C/2024/3998

17.7.2024

P9_TA(2023)0271

Fremme og tilpasning af erhvervsuddannelse som et redskab til ansattes succes og en byggesten for EU's økonomi i den nye industri 4.0

Europa-Parlamentets beslutning af 11. juli 2023 om fremme og tilpasning af erhvervsuddannelse som et redskab til ansattes succes og en byggesten for EU's økonomi i den nye industri 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Europa-Parlamentet,

— der henviser til artikel 179, 180 og 181 i traktaten om Den Europæiske Union,

— der henviser til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 og 174,

— der henviser til Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, særlig artikel 14, 15, 23, 25 og 26,

— der henviser til FN's konvention om rettigheder for personer med handicap (UNCRPD),

— der henviser til De Forenede Nationers 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling og til verdensmålene for bæredygtig udvikling, navnlig verdensmål 4, 8 og 9,

— der henviser til EU-Domstolens dom af 28. oktober 2021 i sagen BX v Unitatea Administrativ Teritorială D. (C-909-19) ([1]),

— der henviser til den europæiske søjle for sociale rettigheder, navnlig princip nr. 1, 3, 4 og 5,

— der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF af 7. september 2005 om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer ([2]),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 1. juli 2020 med titlen "Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed" (COM(2020)0274),

— der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/694 af 29. april 2021 om programmet for et digitalt Europa og om ophævelse af afgørelse (EU) 2015/2240 ([3]),

— der henviser til sin beslutning af 12. februar 2019 om en omfattende europæisk industripolitik om kunstig intelligens og robotteknologi ([4]),

— der henviser til sin beslutning af 16. februar 2023 om en EU-industristrategi for at styrke konkurrenceevne, handel og skabelse af kvalitetsjob ([5]),

— der henviser til Rådets konklusioner af 9. oktober 2020 om menneskerettigheder, deltagelse og trivsel for ældre i digitaliseringens tidsalder,

— der henviser til Rådets henstilling af 24. november 2020 om erhvervsrettet uddannelse med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed ([6]),

— der henviser til Osnabrückerklæringen af 30. november 2020 om erhvervsrettet uddannelse som katalysator for genopretning og retfærdig omstilling til digitale og grønne økonomier,

([1]) Domstolens dom af 28. oktober 2021, BX mod Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.
([2]) EUT L 255 af 30.9.2005, s. 22.
([3]) EUT L 166 af 11.5.2021, s. 1.
([4]) EUT C 449 af 23.12.2020, s. 37.
([5]) Vedtagne tekster, P9_TA(2023)0053.
([6]) EUT C 417 af 2.12.2020, s. 1.

— der henviser til Rådets henstilling af 19. december 2016 om opkvalificeringsforløb: Nye muligheder for voksne ([7]),

— der henviser til Rådets henstilling af 26. november 2018 om fremme af automatisk gensidig anerkendelse af kvalifikationer på videregående uddannelsesniveau og ungdomsuddannelsesniveau samt resultater af læringsophold i udlandet ([8]),

— der henviser til Rådets henstilling af 22. maj 2018 om nøglekompetencer for livslang læring ([9]),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 9. marts 2021 med titlen "Det digitale kompas 2030: Europas kurs i det digitale årti" (COM(2021)0118),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 19. april 2016 med titlen "Digitalisering af EU's industri – Fuldt udbytte af det digitale indre marked" (COM(2016)0180),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 5. maj 2021 med titlen "Ajourføring af den nye industristrategi fra 2020: Opbygning af et stærkere indre marked til fremme af Europas genopretning" (COM(2021)0350),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 10. marts 2020 med titlen "En ny industristrategi for Europa" (COM (2020)0102),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 10. marts 2020 med titlen "En SMV-strategi for et bæredygtigt og digitalt Europa" (COM(2020)0103),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 1. juli 2020 med titlen "Støtte til ungdomsbeskæftigelse: en bro til job for den næste generation" (COM(2020)0276),

— der henviser til sin beslutning af 17. februar 2022 om styrkelse af den europæiske ungdom: beskæftigelse efter pandemien og social genopretning ([10]),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 13. september 2017 med titlen "Investering i en intelligent, innovativ og bæredygtig industri: En ny strategi for Unionens industripolitik" (COM(2017)0479),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 26. august 2010 med titlen "En digital dagsorden for Europa" (COM (2010)0245),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 6. oktober 2010 med titlen "Europa 2020-flagskibsinitiativ – Innovation i EU" (COM(2010)0546),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 30. september 2020 om etablering af det europæiske uddannelsesområde inden 2025 (COM(2020)0625) og til det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene (SWD(2020)0212),

— der henviser til sin beslutning af 19. maj 2022 om etableringen af det europæiske uddannelsesområde senest i 2025 – mikroeksamensbeviser, individuelle læringskonti og læring for et bæredygtigt miljø ([11]),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 30. september 2020 "Handlingsplan for digital uddannelse 2021-2027 – Omstilling af uddannelsessystemerne med henblik på den digitale tidsalder" (COM(2020)0624) og til det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene (SWD(2020)0209),

— der henviser til Kommissionens rapport "Digital Economy and Society Index (DESI) 2020 Human capital" (Indekset over den digitale økonomi og det digitale samfund (DESI): menneskelig kapital)",

— der henviser til Rådets konklusioner af 8. juni 2020 om omskoling og opkvalificering som grundlag for forbedring af bæredygtigheden og beskæftigelsesegnetheden i forbindelse med støtte til økonomisk genopretning og social samhørighed,

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

— der henviser til Rådets konklusioner af 16. juni 2020 om imødegåelse af covid-19-krisen på uddannelsesområdet,

— der henviser til udtalelse af 13. juli 2016 fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg med titlen "Industri 4.0 og digital omstilling – Hvilken vej skal man gå",

— der henviser til udtalelse af 7. maj 2020 fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg med titlen "Bæredygtig finansiering til livslang læring og udvikling af færdigheder i en situation, hvor der er mangel på faglært arbejdskraft",

— der henviser til udtalelse af 15. marts 2018 fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg med titlen "Fremtidens arbejde – tilegnelse af den fornødne viden og de rette kompetencer til at opfylde behovene på fremtidens arbejdsmarked",

