P9_TA(2023)0271

Sprijinirea și adaptarea formării profesionale ca instrument pentru succesul angajaților și ca element fundamental al economiei UE în noua industrie 4.0

Rezoluția Parlamentului European din 11 iulie 2023 referitoare la sprijinirea și adaptarea formării profesionale ca instrument pentru succesul lucrătorilor și ca element fundamental al economiei UE în noua industrie 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Parlamentul European,

— având în vedere articolele 179, 180 și 181 din Tratatul privind Uniunea Europeană,

— având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolele 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 și 174,

— având în vedere Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special articolele 14, 15, 23, 25 și 26,

— având în vedere Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (CNUDPH),

— având în vedere Agenda 2030 a ONU pentru dezvoltare durabilă și obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD), în special ODD-urile 4, 8 și 9,

— având în vedere hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 28 octombrie 2021, pronunțată în cauza C-909/19 BX/Unitatea Administrativ Teritorială D. ([1]),

— având în vedere Pilonul european al drepturilor sociale, în special principiile 1, 3, 4 și 5 ale acestuia,

— având în vedere Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale ([2]),

— având în vedere comunicarea Comisiei din 1 iulie 2020 intitulată „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței” (COM(2020)0274),

— având în vedere Regulamentul (UE) 2021/694 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2021 de instituire a programului „Europa digitală” și de abrogare a Deciziei (UE) 2015/2240 ([3]),

— având în vedere rezoluția sa din 12 februarie 2019 referitoare la o politică industrială europeană cuprinzătoare în domeniul inteligenței artificiale și al roboticii ([4]),

— având în vedere rezoluția sa din 16 februarie 2023 referitoare la o strategie a UE de stimulare a competitivității industriale, a comerțului și a locurilor de muncă de calitate ([5]),

— având în vedere concluziile Consiliului din 9 octombrie 2020 privind drepturile omului, participarea și bunăstarea persoanelor în vârstă în era digitalizării,

— având în vedere Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență ([6]),

— având în vedere Declarația de la Osnabrück din 30 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională ca factor de stimulare a redresării și a tranzițiilor juste către economiile verzi și digitale,

([1]) Hotărârea Curții de Justiție din 28 octombrie 2021, BX/Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.
([2]) JO L 255, 30.9.2005, p. 22.
([3]) JO L 166, 11.5.2021, p. 1.
([4]) JO C 449, 23.12.2020, p. 37.
([5]) Texte adoptate, P9_TA(2023)0053.
([6]) JO C 417, 2.12.2020, p. 1.

— având în vedere Recomandarea Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți ([7]),

— având în vedere Recomandarea Consiliului din 26 noiembrie 2018 privind promovarea recunoașterii reciproce automate a calificărilor dobândite în cadrul învățământului superior și a celor dobândite ca urmare a absolvirii unui ciclu secundar superior de învățământ și formare, precum și a rezultatelor perioadelor de învățare petrecute în străinătate ([8]),

— având în vedere Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții ([9]),

— având în vedere comunicarea Comisiei din 9 martie 2021 intitulată „Busola pentru dimensiunea digitală 2030: modelul european pentru deceniul digital” (COM(2021)0118),

— având în vedere comunicarea Comisiei din 19 aprilie 2016 intitulată „Digitalizarea industriei europene – Valorificarea deplină a pieței unice digitale” (COM(2016)0180),

— având în vedere comunicarea Comisiei din 5 mai 2021 intitulată „Actualizarea noii Strategii industriale 2020: construirea unei piețe unice mai puternice pentru a sprijini redresarea Europei” (COM(2021)0350),

— având în vedere comunicarea Comisiei din 10 martie 2020 intitulată „O nouă Strategie industrială pentru Europa” (COM(2020)0102),

— având în vedere comunicarea Comisiei din 10 martie 2020 intitulată „O strategie pentru IMM-uri pentru o Europă sustenabilă și digitală” (COM(2020)0103),

— având în vedere comunicarea Comisiei din 1 iulie 2020 intitulată „Sprijinirea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor: o punte către locuri de muncă pentru generația viitoare” (COM(2020)0276),

— având în vedere rezoluția sa din 17 februarie 2022 referitoare la capacitarea tineretului european: ocuparea forței de muncă și redresarea socială după pandemie ([10]),

— având în vedere comunicarea Comisiei din 13 septembrie 2017 intitulată „Investițiile într-o industrie inteligentă, inovatoare și durabilă. O strategie reînnoită privind politica industrială a UE” (COM(2017)0479),

— având în vedere comunicarea Comisiei din 26 august 2010 intitulată „O Agendă digitală pentru Europa” (COM(2010)0245),

— având în vedere comunicarea Comisiei din 6 octombrie 2010 intitulată „Inițiativă emblematică a Strategiei Europa 2020 - O Uniune a inovării” (COM(2010)0546),

— având în vedere comunicarea Comisiei din 30 septembrie 2020 privind realizarea Spațiului european al educației până în 2025 (COM(2020)0625) și documentul de lucru al serviciilor Comisiei care o însoțește (SWD(2020)0212),

— având în vedere rezoluția sa din 19 mai 2022 referitoare la crearea Spațiului european al educației până în 2025 – micro-certificate, conturi individuale de învățare și învățarea în serviciul sustenabilității mediului ([11]),

— având în vedere comunicarea Comisiei din 30 septembrie 2020 intitulată „Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027 - Resetarea educației și formării pentru era digitală” (COM(2020)0624) și documentul de lucru al serviciilor Comisiei care o însoțește (SWD(2020)0209),

— având în vedere raportul Comisiei intitulat „Digital Economy and Society Index (DESI) 2020 Human capital” („Indicele economiei și societății digitale (DESI) 2020 - Capitalul uman”),

— având în vedere concluziile Consiliului din 8 iunie 2020 privind reconversia profesională și actualizarea competențelor ca bază pentru îmbunătățirea stabilității și a capacității de inserție profesională, în contextul sprijinirii redresării economice și a coeziunii sociale,

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

— având în vedere concluziile Consiliului din 16 iunie 2020 privind combaterea crizei provocate de pandemia de COVID-19 în educație și formare,

