



P9_TA(2023)0271

Bevorderen en aanpassen van beroepsopleiding als instrument voor het succes van werknemers en als bouwsteen voor de EU-economie in de nieuwe industrie 4.0

Resolutie van het Europees Parlement van 11 juli 2023 over het bevorderen en aanpassen van beroepsopleiding als instrument voor het succes van werknemers en als bouwsteen voor de EU-economie in de nieuwe industrie 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Het Europees Parlement,

- gezien de artikelen 179, 180 en 181 van het Verdrag betreffende de Europese Unie,
- gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name de artikelen 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 en 174,
- gezien het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, en met name de artikelen 14, 15, 23, 25 en 26,
- gezien het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap,
- gezien de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties en de duurzameontwikkelingsdoelstellingen (SDG's), en met name SDG's 4, 8 en 9,
- gezien het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 28 oktober 2021 in zaak BX tegen Unitatea Administrativ Teritorială D. (C-909/19) ⁽¹⁾,
- gezien de Europese pijler voor sociale rechten, en met name de beginselen 1, 3, 4 en 5,
- gezien Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties ⁽²⁾,
- gezien de mededeling van de Commissie van 1 juli 2020, getiteld "Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht" (COM(2020)0274),
- gezien Verordening (EU) 2021/694 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2021 tot vaststelling van het programma Digitaal Europa en tot intrekking van Besluit (EU) 2015/2240 ⁽³⁾,
- gezien zijn resolutie van 12 februari 2019 inzake een alomvattend Europees industriebeleid inzake artificiële intelligentie en robotica ⁽⁴⁾,
- gezien zijn resolutie van 16 februari 2023 over een strategie van de EU ter bevordering van het concurrentievermogen van de industrie, de handel en hoogwaardige werkgelegenheid ⁽⁵⁾,
- gezien de conclusies van de Raad van 9 oktober 2020 over mensenrechten, participatie en het welzijn van ouderen in het tijdperk van digitalisering,
- gezien de aanbeveling van de Raad van 24 november 2020 inzake beroepsonderwijs en -opleiding voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht ⁽⁶⁾,
- gezien de verklaring van Osnabrück van 30 november 2020 over beroepsonderwijs en -opleiding als middel om herstel en rechtvaardige transitie naar digitale en groene economieën mogelijk te maken,

⁽¹⁾ Arrest van het Hof van Justitie van 28 oktober 2021, BX tegen Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.

⁽²⁾ PB L 255 van 30.9.2005, blz. 22.

⁽³⁾ PB L 166 van 11.5.2021, blz. 1.

⁽⁴⁾ PB C 449 van 23.12.2020, blz. 37.

⁽⁵⁾ Aangenomen teksten, P9_TA(2023)0053.

⁽⁶⁾ PB C 417 van 2.12.2020, blz. 1.

- gezien de aanbeveling van de Raad van 19 december 2016 tot invoering van bijscholingstrajecten: nieuwe mogelijkheden voor volwassenen” (7),
- gezien de aanbeveling van de Raad van 26 november 2018 betreffende de bevordering van automatische wederzijdse erkenning van kwalificaties van hoger onderwijs, hoger secundair onderwijs en opleiding en de resultaten van leerperioden in het buitenland (8),
- gezien de aanbeveling van de Raad van 22 mei 2018 inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren (9),
- gezien de mededeling van de Commissie van 9 maart 2021 getiteld “Digitaal kompas 2030: de Europese aanpak voor het digitale decennium” (COM(2021)0118),
- gezien de mededeling van de Commissie van 19 april 2016 getiteld “De digitalisering van het Europese bedrijfsleven – De voordelen van een digitale eengemaakte markt ten volle benutten” (COM(2016)0180),
- gezien de mededeling van de Commissie van 5 mei 2021 getiteld “Actualisering van de nieuwe industriestrategie van 2020: een sterkere eengemaakte markt tot stand brengen voor het herstel van Europa” (COM(2021)0350),
- gezien de mededeling van de Commissie van 10 maart 2020: “Een nieuwe industriestrategie voor Europa” (COM(2020)0102),
- gezien de mededeling van de Commissie van 10 maart 2020 getiteld “Een kmo-strategie voor een duurzaam en digitaal Europa” (COM(2020)0103),
- gezien de mededeling van de Commissie van 1 juli 2020, getiteld “Ondersteuning van de werkgelegenheid voor jongeren: een brug naar banen voor de volgende generatie” (COM(2020)0276),
- gezien zijn resolutie van 17 februari 2022 over de empowerment van Europese jongeren: werkgelegenheid en sociaal herstel na de pandemie (10),
- gezien de mededeling van de Commissie van 13 september 2017 getiteld “Investeren in een slimme, innovatieve en duurzame industrie – Een hernieuwde strategie voor het industriebeleid van de EU” (COM(2017)0479),
- gezien de mededeling van de Commissie van 26 augustus 2010 met de titel “Een digitale agenda voor Europa” (COM(2010)0245),
- gezien de mededeling van de Commissie van 6 oktober 2010 getiteld “Europa 2020-kerninitiatief: Innovatie-Unie” (COM(2010)0546),
- gezien de mededeling van de Commissie van 30 september 2020 getiteld “De Europese onderwijsruimte tegen 2025 tot stand brengen” (COM(2020)0625) en het begeleidend werkdocument van de diensten van de Commissie (SWD(2020)0212),
- gezien zijn resolutie van 19 mei 2022 getiteld “De Europese onderwijsruimte tot stand brengen tegen 2025 – microcredentials, individuele leerrekeningen, en leren voor een duurzaam milieu” (11),
- gezien de mededeling van de Commissie van 30 september 2020 getiteld “Actieplan voor digitaal onderwijs 2021-2027 – Onderwijs en opleiding herbronnen voor het digitale tijdperk” (COM(2020)0624) en het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie (SWD(2020)0209),
- gezien het verslag van de Commissie getiteld “Digital Economy and Society Index (DESI) 2020 Human capital” (Index van de digitale economie en samenleving (DESI) 2020: menselijk kapitaal),
- gezien de conclusies van de Raad van 8 juni 2020 over omscholing en bijscholing als basis voor meer duurzaamheid en inzetbaarheid ter ondersteuning van economisch herstel en sociale cohesie,

(7) PB C 484 van 24.12.2016, blz. 1.

(8) PB C 444 van 10.12.2018, blz. 1.

(9) PB C 189 van 4.6.2018, blz. 1.

(10) PB C 342 van 6.9.2022, blz. 265.

(11) PB C 479 van 16.12.2022, blz. 65.