— der henviser til udtalelse af 27. april 2023 fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg med titlen "Udvikling af kompetencer og færdigheder med henblik på den dobbelte grønne og digitale omstilling",

— der henviser til forslag af 21. april 2021 til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om harmoniserede regler for kunstig intelligens (forordning om kunstig intelligens) og om ændring af visse af Unionens lovgivningsmæssige retsakter (COM(2021)0206),

— der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2023/936 af 10. maj 2023 om et europæisk år for færdigheder ([12]),

— der henviser til erklæringen om digitale rettigheder og principper for det digitale årti, der blev proklameret den 15. december 2022,

— der henviser til EU's Global Gateway-strategi,

— der henviser til undersøgelsen fra Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop) fra februar 2020 med titlen "Empowering adults through upskilling and reskilling pathways" (Styrkelse af voksne gennem opkvalificerings- og omskolingsforløb),

— der henviser til den fælles rapport af 30. marts 2023 fra Cedefop og Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound) med titlen "Fostering skills use for sustainable business performance: Evidence from the European Company Survey" (Fremme af kompetenceudnyttelse med henblik på bæredygtige forretningsresultater: evidens fra den europæiske virksomhedsundersøgelse) ([13]),

— der henviser til Rådets resolution af 29. november 2021 om en ny europæisk dagsorden for voksenuddannelse 2021-2030 ([14]),

— der henviser til EU's strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030,

— der henviser til forretningsordenens artikel 54,

— der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A9-0232/2023),

A. der henviser til, at uddannelses- og kvalifikationspolitikker henhører under medlemsstaternes kompetence; der henviser til, at EU spiller en stadig vigtigere rolle med hensyn til at støtte, motivere, koordinere og supplere medlemsstaternes tiltag;

B. der henviser til, at vigtigheden af erhvervsrettet uddannelse (VET) og navnlig opkvalificering og omskoling af arbejdstagere og arbejdssøgende vil stige yderligere, ikke mindst som følge af den digitale og den grønne omstilling; der henviser til, at anstændige arbejdsvilkår er afgørende for at fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft; der henviser til, at uddannelse, som arbejdsgivere tilbyder deres arbejdstagere, ikke må have en negativ indvirkning på arbejdstagernes løn;

C. der henviser til, at et af hovedmålene for det europæiske år for færdigheder er at matche arbejdstagernes færdigheder og ambitioner med behovene på EU's arbejdsmarked, som hele tiden udvikler sig;

D. der henviser til, at nogle af de største udfordringer, som erhvervsrettet efter- og videreuddannelse står over for i dag, er, at den har ringere tiltrækningskraft sammenlignet med akademisk uddannelse, manglende interesse blandt studerende og mangel på kvalificeret arbejdskraft;

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

E. der henviser til, at den digitale og den grønne omstilling kun kan blive vellykket, hvis arbejdstagerne udstyres med de nødvendige færdigheder og kompetencer;

F. der henviser til, at gennemførelse af erhvervsrettet efter- og videreuddannelse af høj kvalitet medfører en betydelig økonomisk byrde, navnlig for mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder (SMV'er);

G. der henviser til, at lige adgang til erhvervsrettet uddannelse, herunder muligheder for opkvalificering og omskoling og livslang læring for alle, er af afgørende betydning;

H. der henviser til, at 45 % af arbejdstagerne i 2021 oplyste, at de i løbet af de seneste 12 måneder havde gennemgået uddannelse, som blev betalt af deres arbejdsgiver; der henviser til, at denne andel var lavere blandt unge arbejdstagere, kvinder og arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter og vikararbejde, hvilket indikerer, at der er ulige adgang til uddannelse ([15]);

I. der henviser til, at 9,7 % af de 18-24-årige i EU i 2021 kun havde gennemført en sekundæruddannelse på andet trin og ikke var i gang med videreuddannelse eller erhvervsuddannelse; der henviser til, at 56 % af romaer i alderen 16-24 år hverken var i beskæftigelse eller under uddannelse (NEET) i 2021;

J. der henviser til, at andelen af personer i EU i alderen 25-64 år under uddannelse var 10,8 % i 2021, og at andelen af personer i alderen 25-64 år under uddannelse steg med 1,7 procentpoint sammenlignet med 2020 og således kom tilbage til niveauet fra 2019 eller før covid-19 ([16]);

K. der henviser til, at Europa oplever arbejdsmarkeder i tilbagegang, og at 40 % af europæerne i 2030 vil bo i regioner, hvor antallet af arbejdspladser er faldende ([17]); der henviser til, at 77 % af EU's virksomheder har meldt om problemer med at finde arbejdstagere med de nødvendige færdigheder; der henviser til, at dette færdighedsmisforhold mellem arbejdstagere og job på EU's arbejdsmarked medfører betydelige omkostninger for økonomier, virksomheder og enkeltpersoner; der henviser til, at en forbedring af arbejdsvilkår og faktorer, der skaber jobkvalitet, såsom løn, medarbejderautonomi og balance mellem arbejdsliv og privatliv, samt investeringer i færdigheder og læring på virksomhedsniveau, ville bidrage til at mindske manglen på arbejdskraft ([18]);

L. der henviser til, at en af målsætningerne for den europæiske dagsorden for færdigheder er at opnå en deltagelsesprocent for læring på 50 % blandt 25-64-årige senest i 2025 (sammenlignet med 38 % i 2016); der henviser til, at målet for deltagelse blandt 16-74-årige med mindst grundlæggende digitale færdigheder er 70 % (sammenlignet med 56 % i 2019); der henviser til, at ca. 42 % af europæerne mangler grundlæggende digitale færdigheder, herunder 37 % af dem i arbejdsstyrken; der henviser til, at EU ønsker at øge andelen af befolkningen med mindst grundlæggende digitale færdigheder til 80 % inden 2030;

M. der henviser til, at kvalitetspræget erhvervsrettet uddannelse og livslang læring er afgørende for at opfylde principperne i den europæiske søjle for sociale rettigheder; der henviser til, at et af målene i handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder er at opnå en andel på 60 % af alle voksne under uddannelse hvert år og mindst 78 % i beskæftigelse senest i 2030;