— având în vedere avizul Comitetului Economic și Social din 13 iulie 2016 intitulat „Industria 4.0 și transformarea digitală: calea de urmat”,

— având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European din 7 mai 2020 intitulat „Finanțarea durabilă pentru învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea competențelor în contextul deficitului de forță de muncă calificată”,

— având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European din 15 martie 2018 intitulat „Viitorul muncii – dobândirea de cunoștințe și competențe adecvate pentru a răspunde nevoilor viitoarelor locuri de muncă”,

— având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European din 27 aprilie 2023 intitulat „Dezvoltarea competențelor și a aptitudinilor în contextul dublei tranziții verzi și digitale”,

— având în vedere propunerea de regulament al Parlamentului European și al Consiliului din 21 aprilie 2021 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială (Legea privind inteligența artificială) și de modificare a anumitor acte legislative ale Uniunii (COM(2021)0206),

— având în vedere Decizia (UE) 2023/936 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 privind Anul european al competențelor ([12]),

— având în vedere Declarația privind drepturile și principiile digitale pentru deceniul digital, proclamată la 15 decembrie 2022,

— având în vedere strategia UE „Global Gateway”,

— având în vedere studiul Centrului European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop) din februarie 2020 intitulat *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways* (Capacitarea adulților prin parcursuri de actualizare a competențelor și reconversie profesională),

— având în vedere raportul comun al Cedefop și al Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound) din 30 martie 2023 intitulat *Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey* ([13]) (Promovarea utilizării competențelor pentru o performanță susținută în afaceri: dovezi obținute în urma anchetei europene privind societățile comerciale),

— având în vedere Rezoluția Consiliului din 29 noiembrie 2021 privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților (2021-2030) ([14]),

— având în vedere Strategia europeană privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030,

— având în vedere articolul 54 din Regulamentul său de procedură,

— având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A9-0232/2023),

A. întrucât politicile privind educația, formarea și competențele țin de competența statelor membre; întrucât UE joacă un rol din ce în ce mai important în sprijinirea, stimularea, coordonarea și completarea acțiunilor statelor membre;

B. întrucât educația și formarea profesională (EFP) și, în special, perfecționarea și recalificarea lucrătorilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă vor deveni tot mai importante, nu în ultimul rând ca urmare a tranziției verzi și a celei digitale; întrucât condițiile de muncă decente sunt esențiale pentru a păstra și a atrage lucrătorii calificați; întrucât formarea oferită lucrătorilor de către angajatorul lor nu trebuie să afecteze în mod negativ remunerarea lucrătorilor;

C. întrucât corelarea competențelor și aspirațiilor lucrătorilor cu nevoile în evoluție de pe piața muncii din UE este unul dintre principalele obiective ale Anului european al competențelor;

D. întrucât printre cele mai mari provocări cu care se confruntă în prezent educația și formarea profesională continuă (EFPC) se numără atractivitatea scăzută a acestui tip de educație în comparație cu învățământul universitar, lipsa de interes în rândul cursanților și lipsa de lucrători calificați;

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

E. întrucât tranziția verde și cea digitală pot avea succes doar dacă lucrătorilor li se asigură aptitudinile și competențele necesare;

F. întrucât punerea în aplicare a unei EFPC de înaltă calitate ar putea impune o povară financiară semnificativă, în special pentru microîntreprinderi și întreprinderi mici și mijlocii (IMM-uri);

G. întrucât este esențial accesul egal la EFP, inclusiv la oportunitățile de perfecționare și recalificare, precum și de învățare pe tot parcursul vieții pentru toți;

H. întrucât, în 2021, 45 % dintre lucrători au declarat că au beneficiat de formare profesională plătită de angajator în ultimele 12 luni; întrucât această proporție a fost mai mică în rândul lucrătorilor tineri, al femeilor și al lucrătorilor cu contracte individuale de muncă pe perioadă determinată și al lucrătorilor prin agent de muncă temporară, ceea ce indică existența unor inegalități în ceea ce privește accesul la formare profesională ([15]);

I. întrucât, în 2021, 9,7 % dintre tinerii din UE cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani au absolvit doar o instituție de învățământ secundar superior și nu participau la alte forme de educație sau de formare profesională; întrucât 56 % dintre romii cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET);

J. întrucât, în 2021, proporția persoanelor cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani înscrise în sistemul de educație sau de formare a fost de 10,8 %, iar ponderea persoanelor cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani înscrise în sistemul de educație sau de formare a crescut cu 1,7 puncte procentuale față de 2020 revenind, astfel, la nivelul din 2019 sau din perioada pre-COVID-19 ([16]);

K. întrucât Europa se confruntă cu o reducere a pieței forței de muncă și, până în 2030, 40 % dintre europeni vor locui în regiuni în care numărul locurilor de muncă va fi în scădere ([17]); întrucât 77 % dintre companiile din UE au declarat că întâmpină dificultăți în a găsi lucrători cu competențele necesare; întrucât această necorelare a competențelor între lucrători și locurile de muncă de pe piața muncii din UE implică costuri semnificative pentru economii, întreprinderi și persoane; întrucât îmbunătățirea condițiilor de muncă și a factorilor de calitate a locurilor de muncă, cum ar fi remunerarea, autonomia angajaților și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, pe lângă investițiile în competențe și învățare la nivel de companie, ar contribui la reducerea deficitului de forță de muncă ([18]);

L. întrucât unul dintre obiectivele Agendei europene pentru competențe este de a avea o rată de participare la învățare a persoanelor cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani de 50 % până în 2025 (comparativ cu 38 % în 2016); întrucât obiectivul privind participarea persoanelor cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani cu cel puțin competențe digitale de bază este de 70 % (față de 56 % în 2019); întrucât aproximativ 42 % dintre europeni, inclusiv 37 % dintre cei care constituie forța de muncă, nu dețin competențe digitale de bază; întrucât Uniunea dorește să crească ponderea populației cu cel puțin competențe digitale de bază la 80 % până în 2030;

