Publicatieblad
van de Europese Unie

NL
C-serie

C/2025/770

11.2.2025

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité

Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de sectoren vervoer, energie, infrastructuur en digitale technologie

(initiatiefadvies)

(C/2025/770)

Rapporteur: **Thomas KATTNIG**

Adviseur	Simon THEURL
Besluit van de voltallige vergadering	15.2.2024
Rechtsgrond	Artikel 52, lid 2, van het reglement van orde
Bevoegde afdeling	Afdeling Vervoer, Energie, Infrastructuur en Informatiemaatschappij
Goedkeuring door de afdeling	26.9.2024
Goedkeuring door de voltallige vergadering	5.12.2024
Zitting nr.	592
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	166/1/4

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) wijst erop dat de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de sectoren vervoer, energie, infrastructuur en digitale technologie steeds problematischer worden. Deze sectoren zijn cruciaal voor de welvaart en de ecologische duurzaamheid van de EU en spelen een centrale rol bij de Europese Green Deal en het toekomstige concurrentievermogen van de EU. Daarnaast zijn meer geschoolde arbeidskrachten en hervormingen in het onderwijs, de gezondheidssector en de zorgsector van cruciaal belang om het arbeidsaanbod te vergroten en, in het geval van het onderwijs, de grondslagen te leggen voor het opleiden van mensen tot geschoolde arbeidskrachten.

1.2. Wil een rechtvaardige transitie gewaarborgd kunnen worden, dan zijn ambitieuzere maatregelen, waaronder bevordering van hoogwaardige banen, het aantrekkelijker maken van relevante sectoren, verhoging van de productiviteit, totstandbrenging van een evenwicht op de arbeidsmarkt en verbetering van de arbeidsvoorwaarden, geboden ([1]). Daarbij moet onder meer worden gedacht aan opwaartse sociale convergentie, zorg dragen voor relevante scholing, invoering van voorwaarden voor de toewijzing van publieke middelen, versterking van de collectieve onderhandelingen en van sociale en kwaliteitscriteria, met strikte inachtneming van de standaarden in het kader van de richtlijn duurzaamheidsrapportering door bedrijven, integratie van het beginsel dat de mens de uiteindelijke controle over AI behoudt op de werkvloer ([2]), en streven naar afschaffing van onzeker werk en onbetaalde stages.

1.3. Het EESC beveelt de Commissie aan om de behoeften aan arbeidskrachten en vaardigheden duidelijk te definiëren en geschoolde werknemers daarbij te beschouwen als een subcategorie van de beroepsbevolking die over speciale kwalificaties beschikt. Het is van essentieel belang om bij het vaststellen van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden rekening te houden met positieve loonontwikkelingen en verbeterde arbeidsvoorwaarden. Ook de gebruikelijke vacatureduur, economische schommelingen, tekorten op korte termijn en beoordelingen door de sociale partners zouden meegenomen moeten worden.

([1]) Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité — Wetgevingsvoorstel voor een rechtvaardige transitie en EU-beleidsinstrumenten voor een socialere Europese Green Deal, (PB C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité — Artificiële intelligentie ten dienste van werknemers: hefbomen voor het benutten van het potentieel en het beperken van de risico's van AI in verband met het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid gaat hier nader op in.

1.4. Het EESC steunt de integratie van personen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, het verwerven van vaardigheden, opleiding en onderwijs, het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en eerlijke mobiliteit binnen de EU voor werknemers en lerenden.

1.5. Veel bedrijven hebben te maken met het probleem dat werknemers die zij hebben opgeleid vaak overstappen naar de concurrent. Om het aantrekkelijker te maken om scholing op het werk, zoals leerlingplaatsen, aan te bieden en bedrijven daarbij te ondersteunen zouden de lidstaten op tripartiete wijze beheerde opleidingsfondsen kunnen opzetten, met inachtneming van de kenmerken van de verschillende nationale stelsels. Een dergelijk opleidingsfonds kan in de eerste plaats worden gefinancierd door ondernemingen en waar mogelijk worden praktische bepalingen vastgesteld door middel van collectieve onderhandelingen. Bedrijven die opleidingen verzorgen, kunnen vervolgens financiële steun krijgen uit het fonds.

