C/2024/3998
17.7.2024

P9_TA(2023)0271

Främjande och anpassning av yrkesutbildning som ett verktyg för framgång för anställda och en byggsten för EU:s ekonomi i den nya Industri 4.0

Europaparlamentets resolution av den 11 juli 2023 om främjande och anpassning av yrkesutbildning som ett verktyg för framgång för anställda och en byggsten för EU:s ekonomi i den nya Industri 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

— med beaktande av artiklarna 179, 180 och 181 i fördraget om Europeiska unionen,

— med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artiklarna 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 och 174,

— med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artiklarna 14, 15, 23, 25 och 26,

— med beaktande av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning,

— med beaktande av FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling och målen för hållbar utveckling, särskilt mål 4, 8 och 9,

— med beaktande av Europeiska unionens domstols dom av den 28 oktober 2021 i mål BX mot Unitatea Administrativ Teritorială D. (C-909–19) ([1]),

— med beaktande av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, särskilt principerna 1, 3, 4 och 5,

— med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer ([2]),

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 1 juli 2020 *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft* (COM(2020)0274),

— med beaktande av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/694 av den 29 april 2021 om inrättande av programmet för ett digitalt Europa och om upphävande av beslut (EU) 2015/2240 ([3]),

— med beaktande av sin resolution av den 12 februari 2019 om en övergripande europeisk industripolitik för artificiell intelligens och robotteknik ([4]),

— med beaktande av sin resolution av den 16 februari 2023 om en EU-strategi för att främja industriell konkurrenskraft, handel och arbetstillfällen av hög kvalitet ([5]),

— med beaktande av rådets slutsatser av den 9 oktober 2020 om mänskliga rättigheter, deltagande och välbefinnande för äldre personer i den digitala tidsåldern,

— med beaktande av rådets rekommendation av den 24 november 2020 om yrkesutbildning för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft ([6]),

— med beaktande av Osnabrückfördraget av den 30 november 2020 om yrkesutbildning som ett sätt att åstadkomma återhämtning och rättvis omställning till digitala och gröna ekonomier,

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

— med beaktande av rådets rekommendation av den 19 december 2016 om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna ([7]),

— med beaktande av rådets rekommendation av den 26 november 2018 om att främja automatiskt ömsesidigt erkännande av kvalifikationer inom högre utbildning och gymnasial utbildning samt resultat av studieperioder utomlands ([8]),

— med beaktande av rådets rekommendation av den 22 maj 2018 om nyckelkompetenser för livslångt lärande ([9]),

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 9 mars 2021 *Digital kompass 2030: den europeiska vägen in i det digitala decenniet* (COM(2021)0118),

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 19 april 2016 *Digitalisering av den europeiska industrin – Hur vi kan utnyttja den digitala inre marknadens alla möjligheter* (COM(2016)0180),

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 5 maj 2021 *Uppdatering av industristrategin 2020: en starkare inre marknad för EU:s återhämtning* (COM(2021)0350),

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 10 mars 2020 *En ny industristrategi för EU* (COM(2020)0102),

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 10 mars 2020 *En SMF-strategi för ett hållbart och digitalt EU* (COM(2020)0103),

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 1 juli 2020 *Stöd till ungdomssysselsättning: en väg till jobb för nästa generation* (COM(2020)0276),

— med beaktande av sin resolution av den 17 februari 2022 om att ge makt åt unga människor i EU: sysselsättning och social återhämtning efter pandemin ([10]),

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 13 september 2017 *Investera i en smart, innovativ och hållbar industri – En förnyad strategi för EU:s industripolitik* (COM(2017)0479),

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 26 augusti 2010 *En digital agenda för Europa* (COM(2010)0245),

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 6 oktober 2010 *Flaggskeppsinitiativ i Europa 2020-strategin – Innovationsunionen* (COM(2010)0546),

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 30 september 2020 om att skapa ett europeiskt utbildningsområde senast 2025 (COM(2020)0625) och det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar (SWD(2020)0212),

— med beaktande av sin resolution av den 19 maj 2022 om inrättande av det europeiska området för utbildning senast 2025 – mikromeriter, individuella utbildningskonton och lärande för en hållbar miljö ([11]),

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 30 september 2020 *Handlingsplan för digital utbildning 2021–2027: ställa om utbildningen till den digitala tidsåldern* (COM(2020)0624) och det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar (SWD(2020)0209),

— med beaktande av kommissionens rapport *Digital Economy and Society Index (DESI) 2020: Human capital*,

— med beaktande av rådets slutsatser av den 8 juni 2020 om omskolning och kompetensutveckling som en grund för ökad hållbarhet och anställbarhet, i syfte att stödja ekonomisk återhämtning och social sammanhållning,

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

— med beaktande av rådets slutsatser av den 16 juni 2020 om arbetet för att bekämpa covid-19-krisen på utbildningsområdet,

— med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande av den 13 juli 2016 *Industri 4.0 och den digitala omvandlingen: vägen framåt*,

— med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande av den 7 maj 2020 *Hållbar finansiering för livslångt lärande och kompetensutveckling i samband med brist på kvalificerad arbetskraft*,

— med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande av den 15 mars 2018 *Framtidens arbete – förvärvande av kunskaper och färdigheter för att tillgodose kraven hos framtidens jobb*,

— med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande av den 27 april 2023 *Utveckling av kompetens och färdigheter i samband med den dubbla gröna och digitala omställningen*,

— med beaktande av förslaget till Europaparlamentets och rådets förordning av den 21 april 2021 om harmoniserade regler för artificiell intelligens (rättsakt om artificiell intelligens) och om ändring av vissa unionslagstiftningsakter (COM(2021)0206),

— med beaktande av Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2023/936 av den 10 maj 2023 om ett Europaår för kompetens ([12]),

— med beaktande av förklaringen om digitala rättigheter och principer för det digitala decenniet, som proklamerades den 15 december 2022,

— med beaktande av unionens Global Gateway-strategi,

— med beaktande av studien från Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop) från februari 2020 *Empowering adult through upskilling and reskilling ways*,

— med beaktande av den gemensamma rapporten av den 30 mars 2023 från Cedefop och Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) *Fostering skills use for sustainable business performance: Evidence from the European Company Survey* ([13]).

