangban vannak a készségstratégiákkal, és amelyeket a szociális párbeszéd keretében fejlesztettek ki annak érdekében, hogy lehetővé tegyék az emberek szerepvállalását, segítsék őket abban, hogy a lehető legjobban kiaknázzák a bennük rejlő lehetőségeket, és biztosítsák a fenntartható gazdasági versenyképességet;
11. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy tiltsák be a fizetés nélküli szakmai gyakorlatokat, és a kizsákmányoló gyakorlatok elkerülése érdekében tegyenek javaslatot közös jogi keretre a szakmai gyakorlatok és a tanuló szerződéses gyakorlati képzések méltányos díjazásának biztosítása érdekében.
12. kiemeli a szakképzés fontosságát a fogyatékossgal élő és tanulási nehézségekkel küzdő személyek számára; hangsúlyozza, hogy a strukturális munkaerőhiány és a munkaerőhiány kezelése érdekében stratégiákat kell kidolgozni és szakképzési lehetőségeket kell biztosítani mindenki számára, különösen a NEET-fiatalok (nem foglalkoztatott, oktatásban vagy képzésben nem részesülő fiatalok) és a korai iskolaelhagyók, az idősebb munkavállalók, az alacsony képzettségű felnőttek és az álláskeresőket, valamint a távoli és vidéki területeken élők, valamint a marginalizált csoportokhoz tartozó, intézményi, környezeti és attitűdbeli akadályokkal szembesülő személyek számára; hangsúlyozza, hogy az ilyen képzési lehetőségeknek biztosítaniuk kell a jövőorientált munkahelyekhez szükséges készségeket, többek között a zöld és digitális átállás során; kéri a tagállamokat, hogy kezeljék prioritásként a kiszolgáltatott helyzetben lévő emberek szakképesítéshez vezető oktatását és átképzését, annak érdekében, hogy elősegítsék a munkaerőpiacon való aktívabb részvételüket, például azáltal, hogy a képességeikhez és elvárásaikhoz igazítanak továbbképzéseket és átképzéseket, és gondoskodnak a személyre szabott támogatásról; hangsúlyozza, hogy

támogatást kell biztosítani a civil szervezeteknek, mivel meghatározó szerepet játszanak a különböző háttérű emberek elérésében;