- gezien de conclusies van de Raad van 16 juni 2020 over het bestrijden van de COVID-19-crisis in onderwijs en opleiding,
 - gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité van 13 juli 2016 getiteld “Industrie 4.0 en digitale transformatie: de weg vooruit”,
 - gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité van 7 mei 2020 getiteld “Duurzame financiering van levenslang leren en ontwikkeling van vaardigheden, in de context van een tekort aan geschoolde arbeidskrachten”,
 - gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité van 15 maart 2018 getiteld “De toekomst van werk – kennis en vaardigheden verwerven die nodig zijn voor toekomstige banen”,
 - gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité van 27 april 2023 getiteld “Ontwikkeling van competenties en vaardigheden in het kader van de groene en de digitale transitie”,
 - gezien het voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2021 tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie (wet op de artificiële intelligentie) en tot wijziging van bepaalde wetgevingshandelingen van de Unie (COM(2021)0206),
 - gezien Besluit (EU) 2023/936 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 over een Europees Jaar van de Vaardigheden ⁽¹²⁾,
 - gezien de op 15 december 2022 afgekondigde verklaring inzake digitale rechten en beginselen voor het digitale decennium,
 - gezien de Global Gateway-strategie van de EU,
 - gezien de studie van het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop) van februari 2020 getiteld “Empowering adults through upskilling and reskilling pathways” (Volwassenen zelfredzamer maken door middel van bij- en omscholingstrajecten),
 - gezien het gezamenlijke verslag van Cedefop en de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) van 30 maart 2023, getiteld “Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey” (Bevordering van het gebruik van vaardigheden voor duurzame bedrijfsprestaties: gegevens uit de Europese bedrijvenenquête) ⁽¹³⁾,
 - gezien de resolutie van de Raad van 29 november 2021 over een nieuwe Europese agenda voor volwasseneneducatie 2021-2030 ⁽¹⁴⁾,
 - gezien de Europese strategie voor de rechten van personen met een handicap 2021-2030,
 - gezien artikel 54 van zijn Reglement,
 - gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A9-0232/2023),
- A. overwegende dat het beleid inzake onderwijs, opleiding en vaardigheden onder de bevoegdheid van de lidstaten valt; overwegende dat de EU een steeds belangrijker rol speelt door de maatregelen van de lidstaten te ondersteunen, te motiveren, te coördineren en aan te vullen;
- B. overwegende dat het belang van beroepsonderwijs en -opleiding, en met name de bij- en omscholing van werknemers en werkzoekenden, verder zal toenemen, niet in de laatste plaats als gevolg van de digitale en groene transitie; overwegende dat fatsoenlijke arbeidsomstandigheden cruciaal zijn om geschoolde werknemers vast te houden en aan te trekken; overwegende dat de opleiding van werknemers door hun werkgever geen negatieve gevolgen mag hebben voor de beloning van werknemers;
- C. overwegende dat het afstemmen van de vaardigheden van werknemers op de veranderende behoeften van de EU-arbeidsmarkt een van de hoofddoelen van het Europees Jaar van de vaardigheden is;
- D. overwegende dat een van de grootste uitdagingen waarmee voortgezet beroepsonderwijs en voortgezette beroepsopleiding (CVET) momenteel worden geconfronteerd, de geringe aantrekkelijkheid ervan is in vergelijking met academisch onderwijs, een gebrek aan belangstelling onder studenten en een tekort aan geschoolde werknemers;

⁽¹²⁾ PB L 125 van 11.5.2023, blz. 1.

⁽¹³⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-03/ef21010en.pdf>

⁽¹⁴⁾ PB C 504 van 14.12.2021, blz. 9.

- E. overwegende dat de digitale en groene transitie alleen een succes kunnen worden als werknemers over de nodige vaardigheden en competenties beschikken;
- F. overwegende dat de uitvoering van hoogwaardig CVET een aanzienlijke financiële last met zich mee kan brengen, met name voor micro-ondernemingen en kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's);
- G. overwegende dat gelijke toegang tot beroepsonderwijs en -opleiding, met inbegrip van bijscholing en omscholing, en mogelijkheden voor een leven lang leren voor iedereen, van cruciaal belang zijn;
- H. overwegende dat in 2021 45 % van de werknemers aangaf in de afgelopen 12 maanden een door de werkgever betaalde opleiding te hebben gevolgd; overwegende dat dit aandeel lager was onder jonge werknemers, vrouwen en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendkrachten, wat wijst op ongelijkheden in de toegang tot opleiding ⁽¹⁵⁾;
- I. overwegende dat 9,7 % van de 18- tot 24-jarigen in de EU in 2021 alleen de onderbouw van het middelbaar onderwijs had voltooid en geen vervolgstudie of -opleiding deed; overwegende dat in 2021 56 % van de Roma van 16 tot 24 jaar geen onderwijs of opleiding volgt en geen baan heeft (NEET);
- J. overwegende dat het percentage 25- tot 64-jarigen in de EU die onderwijs of een opleiding volgen in 2021 10,8 % was en het percentage 25- tot 64-jarigen die onderwijs of opleiding volgen met 1,7 procentpunt is gestegen vergeleken met 2020 en derhalve weer is teruggekeerd naar het niveau van 2019, oftewel van voor COVID-19 ⁽¹⁶⁾;
- K. overwegende dat Europa te maken heeft met krimpende arbeidsmarkten en dat tegen 2030 40 % van de Europeanen zal wonen in regio's waar het aantal banen afneemt ⁽¹⁷⁾; overwegende dat 77 % van de ondernemingen in de EU aangeeft moeite te hebben om werknemers met de nodige vaardigheden te vinden; overwegende dat deze discrepantie tussen werknemers en banen op de arbeidsmarkt van de EU aanzienlijke kosten met zich meebrengt voor economieën, ondernemingen en particulieren; overwegende dat het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en factoren voor de kwaliteit van banen, zoals beloning, autonomie van werknemers en het evenwicht tussen werk en privéleven, naast investeringen in vaardigheden en leren op bedrijfsniveau, zou bijdragen tot het verminderen van het tekort aan arbeidskrachten ⁽¹⁸⁾;
- L. overwegende dat een van de doelstellingen van de Europese vaardighedenagenda is dat in 2025 50 % van de 25- tot 64-jarigen deelneemt aan leeractiviteiten (tegenover 38 % in 2016); overwegende dat het streefcijfer voor deelname van 16- tot 74-jarigen met ten minste elementaire digitale vaardigheden 70 % bedraagt, tegenover 56 % in 2019; overwegende dat ongeveer 42 % van de Europeanen niet beschikt over digitale basisvaardigheden, waaronder 37 % van de werknemers; overwegende dat de Unie wenst dat het aandeel van de bevolking met ten minste elementaire digitale vaardigheden uiterlijk in 2030 tot 80 % moet zijn gestegen;
- M. overwegende dat hoogwaardig beroepsonderwijs en -opleiding (VET) en een leven lang leren van fundamenteel belang zijn om de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten (EPSR) te verwezenlijken; overwegende dat een van de doelstellingen van het EPSR-actieplan erin bestaat om tegen 2030 jaarlijks een aandeel van 60 % volwassenen in opleiding en ten minste 78 % op de arbeidsmarkt te bereiken;
- N. overwegende dat de doelstelling van de EU in het kader van het strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding (ET 2020) voor deelname aan volwasseneneducatie (15 % in 2020) in de vorige cyclus niet werd gehaald, met name voor mensen die tot kwetsbare en gemarginaliseerde groepen behoren en/of met minder kansen; overwegende dat ouderen de leeftijdsgroep zijn die het minst waarschijnlijk aan volwasseneneducatie deelneemt; overwegende dat andere door Eurostat beoordeelde uitsluitingsaspecten gendergerelateerd zijn en verband houden met het opleidingsniveau en de actieve arbeidsmarktstatus van de persoon;
- O. overwegende dat er nog steeds sprake is van ongelijkheid bij de toegang tot volwasseneneducatie en VET voor werknemers en werkzoekenden; overwegende dat het opleidingsniveau, de beroepsgroep, de economische sector en de omvang van de instelling bepalend zijn voor de deelname van volwassenen aan VET; overwegende dat de meest voorkomende belemmeringen bij de toegang tot volwasseneneducatie de kosten en de ontoegankelijkheid ervan zijn, alsook verband houden met het gebrek aan zorginfrastructuur, laaggeletterdheid of een laag gevoel van eigenwaarde; overwegende dat een op de drie bedrijven die geen opleiding aanbieden, dit wijt aan de hoge werklast en tijdgebrek, terwijl 28 % wijst op de hoge kosten van voortgezette beroepsopleiding ⁽¹⁹⁾; overwegende dat zowel tijd als kosten belangrijke belemmeringen vormen voor volwasseneneducatie vanuit individueel perspectief;

