Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de ondersteuning van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: manieren om inzetbaarheid op peil te houden, productiviteit te verhogen en vaardigheden te ontwikkelen, met name in het mkb

(initiatiefadvies)

(2023/C 146/03)

Rapporteur: **Mariya MINCHEVA**

Raadpleging	Bureaubesluit: 18.1.2022
Rechtsgrond	Artikel 52, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
Besluit van de voltallige vergadering	20.1.2022
Rechtsgrond	Artikel 52, lid 2, van het reglement van orde
	Initiatiefadvies
Bevoegde afdeling	Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap (SOC)
Goedkeuring door de afdeling	30.1.2023
Goedkeuring door de voltallige vergadering	22.2.2023
Zitting nr.	576
Stemuitslag	
(voor/tegen/onthoudingen)	153/2/2

1. **Conclusies en aanbevelingen**

1.1. De **Europese arbeidsmarkt verandert** en staat voor nieuwe uitdagingen als gevolg van versnelde technologische vooruitgang en duurzame slimme groei, klimaatverandering, **demografische veranderingen** en vergrijzing, migratie en de **digitale en de groene transitie**. Deze transformatie vereist een goed inzicht in het **soort vaardigheden** dat nodig zal zijn bij toekomstige veranderingen op de arbeidsmarkt, ook in het midden- en kleinbedrijf, zodat duurzame inzetbaarheid kan worden behouden, aan een hoge productiviteit kan worden bijgedragen en tekorten aan arbeidskrachten kunnen worden aangepakt.

1.2. **De ontwikkeling van vaardigheden en de effectieve toepassing van het recht op en de toegang tot een leven lang leren moeten een integraal onderdeel zijn van bredere economische groeistrategieën en herstel- en veerkrachtplannen.** De technologische revolutie heeft grote gevolgen voor de **aard van werk en banen** en versnelt de **herstructurering van de werkgelegenheid**. Inzetbaarheid houdt rechtstreeks verband met het vermogen om werknemers op ondernemingsniveau bij te scholen en om te scholen zodat zij met veranderingen kunnen omgaan, en met de houding van mensen ten opzichte van nieuwe vaardigheden en kansen en de motivatie om die vaardigheden aan te leren.

1.3. **Voor het in goede banen leiden van transities in arbeidslevenscycli** vormen verschillende factoren, zoals de vergrijzende samenleving en andere demografische trends, **een uitdaging**. Het gaat hierbij om een eerlijke en gelijke behandeling van verschillende generaties, motivatie en een gelijke toegang tot opleidingen en mogelijkheden voor de ontwikkeling van vaardigheden, bij- en omscholingsmogelijkheden om bij te dragen tot hogere productiviteit, verbetering van de individuele beroepscapaciteiten, het omgaan met generatieverschillen en samenwerking en wederzijdse bijstand tussen generaties op de werkplek. Volwasseneneducatie is essentieel voor het bijscholen van volwassenen en kan een groot aantal persoonlijke, maatschappelijke, economische en sociale voordelen opleveren.

1.4. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) deelt het standpunt dat **de EU een revolutie op het gebied van vaardigheden nodig heeft** om ervoor te zorgen dat mensen zich kunnen ontplooien ([1]) en roept de instellingen, het bedrijfsleven, de sociale partners en belanghebbenden op om in het kader van het pact voor vaardigheden de handen ineen te slaan en de ambitieuze doelstellingen van het bijbehorende programma te verwezenlijken. In dit verband is het EESC ingenomen met het voorstel van de Europese Commissie om 2023 uit te roepen tot het Europees Jaar van de Vaardigheden ([2]).

1.5. Voor de **sociale partners** is een belangrijke rol weggelegd bij de ontwikkeling van het menselijk potentieel om tot duurzame ontwikkeling te komen en beroepsvaardigheden op peil te houden. In een gezond en doeltreffend proces van collectieve onderhandelingen zijn zij van essentieel belang om de kloof tussen de verwachtingen die werknemers hebben van hun loopbaan en de behoeften van bedrijven te dichten en om vaardigheden te erkennen, maar ook om onderwijsstelsels, stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding en arbeidsbureaus beter op elkaar af te stemmen, met beleid voor de ontwikkeling van innovaties, industrie, handel en technologie. Sociale dialoog en collectieve onderhandelingen zijn probate instrumenten om deze doelen te bereiken. Maatschappelijke organisaties zijn qualitate qua goed in staat om niet-formele en informele leeromgevingen aan te bieden en zinvolle werkplekken waar bedrijfsvrijwilligers kerncompetenties kunnen ontwikkelen. De respectieve maatschappelijke organisaties hebben hierbij ook een belangrijke rol, vooral als zij sociaal ondernemerschap beoefenen of werken met verschillende kwetsbare groepen in de samenleving.