13. felhívja a figyelmet arra, hogy egyéni szintű szakképzést kell biztosítani a felnőttek számára, beleértve az alacsony képzettségű és alacsony képzettségű személyeket, az alapkészségekkel és kompetenciákkal kapcsolatos képzéshez legkevésbé hozzáférő személyeket, valamint az idősek, a nők, a fogyatékosokkal élők és a többek között olyan, a munkaerőpiacon újra beilleszkedni próbáló munkavállalók számára, akik hosszú távollétét krónikus vagy súlyos egészségügyi problémák okozták, vagy az, hogy nem hivatalosan gondozói szolgáltatást kellett nyújtaniuk; hangsúlyozza, hogy megfelelő támogatást és ösztönzőket kell biztosítani, és hogy a szakképzési tanulási pályáknak rugalmasnak, tanulóközpontúnak és eredményorientáltnak kell lenniük; hangsúlyozza a pénzügyi és nem pénzügyi támogatás, valamint a pályaeorientációs és szakképzési tájékoztató kampányok kidolgozásának fontosságát a tanulási és képzési lehetőségekben való nagyobb mértékű és inkluzív részvétel elérése érdekében; ezzel összefüggésben hangsúlyozza a fizetett tanulmányi szabadság fontosságát;
14. ismételten felszólítja a munkáltatókat, hogy fektessenek be munkavállalóik készségeinek és kompetenciáinak fejlesztésébe, különös tekintettel a digitális és a zöld átálláshoz szükséges készségekre és kompetenciákra, valamint a több területen alkalmazható humán készségekre;
15. rámutat arra, hogy az Európai Uniónak széles körben be kell vonnia, ösztönöznie és támogatnia kell a vállalkozásokat, különösen a kkv-kat, a szociális gazdaságot és a nonprofit szervezeteket, hogy tanulási és képzési lehetőségeket biztosítsanak; felhívja a tagállamokat, hogy mindenki számára biztosítsanak hozzáférhető és inkluzív átképzést és továbbképzést, senkit sem hagyva hátra;
16. megjegyzi, hogy a NEET-fiatalok (nem foglalkoztatott, oktatásban vagy képzésben nem részesülő fiatalok) és más kiszolgáltatott csoportok munkaerőpiaci integrációja a magas színvonalú szakképzés egyik fő fókuszpontjává és sarokkövévé vált, ami a tanároktól és oktatóktól speciális transzverzális készségeket igényel; emlékeztet arra, hogy a transzverzális készségeket és kompetenciákat egyre gyakrabban veszik fel a tagállamok szakoktatási és szakképzési alaptanterveibe; hangsúlyozza, hogy a szociális partnerekkel együttműködve javítani kell a készségek és kompetenciák érvényesítését és hivatalos elismerését, különös tekintettel a nem formális és informális oktatás és tapasztalat – például a tartós ápolás-gondozás vagy az önkéntesség – során szerzett készségekre és kompetenciákra, valamint a harmadik országokban szerzett készségekre és kompetenciákra; hangsúlyozza, hogy javítani kell a jelenlegi eszközöket, és meg kell találni azokat az egyéb eszközöket, amelyek elősegítik a harmadik országok állampolgárai készségeinek és képesítéseinek elismerését; felszólít a transzverzális készségek elismerésének közös keretrendszerére;
17. hangsúlyozza, hogy olyan új tanulási kultúrára van szükség, amely a transzverzális készségek formális, informális és nem formális tanulási környezetben történő fejlesztésére irányul, biztosítva, hogy minden felnőtt, fiatal és fiatal képes legyen a munkahelyekre, valamint a társadalomban és a személyes fejlődésben való teljes körű

részvételre, különösen olyan készségek elsajátítása révén, mint az ügyfélszolgálat, az interperszonális készségek, beleértve a csapatmunkát és a kommunikációt is, továbbá mint a problémamegoldás, az irányítás – beleértve az időgazdálkodást is –, a kritikus gondolkodás, a helyes tanulási módszerek elsajátítása, a fenntarthatósági kompetenciák és a digitális készségek megszerzése, beleértve a kiberbiztonsági kompetenciákat is;

