



Brussel, 17.12.2019
COM(2019) 653 final

**VOORSTEL VOOR EEN GEZAMENLIJK VERSLAG OVER DE
WERKGELEGENHEID VAN DE COMMISSIE EN DE RAAD**

bij de mededeling van de Commissie

over de jaarlijkse strategie over duurzame groei 2020

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	2
BELANGRIJKSTE CONCLUSIES	3
1. OVERZICHT VAN DE TRENDS EN UITDAGINGEN OP DE ARBEIDSMARKT EN OP SOCIAAL GEBIED IN DE EUROPESE UNIE	17
1.1 Trends op de arbeidsmarkt	17
1.2 Sociale trends	23
2. MOMENTOPNAMES VAN HET SOCIAAL SCOREBORD	27
2.1 Toelichting bij het scorebord.....	27
2.2 Aan het sociaal scorebord ontleende gegevens.....	29
3. HERVORMINGEN OP SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSGEBIED – PRESTATIES EN MAATREGELEN VAN DE LIDSTATEN	35
3.1 Richtsnoer 5: de vraag naar arbeid stimuleren.....	35
3.1.1 Kernindicatoren.....	35
3.1.2 Beleidsaanpak.....	50
3.2 Richtsnoer 6: het arbeidsaanbod vergroten en de toegang tot de arbeidsmarkt, vaardigheden en competenties verbeteren.....	53
3.2.1 Kernindicatoren.....	54
3.2.2 Beleidsaanpak.....	87
3.3 Richtsnoer 7: de werking van de arbeidsmarkten en de doeltreffendheid van de sociale dialoog verbeteren	103
3.3.1 Kernindicatoren.....	103
3.3.2 Beleidsaanpak.....	129
3.4 Richtsnoer 8: gelijke kansen voor iedereen bevorderen, sociale inclusie stimuleren en armoede bestrijden	137
3.4.1 Kernindicatoren.....	137
3.4.2 Beleidsaanpak.....	159

VOORWOORD

Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de Europese Commissie en de Raad wordt opgesteld krachtens artikel 148 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Het initiële voorstel voor dit verslag van de Europese Commissie maakt deel uit van het najaarspakket met onder meer de jaarlijkse strategie voor duurzame groei, die het startsein geeft voor de cyclus van het Europees Semester. Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid biedt jaarlijks een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied in Europa en van de hervormingen in de lidstaten op basis van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten¹. De rapportage over deze hervormingen is gebaseerd op de structuur van de richtsnoeren: de vraag naar arbeid stimuleren (richtsnoer 5), het arbeidsaanbod verbeteren en toegang tot de arbeidsmarkt, vaardigheden en competenties bevorderen (richtsnoer 6), de werking van de arbeidsmarkten en de doeltreffendheid van de sociale dialoog verbeteren (richtsnoer 7) en gelijke kansen voor iedereen bevorderen, sociale inclusie stimuleren en armoede bestrijden (richtsnoer 8).

Daarnaast analyseert het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid de prestaties van de lidstaten met betrekking tot het sociaal scorebord bij de Europese pijler van sociale rechten. De pijler is op 17 november 2017 gezamenlijk afgekondigd door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie en stelt beginselen en rechten op drie terreinen vast: i) gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, ii) billijke arbeidsomstandigheden, en iii) sociale bescherming en inclusie. Bij de monitoring van de voortgang op deze gebieden wordt uitgegaan van een gedetailleerde analyse van het sociaal scorebord bij de pijler.

Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid is als volgt gestructureerd. Het inleidende hoofdstuk (hoofdstuk 1) geeft een overzicht van de belangrijkste sociale en arbeidsmarktrends in de Europese Unie. Hoofdstuk 2 bevat de belangrijkste resultaten van de analyse van het sociaal scorebord bij de Europese pijler van sociale rechten. Hoofdstuk 3 geeft een gedetailleerde transnationale beschrijving van de belangrijkste indicatoren (met inbegrip van aan het sociaal scorebord ontleende indicatoren) en van de beleidsmaatregelen van de lidstaten om de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid in de praktijk te brengen.

¹ De laatste bijwerking van de werkgelegenheidsrichtsnoeren werd in juli 2018 vastgesteld door de Raad van de Europese Unie, waarbij de richtsnoeren werden afgestemd op de Europese pijler van sociale rechten (Besluit (EU) 2018/1215 van de Raad van 16 juli 2018 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten).

BELANGRIJKSTE CONCLUSIES

Europa maakt vorderingen met betrekking tot de Europese pijler van sociale rechten. Volgens het sociaal scorebord bij de pijler blijven de arbeidsmarkt- en sociale trends in de EU voor 9 van de 14 kernindicatoren positief. De overige vijf zijn ofwel stabiel gebleven of lieten gemiddeld een licht negatieve ontwikkeling zien ten opzichte van het voorgaande jaar (nl. voortijdige schoolverlaters, het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen, de verhouding inkomenskwintielen en zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg). Voor meer dan de helft van de kernindicatoren werd, in verschillende mate, convergentie tussen de lidstaten vastgesteld. Alle lidstaten met uitzondering van Nederland hebben minstens één indicator die ver onder het gemiddelde ligt (of een sterk negatieve trend vertoont).

Het sociaal scorebord wijst op positieve arbeidsmarkt- en sociale trends in de EU, maar er zijn nog steeds uitdagingen

9 van de 14

kernindicatoren zijn het afgelopen jaar gemiddeld verbeterd

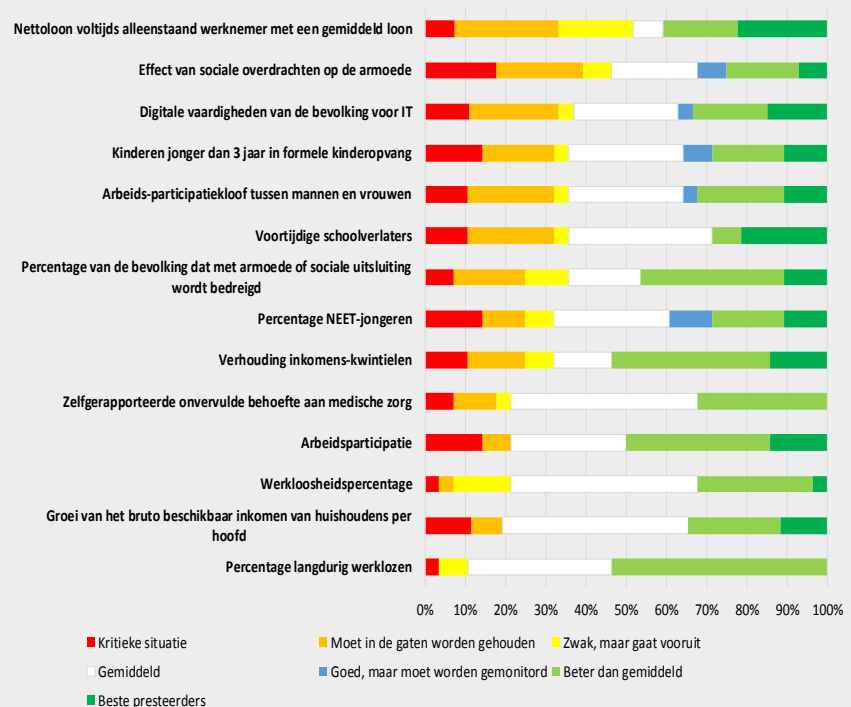
14 lidstaten

hebben minstens één “kritieke situatie” gehad, hetzelfde aantal als in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2019

Het nettoloon van een alleenstaande werknemer met een gemiddeld loon

is de indicator die voor de meeste uitdagingen zorgt

Beoordeling van de kernindicatoren van het sociaal scorebord, november 2019



Bron: Diensten van de Commissie op basis van gegevens van Eurostat en OESO

De werkgelegenheid blijft stijgen, maar in een trager tempo dan de afgelopen jaren. In het derde kwartaal van 2019 hadden 241,5 miljoen mensen in de EU een baan, het hoogste niveau ooit. Oudere en hooggeschoolde werknemers blijven de belangrijkste drijvende kracht achter de groei van de werkgelegenheid. Als gevolg van de economische vertraging zal de groei van de werkgelegenheid in het overige kwartaal van 2019 en in 2020 naar verwachting gematigder zijn. De verwachting is nu dus dat de arbeidsparticipatie van mensen in de

leeftijdsgroep van 20-64 jaar de doelstelling van 75 % van de Europa 2020-strategie in 2020 zal benaderen, maar er nog net onder zal blijven.

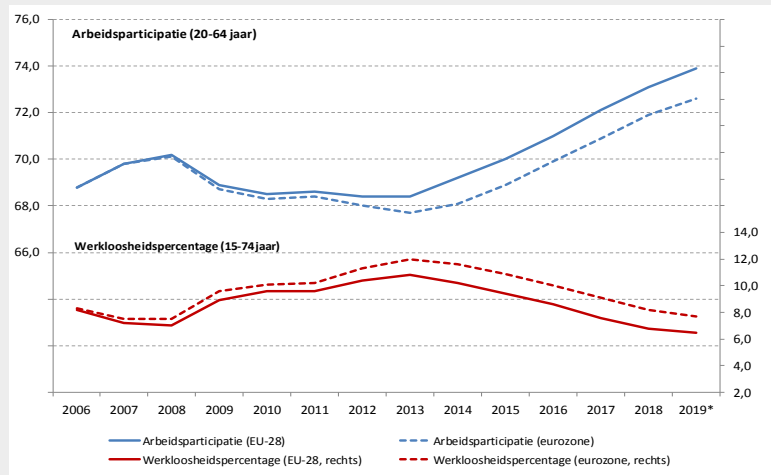
De arbeidsmarkt heeft beter gepresteerd dan ooit

241,5 miljoen
mensen met een baan in het derde kwartaal van 2019

+17 miljoen
méér mensen met een baan in vergelijking met het laagste niveau medio 2013

73,9 %
arbeidsparticipatie in het tweede kwartaal van 2019

Arbeidsparticipatie en werkloosheidspercentage in de EU en de eurozone



*gemiddelde van KW1 en KW2, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden. Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

In het derde kwartaal van 2019 **heeft de werkloosheid een historisch dieptepunt** van 6,3 % bereikt. De convergentie in de richting van minder werkloosheid blijft doorgaan. Ook de jeugdwerkloosheid en de langdurige werkloosheid nemen af, maar zij zijn in sommige lidstaten nog steeds hoog. Tekorten aan arbeidskrachten zijn vooral zichtbaar in lidstaten met een lage werkloosheid, hoewel het percentage bedrijven met een tekort aan arbeidskrachten als gevolg van de economische vertraging begint te dalen.

Tekorten aan arbeidskrachten doen zich voor waar de werkloosheid laag is

15,6 miljoen

werklozen in KW3-2019 (-11 miljoen sinds de piek in 2013)

6,3 %

werkloosheidspercentage in KW3-2019

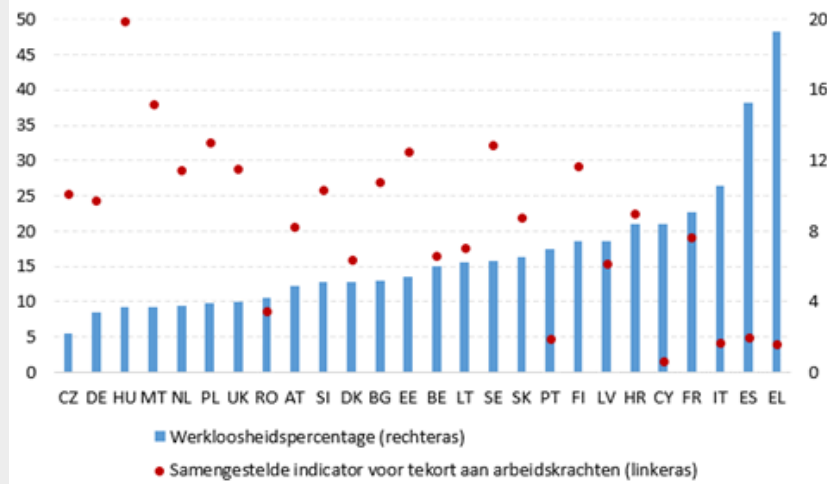
2,5 %

percentage langdurig werklozen (> 12 maanden)

14,4 %

jeugdwerkloosheid in KW3-2019

Indicator voor het tekort aan arbeidskrachten (links) en werkloosheidspercentage (rechts) – 2018



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête en conjunctuurenquête. De samengestelde indicator geldt voor alle sectoren (zie LMWD 2019).

Het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, is in 2018 voor het zesde opeenvolgende jaar geleidelijk blijven dalen. Alleen al in dat jaar werden circa 2,7 miljoen minder mensen met armoede of sociale uitsluiting bedreigd dan in het voorgaande jaar. Met name de ernstige materiële deprivatie bleef sterk afnemen – net als, in mindere mate, het aandeel van mensen die deel uitmaken van een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit – als gevolg van de robuuste prestaties van de arbeidsmarkt. Het aandeel mensen dat met armoede wordt bedreigd (een relatieve armoede-indicator) bleef echter grotendeels stabiel in vergelijking met 2017. Als de algemene trend in het huidige tempo aanhoudt, is het mogelijk dat het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd tegen 2020 een daling van ongeveer 13 miljoen ten opzichte van 2008 zal laten zien (de Europa 2020-doelstelling is 20 miljoen). Sommige groepen, met name kinderen en mensen met een handicap, lopen een aanzienlijk groter risico op armoede of sociale uitsluiting.

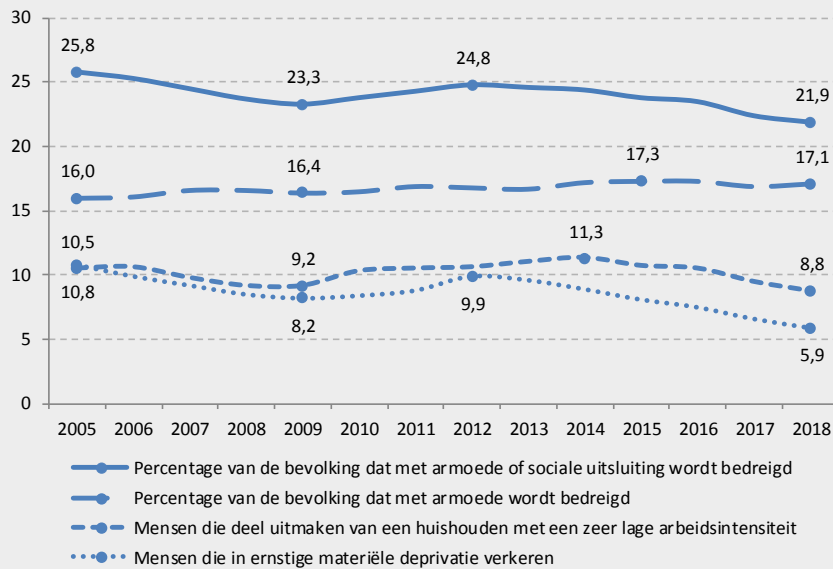
Het Arope-percentage neemt af, dankzij een daling van de ernstige materiële deprivatie en verbeterde arbeidsmarktomsomstandigheden

110 miljoen mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd, 7 miljoen minder dan in 2008

24,3 % van de kinderen wordt bedreigd met armoede of sociale uitsluiting, hoger dan het gemiddelde

21 % is het aandeel van het totale inkomen dat de minstverdienende de 40 % van de bevolking verdient

Percentage van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd en de deelcomponenten daarvan in de EU



Bron: Eurostat, SILC.

De inkomensongelijkheid is over het geheel genomen licht toegenomen en blijft hoog ten opzichte van de periode vóór de crisis, maar bleef internationaal gezien relatief gunstig. Gemiddeld over de EU gezien hebben de 20 % rijkste huishoudens een inkomen dat ongeveer vijf keer hoger is dan dat van de armste 20 %. In 2018 is deze verhouding wat gestegen na een lichte daling in het voorgaande jaar. Op enkele uitzonderingen na hebben de lidstaten met de hoogste inkomensongelijkheden in 2018 een verdere stijging laten zien. Het inkomensaandeel van de minstverdienende 40 % van de bevolking, dat zich in 2017 had hersteld, bleef in 2018 grotendeels stabiel. De aanpak van inkomensongelijkheid vereist maatregelen van de lidstaten op verschillende gebieden, waaronder de wijze waarop de belasting- en uitkeringsstelsels zijn geregeld, de vaststelling van het minimumloon, het bevorderen van gelijke kansen in onderwijs en opleiding vanaf jonge leeftijd, het waarborgen van toegang tot betaalbare en hoogwaardige diensten, het bevorderen van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en het aanpakken van regionale ongelijkheden.

De gelijkheid tussen mannen en vrouwen blijft een uitdaging. Het verschil in arbeidsparticipatie (11,6 procentpunten in 2018) en beloning (16,2 % in 2017) tussen mannen

en vrouwen is aanzienlijk en is sinds 2013 praktisch niet veranderd. Er zijn wat dit betreft nog steeds grote verschillen tussen de lidstaten. Ouderschap en zorgtaken, in combinatie met een beperkte toegang tot kinderopvang en andere (zorg)diensten, en negatieve financiële prikkels om aan de arbeidsmarkt deel te nemen zijn de belangrijkste oorzaken van de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen. In de meeste lidstaten heeft ouderschap voor vrouwen een negatief effect op de arbeidsparticipatie, terwijl voor mannen het tegenovergestelde gebeurt. Loonverschillen doen zich ook voor als vrouwen hogere kwalificaties hebben dan mannen en leiden vaak tot pensioenverschillen op latere leeftijd. Diverse lidstaten hebben maatregelen genomen om de toegang tot betaalbare en kwalitatief hoogwaardige zorgvoorzieningen te verbeteren, maar er bestaan nog steeds uitdagingen. Slechts in een klein aantal landen zijn concrete maatregelen genomen, met name op het gebied van loontransparantie, om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken.

Er zijn nog steeds aanzienlijke ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeidsparticipatie en lonen

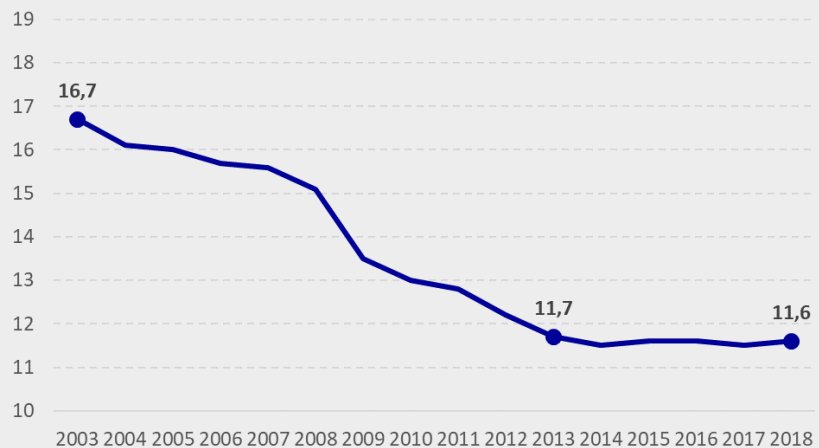
11,6 procentpunten verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen in 2018, praktisch stabiel sinds 2013

9,2 procentpunten het effect van ouderschap op de arbeidsparticipatie (lagere arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen dan van vrouwen zonder kinderen)

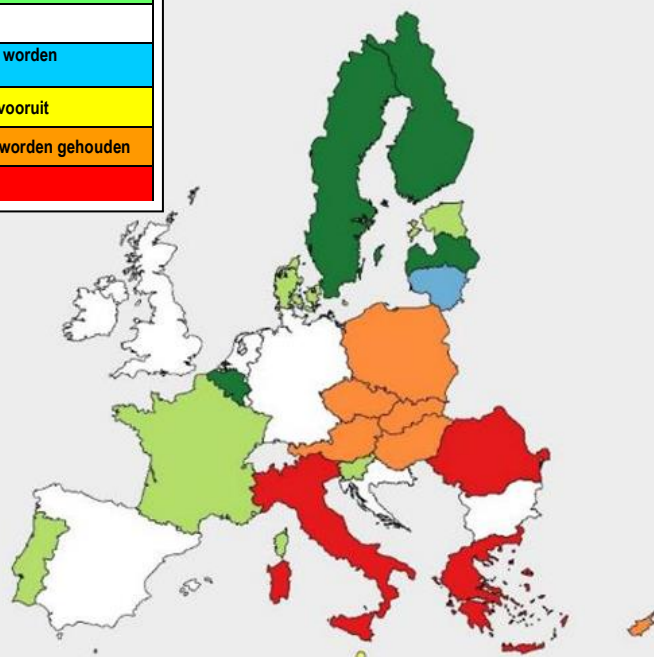
16,2 % loonverschil tussen mannen en vrouwen (lager loon voor vrouwen dan voor mannen) in 2017

35,2 % pensioenkloof tussen mannen en vrouwen (lagere pensioenen voor vrouwen dan voor mannen) in 2017

Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen 2003-2018, op EU-niveau en per land (procentpunten, personen van 20-64 jaar)



Beste presteerders
Beter dan gemiddeld
Gemiddeld
Goed, maar moet worden gemonitord
Zwak, maar gaat vooruit
Moet in de gaten worden gehouden
Kritieke situatie



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

De loonstijging is in 2018 aangetrokken, maar blijft over het algemeen gematigd. In 2018 (en 2019) gingen de reële lonen gelijk op met de ontwikkeling van de productiviteit. De afgelopen vier jaar lag de stijging van de reële lonen in de meeste lidstaten van de eurozone iets onder de stijging van de productiviteit. De loongroei ging over het algemeen sneller (en

lag boven de stijging van de productiviteit) in de landen van Midden- en Oost-Europa, hetgeen bijdroeg tot opwaartse convergentie. Momenteel ligt het nettoloon van een werknemer die het gemiddelde loon verdient (gecorrigeerd voor koopkrachtverschillen) volgens het sociaal scorebord in de meeste lidstaten van Midden- en Oost-Europa echter nog steeds behoorlijk onder het EU-gemiddelde. Evenwichtige en duurzame loongroei moet reageren op de arbeidsmarktomstandigheden en de ontwikkeling van de productiviteit op de middellange termijn, waarbij rekening moet worden gehouden met de mogelijke gevolgen voor de kostenconcurrentie en de autonomie van de sociale partners moet worden gerespecteerd.

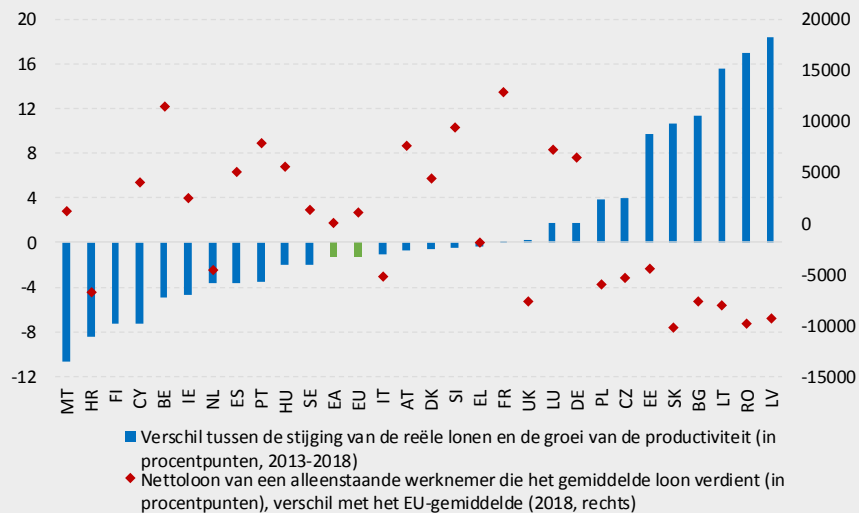
In sommige lidstaten is er nog ruimte voor een stijging van de reële lonen

+1,1 %
reële loongroei in de EU in 2018 (+0,7 % in de eurozone)

9,5 %
werknemers die met armoede worden bedreigd in de EU

16,2 %
armoede onder werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst

Verskil tussen de stijging van de reële lonen en de groei van de productiviteit (2013-2018, links), nettoloon van een alleenstaande werknemer die het gemiddelde loon verdient (2018, rechts)



* De landen worden in volgorde ingedeeld naar het verschil tussen de stijging van de reële beloning en de groei van de reële productiviteit. De gegevens voor Ierland betreffen de periode 2015-2018.

