Parlamento Europeo
2019-2024

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales
El Presidente

26.4.2023

Younous Omarjee
Presidencia
Comisión de Desarrollo Regional
BRUSELAS

Asunto: Opinión sobre el aprovechamiento del talento en las regiones de Europa (2023/2044(INI))

Señor Presidente:

En el marco del procedimiento en cuestión, se encargó a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales que emitiera una opinión dirigida a su comisión. En la reunión del 1 de marzo de 2023, la comisión decidió remitir su opinión en forma de carta.

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales examinó la cuestión en la reunión del 26 de abril de 2023. En esta reunión, la comisión decidió pedir a la Comisión de Asuntos Regionales, competente para el fondo, que incorpore en la propuesta de Resolución las sugerencias que figuran a continuación.

Le saluda muy atentamente,

Dragoş Pîslaru

SUGERENCIAS

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales pide a la Comisión de Desarrollo Regional, competente para el fondo, que incorpore las siguientes sugerencias en la propuesta de Resolución que apruebe:

A. Considerando que una mano de obra cualificada es crucial para garantizar unas transiciones ecológica y digital socialmente justas y equitativas y para fortalecer el crecimiento sostenible, la estabilidad económica y la resiliencia de la Unión frente al cambio demográfico y las perturbaciones externas adversas, y que unas capacidades más adecuadas y orientadas al futuro brindan nuevas oportunidades de empleo y capacitan a trabajadores y solicitantes de empleo para participar plenamente en el mercado de trabajo, la sociedad y la democracia;

B. Considerando que las desigualdades regionales pueden forzar a los trabajadores a buscar oportunidades de empleo en una región o Estado miembro diferente; que los instrumentos de la política de cohesión deben abordar los múltiples factores que influyen en la migración a las ciudades, a otras regiones o a otros Estados miembros; que hacer inversiones ambiciosas y el empleo de calidad, así como la mejora de accesibilidad y calidad de los servicios y las infraestructuras revisten especial importancia en la regiones en riesgo de despoblación a la hora de impulsar su recuperación económica y su competitividad a largo plazo en el mercado único y, de ese modo, revertir las tendencias demográficas negativas;

C. Considerando que la Autoridad Laboral Europea, en su informe sobre la escasez y el excedente de mano de obra, y la Agencia de la Unión Europea para la Ciberseguridad, en su informe titulado «Cybersecurity skills development in the EU» (Desarrollo de competencias en materia de ciberseguridad en la UE), identificaron veintiocho profesiones con escasez de cualificaciones en 2021, incluidos los sectores de la asistencia sanitaria, la hostelería, la construcción y los servicios, e identificaron escasez de especialistas en TI y seguridad, en particular expertos en ciberseguridad, y trabajadores con formación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas;

D. Considerando que el Año Europeo de las Competencias debe promover la creación de empleos de calidad y estrategias de retención como la mejor manera de atraer y retener a una mano de obra cualificada y promover incentivos para que los empresarios inviertan en el desarrollo de las competencias de sus trabajadores, especialmente en los sectores ecológico y digital;

1. Acoge con satisfacción la Comunicación de la Comisión sobre el aprovechamiento del talento en las regiones de Europa antes del Año Europeo de las Competencias, que tiene por objeto seguir promoviendo la formación profesional, el reciclaje profesional y la mejora de las capacidades y garantizar que no se deja a nadie atrás en las transiciones ecológica y digital y la recuperación económica; pide a la Comisión que saque el máximo partido del Año Europeo de las Competencias, en particular promoviendo programas de reciclaje profesional y mejora de las capacidades en sectores y regiones rezagados en términos de competitividad e innovación o que son objeto de profundas transformaciones;

2. Toma nota del Mecanismo para el impulso del talento como una nueva iniciativa específica e integral para impulsar el «talento» en las regiones que se enfrentan o que corren el riesgo de enfrentarse a una «trampa para el desarrollo del talento»;

3. Subraya, en este contexto, la necesidad de adecuar las aspiraciones, las necesidades y la formación profesional y el conjunto de competencias de los trabajadores y los solicitantes de empleo, incluidas las competencias transversales interpersonales y las competencias adquiridas durante la movilidad, a las necesidades y oportunidades del mercado de trabajo, en especial las que ofrecen las transiciones ecológica y digital y los sectores emergentes;