1.6. De EU-lidstaten spelen een belangrijke rol bij het voldoen aan de vraag naar geschoolde arbeidskrachten. Ze moeten zich toeleggen op hervorming van de onderwijsstelsels. Bovendien moeten met overheidsgeld gefinancierde onderwijs- en kwalificatiemaatregelen gericht zijn op economisch en maatschappelijk strategische sectoren, die in samenwerking met de sociale partners zijn aangewezen en in overeenstemming zijn met de EU-doelstellingen zoals uiteengezet in de Green Deal.

1.7. Het EESC benadrukt dat het opleiden van onderdanen van derde landen in de EU en het versnellen van hun integratie op de arbeidsmarkt de voorkeur verdient boven het werven van talent in derde landen.

1.8. Het EESC stelt voor gerichte programma's, leerlingcentrische begeleiding en gecoördineerde maatregelen ter ondersteuning van lerenden te ontwikkelen en te financieren om de toegang van ondervertegenwoordigde en kansarme groepen tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken ([3]). Hiertoe behoren vrouwen in STEM-beroepen (wetenschap, technologie, engineering en wiskunde), mensen met een migratieachtergrond, mensen met een handicap en oudere werknemers.

1.9. Door de nadruk te leggen op het verbeteren van basisvaardigheden en het voorstellen van een strategisch plan voor STEM-onderwijs kan iets worden gedaan aan het gebrek aan gekwalificeerde leerkrachten op gebieden die verband houden met wetenschap, technologie, engineering en wiskunde, en zouden ook meer meisjes en vrouwen gaan kiezen voor STEM-onderwijs en -loopbanen. Ook is het belangrijk dat beroepsonderwijs en -opleiding de waardering krijgen die zij verdienen, aangezien zij mensen voorbereiden op werk en hen de vaardigheden geven waar bedrijven om staan te springen, onder meer via de voorgestelde Europese strategie voor beroepsonderwijs en -opleiding.

1.10. Het EESC is ingenomen met de inspanningen van de Commissie om middels een actieplan tegemoet te komen aan de behoefte aan arbeid en geschoold personeel, en verzoekt de EU-instellingen en de lidstaten onderstaande aspecten nader uit te werken, in nauwe samenwerking met de sociale partners en met inachtneming van de gedetailleerde opmerkingen en aanbevelingen, en bij het ontwerpen en uitvoeren van het actieplan rekening te houden met de regionale cohesie en met economische, ecologische en sociale perspectieven.

2. **Achtergrond**

2.1. Europa wordt geconfronteerd met demografische veranderingen in de vorm van vergrijzing en dalende geboortecijfers, waardoor het arbeidsaanbod aanzienlijk krimpt ([4]). Tussen 2009 en 2023 is het aantal mensen in de werkende leeftijd in de EU teruggelopen van 272 miljoen tot 263 miljoen, een daling die naar verwachting nog verder zal doorzetten. Technologische ontwikkelingen vereisen nieuwe en gespecialiseerde vaardigheden, met name op het gebied van groene technologieën en digitalisering. Veel bedrijven stuiten echter op moeilijkheden bij het aanbieden van interne opleidingen en bijscholing ([5]). Het percentage ondernemingen dat hun personeel opleiding aanbiedt ([6]), verschilt sterk van lidstaat tot lidstaat; in de EU-27 als geheel daalde dit percentage van 60,2 % in 2015 tot 54,9 % in 2020. Voorts leiden lonen en arbeidsvoorwaarden ([7]) ertoe dat zowel laag- als hoogopgeleide werknemers in sommige gevallen overstappen naar aantrekkelijkere banen in andere sectoren. Als gevolg van dit alles is de behoefte aan arbeidskrachten en vaardigheden op sommige gebieden de afgelopen jaren al toegenomen en naar verwachting zal deze vraag voor zowel de politiek als het bedrijfsleven een uitdaging blijven vormen.