Bron: Eurostat, Ameco-database van de Europese Commissie (reële)

De armoede onder werkenden blijft in veel lidstaten hoog. Deze is aanzienlijk hoger voor huishoudens waarin personen in deeltijd of met een tijdelijke arbeidsovereenkomst werken. Adequate, al dan niet wettelijke of op sectoraal niveau collectief onderhandelde minimumlonen kunnen armoede onder werkenden helpen voorkomen en tegelijkertijd de loonongelijkheid verkleinen en de geaggregeerde vraag ondersteunen. In 2019 werden de minimumlonen verhoogd in bijna alle 22 lidstaten waar een wettelijk minimumloon bestaat.

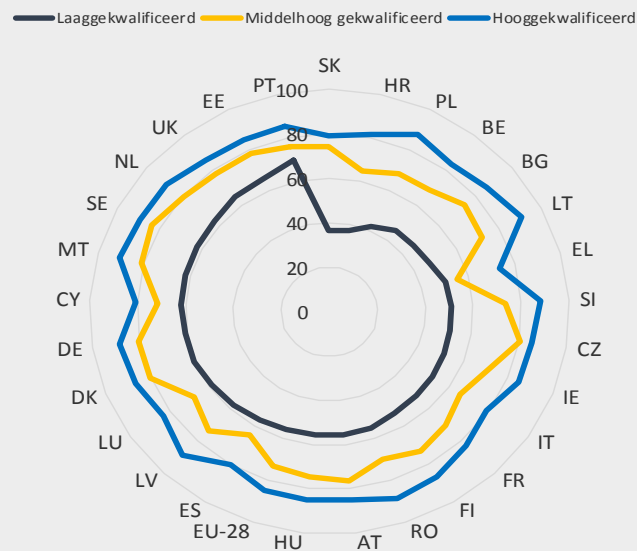
Onderwijs, opleiding en vaardigheden hebben grote invloed op de kans op een baan. Gemiddeld is de arbeidsparticipatie in de EU 56,1 % voor mensen die de bovenbouw van de middelbare school niet hebben afgemaakt, 73,4 % voor mensen met middelhoge kwalificaties en 84,5 % voor mensen met tertiaire kwalificaties. Aanpassing aan transformaties in de economie en op de arbeidsmarkt en aan de milieutransitie vereist voortdurende bij- en omscholing. Ondanks dat de uitdaging steeds meer wordt erkend en in verschillende lidstaten initiatieven worden uitgerold, is de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten de afgelopen tien jaar maar licht gestegen, en slechts enkele lidstaten slaagden erin hiermee zichtbaarder vooruitgang te boeken. Met name voor laaggeschoolden blijft het cijfer laag (onder 5 %).

Hoewel vaardigheden in alle lidstaten essentieel zijn voor de inzetbaarheid, blijft de deelname aan volwasseneneducatie laag

Arbeidsparticipatie naar opleidingsniveau in 2018 (procentpunten, personen van 20-64 jaar)

28,4 procentpunten verschil tussen de arbeidsparticipatie van **laag- en hooggeschoolde werknemers**

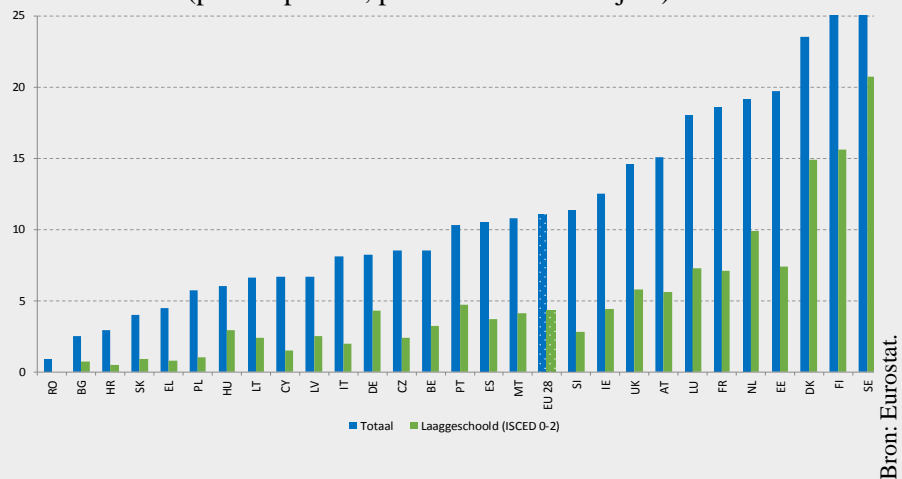
40,7 % van de bevolking in de leeftijd van 30-34 jaar met succes afgerond **tertiair onderwijs** (beter dan de doelstelling van Europa 2020)



11,1 % van de personen in de leeftijd van 25-64 jaar nam in 2018 deel aan **volwasseneneducatie**

slechts 4,3 % van de **laaggeschoolde volwassenen** nam in 2018 deel aan volwasseneneducatie in de EU

Aandeel van volwassenen die in 2018 deelnamen aan leren, totaal en laaggeschoold (procentpunten, personen van 20-64 jaar)



De **tijdelijke arbeid** verschilt **aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat**, ondanks het feit dat deze in de afgelopen jaren relatief stabiel is gebleven, gemiddeld rond de 14 %. Het blijft een uitdaging om ervoor te zorgen dat onvrijwillige tijdelijke arbeidsovereenkomsten fungeren als een springplank naar een vaste baan en niet als een draaideur tussen werkloosheid en een onzekere baan. In sommige lidstaten vinden hervormingen plaats om te zorgen voor een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Deze bieden in sommige gevallen strengere voorwaarden voor het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en meer duidelijkheid over arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

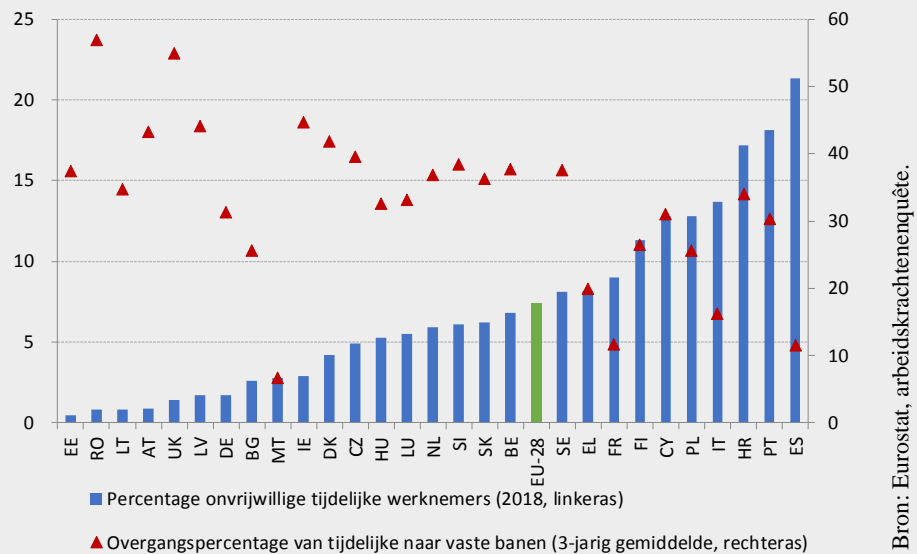
Tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn vaak geen springplank

14,2 %
aandeel
werknemers met
een tijdelijke
arbeidsovereenk
omst in 2018

53 %
van alle tijdelijke
werknemers is
onvrijwillig

25,6 %
van alle tijdelijke
werknemers krijgt
binnen een jaar
een vaste baan

Onvrijwillige tijdelijke werknemers als aandeel van het totaal aantal werknemers (links) en overgangpercentages naar vast werk (rechts)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

Platformwerk is een nieuwe vorm van werk op de Europese arbeidsmarkten. Uit de analyse van het Gemeenschappelijk Centrum voor onderzoek van de Europese Commissie op basis van de Colleem II-enquête, waaraan meer dan de helft van de lidstaten meedoet, blijkt dat 1,4 % van de werknemers in die landen in 2018 als primaire arbeidsbetrokking arbeid via platforms heeft verricht. Naar schatting een derde van het platformwerk in de EU is grensoverschrijdend. De arbeidsomstandigheden van platformwerkers lopen sterk uiteen, afhankelijk van bijvoorbeeld hun juridische status (werknemer of zelfstandige), het soort taken dat zij uitvoeren en het bedrijfsmodel van het moederbedrijf. De opkomst van platformwerk zorgt voor nieuwe banen en stimuleert de ontwikkeling van innovatieve bedrijfsmodellen, maar vormt ook een uitdaging voor de bestaande arbeidsmarktpraktijken en rechtskaders (bv. met betrekking tot de bescherming van de arbeidsomstandigheden, de toegang tot collectieve onderhandelingen en de stelsels voor sociale bescherming), die vaak niet aan de nieuwe ontwikkelingen zijn aangepast. Daarnaast rijzen er nieuwe vragen over het gebruik van persoonsgegevens en algoritmisch beheer.

De openbare diensten voor arbeidsvoorziening spelen een centrale rol bij de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid en het vergemakkelijken van de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt door middel van begeleiding en actieve ondersteuning. De lidstaten hebben stappen ondernomen om het aanbod van geïndividualiseerde diensten te verbeteren en werken aan vereenvoudiging en verbetering van de coördinatie van de dienstverlening. De rol van bemiddelaar van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening is in de lidstaten echter nog steeds verschillend. Er zijn nog uitdagingen wat betreft het bereiken van de personen die het verst van de arbeidsmarkt af staan. Tegelijkertijd worden de inspanningen voortgezet om de samenwerking en de uitwisseling van informatie en beste praktijken te intensiveren in het kader van het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening.

Verskillende lidstaten hebben ruimte om de afstemming tussen vraag en aanbod via de ODA's te verbeteren

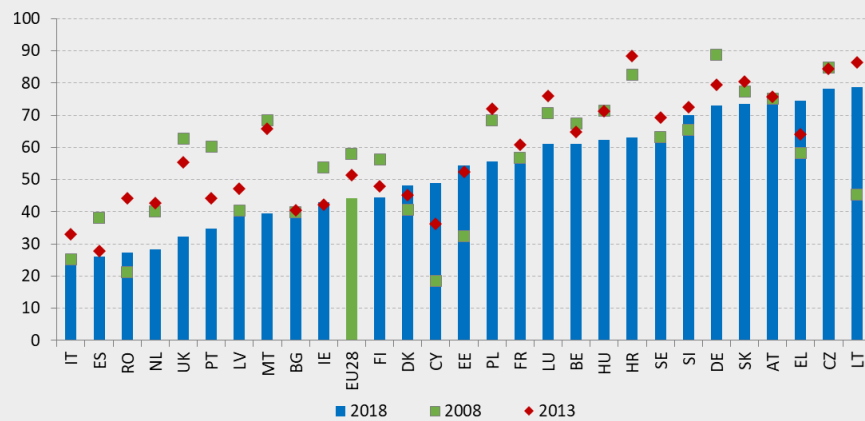
44,3 %

van de werklozen doet een beroep op de openbare diensten voor arbeidsvoorziening bij het zoeken naar een baan

21,6 %

van de werklozen maakt gebruik van particuliere arbeidsbureaus

Aandeel van werklozen die een beroep doen op de openbare diensten voor arbeidsvoorziening bij het zoeken naar een baan



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

De woonlasten zijn voor een groot (hoewel dalend) aandeel van de huishoudens buitensporig hoog. Eén op de tien Europeanen heeft in verhouding tot het inkomen te zware woonlasten. Het mag dan niet verbazen dat dit vooral huishoudens met het laagste inkomen en mensen die in steden wonen treft. De ernstige woningnood is gelijkgebleven en neemt in sommige lidstaten van Midden- en Oost-Europa af, waar meer problemen met de kwaliteit van de huisvesting zijn. Ondanks deze verbeteringen lijdt een aanzienlijk deel van de huishoudens in die landen onder slechte huisvestingsomstandigheden. Dakloosheid, de meest extreme vorm van uitsluiting van de woningmarkt, is de afgelopen tien jaar in de meeste lidstaten toegenomen. Om dit probleem aan te pakken, hebben veel lidstaten strategieën vastgesteld om een geïntegreerde aanpak van dakloosheid en uitsluiting van de woningmarkt te bieden. Er is meer erkenning van het belang van preventiediensten en nauwere samenwerking, zowel op beleidsniveau als op het niveau van de dienstverlening.

Te zware woonlasten vormen een uitdaging in verschillende lidstaten

1 op de 10

Europeanen hebben **te zware woonlasten**

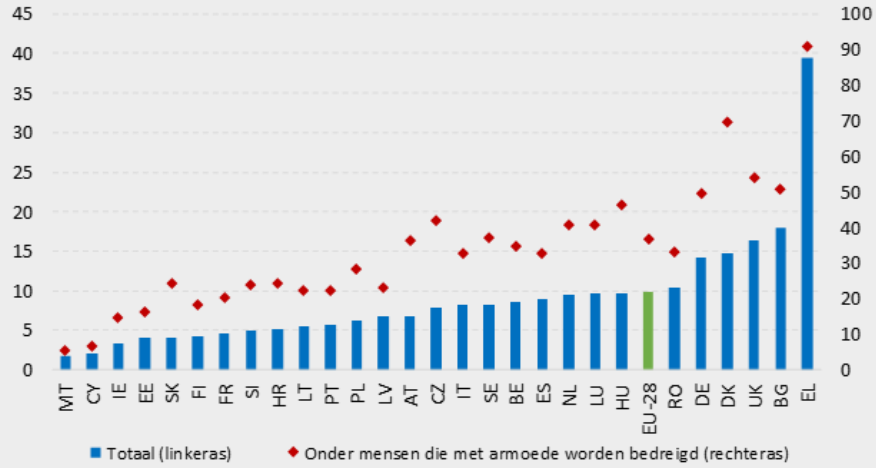
3,9 %

van de bevolking verkeert in **ernstige deprivatie op het gebied van huisvesting**

1,9 %

heeft **geen bad of douche** in hun woning

Aandeel van de bevolking dat in een huishouden woont waar de woonlasten meer dan 40 % van het beschikbare inkomen van het huishouden uitmaken, 2018



Bron: Eurostat, SILC.

De socialebeschermingsstelsels worden gemoderniseerd, waarbij een aantal lidstaten hun dekking uitbreiden en hun toereikendheid vergroten. Er zijn echter nog steeds problemen met verschillende groepen (met name zelfstandigen en personen met atypisch werk) die te maken hebben met grotere economische onzekerheid en een beperkte toegang hebben tot sociale bescherming. Gemiddeld is het gemeten effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op armoedevermindering in 2018 afgenomen. Het risico op armoede en de ernst van de armoede onder personen die deel uitmaken van een huishouden waar (bijna) niemand werkt zijn echter blijven toenemen. Gemiddeld komt ongeveer een derde van de kortstondig werklozen in aanmerking voor een werkloosheidsuitkering. Hoewel momenteel alle lidstaten minimuminkomensregelingen kennen, varieert de toereikendheid ervan nog steeds aanzienlijk.

Verbetering van de dekking en de toereikendheid is van cruciaal belang

voor de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming

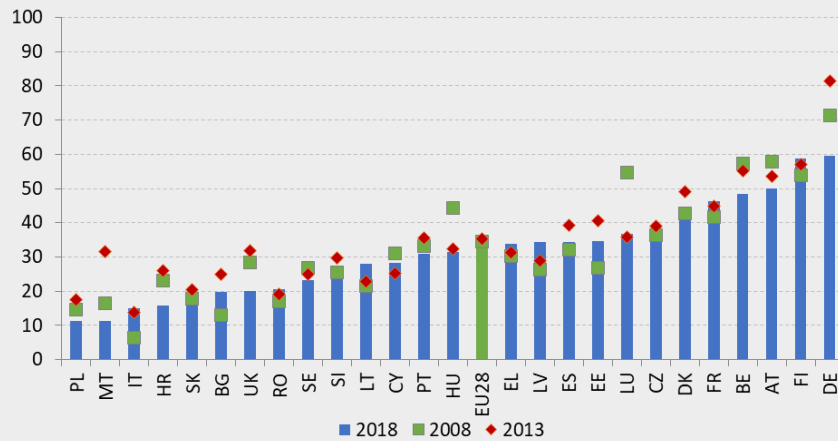
Dekking van de werkloosheidsuitkeringen voor kortstondig werklozen (<12 maanden)

Gemiddeld verminderen de **sociale overdrachten** (met uitzondering van pensioenen) de armoede **met 33,2 %**

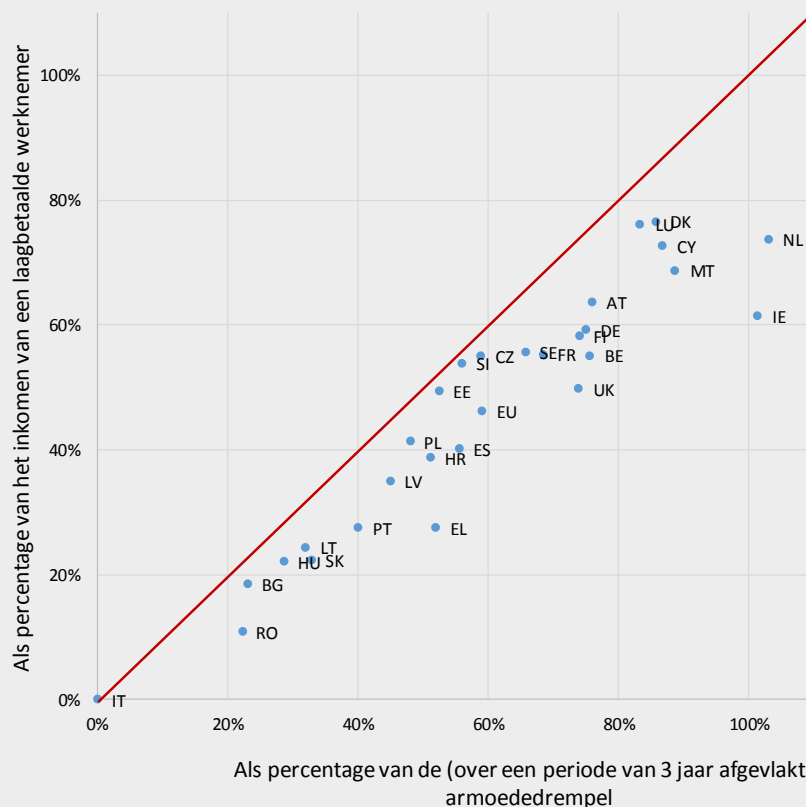
32,9 % van de kortstondig werklozen (<12 maanden) komt in aanmerking voor een **werkloosheidsuitkering**

In 8 lidstaten hebben zelfstandigen geen toegang tot bescherming in geval van werkloosheid

In 2 lidstaten ligt het netto-inkomen van begunstigen van een minimuminkomen **boven de nationale armoedegrens**



Netto-inkomen van begunstigen van een minimuminkomen (inkomensjaar 2017)



Opmerking: sinds 2018 is ook in Italië een minimuminkomensregeling van kracht. De in aanmerking genomen laagverdiener verdient 50 % van het gemiddelde loon en werkt voltijds.

Bron: Analyse van de Europese Commissie op basis van gegevens van Eurostat

Demografische veranderingen zorgen ervoor dat de pensioenen, de gezondheidszorg en de langdurige zorg moeten worden aangepast. De bevolking in de werkende leeftijd is in de EU gemiddeld al aan het afnemen en zal naar verwachting nog verder dalen. In elf lidstaten zal zij de komende vijf jaar met meer dan 3 % afnemen. Tegelijkertijd zal naar verwachting de afhankelijkheidsratio van ouderen sterk toenemen, waardoor de lidstaten worden

gestimuleerd maatregelen te nemen om hun pensioenstelsels en de stelsels voor gezondheidszorg en langdurige zorg te moderniseren, hun toereikendheid en duurzaamheid te behouden en tegelijkertijd de toegang tot hoogwaardige diensten te waarborgen. Hoewel de vervangingsinkomen- en armoedepreventiecapaciteit van de pensioenen sterk verschilt per lidstaat, wordt de toereikendheid van de pensioenen steeds belangrijker in het beleidsdebat. Tegelijkertijd is het met name moeilijk om de toegang tot en de duurzaamheid van de stelsels voor langdurige zorg te verbeteren, omdat veel lidstaten thans sterk afhankelijk zijn van informele zorg. Daarom zijn sommige lidstaten gestart met hervormingen om de pool van zorgverleners te vergroten en de situatie van mantelzorgers (meestal vrouwen) te verbeteren.

De vergrijzing vereist een modernisering van de pensioenstelsels en de stelsels voor gezondheidszorg en langdurige zorg

1,7 %

van de bevolking geeft aan **onvervulde behoeften aan medische zorg** te hebben

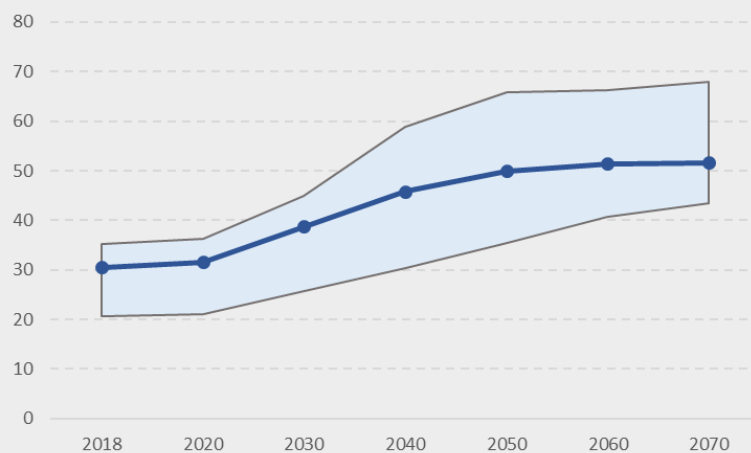
10,2

gezonde levensjaren op **65-jarige leeftijd** voor vrouwen en **9,8** voor mannen

Van 3 in 2018 tot 2 in 2050

werkende volwassenen die **één** gepensioneerde ondersteunen

Afhankelijkheidsratio van ouderen (verhouding tussen het aantal personen van 65 jaar en ouder en het aantal personen tussen de 15 en 64 jaar) in de EU



Opmerking: uitgedrukt per 100 personen in de werkende leeftijd (15-64 jaar). Het lichtblauwe gebied duidt de minimale en maximale geraamde waarden per jaar aan.

Bron: Eurostat, basisscenario'sprognoses

Versterking van de sociale markteconomie gaat hand in hand met versterking van de kwaliteit van de sociale dialoog. De betrokkenheid van de sociale partners bij de opzet en uitvoering van werkgelegenheids- en sociaal beleid en hervormingen wordt in de werkgelegenheidsrichtsnoeren erkend. Over het algemeen is de kwaliteit van de betrokkenheid op nationaal en regionaal niveau in de meeste lidstaten stabiel gebleven, al blijven er verschillen tussen de landen bestaan. Hoewel de algehele betrokkenheid van de sociale partners bij het Europees Semester geleidelijk vooruitgaat, is er nog ruimte voor verdere ontwikkeling. Daarvoor zijn in sommige lidstaten meer voorspelbare en zinvolle uitwisselingen nodig bij de voorbereiding van de nationale hervormingsprogramma's, waarvoor voldoende tijd moeten worden uitgetrokken.

1. OVERZICHT VAN DE TRENDS EN UITDAGINGEN OP DE ARBEIDSMARKT EN OP SOCIAAL GEBIED IN DE EUROPESE UNIE

Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de trends en uitdagingen op de arbeidsmarkt en op sociaal gebied in de Europese Unie en bevat een gedetailleerde analyse van belangrijke thema's op sociaal en werkgelegenheidsgebied. Verderop in dit verslag is gedetailleerde informatie over de ontwikkelingen per lidstaat te vinden.

1.1 Trends op de arbeidsmarkt

Het aantal mensen met een baan nam in 2018 voor het vijfde opeenvolgende jaar toe, zij het in een trager tempo dan in 2017 (d.w.z. met 1,3 % ten opzichte van 1,6 %). De totale werkgelegenheid bleef in de eerste drie kwartalen van 2019 matig toenemen en kwam uit op 241,5 miljoen banen² in het derde kwartaal van 2019, dat wil zeggen ongeveer 2,1 miljoen banen meer dan een jaar daarvoor en het hoogste aantal banen ooit in de EU. Op jaarbasis zal de totale werkgelegenheid in 2019 naar verwachting met 1 % stijgen en in 2020 met 0,5 %³. In vergelijking met het laagste niveau dat in het eerste kwartaal van 2013 werd geregistreerd, hebben meer dan 17 miljoen méér mensen in de EU een baan gevonden, waarvan 11 miljoen in de eurozone.

De arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar bleef toenemen in de richting van de Europa 2020-doelstelling. In 2018 steeg zij met één procentpunt tot een jaargemiddelde van 73,2 % om in het tweede kwartaal van 2019 verder te stijgen tot 73,9 %, 0,8 procentpunt meer dan in hetzelfde kwartaal van het voorgaande jaar. De arbeidsparticipatie in de eurozone steeg in hetzelfde tempo, met 0,8 procentpunt per jaar tot 72,7 % in het tweede kwartaal van 2019. Zowel in de EU als in de eurozone zijn dit de hoogste niveaus ooit behaald. Als deze positieve trend in het huidige tempo doorzet, ziet het er naar uit dat het de EU lukt haar doelstelling, een arbeidsparticipatie van 75 %, te halen. De huidige vertraging van de economische activiteit, in combinatie met de verkrapping van de arbeidsmarkten in sommige lidstaten, wijst er echter op dat de arbeidsparticipatie in de resterende kwartalen van 2019 en in 2020 mogelijk langzamer zal toenemen en uiteindelijk de doelstelling voor 2020 wellicht zal benaderen maar deze niet zal halen⁴.

De positieve trend van de arbeidsparticipatie ging gepaard met een stijging van de arbeidsmarktparticipatie. De arbeidsparticipatie voor de leeftijdsgroep van 20-64 jaar bedroeg in het eerste kwartaal van 2019 78,7 % in de EU en 78,5 % in de eurozone (ten opzichte van respectievelijk 78,4 % en 78,3 % een jaar daarvoor). Net als in voorgaande jaren was de stijging van de arbeidsmarktparticipatie grotendeels gebaseerd op oudere werknemers (55-64 jaar) en, in mindere mate, op vrouwen.

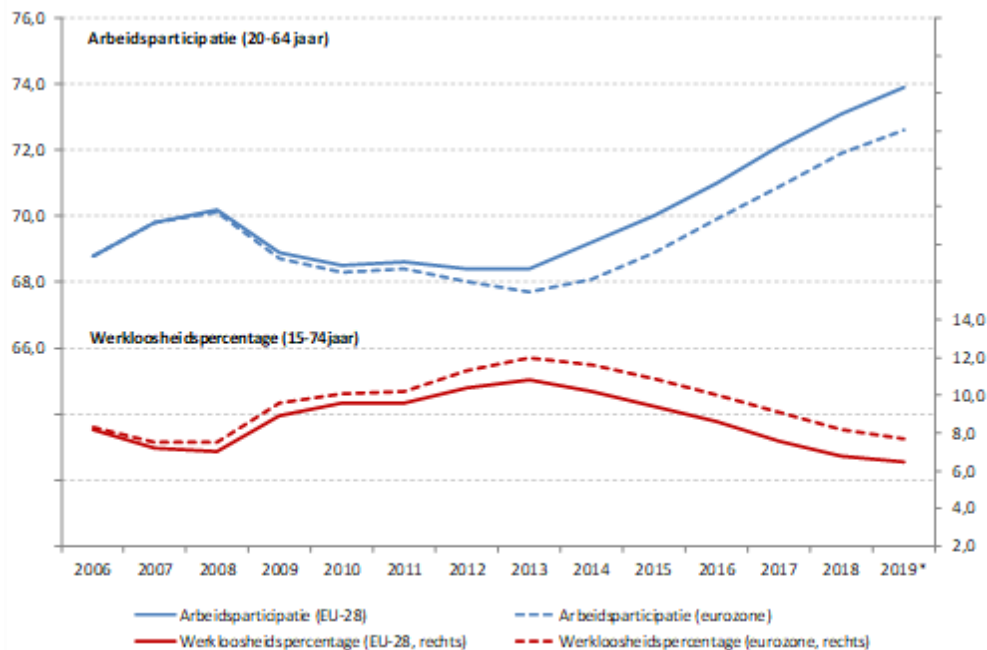
² De cijfers over de totale werkgelegenheid zijn afkomstig uit de nationale rekeningen (binnenlands concept) en de andere cijfers zijn gebaseerd op de gegevens uit de arbeidskrachtenenquête. In dit deel worden overal voor seizoensinvloeden gecorrigeerde kwartaalcijfers gebruikt.

³ Volgens de economische najaarsprognose 2019 van de Commissie.

⁴ In de prestatieindicator werkgelegenheid 2019 en in het jaarlijks prestatieverslag werkgelegenheid 2019 van het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) wordt geschat dat de arbeidsparticipatie in 2019 op 73,8 % en in 2020 op 74,3 % zal uitkomen (op basis van de economische voorjaarsprognoses 2019 van de Commissie en de bevolkingsprognoses voor 2015 van Eurostat).

Figuur 1: De arbeidsparticipatie- en werkloosheidscijfers zijn beter dan ooit in de EU

Arbeidsparticipatie en werkloosheidspercentage in de EU en de eurozone



*Gemiddelde van KW1 en KW2, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden.

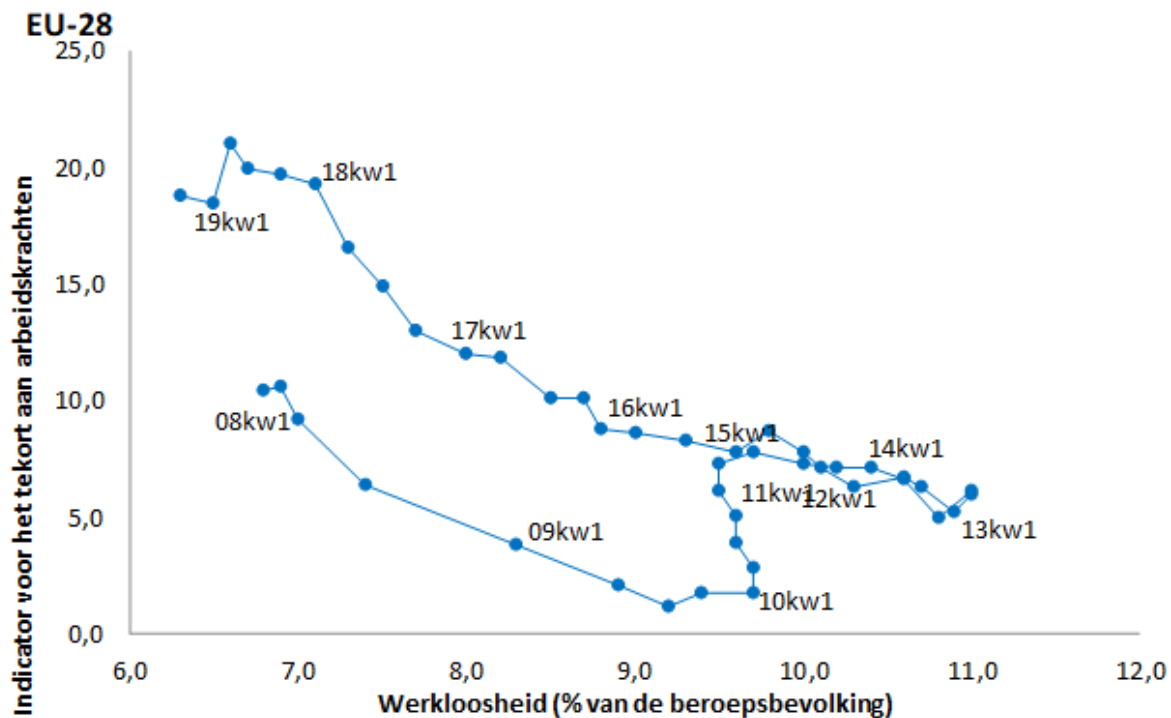
Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

Het totale aantal gewerkte uren is langzaam maar zeker aan het toenemen en heeft nu eindelijk de piek van 2008 overschreden. Sinds in 2013 het herstel heeft ingezet, is het aantal mensen met een baan veel sneller gestegen dan het aantal gewerkte uren (tussen KW2-2013 en KW2-2019 is het eerste cijfer gestegen met 7,7 %, het tweede met 7,1 %). Dit is deels het gevolg van een structurele achteruitgang op de lange termijn, die wordt verergerd door een toename van (onvrijwillig) deeltijdwerk in de nasleep van de crisis en een verschuiving van de werkgelegenheid naar sectoren met een lagere arbeidsintensiteit. Niettemin is het aantal gewerkte uren in 2018 gestegen, waarbij de piek van 2008 voor het eerst met 0,3 % werd overschreden.

De werkloosheid bleef dalen in 2018 en in de eerste drie kwartalen van 2019. Doordat een groot aantal banen werd gecreëerd, in een context van matig toenemende arbeidsparticipatie, daalde de werkloosheid verder. In het derde kwartaal van 2019 is de werkloosheid (15-74 jaar) gedaald tot 6,3 % in de EU en tot 7,5 % in de eurozone, van respectievelijk 6,7 % en 8 % een jaar daarvoor. In absolute cijfers komt dit neer op 15,6 miljoen werklozen in de EU, ongeveer 1 miljoen minder dan in hetzelfde kwartaal van het voorgaande jaar, en bijna 11 miljoen minder sinds de piek in het tweede kwartaal van 2013. Weliswaar is de werkloosheid het afgelopen jaar in alle lidstaten gedaald, maar er is nog steeds een behoorlijke mate van heterogeniteit (zie punt 3.1.1): in sommige landen is de werkloosheid zeer laag (met nog enige marge voor verbetering) maar andere zijn nog ver verwijderd van de minimumniveaus van vóór de crisis.

Figuur 2: Hoewel ondernemingen melding maken van een groot tekort aan arbeidskrachten, zijn er tekenen die duiden op een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Beveridge-curve in de EU



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête en conjunctuurenquête. Opmerking: voor seizoensinvloeden gecorrigeerde cijfers.

De tekorten aan arbeidskrachten zijn weliswaar iets lager dan een jaar geleden, maar blijven hoog. Sinds het herstel begon, is het percentage bedrijven dat een tekort aan arbeidskrachten aangeeft als een productiebeperkende factor⁵ voortdurend toegenomen in de EU, van ongeveer 5 % eind 2012 tot ongeveer 20 % in 2018. De Beveridge-curve⁶ (figuur 2) laat zien dat deze stijging gepaard ging met een aanhoudende daling van de werkloosheid, hoewel de verschuiving van de curve naar buiten tussen 2010 en 2013 wijst op een minder efficiënte afstemming van vraag en aanbod in de periode na de crisis in vergelijking met de periode vóór de crisis⁷. Met de recente economische vertraging is het aantal bedrijven dat een tekort aan arbeidskrachten meldde in 2019 licht gedaald, terwijl de werkloosheid zoals eerder vermeld bleef dalen. Hoewel het te vroeg is om te beoordelen of de Beveridge-curve een trendbreuk vertoont, wijst het gedrag van de afgelopen kwartalen erop dat er een actieve verschuiving plaatsvindt, die overeenkomt met een algemene verbetering van het proces van de afstemming van vraag en aanbod (hoewel de situatie tussen de lidstaten aanzienlijk verschilt).

⁵ Deze indicator maakt deel uit van de conjunctuurenquête van de EU.

⁶ De Beveridge-curve is een grafische weergave van het verband tussen de werkloosheid en een maatstaf voor vacatures (hetzij de vacaturegraad, hetzij, zoals in dit geval, een indicator van tekorten aan arbeidskrachten).

⁷ Zie voor details *Labour Market and Wage Developments in the EU, 2019*.

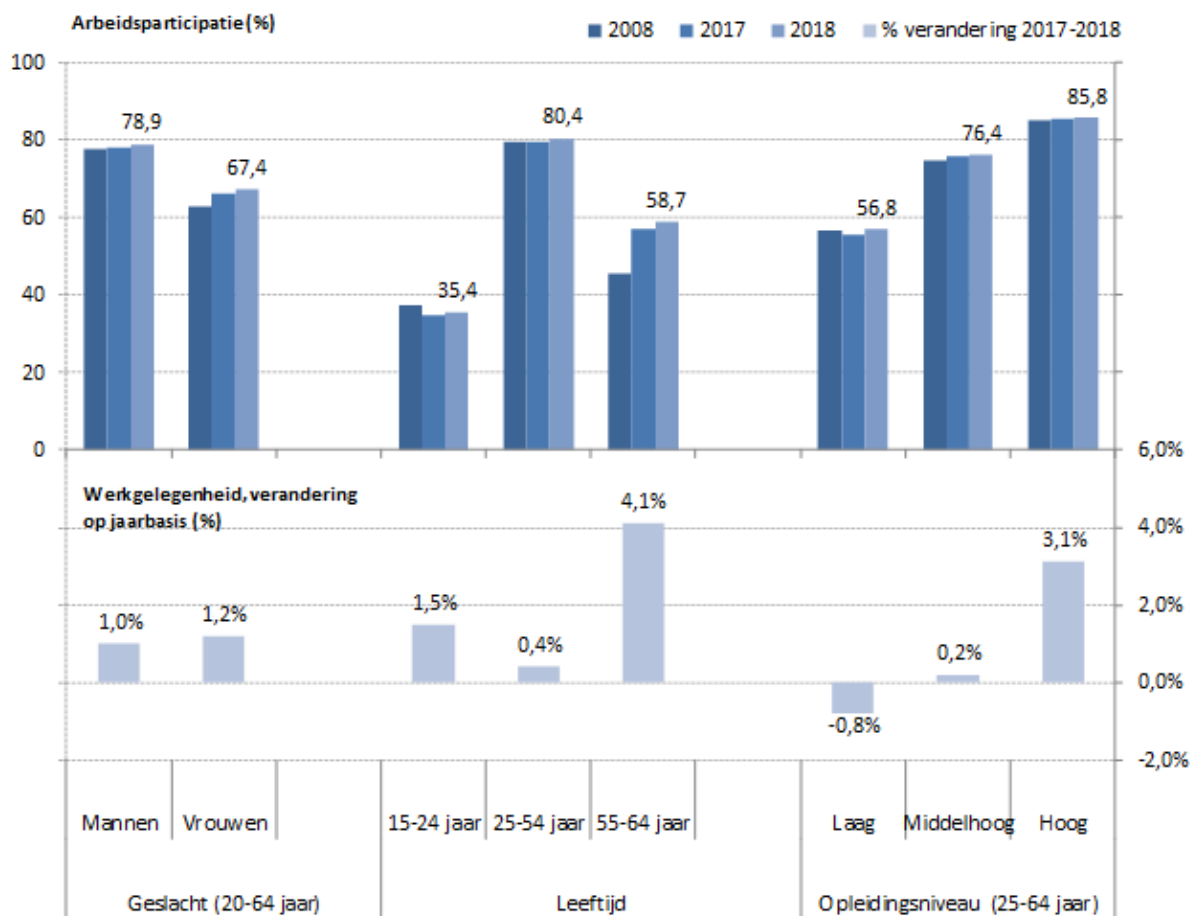
De langdurige werkloosheid en de jeugdwerkloosheid blijven eveneens afnemen. De voortdurende verbetering van de arbeidsmarktomstandigheden vertaalt zich in een afnemend aantal langdurig werklozen (d.w.z. personen die langer dan een jaar werkloos zijn). In het tweede kwartaal van 2019 bedroeg het aantal mensen in deze situatie 6,2 miljoen, d.w.z. 1,1 miljoen (of 15 %) minder dan in hetzelfde kwartaal van 2018. Met 2,5 % van de actieve bevolking heeft de langdurige werkloosheid het minimum van vóór de crisis van KW3-2008 bereikt (in de eurozone ligt deze nog steeds hoger, namelijk 3,3 % tegenover 2,8 %). Ook in de situatie van werkzoekende jongeren is duidelijk verbetering zichtbaar. De jeugdwerkloosheid daalde in het derde kwartaal van 2019 met 1 procentpunt voor de EU, tot 14,4 %, en met 0,9 procentpunt in de eurozone, tot 15,8 % (de percentages in Spanje, Italië en Griekenland liggen echter nog steeds boven 30 %). In totaal zijn 3,2 miljoen mensen tussen 15 en 24 jaar in de EU werkloos, en dit aantal is maar liefst 5,5 miljoen wanneer alle mensen die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's), worden meegerekend. Het afgelopen jaar daalde het percentage NEET's tot 10,2 % in de EU en 10,3 % in de eurozone in het eerste kwartaal van 2019 (van respectievelijk 10,6 % en 10,8 % een jaar daarvoor). Dit zijn de laagste waarden ooit geregistreerd.

Ondanks de daling van het NEET-percentage heeft het percentage voortijdige schoolverlaters zich gestabiliseerd. Na een gestage daling tijdens het afgelopen decennium heeft het percentage voortijdige schoolverlaters (18-24 jaar) zich in 2017 en 2018 gestabiliseerd op 10,6 %. Dit percentage ligt weliswaar zeer dicht bij de Europa 2020-doelstelling van 10 %, maar kan nog verder omlaag⁸. Het Europa 2020-streefcijfer voor het tertiaire onderwijs daarentegen (40 % in de leeftijdsgroep van 30-34 jaar) werd in 2018 bereikt, met een percentage van 40,7 % (0,8 procentpunt meer dan in 2017).

⁸ In de mededeling “De Europese identiteit versterken via onderwijs en cultuur” van 14 november 2017 (COM(2017) 673 final) gaf de Commissie de ambitie te kennen om de benchmark voor voortijdig schoolverlaten tegen 2025 te verlagen tot 5 %.

Figuur 3: Oudere en hooggeschoolde werknemers zijn de belangrijkste drijvende krachten achter de groei van de werkgelegenheid

Arbeidsparticipatie en werkgelegenheidsgroei voor verschillende groepen in de EU



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

Oudere werknemers blijven de belangrijkste drijvende kracht achter de groei van de werkgelegenheid. Net als in voorgaande jaren lieten in 2018 oudere werknemers (55-64 jaar) de grootste werkgelegenheidsgroei zien in vergelijking met andere leeftijdsklassen (figuur 3): het aantal mensen met een baan in deze groep steeg in 2018 met 4,1 % (een vergelijkbaar groeipercentage als in 2017: toen bedroeg het 4,3 %). De arbeidsparticipatie van oudere werknemers nam derhalve toe met 1,6 procentpunten tot 58,7 % in 2018, het hoogste niveau ooit (meer dan 13 procentpunten hoger dan in 2008). Zij groeide ook in andere leeftijdsgroepen, zij het in een trager tempo. Met name het aantal jongeren (15-24 jaar) met een baan steeg in een vergelijkbaar tempo als in 2017 (1,5 % tegenover 1,6 %), met als gevolg dat de arbeidsparticipatie van jongeren steeg met 0,8 procentpunt tot 35,4 % (dit cijfer blijft echter 1,9 procentpunten onder het niveau van 2008). De arbeidsparticipatie van volwassenen in de meest actieve leeftijd (25-54 jaar) groeide met 0,4 %, wat resulteerde in een arbeidsparticipatie van 80,4 % in 2018.

De arbeidsparticipatie van niet in de EU geboren personen bleef toenemen. In de leeftijdsgroep van 20-64 jaar steeg zij in 2018 tot 64,5 % (1,5 procentpunt meer dan in 2017), oftewel in absolute termen een stijging van 17,4 miljoen tot 18,3 miljoen. De

arbeidsparticipatie van de autochtone bevolking⁹ bedraagt gemiddeld 73,9 % (0,9 procentpunt meer dan in 2017) in de EU als geheel. Na een toename tijdens de crisis is de kloof, hoewel deze iets kleiner wordt, daarom nog steeds aanzienlijk (meer dan 9 procentpunten in 2018 tegenover minder dan 5 procentpunten in 2008).

De arbeidsparticipatie blijft voor vrouwen iets sneller stijgen dan voor mannen, maar de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen blijft groot. In 2018 was de werkgelegenheids groei voor vrouwen 0,2 procentpunten sneller dan voor mannen (dezelfde waarde als in 2017). Een dergelijk klein verschil was echter niet voldoende om de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen (d.w.z. het verschil in arbeidsparticipatie per geslacht) terug te dringen; deze bleef stabiel op 11,5 %. Na een aanzienlijke daling van deze indicator tijdens de crisis (hij bedroeg in 2008 15 procentpunten) – het gevolg van een sterkere impact van de recessie op de arbeidsparticipatie van mannen – is deze indicator sinds 2014 vrijwel ongewijzigd gebleven. Deze kloof lijkt bijzonder hoog te zijn voor vrouwen in de leeftijd van 30-34 jaar, namelijk 14,5 procentpunten (meestal in verband met zwangerschap en moederschap), voor de leeftijdsgroep van 55-64 jaar, namelijk 13,7 procentpunten, en voor laaggeschoolde vrouwen, namelijk 21,1 procentpunten (in vergelijking met respectievelijk 10,9 en 6,8 procentpunten voor middelhoog- en hooggeschoolde vrouwen).

Hooggeschoolde personen maken een stijgend percentage van de beroepsbevolking uit. Dit past in een trend op lange termijn, waarbij de werkgelegenheid voor taken waarvoor hoge vaardigheden vereist zijn groeit, terwijl de beroepsbevolking van de lidstaten steeds beter geschoold wordt¹⁰, hetgeen een weerspiegeling is van de toenemende vraag naar en het aanbod van hooggeschoolde werknemers in de economie. Het aantal hoogopgeleiden met een baan (leeftijdsgroep 25-64 jaar) steeg in 2018 met 3,1 %, wat resulteert in een arbeidsparticipatie van 85,8 % binnen deze groep. Er werd slechts een lichte stijging van 0,2 % geregistreerd onder middelhooggeschoolde werknemers (d.w.z. werknemers met hoger secundair onderwijs), die een arbeidsparticipatie van 76,4 % hebben bereikt. Daarentegen bleef het aantal laaggeschoolde werknemers (met een diploma lager secundair onderwijs of lager) dalen, en wel met 0,8 % (na een daling van 0,3 % in 2017). Aangezien de totale laaggeschoolde bevolking in de leeftijd van 25-64 jaar echter blijft afnemen (deze is alleen al in 2018 met 1,7 miljoen, oftewel 2,7 %, gedaald) – dit past in de trend van de vergrijzing van de bevolking en een hoger opleidingsniveau van de jongere generaties – is de arbeidsparticipatie van deze groep zelfs gestegen van 55,6 % in 2017 tot 56,8 % in 2018. Het verschil tussen de arbeidsparticipatie van laaggekwalificeerde werknemers en die van hooggekwalificeerde werknemers blijft afnemen (van een piek van 31,4 procentpunten in 2013), maar blijft met 29 procentpunten zeer groot, wat erop wijst dat er actie moet worden ondernomen om de inzetbaarheid van mensen met een laag opleidingsniveau te vergroten, met name door bij- en omscholing.

De meeste in 2018 gecreëerde arbeidsplaatsen zijn vaste en voltijdse banen, maar het aandeel tijdelijke werknemers blijft aanzienlijk. Van de 2,7 miljoen extra werknemers (15-64 jaar) die in 2018 werden geregistreerd, hadden bijna alle werknemers een vaste arbeidsovereenkomst; het aantal tijdelijke werknemers steeg in dezelfde periode met slechts

⁹ Deze groep verwijst naar het EU-gemiddelde van personen die in de lidstaat wonen waar zij zijn geboren.

¹⁰ Europese Commissie (2019). Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2019. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. Te vinden op: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9485>

55 000 (tegenover 0,8 miljoen in het voorgaande jaar). Niettemin was de stijging van de vaste arbeidsovereenkomsten niet voldoende om het totale aandeel tijdelijke werknemers van het totale aantal werknemers omlaag te brengen: dat daalde in 2018 slechts met 0,1 procentpunt tot 14,2 %. Het aantal zelfstandigen (15-64 jaar) daalde met 160 000 – een voortzetting van de trage daling van de afgelopen jaren – wat resulteerde in een aandeel van 13,5 % van de totale werkgelegenheid (ten opzichte van 13,7 % in 2017 en 14,4 % in 2013). Ten slotte waren de meeste nieuwe banen voltijds (+2,4 miljoen), terwijl het aantal deeltijdwerkers min of meer constant bleef. Het aandeel deeltijdwerkers (15-64 jaar) daalde licht voor het derde jaar op rij (0,2 procentpunt tot 19,2 % in 2018), maar bleef bijna 2 procentpunten boven het niveau van 2008. Daar staat tegenover dat het aandeel van onvrijwillige deeltijdwerkers in het totale aantal deeltijdwerkers bleef afnemen (van een piek van 29,6 % in 2014 tot 24,6 % in 2018); het blijft echter aanzienlijk.