1.6. Door **nieuwe**, naar behoren beschermde **vormen van werkgelegenheid** die ontstaan doordat de aard van het werk verandert, kunnen mensen allerlei mogelijkheden krijgen om te ondernemen, hun inkomstenbronnen te diversifiëren en beroepen en activiteiten uit te oefenen die voorheen buiten hun bereik lagen. Om in deze situatie inzetbaar te blijven is passende regelgeving nodig, onder meer door middel van collectieve onderhandelingen, een systeem voor beroepsopleidingen waarin ondernemers- en beroepsvaardigheden die zijn afgestemd op de behoeften van de arbeidsmarkt, een nieuwe gemotiveerde instelling en een goede juridische en economische cultuur tot bloei kunnen komen.

1.7. De **digitale transformatie** kan voor grote delen van onze samenleving een uitdaging zijn om inzetbaar te blijven en goed te blijven presteren op de arbeidsmarkt. Hierbij zouden ongelijkheden kunnen toenemen als gevolg van verschillen in onderwijs- en opleidingsniveau (inclusief basis- en functionele geletterdheid), leeftijdsgebonden belemmeringen, verschillen in toegang tot moderne technologieën en de mate waarin deze worden gebruikt naargelang van vaardigheden en inkomen. Het vermogen om wat **digitale vaardigheden** betreft voortdurend de veranderingen op de arbeidsmarkt en de invoering van nieuwe technologieën bij te benen zal in de toekomst ongetwijfeld tot de belangrijkste uitdagingen behoren. In dit verband is het EESC ingenomen met de grootschalige investeringen in digitale vaardigheden die in de nationale plannen voor herstel en veerkracht zijn gepland ([3]).

1.8. Voor het welslagen van de **groene transitie** zullen mensen met de juiste vaardigheden en werkplekken met de juiste werkomgeving nodig zijn, alsmede groene productiesystemen. De sociale partners zijn van cruciaal belang om een rechtvaardige transitie te waarborgen in een aantal economische sectoren, waar bestaande banen een radicale verandering zullen ondergaan. Er zijn vier groepen **vaardigheden** die als bijzonder belangrijk gelden voor **groene** beroepen: technische en ingenieursvaardigheden; wetenschappelijke vaardigheden; operationele managementvaardigheden; en toezichthoudende vaardigheden. Het EESC steunt de maatregelen die al op EU-niveau zijn genomen om leren over milieuduurzaamheid en de groene transitie in de EU te bevorderen ([4]) en dringt aan op praktische oplossingen voor EU-burgers en -bedrijven.

([1]) Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht (COM(2020) 274 final).

([2]) Zie de toespraak over de staat van de Unie anno 2022 door voorzitter Ursula von der Leyen, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/nl/SPEECH_22_5493

([3]) https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_-digital_skills.pdf

([4]) GreenComp: Europees competentiekader voor duurzaamheid.
Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit (2022/C 243/04).
Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende leren voor de groene transitie en duurzame ontwikkeling (2022/C 243/01).

1.9. In de toekomst zal op de arbeidsmarkt steeds meer vraag zijn naar geavanceerde cognitieve vaardigheden van een hogere orde, die mensen in staat stellen te handelen en beslissingen te nemen in een onvoorspelbare, niet-routinematige en constant veranderende omgeving. "Meta-vaardigheden" die de verwerving van andere vaardigheden makkelijker maken en versnellen en als katalysator fungeren voor leren en succesvolle levenslange ontwikkeling, zijn de sleutel tot het behoud van inzetbaarheid in een moderne wereld.

1.10. De rol van systemen bij het verwerven, classificeren en het verrichten van prognoses over vaardigheden wordt steeds belangrijker gelet op de snel veranderende behoeften op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd moeten het ontwerp en de toepassing van instrumenten om te anticiperen op de vaardigheidsbehoeften in individuele landen worden verbeterd, en alle belanghebbenden moeten hier actief bij worden betrokken en de resultaten van dit proces ten volle benutten.

1.11. Door vaardigheden en kwalificaties centraal te stellen in het Europese politieke debat moet worden gestimuleerd dat:

1.11.1. regeringen, bedrijven, sociale partners en belanghebbenden ertoe worden aangezet om op nationaal en sectoraal niveau brede en moderne vaardighedenstrategieën te ontwikkelen en uit te voeren; er meer en betere leer- en ontwikkelingsmogelijkheden worden gecreëerd; talenten worden aangetrokken en behouden voor de ontwikkeling van essentiële digitale, groene, cognitieve en zachte vaardigheden; het vermogen om met veranderingen om te gaan wordt ontwikkeld; en er meer publieke en private investeringen beschikbaar komen;