([3]) Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe, https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.
([4]) Decline in labour supply: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.
([5]) Enterprises providing training: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.
([6]) Het percentage ondernemingen dat bij- en nascholing aanbiedt. Bron: Eurostat.
([7]) Zwysen, Wouter (2023): Labour shortages – turning away from bad jobs. ETUI Policy Brief. Zie: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. Tegen deze achtergrond is de Europese Commissie gekomen met een actieplan ([8]) als onderdeel van een reeks maatregelen die in de wetgevingsperiode 2019-2024 zijn genomen om tegemoet te komen aan de behoeften aan arbeidskrachten en vaardigheden. Het actieplan is gericht op vijf strategische gebieden: 1) bevordering van de "activering" van personen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt; 2) ondersteuning van de ontwikkeling van vaardigheden door middel van opleiding en onderwijs om tegemoet te komen aan de huidige en toekomstige behoeften op de arbeidsmarkt; 3) verbetering van de arbeidsomstandigheden en verhoging van de aantrekkelijkheid van banen; 4) verbetering van mobiliteit binnen de EU voor werknemers en lerenden; 5) aantrekking van talent van buiten de EU. In dit verband wordt in het actieplan benadrukt dat samenwerking met de sociale partners van belang is. Het EESC is ingenomen met de richting die met het actieplan wordt ingeslagen, maar acht het wel noodzakelijk dat de daarin uiteengezette termen en concepten nauwkeuriger worden omschreven en dat er voldoende financiële middelen ter beschikking gesteld worden.

2.3. In verschillende sectoren is het nu al zo dat de vraag naar en het aanbod van vaardigheden niet op elkaar aansluiten en er een tekort aan personeel is — verschijnselen die alleen maar erger zullen worden. In dit verband is een belangrijke rol weggelegd voor de lidstaten: zij moeten voorzien in een degelijk basisonderwijs- en arbeidsmarktbeleid en de opleiding en integratie bevorderen van onderdanen van derde landen die zich reeds in het land bevinden. Werkgevers komt een vergelijkbare belangrijke rol toe bij het verbeteren van scholing op het werk aangezien zij om werknemers concurreren door de aantrekkelijkste banen aan te bieden. Het is volgens het EESC ook aan bedrijven zelf om personeel, met inbegrip van geschoolde werknemers, te vinden door passende aantrekkelijke banen en baangerelateerde opleidingen en kwalificatiemogelijkheden te bieden. Tegelijkertijd is het EESC van mening dat de lidstaten en de sociale partners zich ertoe moeten verbinden kwalificering, met inbegrip van beroepsonderwijs en -opleiding, af te stemmen op de behoefte aan geschoolde werknemers op de arbeidsmarkt ([9]). In dit verband is er voor de lidstaten en de werkgevers een belangrijke rol weggelegd bij de financiering en de stimulering van de deelname aan opleidingen. Versterking van het sociaal partnerschap komt de kwaliteit van de banen ten goede en helpt zo aan de vraag naar arbeidskrachten te voldoen.

2.4. Debatten over tekorten aan arbeidskrachten in de lidstaten worden vaak niet gevoerd op basis van reële gegevens en gestandaardiseerde definities. Om betrouwbaar en representatief te zijn moeten enquêtes en prognoses op het vlak van arbeid en vaardigheden gebaseerd zijn op deugdelijke methoden om reële trends en uitdagingen aan het licht te brengen en te voorkomen dat er niet-representatieve perspectieven uiteen worden gezet, zoals het geval is bij enquêtes en prognoses die uitsluitend gebaseerd zijn op openstaande vacatures of bedrijfsenquêtes ([10]). Om overheidsuitgaven voor arbeidsmarktbeleid of andere overheidsinterventies te rechtvaardigen en aan te moedigen moeten de termen "vraag naar arbeidskrachten" en "vraag naar vaardigheden" duidelijk worden gedefinieerd. Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden moeten in samenwerking met de sociale partners in kaart worden gebracht; daarbij moet gekeken worden naar structurele onevenwichtigheden en moet sprake zijn van een meerwaarde voor de samenleving ([11]). In dit verband kunnen politieke en strategische doelstellingen, zoals verwezenlijking van de doelstellingen van de Europese Green Deal ([12]), als basis dienen voor overheidsmaatregelen. Bovendien verschaffen helder omschreven politieke doelstellingen rechts- en planningszekerheid in verband met een nauwkeurige beoordeling van de toekomstige behoefte aan geschoolde werknemers.