M. întrucât EFP de calitate și învățarea pe tot parcursul vieții sunt fundamentale pentru respectarea principiilor Pilonului european al drepturilor sociale (PEDS); întrucât unul dintre obiectivele stabilite în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale este de a atinge o proporție de 60 % dintre adulți care urmează cursuri de formare în fiecare an și cel puțin 78 % să aibă un loc de muncă până în 2030;

N. întrucât obiectivul UE în Cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020) privind participarea la învățare în rândul adulților (15 % în 2020) nu a fost atins în ciclul anterior, afectate fiind în special persoanele aparținând grupurilor vulnerabile și marginalizate și/sau cu oportunități reduse; întrucât persoanele în vârstă reprezintă grupa de vârstă cea mai puțin predispusă să participe la programe de învățare în rândul adulților; întrucât alte dimensiuni ale excluziunii evaluate de Eurostat sunt legate de gen, de nivelul de educație al persoanei și de statutul activ pe piața muncii;

O. întrucât persistă în continuare inegalitățile în ceea ce privește accesul lucrătorilor și al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la învățare și EFP în rândul adulților; întrucât nivelul de instruire, grupul profesional, sectorul economic de activitate și dimensiunea instituției influențează participarea adulților la EFP; întrucât cele mai frecvente bariere în calea accesului la învățarea în rândul adulților sunt costurile, inaccesibilitatea, lipsa infrastructurii de îngrijire a copiilor, nivelul scăzut de alfabetizare și de stimă de sine; întrucât una din trei întreprinderi care nu organizează cursuri de formare menționează ca motive volumul mare de muncă și lipsa timpului, 28 % invocând costurile ridicate ale formării profesionale continue ([19]); întrucât timpul și costurile reprezintă obstacole majore în calea învățării în rândul adulților din perspectivă individuală;

([15]) „Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future" (Condițiile de muncă în perioada pandemiei de COVID-19: Implicații pentru viitor), Eurofound, 29 noiembrie 2022, disponibil la adresa: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future

([16]) Statisticile Eurostat privind învățarea în rândul adulților, disponibile la adresa: 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 (Viitorul muncii în Europa: automatizarea, tranzițiile forței de muncă și geografia în schimbare a locurilor de muncă), p. iv.

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

([19]) Ancheta privind formarea profesională continuă, 2015.

P. întrucât doar 45 % dintre lucrătorii din Uniune își pot utiliza cunoștințele și competențele actuale în activitatea lor principală, în timp ce pentru restul, o parte dintre cunoștințele și competențele lor sunt utilizate insuficient ([20]); întrucât, pe lângă deficitul de forță de muncă și necorelarea competențelor, dificultățile în recrutarea de lucrători calificați reflectă, de asemenea, calitatea slabă a locurilor de muncă disponibile, lipsa unor politici de resurse umane orientate către oameni și oportunitățile nevalorificate de proiectare a locurilor de muncă ([21]);

Q. întrucât cea de-a patra revoluție industrială, care cuprinde digitalizarea completă a prestării serviciilor și a proceselor de producție, modelează pieţele actuale ale forței de muncă și ale educației și societățile, creând atât probleme, cât și oportunități pentru lucrători și întreprinderi, cum ar fi dispariția unor sarcini și ocupații și crearea altora, realocarea dinamică a sarcinilor de muncă și reproiectarea fișei postului; întrucât întreprinderile trebuie să facă mai multe investiții pentru a dezvolta o EFP puternică în întreaga Uniune și pentru a promova competențele pentru a lucra cu noile tehnologii, cum ar fi producția și utilajele inteligente, robotica avansată, cloud computingul, inteligența artificială, prelucrarea datelor și internetul obiectelor; subliniază că este important, pe de o parte, să se satisfacă nevoile de perfecționare și recalificare și, pe de altă parte, să se reducă decalajul digital;

R. întrucât ponderea angajaților (11,8 %) și a lucrătorilor (11,5 %) în cadrul educației și al formării adulților este mai mare în comparație cu cea a populației adulte în general, dar a înregistrat tendințe similare în ultimii ani; întrucât există, în această privință, diferențe semnificative între statele membre ([22]);

S. întrucât cifrele furnizate de Eurostat în ceea ce privește întreprinderile din UE care au 10 sau mai mulți angajați (excluzând întreprinderile din sectorul financiar) arată că 98 % dintre aceștia utilizează calculatoare și 97 % au acces la internet; întrucât aproximativ 60 % dintre persoanele active pe piața muncii utilizează calculatoare, laptopuri, telefoane inteligente, tablete sau alte dispozitive portabile la locul de muncă ([23]);

T. întrucât se poate observa o reducere a numărului de locuri de muncă cu calificare medie și salarii medii, în favoarea unei creșteri a locurilor de muncă prost plătite și slab calificate, ca urmare a automatizării locurilor de muncă;

U. întrucât 21 % dintre lucrătorii din Europa spun că li s-au schimbat principalele atribuții de serviciu în urma introducerii de software sau de hardware nou ([24]);

V. întrucât ediția din 2022 a Tabloului de bord european privind inovarea arată că rezultatele în materie de inovare s-au îmbunătățit în perioada 2015-2022; întrucât există diferențe majore între statele membre ([25]);

W. întrucât trei din patru întreprinderi din UE se confruntă cu dificultăți în a găsi personal care să aibă competențele potrivite ([26]); întrucât se constată apariția unui deficit în materie de competențe;

X. întrucât competențele transversale, cum ar fi aptitudinile interpersonale, multilingvismul, competențele de învățare, comunicarea, gestionarea clienților, soluționarea problemelor, gândirea critică, spiritul antreprenorial, creativitatea, competențele interculturale, munca în echipă și alfabetizarea digitală și mediatică sunt considerate din ce în ce mai mult de către angajatori ca fiind esențiale pentru ocuparea unui loc de muncă; întrucât competențele transversale au un impact dincolo de ocuparea forței de muncă și necesită o schimbare de mentalitate a tuturor părților interesate din domeniul EFP;