1.11.2. gebruik wordt gemaakt van kunstmatige intelligentie in systemen voor de afstemming van vraag en aanbod op het gebied van vaardigheden en meer aandacht wordt besteed aan de bestaande goede praktijken op dit gebied. Dit kunnen systemen zijn die zowel door de openbare arbeidsvoorziening als door de particuliere sector worden gebruikt;

1.11.3. processen voor de modernisering en integratie van beroepsonderwijs en -opleiding worden versneld om deze aantrekkelijker, beter en flexibeler te maken en meer in de pas te laten lopen met de behoeften van werknemers van verschillende leeftijden en categorieën, de behoeften van de arbeidsmarkt en de noodzaak om essentiële competenties te ontwikkelen en daarmee te zorgen voor een gezond concurrentieklimaat, duurzaamheid en een transitie naar een groene en digitale economie;

1.11.4. er voorwaarden voor jongeren worden gecreëerd en zij worden gemotiveerd om deel te nemen aan de arbeidsmarkt door middel van loopbaanbegeleiding, zodat zij kunnen rekenen op goede arbeidsomstandigheden en een echte loopbaanontwikkeling.

1.12. Kleine en middelgrote bedrijven moeten worden aangemoedigd om actief te zijn in onderling gekoppelde netwerken, om samen te werken door de kosten voor onderzoek naar de behoeften aan vaardigheden te delen en om hun capaciteiten te bundelen in antwoord op de uitdagingen waarmee de dubbele transitie en de ontwikkeling van vaardigheden gepaard gaan. Essentieel voor de duurzaamheid daarvan zijn de kenmerken van de lokale gemeenschappen waarbinnen zij opereren, de regionale arbeidsvoorzieningssystemen, de ondersteuning door lokale overheden en hun toegang tot nieuwe technologieën, innovatie en de diensten van de kenniscentra voor beroepsopleiding.

1.13. Economische actoren en hun belanghebbenden moeten goed leren anticiperen op vaardigheidsbehoeften. Steun voor het mkb is nodig voor de ontwikkeling van hun beleid voor de opleiding en ontwikkeling van hun personeel. Met name duale opleidingsprogramma's en werkplekleren lenen zich goed voor datgene waar kleine en middelgrote bedrijven behoefte aan hebben. In dit verband spelen de sociale partners een fundamentele rol binnen de sociale dialoog in de sectoren waar zij actief zijn.

2. **Algemene opmerkingen en achtergrond**

2.1. Door de COVID-19-pandemie zijn we in een nieuwe situatie terechtgekomen, met een samenleving waarin gedrag, attitudes en cultuur veranderd zijn. De verwachtingen en het gedrag van consumenten zijn veranderd (meer onlinecommunicatie en -interactie), evenals bedrijfsmodellen en de manier waarop werk wordt georganiseerd (meer telewerken en hybride manieren van werken). De groene en de digitale transitie effenen de weg voor een aanpassing van de onderwijs- en opleidingsstelsels en -praktijken, zodat zij de juiste kennis, vaardigheden en competenties kunnen leveren.

2.2. Over vaardigheden, kwalificaties en werkgelegenheid, de veranderende aard van werk en de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt heeft het EESC tal van adviezen ([5]) uitgebracht, die ook nu nog relevant zijn. Het doel van dit advies is om te analyseren welke vaardigheden nodig zijn voor toekomstige veranderingen op de arbeidsmarkt, hoe de inzetbaarheid kan worden gehandhaafd en hoe kan worden geholpen om de productiviteit te verhogen, alsook om te kijken naar effectieve strategieën om de ontwikkeling van de beroepsbevolking te verbeteren en arbeidstekorten aan te pakken, mede voor het mkb.

2.3. Strategieën voor de ontwikkeling van vaardigheden moeten deel uitmaken van nationaal groeibeleid en nationale groeiplannen, in synergie met industrieel onderzoek en economische ontwikkeling. Lidstaten moeten de ontwikkeling van sectoren met een hoge toegevoegde waarde stimuleren en werknemers en bedrijven helpen om met veranderingen om te gaan en gelijke tred te houden met technologische, digitale en groene innovaties. Hiervoor zijn verdere investeringen in middelen nodig en plannen voor een onderwijs- en opleidingssysteem dat de nieuwe uitdagingen het hoofd kan bieden en de mismatch van vaardigheden op de arbeidsmarkt kan verhelpen.