2.5. Enquêtes die betrekking hebben op de behoeften aan arbeidskrachten en vaardigheden en de daaruit voortvloeiende mismatches zijn complex en leveren uiteenlopende resultaten op omdat er verschillende definities, methoden en gegevens worden gebruikt. Uit meerdere studies blijkt dat er een duidelijke vraag is naar arbeidskrachten en geschoolde werknemers in de sectoren vervoer, energie, infrastructuur en digitale technologieën ([13]). Volgens de vaardighedenprognose 2035 van Cedefop zullen de tekorten aan hooggekwalificeerde beroepen in de wetenschap en techniek en voor werknemers in de bouwsector de komende tien jaar aanzienlijk blijven ([14]). Dat het tekort op deze gebieden groot is, blijkt ook al uit bepaalde wetgevingsinitiatieven van lidstaten. Het EESC benadrukt dat deze gebieden van bijzonder strategisch en maatschappelijke belang zijn in verband met de verwezenlijking van de doelstellingen van de EU die in de Europese Green Deal uiteengezet zijn.

2.6. Er is sprake van een mismatch tussen beroepen wat betreft het soort kwalificatie en het kwalificatieniveau ([15]). Sekseverschillen spelen in dit verband een belangrijke rol en er doen zich ook regionale verschillen voor. Op het middenniveau (ISCED 3-4) is een mismatch te zien onder mensen met hogere kwalificaties, terwijl er een overschot bestaat aan afgestudeerden in het tertiair onderwijs (bijv. bachelordiploma) en een tekort aan vakmensen (leerlingplaatsen), d.w.z. het vlak van interne bedrijfsopleidingen.

([8]) Europese Commissie, "Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan".
([9]) Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité — Professionele diensten binnen de groene transitie, (PB C, C/2025/765, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).
([10]) Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs? https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.
([11]) D.w.z. dat er op specifieke gebieden sprake is van een aanhoudend overschot aan aanbodzijde terwijl op andere gebieden sprake is van een aanhoudende vraag.
([12]) De Europese Green Deal, Europese Commissie: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_nl.
([13]) Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy, Eurofound (2023), zie: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy.
([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.
([15]) EURES (2022): Report on labour shortages and surpluses. Zie: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. De arbeidsparticipatie van vrouwen is afhankelijk van vele factoren, waaronder het gebrek aan kinderopvang en zorgvoorzieningen voor afhankelijke personen, tradities en gewoonten die vaak leiden tot intimidatie en geweld, bijvoorbeeld in het openbaar vervoer, alsook de behoefte aan meer gezinsondersteuning enz ([16]). Het EESC beveelt EU-brede campagnes aan om gelijke toegang tot werk te bevorderen, de arbeidsvoorwaarden te verbeteren en de deelname van mannen te vergroten in beroepen waarin hoofdzakelijk vrouwen actief zijn. Ook moeten er campagnes komen om vrouwen te laten kiezen voor studies, opleidingen en hooggekwalificeerde banen in sectoren waarin een tekort aan geschoolde arbeidskrachten bestaat (STEM) ([17]), met name gezien het feit dat er bijna twee keer zoveel mannen als vrouwen afstuderen in STEM-richtingen, zoals in het Draghi-verslag wordt opgemerkt ([18]).

2.8. Het EESC roept de Commissie en de lidstaten op om de dynamiek van het Europees Jaar van de Jeugd 2022 en het Europees Jaar van de Vaardigheden vast te houden door jongeren aan te sporen in de sectoren vervoer, energie, infrastructuur en digitale technologieën aan de slag te gaan. In de hele waardeketen van deze sectoren moet de huidige scholing in essentiële vaardigheden hoognodig worden verfijnd en worden afgestemd op de vastgestelde specifieke behoeften.

3. **Algemene opmerkingen**

Grotere participatie van de sociale partners

3.1. Zowel de EU als de lidstaten moeten meer doen om de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden doeltreffend aan te pakken en moeten daarbij een grotere ambitie aan de dag leggen. Dit kan ondersteund worden door verbetering van de sociale dialoog over het vaardighedenbeleid, in overeenstemming met de tripartiete Verklaring van Barcelona ([19]) en de Verklaring van Hertoginnedal ([20]).

