Europees Parlement
2019-2024

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken
De Voorzitter

26.4.2023

De heer Younous Omarjee
Voorzitter
Commissie regionale ontwikkeling
BRUSSEL

Betreft: Advies inzake het benutten van talent in de Europese regio's (2023/2044(INI))

Geachte voorzitter,

In het kader van bovengenoemde procedure is de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken ermee belast een advies uit te brengen aan uw commissie. Tijdens haar vergadering van 1 maart 2023 heeft zij besloten dat advies in briefvorm uit te brengen.

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken heeft de kwestie tijdens haar vergadering van 26 april 2023 onderzocht. Tijdens die vergadering heeft zij besloten de bevoegde Commissie regionale ontwikkeling te verzoeken onderstaande suggesties in haar ontwerpresolutie op te nemen.

Met vriendelijke groeten,

Dragoş Pîslaru

SUGGESTIES

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken verzoekt de bevoegde Commissie regionale ontwikkeling onderstaande suggesties in haar ontwerpresolutie op te nemen:

A. overwegende dat een geschoolde beroepsbevolking essentieel is om te zorgen voor groene en digitale transities die vanuit een sociaal oogpunt gezien eerlijk en rechtvaardig verlopen, en om de duurzame groei, de economische stabiliteit en de veerkracht van de Unie te versterken bij demografische veranderingen en ongunstige externe schokken, en overwegende dat passendere en meer op de toekomst gerichte vaardigheden nieuwe werkgelegenheidskansen bieden en werknemers en werkzoekenden in staat stellen ten volle deel te nemen aan de arbeidsmarkt, de samenleving en de democratie;

B. overwegende dat werknemers zich door regionale ongelijkheden gedwongen kunnen zien om werk te zoeken in een andere regio of lidstaat; overwegende dat er met de instrumenten van het cohesiebeleid rekening moet worden gehouden met alle factoren die van invloed zijn op migratie naar steden en/of andere regio's of lidstaten; overwegende dat ambitieuze investeringen, hoogwaardige banen en een betere toegankelijkheid en kwaliteit van diensten en infrastructuur in regio's die dreigen leeg te lopen van het grootste belang zijn om het economisch herstel en concurrentievermogen op de interne markt van die regio's op de lange termijn een impuls te geven, waardoor negatieve demografische trends worden gekeerd;

C. overwegende dat de Europese Arbeidsautoriteit in haar verslag over arbeidstekorten en -overschotten en het Agentschap van de Europese Unie voor cyberbeveiliging in zijn verslag over de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van cyberbeveiliging in de EU hebben vastgesteld dat er in 2021 een tekort aan vaardigheden was in 28 beroepen, waaronder in de gezondheidszorg, de horeca, de bouw en de dienstensector, en daarnaast tekorten aan IT- en beveiligingsspecialisten, met name cyberbeveiligingsdeskundigen, en werknemers met een wetenschappelijke, technologische, ingenieurs- en wiskundige achtergrond hebben vastgesteld;

D. overwegende dat in het Europees Jaar van de Vaardigheden het creëren van hoogwaardige banen en de ontwikkeling van strategieën om werknemers te behouden moet worden bevorderd als de beste manier om geschoolde arbeidskrachten aan te trekken en te behouden en werkgevers te stimuleren om te investeren in de ontwikkeling van de vaardigheden van hun werknemers, vooral in groene en digitale sectoren;

1. is ingenomen met de mededeling van de Commissie over het benutten van talent in de Europese regio's in de aanloop naar het Europees Jaar van de Vaardigheden, met als doel om beroepsonderwijs en -opleiding, omscholing en bijscholing verder te bevorderen en ervoor te zorgen dat niemand achterblijft bij de groene en de digitale transitie en het economisch herstel; verzoekt de Commissie het maximale uit het Europees Jaar van de Vaardigheden te halen, niet in de laatste plaats door bij- en omscholingsprogramma's te bevorderen in sectoren en regio's die achterlopen op het gebied van concurrentievermogen en innovatie of die ingrijpende veranderingen ondergaan;

2. neemt kennis van het Talent Booster Mechanism als een nieuw specifiek en alomvattend initiatief om talent te stimuleren in regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent (dreigen te) kampen;

3. benadrukt in dit verband dat de aspiraties, behoeften, beroepsonderwijs en -opleiding en vaardigheden van werknemers en werkzoekenden, met inbegrip van sectoroverstijgende zachte vaardigheden en tijdens perioden van mobiliteit verworven vaardigheden, moeten worden afgestemd op de behoeften en kansen van de arbeidsmarkt, en dan vooral op de behoeften en kansen die worden geboden door de groene en de digitale transitie en opkomende sectoren;