2.4. Het EESC is van mening dat het waarborgen van duurzame inzetbaarheid een veelzijdig vraagstuk is, waarbij de belangrijkste uitdagingen verband houden met de veranderende aard van werk, banen en beroepen, de noodzaak om het recht op een leven lang leren en voortdurende ontwikkeling effectief toe te passen, digitalisering, de groeiende rol van menselijk potentieel en arbeidsproductiviteit, veranderingen in de organisatie van arbeid, demografische veranderingen en de noodzaak om te zorgen voor nieuwe vormen van evenwicht tussen werk en privéleven, met flexibele werktijden, en voor beleid inzake actief ouder worden ([6]). Er is behoefte aan een ondersteunend kader, zodat mensen het belang van opleiding voor hun beroepsleven inzien en zich daar terdege rekenschap van geven, en bovendien in staat en gemotiveerd zijn om alle kansen voor een leven lang leren aan te grijpen, ongeacht de levensfase waarin zij zich bevinden. In deze context is het vermogen om werk te behouden rechtstreeks gekoppeld aan de bereidheid en het vermogen om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen die passen bij de dynamiek van de arbeidsmarkt.

2.5. De sociale partners zijn belangrijke actoren bij de ontwikkeling en het behoud van vaardigheden die inzetbaarheid moeten garanderen. Zij zijn het best in staat om een helpende hand te bieden als het aankomt op de onderlinge afstemming van de professionele ambities van werknemers en de behoeften aan vaardigheden van bedrijven. Voor de erkenning van vaardigheden spelen zij, met name dankzij een solide en effectieve structuur voor collectieve onderhandelingen, een essentiële rol. Om de algehele resultaten op de arbeidsmarkten te verbeteren, moet de coördinatie tussen onderwijsstelsels, beroepsonderwijs en -opleiding en arbeidsvoorzieningsdiensten worden aangescherpt door middel van maatregelen voor innovaties, de industrie, de handel en technologie, alsook door macro-economisch beleid. Dit zou met name op lokaal niveau vruchten kunnen afwerpen.

2.6. De veranderingen in de aard van werk leiden ook tot het ontstaan van nieuwe en flexibele vormen van arbeidsrelaties en atypische arbeidsmodellen die op hun beurt verandering brengen in de wijze waarop de Europese arbeidsmarkt is gestructureerd. Nieuwe, naar behoren beschermde vormen van werk kunnen mensen nieuwe mogelijkheden bieden om te ondernemen, hun inkomstenbronnen te diversifiëren en beroepen en activiteiten uit te oefenen die voorheen niet voor hen waren weggelegd. Anderzijds zouden nieuwe vormen van werk een garantie op sociale bescherming moeten bieden, aangezien een en ander rechtstreeks verband houdt met de financiële houdbaarheid van de socialebeschermingsstelsels. Om de inzetbaarheid onder deze omstandigheden op peil te houden, moet er adequate

([5]) Studie van de waarnemingspost Arbeidsmarkt (WAM) "Het werk van de toekomst: waarborgen van een leven lang leren en scholing voor werknemers" (2022); "De toekomst van werk — kennis en vaardigheden verwerven die nodig zijn voor toekomstige banen" (2017); "Duurzame financiering van levenslang leren en ontwikkeling van vaardigheden, in de context van een tekort aan geschoolde arbeidskrachten" (2019); "De veranderende arbeidswereld en de levensduur/vergrijzing — De voorwaarden voor oudere werknemers om actief te blijven in de nieuwe arbeidswereld" (2019); "Digitalisering, KI en billijkheid — Hoe kan de EU sterker voor de dag komen in de wereldwijde wedloop van toekomstige vaardigheden en onderwijs en tegelijkertijd sociale integratie waarborgen?" (2019); "Beroepsopleiding: de doeltreffendheid van de systemen om te anticiperen op vaardigheden en de behoeften van de arbeidsmarkt en deze op elkaar af te stemmen, en de rol van de sociale partners en de verschillende belanghebbenden" (2020); "Voorstel voor een aanbeveling van de Raad inzake beroepsonderwijs en -opleiding voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht" (2020); "Onderwijs en opleiding vanuit het perspectief van een leven lang leren: bevordering van vaardigheden voor een meer rechtvaardige, samenhangende, duurzame, digitale en veerkrachtige samenleving in Europa" (2020); "Een kmo-strategie voor een duurzaam en digitaal Europa" (2020); "Industriële ecosystemen, strategische autonomie en welzijn" (2021); "Blended leren" (2021), "Pakket hoger onderwijs" (2022) enz.

([6]) https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/active-ageing
http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2017/03/With-signatures_Framework-agreement-on-active-ageing.pdf

regelgeving tot stand worden gebracht, onder meer via collectieve onderhandelingen, en is er een nieuw soort arbeidsethos nodig, evenals een passende juridische en economische cultuur en de bereidheid om ondernemers- en professionele vaardigheden te ontwikkelen die aansluiten op de veranderende omstandigheden.