⁽¹⁵⁾ "Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future", Eurofound, 29 november 2022, beschikbaar op: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future>.

⁽¹⁶⁾ Eurostat Adult learning statistics, beschikbaar op: 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", blz. iv.

⁽¹⁸⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-03/ef21010en.pdf>

⁽¹⁹⁾ Continuing Vocational Training Survey 2015.

- P. overwegende dat slechts 45 % van de werknemers in de Unie de mogelijkheid heeft hun aanwezige kennis en vaardigheden te gebruiken in hun primaire baan, terwijl voor de rest een deel van hun kennis en vaardigheden onbenut blijft ⁽²⁰⁾; overwegende dat, afgezien van tekorten aan arbeidskrachten en discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden, de moeilijkheden bij het aanwerven van geschoolde werknemers ook te wijten zijn aan de slechte kwaliteit van de beschikbare banen, een gebrek aan mensgericht personeelsbeleid en onbenutte mogelijkheden op het gebied van het ontwerpen van banen ⁽²¹⁾;
- Q. overwegende dat de vierde industriële revolutie, die de volledige digitalisering van dienstverlening en productieprocessen omvat, de huidige arbeids- en onderwijsmarkten en samenlevingen vormgeeft en zowel uitdagingen als kansen oplevert voor werknemers en bedrijven, zoals het verdwijnen van sommige taken en beroepen en het ontstaan van andere, de dynamische herverdeling van taken, een herontwerp van de inhoud van banen; overwegende dat verdere investeringen door bedrijven nodig zijn om in de hele Unie sterk beroepsonderwijs en -opleiding te ontwikkelen en competenties te bevorderen voor het werken met nieuwe technologieën, zoals slimme productie en machines, geavanceerde robotica, cloudcomputing, kunstmatige intelligentie, gegevensverwerking en het internet der dingen; onderstreept hoe belangrijk het is om enerzijds tegemoet te komen aan de behoeften aan bij- en omscholing en anderzijds de digitale kloof aan te pakken;
- R. overwegende dat het percentage werknemers (11,8 %) en werkenden (11,5 %) in volwasseneneducatie en -opleiding hoger ligt in vergelijking met de gehele volwassen bevolking, maar de laatste jaren vergelijkbare trends vertoont; overwegende dat er in dit opzicht aanzienlijke verschillen bestaan tussen de lidstaten ⁽²²⁾;
- S. overwegende dat uit cijfers van Eurostat over ondernemingen in de EU met tien of meer werknemers (met uitzondering van ondernemingen in de financiële sector) blijkt dat 98 % daarvan computers gebruikt en 97 % internettoegang heeft; overwegende dat ongeveer 60 % van alle mensen die actief zijn op de arbeidsmarkt computers, laptops, smartphones, tablets of andere draagbare apparatuur gebruiken op het werk ⁽²³⁾;
- T. overwegende dat een afname van het aantal middengekwalificeerde en gemiddeld betaalde banen als gevolg van automatisering kan worden waargenomen en een toename van laagbetaalde, laaggekwalificeerde banen;
- U. overwegende dat 21 % van de werknemers in Europa aangeeft dat hun primaire arbeidstaken zijn veranderd door de invoering van nieuwe software of hardware ⁽²⁴⁾;
- V. overwegende dat de editie 2022 van het Europees innovatiescorebord betere resultaten laat zien op het gebied van innovatie in de jaren 2015-2022; overwegende dat er nog steeds grote ongelijkheid bestaat tussen de lidstaten ⁽²⁵⁾;
- W. overwegende dat drie van de vier ondernemingen in de EU moeilijkheden ondervinden om personeel met de juiste vaardigheden te vinden ⁽²⁶⁾; overwegende dat er een vaardigheidskloof ontstaat;
- X. overwegende dat transversale vaardigheden zoals sociale vaardigheden, meertaligheid, leervaardigheden, communicatie, omgaan met klanten, probleemoplossing, kritisch denken, ondernemerschap, creativiteit, interculturele competenties, teamwork en digitale en mediageletterdheid door werkgevers steeds vaker als cruciaal voor de arbeidsmarkt worden beschouwd; overwegende dat transversale vaardigheden belangrijk zijn voor de arbeidsmarkt maar ook een mentaliteitsverandering vereisen van alle betrokkenen bij VET;
- Y. overwegende dat de volgende competenties door alle lidstaten zijn aangemerkt en erkend als essentieel voor een benadering van levenslang leren: geletterdheid, meertaligheid, competenties op het gebied van wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM), digitale competenties, persoonlijke, sociale en leercompetenties, burgerschapscompetenties, interculturele vaardigheden en ondernemerschap; overwegende dat er een onevenredig tekort is aan vrouwen die deelnemen aan STEM;
- Z. overwegende dat tussen 2020 en 2021 zes op de tien werknemers in de EU+ ten minste één formele of niet-formele onderwijs- en opleidingsactiviteit hebben ondernomen om werkgerelateerde vaardigheden te leren ⁽²⁷⁾;

⁽²⁰⁾ Cedefop, Second European Skills and Jobs Survey.