Wat de sectorale ontwikkelingen betreft, blijft de werkgelegenheid verschuiven naar diensten. In overeenstemming met de trend van de afgelopen jaren werd het grootste aantal banen in de dienstensector¹¹ gecreëerd (2,6 miljoen meer mensen met een baan in 2018, oftewel +1,5 % ten opzichte van 2017; op basis van de nationale rekeningen). Deze toename vergrootte het aandeel van de diensten in de totale werkgelegenheid, dat in het afgelopen decennium voortdurend is toegenomen van 70,1 % in 2008 tot 74 % in 2018. In absolute termen registreerde de bedrijfstak in 2018 de op één na grootste stijging (met 470 000 banen), oftewel een stijging van 1,3 % ten opzichte van het voorgaande jaar (dit stemt overeen met de prestaties die in 2017 en 2016 werden opgetekend). Voor het tweede achtereenvolgende jaar steeg het aantal werknemers in de bouw met meer dan 2 % (oftewel 337 000 werknemers), wat het in 2015 ingezette herstel consolideerde. Het aantal werknemers in deze sector is echter nog steeds bijna 13 % lager dan in 2008. Ten slotte begon de werkgelegenheid in de landbouw, na in 2017 te zijn gestabiliseerd, in 2018 weer af te nemen (met 2,5 %) in overeenstemming met de trend die zij op de lange termijn laat zien. Het aandeel van de landbouw in de totale werkgelegenheid is gedaald van 5,4 % in 2008 tot 4,3 % in 2018.

1.2 Sociale trends

Het aantal personen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd^{12,13} bleef gestaag dalen. Deze dalende trend zette zich in 2018 voor het zesde opeenvolgende jaar voort

¹¹ Binnen de dienstensector werd de grootste procentuele stijging opgetekend bij informatie- en communicatieactiviteiten (+3,9 %), gevolgd door vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten alsmede administratieve en ondersteunende diensten (3,4 % respectievelijk 2,9 % in 2017). Daarentegen gaven financiële diensten en verzekeringen een daling met 0,7 % te zien.

¹² Mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd (Arope) zijn mensen die met armoede worden bedreigd (AROP) en/of in ernstige materiële deprivatie verkeren (SMD) en/of deel uitmaken van een huishouden waar bijna niemand werkt – d.w.z. een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit (VLWI).

Mensen die met armoede worden bedreigd zijn mensen die deel uitmaken van een huishouden met een gestandaardiseerd besteedbaar inkomen dat minder bedraagt dan 60 % van het nationale gestandaardiseerde mediaaninkomen (deze indicator is derhalve een inkomensarmoede-indicator).

Mensen verkeren in ernstige materiële deprivatie indien zij deel uitmaken van een huishouden dat niet in staat is zich ten minste vier van de volgende items te veroorloven: 1) huur/hypotheek/nutsvoorzieningen tijdig betalen; 2) de woning voldoende kunnen verwarmen; 3) onverwachte uitgaven kunnen betalen; 4) om de twee dagen vlees, vis of even proteïnerijk voedsel eten; 5) één week op vakantie gaan van huis; 6) toegang hebben tot een

(figuur 4) en het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd daalde tot 110 miljoen (oftewel 21,9 % van de totale bevolking), bijna 2,7 miljoen minder dan in 2017 (en 2 procentpunten minder dan in 2008). De algemene trend weerspiegelde een daling van de ernstige materiële deprivatie en, in mindere mate, van het aandeel huishoudens met een zeer lage arbeidsintensiteit, terwijl het percentage van de bevolking dat met armoede wordt bedreigd min of meer stabiel bleef. Dit is grotendeels in overeenstemming met het herstel van de werkgelegenheid en de stijging van het beschikbare inkomen. Als de positieve trend in het huidige tempo aanhoudt, ziet het er naar uit dat het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd in de EU in 2020 ongeveer 13 miljoen lager zal liggen dan in 2008 (de Europa 2020-doelstelling is 20 miljoen). Gezien de huidige vertraging van de economische activiteit zal de feitelijke daling echter wellicht minder prominent zijn.

De sterke daling van het aantal personen dat in ernstige materiële deprivatie (SMD) verkeert zet door. Meer dan 3 miljoen mensen verkeerden in het jaar tot 2018 niet langer in ernstige materiële deprivatie, waardoor het totale aantal getroffen personen is teruggebracht tot 29,7 miljoen, oftewel 5,9 % van de EU-bevolking. Deze daling betekent voor het zesde jaar op rij een flinke verbetering, wat duidt op een betere materiële situatie van de huishoudens. Aangezien een daling van deze indicator het gevolg is van de goede prestaties van de lidstaten waar de ernstige materiële deprivatie het hoogst is (zie punt 3.4), wijst de algehele verbetering op een verdere opwaartse sociale convergentie.

Een robuuste arbeidsmarkt heeft bijgedragen tot een verdere vermindering van het aantal mensen dat deel uitmaakt van een huishouden waar bijna niemand een baan heeft. Het aantal mensen dat deel uitmaakt van een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit daalde verder met ongeveer 3 miljoen. Deze mensen vertegenwoordigen 8,8 % van de bevolking, iets minder dan vóór de crisis.

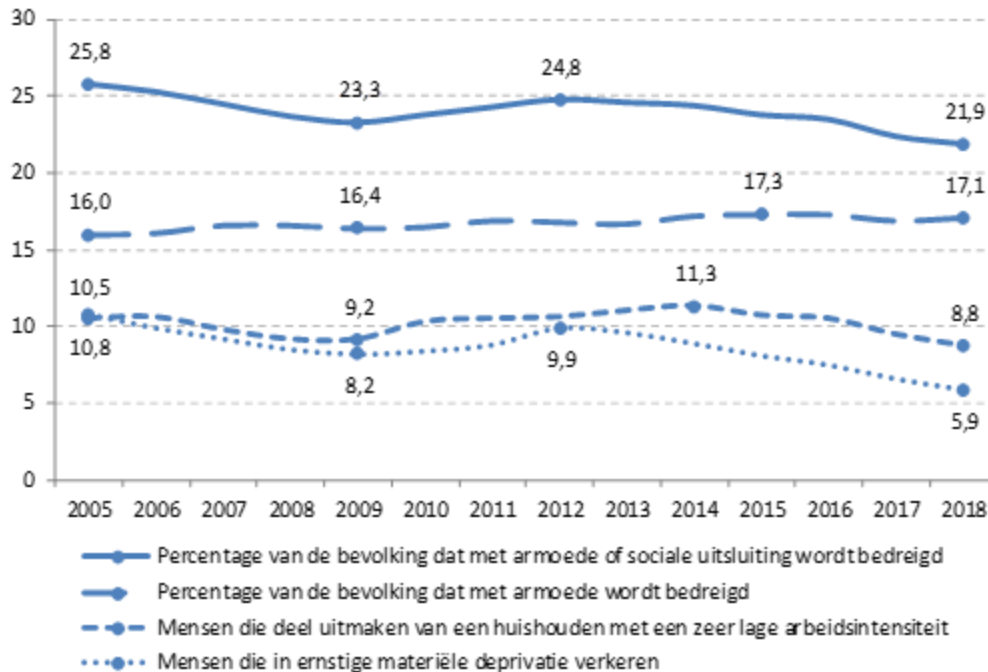
auto voor persoonlijk gebruik; 7) een wasmachine bezitten; 8) een kleurentelevisie bezitten; en 9) een telefoon bezitten.

Mensen die deel uitmaken van een huishouden waar (bijna) niemand werkt zijn mensen tussen 0 en 59 jaar die deel uitmaken van een huishouden waar de volwassenen in de werkende leeftijd (18-59 jaar) in het afgelopen jaar (d.w.z. tijdens het inkomensreferentiejaar) minder dan 20 % van hun totale potentiële arbeidstijd hebben gewerkt.

¹³ De inkomensstatistieken van de EU-SILC hebben betrekking op het voorafgaande inkomensjaar, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk (enquêtejaar) en Ierland (inkomen van de 12 maanden voorafgaand aan de enquête).

Figuur 4: Het aandeel van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd neemt af, maar het aandeel van de bevolking dat met armoede wordt bedreigd blijft stabiel

Aandeel van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) en deelcomponenten (2005-2017).



Bron: Eurostat, SILC.

Het percentage van de bevolking dat met armoede wordt bedreigd is ondanks het krachtige herstel nog steeds hoog. De relatieve armoede-indicator blijft over het algemeen stabiel en is marginaal gestegen tot 17,1 %, ten opzichte van 16,9 % een jaar eerder. Het aantal mensen dat deel uitmaakt van een huishouden met een gestandaardiseerd besteedbaar inkomen dat onder 60 % van het nationale mediaaninkomen ligt, bedraagt iets meer dan 86 miljoen, één miljoen meer dan in het voorgaande jaar. Hoewel uit de meest recente gegevens van de flashramingen van Eurostat¹⁴ blijkt dat de armoedepercentages zullen afnemen, is deze daling na een sterke verbetering in 2017 tot stilstand gekomen.

Het risico van armoede onder werkenden is in 2018 min of meer stabiel gebleven op een hoog niveau. In 2018 is het percentage werkenden dat met armoede wordt bedreigd met 0,1 procentpunten toegenomen ten opzichte van 2017 en het blijft dicht bij de in 2016 geregistreerde piek. 9,5 % van de mensen met een baan woont in een huishouden met een inkomen van minder dan 60 % van het mediaaninkomen (1,2 procentpunten boven het minimum dat in 2010 werd bereikt). Mensen die in deeltijd of met een tijdelijke arbeidsovereenkomst werken, lopen een groter risico, maar in sommige lidstaten is dit risico

¹⁴ De gegevens uit de EU-SILC hebben in de meeste lidstaten betrekking op de in het voorafgaande jaar opgetekende inkomens (d.w.z. de inkomens van 2017 voor de SILC 2018). Eurostat heeft flashramingen gepubliceerd voor het inkomen van 2018 (d.w.z. voor de in 2019 gepubliceerde EU-SILC-indicatoren). Zie de methodologische toelichting en de resultaten van Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>

ook relatief hoog voor voltijdse werknemers en werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst (zie ook de punten 3.1.1 en 3.4.1).

De trends met betrekking tot de ernst van de armoede wijzen erop dat in sommige landen niet iedereen van de economische groei profiteert. De relatieve mediane inkomensarmoedekloof, waarmee wordt gemeten hoe ver mensen met risico op armoede van de armoedegrens verwijderd zijn (dus, hoe arm de armen zijn), steeg in 2018 met een half punt tot 24,6 %. Dit weerspiegelt de uiteenlopende trends in de lidstaten, die er in het algemeen op wijzen dat de positieve effecten van de economische groei niet altijd de allerarmsten bereiken.

Het risico op armoede en de ernst van de armoede onder mensen die deel uitmaken van een huishouden waar (bijna) niemand werkt, zijn echter blijven toenemen. Het armoederisico voor mensen die deel uitmaken van een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit (minder dan 20 % van hun capaciteit) is hoog (62,1 % in 2018) en is voor het vijfde jaar op rij gestaag toegenomen. Dit is volgens het Comité voor sociale bescherming een trend die in de gaten moet worden gehouden¹⁵. Er zijn ook groeiende verschillen tussen het mediaaninkomen van deze mensen en de armoederisicodrempel (zie punt 3.4.1), wat wijst op mogelijke lacunes in de toereikendheid en de dekking van de uitkeringen.

Ondanks voortdurende verbeteringen lopen kinderen nog steeds een groot risico op armoede of sociale uitsluiting. In 2018 is het percentage kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd in de EU-28, met 0,6 procentpunten gedaald tot 24,3 %. Dit percentage is echter nog steeds hoger dan dat voor de algehele bevolking. In alle lidstaten lopen kinderen van laaggeschoolde ouders een aanzienlijk groter risico op armoede of sociale uitsluiting, hetgeen wijst op hardnekkige ongelijkheden op het gebied van kansen.

De geaggregeerde inkomens van de huishoudens blijven stijgen. Het bruto beschikbare inkomen van huishoudens (BBIH) steeg voor het vijfde jaar op rij tot 2018. De jaarlijkse stijging was in lijn met de verbetering van het reële bbp per hoofd van de bevolking (dat met ongeveer 1,8 % steeg), wat erop wijst dat de huishoudens profiteren van de recente groei.

De inkomensongelijkheid blijft hoog. Gemiddeld beschikt de rijkste 20 % van de huishoudens in de lidstaten over een inkomen dat ongeveer vijf keer zo hoog is als het inkomen van de armste 20 %. In 2018 bleef deze verhouding stabiel na een aanvankelijke daling vorig jaar; in veel lidstaten bleef zij hoog (zie punt 3.4). Uit de meest recente flashramingen van Eurostat blijkt echter dat een daling wordt verwacht¹⁶.

Na een stijging in 2017 bleef het inkomensaandeel van de minstverdienende 40 % van de bevolking (S40) grotendeels stabiel. In veel landen was het inkomensaandeel van deze groep, die bestaat uit werknemers met een lager inkomen en mensen die een sociale uitkering ontvangen, verslechterd of gestagneerd, zelfs vóór de economische crisis. Er zullen echter verdere verbeteringen in de S40 nodig zijn om eerdere trends van het laatste decennium om te buigen.

¹⁵ Jaarverslag van het SPC van 2019.

¹⁶ Flashramingen van Eurostat voor het inkomen van 2018 (d.w.z. voor de in 2019 gepubliceerde EU-SILC-indicatoren). Zie de methodologische toelichting en de resultaten van Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>

2. MOMENTOPNAMES VAN HET SOCIAAL SCOREBORD

De Europese pijler van sociale rechten is op 17 november 2017 gezamenlijk afgekondigd door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie. Hierin wordt een aantal centrale beginselen en rechten bepaald ter ondersteuning van billijke en degelijk functionerende arbeidsmarkten en socialezekerheidsstelsels. De pijler is ontworpen als kompas voor een hernieuwd proces van convergentie tussen de lidstaten met het oog op betere sociaaleconomische omstandigheden. In de nieuwe strategische agenda van de Raad voor de EU 2019-2024 wordt benadrukt dat de Europese pijler van sociale rechten moet worden uitgevoerd op het niveau van de EU en de lidstaten, met inachtneming van de respectieve bevoegdheden. De Commissie zal begin 2020 met een mededeling komen die de aanzet geeft tot een actieplan voor de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten.

De Europese pijler van sociale rechten gaat vergezeld van een sociaal scorebord om de prestaties te monitoren en trends in de lidstaten in het oog te houden¹⁷. Het nieuwe scorebord voorziet in een aantal indicatoren (kern- en secundaire indicatoren) om de prestaties van de lidstaten op sociaal en werkgelegenheidsgebied door te lichten aan de hand van geselecteerde indicatoren ten aanzien van drie algemene in de pijler vastgestelde themagebieden: i) gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, ii) dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsomstandigheden, en iii) overheidssteun/sociale bescherming en inclusie. Sinds de editie van 2018 is het sociaal scorebord opgenomen in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid; in dit hoofdstuk worden de resultaten daarvan samengevat wat de kernindicatoren betreft. De analyse past in de ruimere context van de hervormingen (zie hoofdstuk 3).

2.1. Toelichting bij het scorebord

Het sociaal scorebord is een centraal instrument voor de monitoring van de prestaties op sociaal en werkgelegenheidsgebied, en voor convergentie naar betere levens- en arbeidsomstandigheden. Het helpt met name de situatie van de lidstaten te monitoren aan de hand van meetbare dimensies van de pijler, als aanvulling op de bestaande monitoringinstrumenten, en met name de prestatieindicator werkgelegenheid (EPM) en de prestatieindicator sociale bescherming (SPPM)¹⁸. Het scorebord omvat de volgende 14 kernindicatoren om de grote trends op sociaal en werkgelegenheidsgebied te beoordelen:

- *Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt:*
 - Percentage voortijdige schoolverlaters, leeftijdsgroep 18-24 jaar
 - Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, leeftijdsgroep 20-64 jaar
 - Inkomensongelijkheid, gemeten als verhouding inkomenskwintielen – S80/S20
 - Percentage van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (AROPE)
 - Jongeren die niet werken en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET-percentage), leeftijdsgroep 15-24 jaar

¹⁷ SWD(2017) 200 final bij de mededeling COM(2017) 250 final van 26 april 2017.

¹⁸ De prestatieindicator werkgelegenheid (EPM) en de prestatieindicator sociale bescherming (SPPM) zijn jaarverslagen die worden opgesteld door respectievelijk het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming. Hierin worden de op te volgen trends en de voornaamste uitdagingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied in de lidstaten in kaart gebracht, en wordt verslag gedaan van de gemaakte vorderingen op weg naar de Europa 2020-doelstellingen inzake werkgelegenheid en armoedebestrijding.

- *Dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsomstandigheden:*
 - Arbeidsparticipatie, leeftijdsgroep 20-64 jaar
 - Werkloosheidspercentage, leeftijdsgroep 15-74 jaar
 - Percentage langdurig werklozen, leeftijdsgroep 15-74 jaar
 - Reëel bruto beschikbaar inkomen van huishoudens per hoofd¹⁹
 - Nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon²⁰
- *Overheidssteun / sociale bescherming en inclusie:*
 - Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op de armoedebestrijding²¹
 - Kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang
 - Zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg²²
 - Percentage van de bevolking met minstens algemene digitale basisvaardigheden.

De kernindicatoren worden geanalyseerd met behulp van een gemeenschappelijke methode die is overeengekomen door het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming (zie bijlage 3 voor details). Deze methode evalueert de situatie en de ontwikkelingen in de lidstaten door te kijken naar de niveaus en de jaarlijkse veranderingen²³ van elk van de kernindicatoren van het sociaal scorebord. De niveaus en de veranderingen worden geclassificeerd op grond van het verschil met de respectieve (ongewogen) EU-gemiddelden. De prestaties van de lidstaten ten aanzien van de niveaus en veranderingen worden dan gecombineerd (met behulp van een vooraf gedefinieerde matrix), zodat elke lidstaat wordt ondergebracht in één van de volgende zeven categorieën: “beste presteerders”, “beter dan gemiddeld”, “goed maar moet worden gemonitord”, “gemiddeld/neutraal”, “zwak maar gaat vooruit”, “moet in de gaten worden gehouden” en

¹⁹ Op verzoek van de Comités wordt deze indicator gemeten op basis van het “niet-gecorrigeerde inkomen” (d.w.z. zonder sociale overdrachten in natura) en zonder verwijzing naar het gebruik van koopkrachtstandaarden (KKS).

²⁰ Niveaus van deze indicator zijn uitgedrukt in koopkrachtstandaard (KKS); wijzigingen in nationale munteenheden zijn uitgedrukt in reële termen. Om kortetermijnfluctuaties uit te vlakken, worden gemiddelden over 3 jaar gebruikt, zowel voor niveaus als voor veranderingen. Deze indicator moet worden gelezen en geïnterpreteerd in relatie tot andere indicatoren, zoals de armoede onder werkenden, de verhouding tussen het vijfde en het eerste deciel van de inkomensverdeling (D5/D1) en andere relevante indicatoren in het kader van de monitor van de werkgelegenheidsprestatie (EPM), de prestatie-monitor sociale bescherming (SPPM) en het gemeenschappelijk evaluatiekader (JAF).

²¹ Dit wordt gemeten als het verschil tussen het percentage mensen (van de totale bevolking) die vóór sociale overdrachten met (inkomens)armoede worden bedreigd, en het percentage mensen die na sociale overdrachten met armoede worden bedreigd.

²² Onder zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg verstaat men een situatie waarin iemand subjectief oordeelt dat hij of zij een onderzoek of behandeling nodig heeft voor een bepaalde vorm van gezondheidszorg, maar die niet heeft gekregen of niet geprobeerd heeft om die te krijgen om de volgende drie redenen: “financiële redenen”, “wachtlijst” en “te ver weg”. Medische zorg betreft specifieke gezondheidszorgdiensten (medisch onderzoek of medische behandeling met uitzondering van tandheelkundige zorg) die worden verstrekt door of onder rechtstreeks toezicht van artsen of gelijkwaardige beroepsbeoefenaars overeenkomstig de nationale stelsels voor gezondheidszorg (definitie Eurostat). De problemen die personen melden in verband met het verkrijgen van zorg bij ziekte kunnen obstakels voor zorg blootleggen.

²³ Met uitzondering van het bruto beschikbare inkomen van huishoudens, dat gemeten wordt als een indexnummer (2008 = 100, d.w.z. dat de verandering ten opzichte van de toestand vóór de crisis wordt weergegeven) en veranderingen in het laatste jaar; En het nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon, waarvoor het gemiddelde over drie jaar wordt gebruikt, in overleg met het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming.

“kritieke situaties”. Op basis hiervan geeft tabel 1 een samenvatting van de interpretatie van het scorebord in overeenstemming met de meest recente cijfers voor elke indicator.

Een zorgvuldige en niet-mechanische lezing van de tabel is noodzakelijk. Daartoe wordt in hoofdstuk 3 een gedetailleerde analyse van de 14 indicatoren geboden, met inbegrip van trends op lange termijn en – waar relevant – extra indicatoren. Bovendien zullen de aangekondigde landenverslagen voorzien in een diepgaande analyse van alle “kritieke situaties” en in extra informatie over de sociaaleconomische achtergrond en de beleidsachtergrond om de landenspecifieke uitdagingen in het kader van het Europees Semester beter te kunnen beschrijven. Samen met de verdere analyse in de prestatie-monitor werkgelegenheid en de prestatie-monitor sociale bescherming vormt dit een analytische basis voor de eventuele latere voorstellen van de Commissie voor landenspecifieke aanbevelingen.

In het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2020 is voor het eerst een regionale dimensie van het sociaal scorebord opgenomen. De afgelopen jaren werd het sociaal scorebord gebruikt om de prestaties van een land op nationaal niveau te analyseren. De ontwikkeling van de indicatoren op nationaal niveau kan echter belangrijke verschillen op regionaal niveau verhullen (in veel lidstaten worden bepaalde beleidsmaatregelen en financiering op dit niveau vastgesteld). De regionale dimensie van de sociale situatie en de convergentie wordt dus steeds relevanter, met name als het gaat om het Europees Semester. Tegen deze achtergrond bevat deze editie van het verslag informatie over de regionale situatie, gebaseerd op het sociaal scorebord. Zo bevat bijlage X een aantal kaarten met regionale uitsplitsingen per lidstaat voor sommige kernindicatoren van het sociaal scorebord²⁴. Verder wordt in de analyse in hoofdstuk 3, waar van toepassing, verslag gedaan van de bevindingen op regionaal niveau voor de lidstaten waar grote ongelijkheden²⁵ tussen de NUTS 2-regio's bestaan. De informatie en bevindingen maken het mogelijk beter te begrijpen hoe verschillende regio's in een land het doen wat een aantal cruciale dimensies van de pijler betreft, en om de convergentie binnen de landen te monitoren, de impact van het regionale beleid te beoordelen en de regionale beleidsvorming vorm te geven.

2.2. Aan het sociaal scorebord ontleende gegevens

Uit de analyse van het scorebord blijkt dat de positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en op sociaal gebied in de EU aanhouden, hoewel niet alle indicatoren verbeteren²⁶. Wat de gemiddelde waarden voor de EU betreft²⁷, lieten 9 van de 14 kernindicatoren een verbetering zien ten opzichte van het laatste beschikbare jaar (dat was 2018 of 2017, afhankelijk van het jaar waarvoor gegevens beschikbaar waren). Naar verhouding werd voor de werkloosheidscijfers (zowel de algemene als de langdurige werkloosheid) de grootste vooruitgang opgetekend, als gevolg van de positieve

²⁴ Waarvoor gegevens op regionaal niveau (NUTS 2) beschikbaar zijn (voortijdig schoolverlaten, arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, NEET-percentages, arbeidsparticipatie, werkloosheidspercentages, percentage langdurig werklozen, percentage van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op de armoedebestrijding, zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg en verhouding inkomenskwintielen).

²⁵ Gebaseerd op de populatiegewogen variatiecoëfficiënt.

²⁶ De afsluitingsdatum voor de extractie van kernindicatoren voor het sociale scorebord is xx november 2019.

²⁷ Dit bewijs heeft betrekking op gewogen EU-gemiddelden, behalve voor de indicator “Nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon” waarvoor een ongewogen gemiddelde wordt gebruikt.

ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Zoals ook al in 2017 te zien was, is het werkloosheidspercentage in 2018 in alle lidstaten gedaald. Sommige andere indicatoren zijn evenwel stabiel gebleven in vergelijking met het voorgaande jaar of zijn zelfs enigszins verslechterd (nl. voortijdige schoolverlaters, het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen, de verhouding inkomenskwintielen, het effect van sociale overdrachten op de armoedebestrijding en de zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg). Zoals te zien in de spreidingsdiagrammen in hoofdstuk 3, vertoonde meer dan de helft van de kernindicatoren, in verschillende mate, convergentie tussen de lidstaten in de laatste waarnemingsperiode (opvallende uitzonderingen zijn de verhouding inkomenskwintielen, de zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg en het aandeel van de bevolking met minstens algemene digitale basisvaardigheden).

Bijna alle lidstaten staan voor uitdagingen wat ten minste één kernindicator betreft. Alle lidstaten behalve Nederland zijn minstens één maal gemarkeerd met een van de drie meest problematische classificaties, namelijk “kritieke situatie”, “moet in de gaten worden gehouden” en “zwak, maar gaat vooruit”. Wanneer alleen wordt gekeken naar “kritieke situaties” (d.w.z. indicatoren waarvoor het niveau veel slechter dan gemiddeld is en die ofwel niet snel genoeg verbeteren of nog verder verslechteren), zijn 14 lidstaten gemarkeerd, net als in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2019. Estland en Malta hebben zich bij deze groep landen aangesloten (of opnieuw aangesloten, na deze het voorgaande jaar te hebben verlaten); Hongarije en Portugal daarentegen zijn eruit gegaan. Het aantal problemen wijst op enige verslechtering over de hele linie. Van de 14 beoordeelde gebieden zijn in totaal 121 gevallen als “kritieke situatie”, “moet in de gaten worden gehouden” of “zwak, maar gaat vooruit” aangemerkt, d.w.z. ongeveer 31 % van het totale aantal beoordelingen (hetzelfde aantal als in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2019); daarvan zijn er 40 “kritieke situaties” (oftewel 10,3 % van alle beoordelingen), vergeleken met 41 in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2019 (oftewel 10,6 % van alle beoordelingen).

Bij de drie algemene themagebieden van het scorebord doen zich net als in voorgaande jaren de meeste problematische gevallen voor op het gebied van **“overheidssteun/sociale bescherming en inclusie”**: gemiddeld 9,8 gevallen (waarvan 3,5 “kritieke situaties”) per indicator. **Kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang** is de indicator die het vaakst wordt gemarkeerd, namelijk voor 13 lidstaten (waarvan 5 in de laagste categorie).

Dan volgen de themagebieden **“gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt”** en **“dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsvoorwaarden”** met een gemiddelde van respectievelijk ongeveer 9,6 en 6,8 problematische gevallen per indicator (waarvan respectievelijk 3 en 2,2 “kritieke situaties” per indicator). Op het eerste gebied zijn de meest gemarkeerde indicatoren **voortijdige schoolverlaters**, **het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen** en **het percentage van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd** (10 keer). Op het laatste gebied blijkt de indicator **nettoloon van een alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon** het meest problematisch (14 markeringen).

Net als in het afgelopen jaar doen er zich grote verschillen voor tussen de lidstaten en varieert de ernst van de problemen sterk van lidstaat tot lidstaat. In Griekenland, Italië, Roemenië en Spanje is de situatie voor tien of meer indicatoren “kritiek”, “moet in de gaten worden gehouden” of “zwak, maar gaat vooruit” (zie tabel 1). Van deze landen rapporteert Italië het hoogste aantal “kritieke situaties” (8), gevolgd door Roemenië (7), Griekenland (4) en Spanje (2). Griekenland, Roemenië en Spanje rapporteren evenwel ook elk een aantal positieve beoordelingen: Griekenland behoort tot de “beste presteerders” voor voortijdig

schoolverlaten en “beter dan gemiddeld” wat betreft inkomensongelijkheid en deelname aan kinderopvang; Roemenië behoort tot de “beste presteerders” voor het beschikbaar inkomen van huishoudens per hoofd en “beter dan gemiddeld” voor het werkloosheidspercentage; Spanje is een van de “beste presteerders” voor de deelname aan kinderopvang en scoort “beter dan gemiddeld” voor zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg. Wat het algemene aantal markeringen betreft, volgen Bulgarije en Kroatië (8 markeringen), Estland en Letland (6 markeringen). Zweden daarentegen is een “beste presteerder” of “beter dan gemiddeld” voor elf kernindicatoren, gevolgd door Tsjechië (9 indicatoren), Duitsland, Denemarken, Malta en Nederland (elk 8 indicatoren).

Wat **gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt** betreft, werden gemiddeld de grootste verbeteringen geregistreerd op het gebied van het percentage NEET-jongeren en het percentage van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd. De dalende trend op de lange termijn voor het percentage voortijdige schoolverlaters kwam echter tot stilstand en bleef slechts stabiel ten opzichte van het voorgaande jaar. De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen en de verhouding inkomenskwintielen daarentegen namen marginaal toe. Wat de indicatoren afzonderlijk betreft:

- doet zich in Spanje, Italië en Malta een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator voortijdige schoolverlaters. Kroatië, Ierland, Litouwen, Polen en Slovenië scoren op dit punt het best;
- doet zich in Griekenland, Italië en Roemenië een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen. Finland, Letland en Zweden scoren op dit punt het best;
- doet zich in Litouwen, Letland en Roemenië een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator inkomensongelijkheid. Tsjechië, Finland, Slovenië en Slowakije scoren op dit punt het best;
- is de situatie kritiek in Litouwen en Letland ten aanzien van de indicator percentage van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd. Tsjechië, Slovenië en Slowakije scoren op dit punt het best;
- doet zich in Bulgarije, Griekenland, Italië en Roemenië een kritieke situatie voor wat de indicator NEET-jongeren betreft. Tsjechië, Duitsland en Luxemburg scoren op dit punt het best.

Bij het themagebied **dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsomstandigheden in de EU** is de situatie het afgelopen jaar verbeterd ten aanzien van alle indicatoren, met name arbeidsparticipatie en werkloosheidspercentage (zowel algeheel als langdurig), het bruto beschikbare inkomen van huishoudens (BBIH) per hoofd en het nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon. Wat de indicatoren afzonderlijk betreft:

- doet zich in Kroatië, Griekenland, Italië en Spanje nog steeds een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator arbeidsparticipatie. Tsjechië, Estland, Duitsland en Zweden scoren op dit punt het best;
- Italië scoort “kritiek” voor het werkloosheidscijfer, terwijl Tsjechië een “beste presteerder” is;
- Italië scoort “kritiek” voor het percentage langdurig werklozen. (Er konden met behulp van de methode geen “beste presteerders” worden geïdentificeerd, maar 15 landen zijn “beter dan gemiddeld”).

- doet zich in Griekenland, Cyprus en Italië een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator groei van het bruto beschikbaar inkomen van huishoudens per hoofd. Bulgarije, Polen en Roemenië scoren op dit punt het best.
- De situatie betreffende het nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon wordt beoordeeld als kritiek voor Roemenië en Slowakije, terwijl Oostenrijk, Duitsland, Ierland, Luxemburg, Nederland en het Verenigd Koninkrijk “beste presteerders” zijn.

Wat **overheidssteun en sociale bescherming en inclusie** betreft, is de situatie het afgelopen jaar verbeterd wat betreft de beschikbaarheid van kinderopvang en digitale vaardigheden. Deze is echter iets verslechterd als het gaat om het effect van sociale overdrachten op armoedebestrijding en de zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg. Wat de indicatoren afzonderlijk betreft:

- doet zich in Spanje, Italië, Letland en Roemenië een kritieke situatie voor ten aanzien van het effect van sociale overdrachten op de armoedebestrijding. Hongarije en Ierland scoren op dit punt het best;
- doet zich in Tsjechië, Polen, Roemenië en Slowakije een kritieke situatie voor ten aanzien van de deelname van kinderen jonger dan 3 jaar aan formele kinderopvang. België, Spanje en Luxemburg scoren op dit punt het best;
- doet zich in Estland en Letland een kritieke situatie voor ten aanzien van zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg. Er konden met behulp van de methode geen “beste presteerders” worden geïdentificeerd, maar 9 landen scoren “beter dan gemiddeld”;
- doet zich in Bulgarije, Kroatië en Roemenië een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator digitale vaardigheden. Finland, Luxemburg, Nederland en Zweden scoren op dit punt het best.

Tabel 1: Samenvatting van de kernindicatoren van het sociaal scorebord

	Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt					Dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsvoorwaarden					Overheidssteun / Sociale bescherming en inclusie			
	Voortijdige schoolverlaters	Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen	Verhouding inkomenskwintielen	Percentage van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd	Percentage NEET-jongeren	Arbeidsparticipatie	Werkloosheidspercentage	Percentage langdurig werklozen	Groei van het bruto beschikbaar inkomen van huishoudens per hoofd	Nettoloon voltijds alleenstaand werknemer met een gemiddeld loon	Effect van sociale overdrachten op de armoede	Kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang	Zelfgerapporteerde onervulde behoefte aan medische zorg	Digitale vaardigheden van de bevolking voor IT
Jaar	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2017	2018	2018	2017	2018	2017
Beste presteerders	EL, HR, IE, LT, PL, SI	FI, LV, SE	CZ, FI, SI	CZ, SI	CZ, DE, LU	CZ, DE, EE, SE	CZ		BG, PL, RO	AT, DE, IE, LU, NL, UK	FR, HU	BE, DK, FR, LU, NL, SE		FI, LU, NL, SE
Beter dan gemiddeld	CZ, LU	BE, DK, EE, FR, PT, SI	AT, BE, CY, DK, EL, FR, MT, NL, PL, PT, SE	AT, DE, DK, FR, HU, MT, NL, PL, SE	DK, LV, MT, SE, SK	CY, DK, FI, LT, LV, MT, NL, PT, SI, UK	DE, HU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, CY, CZ, DE, DK, EE, HR, HU, LU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, EE, LT, SE	BE, DK, FI, FR, SE	AT, NL, PL, SE, SI	ES, SI	AT, CZ, DE, ES, HU, LU, MT, NL	AT, CZ, DE, MT, UK
Gemiddeld	AT, BE, CY, DE, FI, FR, LV, NL, SK, UK	BG, DE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	EE, HR, HU	BE, CY, HR, LU, PT	BE, FI, FR, HU, IE, LT, PL, PT	AT, BG, HU, IE, PL, SK	AT, BE, BG, DK, EE, FI, IE, LT, LU, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LV, RO, SI, SK	CZ, DE, FI, FR, HU, IE, LU, LV, NL, PT, SI, SK	IT, MT	CY, DE, LU, MT	CY, FI, IE, LV, MT, UK	BE, BG, CY, DK, FR, HR, IT, LT, PL, PT, SE, SI	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Goed, maar moet worden gemonitord		LT		FI	AT, NL, SI						DK, FI	PT		DK
Zwak, maar gaat vooruit	RO	MT	BG, ES	BG, EL, RO	CY, HR		CY, EL, ES, HR	EL, ES		BG, EE, HU, LT, LV	BG, EL	EL	EL	CY
Moet in de gaten worden gehouden	BG, DK, EE, HU, PT, SE	AT, CY, CZ, HU, PL, SK	DE, IT, LU	EE, ES, IT	EE, ES, UK	BE, FR, LU, RO	FR		AT, BE, ES, UK	CZ, EL, ES, HR, PL, PT, SI	BE, CZ, EE, ES, HR, LT, PT	AT, DE, EE, HR, IT, LT, RO	FI, LV, RO	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Kritieke situatie	ES, IT, MT	EL, IT, RO	LT, LV, RO	LT, LV	BG, EL, IT, RO	EL, ES, HR, IT	IT	IT	CY, EL, IT	RO, SK	IT, LV, RO	BG, CZ, HU, PL, SK	EE	BG, HR, RO

Opmerking: bijgewerkt op 2 december 2019. groei van het bruto beschikbaar inkomen van huishoudens per hoofd niet beschikbaar voor HR en MT. Nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon niet beschikbaar voor CY. Digitale vaardigheden van de bevolking niet beschikbaar voor IT. Breuken in tijdreeksen en andere statistische markeringen worden vermeld in de bijlagen 1 en 2.

Kader 1. Benchmarking - stand van zaken

In de mededeling van 26 april 2017 inzake de oprichting van een Europese pijler van sociale rechten²⁸ werd benchmarking aangewezen als een cruciaal hulpmiddel om structurele hervormingen te ondersteunen en opwaartse convergentie op werkgelegenheids- en sociaal gebied te bevorderen bij het Europees Semester.

Sindsdien zijn er op verschillende gebieden benchmarkingkaders ontwikkeld en besproken met de lidstaten volgens de gemeenschappelijke aanpak die is afgesproken met het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC). Daarbij ligt de nadruk op het vaststellen van beleidsinstrumenten, gecombineerd met algemene beginselen voor beleidsrichtsnoeren en, indien beschikbaar, specifieke indicatoren. In dit stadium gaan de beleidsinstrumenten niet vergezeld van referentiewaarden, aangezien het de bedoeling is vergelijkingen tussen de lidstaten en wederzijds leren mogelijk te maken om de aanzet te geven tot de noodzakelijke hervormingen.

In het Europees Semester 2018 werd voor het eerst gebruikgemaakt van het benchmarkingkader voor werkloosheidsuitkeringen en actief arbeidsmarktbeleid, waaronder indicatoren voor de hoogte en dekking van werkloosheidsuitkeringen en van de bijbehorende activeringsbeleidsmaatregelen. Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van indicatoren om het kader voor de kwaliteit van de diensten voor vroegtijdige ondersteuning van werkzoekenden af te ronden.

Het benchmarkingkader voor de minimuminkomens – dat betrekking heeft op de toereikendheid, dekking en activering van minimuminkomensregelingen – werd op zijn beurt volledig geïntegreerd in het Europees Semester 2019, samen met het benchmarkingkader voor vaardigheden van volwassenen en volwassenenonderwijs, waarover in oktober 2018 overeenstemming werd bereikt met het Comité voor de werkgelegenheid.

Momenteel wordt gewerkt aan nog meer benchmarkingskaders die eventueel in toekomstige semestercycli kunnen worden gebruikt, met name binnen het Comité voor de werkgelegenheid over minimumlonen en het in kaart brengen van collectieve onderhandelingen, en binnen het SPC over de toereikendheid van de pensioenen en kinderopvang en de ondersteuning van kinderen.

²⁸ COM(2017) 250.

3. HERVORMINGEN OP SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSGEBIED – PRESTATIES EN MAATREGELEN VAN DE LIDSTATEN

In dit deel wordt een overzicht gegeven van de actuele kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied en van de maatregelen die de lidstaten recentelijk hebben getroffen op de prioritaire gebieden die worden vermeld in de door de Raad in 2019 vastgestelde EU-werkgelegenheidsrichtsnoeren²⁹. Voor elk richtsnoer worden de recente ontwikkelingen van een aantal kernindicatoren en de beleidsmaatregelen van de lidstaten vermeld. Wat de beleidsmaatregelen betreft, is dit deel gebaseerd op de nationale hervormingsprogramma's van de lidstaten voor 2019 en bronnen van de Europese Commissie³⁰. Tenzij anders aangegeven, worden in het verslag alleen beleidsmaatregelen vermeld die na juni 2018 zijn uitgevoerd. Een diepgaande analyse van de recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is te vinden in het Labour Market and Wage Developments 2019 Report (verslag van 2019 over de arbeidsmarkt- en loonontwikkelingen)³¹ en het Employment and Social Developments in Europe Review 2019 (verslag van 2019 over werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa)³².

3.1. Richtsnoer 5: de vraag naar arbeid stimuleren

Dit deel gaat over de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer 5, dat de lidstaten aanbeveelt voorwaarden te creëren die de vraag naar arbeid en het scheppen van banen bevorderen. Eerst wordt – ter aanvulling van de analyse van de situatie in de EU in hoofdstuk 1 – een overzicht gegeven van het werkloosheidspercentage en de arbeidsparticipatie per lidstaat om duidelijk te maken dat het in alle landen van belang is banen te scheppen. Vervolgens wordt ingegaan op de dynamiek en de veranderende aard van zelfstandige arbeid alsmede op het tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Ten slotte worden de loonontwikkeling en de ontwikkelingen op het gebied van de minimumlonen en de belastingwig onderzocht, alsmede de impact daarvan op het inkomen en de levensstandaard, de werkgelegenheid en het concurrentievermogen. Punt 3.1.2 gaat over de door de lidstaten op deze gebieden genomen beleidsmaatregelen.

3.1.1 Kernindicatoren

Hoewel de economische groei vertraagde, bleef de werkloosheid in 2018 in alle lidstaten voor het tweede opeenvolgende jaar dalen. Daardoor lag die in 2018 in 10 lidstaten onder de 5 %. In de meeste landen met een hoge werkloosheid verliep de daling sneller dan gemiddeld, wat de in de afgelopen jaren waargenomen convergentie³³ in de richting van

²⁹ Besluit (EU) 2018/1215 van de Raad van 16 juli 2018 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

³⁰ Inclusief de LABREF-database op <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>

³¹ Europese Commissie (2019). Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2019. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. Te vinden op: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21904&langId=en>

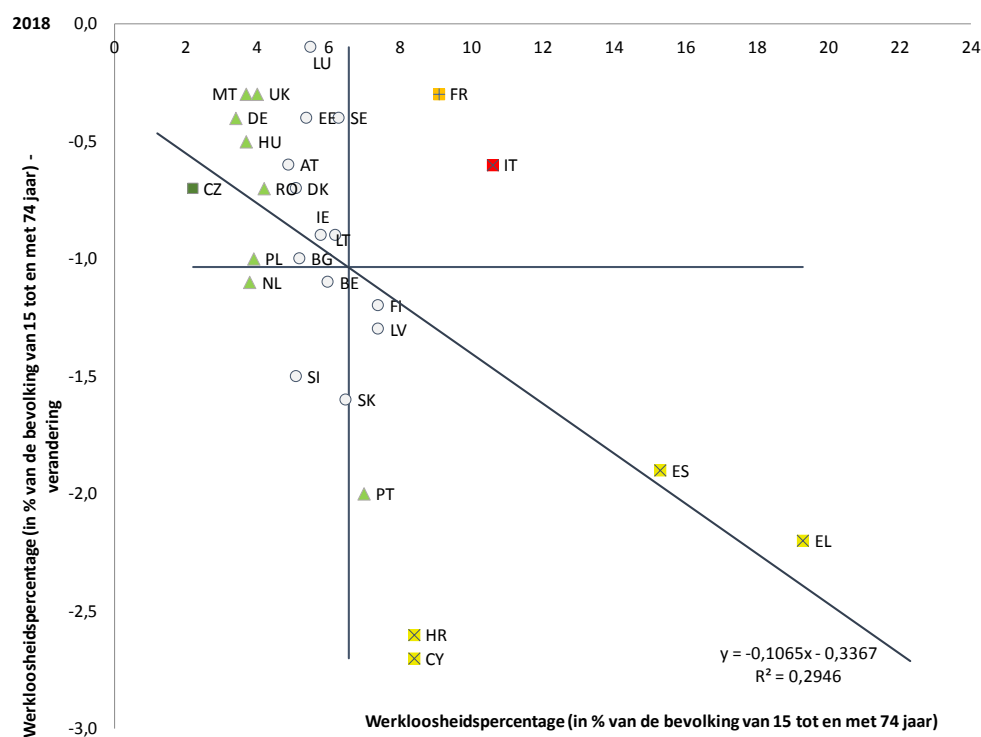
³² Europese Commissie (2019). Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2019. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. Te vinden op: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8219>

³³ Bij de analyse van het sociaal scorebord volgens de gemeenschappelijke methode wordt in het verslag gebruikgemaakt van het begrip convergentie van niveaus of “beta-convergentie”. Het begrip wordt gebruikt

minder werkloosheid bevestigt. Met name in Spanje, Griekenland, Portugal, Kroatië en Cyprus was er sprake van een daling met ten minste 2 procentpunten. Gedeeltelijke uitzonderingen hierop zijn Frankrijk en Italië, waar de daling gestaag was, maar trager verliep. Hoewel er een algemene verbetering is opgetreden, is er nog steeds sprake van aanzienlijke verschillen in werkloosheidscijfers, die variëren van 2,1 % in Tsjechië (dat als “beste presteerder” scoort) tot 19,2 % in Griekenland (zie figuur 5, waarin zowel de niveaus als de veranderingen volgens de overeengekomen methode voor de beoordeling van de kernindicatoren van het sociaal scorebord te zien zijn³⁴). Ook op regionaal niveau bestaan nog steeds grote verschillen (zie bijlage 3): in bepaalde regio’s in Griekenland, Italië en Spanje bedraagt de werkloosheid nog steeds meer dan 20 %. In 2018 was de werkloosheid in de meeste lidstaten gedaald tot onder het niveau van vóór de crisis (zie figuur 6). Onder meer Frankrijk, Italië en Spanje vormen hierop een uitzondering. In 2018 was meer dan de helft van alle werklozen in de EU in deze drie landen te vinden.

Figuur 5: De werkloosheid convergeert in de richting van lagere niveaus

Werkloosheidspercentage (15-74 jaar) en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)



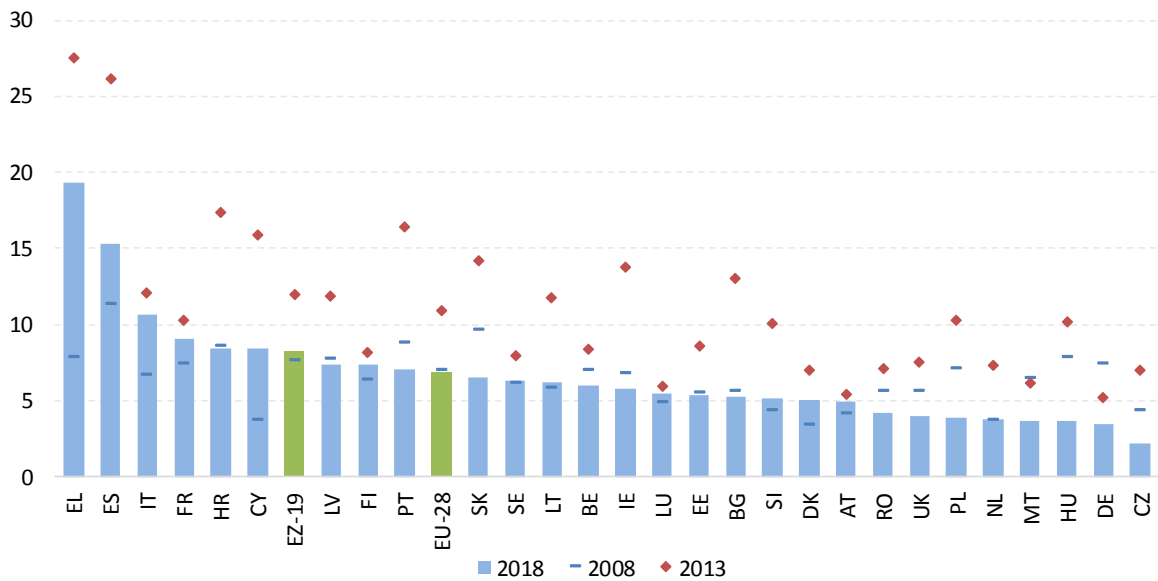
Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Periode: 2018 en veranderingen op jaarbasis ten opzichte van 2017. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

wanneer indicatoren sneller verbeteren in slecht presterende landen dan in de best presterende landen. Het kan worden beoordeeld door te kijken naar de helling van de regressielijn in het spreidingsdiagram van niveaus tegen veranderingen.

³⁴ Zie hoofdstuk 2 en bijlage 3 voor nadere bijzonderheden.