N. der henviser til, at EU's mål under strategirammen for det europæiske samarbejde på uddannelsesområdet (ET2020) om deltagelse i voksenuddannelse (15 % i 2020) ikke blev nået i den foregående cyklus, navnlig ikke for personer, der tilhører udsatte og marginaliserede grupper og/eller har færre muligheder; der henviser til, at ældre er den aldersgruppe, der er mindst tilbøjelig til at deltage i voksenuddannelse; der henviser til, at andre aspekter af udstødelse ifølge Eurostats vurdering er relateret til køn og til den enkeltes uddannelsesniveau og grad af aktiv arbejdsmarkedsstatus;

O. der henviser til, at der stadig er uligheder i adgangen til erhvervsrettet uddannelse for arbejdstagere og jobsøgende; der henviser til, at uddannelsesniveau, stillingsgruppe, den økonomiske sektor, de arbejder i, og virksomhedens størrelse er medbestemmende for voksnes deltagelse i erhvervsrettet uddannelse; der henviser til, at de hyppigste barrierer for adgang til voksenuddannelse er udgifterne, manglende tilgængelighed, mangel på børnepasnings- og plejeinfrastruktur, ringe læse- og skrivefærdigheder og lavt selvværd; der henviser til, at en ud af tre virksomheder, der ikke arrangerer uddannelse, nævner stor arbejdsbyrde og tidsmangel som begrundelse, og at 28 % nævner de høje omkostninger ved løbende erhvervsuddannelse ([19]); der henviser til, at både tid og udgifter er store hindringer for voksenuddannelse set fra et individuelt perspektiv;

([15]) "Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future", Eurofound, 29. november 2022, kan findes her: https://www.eurofound.europa.eu/da/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future.

([16]) Eurostats statistikker over voksenuddannelse, findes her: 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", s. iv.

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

([19]) Continuing Vocational Training Survey, 2015.

P. der henviser til, at kun 45 % af arbejdstagerne i hele EU kan bruge deres nuværende viden og færdigheder i deres primære job, mens de øvrige 55 % udnytter en del af deres viden og færdigheder i utilstrækkelig grad ([20]); der henviser til, at vanskelighederne med at rekruttere kvalificerede arbejdstagere ud over mangel på arbejdskraft og misforholdet mellem udbudte og efterspurgte færdigheder også afspejler den dårlige kvalitet af de ubesatte job, fraværet af en HR-politik med mennesket i centrum og uudnyttede muligheder for at tilrettelægge nye job ([21]);

Q. der henviser til, at den fjerde industrielle revolution, som omfatter fuldstændig digitalisering af levering af tjenesteydelser og af produktionsprocesser, former nutidens arbejds- og uddannelsesmarkeder og samfund og skaber både udfordringer og muligheder for arbejdstagere og virksomheder, f.eks. bortfaldet af visse opgaver og erhverv og skabelsen af andre, den dynamiske omfordeling af jobopgaver og en omlægning af jobindholdet; der henviser til, at der er behov for yderligere investeringer fra virksomhedernes side for at udvikle stærke erhvervsrettede uddannelser i hele Unionen og fremme kompetencer til at arbejde med nye teknologier såsom intelligent produktion og intelligente maskiner, avanceret robotteknologi, cloud computing, kunstig intelligens, databehandling og tingenes internet; fremhæver vigtigheden af på den ene side at imødekomme opkvalificerings- og omskolingsbehov og på den anden side tackle den digitale kløft;

R. der henviser til, at andelen af funktionærer (11,8 %) og arbejdere (11,5 %) under voksenuddannelse er højere i sammenligning med den voksne befolkning som helhed, men har vist lignende tendenser i de senere år; der henviser til, at der er betydelige forskelle mellem medlemsstaterne i denne henseende ([22]);

S. der henviser til, at Eurostats tal for virksomheder i EU med ti eller flere ansatte (undtagen virksomheder i den finansielle sektor) viser, at 98 % bruger computer, og 97 % har internetadgang; der henviser til, at ca. 60 % af alle mennesker, der er aktive på arbejdsmarkedet, bruger computer, bærbar computer, smartphone, tablet eller anden bærbar enhed på arbejdspladsen ([23]);

T. der henviser til, at der kan konstateres et fald i antallet af mellemhøjt lønnede job, som kræver færdigheder på et mellemhøjt niveau, til fordel for en stigning i antallet af lavtlønnede job til lavtuddannede, hvilket skyldes arbejdets automatisering;

U. der henviser til, at 21 % af arbejdstagerne i Europa angiver, at deres primære jobfunktion er ændret som følge af indførelsen af ny software eller hardware ([24]);

V. der henviser til, at 2022-udgaven af den europæiske resultattavle for innovation viser forbedrede resultater inden for innovation i løbet af årene 2015-2022; der henviser til, at der bliver ved med at være alvorlige forskelle mellem medlemsstaterne ([25]);

W. der henviser til, at tre ud af fire EU-virksomheder har problemer med at finde medarbejdere med de rette færdigheder ([26]); der henviser til, at der er en voksende kompetencekløft;

X. der henviser til, at arbejdsgiverne i stigende grad betragter tværgående færdigheder såsom evnen til at omgås andre mennesker, flersprogethed, indlæringsevne, kommunikation, kundehåndtering, problemløsning, kritisk tænkning, iværksætteri, kreativitet, interkulturelle kompetencer, evnen til at arbejde i et team samt digitale færdigheder og mediekendskab som afgørende for ansættelse; der henviser til, at tværgående færdigheder har betydning ud over beskæftigelsen og kræver en ændring af tankegangen hos alle aktører inden for erhvervsrettet uddannelse;

Y. der henviser til, at følgende kompetencer er blevet udpeget og vedtaget af alle medlemsstaterne som afgørende for at sikre en tilgang med livslang læring: læse- og skrivefærdighed, flersprogethed, kompetencer inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (STEM), digitale kompetencer, personlige, sociale og læringsmæssige kompetencer, medborgerkompetence, interkulturelle kompetencer samt iværksætteri; der henviser til, at der er uforholdsmæssigt stor mangel på kvinder inden for STEM-området;