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

⁽²²⁾ Bijlagen bij het voorstel voor een gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de Commissie en de Raad bij de mededeling van de Commissie van 17 december 2019 over de jaarlijkse strategie voor duurzame groei 2020 (COM(2019)0653), beschikbaar op: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5>.

⁽²³⁾ Eurostat, Digital Economy and Society Database, 2018.

⁽²⁴⁾ Eurostat, Digital Economy and Society Database, 2018.

⁽²⁵⁾ European Innovation Scoreboard, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.

⁽²⁶⁾ Cedefop Policy brief, 'Challenging digital myths – First findings from Cedefop's second European skills and jobs survey', <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-03/ef21010en.pdf>

⁽²⁷⁾ CEDEFOP, Second European Skills and Job Survey.

- AA. overwegende dat de COVID-19-pandemie een aanzienlijke negatieve impact heeft gehad op de systematische uitvoering van het onderwijs- en opleidingsbeleid; overwegende dat de daarmee samenhangende crisis de manier van werken heeft veranderd en de noodzaak heeft versterkt om het scala aan vaardigheden van de Europese beroepsbevolking op peil te brengen, met name op het gebied van digitale vaardigheden;
- AB. overwegende dat er steeds meer vraag is naar digitale vaardigheden; overwegende dat tussen 2020 en 2021 op 44 % van de werkplekken nieuwe digitale technologieën zijn ingevoerd; overwegende dat vier op de tien volwassen werknemers vaker digitale technologieën gebruikten om sommige van hun werktaken uit te voeren en dat ongeveer een derde (36 %) meer online dan offline deelnam aan werkgerelateerd leren ⁽²⁸⁾; overwegende dat voor de digitale transitie naar een industrie 4.0 de digitale basisvaardigheden van alle werknemers moeten worden verbeterd en de verwerving van meer geavanceerde digitale vaardigheden wordt vergemakkelijkt, waarbij ervoor gezorgd wordt dat die vaardigheden in de lidstaten naar behoren worden erkend; overwegende dat er bijzondere aandacht moet worden besteed aan de risico's en dus aan het aanleren van vaardigheden op het gebied van cyberbeveiliging en digitale veiligheid;
- AC. overwegende dat in veel sectoren en in verschillende mate taken geautomatiseerd kunnen worden, hetgeen tot aanzienlijke veranderingen zal leiden in de werkgelegenheid, de arbeidsproductiviteit, de vereiste vaardigheden en de omvang van de beroepsbevolking in de Unie, met sterke regionale verschillen; overwegende dat 35 % van de werknemers vreest dat nieuwe digitale technologieën hun werk in de toekomst geheel of gedeeltelijk kunnen of zullen overnemen ⁽²⁹⁾; overwegende dat ongeveer 45 % zich ook zorgen maakt over het verouderen van technologische vaardigheden en noodzaak om nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven; overwegende dat 49 % van de activiteiten waarvoor mensen in de wereldeconomie worden betaald, geautomatiseerd kunnen worden door de huidige technologie aan te passen ⁽³⁰⁾;
- AD. overwegende dat één op de vijf volwassenen werknemers in de EU+ (en 31 % van de mensen die geen digitale technologie gebruiken) baat zou hebben bij opleiding gericht op digitale basisvaardigheden, d.w.z. surfen op het internet; overwegende dat 70 % tot 90 % omgeschoold kan worden op het gebied van meer geavanceerde vaardigheden inzake databank- en computerprogrammering ⁽³¹⁾;
- AE. overwegende dat volgens de EU-doelstellingen 75 % van de EU-bedrijven gebruik moet maken van cloudcomputing, AI en big data-technologieën en dat meer dan 90 % van de kmo's ten minste een basisniveau van digitale intensiteit moeten bereiken ⁽³²⁾;
- AF. overwegende dat het aanpassen van onderwijsprogramma's en persoonlijke aspiraties aan de vaardigheden en competenties die nodig zijn om de persoonlijke en professionele zelfredzaamheid te bereiken en tegemoet te komen aan de behoeften van de arbeidsmarkt en de samenleving, een van de grootste uitdagingen vormt voor de onderwijsstelsels van de lidstaten; overwegende dat meer dan de helft van de kinderen die naar de basisschool gaan, werkzaam zal zijn in banen die momenteel niet bestaan;
- AG. overwegende dat het van cruciaal belang is dat optimale voorwaarden en stimulansen worden vastgesteld om werkgevers in staat te stellen toegang te krijgen tot beroepsopleiding en -opleiding van hoge kwaliteit die een nuttige leerervaring en de ontwikkeling van een relevante reeks vaardigheden voor werknemers waarborgen;
- AH. overwegende dat het bevorderen van een op competentie gebaseerd leerproces zou kunnen zorgen voor een soepele aanpassing van het leerproces aan de behoeften van de lerenden en de snelle maatschappelijke veranderingen;
- AI. overwegende dat beroepsopleiding en -opleiding qua karakter, kwaliteit, perceptie en maatschappelijke waardering in de loop der jaren een ontwikkeling heeft doorgemaakt, onder meer dankzij campagnes en beleidsmaatregelen inzake VET, betere loopbaanperspectieven en mobiliteitsmogelijkheden, en digitale onderwijsoplossingen; overwegende dat een beroepsopleiding, ondanks verbeteringen van de status en het imago, vaak nog steeds geen eerste keuze is en als een tweede, minder aantrekkelijke optie wordt gezien na algemeen onderwijs;
- AJ. overwegende dat de demografische veranderingen in de lidstaten zich versnellen en de komende decennia naar verwachting zullen blijven doorzetten, waardoor het des te meer noodzakelijk wordt het volledige potentieel van alle volwassenen in de werkende leeftijd te benutten door voortdurend te investeren in hun vaardigheden, kennis en kwalificaties, en door meer mensen aan het werk te krijgen; overwegende dat bedrijven problemen kunnen ondervinden in verband met het verloren gaan van kennis door de pensionering van ervaren werknemers; overwegende dat werkplekken en arbeidsomstandigheden moeten worden aangepast aan de behoeften van de vergrijzende beroepsbevolking; overwegende dat het van cruciaal belang is om het leerproces tussen meer en minder ervaren werknemers in bedrijven te bevorderen en de overdracht van kennis te waarborgen, ook tussen generaties, door middel van mentor-, coachings- en begeleidingsprogramma's;

⁽²⁸⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, blz. 9.