Figuur 6: De afgelopen vijf jaar is de werkloosheid in alle lidstaten gedaald

Werkloosheidspercentage (15-74 jaar), meerjarige vergelijking

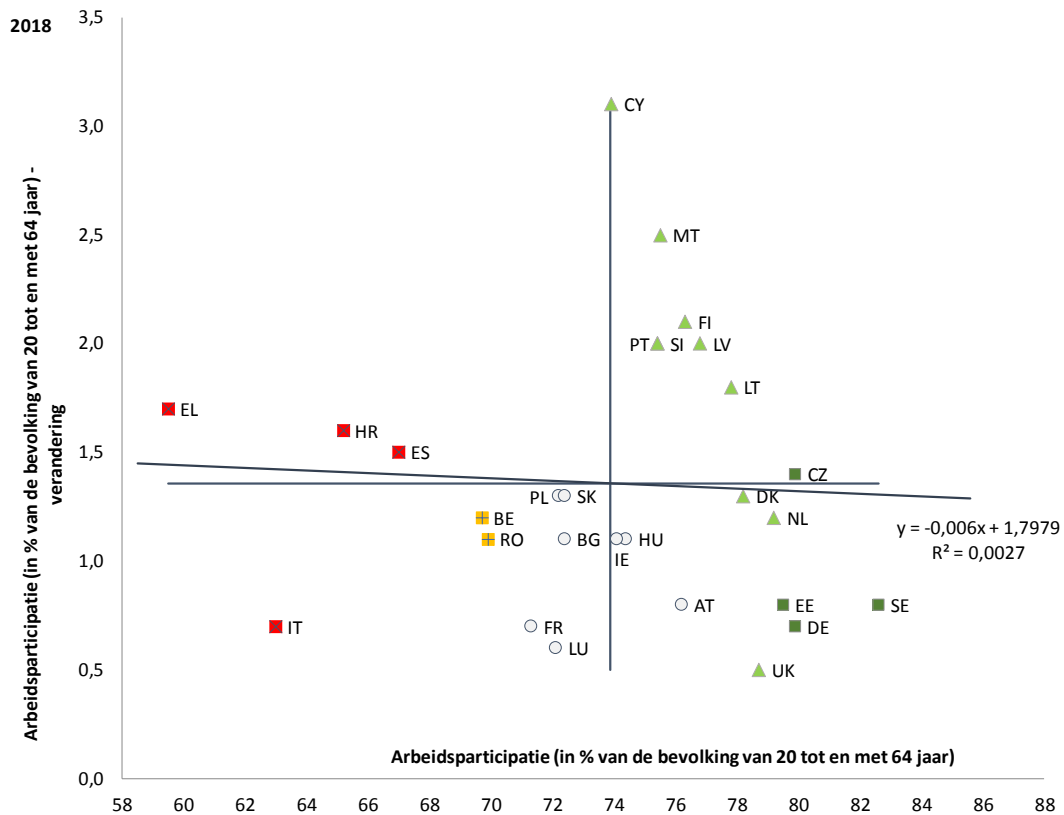


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

De arbeidsparticipatie is verder gestegen en bereikte in 2018 in de meeste lidstaten een nieuwe recordhoogte. Voor alle lidstaten werd een stijging met ten minste 0,5 procentpunt ten opzichte van 2017 opgetekend. In 2018 had de helft van de lidstaten reeds het Europa 2020-streefcijfer van 75 % gehaald (en hadden 13 lidstaten hun nationale arbeidsparticipatiedoelstelling bereikt). Zoals uit figuur 7 blijkt, blijft de convergentie echter zeer beperkt. In verschillende landen met een laag beginniveau, waaronder Italië en Frankrijk, groeit de werkgelegenheid minder snel dan gemiddeld. Tegelijkertijd werden in landen met relatief hoge beginniveaus (Cyprus, Slovenië, Malta, Finland, Letland) de hoogste stijgingen geregistreerd. Ook in veel landen die reeds het streefcijfer van 75 % hadden gehaald (Litouwen, Denemarken, Nederland, Tsjechië), groeide de werkgelegenheid gestaag. Als gevolg daarvan lopen de arbeidsparticipatiecijfers (in de leeftijdsgroep 20-64 jaar) nog steeds ver uiteen: van 80 % of meer in Zweden, Duitsland, Tsjechië en Estland (de “beste presteerders”) tot ongeveer 60 % in Griekenland (zie figuur 7 en figuur 8). In een aantal lidstaten is sprake van significante regionale verschillen op het vlak van arbeidsparticipatie (zie bijlage 3).

Figuur 7: De werkgelegenheid is in alle lidstaten gestegen, maar de convergentie blijft beperkt

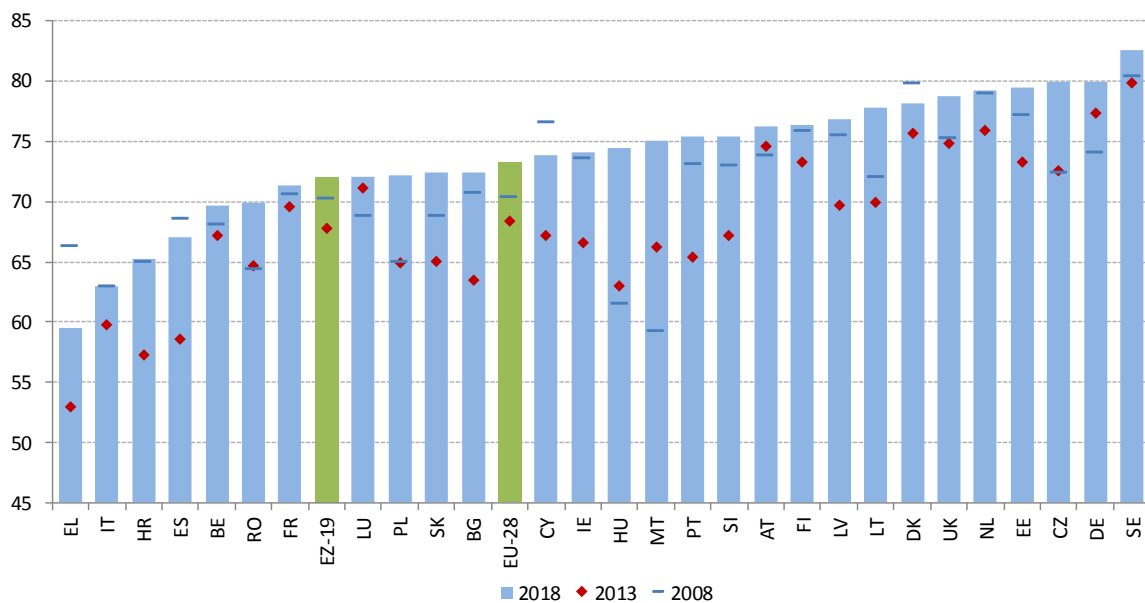
Arbeidsparticipatie (20-64 jaar) en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Periode: 2018 en veranderingen op jaarbasis ten opzichte van 2017. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

Figuur 8: De arbeidsparticipatie bevindt zich in bijna alle lidstaten op recordhoogte

Arbeidsparticipatie (20-64 jaar), meerjarige vergelijking



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

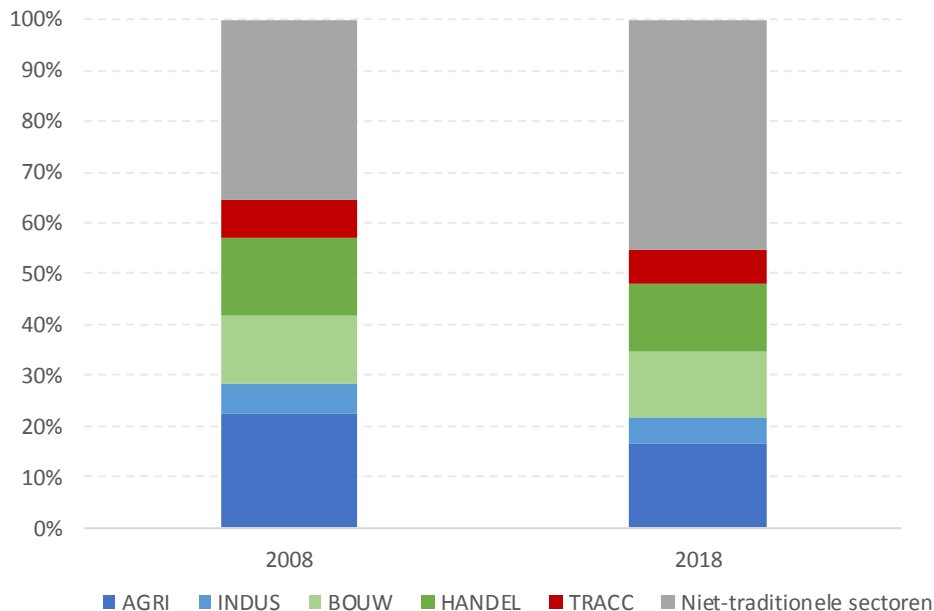
Het aantal zelfstandigen is in 2018 vrijwel ongewijzigd gebleven, maar het aandeel van zelfstandigen in de werkgelegenheid is op middellange termijn verder gedaald. Op lange termijn is het totale aantal zelfstandigen sinds 2008 min of meer gelijk gebleven, terwijl het aandeel van zelfstandigen in de totale werkgelegenheid in een traag tempo is afgenomen van 14,3 % in 2008 tot 13,5 % in 2018³⁵. Ondanks deze relatieve stabiliteit is er echter sprake van een gestage verschuiving in de samenstelling van de zelfstandige beroepsbevolking weg van traditionele activiteiten naar sectoren met een hogere toegevoegde waarde. Deze verschuiving is bijzonder duidelijk bij zelfstandigen voor eigen rekening (zelfstandigen zonder werknemers), die meer dan 70 % van de zelfstandigen uitmaken. Sinds 2008 is het aantal zelfstandigen voor eigen rekening in de landbouw met 25 %, in de handel met 14 % en in het vervoer met 5 % gedaald. In dezelfde periode steeg dat aantal met meer dan 30 % bij de informatie- en communicatieactiviteiten, de vrije beroepen en de wetenschappelijke en technische activiteiten, en met 40 % bij de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening. In de niet-traditionele sectoren is het aandeel zelfstandigen voor eigen rekening gestegen van 36 % in 2008 tot 45 % in 2018, met grote verschillen tussen de lidstaten. De stijging verliep sneller in snelgroeiende economieën als Estland, Letland en Litouwen, en trager in landen waar het aantal zelfstandigen in de niet-traditionele sectoren reeds aanzienlijk was (bv. Denemarken, Duitsland, Italië). Figuur 9 toont de verandering in de sectorale samenstelling van de zelfstandige beroepsbevolking op EU-niveau.

De verschuiving naar sectoren met een hogere toegevoegde waarde blijkt ook uit het gemiddelde onderwijsniveau van de zelfstandigen. Het aandeel hooggekwalificeerde zelfstandigen (dat wil zeggen met tertiair onderwijs) nam toe tot 36,1 % in 2018 (tegenover 35,2 % in 2017 en 26,6 % in 2008). Dit was een snellere toename dan bij de werknemers, waar het aandeel hooggekwalificeerden in 2018 35,3 % bedroeg, tegenover 27,2 % in 2008. Deze trend was bijzonder opmerkelijk bij zelfstandig werkzame vrouwen: 44,5 % van hen beschikte in 2018 over een tertiaire opleiding, tegenover 30,8 % in 2008. Dit wijst erop dat investeringen in vaardigheden en menselijk kapitaal steeds belangrijker zullen worden tegen de achtergrond van snelle technologische ontwikkelingen en een veranderende wereld. Nadere bijzonderheden over de uitdagingen en kansen in verband met deze trends zijn te vinden in deel 3.3.

³⁵ Eurostat, gegevens van de arbeidskrachtenenquête, leeftijdsgroep 15-64 jaar.

Figuur 9: De zelfstandige beroepsbevolking verschuift qua samenstelling naar diensten en niet-traditionele sectoren

Aandeel zelfstandigen voor eigen rekening per sector

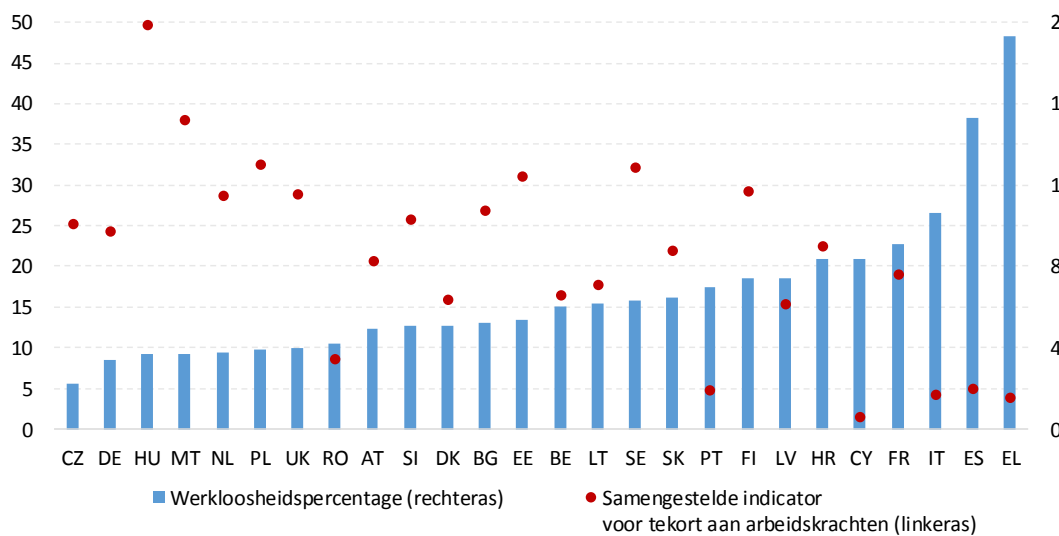


Bron: Eurostat. AGRI: landbouw, bosbouw en visserij (NACE A). INDUS: industrie (NACE C). BOUW: bouwnijverheid (NACE F). HANDEL: groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen (NACE G). TRACC: vervoer en opslag, verschaffen van accommodatie en maaltijden (NACE H & I). Niet-traditionele sectoren: alle andere NACE-activiteiten, voornamelijk diensten.

De krapper wordende arbeidsmarkt is in de meeste lidstaten terug te zien in een tekort aan arbeidskrachten. De afgelopen jaren wijst een steeds groter percentage werkgevers het tekort aan arbeidskrachten als een productiebeperkende factor aan. Gemiddeld is dit percentage in de EU gestegen van 7,5 % in 2013 tot 21,8 % in 2018 (zie ook hoofdstuk 1). Het tekort aan arbeidskrachten is over het algemeen nijpender in lidstaten waar het werkloosheidspercentage zich op een historisch laag niveau bevindt, zoals Hongarije, Malta en Polen (zie figuur 10). In de landen met de hoogste werkloosheidscijfers (Griekenland, Spanje, Italië) wordt het tekort aan arbeidskrachten daarentegen minder als een belemmering voor de productie beschouwd. Zo ook lijkt in landen met aanhoudende slapte op de arbeidsmarkt (bv. Griekenland, Spanje en Cyprus) een hoog percentage werknemers overgekwalificeerd voor hun baan te zijn, terwijl dit over het algemeen minder het geval is in landen met een lage werkloosheid (zie figuur 11). Dit wijst erop dat bijscholing en investeringen in vaardigheden niet alleen een aanjager van groei op langere termijn zijn, maar ook een krachtig instrument kunnen zijn om op korte termijn de werkgelegenheid te bevorderen, met name in die landen waar de arbeidsmarkt nu al krap is.

Figuur 10: Het tekort aan arbeidskrachten wordt nijpender naarmate de werkloosheid lager is

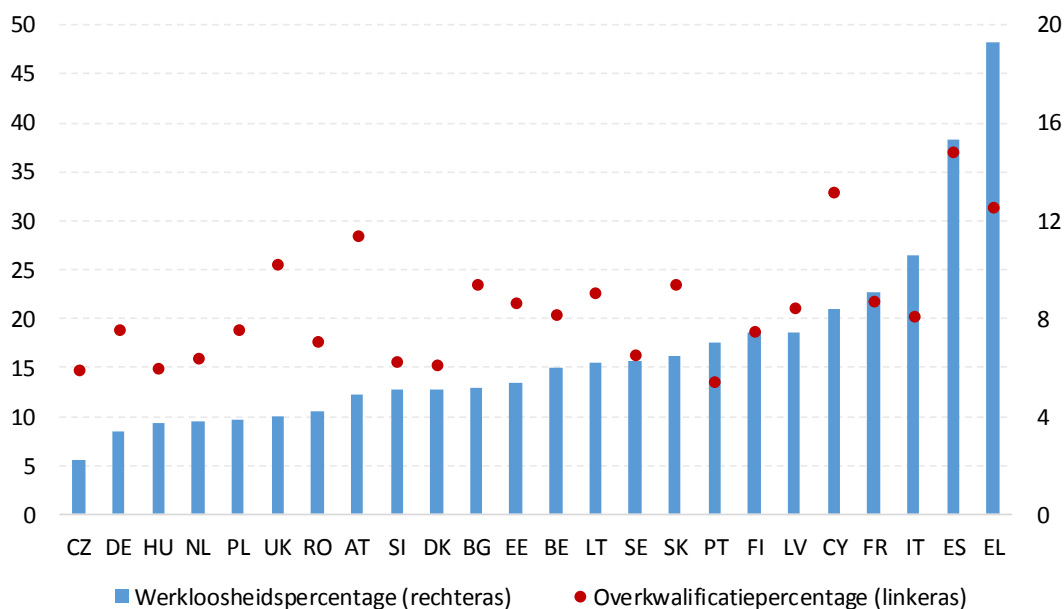
Samengestelde indicator voor het tekort aan arbeidskrachten (links) en werkloosheidspercentage (rechts) – 2018



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête en conjunctuurenquête. De samengestelde indicator geldt voor alle sectoren (zie LMWD 2019).

Figuur 11: De overkwalificatie is het grootst in landen met een hoge werkloosheid

Overkwalificatiepercentage (links) en werkloosheidspercentage (rechts) – 2018



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Het overkwalificatiepercentage wordt gedefinieerd als het aandeel van de bevolking in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar met tertiair onderwijs dat werkzaam is in beroepen van de ISCO-niveaus 4-9.

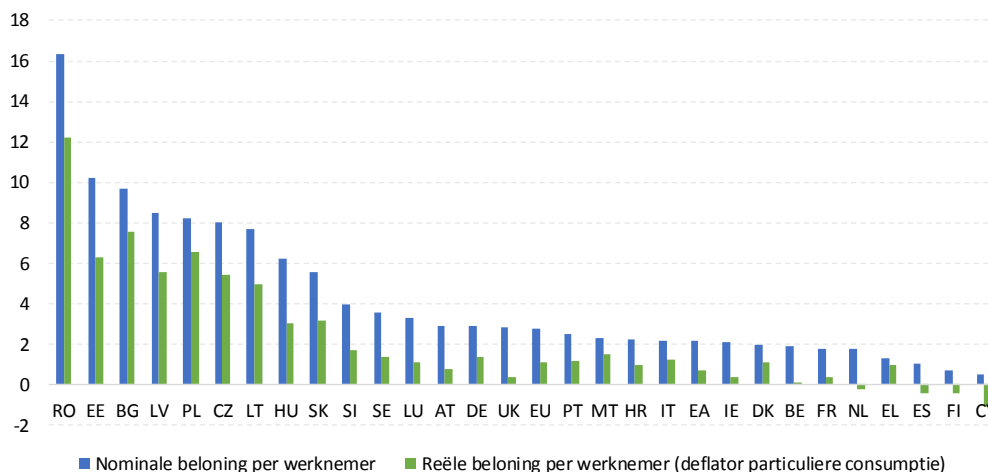
De stijging van de nominale lonen is in verschillende lidstaten enigszins aangetrokken, maar blijft over het algemeen gematigd. Voor het eerst sinds 2008 is de nominale beloning

per werknemer in 2018 in alle lidstaten gestegen. De stijging in 2018 liep uiteen van 0,5 % in Cyprus tot 16,3 % in Roemenië³⁶ (figuur 12). De nominale lonen stegen in 2018 in de meeste Midden- en Oost-Europese lidstaten naar verhouding sneller. De lidstaten met een snelle stijging van de nominale lonen (meer dan 7 %) zijn onder meer Roemenië, Tsjechië, Estland, Letland, Litouwen en Polen. De stijging van de nominale lonen viel daarentegen in de Zuid-Europese lidstaten, waar de werkloosheid verhoudingsgewijs hoger ligt, met rond of onder de 2 % lager uit.

In 2018 was de reële loonstijging in de meeste lidstaten positief. De gemiddelde stijging bleef met 1,1 % in de EU en 0,7 % in de eurozone gematigd. De reële lonen stegen bijzonder snel in Roemenië, gevolgd door Bulgarije, Polen, Estland, Letland en Tsjechië (alle meer dan 5 %), wat ertoe heeft bijgedragen dat de werknemers over meer koopkracht beschikken en wat de opwaartse convergentie van de levensomstandigheden heeft bevorderd. Aan het andere uiteinde van het spectrum was in Cyprus, Spanje, Finland en Nederland een daling van de reële lonen te zien. Ook in België, Frankrijk, Ierland en het Verenigd Koninkrijk kwam de ontwikkeling van de reële lonen nauwelijks boven nul uit. De groep landen met een geringe stijging van de reële lonen is heterogeen samengesteld: daarvan maken zowel landen met een hoge of relatief hoge werkloosheid (zoals Spanje, Frankrijk en Cyprus) als landen met een lage werkloosheid (zoals Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Oostenrijk) deel uit.

Figuur 12: De stijging van de lonen blijft gematigd, behalve in Midden- en Oost-Europa

Nominale en reële loonontwikkeling – 2018 (verandering in % op jaarbasis)



Bron: Europese Commissie, Ameco-database.

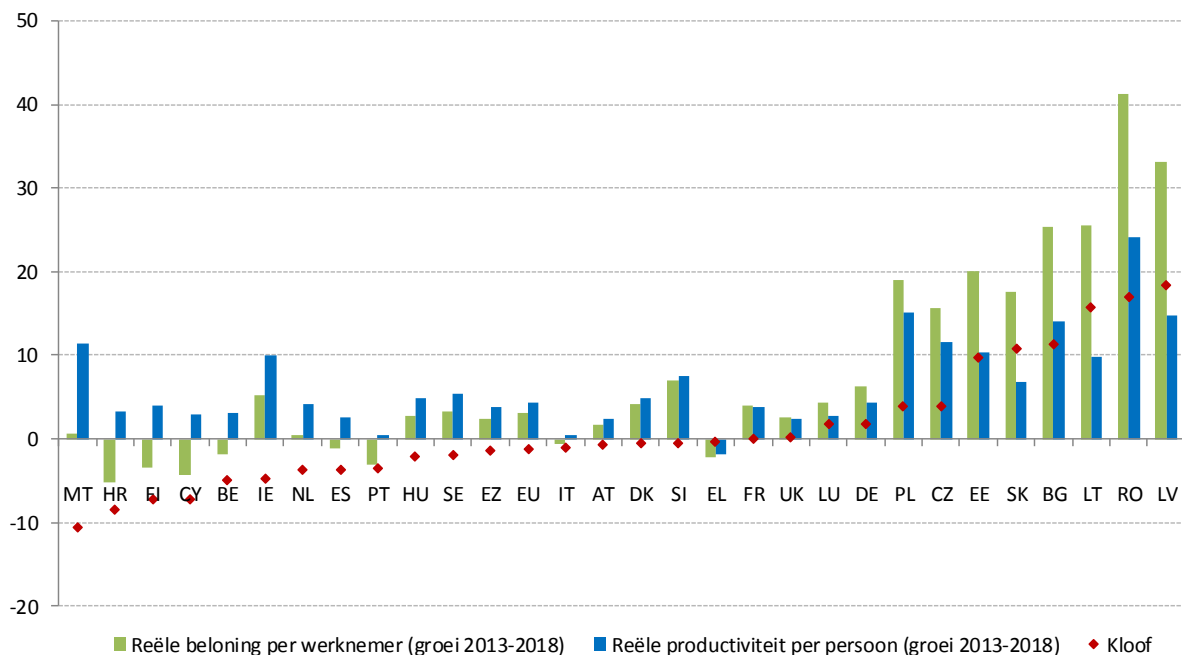
In 2018 zijn de reële lonen in de meeste lidstaten, met name in Midden- en Oost-Europa, sneller gestegen dan de productiviteit. Een vergelijkbare trend wordt in 2019 verwacht. Op middellange termijn (2013-2018) hebben zowel de reële productiviteit als de reële lonen een trage groei gekend, waarbij de reële loonstijging is achtergebleven, met name in de eerste jaren van het herstel. Zoals blijkt uit figuur 13, nam de reële arbeidsproductiviteit per werkende in die periode in de EU met 4,4 % toe, en steeg daarmee iets meer dan de reële lonen (+ 3,1 %). Als gevolg van een aanhoudende loonmatiging lagen de lonen in 2018 in 8 lidstaten (Italië, Spanje, Cyprus, Griekenland, Finland, Kroatië, Portugal, België) nog steeds

³⁶ In Roemenië wordt deze forse stijging voor een deel verklaard door een verschuiving van de socialezekerheidsbijdragen van werkgevers naar werknemers, waar weer een stijging van de brutolonen tegenover stond.

onder het niveau van 2013. In een aantal landen, namelijk de Baltische staten, Roemenië, Bulgarije en Slowakije, overtrof de stijging van de lonen ruimschoots de groei van de productiviteit. Deze ontwikkelingen stroken met de lage werkloosheidspercentages en het opkomende tekort aan arbeidskrachten en specifieke vaardigheden, en dragen bij aan het inhaalproces. Tegelijkertijd kunnen nadelige gevolgen voor het kostenconcurrentievermogen ontstaan wanneer betere afstemming met de ontwikkeling van de productiviteit achterwege blijft.