Z. der henviser til, at seks ud af ti arbejdstagere i EU+ i perioden 2020-2021 påbegyndte mindst én formel eller ikkeformel uddannelsesaktivitet for at lære jobrelaterede færdigheder ([27]);

([20]) Cedefop, Second European Skills and Jobs Survey.
([21]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf.
([22]) Bilag til forslag til Kommissionens og Rådets fælles rapport om beskæftigelsen, ledsagedokument til meddelelse fra Kommissionen af 17. december 2019 om den årlige strategi for bæredygtig vækst 2020 (COM(2019)0653), findes her: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5.
([23]) Eurostat, Digital Economy and Society Database, 2018.
([24]) Eurostat, Digital Economy and Society Database, 2018.
([25]) European Innovation Scoreboard, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.
([26]) Cedefop Policy brief, "Challenging digital myths – First findings from Cedefop's second European skills and jobs survey", https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf
([27]) Cedefop, Second European Skills and Jobs Survey.

AA. der henviser til, at covid-19-pandemien har haft en betydelig negativ indvirkning på den systematiske gennemførelse af uddannelsespolitikker; der henviser til, at den relaterede krise har ændret måden at arbejde på og forstærket behovet for at opdatere den europæiske arbejdsstyrkes repertoire af færdigheder, navnlig hvad angår digitale færdigheder;

AB. der henviser til, at der er en stigende efterspørgsel efter digitale færdigheder; der henviser til, at der blev indført nye digitale teknologier på 44 % af alle arbejdspladser mellem 2020 og 2021; der henviser til, at fire ud af ti voksne arbejdstagere oftere brugte digitale teknologier til at udføre nogle af deres arbejdsopgaver, og at omkring en tredjedel (36 %) deltog i mere online- end offline-jobrelateret læring ([28]); der henviser til, at den digitale omstilling til en industri 4.0 kræver styrkede grundlæggende digitale færdigheder hos alle arbejdstagere og fremme af tilegnelsen af mere avancerede digitale færdigheder, samtidig med at der sikres behørig anerkendelse heraf i alle medlemsstaterne; der henviser til, at der skal lægges særlig vægt på risiciene og dermed på tilvejebringelsen af færdigheder i forbindelse med cybersikkerhed og digital sikkerhed;

AC. der henviser til, at opgaver kan automatiseres i mange sektorer og i forskelligt omfang, hvilket medfører betydelige ændringer i beskæftigelsen, arbejdsproduktiviteten, kvalifikationskravene og arbejdsstyrkens størrelse i Unionen med udprægede regionale forskelle; der henviser til, at 35 % af arbejdstagerne frygter, at nye digitale teknologier kan eller vil udføre deres arbejde helt eller delvist i fremtiden ([29]); der henviser til, at ca. 45 % også er bekymrede over, at teknologiske færdigheder bliver forældede, og at det er nødvendigt at tilegne sig ny viden og nye færdigheder; der henviser til, at 49 % af de aktiviteter, som mennesker bliver betalt for at udføre i den globale økonomi, har potentiale til at blive automatiseret gennem tilpasning af teknologi, der fremvises i øjeblikket ([30]);

AD. der henviser til, at hver femte voksne arbejdstager i EU+ (og 31 % af dem, der ikke bruger digital teknologi) ville have gavn af uddannelse i de mest grundlæggende digitale færdigheder, dvs. at navigere på internettet; der henviser til, at 70-90 % ville kunne omskoles til mere avancerede færdigheder inden for database- og computerprogrammering ([31]);

AE. der henviser til, at 75 % af virksomhederne i EU ifølge EU's mål bør gøre brug af cloudcomputing, kunstig intelligens og big data-teknologier, og over 90 % af alle SMV'er bør nå op på mindst et grundlæggende digitaliseringsniveau ([32]);

AF. der henviser til, at en af de primære udfordringer for medlemsstaternes uddannelsessystemer er at bringe læseplanerne og folks ambitioner i overensstemmelse med de kompetencer og færdigheder, der er nødvendige for at opnå både personlig og faglig selvstændighed og for at adressere arbejdsmarkedets og samfundets behov; der henviser til, at over halvdelen af de børn, der skal til at starte i grundskolen, kommer til at arbejde i stillinger, som ikke eksisterer i dag;

AG. der henviser til, at det er afgørende, at der skabes optimale betingelser for og incitamenter til at give arbejdsgiverne adgang til erhvervsrettede efter- og videreuddannelsessystemer af høj kvalitet, som vil sikre en nyttig læringsoplevelse og udviklingen af en række relevante færdigheder for medarbejderne;

AH. der henviser til, at fremme af en kompetencebaseret læreproces kan sikre en gnidningsløs tilpasning af læreprocessen til de lærendes behov og til hastige forandringer i samfundet;

AI. der henviser til, at karakteren, kvaliteten, opfattelsen og samfundets vurdering af de erhvervsrettede uddannelser i årenes løb har udviklet sig, bl.a. takket være kampagner og politikker for erhvervsrettede uddannelser, forbedrede karrieremuligheder, muligheder for mobilitet og digitale løsninger i uddannelsessystemet; der henviser til, at erhvervsrettede uddannelser trods forbedringer af deres status og omdømme stadig ofte ikke er unges førstevalg og betragtes som en mindre attraktiv andenprioritet efter almen uddannelse;

AJ. der henviser til, at hastigheden af de demografiske forandringer i medlemsstaterne er taget til og forventes fortsat at tage til i de kommende årtier, hvilket forstærker behovet for at udnytte det fulde potentiale hos alle voksne i den erhvervsaktive alder gennem løbende investeringer i deres færdigheder, viden og kvalifikationer samt ved at bringe flere mennesker i aktiv beskæftigelse; der henviser til, at virksomheder kan opleve problemer i forbindelse med tab af viden, når erfarne arbejdstagere går på pension; der henviser til, at arbejdspladserne og arbejdsvilkårene skal tilpasses den aldrende arbejdsstyrkes behov; der henviser til, at det er afgørende at fremme læring mellem mere og mindre erfarne arbejdstagere i virksomhederne og sikre overførsel af viden, også mellem generationerne, gennem vejlednings-, instruktions- og mentorprogrammer;

([28]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, s. 9.
([29]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, s. 16.
([30]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, s.16.
([31]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, s. 14.
([32]) Europa-Kommissionen, Europas digitale årti: målene for 2030, findes her: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_da.