Maatregelen ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden

3.2. Wil een rechtvaardige transitie gewaarborgd kunnen worden, dan zijn ambitieuzere maatregelen, waaronder bevordering van hoogwaardige banen, het aantrekkelijker maken van relevante sectoren, verhoging van de productiviteit, totstandbrenging van een evenwicht op de arbeidsmarkt en verbetering van de arbeidsvoorwaarden, geboden. Daarbij moet onder meer worden gedacht aan opwaartse sociale convergentie, zorg dragen voor relevante scholing, invoering van voorwaarden voor de toewijzing van publieke middelen, versterking van de collectieve onderhandelingen en van sociale en kwaliteitscriteria, met strikte inachtneming van de standaarden in het kader van de richtlijn duurzaamheidsrapportering door bedrijven, integratie van het beginsel dat de mens de uiteindelijke controle over AI behoudt op de werkvloer ([21]), en streven naar afschaffing van onzeker werk en onbetaalde stages.

Vereisten op onderzoeksgebied

3.3. Het EESC benadrukt dat Eurostat de behoeften aan arbeidskrachten en aan vaardigheden zo uniform mogelijk moet definiëren en dat enquêtes en andere soorten gegevens moeten worden benut om informatie over vaardigheden te genereren ([22]). Het EESC stelt voor om in dit verband optimaal gebruik te maken van de indicatoren in de richtlijn duurzaamheidsrapportage door bedrijven, met name de indicatoren die verband houden met loonontwikkelingen, gelijke beloning van mannen en vrouwen in bedrijven en plannen om de positie van vrouwen te verbeteren. Andere indicatoren waarnaar kan worden gekeken zijn de mate waarin bedrijven werknemers die door openbare diensten voor arbeidsvoorziening en aanverwante instellingen zijn opgeleid in dienst nemen (quotumpercentage), de gemiddelde wervingstijd en de vacatureduur. Big data van onlinevacatures kunnen worden gebruikt om in realtime inzicht te krijgen in vaardighedentrends in beroepen en sectoren die de groene transitie stimuleren, zoals de sector hernieuwbare energie ([23]).

([16]) PB C 443 van 22.11.2022, blz. 63.
([17]) Zie PB C 429 van 11.12.2020, blz. 77, PB C 100 van 16.3.2023, blz. 16, PB C 75 van 28.2.2023, blz. 56 en PB C 443 van 22.11.2022, blz. 63.
([18]) Verslag van Mario Draghi getiteld "The future of European competitiveness" — Deel A | hoofdstuk 2, bladzijde 35, september 2024.
([19]) Tripartiete verklaring Barcelona in het kader van het Europees Jaar van de vaardigheden.
([20]) Top met de sociale partners in Hertoginnedal (europa.eu).
([21]) Advies van het EESC over "Artificiële intelligentie ten dienste van werknemers: hefbomen voor het benutten van het potentieel en het beperken van de risico's van AI in verband met het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid" gaat hier nader op in.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9197.

Bedrijven in staat stellen om in eigen behoeften te voorzien

3.4. Veel bedrijven hebben te maken met het probleem dat werknemers die zij hebben opgeleid vaak overstappen naar de concurrent. Om het aantrekkelijker te maken om scholing op het werk, zoals leerlingplaatsen, aan te bieden en bedrijven daarbij te ondersteunen zouden de lidstaten op tripartiete wijze beheerde opleidingsfondsen kunnen opzetten, met inachtneming van de kenmerken van de verschillende nationale stelsels. Een dergelijk opleidingsfonds kan in de eerste plaats worden gefinancierd door ondernemingen en waar mogelijk worden de praktische bepalingen vastgesteld door middel van collectieve onderhandelingen. Bedrijven die opleidingen verzorgen, kunnen vervolgens financiële steun krijgen uit het fonds.

Opleidingsbeleid als basis voor kwalificatie

3.5. Het EESC is ingenomen met de in het actieplan aangegeven doelstelling van de Europese Commissie om de ontwikkeling van vaardigheden via onderwijs en opleiding te ondersteunen. In het onderwijsstelsel wordt de basis gelegd om een gespecialiseerde opleiding te kunnen afronden. Het EESC beveelt aan dat de EU onderwijsmaatregelen bevordert waarbij het basisonderwijs als uitgangspunt wordt genomen, om te voorkomen dat jongeren voortijdig school verlaten en om gelijke kansen te creëren.