18. hangsúlyozza a munkahelyi alapú tanulás és a gyakorlati tapasztalatszerzés fontosságát; e tekintetben kiemeli a duális oktatási rendszerekkel kapcsolatban legjobban bevált gyakorlatok példáját, amely rendszerek a vállalatoknál folyó minőségi tanulószervezéses gyakorlati képzést ötvözik a szakiskolai oktatással, egyesítve a munka világát az oktatás világával, és lehetővé téve a fiatalok számára a munkaerőpiacra lépést; ösztönzi a tagállamokat, hogy fejlesszék tovább a duális oktatási rendszereket; felhívja ezért a vállalatokat, hogy fordítsanak nagyobb figyelmet a szakképzés és az egész életen át tartó tanulás szerepére; hangsúlyozza, hogy valamennyi munkáltatónak erőforrásai jelentős részét annak biztosítására kell fordítania, hogy munkavállalóik rendelkezzenek a legújabb technológiákkal és az új szervezeti környezetekben való munkavégzéshez szükséges készségekkel és kompetenciákkal, valamint hogy megelőzzék a digitális kirekesztést; felhívja továbbá a vállalatokat, hogy a munkavállalók számára tegyék lehetővé a magas szintű önálló munkavégzést és szervezeti részvételt, mivel a munkaszervezés ezen formái a képzéshez és a készségfejlesztéshez való jobb hozzáféréssel járnak együtt; kiemeli, hogy a munkáltatóknak törekedniük kell arra, hogy megfelelő feltételeket és biztonságos teret teremtsenek a formális vagy nem formális oktatást végző vagy vállalni kívánó munkavállalók számára, és fejlesszék kompetenciáikat; felhívja a tagállamokat, hogy fordítsanak különös figyelmet a kkv-kra, amelyek számára különösen nagy kihívást jelent ezeknek az igényeknek a kielégítése; hangsúlyozza, hogy a vállalatoknak, köztük a kkv-knak hasznukra válna a szakképzés szakértőivel való strukturált együttműködés;
19. emlékeztet a szakképzési intézményekben és a vállalatoknál párhuzamosan dolgozó tanárok és oktatók alapvető szerepére, akik az innováció iskolai bevezetésével és a szakoktatói hiány kezelésével hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a szakképzési kínálat szorosabban kapcsolódjon a munkaadók igényeihez; emlékeztet arra, hogy a szakképzési intézmények és a vállalatok közötti jobb együttműködés hatékonyan kezelhetné a szakoktatói hiányt, és a szakképzési tanterveket közelebb hozhatná a munkaadók igényeihez; hangsúlyozza, hogy szükséges, hogy a tanárok és oktatók a továbbképzési és átképzési lehetőségekhez való hozzáférés révén új kompetenciákat szerezzenek; hangsúlyozza, hogy a szakképző iskolákban tartott folyamatos szakmai továbbképzéseknek a szakoktatók számára történő megnyitása, és fordítva, a vállalati képzésnek a szakképző iskolák tanárai számára történő felajánlása kölcsönösen előnyös lehet azáltal, hogy kielégíti igényeiket, miközben bevonja őket a tantervek kialakításába; felhívja a tagállamokat és az oktatási intézményeket, hogy sürgősen fektessenek a szakoktatóknak szóló folyamatos szakmai továbbképzési stratégiáikba és folytassák azok kidolgozását, és biztosítsanak számukra jobb elismerést;
20. hangsúlyozza, hogy az átalakuló iparágak igényeire és a kettős átállás jelentette kihívásokra való megfelelő reagálás érdekében, valamint az európai ipar globális piacokon való versenyképességének megőrzése érdekében a szakmai továbbképzési infrastruktúrába, a tanárképzésbe és a minőségbiztosítási rendszerekbe történő folyamatos beruházásokra lesz szükség;