4. Observa a este respecto que la inversión en aprendizaje permanente, reciclaje profesional y mejora de las capacidades es esencial, también mediante el aprovechamiento de instrumentos como el FSE+, para anticiparse a necesidades futuras y ayudar a abordar la escasez de mano de obra mediante el cierre de lagunas en materia de capacidades, abordando los desajustes en materia de capacidades y la creación de empleos de calidad, con el fin de capacitar a trabajadores y solicitantes de empleo y a todas las personas de la Unión;

5. Invita a los interlocutores sociales a desempeñar un papel fundamental en el desarrollo de estrategias de formación, incluido el acceso equitativo a programas de reciclaje profesional y mejora de las capacidades para todos los trabajadores, y subraya la necesidad de que los convenios colectivos incluyan disposiciones sólidas a este respecto; recuerda que el diálogo social es esencial para desarrollar estrategias de capacidades eficaces y orientadas al futuro, también a escala de la empresa, recordando la democracia en el trabajo;

6. Lamenta que la escasez de mano de obra sea, en algunos casos, también el consecuencia de unos puestos de trabajo poco atractivos y unas condiciones de trabajo deficientes, y subraya, por tanto, que abordar estas cuestiones, mediante unas condiciones de trabajo dignas y políticas de retención, es importante para un mercado laboral futuro que funcione adecuadamente; subraya que la mejora de la calidad del empleo en sectores y empresas con condiciones de trabajo deficientes es un elemento importante para abordar el problema de la fuga de cerebros, que da lugar a desigualdades crecientes entre regiones, a un desarrollo desigual y a una capacidad desigual para impulsar la innovación y crear empleo;

7. Considera que promover la igualdad en el acceso al desarrollo de competencias, garantizar el aprendizaje permanente para todos, prestando especial atención a los trabajadores poco cualificados, reducir las desigualdades y la segregación en la educación y la formación, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y promover el espíritu empresarial y las competencias empresariales son factores clave para capacitar a las personas para acceder a un empleo de calidad o crearlo y para participar plenamente en la economía y la sociedad;

8. Observa que, en el contexto de un entorno tecnológico en rápida transformación, las competencias digitales deben mantenerse actualizadas; acoge favorablemente el papel de la EFP en la oferta de oportunidades de aprendizaje de calidad y la promoción del

talento tanto para jóvenes, como para adultos;

9. Subraya que es necesario prestar más atención a la integración en el mercado laboral de personas pertenecientes a grupos infrarrepresentados, en particular mujeres y jóvenes, especialmente los que ni trabajan, ni estudian ni reciben formación (NiNi), personas poco cualificadas, trabajadores de más edad, personas con discapacidad, personas de entornos desfavorecidos y migrantes, así como personas que viven en zonas despobladas, rurales y remotas, y en las regiones ultraperiféricas;

10. Subraya que un bajo nivel de ofertas de empleo tiene efectos indirectos negativos, ya que lleva a las personas, especialmente a los jóvenes, a buscar trabajo en otros lugares, contribuye a retos sociales a escala regional y local, como el desempleo, el envejecimiento demográfico, la pobreza y la exclusión social, así como al declive de servicios públicos y privados; destaca la importancia de una estrecha cooperación entre las autoridades locales y regionales, las instituciones de educación y formación y las empresas; apoya, por tanto, la creación y financiación de pactos locales para el desarrollo de competencias y centros para el desarrollo de competencias en cooperación con las agencias de empleo;

11. Pide a los Estados miembros que inviertan más en educación, y junto con los empleadores, en sistemas de formación vocacional y en la formación profesional, así como en el reciclaje profesional y la mejora de las capacidades; apoya el aumento de la movilidad intracomunitaria y que se atraiga a personas de terceros países con las competencias necesarias a los Estados miembros, promoviendo la formación, incluida la educación y formación lingüísticas, y el desarrollo de capacidades, mejorando el reconocimiento de cualificaciones y facilitando el reconocimiento de competencias; anima a las autoridades públicas de empleo y a las agencias privadas de empleo a facilitar a los trabajadores móviles la información y la orientación pertinentes.