4. merkt in dit verband op dat investeringen in een leven lang leren, om- en bijscholing van essentieel belang zijn, onder meer door instrumenten zoals het ESF+ in te zetten, om te anticiperen op toekomstige behoeften en om tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken door de vaardigheidskloof te dichten, discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden aan te pakken en hoogwaardige banen te creëren om werknemers en werkzoekenden en alle andere mensen in de Unie mondiger te maken;

5. verzoekt de sociale partners een sleutelrol te spelen bij de ontwikkeling van opleidingsstrategieën, met inbegrip van gelijke toegang tot bij- en omscholingsprogramma's voor alle werknemers, en benadrukt dat collectieve overeenkomsten krachtige bepalingen op dat vlak moeten bevatten; herinnert eraan dat de sociale dialoog cruciaal is voor de ontwikkeling van doeltreffende en toekomstgerichte vaardigheidsstrategieën, ook op bedrijfsniveau, om democratie op het werk te bewerkstelligen;

6. betreurt het dat tekorten aan arbeidskrachten in sommige gevallen ook het gevolg zijn van onaantrekkelijke banen en slechte arbeidsomstandigheden, en benadrukt dan ook dat het aanpakken van deze problemen, door middel van fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en beleid om arbeidskrachten te behouden, belangrijk is voor een goed functionerende arbeidsmarkt van de toekomst; benadrukt dat een betere kwaliteit van banen in sectoren en bedrijven met slechte arbeidsomstandigheden een belangrijke factor is om het probleem van braindrain aan te pakken, dat leidt tot toenemende ongelijkheid tussen regio's, ongelijke ontwikkeling alsmede ongelijke capaciteit om innovatie te stimuleren en banen te scheppen;

7. is van mening dat het bevorderen van gelijke toegang tot de ontwikkeling van vaardigheden, het waarborgen van een leven lang leren voor iedereen, met bijzondere aandacht voor laaggeschoolde werknemers, het verminderen van ongelijkheden en segregatie in onderwijs en opleiding, het bieden van carrièremogelijkheden en het bevorderen van ondernemerschap en ondernemersvaardigheden van essentieel belang zijn om mensen in staat te stellen hoogwaardige banen te vinden of te creëren en ten volle deel te nemen aan de economie en de samenleving;

8. merkt op dat digitale vaardigheden in de context van een snel veranderende technologische omgeving bijgehouden moeten worden; is ingenomen met de rol van beroepsonderwijs en -opleiding bij het aanbieden van hoogwaardige leermogelijkheden en het bevorderen van talent bij zowel jongeren als volwassenen;

9. benadrukt dat meer de nadruk moet worden gelegd op de integratie van mensen uit ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt, met name vrouwen en jongeren, vooral degenen die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's), laaggeschoolde personen, oudere werknemers, personen met een handicap, mensen uit een kansarm milieu of met een migratieachtergrond en mensen die in leeglopende, plattelands-, afgelegen en ultraperifere gebieden wonen;

10. benadrukt dat een laag aantal vacatures negatieve bijeffecten heeft, aangezien dit mensen, met name jongeren, ertoe aanzet elders werk te zoeken en bijdraagt tot sociale uitdagingen op regionaal en lokaal niveau, zoals werkloosheid, vergrijzing, armoede en sociale uitsluiting, alsook de achteruitgang van openbare en particuliere diensten; wijst erop hoe belangrijk nauwe samenwerking tussen lokale en regionale overheden, onderwijs- en opleidingsinstellingen en bedrijven is; staat dan ook achter de oprichting en financiering van lokale pacten voor vaardigheden en hubs voor de ontwikkeling van vaardigheden, in samenwerking met arbeidsbureaus;

11. verzoekt de lidstaten meer te investeren in onderwijs en samen met de werkgevers te investeren in de stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding en in om- en bijscholing; is voorstander van het vergroten van de mobiliteit binnen de EU en het aantrekken van mensen uit derde landen met de vaardigheden die in de lidstaten nodig zijn, door opleiding, met inbegrip van taalonderwijs en -cursussen, en de ontwikkeling van vaardigheden te bevorderen, en door de erkenning van kwalificaties te verbeteren en de erkenning van vaardigheden te vergemakkelijken; spoort overheidsinstanties voor arbeidsvoorziening en particuliere arbeidsbureaus aan om mobiele werknemers relevante informatie en begeleiding te verschaffen.