Y. întrucât următoarele competențe au fost identificate și convenite de toate statele membre ca fiind esențiale pentru asigurarea unei abordări bazate pe învățare pe tot parcursul vieții: alfabetizarea, multilingvismul, competențele în știință, tehnologie, inginerie și matematică (STIM), competențele digitale, competențele personale, sociale și de a învăța să înveți, competențele civice, competențele interculturale și spiritul antreprenorial; întrucât numărul de femei care participă la STIM este scăzut, în mod disproporționat;

Z. întrucât, în perioada 2020-2021, 6 din 10 lucrători din UE+ au participat la cel puțin o activitate de educație și formare formală sau nonformală pentru a dobândi competențe utile la locul de muncă ([27]);

([20]) Cedefop, A doua anchetă europeană privind competențele și locurile de muncă.
([21]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf
([22]) Anexele la propunerea de raport comun privind ocuparea forței de muncă al Comisiei Europene și Consiliului care însoțește Comunicarea Comisiei din 17 decembrie 2019 referitoare la strategia anuală privind creșterea durabilă 2020 (COM(2019)0653), disponibilă la adresa: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5
([23]) Eurostat, Digital Economy and Society Database (Baza de date privind economia și societatea digitală), 2018.
([24]) Eurostat, Digital Economy and Society Database (Baza de date privind economia și societatea digitală), 2018.
([25]) Tablou de bord european privind inovarea, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.
([26]) Sinteza politică a Cedefop, „Challenging digital myths – First findings from Cedefop's second European skills and jobs survey" (Provocarea miturilor digitale – Primele constatări ale celei de-a doua anchete europene privind competențele și locurile de muncă), https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf
([27]) Cedefop, A doua anchetă europeană privind competențele și locurile de muncă.

AA. întrucât pandemia de COVID-19 a avut un impact negativ semnificativ asupra punerii în aplicare sistematice a politicilor de educație și formare; întrucât criza care a urmat a schimbat modul în care lucrăm și a accentuat necesitatea de a actualiza repertoriul de competențe al forței de muncă europene, în special în ceea ce privește competențele digitale;

AB. întrucât există o cerere tot mai mare de competențe digitale; întrucât noi tehnologii digitale au fost introduse, între 2020 și 2021, în 44 % dintre locurile de muncă; întrucât 4 din 10 angajați adulți au folosit mai des tehnologiile digitale pentru a-și îndeplini unele dintre sarcinile lor profesionale și aproximativ o treime (36 %) au participat la mai multe activități de învățare legate de locul de muncă online decât offline ([28]); întrucât tranziția digitală către o industrie 4.0 necesită dezvoltarea competențelor digitale de bază pentru toți lucrătorii și facilitarea dobândirii unor competențe digitale mai avansate, asigurând totodată recunoașterea adecvată a acestora în toate statele membre; întrucât trebuie să se acorde o atenție deosebită riscurilor și, prin urmare, asigurării de competențe legate de securitatea cibernetică și siguranța digitală;

AC. întrucât sarcinile pot fi automatizate în multe sectoare și într-o măsură diferită, ceea ce ar duce la schimbări semnificative pentru ocuparea forței de muncă, productivitatea muncii, cerințele de competențe și dimensiunea forței de muncă la nivelul Uniunii, cu diferențe pronunțate de la o regiune la alta; întrucât 35 % dintre lucrători se tem că noile tehnologii digitale le pot sau le vor realiza parțial sau integral munca în viitor ([29]); întrucât 45 % sunt, de asemenea, îngrijorați de faptul că competențele tehnologice devin caduce și de faptul că trebuie să dobândească noi cunoștințe și competențe; întrucât 49 % din activitățile pe care oamenii sunt remunerați să le realizeze în economia mondială ar putea fi automatizate prin adaptarea tehnologiilor demonstrate în prezent ([30]);

AD. întrucât unul din cinci lucrători adulți din UE+ (și 31 % dintre cei care nu utilizează tehnologii digitale) ar beneficia de formare în cele mai elementare competențe digitale, și anume navigarea pe internet; întrucât între 70 % și 90 % dintre aceștia ar putea fi recalificați pentru a dobândi competențe mai avansate în ceea ce privește bazele de date și programarea informatică ([31]);

AE. întrucât, în conformitate cu obiectivele UE, 75 % din întreprinderile din UE ar trebui să utilizeze cloud computing, IA și tehnologia de lucru cu volume mari de date și peste 90 % din IMM-uri ar trebui să atingă cel puțin un nivel de bază în materie de intensitate digitală ([32]);

AF. întrucât alinierea programelor de învățământ și a aspirațiilor oamenilor la competențele și aptitudinile necesare pentru a obține capacitarea personală și profesională și pentru a răspunde nevoilor pieței muncii și ale societății reprezintă una dintre principalele probleme ale sistemelor de învățământ din statele membre; întrucât mai mult de jumătate dintre copiii care se înscriu în școala primară vor fi angajați în locuri de muncă care nu există în prezent;

AG. întrucât este esențial să se stabilească condiții și stimulente optime pentru a le permite angajatorilor să aibă acces la EFP de înaltă calitate, care le va asigura o experiență de învățare utilă și dezvoltarea unui set de competențe relevante ale angajaților;

AH. întrucât promovarea unui proces de învățare bazat pe competențe ar putea asigura adaptabilitatea fără probleme a procesului de învățare la nevoile cursanților și la schimbările societale accelerate;

AI. întrucât, de-a lungul anilor, natura, calitatea, percepția și evaluarea societală a EFP au evoluat, printre altele, datorită campaniilor și politicilor privind EFP, perspectivelor de carieră mai bune, oportunităților de mobilitate și soluțiilor digitale în educație; întrucât, în pofida îmbunătățirii statutului și imaginii EFP, adesea aceasta nu este prima alegere a tinerilor și este văzută ca o a doua opțiune, mai puțin atractivă, după învățământul general;