— med beaktande av rådets resolution av den 29 november 2021 om en förnyad europeisk agenda för vuxenlärande 2021–2030 ([14]),

— med beaktande av den europeiska strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030,

— med beaktande av artikel 54 i arbetsordningen,

— med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A9-0232/2023), och av följande skäl:

A. Utbildnings- och kompetenspolitiken är medlemsstaternas ansvar. EU spelar en allt viktigare roll för att stödja, motivera, samordna och komplettera medlemsstaternas åtgärder.

B. Yrkesutbildning, och särskilt fortbildning och omskolning av arbetstagare och arbetssökande, kommer att bli allt viktigare, inte minst till följd av den gröna och den digitala omställningen. För att behålla och locka till sig kvalificerade arbetstagare är det viktigt att arbetsvillkoren är anständiga. Den kompetensutveckling som arbetstagarna får av sin arbetsgivare får inte inverka negativt på arbetstagarnas löner.

C. Att matcha arbetstagarnas kompetens och ambitioner med de nya behov som uppstår på EU:s arbetsmarknad är ett av de främsta syftena med Europaåret för kompetens.

D. Några av de största utmaningarna som fortsatt yrkesutbildning för närvarande står inför är att den inte är lika populär som akademisk utbildning, bristande intresse bland de studerande och brist på kvalificerade arbetstagare.

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

E. För att vi ska klara den gröna och den digitala omställningen måste arbetstagarna få den kompetens som behövs.

F. Det kan innebära en betydande ekonomisk börda att anordna fortsatt yrkesutbildning av hög kvalitet, i synnerhet för mikroföretag och små och medelstora företag.

G. Lika tillgång till yrkesutbildning, inbegripet fortbildning och omskolning, samt möjligheter till livslångt lärande för alla, är avgörande.

H. År 2021 uppgav 45 % av arbetstagarna att de hade fått kompetensutveckling under de senaste tolv månaderna som bekostats av deras arbetsgivare. Denna andel var lägre bland unga arbetstagare, kvinnor och visstidsanställda och kontrakt tecknade med bemanningsföretag, vilket tyder på att tillgången till kompetensutveckling inte är jämlik ([15]).

I. 2021 hade 9,7 % av personerna i åldern 18–24 år i EU enbart avslutad gymnasieutbildning och studerade inte vidare. Bland romer i åldern 16–24 år var det år 2021 56 % som varken arbetade eller studerade.

J. Under 2021 studerade 10,8 % av personerna i åldern 25–64 år och andelen personer i åldern 25–64 år som studerade ökade med 1,7 procentenheter jämfört med 2020 och återgick därmed till 2019 års nivåer, dvs. nivåerna före covid-19 ([16]).

K. Arbetsmarknaden i Europa krymper och år 2030 kommer 40 % av européerna att bo i regioner där antalet arbetstillfällen minskar ([17]). 77 % av företagen i EU har uppgett att det är svårt att hitta arbetstagare med nödvändig kompetens. Detta kompetensglapp mellan arbetstagare och arbetstillfällen på EU:s arbetsmarknad medför betydande kostnader för ekonomier, företag och enskilda personer. Bättre arbetsvillkor och faktorer för kvalitet i arbetet, till exempel lön, arbetstagarnas självständighet och balans mellan arbetsliv och privatliv, utöver investeringar i kompetens och lärande på företagsnivå, skulle bidra till att minska bristen på arbetskraft ([18]).

L. Ett av målen i den europeiska kompetensagendan är att 50 % av personerna i åldersgruppen 25–64 år ska delta i utbildning senast 2025 (jämfört med 38 % 2016). Målet är att 70 % av personerna i åldersgruppen 16–74 år ska ha åtminstone grundläggande digital kompetens (jämfört med 56 % 2019). Omkring 42 % av européerna saknar grundläggande digital kompetens, däribland 37 % av dem på arbetsmarknaden. Unionen önskar höja den andel i befolkningen som har åtminstone grundläggande digital kompetens till 80 % senast 2030.

M. Yrkesutbildning och livslångt lärande av god kvalitet är avgörande för att principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter ska kunna uppnås. Ett av målen i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter är att 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år och minst 78 % vara i sysselsättning senast 2030.

N. EU:s mål i den strategiska ramen för europeiskt utbildningssamarbete (Utbildning 2020) för deltagandet i vuxenutbildning (15 % år 2020) uppnåddes inte under den föregående cykeln, särskilt för personer som tillhör utsatta och marginaliserade grupper och/eller som har färre möjligheter. Äldre är den åldersgrupp som minst sannolikt deltar i vuxenutbildning. Andra dimensioner som påverkar exkluderingen och som undersökts av Eurostat är könsrelaterade och knutna till individens utbildningsnivå och aktiva status på arbetsmarknaden.