⁽²⁹⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, blz. 16.

⁽³⁰⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, blz. 16.

⁽³¹⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, blz. 14.

⁽³²⁾ Europese Commissie, Europa's digitale decennium: doelstellingen voor 2030, beschikbaar op: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_nl.

- AK. overwegende dat fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en toegang tot socialezekerheidsstelsels, hoogwaardige maatschappelijke diensten en een aantrekkelijke leefomgeving een prominente rol spelen bij het aantrekken en vasthouden van geschoolde werknemers; overwegende dat het versterken van persoonlijke ontwikkeling en leerbegeleiding vanaf jonge leeftijd en het ondersteunen van gelijke toegang tot informatie mensen kan helpen om geschikte leertrajecten te kiezen die leiden tot hoogwaardige werkgelegenheid;
- AL. overwegende dat er demografische veranderingen plaatsvinden; overwegende dat de Europese bevolking in de werkende leeftijd (tussen 20 en 64 jaar) tussen nu en 2040 naar schatting jaarlijks met 0,4 % zal afnemen; overwegende dat de demografische achteruitgang ook leidt tot veranderingen in de structuur van de arbeidsmarkt en een groeiende vraag naar arbeidskrachten in sommige sectoren, zoals de gezondheidszorg of de zorgsector;
- AM. overwegende dat er in 28 sectoren sprake is van tekorten aan geschoolde arbeidskrachten, met name in de gezondheidszorg, de horeca, de bouw en de IT- en veiligheidssector; overwegende dat er in het algemeen niet genoeg werknemers zijn, met name vrouwen, met een achtergrond op het gebied van wetenschap, technologie, engineering en wiskunde; overwegende dat leerkrachten behoren tot de top vijf van beroepsgroepen met tekorten in Europa, met verschillen naargelang geografische regio's, vakgebied en landen, wat van invloed is op het vermogen om onderwijs en opleiding te bieden die alle lerenden nodig hebben om zich aan te passen aan de dubbele transitie en de industriële revolutie 4.0;
- AN. overwegende dat de toenemende vraag van werkgevers naar specifieke vaardigheden pleit voor een sterkere betrokkenheid van bedrijven bij beroepsonderwijs en -opleiding;
- AO. overwegende dat het Europees Parlement het fenomeen van onbetaalde stages reeds herhaaldelijk heeft veroordeeld, omdat die een vorm van uitbuiting van jonge werknemers zijn en een schending inhouden van hun rechten;
- AP. overwegende dat de Commissie zich er in het kader van de Europese strategie voor de rechten van personen met een handicap 2021-2030 toe heeft verbonden personen met een handicap in staat te stellen zelfstandig te leven en volledig deel te nemen aan alle aspecten van het leven; overwegende dat het van cruciaal belang is personen met een handicap betere kansen te bieden om deel te nemen aan beroepsonderwijs en -opleidingen en nieuwe vaardigheden te verwerven, wat een voorwaarde is voor inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en onafhankelijkheid;
1. benadrukt het belang van een leven lang leren en beroepsonderwijs en -opleiding, met inbegrip van bij- en omscholing, om het volledige potentieel van personen te benutten, en voor de duurzame ontwikkeling van de Unie, waarbij aandacht wordt besteed aan de specifieke behoeften van de meest kwetsbare of kansarme groepen; verzoekt de Commissie en de lidstaten nogmaals om een Europese ruimte voor beroepsonderwijs en -opleiding tot stand te brengen ⁽³³⁾;
 2. benadrukt dat werknemers tijdens de werkuren toegang moeten hebben tot beroepsopleiding;
 3. onderstreept de noodzaak om te zorgen voor een duurzame en rechtvaardige dubbele transitie van werkplekken met behoud van de bestaande arbeidskrachten; benadrukt dat werkgevers werknemers interne opleidingen moeten bieden en tegelijkertijd moeten zorgen voor ondersteunende maatregelen voor personen die moeite hebben met opleiding;
 4. wijst erop dat elke persoon de mogelijkheid moet hebben om zijn vaardigheden te ontwikkelen, op peil te houden en te verbeteren, zodat hij gelijke tred kan houden met de snel veranderende situatie op de arbeidsmarkt en zich op persoonlijk en professioneel vlak kan ontplooiën; benadrukt dat dit een systemische benadering van een leven lang leren en de ontwikkeling van vaardigheden vereist, ondersteund door toegankelijk, hoogwaardig en inclusief initieel beroepsonderwijs en -opleiding (IVET), alsook goed functionerende en moderne CVET-systemen, om alle volwassenen in staat te stellen gebruik te maken van leer- en opleidingsmogelijkheden, en om werkgevers te ondersteunen bij het aanbieden van dergelijke opleidingen; betreurt het feit dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in STEM en VET; onderstreept het belang van meer steun voor de participatie van vrouwen in dit verband en van het aanpakken van alle gerelateerde stereotypen;
 5. onderstreept de noodzaak van actieve integratie van jongeren en ouderen in het beroepsonderwijs om discriminatie op grond van leeftijd in verband met vaardigheden en beroepsopleidingen te voorkomen;

⁽³³⁾ Zie paragraaf 32 van de resolutie van het Europees Parlement van 11 november 2021 over de Europese onderwijsruimte: een gedeelde holistische benadering (PB C 205 van 20.5.2022, blz. 17).