3.6. Maatregelen ter vergroting van de mobiliteit in het onderwijs kunnen een wezenlijke bijdrage leveren aan de verhoging van het onderwijsniveau. De EU-talentenpool draagt weliswaar bij tot de informatievoorziening over opleidingsmogelijkheden, maar biedt migrerende werknemers nog altijd nauwelijks reële kansen om naar een ander vaardigheidsniveau of andere sector over te stappen. Het EESC beveelt aan dat de talentenpool wordt uitgebreid met informatie over en bijstand bij aanvragen voor beurzen, en dat maatregelen worden genomen om "schijndetachering" tegen te gaan, teneinde te voorkomen dat de wettelijke vereisten voor grensoverschrijdende detachering van werknemers omzeild worden. Daarnaast adviseert het EESC de Europese Commissie om meer Europese bij- en omscholingssubsidies voor werknemers en werkzoekenden ter beschikking te stellen zodat zij meer mogelijkheden krijgen om op te klimmen. Voorts moeten de huidige toegangsbelemmeringen die voortvloeien uit de nationale visumvereisten worden aangepakt door middel van inspanningen om één recht op toegang in te voeren. Tevens moet meer werk worden gemaakt van de erkenning van kwalificaties en vaardigheden die in het buitenland en/of in niet-formele en informele leeromgevingen zijn verworven ([24]).

Kwalificaties en arbeidsmarktbeleid

3.7. Het EESC is van mening dat de "informatie over vaardigheden" zoals toegelicht in het Draghi-verslag ([25]), d.w.z. betrouwbare, gedetailleerde en vergelijkbare informatie over de behoeften aan vaardigheden, de beschikbare vaardigheden en gewenste stromen binnen en tussen de lidstaten, moet worden verbeterd om investeringen op een meer vraaggerichte manier te sturen en lacunes te kunnen opsporen en dichten.

3.8. Willen we met de ontwikkeling van AI in de EU niet achterop komen te lopen, dan moeten we binnen de Unie grensoverschrijdend samenwerken en onderzoekers, ondernemers en instellingen in staat stellen doeltreffender de handen ineen te slaan, zodat de EU de verkokering tussen disciplines en sectoren kan doorbreken en zo de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden voor de omslag naar AI kan bevorderen. Dit vereist de invoering van een vijfde vrijheid, zoals Enrico Letta in zijn verslag heeft bepleit ([26]).

3.9. Het arbeidsmarktbeleid ([27]) komt een belangrijke rol toe: kwalificatiemaatregelen en scholing kunnen worden ingezet om jongeren voor of net na het betreden van de arbeidsmarkt op te leiden en kunnen zo in belangrijke mate helpen om in de behoefte aan geschoolde werknemers te voorzien. Bovendien kunnen in het kader van een actief arbeidsmarktbeleid gerichte maatregelen worden genomen om mensen opleiding, omscholing en bijscholing te bieden alsook aantrekkelijke kansen om van loopbaan te veranderen. Een en ander heeft echter alleen kans van slagen als de sociale partners, de sector beroepsonderwijs en -opleiding en, in voorkomend geval, de regionale actoren ([28]) daar actief bij worden betrokken.

([24]) EESC-advies over het pakket mobiliteit van talent, PB C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Verslag van Mario Draghi getiteld "The future of European competitiveness" — Deel A | hoofdstuk 2, bladzijde 35, september 2024.
([26]) Verslag van Enrico Letta over de toekomst van de eengemaakte markt, april 2024.
([27]) PB C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. Inspanningen om werklozen snel de arbeidsmarkt op te krijgen staan op gespannen voet met arbeidsmarktmaatregelen die zijn bedoeld om mensen hoogwaardige vaardigheden te laten opdoen. Wil in de toekomst aan de vraag naar geschoolde werknemers voldaan kunnen worden, dan moet er een uitgebalanceerd arbeidsmarktbeleid tot stand worden gebracht in die zin dat er minder naar wordt gestreefd om mensen zo snel mogelijk aan werk te helpen en meer naar wordt gestreefd om mensen vaardigheden bij te brengen waarmee zij ook op lange termijn vooruit kunnen. Het EESC roept de Europese Commissie, de lidstaten en de sociale partners op om de beleidsmaatregelen inzake volwassenenonderwijs te versterken, zodat kwaliteitsvol en inclusief volwassenenonderwijs voor levensvaardigheden een recht voor alle volwassenen wordt en het streefcijfer van 60 % deelname aan dit type onderwijs per jaar kan worden behaald en zelfs overtroffen. Het is ook van belang dat investeringen, noodzakelijke hervormingen en een doeltreffende sociale dialoog ter bevordering van de ontwikkeling van vaardigheden, overeenkomstig het eerste beginsel van de Europese pijler van sociale rechten inzake het recht op opleiding en een leven lang leren, worden verankerd in het Europees Semester.