O. Ojämlikheten när det gäller tillgång till vuxenutbildning och yrkesutbildning för arbetstagare och arbetssökande kvarstår. Utbildningsnivå, yrkesgrupp, ekonomisk verksamhetssektor och företagets storlek samspelar när det gäller vuxnas deltagande i yrkesutbildning. De vanligaste hindren när det gäller tillgång till vuxenutbildning är kostnader, otillgänglighet, brist på barnomsorg, bristande läs- och skrivkunnighet och dålig självkänsla. Ett av tre företag som inte anordnar kompetensutveckling anger hög arbetsbelastning och tidsbrist som skäl, och 28 % pekar på de höga kostnaderna för yrkesinriktad fortbildning ([19]). Såväl tid som kostnader är stora hinder för vuxenutbildning ur ett individuellt perspektiv.

([15]) *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future* av den 29 november 2022, tillgängligt via: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future.

([16]) Eurostats statistik över vuxenutbildning, tillgängligt via: 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]) Undersökningen om yrkesinriktad fortbildning 2015.

P. Endast 45 % av arbetstagarna i unionen har möjlighet att använda befintlig kunskap och kompetens i sin huvudsakliga anställning medan den kunskap och kompetens som övriga arbetstagare har inte nyttjas fullt ut ([20]). Förutom brist på arbetskraft och kompetensglapp visar svårigheterna att rekrytera kvalificerade arbetstagare även på låg kvalitet i de arbetstillfällen som finns, avsaknad av en personalpolitik med människan i fokus och outnyttjade möjligheter att utforma arbetet. ([21])

Q. Den fjärde industriella revolutionen, som omfattar en fullständig digitalisering av tjänsteutförandet och produktionsprocesserna, formar dagens arbets- och utbildningsmarknader och samhällen och skapar såväl utmaningar som möjligheter för arbetstagare och företag, till exempel är det vissa uppgifter och yrken som försvinner och andra uppstår, det sker en dynamisk omfördelning av arbetsuppgifterna och arbetsinnehållet omformas. Det krävs ytterligare investeringar från företagens sida i syfte att utveckla en stark yrkesutbildning i hela unionen och främja kompetens för arbete med ny teknik, till exempel smart produktion och smarta maskiner, avancerad robotteknik, molnbaserade datortjänster, artificiell intelligens, databehandling och sakernas internet. Europaparlamentet understryker vikten av att å ena sidan tillgodose behoven av fortbildning och omskolning och å andra sidan av att hantera den digitala klyftan.

R. Andelen anställda (11,8 %) och arbetstagare (11,5 %) i vuxenutbildning är högre jämfört med den vuxna befolkningen i stort, men har visat liknande tendenser under de senaste åren. Det finns betydande skillnader mellan medlemsstaterna i detta avseende ([22]).

S. Eurostats siffror om företag i EU med tio eller fler anställda (exklusive företag inom finanssektorn) visar att 98 % använder datorer och 97 % har tillgång till internet. Omkring 60 % av alla personer som är verksamma på arbetsmarknaden använder datorer, bärbara datorer, smarttelefoner, surfplattor eller andra bärbara enheter på arbetsplatsen ([23]).

T. Antalet medelkvalificerade och medelavlönade arbetstillfällen minskar till förmån för fler lågavlönade och lågkvalificerade arbetstillfällen med anledning av att arbetsuppgifterna automatiseras.

U. 21 % av arbetstagarna i Europa uppger att deras huvudsakliga arbetsuppgifter har förändrats på grund av att en ny programvara eller hårdvara införts ([24]).

V. 2022 års utgåva av den europeiska resultattavlan för innovation visar förbättrade resultat inom innovation under åren 2015–2022. Det finns fortfarande stora skillnader mellan medlemsstaterna ([25]).

W. Tre av fyra företag i EU har svårt att hitta personal med rätt kompetens ([26]). Det finns en växande kompetensbrist.

X. Generella kompetenser, till exempel social kompetens, flerspråkighet, kompetens att lära, kommunikation, kundhantering, problemlösning, kritiskt tänkande, entreprenörskap, kreativitet, interkulturell kompetens, lagarbete samt digital kompetens och mediekompetens betraktas allt oftare av arbetsgivarna som avgörande för att få anställning. Generella kompetenser är viktiga för anställningen men kräver också att alla aktörer inom yrkesutbildningen ändrar sitt sätt att tänka.

Y. Alla medlemsstater har fastslagit och enats om att följande kompetenser är avgörande för att säkerställa en strategi för livslångt lärande: läs- och skrivkunnighet, flerspråkighet, kompetenser inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, digital kompetens, personlig och social kompetens, kompetens för inlärning, medborgarkompetens, interkulturell kompetens samt entreprenörskap. Kvinnor är underrepresenterade inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik.

Z. Mellan 2020 och 2021 deltog sex av tio EU+-arbetstagare i åtminstone en formell eller informell utbildning för att skaffa sig arbetsrelaterad kompetens ([27]).

([20]) Cedefop, andra europeiska kompetens- och jobböversikten.
([21]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf.
([22]) Bilagor till utkast till gemensam sysselsättningsrapport från kommissionen och rådet – Följedokument till kommissionens meddelande av den 17 december 2019 – Årlig strategi för hållbar tillväxt 2020 (COM(2019)0653, tillgängligt via: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5.
([23]) Eurostat, Digital Economy and Society Database, 2018.
([24]) Eurostat, Digital Economy and Society Database, 2018.
([25]) Den europeiska resultattavlan för innovation, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.
([26]) Cedefops policydokument, *Challenging digital myths – First results from Cedefop's second European skills and jobs survey*, https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf
([27]) Cedefop, andra europeiska kompetens- och jobböversikten.

AA. Covid-19-pandemin har haft en betydande negativ inverkan på det systematiska genomförandet av utbildningspolitiken. Den tillhörande krisen har förändrat sättet att arbeta och stärkt behovet av att uppdatera den europeiska arbetskraftens kompetens, i synnerhet den digitala kompetensen.