2.7. De invoering van digitale technologieën en het effect hiervan op de aard en organisatie van werk kunnen ernstige problemen opleveren voor de handhaving van de inzetbaarheid en de goede werking van de arbeidsmarkt. Digitalisering kan het risico van toenemende ongelijkheden met zich meebrengen als gevolg van enorme verschillen in opleidingsniveau (inclusief basis- en functionele geletterdheid), leeftijdsgebonden belemmeringen, verschillen in toegang tot moderne technologieën en de mate waarin deze worden gebruikt naargelang van vaardigheden en inkomen. Aangezien de jongere generatie grotendeels digitaal georiënteerd is en ouderen meer neigen naar analoge manieren van werken, kunnen de verschillende generaties elkaar behulpzaam de hand reiken. Het EESC is ingenomen met de enorme investeringen in digitale vaardigheden via de nationale plannen voor herstel en veerkracht.

2.8. Groene vaardigheden zijn de kennis, capaciteiten, waarden en attitudes die nodig zijn om in een duurzame en hulpbronnenefficiënte samenleving te leven, deze verder te ontwikkelen en te ondersteunen ([7]). De groene transitie is niet mogelijk zonder veranderingen in productieprocessen en bedrijfsmodellen en zal voor veel bestaande beroepen betekenen dat er andere vaardigheden voor nodig zijn, met andere taken. Ook zullen bij- en omscholingsprogramma's nodig zijn voor werknemers. Voor het welslagen van de groene transitie zullen mensen met de juiste vaardigheden nodig zijn. Het EESC is zich bewust van de beleidsrespons in dit verband en zou graag zien dat burgers en bedrijven in de EU praktische oplossingen aangereikt krijgen.

2.9. Gezien de onomkeerbare demografische trends, de krimpende beroepsbevolking en de langere levensduur moet er worden ingezet op nieuw beleid inzake de organisatie van arbeid, intergenerationele uitwisselingsprogramma's, nieuwe vormen van evenwicht tussen werk en privéleven, met flexibele werktijden, en maatregelen die de arbeidsproductiviteit kunnen verhogen en actief ouder worden bevorderen. In verband met de inzetbaarheid doen zich veel problemen en uitdagingen voor bij het waarborgen van goede transities in arbeidsgerelateerde levenscycli, bijvoorbeeld wat betreft een eerlijke en gelijke behandeling van generaties op de arbeidsmarkt, een cultuur die leeftijd op waarde schat, de omgang met verschillen tussen generaties en het beheer van sociaal kapitaal. Gelijke kansen voor iedereen op het gebied van een leven lang leren, helpen om de inzetbaarheid op peil te houden, de productiviteit in alle levensfasen te verhogen en samenwerking en wederzijdse steun tussen generaties op de werkplek te intensiveren.

2.10. Het aantrekken van migranten met bepaalde vaardigheden is ook een belangrijk onderdeel van iedere toekomstige aanbodketen van vaardigheden. De mededeling van de Commissie "Aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU" is een positieve stap in deze richting.

3. **Vaardigheden die nodig zijn voor de toekomstige veranderingen op de arbeidsmarkt**

3.1. Vaardigheden zijn essentieel voor het vermogen van samenlevingen, bedrijven en individuen om goed te functioneren in een steeds sterker verbonden en snel veranderende wereld. De toekomst van werk zal er voor mensen verschillend uitzien, afhankelijk van hun opleidingsniveau en kwalificaties. De vraag naar laaggeschoolde banen zal geleidelijk afnemen, al zal een groot aantal hiervan wel behouden blijven. Sommige van de banen die fysieke, handmatige of numerieke vaardigheden, en vaardigheden in verband met de dienstverlening aan klanten vergen, lopen door de opkomst van automatisering en intelligente systemen het grootste risico te veranderen of te verdwijnen. Toch zullen ambachtelijke of artistieke beroepen blijven bestaan, en bijscholing van de werkenden in kwestie is essentieel voor deelname aan economische en sociale ontwikkeling. Door de digitale en de groene transitie zal de vraag naar personen met hoge opleidingsniveaus en kwalificaties aanzienlijk toenemen, terwijl de hoeveelheid banen voor middelhooggeschoolden tijdelijk nog stabiel zal blijven, al zal een groot aantal daarvan worden aangepast aan de behoeften van de arbeidsmarkt.

3.2. De rol van systemen bij het verwerven, classificeren en het verrichten van prognoses over vaardigheden wordt steeds belangrijker gelet op de snel veranderende behoeften op de arbeidsmarkt. Het EESC is ingenomen met de trend om Europese taxonomieën en woordenboeken van vaardigheden en competenties te creëren en te ontwikkelen, zoals ESCO, het kader voor digitale competenties (DigComp 2.2), DigCompEdu, e-Competence Framework, Disco, EU Occupations en GreenComp. Deze leveren een belangrijke bijdrage aan de transparantie betreffende de vaardigheden die op de arbeidsmarkt

([7]) Organisatie van de Verenigde Naties voor industriële ontwikkeling

vereist zijn, aan de overdraagbaarheid van kwalificaties en aan de invoering van een op competenties gebaseerde benadering van onderwijs, opleiding en ontwikkeling van menselijk kapitaal. Tegelijkertijd delen we de opvatting ([8]) dat het ontwerp en de toepassing van instrumenten om te anticiperen op de vaardigheidsbehoeften in individuele landen zich niet op het vereiste niveau bevinden en dat niet alle belanghebbenden hierbij actief betrokken zijn of de resultaten van dit proces ten volle benutten.