Figuur 13: De stijging van de reële lonen is de afgelopen vijf jaar enigszins achtergebleven bij de stijging van de productiviteit

Reële loon- en reële productiviteitsontwikkeling (procentuele verandering tussen 2013 en 2018)

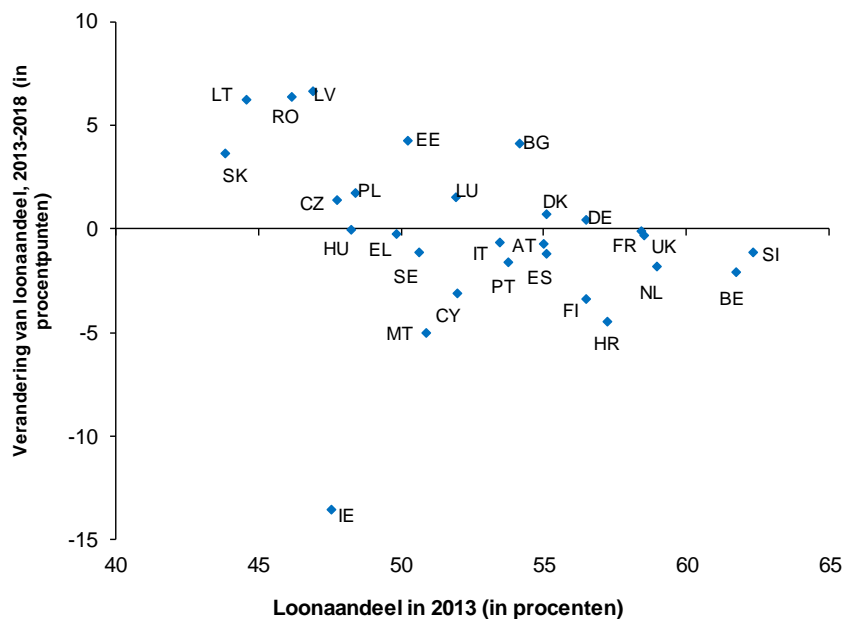


Bron: Eurostat, Ameco-database van de Europese Commissie (reële beloning per werknemer, bbp-deflator; reële arbeidsproductiviteit per persoon). De landen zijn gerangschikt aan de hand van de kloof tussen de groei van de reële beloning en de groei van de reële productiviteit (d.w.z. aan de linkerzijde van de grafiek is de ontwikkeling van de reële productiviteit groter dan die van de reële beloning). De gegevens voor Ierland betreffen de periode 2015-2018.

Hoewel het loonaandeel de afgelopen vijf jaar in de EU licht is geslonken, kan een algemene trend naar convergentie worden vastgesteld. In vergelijking met 2013 is het loonaandeel in de EU met 0,4 procentpunt en in de eurozone met 0,7 procentpunt teruggelopen. In de meeste Midden- en Oost-Europese lidstaten (onder meer Letland, Litouwen, Roemenië en Slowakije), waar het loonaandeel relatief gering was, is het echter toegenomen. Tegelijkertijd is het achteruitgegaan in landen als België en Slovenië, waar het relatief hoog was. Wat de grootste EU-landen betreft, nam het loonaandeel in Frankrijk, Spanje, Italië en het Verenigd Koninkrijk licht af, en in Duitsland en Polen licht toe (zie figuur 14).

Figuur 14: De afgelopen vijf jaar kan een zekere mate van convergentie van het loonaandeel worden vastgesteld

Verandering van het loonaandeel in de periode 2013-2018



Bron: Ameco-database van de Europese Commissie; gecorrigeerd loonaandeel; totale economie; als percentage van het bbp tegen lopende prijzen. In Ierland is het loonaandeel in 2015 ten opzichte van 2014 met 9,4 procentpunten gedaald als gevolg van statistische herzieningen.

De nettolonen blijven in Midden- en Oost-Europa sneller groeien en dragen er aldus toe bij dat de inkomens uit arbeid convergeren. Deze trend strookt met de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten, waarvan een van de belangrijkste doelstellingen de opwaartse convergentie van de levensstandaarden is. Tegelijkertijd geven de landen waar het nettoloon bovengemiddeld groeit, ook een snelle stijging van de arbeidskosten per eenheid te zien³⁷, en de gevolgen daarvan voor het concurrentievermogen moeten worden gemonitord. Tussen Zuid- en West-Europa kan een uiteenlopende trend worden waargenomen: het inkomen uit arbeid stagneerde of daalde in Spanje, Griekenland en Italië, ondanks de relatief gezien lagere beginniveaus in absolute cijfers (die evenwel stroken met de hogere werkloosheidspercentages), terwijl het zich in landen met hogere beginniveaus dynamischer ontwikkelde. Deze trend blijkt duidelijk uit de u-vormige spreiding van landen in figuur 15, waarvoor is uitgegaan van een alleenverdiener zonder kinderen met een gemiddeld loon over een periode van drie jaar (2015-2018)³⁸. Hekensluiters zijn Bulgarije, Litouwen en Hongarije, die zijn ingedeeld als “zwak maar gaat vooruit”, terwijl Letland, Roemenië en Slowakije, waar het nettoloon minder snel is gegroeid, zijn ingedeeld als “in kritieke situatie”. Wat de “beste presteerders” betreft, bedraagt het nettoloon gemeten in koopkrachtstandaarden

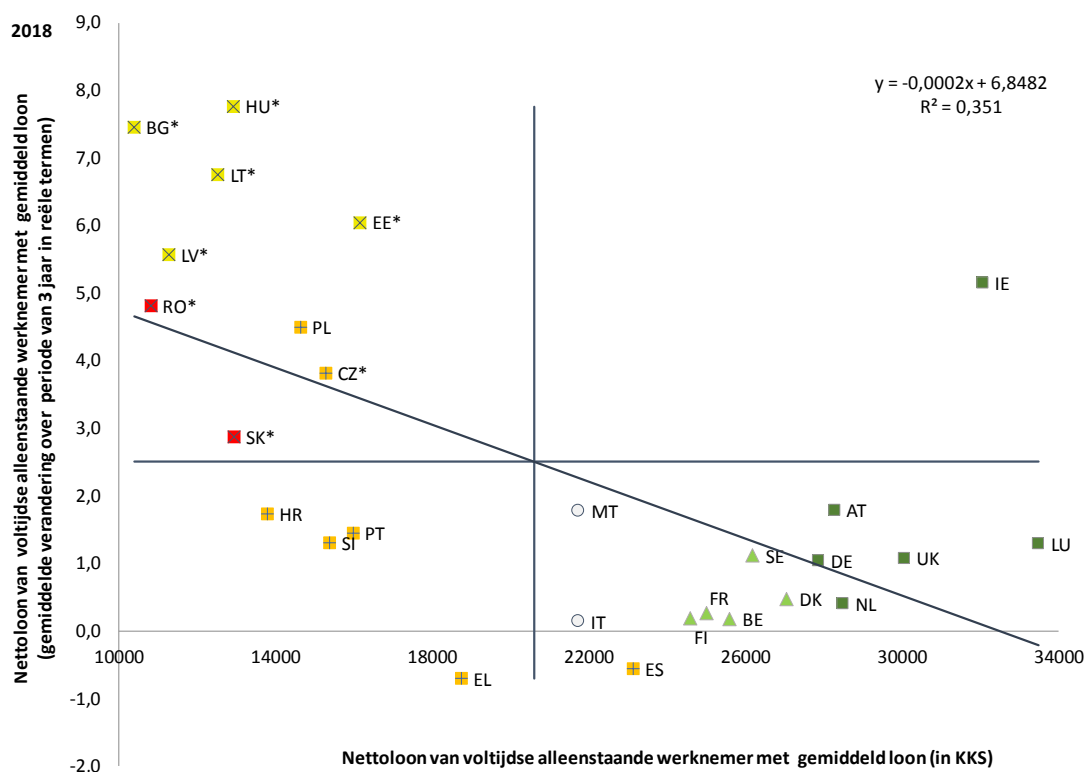
³⁷ Zoals blijkt uit figuur 15, worden BG, CZ, EE, HU, LT, LV, RO en SK in het waarschuwingsmechanismeverlag 2019 aangemerkt als landen waar de nominale arbeidskosten per eenheid boven de drempel volgens de procedure voor macro-economische onevenwichtigheden liggen.

³⁸ Om een zinvolle vergelijking tussen de lidstaten mogelijk te maken, worden de nettolonen gemeten in koopkrachtstandaarden (KKS). De veranderingen worden gemeten in de nationale munteenheid en in reële termen. Deze indicator moet worden gelezen en geïnterpreteerd in samenhang met andere indicatoren, zoals het armoederisicopercentage onder werkenden, de verhouding tussen het vijfde en het eerste deciel van de inkomensverdeling (D5/D1) en andere relevante indicatoren van de monitor van de werkgelegenheidsprestatie (EPM), de prestatieindicator sociale bescherming (SPPM) en het gemeenschappelijk evaluatiekader (JAF).

in Luxemburg, Ierland en het Verenigd Koninkrijk meer dan 30 000 EUR. In deze lidstaten is het nettoloon sneller gegroeid dan in vergelijkbare landen.

Figuur 15: De nettolonen zijn in Midden- en Oost-Europa in rap tempo gestegen en ondersteunen zo de opwaartse convergentie

Nettolonen en verandering op jaarbasis – gemiddelde over drie jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



Bron: Tax and benefits database (eigen berekeningen). Periode: 2018 (gemiddelde over 3 jaar) en gemiddelde jaarlijkse veranderingen 2015-2018. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Lidstaten met een asterisk zijn die waarbij de nominale arbeidskosten per eenheid product meer bedroegen dan de drempel volgens de procedure voor macro-economische onevenwichtigheden (PMO). De indicator van het PMO-scorebord is de procentuele verandering van de nominale arbeidskosten per eenheid product over drie jaar. De drempel is 9 % voor de landen van de eurozone en 12 % voor de niet tot de eurozone behorende landen. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor Cyprus.

De loonongelijkheid is op middellange termijn min of meer stabiel gebleven. Loongroei, vooral aan de onderkant van de loonschaal, speelt een belangrijke rol bij het ondersteunen van de vraag en het verminderen van de inkomensongelijkheid en het armoederisico onder werkenden. De spreiding van het brutoloon, gemeten als de verhouding tussen het vijfde en het eerste deciel (D5/D1), liep in 2017 uiteen van 1,33 in Zweden tot 2,02 in Ierland (op basis van OESO-gegevens). Met loonvorming belaste instellingen kunnen de loonspreiding beïnvloeden. Met name sterkere collectieve onderhandelingen gaan doorgaans samen met een geringere inkomensongelijkheid (Europese Commissie, 2018)³⁹. De dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen varieert sterk in Europa en weerspiegelt verschillende nationale tradities en instellingen. In 2016 varieerde het aandeel werknemers die onder enige vorm van

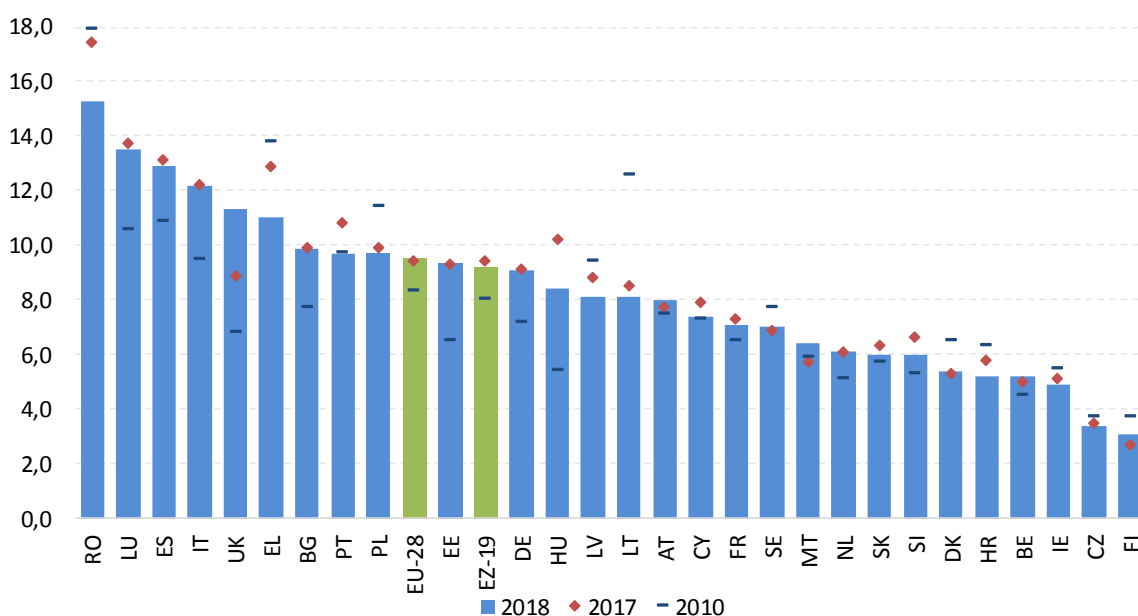
39 Europese Commissie (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2018. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

collectieve arbeidsovereenkomst vielen, volgens de berekeningen van de OESO van 98 % in Oostenrijk tot 7,1 % in Litouwen.

De loonontwikkeling is ook van invloed op het armoederisico onder werkenden, dat zich in de meeste lidstaten nog steeds op een historisch hoog niveau bevindt. Het aandeel personen die weliswaar een baan hebben maar van wie het gestandaardiseerd beschikbaar gezinsinkomen onder de armoederisicodrempel ligt, steeg in de EU van 8,3 % in 2010 tot 9,6 % in 2016. Sindsdien is het vrijwel stabiel gebleven en in 2018 bedroeg het gemiddeld 9,5 %. Het hoogste niveau werd opgetekend in Roemenië (15,3 %), gevolgd door Luxemburg, Spanje, Italië, het Verenigd Koninkrijk en Griekenland met alle meer dan 11 %. Aan het andere uiteinde van het spectrum bedroeg het armoederisicopercentage onder werkenden in Finland en Tsjechië minder dan 4 %. De snelste daling ten opzichte van 2017 werd geregistreerd in Roemenië, Griekenland en Hongarije (ongeveer 2 procentpunten). Het armoederisico onder werkenden hangt nauw samen met het soort arbeidsovereenkomst: in 2018 dreigde 16,2 % van de werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst in armoede te vervallen, tegenover 6,1 % van de werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst.

Figuur 16: In de meeste lidstaten blijft de armoede onder werkenden boven het niveau van 2010

Armoederisicopercentage onder werkenden, meerjarige vergelijking



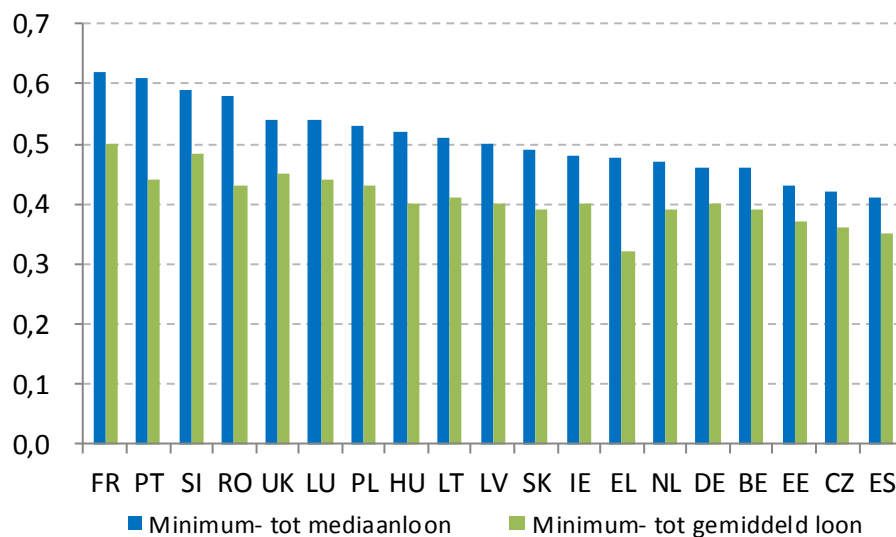
Bron: Eurostat, SILC.

In de meeste lidstaten wordt met loondrempels een ondergrens aan de loonspreading gesteld. Hierbij gaat het doorgaans om nationale wettelijke minimumlonen (behalve in Oostenrijk, Cyprus, Denemarken, Finland, Italië en Zweden). Met toereikende wettelijke of op sectoraal niveau collectief onderhandelde minimumlonen worden verschillende doeleinden nagestreefd: zij verminderen de loonongelijkheid, zij vormen een prikkel om te werken, zij kunnen de armoede onder werkenden helpen terugdringen en zij ondersteunen de geaggregeerde vraag doordat de inkomsten van gezinnen met een laag inkomen, die meer geneigd zijn tot consumeren, worden verhoogd. Transparante en voorspelbare minimumlonen dragen ook bij aan een ondernemingsklimaat dat investeringen en het creëren van banen ondersteunt, en voorkomen oneerlijke concurrentie. Tegelijkertijd leiden minimumlonen ertoe

dat de kosten voor het inhuren van laagbetaalde werknemers hoger worden, wat, afhankelijk van de structuur van de economie en de macro-economische situatie, gevolgen kan hebben voor de arbeidskansen van bepaalde groepen. Om al deze factoren in aanmerking te nemen, worden in de meeste lidstaten de sociale partners bij de vaststelling van de minimumlonen betrokken. In sommige landen zijn hierbij ook deskundigengroepen betrokken. Dit is bijvoorbeeld het geval in alle landen die in het recente verleden een wettelijk minimumloon hebben ingevoerd (Duitsland, Ierland en het Verenigd Koninkrijk). Figuur 17 toont het minimumloon als percentage van het mediane en het gemiddelde loon⁴⁰ in de hele EU in 2018. De hoogste minimumlonen in verhouding tot de mediaan zijn te vinden in Frankrijk, Portugal, Slovenië en Roemenië, en de laagste in Spanje, Tsjechië en Estland. Omdat de potentiële gevolgen van het minimumloon voor de werkgelegenheid en de levensomstandigheden groter zijn naarmate meer werkenden dit loon betrekken, moet deze indicator eveneens in aanmerking worden genomen. In 2016 bedroeg de EU-mediaan voor het aandeel van hen die het wettelijk minimumloon of minder verdienen, 7,2 % (zie figuur 18), met grote verschillen tussen de landen (variërend van ongeveer 2 % in Tsjechië en Malta tot meer dan 12 % in Polen en het Verenigd Koninkrijk).

Figuur 17: De minimumlonen in Europa liggen tussen een derde en de helft van het gemiddelde loon

Minimumlonen in relatie tot de mediane en de gemiddelde lonen van voltijdse werknemers (2018)

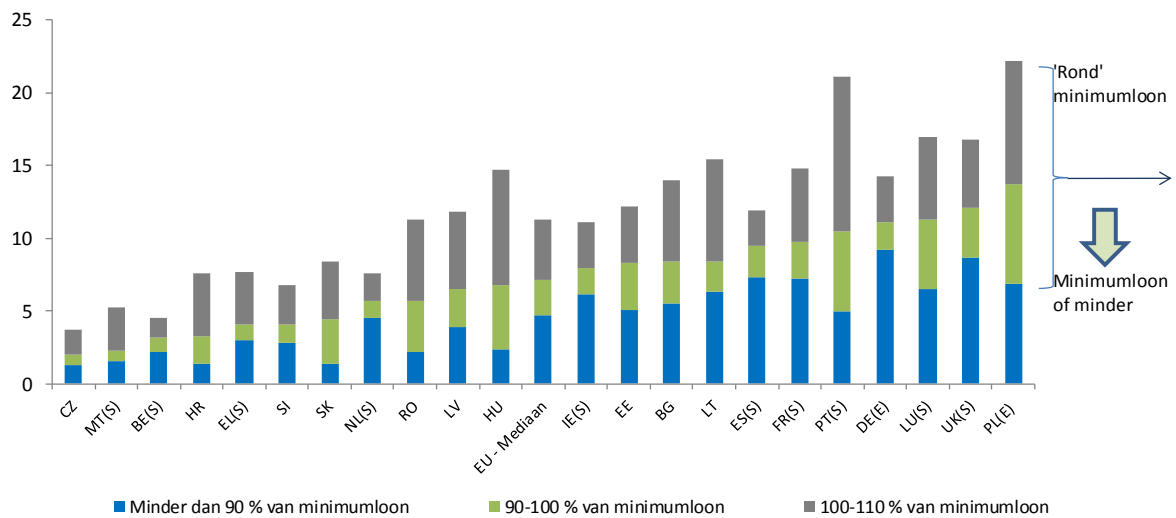


Bron: OESO. Opmerkingen: AT, CY, DK, FI, IT en SE hebben geen nationaal wettelijk minimumloon. Voor BG, HR en MT wordt geen informatie verstrekt door de OESO.

⁴⁰ Voor internationale vergelijkingen is het absolute niveau van het minimumloon geen zeer nuttige maatstaf, omdat geen rekening wordt gehouden met verschillen tussen landen op het gebied van arbeidsproductiviteit en prijsniveau.

Figuur 18: Het aandeel werknemers die het minimumloon verdienen varieert sterk van lidstaat tot lidstaat

Aandeel werknemers die een bepaald percentage van het nationale minimumloon verdienen



Bron: Eurofound, Minimum wages in 2019: Annual review.

In Midden- en Oost-Europa heeft de toenemende druk op de lonen gevolgen gehad voor alle niveaus van loonvorming, ook van de minimumlonen^{41 42}. In 2019 zagen de minimumloonverdieners in bijna alle EU-landen hun loon stijgen. Gemiddeld genomen werden in Midden- en Oost-Europa, waar de afgelopen jaren een tekort aan arbeidskrachten is ontstaan, grotere stijgingen opgetekend. De grootste nominale stijgingen werden echter geregistreerd in Spanje (22,3 %) en Griekenland (10,9 %), ook al ligt het minimumloon in het laatstbedoelde land nog steeds ruim onder het niveau van vóór de crisis. Vrouwen zijn in bijna alle landen van de EU – met uitzondering van Estland en Bulgarije, waar een relatief evenwicht tussen mannen en vrouwen bestaat – nog steeds duidelijk oververtegenwoordigd in de groep minimumloonverdieners. In 2017 waren vrouwen in Malta, Nederland, Tsjechië, Slowakije, Kroatië en België het meest oververtegenwoordigd onder de minimumloonverdieners⁴³.