AB. Efterfrågan på digital kompetens ökar. Ny digital teknik infördes på 44 % av arbetsplatserna mellan 2020 och 2021. Fyra av tio vuxna anställda använde oftare digital teknik för att utföra vissa av sina arbetsuppgifter, och omkring en tredjedel (36 %) deltog mer i arbetsrelaterad utbildning på nätet än utanför nätet ([28]). Den digitala omställningen till industri 4.0 kräver att alla arbetstagare har bättre grundläggande digital kompetens men också att förvärvandet av mer avancerad digital kompetens underlättas, samtidigt som denna typ av kompetens erkänns som sig bör i medlemsstaterna. Särskild uppmärksamhet måste ägnas åt riskerna och därmed åt kompetensförsörjning i fråga om it-säkerhet och digital säkerhet.

AC. Arbetsuppgifterna kan automatiseras i varierande grad i många sektorer, något som leder till betydande förändringar i sysselsättningen, arbetsproduktiviteten, kompetenskraven och arbetskraftens storlek i unionen, med tydliga regionala skillnader. 35 % av arbetstagarna befarar att den nya digitala tekniken kan, eller kommer att, utföra deras arbete helt eller delvis i framtiden ([29]). 45 % är också oroade över teknisk kompetens som blir föråldrad och behovet av att förvärva ny kunskap och kompetens. 49 % av den verksamhet som människor får betalt för att utföra i den globala ekonomin har potential att automatiseras genom anpassning av aktuell teknik ([30]).

AD. En av fem vuxna EU+-arbetstagare (och 31 % av dem som inte använder digital teknik) skulle gynnas av kompetensutveckling i den allra mest grundläggande digitala kompetensen, dvs. hur man surfar på nätet. Mellan 70 % och 90 % skulle kunna omskolas i mer avancerade databas- och datorprogrammeringsfärdigheter ([31]).

AE. Enligt EU:s mål ska 75 % av företagen i EU använda molntjänster, AI och stordata, och mer än 90 % av de små och medelstora företagen ska ha uppnått åtminstone en grundläggande nivå av digital intensitet ([32]).

AF. En av de största utmaningarna för medlemsstaternas utbildningssystem är att anpassa läroplanerna och människors ambitioner till den kompetens och de kvalifikationer som behövs för att uppnå personlig och yrkesmässig utveckling och tillgodose arbetsmarknadens och samhällets behov. Över hälften av de barn som börjar skolan i dag kommer att vara anställda i yrken som ännu inte finns.

AG. Det är viktigt att optimala villkor och incitament skapas så att arbetsgivarna får tillgång till fortsatt yrkesutbildning av hög kvalitet som säkerställer värdefulla erfarenheter och ger arbetstagarna relevant kompetens.

AH. Om en kompetensbaserad inlärningsprocess främjas kan inlärningsprocessen smidigt anpassas efter de lärandes behov och de snabba förändringarna i samhället.

AI. Under årens lopp har det skett i förändringar i yrkesutbildningens karaktär och kvalitet och hur den uppfattas och värderas av samhället, bland annat tack vare kampanjer och politiska åtgärder för yrkesutbildning, bättre karriärutsikter, mobilitetsmöjligheter och digitala lösningar i utbildningen. Trots att situationen för och bilden av yrkesutbildningen har förbättrats är den fortfarande ofta inte förstahandsvalet för yngre personer utan ses som ett mindre lockande andrahandsval efter den allmänna utbildningen.

AJ. De demografiska förändringarna i medlemsstaterna har ökat och förväntas fortsätta att göra det under de kommande årtiondena, vilket stärker behovet av att utnyttja den fulla potentialen hos alla vuxna i arbetsför ålder genom att kontinuerligt investera i deras kompetens, kunskaper och kvalifikationer samt genom att få fler människor i aktiv sysselsättning. Företag kan få problem med kunskapsförlust i samband med att erfarna arbetstagare går i pension. Arbetsplatserna och arbetsvillkoren måste anpassas till behoven hos den åldrande arbetskraften. Det är mycket viktigt att främja utbytet mellan mer och mindre erfarna arbetstagare på företag och säkerställa kunskapsöverföring, även mellan generationer, genom handledning, coachning och mentorskap.

([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]) Europeiska kommissionen, EU:s digitala decennium: digitala mål för 2030, tillgängligt via: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_sv.

AK. Anständiga arbetsvillkor och tillgång till sociala trygghetssystem, sociala tjänster av god kvalitet och en attraktiv boendemiljö kommer att spela en framträdande roll när det gäller att behålla och locka till sig kvalificerade arbetstagare. Att stärka personlig utveckling och studievägledning från tidig ålder och främja lika tillgång till information kan hjälpa människor att välja lämpliga utbildningsvägar som leder till anställningsmöjligheter av god kvalitet.

AL. Det sker demografiska förändringar. Den befolkning i Europa som är i arbetsför ålder (mellan 20 och 64 år) förväntas minska med 0,4 % varje år från och med nu fram till 2040. Denna demografiska tillbakagång orsakar även ändrade strukturer på arbetsmarknaden och ett växande behov av arbetstagare i vissa sektorer, till exempel vård- och omsorgssektorn.

AM. 28 sektorer har klassificerat som sektorer där det råder brist på kvalificerad arbetskraft, bland annat hälso- och sjukvård, besöksnäringen, byggbranschen, it-tjänster och säkerhet. Det råder en allmän brist på arbetstagare, särskilt kvinnor, med erfarenhet av naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Lärare är ett av de fem yrken där det råder störst arbetskraftsbrist i Europa, med skillnader utifrån geografiskt område och ämne, vilket påverkar möjligheterna att ge alla den utbildning som de behöver för att kunna anpassa sig efter den gröna och den digitala omställningen och den fjärde industriella revolutionen.