21. felhívja az érintett tagállamokat, valamint helyi és regionális önkormányzatokat, hogy erősítsék meg azokat az intézkedéseket, amelyek célja a munkanélküliséggel, szegénységgel és társadalmi kirekesztődéssel szembeni fellépés, többek között azáltal, hogy megerősítik az állami foglalkoztatási szolgálatokat, népszerűsítik az egész életen át tartó tanulást, és célzott intézkedéseket vezetnek be a szakmai továbbképzésre összpontosítva;
22. rámutat arra, hogy az oktatás és a képzés, valamint a munkaerőpiaci beilleszkedés fontos eszköz a szegénység és az egyenlőtlenségek leküzdéséhez; sürgeti a Bizottságot és a tagállamokat, hogy támogassák a hátrányos helyzetű és alacsonyan képzett csoportokat, hangsúlyt helyezve az olyan oktatásra és képzésre, amely lehetővé teszi a szociális, tudományos és szakmai készségek, különösen az alapvető digitális készségek fejlesztését; felhívja az érintett tagállamokat, valamint helyi és regionális önkormányzatokat, hogy biztosítsák az oktatási és képzési kínálat diverzifikálását;
23. hangsúlyozza, hogy a készségek közötti különbségek csökkentése érdekében a munkáltatóknak elő kell mozdítaniuk a tanulást a több és kevésbé tapasztalt munkavállalók között; ezért a demográfiai változások fényében is javasolja a mentorálás ösztönzőinek létrehozását a készségek és tapasztalatok generációk közötti megosztásának lehetővé tétele, valamennyi munkavállaló készségeinek fejlesztése, valamint a munkaerőhiány és a munkaerő-kereslet és -kínálat közötti eltérések kezelése érdekében; hangsúlyozza, hogy mennyire fontos az önkéntesség, amely hozzájárulhat a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemhez;
24. felszólítja a vállalatokat, hogy alkalmazzák a mesterséges intelligencia munkahelyekre gyakorolt hatásának előrejelzésére szolgáló módszereket, például a felügyelt gépi tanulást (SML-t), többek között abból a célból, hogy azonosítsák azokat a foglalkozásokat, amelyekben a legvalószínűbbek a változások, és optimális időben alkalmazkodjanak hozzájuk;
25. ösztönzi a vállalatokat, hogy segítsék a munkavállalókat a szakmai pályafutásukért való nagyobb felelősségvállalásban azáltal, hogy felhívják a figyelmet az alternatív karrierlehetőségekre, és segítséget nyújtanak számukra a céljuk meghatározásában, tegyenek javaslatot az ehhez szükséges készségekre, és szervezzenek megfelelő képzést e tekintetben; azt javasolja hogy ezt az ajánlatot a szakmai és/vagy ipari oktatásban részt vevők (diákok és gyakornokok) számára is biztosítsák a vállalatok és az oktatási intézmények közötti együttműködés keretében;
26. felhívja a figyelmet azokra a lehetőségekre és kihívásokra, amelyek a többek között Oroszország Ukrajna elleni agresszív háborúja következtében az EU-ban tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok növekvő számából adódnak; hangsúlyozza, hogy alapvető fontosságú a migránsok, menedékkérők és menekültek támogatása a továbbképzésben és átképzésben, valamint a minőségi munkahelyekhez és a munkakörülményekre és a szociális védelemre vonatkozó információkhoz való hozzáférésben; hangsúlyozza, hogy a bennük rejlő lehetőségek jobb kihasználását célzó kulcsfontosságú intézkedések közé tartozik a nyelvtanulás finanszírozása mint a kommunikáció és a munka alapja, valamint a készségeik és kompetenciáik elismerésének és érvényesítésének megkönnyítése; hangsúlyozza a szakképzési rendszereknek és pályáknak, köztük az átképzésnek és a továbbképzésnek a harmadik

országbeli állampolgárok, a menedékkérők és a menekültek társadalmi és gazdasági integrációjának egyik fő eszközeként betöltött alapvető szerepét;