3.3. De sociale partners spelen een essentiële rol bij het vaststellen van strategieën voor de ontwikkeling van vaardigheden in het licht van gegevens van professionele en territoriale waarnemingsposten. Daarom is het van essentieel belang dat de sociale partners van meet af aan bij het proces worden betrokken, zodat een discrepantie tussen de werkelijke behoeften van werkgevers en werknemers in Europa wordt voorkomen.

3.4. **Digitale vaardigheden** zullen in de toekomst ongetwijfeld tot de belangrijkste vaardigheden behoren. In alle sectoren van de Europese economie is de behoefte aan gespecialiseerde en geavanceerde digitale vaardigheden aanzienlijk toegenomen.

3.5. Er is ook meer behoefte aan STEM-vaardigheden (wetenschap, technologie, techniek, wiskunde) en interdisciplinaire combinaties van vaardigheden: "hybride vaardigheden", "transversale vaardigheden" en "interfunctionele vaardigheden". Professionele deskundigheid, onderzoeks- en prognosevaardigheden, vaardigheden in geavanceerde analyse en interpretatie van complexe informatie en technologische vaardigheden zullen in toenemende mate worden gewaardeerd. In de Green General Skill index ([9]) worden vier groepen **vaardigheden** onderscheiden die als bijzonder belangrijk gelden voor **groene** beroepen: technische en ingenieursvaardigheden; wetenschappelijke vaardigheden; operationele managementvaardigheden; en toezichthoudende vaardigheden.

3.6. In de toekomst zal in economieën en op de arbeidsmarkt steeds meer vraag zijn naar geavanceerde, hogere **cognitieve vaardigheden** die mensen in staat stellen te handelen en beslissingen te nemen in een onvoorspelbare, niet-routinematige en constant veranderende omgeving. Meestal zijn dit analytische, creatieve, innovatieve, atypische, systemische, conceptuele, strategische, abstracte, autonome en kritische denkvaardigheden. "**Meta-vaardigheden**" die de verwerving van andere vaardigheden makkelijker maken en versnellen en als katalysator fungeren voor leren en succesvolle levenslange ontwikkeling, zijn de sleutel tot het behoud van inzetbaarheid in een moderne wereld.

3.7. Machines en algoritmen zullen de behoefte aan "**soft skills**" op de arbeidsmarkt niet vervangen. Het werk van de toekomst en de veranderende functieprofielen vereisen een groot aantal sociaal-communicatieve en gedragsgebonden vaardigheden, waarvan emotionele intelligentie, empathie, het opbouwen van relaties, netwerken, effectieve communicatie, assertiviteit, teamwork, styling, zakelijke etiquette, interculturele verdraagzaamheid, onderhandelen, conflicthantering enz., de meest gevraagde zullen zijn.

3.8. Ook veel **interfunctionele** en **gedragsgebonden** vaardigheden die verband houden met persoonlijke effectiviteit zijn erg in trek op de arbeidsmarkt. De meest gevraagde vaardigheden in dit verband zijn ondernemerschap en teamwork, besluitvaardigheid en probleemoplossend vermogen, resultaatgerichtheid, multitasking, flexibiliteit en aanpassingsvermogen, zin voor initiatief, vindingrijkheid, verantwoordelijkheid, zelfcontrole, vooruitziendheid, aandacht voor detail, omgaan met onzekerheid, spanning en stress, timemanagement enz.

4. **Ontwikkeling van de beroepsbevolking gericht op de totstandbrenging van een inclusieve arbeidsmarkt en hoge productiviteit**

4.1. Om ervoor te zorgen dat de Europese arbeidsmarkt de toekomstige uitdagingen het hoofd kan bieden, moet deze vooral inclusief zijn, een gelijk speelveld bieden en voorwaarden scheppen voor investeringen in goed functionerende werkgelegenheidssystemen die kunnen bijdragen tot een hogere productiviteit en als leidraad kunnen dienen voor een efficiënt opleidings- en scholingsbeleid, in combinatie met een solide actief arbeidsmarktbeleid. Ondanks de verschillende tradities en praktijken in de lidstaten is het volgens het EESC noodzakelijk om:

4.1.1. systemen voor het monitoren, analyseren en voorspellen van de vaardigheidsbehoeften op de arbeidsmarkt te optimaliseren;

([8]) Zie bijvoorbeeld Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation. IAO — Genève, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Resolutie van de Raad betreffende een vernieuwde Europese agenda voor volwasseneneducatie 2021-2030 (2021/C 504/02).