AN. I och med att arbetsgivarna allt mer efterfrågar specifik kompetens bör företagen vara mer engagerade i yrkesutbildningen.

AO. Europaparlamentet har upprepade gånger fördömt praxisen med obetald praktiktjänstgöring, där unga arbetstagare utnyttjas och deras rättigheter kränks.

AP. Som en del av den europeiska strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030 har kommissionen åtagit sig att se till att personer med funktionsnedsättning kan leva självständigt och fullt ut delta i alla livets delar. Det är av avgörande vikt att personer med funktionsnedsättning får bättre möjligheter att delta i yrkesutbildning och förvärva ny kompetens, vilket är en förutsättning för sysselsättning och oberoende.

1. Europaparlamentet framhåller vikten av livslångt lärande och yrkesutbildning, inbegripet fortbildning och omskolning, för att individens fulla potential ska kunna utnyttjas, samt för en hållbar utveckling av unionen, samtidigt som hänsyn tas till de särskilda behov som de mest utsatta eller missgynnade grupperna har. Parlamentet upprepar sin uppmaning till kommissionen och medlemsstaterna om inrättandet av ett europeiskt område för yrkesutbildning (EVETA) ([33]).

2. Europaparlamentet framhåller att anställda bör ha tillgång till yrkesutbildning på arbetstid.

3. Europaparlamentet understryker behovet av att säkerställa en hållbar och rättvis dubbel omställning på arbetsplatserna, samtidigt som den befintliga arbetskraften behålls. Parlamentet betonar att arbetsgivarna bör tillhandahålla intern kompetensutveckling för arbetstagare, samtidigt som stödåtgärder för personer som har svårigheter när det kommer till kompetensutveckling säkerställs.

4. Europaparlamentet betonar att alla behöver möjligheter att utveckla, uppdatera och förbättra sin kompetens för att hålla jämna steg med de snabba förändringarna på arbetsmarknaden och nå framgång i sitt privatliv och sin karriär. Parlamentet betonar att detta kräver en systematisk strategi för livslångt lärande och kompetensutveckling, med stöd av tillgänglig och inkluderande grundläggande yrkesutbildning av hög kvalitet samt en välfungerande och modern fortsatt yrkesutbildning i syfte att ge alla vuxna möjlighet att utnyttja lärande- och utbildningsmöjligheterna och arbetsgivarna stöd att tillhandahålla sådan kompetensutveckling. Parlamentet beklagar att kvinnor är underrepresenterade inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik samt yrkesutbildning. Parlamentet understryker vikten av att öka stödet till kvinnors deltagande i detta avseende och att hantera alla därtill knutna stereotyper.

5. Europaparlamentet understryker behovet av att aktivt inkludera yngre och äldre i processen för yrkesutbildning i syfte att undvika åldersdiskriminering när det gäller kompetens och yrkesutbildning.

([33]) I enlighet med punkt 32 i parlamentets resolution av den 11 november 2021 om det europeiska området för utbildning: ett gemensamt helhetsgrepp (EUT C 205, 20.5.2022, s. 17).

6. Europaparlamentet framhåller att några faktorer som begränsar yrkesutbildningen på företagsnivå är följande:

— Bristen på erkännande av yrkesutbildning som en karriärmöjlighet och ett sätt att förbättra motståndskraften och spetskompetensen.

— Arbetsgivarnas uppfattning att personalens aktuella kompetens och kvalifikationer är tillräckliga och lämpliga.

— Företagens preferens att rekrytera ny personal i stället för att omskola och fortbilda befintlig arbetskraft.

— Hindren för kompetensutveckling, inbegripet överkomliga priser, tillgång till kompetensutveckling som arbetsgivaren tillhandahåller (både i fråga om plats och tidpunkt) och företagens arbetsbelastning.

— Försöken att flytta ansvaret för kompetensutvecklingen från arbetsgivarna till arbetstagarna.

— Åldersdiskriminering, till exempel när äldre arbetstagare hindras från att delta i kompetensutveckling.

— Bristen på erkännande av kompetens som förvärvats utöver arbetsmarknadens behov och för den enskildes utveckling.

7. Europaparlamentet framhåller den viktiga roll som arbetsmarknadens parter spelar när det gäller yrkesutbildning. Parlamentet betonar vikten av en korrekt fungerande dialog mellan arbetsmarknadens parter och den funktion som kollektivavtal fyller när det gäller att säkerställa att alla arbetstagare får yrkesutbildning.

8. Europaparlamentet påminner om att kompetens- och arbetskraftsbrist i vissa fall beror på oattraktiva jobb och dåliga arbetsvillkor. Parlamentet betonar därför att det är viktigt att hantera dessa frågor med anständiga arbetsvillkor och behållarstrategier för en väl fungerande arbetsmarknad i framtiden. Parlamentet betonar att det är viktigt att förbättra arbetskvaliteten i branscher och på företag som har dåliga arbetsvillkor för att förhindra kompetensflykt, som leder till växande ojämlikhet mellan olika regioner, ojämlik utveckling och ojämlik förmåga att åstadkomma innovation och skapa arbetstillfällen.

9. Europaparlamentet konstaterar att förvärvandet av en rad kompetenser som rör användningen av grundläggande programvara eller enkel datoriserad utrustning bör erbjudas och betalas av alla arbetsgivare, eftersom det är centralt för den dubbla omställningen.