AK. der henviser til, at anstændige arbejdsvilkår og adgang til socialsikringsordninger, sociale tjenesteydelser af høj kvalitet og et attraktivt boligmiljø vil spille en fremtrædende rolle med hensyn til at fastholde og tiltrække kvalificerede arbejdstagere; der henviser til, at styrkelse af personlig udvikling og læringsvejledning fra en tidlig alder samt støtte til lige adgang til information kan hjælpe folk til at vælge egnede læringsforløb til beskæftigelsesmuligheder af høj kvalitet;

AL. der henviser til, at der er demografiske forandringer i gang; der henviser til, at det anslås, at Europas befolkning i den erhvervsaktive alder (20-64 år) vil skrumpe med 0,4 % om året fra nu af og frem til 2040; der henviser til, at denne demografiske tilbagegang også forårsager ændringer i arbejdsmarkedets struktur og en stigende efterspørgsel efter arbejdskraft i visse sektorer, f.eks. i sundheds- og plejesektoren;

AM. der henviser til, at 28 sektorer er blevet klassificeret som værende ramt af mangel på kvalificeret arbejdskraft, herunder sundhedspleje, hotel-, restaurations- og oplevelsesbranchen, bygge og anlæg, IT-tjenester og sikkerhed; der henviser til, at der er en generel mangel på arbejdskraft, navnlig kvinder, med STEM-baggrund; der henviser til, at lærere er blandt de fem typer af arbejdstagere, der er størst mangel på i Europa, med forskelle alt efter geografisk region og fag, hvilket påvirker kapaciteten til at levere den uddannelse, som alle lærende har behov for i forbindelse med den digitale og grønne omstilling og den fjerde industrielle revolution;

AN. der henviser til, at arbejdsgivernes stigende efterspørgsel efter specifikke færdigheder taler for et større virksomhedsengagement i de erhvervsrettede uddannelser;

AO. der henviser til, at Europa-Parlamentet gentagne gange har fordømt brugen af ulønnede praktikophold som en form for udnyttelse af unge arbejdstagere og en krænkelse af deres rettigheder;

AP. der henviser til, at Kommissionen som led i den europæiske strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030 har forpligtet sig til at gøre det muligt for personer med handicap at føre en selvstændig tilværelse og deltage fuldt ud i alle livets aspekter; der henviser til, at det er afgørende at give personer med handicap bedre mulighed for at deltage i erhvervsrettet uddannelse og tilegne sig nye færdigheder, hvilket er en forudsætning for beskæftigelse og uafhængighed;

1. fremhæver betydningen af livslang læring og erhvervsuddannelse, herunder opkvalificering og omskoling, for at udnytte den enkeltes fulde potentiale samt for en bæredygtig udvikling af Unionen, samtidig med at der tages hensyn til de specifikke behov hos de mest udsatte eller dårligt stillede grupper; gentager sin opfordring til Kommissionen og medlemsstaterne om at oprette et europæisk erhvervsuddannelsesområde ([33]);

2. fremhæver, at ansatte bør have adgang til erhvervsuddannelse i arbejdstiden;

3. understreger, at der er behov for at sikre en bæredygtig og retfærdig dobbelt omstilling af arbejdspladserne og samtidig beholde den eksisterende arbejdsstyrke; understreger, at arbejdsgiverne bør stille intern uddannelse til rådighed for arbejdstagerne og samtidig sørge for støtteforanstaltninger til de personer, der har vanskeligheder i forbindelse med uddannelse;

4. understreger, at alle mennesker har brug for muligheder for at udvikle, opdatere og opgradere deres færdigheder for at holde trit med de hastigt skiftende vilkår i arbejdslivet og opnå succes i deres erhvervskarriere; understreger, at dette kræver en systemisk tilgang til livslang læring og udvikling af færdigheder understøttet af tilgængelig og inkluderende erhvervsrettet grunduddannelse af høj kvalitet samt velfungerende og moderne systemer for erhvervsrettet efter- og videreuddannelse for at gøre det muligt for alle voksne at drage fordel af lærings- og uddannelsesmuligheder og for at yde arbejdsgiverne støtte til at tilbyde denne form for uddannelse; beklager, at kvinder er underrepræsenteret inden for STEM og erhvervsrettet uddannelse; understreger vigtigheden af at øge støtten til kvinders deltagelse i denne henseende og bekæmpe eventuelle stereotyper i forbindelse hermed;

5. fremhæver behovet for aktiv inddragelse af yngre og ældre i erhvervsuddannelsesprocessen for at undgå aldersdiskrimination i forbindelse med færdigheder og erhvervsuddannelse;

([33]) Som nævnt i punkt 32 i Parlamentets beslutning af 11. november 2021 om det europæiske uddannelsesområde: en fælles holistisk tilgang (EUT C 205 af 20.5.2022, s. 17).

6. fremhæver, at nogle af de faktorer, der hæmmer erhvervsrettet uddannelse på virksomhedsniveau, er:

— manglende anerkendelse af erhvervsrettet uddannelse som en karrieremulighed og en måde at forbedre modstandsdygtighed og ekspertise på

— arbejdsgivernes overbevisning om, at de færdigheder og kvalifikationer, deres medarbejdere allerede har, er tilstrækkelige og passende

— virksomhedernes præference for at ansætte nye medarbejdere i stedet for at omskole og opkvalificere deres eksisterende arbejdsstyrke

— hindringer for udbuddet af uddannelse, herunder prisoverkommelighed, adgang til uddannelse, der udbydes af arbejdsgiveren (både hvad angår sted og tidspunkt) og virksomhedernes store arbejdsbyrde

— forsøgene på at flytte ansvaret for uddannelse fra arbejdsgiverne til arbejdstagerne

— aldersdiskrimination, f.eks. ved at ældre arbejdstagere forhindres i at deltage i uddannelse

— manglende anerkendelse af de færdigheder, der opnås, ud over arbejdsmarkedets behov og med henblik på den enkelte arbejdstagers udvikling;