6. wijst op enkele van de factoren die beroepsonderwijs en -opleiding op bedrijfsniveau in de weg staan:
 - het gebrek aan erkenning van beroepsonderwijs en -opleiding als carrièremogelijkheid en manier om veerkracht en uitmuntendheid te verbeteren;
 - de overtuiging van werkgevers dat de vaardigheden en kwalificaties waarover hun personeel beschikt voldoende en geschikt zijn;
 - de voorkeur van bedrijven om nieuw personeel aan te werven in plaats van hun bestaande personeel om of bij te scholen;
 - belemmeringen voor het aanbieden van opleidingen, zoals de betaalbaarheid ervan, de toegang tot door de werkgever aangeboden opleidingen (zowel wat betreft locatie als timing) en de hoge werkdruk binnen ondernemingen;
 - de pogingen om de verantwoordelijkheid voor opleiding van werkgevers naar werknemers te verschuiven;
 - leeftijdsdiscriminatie, zoals het beletten van oudere werknemers om aan een opleiding deel te nemen;
 - het gebrek aan erkenning van de verworven vaardigheden die verder gaan dan de behoeften van de arbeidsmarkt en betrekking hebben op de ontwikkeling van de individuele werknemer;
7. wijst op de sleutelrol van de sociale partners op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding; benadrukt het belang van een goed functionerende sociale dialoog en de rol van collectieve overeenkomsten bij het waarborgen van de verstrekking van beroepsonderwijs en -opleiding aan alle werknemers;
8. herinnert eraan dat tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten in sommige gevallen het gevolg zijn van onaantrekkelijke banen en slechte arbeidsomstandigheden; benadrukt derhalve dat het aanpakken van deze kwesties, door middel van fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en een beleid om mensen aan het bedrijf te binden, belangrijk is voor een goed werkende toekomstige arbeidsmarkt; benadrukt dat het verbeteren van de kwaliteit van banen in sectoren en bedrijven met slechte arbeidsomstandigheden een belangrijk element is in de aanpak van de braindrain, die leidt tot toenemende ongelijkheid tussen regio's, ongelijke ontwikkeling en een ongelijk vermogen om innovatie te stimuleren en banen te scheppen;
9. merkt op dat de verwerving van veel vaardigheden in verband met het gebruik van basissoftware of eenvoudige IT-apparatuur door alle werkgevers moet worden verstrekt en betaald, aangezien dit essentieel is voor de dubbele transitie;
10. benadrukt dat het beleid inzake beroepsonderwijs en -opleiding op nationaal en Unieniveau versnipperd blijft; verzoekt de Commissie en de lidstaten te streven naar meer convergentie tussen de nationale stelsels op basis van beste praktijken; wijst erop dat voor efficiënte stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding systematische strategieën en adequate middelen nodig zijn, die zijn afgestemd op vaardigheidsstrategieën en zijn ontwikkeld via de sociale dialoog, om mensen mondiger te maken, hen te helpen hun mogelijkheden optimaal te benutten en een duurzaam economisch concurrentievermogen te waarborgen;
11. verzoekt de Commissie en de lidstaten onbetaalde stages te verbieden en een gemeenschappelijk rechtskader voor te stellen om te zorgen voor een billijke beloning voor stages en leerlingplaatsen, teneinde uitbuitingspraktijken te voorkomen;
12. benadrukt het belang van beroepsonderwijs en -opleiding voor personen met een handicap en leerproblemen; benadrukt de noodzaak om strategieën te ontwikkelen en beroepsonderwijs en -opleiding voor iedereen aan te bieden, met name voor NEET's en voortijdige schoolverlaters, oudere werknemers, volwassenen met een laag vaardigheidsniveau en werkzoekenden, alsook voor mensen uit afgelegen en plattelandsgebieden en mensen die tot gemarginaliseerde groepen behoren en institutionele, ecologische en sociale belemmeringen ondervinden, teneinde de discrepantie tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden en tekorten op de arbeidsmarkt aan te pakken; benadrukt dat dergelijke opleidingsmogelijkheden vaardigheden moeten opleveren voor toekomstgerichte banen, ook in de groene en digitale transitie; verzoekt de lidstaten prioriteit te geven aan herscholing en bijscholing van mensen in kwetsbare situaties, teneinde hun actieve participatie en integratie op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, bijvoorbeeld door bijscholing en bijscholing af te stemmen op hun capaciteiten en wensen en te zorgen voor ondersteuning op maat; benadrukt dat er steun moet worden verleend aan maatschappelijke organisaties, aangezien zij een sleutelrol spelen bij het bereiken van mensen met uiteenlopende achtergronden;

13. vestigt de aandacht op de noodzaak om beroepsonderwijs en -opleiding voor volwassenen op individueel niveau aan te bieden, onder meer voor laaggeschoolden en laaggekwalificeerden, voor degenen die de minste toegang hebben tot opleiding in basisvaardigheden en -competenties, en voor ouderen, vrouwen, personen met een handicap en degenen die proberen te herintreden op de arbeidsmarkt na lange afwezigheid als gevolg van onder meer chronische of ernstige gezondheidsproblemen of de noodzaak om mantelzorg te verlenen; benadrukt dat passende ondersteuning en stimulansen moeten worden geboden en dat de leertrajecten van beroepsonderwijs en -opleiding flexibel, leerlinggericht en resultaatgericht moeten zijn; onderstreept het belang van financiële en niet-financiële ondersteuning, de ontwikkeling van loopbaanbegeleiding en voorlichtingscampagnes over beroepsonderwijs en -opleiding om een grotere en inclusieve deelname aan leer- en opleidingsmogelijkheden te bereiken; wijst in dit verband op het belang van betaald educatief verlof;

14. herhaalt zijn oproep aan werkgevers om te investeren in de ontwikkeling van de vaardigheden en competenties van hun werknemers, met name met betrekking tot de vaardigheden en competenties die nodig zijn voor de digitale en groene transitie en transversale zachte vaardigheden;

15. wijst erop dat ondernemingen, met name kmo's, organisaties van de sociale economie en non-profitorganisaties, op grote schaal door de Europese Unie hierbij moeten worden betrokken en moeten worden aangemoedigd en ondersteund om leer- en opleidingsmogelijkheden te bieden; verzoekt de lidstaten te zorgen voor toegankelijke en inclusieve omscholing en bijscholing voor iedereen, waarbij niemand aan zijn lot wordt overgelaten;

16. merkt op dat de integratie op de arbeidsmarkt van NEET's en andere kwetsbare groepen, een belangrijk aandachtspunt en hoeksteen moet worden van hoogwaardige beroepsonderwijs en -opleiding, waarvoor specifieke transversale vaardigheden van leerkrachten en opleiders vereist zijn; herinnert eraan dat transversale vaardigheden en competenties steeds vaker worden gebruikt in de opleidingsprogramma's voor beroepsonderwijs en -opleiding van de lidstaten; benadrukt de noodzaak om de validatie en formele erkenning van vaardigheden en competenties in samenwerking met de sociale partners te verbeteren, met name de vaardigheden en competenties die zijn verworven via niet-formeel en informeel onderwijs en ervaring, zoals langdurige zorg of vrijwilligerswerk, alsook de vaardigheden en competenties die in derde landen zijn verworven; benadrukt dat de huidige instrumenten moeten worden verbeterd en dat andere instrumenten moeten worden onderzocht om de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen te vergemakkelijken; dringt aan op een gemeenschappelijk erkenningskader voor transversale vaardigheden;