10. Europaparlamentet framhåller att politiken för yrkesutbildning fortfarande är fragmenterad på medlemsstats- och unionsnivå. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att arbeta för större konvergens mellan de nationella systemen på grundval av bästa praxis. Parlamentet påpekar att effektiva yrkesutbildningssystem kräver systematiska strategier och tillräckliga resurser anpassade efter de kompetensstrategier som utvecklats genom dialog mellan arbetsmarknadens parter i syfte att ge människor möjligheter, hjälpa dem att utnyttja sin potential på bästa sätt och säkerställa hållbar ekonomisk konkurrenskraft.

11. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att förbjuda praxisen med obetald praktiktjänstgöring och att föreslå en gemensam rättslig ram som ska säkerställa skälig ersättning för praktik- och lärlingstjänstgöring i syfte att undvika exploatering.

12. Europaparlamentet framhåller vikten av yrkesutbildning för personer med funktionsnedsättning och inlärningssvårigheter. Parlamentet betonar behovet av att utveckla strategier och skapa yrkesutbildningsmöjligheter för alla, särskilt för unga som varken arbetar eller studerar och ungdomar som lämnar skolan i förtid, äldre arbetstagare, vuxna med låg kompetensnivå och arbetssökande, samt personer från avlägsna områden och landsbygdsområden och personer i marginaliserade grupper som upplever institutionella, miljömässiga och attitydmässiga hinder, i syfte att hantera kompetensglappet och bristen på arbetskraft. Parlamentet understryker att sådana utbildningsmöjligheter bör ge kompetens för framtidssäkrade arbetstillfällen, inbegripet i den gröna och den digitala omställningen. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att prioritera omskolning och fortbildning av människor i utsatta situationer så att deras aktiva deltagande och integrering på arbetsmarknaden underlättas genom att till exempel anpassa fortbildningen och omskolningen efter deras förmågor och önskemål och säkerställa skräddarsytt stöd. Parlamentet betonar behovet av att säkra stödet till civilsamhällesorganisationerna, eftersom de är viktiga för att nå människor med olika bakgrund.

13. Europaparlamentet uppmärksammar behovet av att tillhandahålla yrkesutbildning för vuxna på individnivå, inbegripet för lågkvalificerade och lågutbildade, för dem som har minst tillgång till utbildning i grundläggande kompetens, samt för äldre, kvinnor, personer med funktionsnedsättning och dem som försöker återintegrera sig på arbetsmarknaden efter lång frånvaro som orsakats av bland annat kroniska eller allvarliga hälsoproblem eller av behovet av att ge informell vård. Parlamentet betonar att lämpligt stöd och incitament bör tillhandahållas och att utbildningsvägarna för yrkesutbildningen bör vara flexibla, inlärningscentrerade och resultatinriktade. Parlamentet understryker vikten av ekonomiskt och icke-ekonomiskt stöd och av yrkesvägledning och informationskampanjer om yrkesutbildning i syfte att uppnå ett högre och inkluderande deltagande i lärande- och utbildningsmöjligheterna. I detta sammanhang understryker parlamentet vikten av betald studieledighet.

14. Europaparlamentet upprepar sin uppmaning till arbetsgivarna om att de ska investera i sina arbetstagares kompetensutveckling, i synnerhet när det gäller kompetenser som behövs för den gröna och den digitala omställningen samt generella mjuka kompetenser.

15. Europaparlamentet påpekar att företag, i synnerhet små och medelstora företag, organisationer i den sociala ekonomin och ideella organisationer i stor utsträckning måste vara involverade och uppmuntras och stödjas av EU att tillhandahålla lärande- och utbildningsmöjligheter. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att säkerställa tillgänglig och inkluderande omskolning och fortbildning för alla, så att ingen lämnas utanför.

16. Europaparlamentet noterar att inkludering av unga som varken arbetar eller studerar och andra sårbara grupper på arbetsmarknaden bör stå i fokus och vara en grundsten för yrkesutbildning av hög kvalitet, vilket innebär att lärarna behöver ha särskilda generella kompetenser. Parlamentet påminner om att generella kompetenser i allt högre utsträckning ingår i medlemsstaternas läroplaner för yrkesutbildning. Parlamentet betonar behovet av att förbättra valideringen och det formella erkännandet av kompetenser i samarbete med arbetsmarknadens parter, i synnerhet sådana kompetenser som förvärvats genom icke-formell och informell utbildning och erfarenhet, till exempel långtidsvård eller frivilligarbete, samt kompetenser som förvärvats i tredjeländer. Parlamentet betonar behovet av att förbättra de verktyg som finns i dag och utforska andra för att underlätta erkännandet av tredjelandsmedborgares kvalifikationer. Parlamentet efterfrågar en gemensam ram för erkännandet av generella kompetenser.

17. Europaparlamentet understryker behovet av en ny lärandekultur med inriktning mot utveckling av generella kompetenser i formella, informella och icke-formella lärmiljöer, där det säkerställs att alla vuxna, unga vuxna och ungdomar ges möjlighet till anställning samt till fullvärdig delaktighet i samhället och personlig utveckling, i synnerhet genom att erhålla kompetens som kundservice, social kompetens, inklusive lagarbete och kommunikation, problemlösning, planering, inklusive tidsplanering, kritiskt tänkande, kompetens för inlärning, hållbarhetskompetens och digital kompetens, inklusive kompetens i it-säkerhet.