7. fremhæver den nøglerolle, som arbejdsmarkedets parter spiller med hensyn til erhvervsrettet uddannelse; understreger vigtigheden af en velfungerende social dialog og de kollektive overenskomsters rolle med hensyn til at sikre tilbud om erhvervsrettet uddannelse til alle arbejdstagere;

8. minder om, at mangel på færdigheder og arbejdskraft i nogle tilfælde er resultatet af uinteressante job og dårlige arbejdsvilkår; understreger derfor, at det er vigtigt for et velfungerende fremtidigt arbejdsmarked at tackle disse problemer gennem anstændige arbejdsvilkår og fastholdelsespolitikker; understreger, at forbedring af jobkvaliteten i sektorer og virksomheder med dårlige arbejdsvilkår er et vigtigt element i håndteringen af problemet med hjerneflugt, som resulterer i voksende uligheder mellem regioner, ulige udvikling og en ulige evne til at drive innovationen fremad og skabe job;

9. bemærker, at erhvervelsen af en række færdigheder i forbindelse med brugen af grundlæggende software eller simpelt computerudstyr bør tilbydes og betales af alle arbejdsgivere, da den er helt central for den dobbelte omstilling;

10. fremhæver, at erhvervsuddannelsespolitikkerne stadig er fragmenterede på nationalt plan og på EU-plan; opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at arbejde hen imod større konvergens mellem de nationale systemer på grundlag af bedste praksis; påpeger, at effektive erhvervsuddannelsessystemer kræver udvikling af systematiske strategier og tilstrækkelige ressourcer, der er i overensstemmelse med færdighedsstrategier, som er udviklet gennem social dialog for at styrke mennesker, hjælpe dem med at udnytte deres potentiale bedst muligt og sikre en holdbar økonomisk konkurrenceevne;

11. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at forbyde ulønnede praktikophold og foreslå en fælles retlig ramme til sikring af rimelig aflønning af praktikophold og lærlingeuddannelser for at undgå udnyttelse;

12. fremhæver betydningen af erhvervsrettet uddannelse for personer med handicap og indlæringsvanskeligheder; understreger, at det er nødvendigt at udvikle strategier og skabe muligheder for erhvervsrettet uddannelse for alle, især for NEET'er og unge med kort skolegang, ældre arbejdstagere, voksne med et lavt kompetenceniveau og jobsøgende samt personer fra fjerntliggende områder og landdistrikter og personer, der tilhører marginaliserede grupper, som oplever institutionelle, miljømæssige og holdningsmæssige barrierer, for at tackle misforholdet mellem udbudte og efterspurgte kompetencer og mangel på arbejdskraft; understreger, at sådanne uddannelsesmuligheder bør give færdigheder til fremtidsorienterede job, herunder inden for den grønne og den digitale omstilling; opfordrer medlemsstaterne til at prioritere omskoling og opkvalificering af personer i udsatte situationer for at fremme deres aktive deltagelse og integration på arbejdsmarkedet, f.eks. ved at tilpasse opkvalificerings- og omskolingsuddannelse til deres evner og ønsker og sikre skræddersyet støtte; fremhæver behovet for at sikre støtte til civilsamfundsorganisationer, da de spiller en central rolle med hensyn til at nå ud til folk med forskellig baggrund;

13. gør opmærksom på nødvendigheden af at tilbyde erhvervsrettet uddannelse til voksne på individuelt plan, herunder for lavtuddannede og ufaglærte, for dem med mindst adgang til uddannelse i grundlæggende færdigheder og kompetencer samt for ældre, kvinder, personer med handicap og personer, der forsøger at blive reintegreret på arbejdsmarkedet efter længere fravær forårsaget af bl.a. kroniske eller alvorlige helbredsproblemer eller nødvendigheden af at yde uformel pleje; understreger, at der bør tilbydes passende støtte og incitamenter, og at erhvervsuddannelsesforløb bør være fleksible, have de lærende i centrum og være resultatorienterede; understreger betydningen af finansiel og ikkefinansiel støtte, udvikling af erhvervsvejledning og oplysningskampagner for erhvervsrettet uddannelse for at opnå øget og inkluderende deltagelse i lærings- og uddannelsestilbud; understreger i den forbindelse vigtigheden af betalt uddannelsesorlov;

14. gentager sin opfordring til arbejdsgiverne om at investere i udviklingen af deres medarbejderes færdigheder og kompetencer, navnlig hvad angår færdigheder og kompetencer, der er nødvendige for den digitale og den grønne omstilling samt tværgående bløde færdigheder;

15. der henviser til, at Den Europæiske Union i udbredt grad skal inddrage, tilskynde og støtte foretagender, særlig SMV'er, sociale virksomheder og almennyttige organisationer, i at levere lærings- og uddannelsesmuligheder; opfordrer medlemsstaterne til at sikre tilgængelig og inkluderende omskoling og opkvalificering for alle, så ingen lades i stikken;

16. bemærker, at inklusion på arbejdsmarkedet af NEET'er, og andre udsatte grupper bør være et vigtigt fokusområde og en hjørnesten i kvalitetspræget erhvervsrettet uddannelse, som kræver specifikke tværgående færdigheder af lærerne og underviserne; minder om, at tværgående færdigheder og kompetencer i stigende grad medtages i medlemsstaternes pensum for erhvervsrettede uddannelser; understreger nødvendigheden af at forbedre valideringen og den formelle anerkendelse af færdigheder og kompetencer i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, navnlig de færdigheder og kompetencer, der er erhvervet gennem ikkeformel og uformel uddannelse og erfaring, som f.eks. langtidspleje eller frivilligt arbejde, samt færdigheder og kompetencer erhvervet i tredjelande; understreger, at der er behov for at forbedre de nuværende og undersøge andre værktøjer til at fremme anerkendelsen af færdigheder og kvalifikationer for alle tredjelandsstatsborgere; opfordrer til en fælles ramme for anerkendelse af tværgående færdigheder;