AJ. întrucât schimbările demografice din statele membre s-au accelerat și se preconizează că vor continua în deceniile următoare, ceea ce face și mai acută nevoia de a utiliza întregul potențial al tuturor adulților în vârstă de muncă, prin investiții continue în competențele, cunoștințele și calificările lor și prin încadrarea profesională activă a unui număr mai mare de persoane; întrucât întreprinderile se pot confrunta cu probleme legate de pierderea cunoștințelor ca urmare a pensionării lucrătorilor cu experiență; întrucât locurile de muncă și condițiile de muncă trebuie adaptate la nevoile unei forțe de muncă în curs de îmbătrânire; întrucât este esențial să se promoveze învățarea între lucrătorii cu mai multă experiență și mai puțină experiență în cadrul întreprinderilor și să se asigure transferul de cunoștințe, inclusiv între generații, prin programe de tutoriat, coaching și mentorat;

([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.
([31]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p. 14.
([32]) Comisia Europeană, Deceniul digital al Europei: obiective digitale pentru 2030: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_ro

AK. întrucât condițiile de muncă decente și accesul la sistemele de securitate socială, la servicii sociale de calitate și la un mediu de viață atractiv vor juca un rol important în păstrarea și atragerea lucrătorilor calificați; întrucât consolidarea dezvoltării personale și a orientării în materie de învățare încă de la o vârstă fragedă și sprijinirea accesului egal la informații pot ajuta cetățenii să aleagă parcursuri de învățare adecvate pentru oportunități de ocupare a unui loc de muncă de calitate;

AL. întrucât au loc schimbări demografice; întrucât se estimează că populația europeană în vârstă de muncă (cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) va scădea cu 0,4 % în fiecare an până în 2040; întrucât declinul demografic determină, de asemenea, schimbări în structura pieței muncii și o cerere tot mai mare de lucrători în anumite sectoare, cum ar fi cel al asistenței medicale sau al îngrijirii;

AM. întrucât 28 de sectoare au fost clasificate ca având deficit de lucrători calificați, inclusiv asistența medicală, Horeca, construcțiile, securitatea și serviciile informatice; întrucât există un deficit general de lucrători, în special femei, formați în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM); întrucât profesia de profesor se situează între primele cinci ocupații care se confruntă cu deficit de personal în Europa, înregistrându-se diferențe în funcție de regiunea geografică și de disciplină, ceea ce influențează capacitatea de a furniza educația și formarea de care au nevoie toți cursanții pentru a se adapta la tranziția verde, tranziția digitală și la cea de-a patra revoluție industrială;

AN. întrucât cererea din ce în ce mai mare a angajatorilor de competențe specifice justifică o implicare mai puternică a întreprinderilor în EFP;

AO. întrucât Parlamentul European a condamnat în repetate rânduri practica stagiilor neremunerate ca o formă de exploatare a lucrătorilor tineri și o încălcare a drepturilor acestora;

AP. întrucât, în cadrul Strategiei europene privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030, Comisia s-a angajat să permită persoanelor cu dizabilități să trăiască în mod independent și să participe pe deplin la toate aspectele vieții; întrucât este esențial să se ofere persoanelor cu dizabilități oportunități mai bune de a participa la EFP și de a dobândi noi competențe, ceea ce reprezintă o condiție prealabilă pentru ocuparea unui loc de muncă și independență,

1. subliniază importanța învățării pe tot parcursul vieții și a educației și formării profesionale, inclusiv a perfecționării și recalificării, pentru valorificarea întregului potențial al persoanelor, precum și pentru dezvoltarea durabilă a Uniunii, acordând totodată atenție nevoilor specifice ale grupurilor celor mai vulnerabile sau dezavantajate; își reiterează apelul adresat Comisiei și statelor membre de a institui un Spațiu european al educației și formării profesionale (SEEFP) ([33]);

2. subliniază că angajații ar trebui să aibă acces la formare profesională în timpul orelor de lucru;

3. subliniază necesitatea de a asigura o tranziție sustenabilă și echitabilă a locurilor de muncă, păstrând totodată forța de muncă existentă; evidențiază că angajatorii ar trebui să asigure formarea lucrătorilor în cadrul întreprinderii, garantând în același timp măsuri de sprijin pentru persoanele care se confruntă cu dificultăți în ceea ce privește formarea;

4. reliefează că fiecare persoană are nevoie de oportunități pentru a-și dezvolta, actualiza și perfecționa competențele pentru a ține pasul cu realitățile lumii muncii aflate în schimbare rapidă și pentru a reuși în viața personală și în carieră; subliniază că acest lucru necesită o abordare sistemică a învățării pe tot parcursul vieții și a dezvoltării competențelor, susținută de educația și formarea profesională inițială (EFPI) accesibilă, de calitate și incluzivă, precum și de sisteme de EFPC moderne și funcționale, pentru a permite tuturor adulților să beneficieze de oportunități de învățare și formare profesională și a le oferi sprijin angajatorilor pentru a acorda o astfel de formare; regretă faptul că femeile sunt subreprezentate în domeniile STIM și EFP; subliniază că este important să se acorde mai mult sprijin pentru participarea femeilor în această privință și să se combată orice stereotipuri conexe;

5. subliniază că este nevoie de includerea activă a persoanelor mai tinere și mai în vârstă în procesul de învățare profesională, pentru a se evita discriminarea pe criterii de vârstă în ceea ce privește competențele și formarea profesională;

([33]) Așa cum se menționează la punctul 32 din Rezoluția Parlamentului European din 11 noiembrie 2021 referitoare la Spațiul european al educației: o abordare comună și cuprinzătoare, JO C 205, 20.5.2022, p. 17.