18. Europaparlamentet understryker vikten av arbetsplatsbaserad inlärning och praktisk erfarenhet. Parlamentet framhåller i detta sammanhang de exempel på bästa praxis som kan knytas till system där yrkesutbildning varvas med praktik och som kombinerar kvalitativ lärlingstjänstgöring på företag med undervisning i yrkesskola, så att arbetsliv och utbildning kopplas samman och unga får tillträde till arbetsmarknaden. Parlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att vidareutveckla de system där yrkesutbildning varvas med praktik. Parlamentet uppmanar därför företagen att ägna större uppmärksamhet åt den roll som yrkesutbildning och livslångt lärande spelar. Parlamentet betonar att alla arbetsgivare måste avsätta en betydande del av sina resurser för att säkerställa att deras anställda har den kompetens som de behöver för att kunna arbeta med den senaste tekniken och i nya organisatoriska miljöer samt för att förhindra digitalt utanförskap. Parlamentet uppmanar vidare företagen att tillåta en hög nivå av medbestämmande när det gäller arbetsuppgifter och delaktighet i organisationen, eftersom en sådan organisation av arbetet ger bättre tillgång till utbildning och kompetensutveckling. Parlamentet framhåller att arbetsgivarna bör sträva efter att skapa lämpliga förutsättningar och en trygg plats för arbetstagare som går eller önskar gå en formell eller icke-formell utbildning och utveckla sin kompetens. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att ägna särskild uppmärksamhet åt små och medelstora företag, som har särskilt svårt att tillgodose dessa behov. Parlamentet betonar att företag, inklusive små och medelstora företag, skulle gynnas av ett strukturerat samarbete med sakkunniga inom yrkesutbildningen.

19. Europaparlamentet påminner om hur viktigt det är med lärare som arbetar både på yrkesutbildningens institutioner och företag och som kan bidra till att närmare knyta yrkesundervisningen till arbetsgivarnas behov genom att tillföra innovation till skolorna och råda bot på bristen på yrkeslärare. Parlamentet påminner om att ett bättre samarbete mellan yrkesutbildningens institutioner och företagen på ett verkningsfullt sätt kan råda bot på bristen på yrkeslärare och göra yrkesundervisningens läroplaner bättre anpassade efter arbetsgivarnas behov. Parlamentet betonar att lärare behöver förvärva ny kompetens genom att få tillgång till fortbildnings- och omskolningsmöjligheter. Parlamentet understryker att det kan vara gynnsamt för båda parter att låta de kurser för fortsatt yrkesmässig utveckling som anordnas på yrkesskolorna vara öppna för lärare och omvänt erbjuda yrkeslärarna arbetsplatsanknuten utbildning så att deras behov tillgodoses och kopplas till innehållet i läroplanerna. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna och utbildningsinstitutionerna att så snart som möjligt investera i och vidareutveckla sina strategier för fortsatt yrkesmässig utveckling för yrkeslärare och ge dem ett större erkännande.

20. Europaparlamentet betonar att kontinuerliga investeringar i infrastruktur för fortsatt yrkesutbildning, lärarutbildning och kvalitetssäkringssystem är nödvändiga för att på ett lämpligt sätt tillgodose behovet av industriomställning och utmaningarna med den dubbla omställningen, samt bibehålla den europeiska industrins konkurrenskraft på de globala marknaderna.

21. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna och berörda regionala och lokala myndigheter att stärka de åtgärder som bekämpar arbetslöshet, fattigdom och socialt utanförskap, bland annat genom att stärka de offentliga arbetsförmedlingarna, främja livslångt lärande och vidta särskilda åtgärder som inriktas på yrkesmässig utveckling.

22. Europaparlamentet framhåller att utbildning och integration på arbetsmarknaden är viktiga instrument för att bekämpa fattigdom och ojämlikhet. Parlamentet kräver att kommissionen och medlemsstaterna ska stödja åtgärder som riktar sig till missgynnade och lågutbildade grupper, med tonvikt på utbildning som möjliggör utveckling av social, vetenskaplig och yrkesmässiga kompetens, särskilt grundläggande digital kompetens. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna och berörda regionala och lokala myndigheter att säkerställa att utbildningsutbudet diversifieras.

23. Europaparlamentet betonar att arbetsgivarna måste främja kunskapsutbytet mellan mer och mindre erfarna arbetstagare så att kompetensskillnaderna minskar. Parlamentet rekommenderar därför, även mot bakgrund av de demografiska förändringarna, att incitament för mentorskap skapas för att möjliggöra utbyte av kompetens och erfarenheter, även mellan generationer, uppmuntra till fortbildning för alla arbetstagare och åtgärda bristen på arbetskraft och rätt kompetens. Parlamentet understryker vikten av frivilligarbete, som kan bidra till att motverka socialt utanförskap.

24. Europaparlamentet uppmanar företagen att använda metoder för att förutse hur artificiell intelligens påverkar arbetstillfällena, till exempel övervakad maskininlärning, i syfte att bland annat identifiera de yrken där förändringar mest sannolikt sker och anpassa sig till dem i lämplig tid.

25. Europaparlamentet uppmuntrar företagen att hjälpa arbetstagarna att ta ett större ansvar för sina karriärer genom att visa på alternativa karriärvägar och hjälpa dem att avgöra vad de bör sträva efter, ange vilken kompetens som krävs för detta och anordna lämplig utbildning i detta avseende. Parlamentet rekommenderar att detta erbjudande också ges personer som går yrkes- och/eller industriutbildning (studenter och praktikanter) genom samarbete mellan företag och lärosäten.