27. hangsúlyozza az egész életen át tartó tanulás szükségességét a társadalom minden tagja, különösen az idősök számára, lehetővé téve számukra, hogy tanuljanak, új készségeket sajátítsanak el és fizikailag és szellemileg aktívak maradjanak;
28. hangsúlyozza a szakképzés és az új készségek és kompetenciák – különösen a zöld és a digitális átálláshoz szükséges készségek és kompetenciák – elsajátításának fontosságát; felhívja a tagállamokat, hogy a szakképzésben érdekelt felekkel, köztük a szociális partnerekkel és az érintett regionális és helyi hatóságokkal együttműködve dolgozzanak ki a zöld és digitális átállás kihívásaihoz való alkalmazkodáshoz szükséges foglalkozásokra összpontosító tanterveket;
29. figyelembe véve, hogy ennek az egyik elérési módja a készségfejlesztési paktum előmozdítása, felhívja a Bizottságot, hogy a készségek európai évét (2023) holisztikus és széles körben megalapozott módon alakítsa ki, elkerülve, hogy az oktatás, a képzés és az átképzés vagy a továbbképzés kizárólag a versenyképesség és a foglalkoztathatóság növelésének eszközeként jelenjen meg;
30. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a háromoldalú tanácsadó szervekkel és A Tanulószerződéses Gyakorlati Képzés Európai Szövetségével együttműködve folytassanak oktatási kampányokat és tevékenységeket, többek között a készségek európai éve során, és olyan rendezvények révén, mint az Euroskills, a színvonalas szakképzés és felnőttképzés vonzóbbá tétele és az általuk kínált lehetőségek népszerűsítése, valamint a bevált gyakorlatok megosztása érdekében;
31. felhívja a tagállamokat, hogy egyszerűsítsék a szakképzéssel kapcsolatos adminisztratív eljárásokat, és nyújtsanak segítséget bizonyos vállalatoknak, mint például a kkv-knak és a szociális gazdasági szervezeteknek – például tanácsadási szolgáltatások formájában – ahhoz, hogy feltárják a képzési igényeket, és pénzügyi támogatást igényeljenek; rámutat arra, hogy amennyiben a kkv-k nem tudnak képzéseket kínálni, az olyan szervezetek, mint a kézműves kamarák vagy a kereskedelmi kamarák is nyújthatnak ilyen képzést; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy növeljék a hátrányos helyzetű fiatalok és a NEET-fiatalok munkaerő-piaci integrációját célzó intézkedésekbe történő beruházásokat, valamint az iskolai lemorzsolódás arányának csökkentését, ami különösen fontos a roma emberek körében; felhívja a tagállamokat, hogy fektessenek be a tanulók és hallgatók egészségébe, előzzék meg a korai iskolaelhagyást, és támogassák a tanulmányi és pályaválasztási tanácsadást; felhívja a tagállamokat, hogy ezzel összefüggésben jobban használják ki az Európai Szociális Alap Pluszt (ESZA+), a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Alapot és a Méltányos Átállást Támogató Alapot;
32. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy az Európai Szociális Alap Pluszon (ESZA+) keresztül növeljék a beruházásokat a hátrányos helyzetű fiatalok és a NEET-fiatalok munkaerő-piaci integrációját, valamint az iskolai lemorzsolódási arány csökkentését célzó intézkedések támogatása érdekében;
33. ösztönzi a tagállamokat, hogy a szociális partnerekkel együttműködve hozzanak létre

egy mechanizmust a magas színvonalú tanulószereződéses gyakorlati képzést és képzést kínáló vállalkozások tanúsítására a minőségi és hatékony tanulószereződéses gyakorlati képzés európai keretrendszerének minőségi normáival összhangban, hogy azok azonosíthatók és támogathatók legyenek;

34. kiemeli azokat az előnyöket, amelyeket a nemzetközi mobilitás nyújt a szakképzésben részt vevő tanulók és oktatók számára, és hangsúlyozza, hogy meg kell könnyíteni az állandó mobilitási rendszereket, csökkentve a mobilitás meglévő akadályait; emlékeztet arra, hogy a szakképzésben részt vevők jogosultak az Erasmus+ programra, és hangsúlyozza, hogy az e program keretében nyújtott támogatást a résztvevők társadalmi-gazdasági háttéréhez és szükségleteihez kell igazítani, figyelembe véve a fogadó tagállamokban a megélhetési költségeket is; sürgeti ezért a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a készségek európai évét használják ki, mint jó alkalmat egy konkrét és hatékony szakképzési mobilitási keret kidolgozására;
35. hangsúlyozza, hogy a technológiai fejlődéssel kapcsolatban egyaránt vannak kihívások és lehetőségek, különösen a mesterséges intelligencia és a virtuális valóság területén, amelyek megváltoztatják a szakképzés területét, többek között a képzési lehetőségek hozzáférhetőbbé és megfizethetőbbé tétele tekintetében is több vállalat és munkavállaló számára; kiemeli az oktatási intézmények és a munkáltatók felelősségét, hogy felkészítsék a diákokat, a tanulószereződéses tanulókat és a munkavállalókat a mesterséges intelligencia munkahelyi jelenlétére, és különösen e tekintetben fejlesszék a kritikus gondolkodási készségeket; hangsúlyozza az oktatási intézmények és a munkáltatók közötti együttműködés fontosságát a mesterséges intelligenciát és az algoritmikus irányítást alkalmazó eszközökkel kapcsolatos digitális kompetenciák és ismeretek bővítése érdekében;
36. üdvözli az oktatásban és a tanulásban való részvétel növelését célzó olyan kezdeményezéseket, mint az egyéni tanulási számlákról szóló tanácsi ajánlás³⁴, és az olyan értékes tagállami szakpolitikákat, mint a fizetett tanulmányi szabadság;
37. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.