6. evidențiază că unii dintre factorii care împiedică EFP la nivel de întreprindere sunt:

— nerecunoașterea EFP ca oportunitate de carieră și ca modalitate de a îmbunătăți reziliența și excelența;

— convingerea angajatorilor că sunt suficiente și adecvate competențele și calificările disponibile ale personalului lor;

— preferința întreprinderilor de a recruta noi angajați în loc să recalifice și să perfecționeze forța lor de muncă existentă;

— obstacolele în calea furnizării de formare, inclusiv accesibilitatea acesteia, accesul la formare oferită de angajator (atât în ceea ce privește locul, cât și momentul) și volumul mare de muncă al întreprinderilor;

— încercările de a transfera responsabilitatea pentru formare de la angajatori la lucrători;

— discriminarea pe motive de vârstă, cum ar fi împiedicarea lucrătorilor în vârstă să participe la cursuri de formare;

— nerecunoașterea competențelor dobândite dincolo de nevoile pieței forței de muncă și în scopul dezvoltării individuale a lucrătorului;

7. evidențiază rolul esențial al partenerilor sociali în ceea ce privește EFP; subliniază importanța unui dialog social funcțional și rolul pe care contractele colective de muncă îl au în asigurarea furnizării de EFP tuturor lucrătorilor;

8. reamintește că deficitul de competențe și de forță de muncă este, în unele cazuri, rezultatul unor locuri de muncă neatractive și al unor condiții de muncă precare; subliniază, prin urmare, că soluționarea acestor probleme prin asigurarea de condiții de muncă decente și politici de păstrare a angajaților este importantă pentru o viitoare piață a muncii funcțională; subliniază că îmbunătățirea calității locurilor de muncă în sectoarele și întreprinderile cu condiții de muncă precare este un element important pentru a soluționa problema exodului de creiere, care are ca rezultat creșterea inegalităților între regiuni, dezvoltarea inegală și capacitatea inegală de a stimula inovarea și de a crea locuri de muncă;

9. evidențiază că dobândirea unei serii de competențe legate de utilizarea programelor informatice de bază sau a mașinilor computerizate simple ar trebui să fie asigurată și plătită de toți angajatorii, deoarece este esențială pentru dubla tranziție verde și digitală;

10. evidențiază că politicile în domeniul EFP rămân fragmentate la nivel național și la nivelul Uniunii; invită Comisia și statele membre să depună eforturi pentru o mai mare convergență între sistemele naționale pe baza celor mai bune practici; reliefează că sistemele de EFP eficiente necesită dezvoltarea unor strategii sistematice și a unor resurse adecvate, aliniate la strategiile privind competențele, dezvoltate prin dialog social, pentru a capacita oamenii, a-i ajuta să își valorifice la maximum potențialul și pentru a asigura competitivitatea economică sustenabilă;

11. invită Comisia și statele membre să interzică practica stagiilor neremunerate și să propună un cadru juridic comun care să asigure o remunerare echitabilă a stagiilor și uceniciilor, pentru a evita practicile de exploatare;

12. remarcă importanța EFP pentru persoanele cu dizabilități și cu dificultăți de învățare; subliniază necesitatea de a elabora strategii și de a oferi oportunități de educație și formare profesională pentru toți, în special pentru tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare și pentru cei care părăsesc timpuriu școala, lucrătorii în vârstă, adulții cu un nivel scăzut de competențe și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și persoanele din zonele îndepărtate și rurale și persoanele care aparțin grupurilor marginalizate care se confruntă cu bariere instituționale, de mediu și comportamentale, pentru a aborda necorelarea competențelor și deficitul de forță de muncă; reliefează că astfel de oportunități de formare ar trebui să ofere competențe pentru locuri de muncă orientate spre viitor, inclusiv în tranziția verde și cea digitală; invită statele membre să acorde prioritate recalificării și perfecționării persoanelor aflate în situații de vulnerabilitate, cu scopul de a facilita participarea și integrarea lor activă pe piața muncii, de exemplu, prin adaptarea perfecționării și recalificării la capacitățile și dorințele lor și prin asigurarea unui sprijin personalizat; subliniază necesitatea de a sprijini organizațiile societății civile, întrucât acestea joacă un rol esențial în accesul la persoane din diverse medii;

13. atrage atenția asupra necesității de a oferi EFP adulților la nivel individual, inclusiv persoanelor slab calificate și cu un nivel scăzut de competențe, persoanelor care au cel mai slab acces la formare în domeniul aptitudinilor și competențelor de bază și persoanelor în vârstă, femeilor, persoanelor cu dizabilități și celor care încearcă să se reintegreze pe piața muncii după absențe îndelungate cauzate, printre altele, de probleme cronice sau grave de sănătate sau de necesitatea de a oferi îngrijire informală; subliniază că ar trebui să se ofere sprijin și stimulente adecvate și că parcursurile de învățare în domeniul EFP ar trebui să fie flexibile, axate pe cursanți și orientate spre rezultate; remarcă importanța sprijinului financiar și nefinanciar, prin desfășurarea de campanii de orientare profesională și de informare în domeniul EFP pentru a obține o participare mai mare și incluzivă la oportunitățile de învățare și formare; accentuează, în acest context, importanța concediilor plătite pentru formare profesională;

14. își reiterează apelul adresat angajatorilor de a investi în dezvoltarea aptitudinilor și competențelor lucrătorilor lor, în special în ceea ce privește aptitudinile și competențele necesare pentru tranziția verde și cea digitală, precum și competențele transversale netehnice;

15. reliefează faptul că întreprinderile, în special IMM-urile, economia socială și organizațiile non-profit, trebuie să fie implicate pe scară largă, încurajate și sprijinite de Uniunea Europeană pentru a oferi oportunități de învățare și formare; invită statele membre să asigure recalificare și perfecționare accesibile și incluzive pentru toți, fără a lăsa pe nimeni în urmă;

16. ia act de faptul că integrarea pe piața muncii a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare și a altor grupuri vulnerabile ar trebui să devină un obiectiv major și un element de bază al unei EFP de înaltă calitate, fiind nevoie ca profesorii și formatorii să dețină competențe transversale specifice în acest scop; reamintește că aptitudinile și competențele transversale sunt incluse din ce în ce mai mult în programele de EFP ale statelor membre; remarcă necesitatea de a îmbunătăți validarea și recunoașterea formală a aptitudinilor și competențelor în cooperare cu partenerii sociali, în special a aptitudinilor și competențelor dobândite prin educație și experiență non-formală și informală, cum ar fi îngrijirea pe termen lung sau voluntariatul, precum și a aptitudinilor și competențelor dobândite în țări terțe; subliniază necesitatea de a îmbunătăți instrumentele actuale și de a explora alte instrumente menite să faciliteze recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe; solicită un cadru comun de recunoaștere a competențelor transversale;