17. onderstreept de noodzaak van een nieuwe leercultuur die gericht is op de ontwikkeling van transversale vaardigheden in formele, informele en niet-formele leeromgevingen, zodat alle volwassenen, jonge volwassenen en jongeren in staat worden gesteld een baan te vinden, volledig deel te nemen aan de samenleving en zich persoonlijk te ontwikkelen, met name door het verwerven van vaardigheden zoals klantgerichtheid, interpersoonlijke vaardigheden, met inbegrip van teamwerk en communicatie, probleemoplossing, management, waaronder tijdsbeheer, kritisch denken, leren leren, duurzaamheidscompetenties en digitale vaardigheden, met inbegrip van cyberbeveiligingscompetenties;

18. onderstreept het belang van leren op de werkplek en het opdoen van praktische ervaring; wijst in dit verband op voorbeelden van beste praktijken in verband met duale onderwijssystemen, waarbij hoogwaardige leerlingplaatsen in ondernemingen worden gecombineerd met beroepsonderwijs, waardoor het bedrijfsleven en de onderwijswereld met elkaar worden verbonden en jongeren toegang krijgen tot de arbeidsmarkt; moedigt de lidstaten aan duale onderwijsstelsels verder te ontwikkelen; verzoekt daarom bedrijven meer aandacht te besteden aan de rol van VET en een leven lang leren; benadrukt dat werkgevers een aanzienlijk deel van hun middelen moeten inzetten om ervoor te zorgen dat hun werknemers over de nodige vaardigheden en competenties beschikken om met de nieuwste technologieën en in nieuwe organisatorische omgevingen te kunnen werken, en om digitale uitsluiting te voorkomen; verzoekt voorts dat bedrijven een hoge mate van taakvrijheid en organisatorische participatie van werknemers mogelijk te maken, aangezien deze vormen van arbeidsorganisatie verband houden met een betere toegang tot opleiding en de ontwikkeling van vaardigheden; benadrukt dat werkgevers moeten streven naar het creëren van passende omstandigheden en een veilige ruimte voor werknemers die formeel of niet-formeel onderwijs volgen of willen volgen en hun competenties willen ontwikkelen; verzoekt de lidstaten bijzondere aandacht te besteden aan kmo's, waarvoor het bijzonder moeilijk is om aan die behoeften tegemoet te komen; benadrukt dat bedrijven, met inbegrip van kmo's, gebaat zouden zijn bij gestructureerde samenwerking met deskundigen op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding;

19. herinnert aan de fundamentele rol van leerkrachten en opleiders die zowel in instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding als in bedrijven werken en die kunnen helpen het aanbod van beroepsonderwijs en -opleiding beter af te stemmen op de behoeften van de werkgevers door innovatie naar scholen te brengen en het tekort aan leraren in beroepsonderwijs en -opleiding aan te pakken; herinnert eraan dat een betere samenwerking tussen instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding en bedrijven het tekort aan leraren in beroepsonderwijs en -opleiding doeltreffend kan aanpakken en de onderwijsprogramma's voor beroepsonderwijs en -opleiding dichter bij de behoeften van de werkgever kan brengen; benadrukt dat leerkrachten en opleiders nieuwe competenties moeten verwerven door toegang te hebben tot bij- en omscholingsmogelijkheden; onderstreept dat het openstellen aan opleiders van bij- en nascholingscursussen die in scholen voor beroepsonderwijs en -opleiding worden gegeven en, omgekeerd, het aanbieden van in-company training aan leraren van scholen voor beroepsonderwijs en -opleiding wederzijds voordelig zou kunnen zijn om in hun behoeften te voorzien, waarbij ze tegelijkertijd worden betrokken bij het ontwerp van de onderwijsprogramma's; vraagt de lidstaten en onderwijsinstellingen dringend te investeren in hun strategieën voor de bij- en nascholing van leerkrachten en opleiders in beroepsonderwijs en -opleiding en deze strategieën verder uit te werken, en hen meer erkenning te geven;

20. benadrukt dat om adequaat te kunnen inspelen op de behoeften van de veranderende industrieën en de uitdagingen van de dubbele transitie, en om het concurrentievermogen van de Europese industrie op de wereldmarkten te behouden, er voortdurend zal moeten worden geïnvesteerd in bij- en nascholingsinfrastructuur, lerarenopleiding en kwaliteitsborgings-systemen;

21. verzoekt de lidstaten en de betrokken regionale en lokale autoriteiten de maatregelen ter bestrijding van werkloosheid, armoede en sociale uitsluiting te versterken, onder meer door versterking van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, bevordering van een leven lang leren en specifieke maatregelen gericht op beroepsontwikkeling;

22. benadrukt dat onderwijs en opleiding, alsook integratie op de arbeidsmarkt belangrijke instrumenten zijn in de strijd tegen armoede en ongelijkheid; verzoekt de Commissie en de lidstaten met klem steun te verlenen aan maatregelen voor achtergestelde en laagopgeleide groepen, waarbij de nadruk moet liggen op onderwijs en opleiding, teneinde de ontwikkeling van sociale, wetenschappelijke en professionele vaardigheden te bevorderen, met name digitale basisvaardigheden; verzoekt de lidstaten en de betrokken regionale en lokale overheden te zorgen voor de diversificatie van het onderwijs- en opleidingsaanbod;

23. benadrukt dat werkgevers het leren tussen meer en minder ervaren werknemers moeten bevorderen om de verschillen in vaardigheden te verkleinen; beveelt daarom aan om, mede in het licht van de demografische veranderingen, mentorschap te stimuleren, zodat vaardigheden en ervaringen kunnen worden uitgewisseld, ook tussen generaties, de vaardigheden van alle werknemers kunnen worden verbeterd en tekorten aan arbeidskrachten en de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt kunnen worden aangepakt; onderstreept het belang van vrijwilligerswerk, dat kan bijdragen tot de bestrijding van sociale uitsluiting;

24. verzoekt ondernemingen methoden te gebruiken om de impact van artificiële intelligentie op banen te voorspellen zoals supervised machine learning, onder meer om de beroepen te identificeren waar veranderingen het meest waarschijnlijk zijn en om zich daar op tijd aan aan te passen;

25. moedigt de ondernemingen aan werknemers te helpen meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun loopbaan door hen te wijzen op alternatieve loopbaantrajecten en hen te helpen bepalen wat ze moeten nastreven, suggesties te doen voor de vaardigheden die hiervoor nodig zijn en hiervoor passende opleidingen te organiseren; pleit ervoor dat dit aanbod ook geldt voor mensen die beroeps- of bedrijfsopleidingen volgen (studenten en stagiairs) via samenwerking tussen ondernemingen en onderwijsinstellingen;