3.11. Het EESC onderkent het potentieel van de Europese jongerengarantie, maar wijst erop dat dit potentieel nog onvoldoende benut wordt. De Europese Commissie moet toezicht houden op de lidstaten bij de implementatie van de jongerengarantie en de naleving van de normen. Daarbij moet zorg worden gedragen voor voldoende financiering en moeten de sociale partners en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening in de lidstaten doeltreffender bij de implementatie worden betrokken.

Vergroting van het arbeidsaanbod

3.12. Het EESC is er voorstander van dat mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt de weg naar werk vinden. Bij het begrip "inactiviteit" zou echter ook gekeken moeten worden naar structurele factoren zoals discriminatie van personen met een handicap, ouderen en langdurig werklozen. Bovendien worden mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn vaak over het hoofd gezien. Bij het concept "participatie en integratie" wordt juist nadruk gelegd op de structurele factoren die een vlotte betreding van de arbeidsmarkt in de weg staan, bijv. het feit dat mensen niet beschikken over de vaardigheden waar vraag naar is of kampen met beroeps- of leeftijdsgerelateerde gezondheidsbeperkingen, financiële beperkingen, gebrekkige loopbaanbegeleiding, het zich niet bewust zijn van het eigen vaardighedenpotentieel, wantrouwen in instellingen en een beperkte toegang tot informatie. Participatiebeleid is gericht op zaken als discriminatie bij sollicitaties, aangepast werk voor mensen op leeftijd, handicapvriendelijke werkplekken en voorzieningen zoals kinderopvang, om mensen te helpen de arbeidsmarkt op te komen.

3.13. Andere essentiële maatregelen om het arbeidsaanbod tegen de achtergrond van de vergrijzing te vergroten zijn aangepast werk voor mensen op leeftijd en het terugdringen van het aantal mensen dat ziek thuiszit of de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaat.

3.14. Naast verbetering van de kwalificaties van werknemers bevat het actieplan van de Europese Commissie ook maatregelen om het arbeidsaanbod te vergroten. Het EESC kan zich vinden in maatregelen om mensen aan het werk te krijgen én te houden. Samen met het optimaal benutten van de talentenpool beveelt het EESC aan om het potentieel van werknemers en professionals uit derde landen die zich al in de EU bevinden, te vergroten. Daartoe moeten mogelijkheden worden gecreëerd voor een verschuiving van verzoeken om internationale bescherming (bijv. asielprocedure) naar een nieuw in te voeren Europese verblijfsvergunning voor professionals ([29]). Daarnaast is het noodzakelijk om te investeren in onderwijs en kwalificaties, bestaande vaardigheden serieus te verduidelijken en te zorgen voor een gestandaardiseerde erkenning van kwalificaties. Tot slot is het zeker ook belangrijk dat mensen die een asielprocedure hebben opgestart, de kans krijgen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt en aan opleidingsmaatregelen op die gebieden waar behoefte aan scholing is vastgesteld, volgens de in dit advies uiteengezette criteria, in plaats van dat zij de uitkomst veel te lang maar zitten af te wachten, zoals momenteel al te vaak gebeurt.

3.15. Jonge asielzoekers en asielzoekers die een verblijfsvergunning hebben gekregen, moeten als toekomstige langdurig ingezetenen de mogelijkheid krijgen om een initiële beroepsopleiding te volgen.

([29]) Hinterberger (2023): Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU: Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU - 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. Europese financiering moet er in alle lidstaten voor zorgen dat deze mensen snel de nodige talenkennis opdoen, het basisonderwijsniveau van het gastland halen en kunnen doorstromen naar een gespecialiseerde opleiding.

Brussel, 5 december 2024.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Oliver RÖPKE