17. subliniază necesitatea unei noi culturi a învățării orientate către dezvoltarea competențelor transversale în mediile de învățare formală, informală și non-formală, asigurându-se că toți adulții, tinerii adulți și tinerii au capacitatea de a ocupa un loc de muncă și de a participa pe deplin la viața socială și la dezvoltarea personală, în special prin dobândirea de competențe cum ar fi serviciile pentru clienți, competențe interpersonale, inclusiv munca în echipă și comunicarea, soluționarea problemelor, gestionarea, inclusiv gestionarea timpului, gândirea critică, a învăța să înveți, competențe în materie de sustenabilitate și competențe digitale, inclusiv competențe în materie de securitate cibernetică;

18. remarcă importanța învățării la locul de muncă și a dobândirii de experiență practică; reliefează, în acest context, exemplele de bune practici ale sistemelor de învățământ dual, care combină ucenicia de calitate în întreprinderi cu învățământul profesional, reunind astfel lumea muncii cu cea a educației și oferind tinerilor acces pe piața muncii; încurajează statele membre să dezvolte în continuare sistemele de învățământ dual; invită așadar întreprinderile să acorde mai multă atenție rolului EFP și învățării pe tot parcursul vieții; reliefează faptul că angajatorii trebuie să dedice o parte substanțială a resurselor lor pentru a se asigura că angajații lor au aptitudinile și competențele necesare pentru a fi în măsură să lucreze cu cele mai recente tehnologii și în noile medii organizaționale, precum și pentru a preveni excluderea digitală; invită, de asemenea, întreprinderile să permită un nivel ridicat de libertate în ceea ce privește sarcinile și de participare la organizare a lucrătorilor, deoarece aceste forme de organizare a muncii sunt asociate cu un acces mai bun la formare și la dezvoltarea competențelor; subliniază că angajatorii ar trebui să depună eforturi pentru a crea condiții adecvate și un spațiu sigur pentru lucrătorii care urmează sau doresc să urmeze o educație formală sau non-formală și să își dezvolte competențele; invită statele membre să acorde o atenție deosebită IMM-urilor, pentru care este deosebit de dificil să răspundă acestor nevoi; evidențiază că întreprinderile, inclusiv IMM-urile, ar beneficia de o cooperare structurată cu experți din domeniul EFP;

19. reamintește rolul fundamental al profesorilor și al formatorilor care lucrează în paralel în instituțiile de învățământ profesional și în întreprinderi, care pot contribui la o mai bună corelare a ofertei de EFP cu nevoile angajatorilor, aducând inovație în școli și soluționând problema lipsei de cadre didactice din domeniul EFP; reamintește că o mai bună cooperare între instituțiile din domeniul EFP și întreprinderi ar putea rezolva în mod eficient deficitul de cadre didactice din domeniul EFP și ar putea apropia programele de învățământ EFP de nevoile angajatorilor; subliniază necesitatea ca profesorii și formatorii să dobândească noi competențe prin accesul la oportunități de perfecționare și recalificare; subliniază că deschiderea cursurilor de dezvoltare profesională continuă (DPC) oferite în școlile EFP pentru formatori și, invers, oferirea de cursuri de formare în cadrul întreprinderilor pentru profesorii din școlile EFP ar putea fi reciproc avantajoase în abordarea nevoilor lor, implicându-i în același timp la elaborarea programelor de învățământ; invită statele membre și instituțiile de învățământ să investească urgent și să își dezvolte în continuare strategiile de DPC pentru profesorii și formatorii din învățământul profesional și să le ofere o mai bună recunoaștere;

20. subliniază că, pentru a răspunde în mod adecvat nevoilor industriilor în transformare și provocărilor generate de dubla tranziție verde și digitală, precum și pentru a menține competitivitatea industriei europene pe piețele globale, vor fi necesare investiții continue în infrastructura de EFPC, în formarea profesorilor și în sistemele de asigurare a calității;

21. invită statele membre și autoritățile regionale și locale în cauză să consolideze măsurile de combatere a șomajului, a sărăciei și a excluziunii sociale, inclusiv prin consolidarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, prin promovarea învățării pe tot parcursul vieții și prin măsuri specifice axate pe dezvoltarea profesională;

22. evidențiază că educația, formarea și integrarea pe piața muncii reprezintă instrumente importante de combatere a sărăciei și a inegalităților; îndeamnă Comisia și statele membre să susțină măsurile destinate grupurilor defavorizate și slab calificate, punând accentul pe educație și formare, care fac posibilă dezvoltarea competențelor sociale, științifice și profesionale, în special a competențelor digitale de bază; invită statele membre și autoritățile regionale și locale în cauză să asigure diversificarea ofertei de educație și formare;

23. subliniază că angajatorii trebuie să încurajeze învățarea între lucrătorii cu mai multă experiență și lucrătorii cu mai puțină experiență pentru a reduce diferențele de competențe; recomandă, prin urmare, și în lumina schimbărilor demografice, crearea de stimulente pentru activitățile de mentorat, în scopul de a permite schimbul de competențe și de experiență, inclusiv între generații, de a încuraja actualizarea competențelor tuturor lucrătorilor și de a aborda deficitul de forță de muncă și necorelările; remarcă importanța voluntariatului, care poate contribui la contracararea excluziunii sociale;

24. invită firmele să utilizeze metode de estimare a impactului inteligenței artificiale asupra locurilor de muncă, precum învățarea automată supravegheată, pentru a identifica, printre altele, acele ocupații în care este cel mai probabil să se producă schimbări și pentru a le adapta la acestea într-un timp optim;

25. încurajează întreprinderile să îi ajute pe lucrători să-și asume o mai mare responsabilitate în ceea ce privește carierele lor, prezentându-le parcursuri profesionale alternative și ajutându-i să decidă spre ce ar trebui să se îndrepte, să le sugereze competențele necesare și să organizeze cursuri de formare adecvate în acest sens; recomandă să se prezinte această ofertă și persoanelor înscrise în sistemele de educație profesională și/sau industrială (elevi și stagiari), prin intermediul cooperării între firme și instituțiile de învățământ;