26. vestigt de aandacht op de kansen en uitdagingen die voortvloeien uit het toenemende aantal onderdanen van derde landen in de EU, onder meer als gevolg van de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne; benadrukt dat het belangrijk is migranten, asielzoekers en vluchtelingen te helpen zich bij te scholen en te herscholen en toegang te krijgen tot kwaliteitsbanen en informatie over arbeidsomstandigheden en sociale bescherming; benadrukt dat het financieren van het leren van talen als basis voor communicatie en werk en het vergemakkelijken van de erkenning en validering van hun vaardigheden en competenties belangrijke maatregelen zijn om hun potentieel beter te benutten; onderstreept de cruciale rol van beroepsonderwijs en -opleiding, met inbegrip van bij- en omscholing, als een belangrijk instrument voor de sociale en economische integratie van onderdanen van derde landen, asielzoekers en vluchtelingen;

27. benadrukt de noodzaak van een leven lang leren voor alle personen in de samenleving, met name ouderen, zodat zij nieuwe vaardigheden kunnen aanleren en verwerven en fysiek en mentaal actief kunnen blijven;

28. benadrukt het belang van beroepsonderwijs en het verwerven van nieuwe vaardigheden en competenties, met name die welke nodig zijn voor de groene en de digitale transitie; verzoekt de lidstaten om in samenwerking met betrokkenen op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding, met inbegrip van de sociale partners en de relevante regionale en lokale autoriteiten, onderwijsprogramma's te ontwikkelen die gericht zijn op beroepen die nodig zijn voor de aanpassing aan de uitdagingen van de groene en de digitale transitie;
29. verzoekt de Commissie het Europees Jaar van de vaardigheden 2023 op een holistische en brede wijze vorm te geven en te vermijden dat onderwijs, opleiding en bij- of omscholing alleen worden gezien als middelen om het concurrentievermogen en de inzetbaarheid te vergroten, rekening houdend met het feit dat de bevordering van het pact voor vaardigheden een manier is om dit te bereiken;
30. verzoekt de Commissie en de lidstaten om in samenwerking met tripartiete adviesorganen en de Europese Alliantie voor leerlingplaatsen educatieve campagnes en activiteiten op te zetten, onder meer tijdens het Europees Jaar van de vaardigheden en door middel van evenementen zoals EuroSkills, om de aantrekkelijkheid en de door hoogwaardig beroepsonderwijs en volwasseneneducatie geboden mogelijkheden te promoten, en de uitwisseling van beste praktijken op dit gebied te bevorderen;
31. verzoekt de lidstaten de administratieve procedures met betrekking tot beroepsonderwijs en -opleiding te vereenvoudigen en bepaalde ondernemingen, zoals kmo's en organisaties van de sociale economie, bijstand te verlenen, onder meer in de vorm van adviesdiensten, om opleidingsbehoeften in kaart te brengen en financiële steun aan te vragen; wijst erop dat wanneer kmo's geen opleidingscursussen kunnen aanbieden, organisaties zoals organisaties van ambachtslieden of kamers van koophandel dergelijke opleidingen kunnen verzorgen; roept de Commissie en de lidstaten op om meer te investeren in maatregelen om kansarme jongeren en NEET's te integreren in de arbeidsmarkt en om het aantal voortijdige schoolverlaters, waaronder met name veel Roma, terug te dringen; verzoekt de lidstaten te investeren in de gezondheid van leerlingen en studenten, voortijdig schoolverlaten te voorkomen en studie- en loopbaanbegeleiding te ondersteunen; verzoekt de lidstaten in dit verband beter gebruik te maken van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+), de herstel- en veerkrachtfaciliteit en het Fonds voor een rechtvaardige transitie;
32. roept de Commissie en de lidstaten op via het ESF+ meer te investeren in de ondersteuning van maatregelen die gericht zijn op de integratie van kansarme jongeren en NEET's op de arbeidsmarkt en het terugdringen van het aantal voortijdige schoolverlaters;
33. moedigt de lidstaten aan om, in samenwerking met de sociale partners, een mechanisme op te zetten voor de certificering van ondernemingen die leerlingplaatsen en opleidingen van hoge kwaliteit aanbieden in overeenstemming met de kwaliteitsnormen van het Europees kader voor hoogwaardige en doeltreffende leerlingplaatsen, zodat deze geïdentificeerd en ondersteund kunnen worden;
34. wijst op de voordelen die internationale mobiliteit biedt voor zowel lerenden als leerkrachten in beroepsonderwijs en -opleiding, en onderstreept de noodzaak om permanente mobiliteitsregelingen te faciliteren en de bestaande belemmeringen voor mobiliteit te verminderen; herinnert eraan dat deelnemers aan beroepsonderwijs en -opleiding in aanmerking komen voor Erasmus+ en onderstreept dat de steun in het kader van dit programma moet worden afgestemd op de sociaal-economische achtergrond en behoeften van de deelnemers, waarbij ook rekening wordt gehouden met de kosten van levensonderhoud in de gastlidstaten; dringt er daarom bij de Commissie en de lidstaten op aan om het Europees Jaar van de vaardigheden aan te grijpen om een impuls te geven aan de verdere versterking van het mobiliteitskader voor beroepsonderwijs;
35. benadrukt dat er zowel uitdagingen als kansen zijn in verband met technologische ontwikkelingen, met name op het gebied van kunstmatige intelligentie en virtuele realiteit, die het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding zullen veranderen, ook wat betreft het toegankelijker en betaalbaarder maken van opleidingsmogelijkheden voor een groter aantal bedrijven en werknemers; wijst op de verantwoordelijkheid van onderwijsinstellingen en werkgevers om studenten, jongeren met een leercontract en werknemers voor te bereiden op de aanwezigheid van kunstmatige intelligentie op de werkplek en om in dit verband met name kritisch denkvermogen te ontwikkelen; onderstreept het belang van samenwerking tussen onderwijsinstellingen en werkgevers om de digitale competenties en kennis over instrumenten die gebruikmaken van artificiële intelligentie en algoritmisch beheer te verbeteren;
36. is ingenomen met initiatieven die tot doel hebben de deelname aan onderwijs en leren te vergroten, zoals de aanbeveling van de Raad over individuele leerrekeningen⁽³⁴⁾ en waardevol beleid van de lidstaten, zoals betaald educatief verlof;
37. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad en de Commissie.

⁽³⁴⁾ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake individuele leerrekeningen (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 26).