17. fremhæver behovet for en ny læringskultur, der er orienteret mod udvikling af tværgående færdigheder i formelle, uformelle og ikkeformelle læringsmiljøer, som sikrer, at alle voksne, unge voksne og unge er i stand til at arbejde og til at deltage fuldt ud i samfundet og i personlig udvikling, navnlig gennem erhvervelse af færdigheder såsom kundeservice, evne til at omgås andre, herunder arbejde i teams og kommunikation, problemløsning, opgavehåndtering, herunder tidsstyring, kritisk tænkning, indlæringskompetence, bæredygtighedskompetencer og digitale færdigheder, herunder cybersikkerhedskompetencer;

18. understreger betydningen af arbejdspladsbaseret læring og opnåelse af praktisk erfaring; fremhæver i den forbindelse eksempler på bedste praksis i relation til vekseluddannelsesordninger, som kombinerer kvalitetsprægede lærlingeuddannelser i virksomheder med uddannelse på erhvervsskoler, hvorved arbejdslivet forenes med uddannelsesverdenen og giver unge adgang til arbejdsmarkedet; opfordrer medlemsstaterne til at videreudvikle vekseluddannelsesordninger; opfordrer derfor virksomhederne til at være mere opmærksomme på erhvervsrettede uddannelser og livslang læring; understreger, at alle arbejdsgivere er nødt til at afsætte en betydelig del af deres ressourcer til at sikre, at deres medarbejdere har de nødvendige færdigheder og kompetencer til at kunne arbejde med de nyeste teknologier og i nye organisatoriske miljøer, samt til at forhindre digital udstødelse; opfordrer desuden virksomhederne til at tillade en høj grad af frihed i opgaveløsningen og organisatorisk deltagelse for arbejdstageren, da disse former for tilrettelæggelse af arbejdet er forbundet med bedre adgang til uddannelse og udvikling af færdigheder; fremhæver, at arbejdsgiverne bør bestræbe sig på at skabe passende vilkår og sikre rum for arbejdstagere, der er i gang med eller ønsker at gå i gang med formel eller uformel uddannelse og udvikle deres kompetencer; opfordrer medlemsstaterne til at rette særlig opmærksomhed mod SMV'er, som finder det særligt vanskeligt at leve op til disse krav; understreger, at virksomheder, herunder SMV'er, ville drage nytte af et struktureret samarbejde med eksperter fra de erhvervsrettede uddannelser;

19. minder om, at lærere og undervisere, der arbejder parallelt på erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og i virksomheder, spiller en afgørende rolle, og kan hjælpe med at knytte udbuddet af erhvervsrettet uddannelse tættere til arbejdsgivernes behov ved at bringe innovation ind på skolerne og afhjælpe problemet med manglen på undervisere på de erhvervsrettede uddannelser; minder om, at bedre samarbejde mellem de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og virksomhederne på effektiv vis ville kunne afhjælpe manglen på undervisere på de erhvervsrettede uddannelser og bringe de erhvervsrettede uddannelsers pensum tættere på arbejdsgivernes behov; understreger, at der er behov for, at lærere og undervisere tilegner sig nye kompetencer ved at have adgang til opkvalificerings- og omskolingsmuligheder; understreger, at det kan være til gensidig fordel at åbne de kurser i løbende faglig udvikling, der udbydes i de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, for undervisere, og omvendt at tilbyde uddannelse i virksomhederne for undervisere og lærere på de erhvervsrettede uddannelser for at opfylde deres behov, samtidig med at de får indflydelse på udformningen af pensum; opfordrer medlemsstaterne og uddannelsesinstitutionerne til hurtigst muligt at investere i og videreudvikle deres strategier for løbende faglig udvikling for lærere og undervisere på de erhvervsrettede uddannelser og give dem større anerkendelse;

20. understreger, at det for i tilstrækkelig grad at kunne imødekomme behovene i industrier under omstilling og de udfordringer, som den dobbelte omstilling medfører, og samtidig bevare den europæiske industris konkurrenceevne på de globale markeder vil være nødvendigt at investere løbende i infrastruktur til erhvervsrettet efter- og videreuddannelse, uddannelse af lærere og kvalitetssikringssystemer;

21. opfordrer medlemsstaterne og de pågældende regionale og lokale myndigheder til at forstærke foranstaltningerne til bekæmpelse af arbejdsløshed, fattigdom og social udstødelse, herunder gennem styrkelse af offentlige arbejdsformidlinger, fremme af livslang læring og andre foranstaltninger med fokus på faglig udvikling;

22. understreger, at uddannelse og integration af unge på arbejdsmarkedet er vigtige instrumenter til at bekæmpe fattigdom og ulighed; opfordrer indtrængende Kommissionen og medlemsstaterne til at støtte foranstaltninger, der er rettet mod dårligt stillede og lavtuddannede grupper, med fokus på uddannelse, som giver mulighed for udvikling af sociale, videnskabelige og faglige kompetencer, i særdeleshed grundlæggende digitale kompetencer; opfordrer medlemsstaterne og de berørte regionale og lokale myndigheder til at sikre en diversificering af de uddannelser, der tilbydes;

23. understreger, at arbejdsgiverne er nødt til at fremme læring mellem mere og mindre erfarne arbejdstagere for at mindske forskellene i deres færdigheder; anbefaler derfor, også i lyset af de demografiske ændringer, at der skabes incitamenter til mentorordninger for at muliggøre udveksling af færdigheder og erfaringer, også mellem generationerne, for at tilskynde til en opgradering af alle arbejdstageres kvalifikationer og for at tackle mangel på arbejdskraft og misforhold mellem udbudt og efterspurgt arbejdskraft; fremhæver betydningen af frivilligt arbejde, som kan bidrage til at modvirke social udstødelse;

24. opfordrer virksomhederne til at benytte metoder til at forudsige indvirkningen af kunstig intelligens på jobbene, f.eks. superviseret maskinindlæring, med henblik på bl.a. at indkredse de erhverv, hvor der er størst sandsynlighed for ændringer, og tilpasse sig disse ændringer i tide;

25. tilskynder virksomhederne til at hjælpe arbejdstagerne med at påtage sig et større ansvar for deres karriereforløb ved at udpege alternative karriereveje og hjælpe dem med at beslutte, hvad de bør sigte efter, foreslå de færdigheder, som er nødvendige herfor og tilrettelægge passende uddannelse i dette øjemed; anbefaler, at dette tilbud også gives til personer, der gennemgår faglig uddannelse og/eller uddannelse udbudt af specifikke virksomheder/brancher (både studerende og praktikanter) gennem samarbejde mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner;