26. atrage atenția asupra oportunităților și problemelor generate de numărul tot mai mare de resortisanți ai țărilor terțe în UE, ca urmare, printre altele, a războiului de agresiune purtat de Rusia împotriva Ucrainei; subliniază importanța sprijinirii migranților, a solicitanților de azil și a refugiaților pentru perfecționare și recalificare și pentru a avea acces la locuri de muncă de calitate și la informații privind condițiile de muncă și protecția socială; reliefează că printre măsurile-cheie pentru o mai bună utilizare a potențialului acestora se numără finanțarea învățării limbilor străine ca bază pentru comunicare și muncă, dar și facilitarea recunoașterii și validării aptitudinilor și competențelor lor; subliniază rolul crucial al sistemelor și parcursurilor EFP, inclusiv al perfecționării și recalificării, ca instrument major pentru integrarea socială și economică a resortisanților țărilor terțe, a solicitanților de azil, a migranților și a refugiaților;

27. subliniază necesitatea învățării pe tot parcursul vieții pentru toate persoanele din societate, în special pentru persoanele în vârstă, permițându-le să învețe și să dobândească noi competențe și să rămână active din punct de vedere fizic și mintal;

28. evidențiază importanța educației profesionale și a dobândirii de noi aptitudini și competențe, în special a celor necesare pentru tranziția verde și cea digitală; invită statele membre să elaboreze, în cooperare cu părțile interesate din domeniul EFP, inclusiv cu partenerii sociali și cu autoritățile regionale și locale relevante, programe de învățământ axate pe ocupațiile care vor trebui să se adapteze la provocările tranziției verzi și digitale;

29. invită Comisia să gândească Anul european al competențelor 2023 într-o manieră cuprinzătoare și integrală, care să nu limiteze nevoia de educație, formare și recalificare sau perfecționare profesională doar ca un mijloc de creștere a competitivității și a capacității de inserție profesională, ținând seama de faptul că promovarea Pactului pentru competențe este o modalitate de a atinge acest obiectiv;

30. invită Comisia și statele membre, în cooperare cu organismele consultative tripartite și cu Alianța europeană pentru ucenicii, să desfășoare campanii și activități educaționale, inclusiv în decursul Anului european al competențelor și prin evenimente precum EuroSkills, pentru a promova atractivitatea și oportunitățile oferite de EFP de calitate și de învățarea în rândul adulților, precum și schimbul de bune practici în acest domeniu;

31. invită statele membre să simplifice procedurile administrative legate de EFP și să ofere asistență anumitor întreprinderi, cum ar fi IMM-urile și organizațiile din domeniul economiei sociale, de exemplu serviciile de consultanță, pentru a identifica nevoile de formare și a solicita sprijin financiar; subliniază că, în cazul în care IMM-urile nu sunt în măsură să ofere cursuri de formare, organizații precum camerele meșteșugarilor sau camerele de comerț ar putea oferi o astfel de formare; invită Comisia și statele membre să sporească investițiile în măsurile de integrare pe piața muncii a tinerilor dezavantajați și a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, precum și de reducere a cazurilor de părăsire timpurie a școlii, deosebit de frecvent întâlnite în rândul romilor; invită statele membre să investească în sănătatea elevilor și studenților, să prevină părăsirea timpurie a școlii și să sprijine studiile și orientarea în carieră; invită statele membre să utilizeze mai bine Fondul social european Plus (FSE +), Fondul de redresare și reziliență și Fondul pentru o tranziție justă în acest context;

32. invită Comisia și statele membre să sporească investițiile prin FSE+ pentru a sprijini măsurile de integrare pe piața muncii a tinerilor dezavantajați și a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, precum și pentru a reduce cazurile de părăsire timpurie a școlii;

33. încurajează statele membre ca, în cooperare cu partenerii sociali, să instituie un mecanism de certificare a întreprinderilor care oferă ucenicii și formare de înaltă calitate în conformitate cu standardele de calitate ale Cadrului european pentru programe de ucenicie de calitate și eficiente, astfel încât să poată fi identificate și sprijinite aceste întreprinderi;

34. subliniază beneficiile pe care mobilitatea internațională le oferă atât cursanților, cât și educatorilor în domeniul EFP și evidențiază necesitatea de a facilita sistemele de mobilitate permanentă, reducând barierele existente în calea mobilității; reamintește că participanții la EFP sunt eligibili pentru Erasmus + și accentuează că sprijinul acordat în cadrul acestui program ar trebui adaptat la contextul socioeconomic și la nevoile participanților, ținând seama, de asemenea, de costul vieții în statele membre gazdă; îndeamnă, prin urmare, Comisia și statele membre să folosească Anul european al competențelor pentru a crea o dinamică de consolidare a cadrului de mobilitate pentru educația profesională;

35. reliefează că există atât probleme, cât și oportunități legate de evoluțiile tehnologice, în special cele din domeniul inteligenței artificiale și al realității virtuale, care vor schimba domeniul EFP, inclusiv în ceea ce privește asigurarea unor oportunități de formare mai accesibile și mai convenabile ca preț pentru un număr mai mare de întreprinderi și lucrători; subliniază responsabilitatea instituțiilor de învățământ și a angajatorilor de a pregăti studenții, ucenicii și lucrătorii pentru prezența inteligenței artificiale la locul de muncă și de a dezvolta, în special, competențele gândirii critice în acest sens; remarcă importanța cooperării dintre instituțiile de învățământ și angajatori pentru a îmbunătăți competențele și cunoștințele digitale cu privire la instrumentele care utilizează inteligența artificială și gestionarea algoritmică;

36. salută inițiativele care vizează creșterea participării la educație și învățare, cum ar fi Recomandarea Consiliului privind conturile personale de învățare ([34]) și politicile valoroase ale statelor membre, cum ar fi concediul remunerat pentru formare profesională;

37. încredințează Președintei sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.

([34]) Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare (JO C 243, 27.6.2022, p. 26).