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

INDOKOLÁS

Minden ipari forradalom elkerülhetetlen változásokkal jár a munkaerőpiacokra nézve. Változóban vannak a foglalkoztatás formái, a munka jellege és az elvégzéséhez szükséges készségek. Az OECD-tagállamokban máris csökken a közepes képzettséget igénylő munkahelyek száma, és nő az új készségprofilok iránti kereslet. A Világgazdasági Fórum Alapítvány szerint a mesterséges intelligencia és a digitalizáció révén 2025-ig 97 millió munkahely keletkezik. Ezért alapvető a készségek, köztük a digitális készségek kiegészítése és fejlesztése, reagálva az új munkaerőpiac igényeire, és megelőzve a technológiai munkanélküliséget. Tagadhatatlan, hogy a Covid19-világjárvány kikényszerítette a digitális transzformáció felgyorsítását, és arra indította a vállalkozásokat, hogy a mesterséges intelligencián és a big data technológián alapuló megoldásokat alkalmazzanak. A digitális készségekre vonatkozó mutatók azonban nemzeti és uniós szinten is sok kívánnivalót hagynak maguk után. A digitális transzformáció azt is világosan bizonyítja, hogy az automatizáció jelentős változásokhoz fog vezetni a foglalkozásokat illetően, de nem lesz valamennyi foglalkozás gépekkel kiváltható. Számos vállalat számára már most is nehézséget jelent, hogy megtalálja a megfelelő készségekkel rendelkező munkavállalókat, és egyre nő a szakmunkásként dolgozók hiánya, mivel a kapcsolódó karrierutak megítélése az évek folyamán úgy változott, hogy ezeket csak másodsorban tartják választásra érdemesnek. A demográfiai változás azt is megkívánja, hogy nagyobb figyelmet kapjanak az idősebb munkavállalók, akiknek a továbbképzés és átképzés során támogatásra van szükségük.

E jelentés arra kíván rávilágítani, hogy a szakképzés is lehet vonzó, modern, és ami a legfontosabb, nagy szükség van rá. A szakképzés választ adhat a fent említett munkaerőpiaci kihívásokra, feltéve, hogy teljesülnek bizonyos feltételek, így például a vállalkozásokkal való együttműködés, az egész életen át tartó tanulás és a generációk közötti kapcsolatok elősegítése. Ez rendkívül fontos az Európai Unió rezilienciájának és azon képességének kiépítésével összefüggésben, hogy ki tudja képezni saját szakembereit, mivel a Covid19-világjárvány és újabban az ukrajnai háború is felhívta a figyelmet annak fontosságára, hogy a Közösség e téren független legyen.

INFORMÁCIÓ AZ ILLETÉKES BIZOTTSÁG ÁLTALI ELFOGADÁSRÓL

| | |
|---|--|
| Az elfogadás dátuma | 28.6.2023 |
| A zárószavazás eredménye | +: 43 -: 0 0: 2 |
| A zárószavazáson jelen lévő tagok | 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, Jaroslaw 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 Pîslaru, 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 |
| A zárószavazáson jelen lévő póttagok | 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 Rafeela, 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 |

AZ ILLETÉKES BIZOTTSÁG NÉV SZERINTI ZÁRÓSZAVAZÁSA

| 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 |

Jelmagyarázat:

+ : mellette

- : ellene

0 : tartózkodás