([9]) http://www.nber.org/papers/w21116

4.1.2. de betrokkenheid van de sociale partners en alle belanghebbenden te vergroten, met bijzondere aandacht voor het vermogen van ondernemingen om interne procedures te ontwikkelen voor het in kaart brengen van ontbrekende vaardigheden en opleidingsbehoeften en maatregelen te treffen voor de bij- en omscholing van hun eigen personeel;

4.1.3. moderne benaderingen en informatietechnologieën toe te passen om de analytische gegevens over vaardigheden te verbeteren, in sectoren en regio's te systematiseren en toegankelijk te maken, teneinde opleidingen en kwalificaties te bieden die relevant zijn voor de behoeften van de arbeidsmarkt; intelligente talentplatforms kunnen bijvoorbeeld uiteenlopende informatie over werknemers enerzijds (vaardigheden, capaciteiten, ervaring, behoefte aan professionele ontwikkeling, demografische kenmerken, opleidingsbehoeften, ontwikkelingsmogelijkheden) en de behoeften van werkgevers anderzijds met elkaar combineren;

4.1.4. samen met de sociale partners een strategische beoordeling uit te voeren van de uitdagingen en andere implicaties voor banen, beroepen, kwalificaties, activiteiten en vaardigheden ten gevolge van de transitie naar een groene en digitale economie, alsook passende vormen van scholing en omscholing te ontwikkelen en te investeren in de ontwikkeling van vaardigheden en ondersteuning van mensen die de gevolgen ondervinden van deze veranderingen of de overgang naar groene banen;

4.1.5. de belemmeringen te analyseren waarmee jongeren worden geconfronteerd bij het verwerven van STEM-kwalificaties en -vaardigheden, en gerichte maatregelen te nemen om de aantrekkelijkheid van STEM-onderwijs en -carrières voor meisjes en vrouwen te vergroten;

4.1.6. maatregelen te nemen om flexibele, veerkrachtige en toekomstbestendige systemen voor beroepsonderwijs en -opleiding te creëren die jongeren kunnen aantrekken en helpen bij hun toetreding tot een veranderende arbeidsmarkt en die ervoor kunnen zorgen dat volwassenen toegang hebben tot beroepsprogramma's die afgestemd zijn op hun behoeften en aangepast aan de groene en digitale transitie;

4.1.7. te zorgen voor een actievere strategische rol voor de sociale partners bij het versnellen van de cyclus voor het creëren en aanbieden van nieuwe kwalificaties, bij het actualiseren van opleidingsprogramma's en bij financierings-mechanismen en kwaliteitscontroles. Bijzondere aandacht moet daarbij worden besteed aan microcredentials, de kwaliteitsnormen ervan en de mogelijkheden voor erkenning en opname daarvan in stelsels voor bredere kwalificaties; en meer sectorale comités op te zetten, mede op territoriaal niveau, met de participatie van de sociale partners en onderwijsinstellingen, om de kloof tussen de gevraagde en geboden vaardigheden te dichten en op flexibele wijze microcredentials te creëren die nauw aansluiten bij de opleidingsbehoeften van bedrijven;

4.1.8. het gebruik van collectieve onderhandelingen aan te moedigen om toegang tot een leven lang leren te garanderen en integratie op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, onder meer door middel van: individuele leerrekeningen, onderzoek naar de mogelijkheden van betaald opleidingsverlof (in overeenstemming met de nationale praktijken) en een minimumaantal opleidingsuren per jaar; het bieden van prikkels voor bij- en omscholing; erkenning van kwalificaties in alle lidstaten; ontwikkeling van bedrijfssystemen voor kennisbeheer; en het aangaan van mentorovereenkomsten met gepensioneerde ervaren krachten;

4.1.9. beleid te ontwikkelen dat gelijke toegang tot leer- en ontwikkelingsmogelijkheden garandeert. Dit betekent:

4.1.9.1. uitvoering van de drie stappen die zijn uiteengezet in de EU-aanbeveling van 2016 tot invoering van bijscholingstrajecten: nieuwe mogelijkheden voor volwassenen, te weten beoordeling van vaardigheden, aanbieden van een leeraanbod op maat en validatie en erkenning van verworven vaardigheden;

4.1.10. bijzondere aandacht besteden aan de categorieën werknemers die het vaakst worden uitgesloten van opleidingen, maar deze juist daarom het meest nodig hebben: laaggeschoolden, 45-plussers; mensen met een handicap; vrouwen die na langdurige afwezigheid wegens gezins- en zorgtaken weer aan het werk gaan, migranten en vluchtelingen. Om in de opleidingsbehoeften van deze kwetsbare groepen te voorzien, zijn maatschappelijke organisaties en sociale ondernemingen van cruciaal belang.