26. henleder opmærksomheden på de muligheder og udfordringer, der følger af det stigende antal tredjelandsstatsborgere i EU, bl.a. som følge af den russiske angrebskrig mod Ukraine; understreger vigtigheden af at yde støtte til migranter, asylansøgere og flygtninge til opkvalificering og omskoling og adgang til job af høj kvalitet og information om arbejdsvilkår og social beskyttelse; understreger, at nøgleforanstaltninger for bedre at udnytte deres potentiale indbefatter finansiering af sprogindlæring som grundlag for kommunikation og arbejde samt fremme af anerkendelse og validering af deres færdigheder og kompetencer; fremhæver den afgørende rolle, som erhvervsuddannelsessystemer og -muligheder, herunder opkvalificering og omskoling, spiller som vigtige redskaber til social og økonomisk integration af tredjelandsstatsborgere, asylansøgere, migranter og flygtninge;

27. understreger behovet for livslang læring for alle personer i samfundet, navnlig de ældre, da det giver dem mulighed for at lære og erhverve nye færdigheder og forblive fysisk og mentalt aktive;

28. understreger vigtigheden af erhvervsuddannelse og tilegnelse af nye færdigheder og kompetencer, navnlig dem, der er behov for i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling; opfordrer medlemsstaterne til i samarbejde med aktører inden for erhvervsrettet uddannelse, herunder arbejdsmarkedets parter og de relevante regionale og lokale myndigheder, at udvikle læseplaner med fokus på de erhverv, som er nødvendige for at tilpasse sig udfordringerne i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling;

29. opfordrer Kommissionen til, i betragtning af at fremme af pagten for færdigheder er én måde at opnå dette på, at formulere det europæiske år for færdigheder 2023 holistisk og bredt og undlade udelukkende at fremstille uddannelse, omskoling og opkvalificering som et middel til at øge konkurrenceevnen og beskæftigelsesegnetheden;

30. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til i samarbejde med trepartsrådgivningsorganer og den europæiske alliance for lærlingeuddannelser at gennemføre uddannelseskampagner og -aktiviteter, herunder i løbet af det europæiske år for færdigheder og gennem arrangementer såsom EuroSkills, med henblik på at fremme tiltrækningskraften af og slå til lyd for mulighederne i kvalitetspræget erhvervsrettet uddannelse og voksenuddannelse og udveksle bedste prasis på dette område;

31. opfordrer medlemsstaterne til at forenkle de administrative procedurer i forbindelse med erhvervsrettet uddannelse og til at yde bestemte foretagender såsom SMV'er og socialøkonomiske organisationer bistand, f.eks. konsulenttjenester til at identificere uddannelsesbehov og til at ansøge om finansiel støtte; påpeger, at organisationer såsom håndværkskamre eller handelskamre kan tilbyde denne form for uddannelse, hvis SMV'er ikke er i stand til at tilbyde kurser; opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at øge investeringerne i foranstaltninger, der tager sigte på at integrere dårligt stillede unge og NEET'er på arbejdsmarkedet og mindske skolefrafaldsraten, som er særligt høj blandt romaer; opfordrer medlemsstaterne til at investere i elevers og studerendes sundhed for at forebygge skolefrafald og støtte studie- og karrierevejledning; opfordrer medlemsstaterne til at gøre bedre brug af Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+), genopretnings- og resiliensfaciliteten og Fonden for Retfærdig Omstilling i denne sammenhæng;

32. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at øge investeringerne gennem ESF+ for at støtte foranstaltninger, der tager sigte på at integrere dårligt stillede unge og NEET'er på arbejdsmarkedet og mindske skolefrafaldsraten;

33. tilskynder medlemsstaterne til i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at oprette en mekanisme til certificering af virksomheder, der tilbyder kvalitetsprægede lærlinge- og erhvervsuddannelser i overensstemmelse med kvalitetsstandarderne i den europæiske ramme for effektive lærlingeuddannelser af høj kvalitet, så de kan blive udpeget og støttet;

34. fremhæver de fordele, som international mobilitet giver både lærende og undervisere inden for erhvervsrettet uddannelse, og understreger, at det er nødvendigt at fremme permanente mobilitetsordninger og derved mindske de eksisterende hindringer for mobilitet; minder om, at deltagere i erhvervsrettet uddannelse kan gøre brug af Erasmus+, og understreger, at støtten inden for dette program bør skræddersys alt efter deltagernes socioøkonomiske baggrund og behov, idet der også tages hensyn til leveomkostningerne i værtsmedlemsstaterne; opfordrer derfor indtrængende Kommissionen og medlemsstaterne til at bruge det europæiske år for færdigheder til at skabe momentum til at arbejde på at styrke rammerne for mobilitet i forbindelse med erhvervsrettet uddannelse;

35. understreger, at der både er udfordringer og muligheder forbundet med den teknologiske udvikling, navnlig inden for områderne kunstig intelligens og virtual reality, som vil ændre erhvervsuddannelsesområdet, også med hensyn til at gøre uddannelsesmuligheder mere tilgængelige og økonomisk overkommelige for et større antal virksomheder og arbejdstagere; fremhæver uddannelsesinstitutionernes og arbejdsgivernes ansvar for at forberede studerende, lærlinge og arbejdstagere på tilstedeværelsen af kunstig intelligens på arbejdspladsen og for navnlig at udvikle færdigheder i kritisk tænkning i den henseende; understreger betydningen af samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere med henblik på at styrke digitale kompetencer og viden om værktøjer, der bruger kunstig intelligens og algoritmisk styring;

36. glæder sig over initiativer, der har til formål at øge deltagelsen i uddannelse og læring, såsom Rådets henstilling om individuelle læringskonti ([34]) og værdifulde politikker i medlemsstaterne såsom lønnet uddannelsesorlov;

37. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet og Kommissionen.

([34]) Rådets henstilling af 16. juni 2022 om individuelle læringskonti (EUT C 243 af 27.6.2022, s. 26).