26. Europaparlamentet uppmärksammar de möjligheter och utmaningar som beror på det ökande antalet tredjelandsmedborgare i EU, bland annat till följd av Rysslands anfallskrig mot Ukraina. Parlamentet understryker vikten av att stödja migranters, asylsökandes och flyktingars fortbildning och omskolning och deras tillgång till arbetstillfällen av hög kvalitet samt information om arbetsvillkor och socialt skydd. Parlamentet betonar att centrala åtgärder för att bättre kunna utnyttja deras potential innefattar finansiering av språkinlärning som en grund för kommunikation och arbete samt enklare erkännande och validering av deras kompetens. Parlamentet understryker att yrkesutbildningssystem och yrkesutbildningsvägar, inklusive fortbildning och omskolning, är av avgörande vikt som ett av de främsta verktygen för att tredjelandsmedborgare, asylsökande och flyktingar ska integreras i samhället och ekonomin.

27. Europaparlamentet betonar behovet av livslångt lärande för alla i samhället, särskilt äldre, så att de kan lära sig och skaffa sig ny kompetens och fortsätta vara fysiskt och mentalt aktiva.

28. Europaparlamentet betonar att yrkesutbildning och förvärv av ny kompetens är viktigt, särskilt sådan kompetens som behövs för den gröna och den digitala omställningen. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att i samarbete med berörda parter inom yrkesutbildningen, bland annat arbetsmarknadens parter och relevanta regionala och lokala myndigheter, utarbeta läroplaner som inriktas på yrken som behövs för anpassningen till utmaningarna i samband med den gröna och den digitala omställningen.

29. Med beaktande av att detta kan uppnås genom att främja kompetenspakten uppmanar Europaparlamentet kommissionen att utforma Europaåret för kompetens 2023 på ett övergripande och heltäckande sätt och undvika att endast beskriva utbildning, omskolning och fortbildning som ett sätt att öka konkurrenskraften och anställningsbarheten.

30. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att i samarbete med rådgivande trepartsorgan och den europeiska alliansen för lärlingsutbildning genomföra utbildningskampanjer och utbildningsaktiviteter, bland annat under Europaåret för kompetens och genom arrangemang som Euroskills, i syfte att främja attraktionskraften och möjligheterna för yrkes- och vuxenutbildning av hög kvalitet samt utbytet av bästa praxis på detta område.

31. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att förenkla de administrativa förfarandena för yrkesutbildning och att ge stöd till vissa företag, till exempel små och medelstora företag och organisationer inom den sociala ekonomin, exempelvis rådgivningstjänster för att identifiera utbildningsbehov och ansöka om ekonomiskt stöd. Parlamentet påpekar att när små och medelstora företag inte kan erbjuda utbildningskurser skulle organisationer som exempelvis hantverkskammare eller handelskammare kunna tillhandahålla sådan utbildning. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att öka investeringarna i sådana åtgärder som syftar till att integrera missgynnade ungdomar och unga som varken arbetar eller studerar på arbetsmarknaden samt minska den andel som hoppar av skolan, vilket är särskilt vanligt bland den romska befolkningen. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att investera i elevers och studenters hälsa för att undvika att de hoppar av skolan i förtid och ge stöd till studie- och yrkesvägledning. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att i detta sammanhang bättre utnyttja Europeiska socialfonden+ (ESF +), fonden för återhämtning och resiliens och Fonden för en rättvis omställning.

32. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att öka investeringarna genom Europeiska socialfonden+ (ESF+) till stöd för sådana åtgärder som syftar till att integrera missgynnade ungdomar och unga som varken arbetar eller studerar på arbetsmarknaden samt minska den andel som hoppar av skolan.

33. Europaparlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att i samarbete med arbetsmarknadens parter inrätta en mekanism för certifiering av företag som erbjuder högkvalitativ lärlingstjänstgöring och utbildning i linje med kvalitetsnormerna i den europeiska ramen för ändamålsenliga lärlingsutbildningar av god kvalitet, så att dessa kan identifieras och få stöd.

34. Europaparlamentet framhåller de fördelar som internationell rörlighet innebär för både studerande och lärare inom yrkesutbildningen, och understryker behovet av att underlätta system för permanent rörlighet och minska de befintliga hindren för rörlighet. Parlamentet påminner om att de som deltar i yrkesutbildning kan komma i fråga för Erasmus+ och understryker att stödet inom ramen för detta program bör skräddarsys efter deltagarnas socioekonomiska bakgrund och behov och även ta hänsyn till levnadskostnaderna i värdmedlemsstaterna. Parlamentet kräver därför att kommissionen och medlemsstaterna ska utnyttja Europaåret för kompetens för att skapa en drivkraft som ytterligare stärker ramen för rörlighet när det gäller yrkesutbildning.

35. Europaparlamentet betonar att det finns både utmaningar och möjligheter i fråga om den tekniska utvecklingen, särskilt på områdena artificiell intelligens och virtuell verklighet, vilket kommer att förändra yrkesutbildningsområdet, även när det gäller att göra utbildningsmöjligheterna mer tillgängliga och prismässigt överkomliga för ett större antal företag och arbetstagare. Parlamentet framhåller att utbildningsinstitutionerna och arbetsgivarna har ett ansvar för att förbereda studenter, lärlingar och arbetstagare på att artificiell intelligens kommer att finnas på arbetsplatsen och i synnerhet för att de ska ha ett kritiskt tänkande i detta avseende. Parlamentet understryker vikten av samarbete mellan utbildningsinstitutioner och arbetsgivare för att förbättra den digitala kompetensen och kunskapen om de verktyg som använder artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning.

36. Europaparlamentet välkomnar sådana initiativ som syftar till att öka deltagandet i utbildning, till exempel rådets rekommendation om individuella utbildningskonton ([34]) och värdefulla insatser i medlemsländerna, som betald studieledighet.

37. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet och kommissionen.

([34]) Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om individuella utbildningskonton (EUT C 243, 27.6.2022, s. 26).