5. **Uitdagingen voor het mkb bij het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn met het oog op de toekomstige veranderingen op de arbeidsmarkt**

5.1. Het mkb vertegenwoordigt 99 % van alle bedrijven in de EU. Ongeveer 24 miljoen kleine en middelgrote bedrijven genereren meer dan 4 biljoen EUR aan toegevoegde waarde en bieden werk aan meer dan 90 miljoen mensen. Daarmee zijn zij een cruciale bron van ondernemingszin en innovatie, die essentieel zijn voor de duurzame ontwikkeling en het concurrentievermogen van de Europese industrie ([10]). Het belang van het mkb is altijd erkend, maar door COVID-19 is duidelijk geworden hoe kwetsbaar de bedrijven in kwestie zijn voor externe effecten, vooral bij een crisis die een groot aantal van hen in een precaire financiële situatie en miljoenen banen in gevaar heeft gebracht.

5.2. Het mkb staat voor dezelfde uitdagingen als iedereen, maar heeft specifieke problemen die verband houden met de behoefte aan betere markttoegang en financiering, de invoering van innovaties, digitalisering, de overgang naar klimaatneutrale bedrijfsmodellen en de verschuiving van lineaire naar circulaire productie.

5.3. Door beperkte middelen, onvoldoende expertise en hun regionale ligging heeft de overgrote meerderheid van de kleine en middelgrote bedrijven serieuze problemen bij het aantrekken van talent en bij het selecteren, opleiden, ontwikkelen, motiveren en behouden van personeel. Slechts ongeveer 40 % van het mkb heeft strategieën en beleid voor personeelsbeheer opgesteld. Vanwege de moeilijkheid om personeel dat deelneemt aan een externe opleiding te vervangen en vanwege hun beperkte financiële capaciteit maken kleine en middelgrote bedrijven procentueel minder gebruik van beroepsopleidingen die om fysieke aanwezigheid vragen, vergeleken met het EU-gemiddelde.

5.4. De overgrote meerderheid van kleine en middelgrote bedrijven is actief in specifieke marktniches en/of niet-traditionele economische sectoren, waar de aard van het werk specifieke professionele vaardigheden vereist die moeten worden verworven en ontwikkeld in praktijksituaties. Het feit dat zij over beperkte personele middelen beschikken, betekent vaak dat banen een bredere specialisatie en overdraagbare hybride vaardigheden vereisen, gekoppeld aan de noodzaak om een breder scala aan functionele taken te combineren.

5.5. De specifieke vaardigheidsbehoeften van het mkb hebben voornamelijk betrekking op technologisch ondernemerschap, het in kaart brengen van zakelijke kansen, risicobeoordeling en -beheer, financieringsbronnen, de ontwikkeling van bedrijfsstrategieën, -projecten en -plannen, implementatie van innovatieve bedrijfsmodellen, het gebruik van digitale technologieën, digitale branding en marketing, naleving van de geldende regelgeving, personeelsadministratie, de groene economie en gebruik van hernieuwbare energiebronnen, en de circulaire economie.

5.6. Gezien de technische aard van beroepen bij een groot aantal kleine en middelgrote bedrijven die over unieke knowhow beschikken, vooral in nichemarkten, biedt opleiding op de werkplek een passend antwoord op hun vaardigheidsbehoeften. Opleiding op de werkplek is eveneens nodig om de uitdagingen van de digitale en groene transitie aan te gaan. Dit soort opleidingen maken de ontwikkeling van vaardigheden bij kleine en middelgrote bedrijven gemakkelijker omdat het eenvoudiger is om interne opleidingen te organiseren en kennis over te dragen binnen het bedrijf. Om de productie op peil te kunnen houden wanneer werknemers afwezig zijn om een opleiding te volgen, moeten werkgevers gebruik kunnen maken van passende opleidingsvormen en ad-hocinstrumenten, zoals gezamenlijke opleidingsprogramma's op sectoraal of territoriaal niveau die synergieën tussen kmo's creëren, en moeten zij toegang hebben tot gerichte financiële steun.

5.7. Alle economische actoren en hun belanghebbenden moeten leren anticiperen op vaardigheidsbehoeften. Voor de sociale partners is hiertoe via de sociale dialoog in de bedrijfstakken en sectoren een sleutelrol weggelegd.

Brussel, 22 februari 2023.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Christa SCHWENG

([10]) https://www.europarl.europa.eu/factsheets/nl/sheet/63/small-and-medium-sized-enterprises