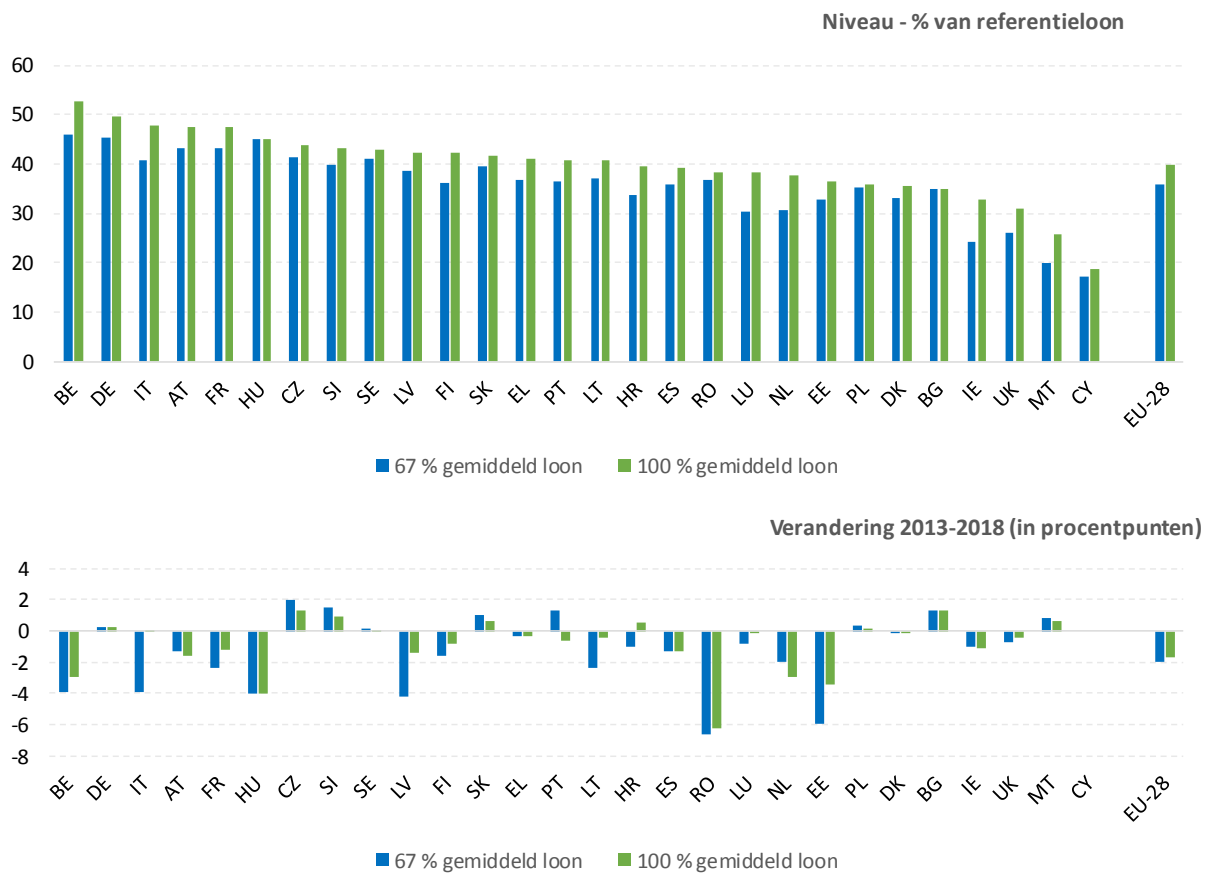
⁴¹ Eurofound (2019) Annual review of working life 2018, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

⁴² Eurofound (2019) Minimum wages in 2019: Annual review, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

⁴³ Berekeningen van Eurofound op basis van de SILC-gegevens van Eurostat.

Figuur 19: De belastingwig is over het algemeen kleiner geworden, met name voor laagverdieners

Belastingwig op arbeid, 2018 en verandering tussen 2013 en 2018



Bron: Tax and benefits database, Europese Commissie/OESO. Opmerking: gegevens voor alleenverdieners zonder kinderen. Gegevens bijgewerkt op 17 juni 2019. EU-28 betreft een niet-gewogen gemiddelde.

De algemene geleidelijke neerwaartse trend bij de belastingdruk op arbeid houdt aan. In 2018 is de belastingwig voor alleenstaande werknemers met een gemiddeld loon vooral kleiner geworden in Roemenië (- 4,7 procentpunten), Estland (- 2,5 procentpunten) en Hongarije (- 1,1 procentpunten). De belastingwig is in meer dan de helft van de EU-lidstaten groter geworden, zij het in het algemeen in zeer beperkte mate; de grootste toenames werden geregistreerd in Bulgarije (0,6 procentpunt) en Malta (0,4 procentpunt). Over het algemeen blijven de verschillen tussen de landen aanzienlijk (zie figuur 19). De belastingwig varieert van minder dan 30 % in Cyprus en Malta tot ongeveer 50 % in België, Duitsland, Italië, Frankrijk en Oostenrijk. Een vergelijkbare spreiding doet zich voor bij laagbetaalde werknemers (d.w.z. met een inkomen dat 67 % van het gemiddelde loon bedraagt), ook al vertonen de landen verschillende patronen als het gaat om de progressiviteit van de belastingtarieven. De trend van een op lange termijn kleiner wordende belastingwig is bijzonder duidelijk bij lage inkomens. Tussen 2013 en 2018 is de niet-gewogen gemiddelde belastingwig in de EU gemiddeld 1,7 procentpunten kleiner geworden (en 2,0 procentpunten voor laagbetaalde werknemers); in Roemenië, Hongarije, Estland en België is die voor beide inkomensgroepen fors kleiner geworden. In Italië en Frankrijk, alsook in Litouwen en Letland is de belastingwig voor werknemers met een laag inkomen substantieel kleiner geworden. Voor de laatste twee landen is dit toe te schrijven aan de invoering van een progressieve inkomstenbelasting. Op lange termijn kan een zekere mate van convergentie van de

belastingtarieven worden waargenomen, ook al is de belastingwig groter geworden in sommige landen waar die relatief groot was (bv. Duitsland, Slovenië en Tsjechië) en kleiner geworden in sommige landen waar die relatief klein was (bv. Ierland en het Verenigd Koninkrijk)⁴⁴. In september 2015 is de Eurogroep overeengekomen om voor de lidstaten van de eurozone benchmarks vast te stellen voor de belastingdruk op arbeid ten opzichte van het bbp-gewogen gemiddelde. Het doel is verdere input en ondersteuning te bieden voor hervormingen op het gebied van de belasting op arbeid. In dit kader buigt de Eurogroep zich over de belastingwig op arbeid voor een alleenstaande werknemer met gemiddeld loon en een alleenstaande werknemer met een laag loon⁴⁵.

3.1.2 Beleidsaanpak

Nu de arbeidsmarktomstandigheden verbeteren, worden de werkgelegenheidssubsidies doorgaans teruggeschroefd. Toch kennen veel lidstaten nog steeds financiële prikkels om de integratie van specifieke groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. In België bijvoorbeeld kunnen werkgevers onder bepaalde omstandigheden het brutoloon van jonge werknemers (onder 21 jaar) verlagen, waarbij het verschil wordt gecompenseerd door een van overheidswege aan de werknemers betaalde premie. In Vlaanderen heeft de overheid gerichte maatregelen voor oudere werknemers, laagopgeleide jongeren en personen met een handicap aangescherpt. In Frankrijk wordt het experiment met subsidies voor bedrijven die bewoners van de meest achtergestelde stedelijke gebieden in dienst nemen geleidelijk uitgebreid, ook in de ultraperifere gebieden. In Duitsland betaalt de overheid in het kader van de regeling van het *Teilhabeanspruchsgesetz* in het eerste jaar 75 % en in het tweede jaar 50 % van het loon van langdurig werklozen die in dienst worden genomen. In Cyprus wordt in het kader van het stageprogramma voor pas afgestudeerden een maandelijkse opleidingstoelage van 650 EUR verstrekt aan advocaten, architecten of ingenieurs die stage lopen. De indienstneming van personen met een handicap wordt eveneens aangemoedigd. In Portugal wordt in het kader van het “Actieprogramma voor het aanpakken van precaire arbeidsomstandigheden en het bevorderen van collectieve onderhandelingen” steun verleend aan ondernemingen die tegelijkertijd een werkloze jongere (of een jongere op zoek naar zijn of haar eerste baan) en een langdurig werkloze oudere in vaste dienst nemen. De steun houdt ook gehele of gedeeltelijke vrijstelling van de betaling van socialezekerheidsbijdragen in. Er worden tevens subsidies verstrekt voor beroepsstages voor jongeren en langdurig werklozen die worden omgezet in vaste arbeidsovereenkomsten (in 2019 zijn wijzigingen ingevoerd om de aanvraagprocedure te stroomlijnen). In Roemenië ontvangen werkgevers die afgestudeerden op basis van een vaste arbeidsovereenkomst in dienst nemen, gedurende 12 maanden (18 maanden bij afgestudeerden met een handicap) voor elke werknemer maandelijks een bedrag van 2 250 RON (ongeveer 475 EUR). Hetzelfde bedrag wordt ook toegekend bij indienstneming van werkloze 45-plussers, werkloze alleenstaande ouders, langdurig werklozen of NEET-jongeren. Tot slot kan (uit de begrotingspost voor werkloosheidsverzekering) hetzelfde bedrag worden toegekend aan werkgevers die een leerling- of stagecontract sluiten. In Zweden wordt momenteel een nieuwe maatregel

⁴⁴ Meer informatie over recente trends (onder meer over verschillende inkomensgroepen) is te vinden in: Tax Policies in the European Union – 2019 Survey, Europese Commissie, DG TAXUD.

⁴⁵ Als laag loon geldt in het kader van de werkzaamheden van de Eurogroep 50 % van het gemiddelde loon en in het gemeenschappelijk evaluatiekader, zoals overeengekomen door het EMCO en het SPC, 67 % van het gemiddelde loon. Beide indicatoren zijn aanvaardbaar, maar laatstbedoelde indicator wordt gebruikt in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2020.

besproken die op nieuwkomers op de arbeidsmarkt en langdurig werklozen is gericht en waarbij de overheid voor iets meer dan de helft de loonkosten zou subsidiëren. Nadere bijzonderheden over maatregelen voor specifieke doelgroepen zijn te vinden in deel 3.2.

Sommige lidstaten hebben steun voor werkgelegenheid en inkomen uit arbeid verleend door de belastingwig te verkleinen. In sommige gevallen kunnen de beleidsmaatregelen ook betrekking hebben op aanpassingen van de socialezekerheidsbijdragen. In Spanje werden in 2018 verschillende belastingverlagingen goedgekeurd, waaronder volledige belastingvrijstelling voor ouderschapstoelagen, aftrek van kosten voor opvang en onderwijs voor jonge kinderen alsmede belastingaftrek voor samenwonen met een partner ten laste. In Frankrijk werd het voormalige *CICE* (belastingkrediet voor werkgelegenheid en concurrentievermogen) vervangen door een rechtstreekse verlaging met 6 procentpunten van de sociale premies op lonen van maximaal 2,5 keer het minimumloon. Daarnaast zullen voor lage lonen de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid met 3,9 procentpunten worden verlaagd. In Italië werd een forfaitaire heffing van 15 % ingevoerd voor kleine ondernemingen, beroepsbeoefenaren en ambachtslieden die tot 65 000 EUR aan inkomsten opgeven. In Litouwen zal in het kader van een ingrijpende hervorming waarbij een progressieve inkomstenbelasting wordt ingevoerd, de belastingwig voor mensen met lage en middeninkomens over een periode van 3 jaar worden verkleind. Tevens wordt het stelsel van belasting op arbeid vereenvoudigd, door middel van een vrijstelling van de betaling van socialezekerheidsbijdragen voor laagverdieners, waaronder die voor de basispensioenregeling, in combinatie met een verhoging van de algemene socialezekerheidsbijdrage (CSG). In Hongarije werden de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid in 2019 van 19,5 % tot 17,5 % verlaagd. Bovendien hoeven over het inkomen uit arbeid van gepensioneerden geen premies te worden betaald, om op die manier hun participatie op de arbeidsmarkt aan te moedigen. Polen heeft voor jongeren onder de 26 jaar een belastingverlaging goedgekeurd. In Malta ontvangen alle personen in loondienst die minder dan 60 000 EUR verdienen, in het kader van het initiatief “werk lonend maken” een belastingkrediet van 40 EUR tot 68 EUR uit de begroting voor 2019. De minimumpremie voor zelfstandigen werd in 2019 met 1,9 % verhoogd, met het oog op de financiering van een betere bescherming wat zowel de dekking als de looptijd betreft. In Slovenië waren tot het bedrag van het gemiddelde loon over de vakantietoelage geen inkomstenbelasting en sociale premies verschuldigd.

Verschillende lidstaten ondernemen actie met het oog op robuustere en transparantere kaders voor loonvorming en collectieve onderhandelingen. In Griekenland kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten weer algemeen verbindend worden verklaard en is het beginsel van de gunstigste regeling (d.w.z. de mogelijkheid om alleen ten gunste van werknemers van die overeenkomsten af te wijken) opnieuw ingevoerd. Dit heeft tot nu toe geleid tot de algemeenverbindendverklaring van vijftien collectieve arbeidsovereenkomsten, die voor meer dan 220 000 werknemers gelden. In Kroatië is wetgeving in behandeling om tot grotere harmonisatie van de loonvorming binnen alle overheidsgeledingen te komen door middel van de invoering van gemeenschappelijke loonschalen en van coëfficiënten voor de complexiteit van banen. De nieuwe wettelijke regeling zou ook bepaalde onderdelen van het dienstverband van ambtenaren bestrijken die momenteel voorwerp van collectieve onderhandelingen zijn, afhankelijk van de uitvoering van een nieuw systeem voor prestatiebeoordeling. Letland heeft zijn arbeidswetgeving gewijzigd met het oog op het bevorderen van sectorale bipartiete overeenkomsten, door het mogelijk te maken onder bepaalde voorwaarden van de 100 %-toeslag voor overuren af te wijken. In Litouwen is een wetsontwerp in voorbereiding dat tot doel heeft het rechtskader voor de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen op nationaal, sectoraal of administratief niveau te

verduidelijken. Om de sociale partners meer financiële armslag te verlenen, zullen de belastingplichtigen bovendien de mogelijkheid krijgen om 1 procent van het door hen te betalen bedrag aan inkomstenbelasting naar de vakbonden over te maken. In Slowakije mogen werknemers na een wijziging van de arbeidswetgeving thans hun salarisniveau openbaar maken en kan dat niet op grond van de arbeidsovereenkomst worden achtergehouden.

In 2019 zijn de minimumlonen omhooggegaan in bijna alle lidstaten die een nationaal wettelijk minimumloon kennen. Tabel 2 geeft een overzicht van de aanpassingen in 2019. Zo steeg het brutominimumloon in Estland van 500 EUR in 2018 tot 540 EUR in januari 2019. De sociale partners zijn overeengekomen om de stijging van het minimumloon tot 2022 jaarlijks op basis van de arbeidsproductiviteit en de economische groei te berekenen. In Griekenland heeft de overheid het wettelijk minimumloon met 10,9 % verhoogd en het sub-minimumloon voor personen onder de 25 jaar afgeschaft. Dit is de eerste verhoging sinds 2012. In Spanje werd het wettelijk minimumloon opgetrokken tot 12 600 EUR per jaar, nadat een politiek akkoord (zonder de sociale partners) was bereikt. Tegelijkertijd heeft de regering aangekondigd dat de lonen in de overheidssector in 2019 met ten minste 2,25 % en, afhankelijk van de groei van het bbp, met nog eens maximaal 0,5 procentpunt zullen groeien. In Kroatië is het brutominimumloon gestegen van 3 440 KN tot 3 750 KN (van circa 460 EUR tot circa 505 EUR) – de grootste stijging sinds 2008. In Litouwen is het minimumloon verhoogd van 400 EUR tot 430 EUR per maand, wat na de hervorming van de inkomstenbelasting neerkomt op 555 EUR per maand. Het minimumloon in Slowakije is gestegen van 480 EUR tot 520 EUR. In Letland is weliswaar niet het nationale minimumloon verhoogd, maar zijn wel de minimumlonen in de bouwsector en de onderwijssector naar boven bijgesteld. In Polen heeft de regering een forse stijging van het minimumloon aangekondigd, dat nominaal de komende vijf jaar bijna zou verdubbelen (van 2 250 PLN in 2019 tot 4 000 PLN in 2024, d.w.z. van circa 525 EUR tot circa 930 EUR). Tot slot worden in Italië en Cyprus voorstellen voor de invoering van een wettelijk minimumloon besproken. In Italië is een wetsontwerp aanhangig waarin wordt voorgesteld een brutominimumuurloon van 9 EUR in te voeren. In Cyprus heeft de regering aangekondigd van plan te zijn een forfaitair minimumloon in te voeren zodra er sprake is van volledige werkgelegenheid (d.w.z. een werkloosheidspercentage van 5 %). Volgens de prognoses zal dit in 2020-2021 het geval zijn.

Tabel 2: Aanpassingen van maandelijks minimumloon in 2019 (in EUR)

Land	2018	2019	Nominale stijging	Reële stijging
België	1 562,59	1 593,76	2,0 %	0,2 %
Bulgarije	260,76	286,33	9,8 %	7,4 %
Kroatië	462,10	505,90	9,5 %	8,4 %
Tsjechië	477,78	518,97	8,6 %	7,2 %
Estland	500,00	540,00	8,0 %	5,0 %
Frankrijk	1 498,47	1 521,22	1,5 %	0,1 %
Duitsland	1 497,79	1 557,09	4,0 %	2,2 %
Griekenland	683,76	758,33	10,9 %	10,4 %
Hongarije	444,69	464,20	4,4 %	5,0 %
Ierland	1 613,95	1 656,20	2,6 %	1,8 %
Letland	430,00	430,00	0,0 %	- 2,9 %
Litouwen	400,00	555,00 (430,00)	7,5 %	5,0 %
Luxemburg	1 998,59	2 071,10	3,6 %	2,0 %
Malta	747,54	761,97	1,9 %	0,9 %
Nederland	1 578,00	1 615,80	2,4 %	0,4 %
Polen	502,75	523,09	4,1 %	6,4 %
Portugal	676,67	700,00	3,5 %	2,8 %
Roemenië	407,86	446,02	9,4 %	6,0 %
Slowakije	480,00	520,00	8,3 %	6,0 %
Slovenië	842,79	886,63	5,2 %	3,9 %
Spanje	858,55	1 050,00	22,3 %	21,1 %
Verenigd Koninkrijk	1 638,36	1 746,73	4,9 %	2,4 %

Bron: Berekeningen van Eurofound. Geharmoniseerde cijfers voor brutomaandlonen in euro voor voltijds werkende werknemers tegen het volledige tarief voor volwassenen. Bij de omrekening naar euro zijn de reële wijzigingen van het minimumloon in HU en PL groter dan de nominale wijzigingen als gevolg van devaluatie van de Hongaarse forint en de Poolse zloty.

3.2. Richtsnoer 6: het arbeidsaanbod vergroten en de toegang tot de arbeidsmarkt, vaardigheden en competenties verbeteren

Dit deel gaat over de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer 6, dat de lidstaten aanbeveelt de nodige voorwaarden te creëren om het arbeidsaanbod en vaardigheden en competenties te verbeteren. Het bevat indicatoren over onderwijs en opleiding, resultaten en het effect op de ontwikkeling van vaardigheden en de inzetbaarheid van de beroepsbevolking. Daarna komt de arbeidsmarktsituatie van verschillende op de arbeidsmarkt ondervertegenwoordigde groepen aan bod (bijvoorbeeld jongeren, oudere werknemers, vrouwen, mensen met een migrantenachtergrond en mensen met een handicap). Punt 3.2.2 gaat over de beleidsmaatregelen van de lidstaten op deze gebieden en over gerichte maatregelen ten behoeve van die ondervertegenwoordigde groepen.

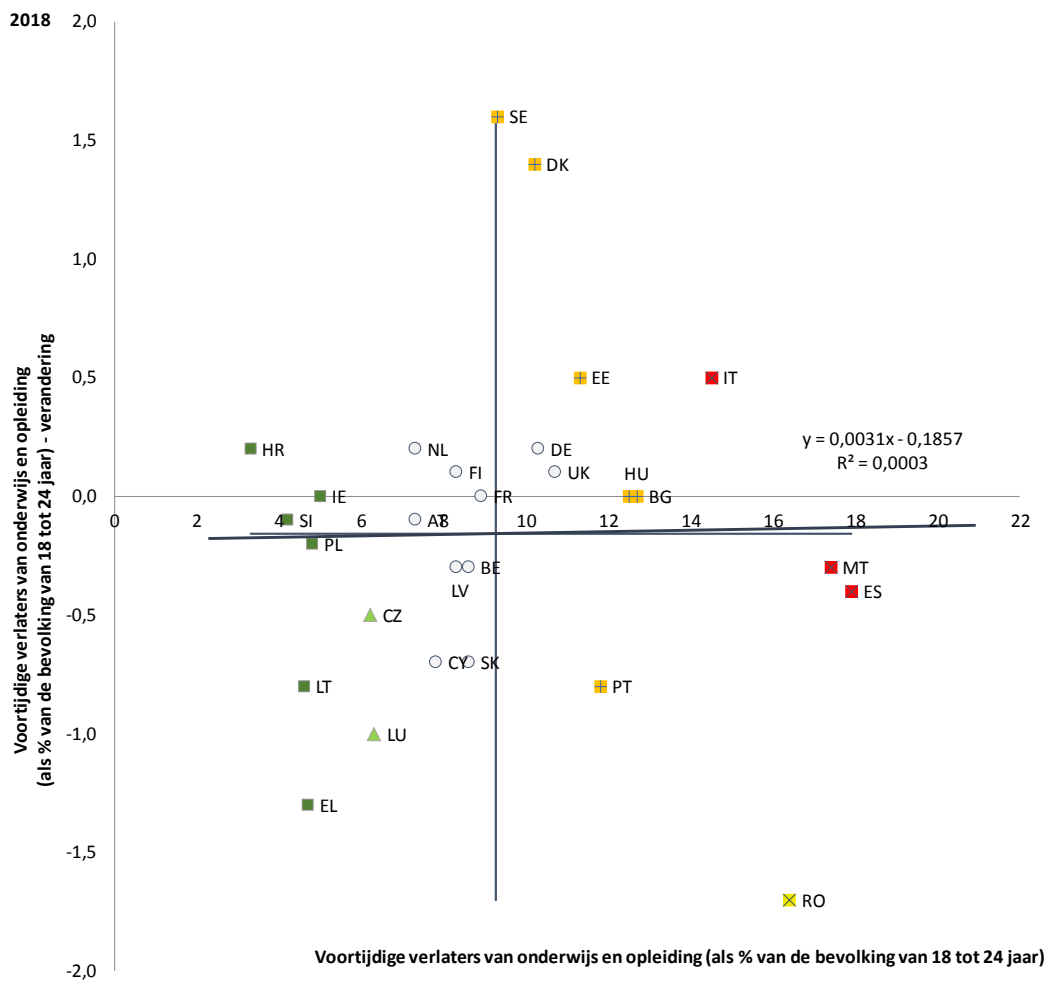
3.2.1 Kernindicatoren

Na een lange periode van ononderbroken vooruitgang is het percentage voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding⁴⁶ de afgelopen twee jaar gestagneerd. Het terugdringen van het percentage voortijdige schoolverlaters is een van de kerndoelstellingen van de Europa 2020-strategie. De lidstaten zijn overeengekomen het gemiddeld percentage voortijdige schoolverlaters in de EU te verlagen van 14,7 % in 2008 tot minder dan 10 % uiterlijk in 2020. Het percentage is constant gedaald tot in 2016, toen het 10,7 % bedroeg. Sindsdien hebben zich geen significante verbeteringen voorgedaan: het percentage is in 2017 en 2018 onveranderd gebleven (10,6 %). Zoals uit figuur 20 blijkt, is de situatie in ongeveer de helft van de lidstaten vrijwel niet veranderd, met jaarlijkse schommelingen tussen + 0,2 en - 0,2 procentpunt. De situatie is desalniettemin aanzienlijk verbeterd in Roemenië (- 1,7 procentpunten), Griekenland (- 1,3 procentpunten) en Luxemburg (- 1 procentpunt), maar in Zweden en Denemarken is het percentage voortijdige schoolverlaters gestegen met respectievelijk 1,6 en 1,4 procentpunten. Als we kijken naar de lidstaten waar de situatie (volgens de classificatie van het sociaal scorebord) “kritiek” is (Malta, Spanje en Italië), tekenen er zich twee uiteenlopende ontwikkelingen af. Terwijl de situatie in de periode 2017-2018 in Malta en Spanje verbeterd is en het percentage voortijdige schoolverlaters met respectievelijk 0,3 en 0,4 procentpunt gedaald is, is het percentage voortijdige schoolverlaters in Italië verder gestegen tot 14,5 % (+ 0,5 procentpunt). In 2018 bedroeg het percentage voortijdige schoolverlaters in 17 lidstaten minder dan 10 %. Het percentage was nog steeds veel hoger dan het EU-streefcijfer (en ook hoger dan de respectieve nationale streefcijfers) in Spanje (17,9 %), Malta (17,4 %) en Roemenië (16,4 %), terwijl het in Ierland, Polen, Griekenland, Litouwen, Slovenië en Kroatië 5 % of minder bedroeg. In tien jaar tijd (figuur 21) is het percentage voortijdige schoolverlaters het sterkst gedaald in Portugal, Spanje, Griekenland, Ierland en Malta, terwijl het in Slowakije en Zweden aanzienlijk is gestegen, hoewel het er onder de Europa 2020-benchmark blijft. In een aantal lidstaten doen zich grote regionale verschillen voor op het gebied van voortijdig schoolverlaten (zie bijlage 3).

⁴⁶ Het percentage voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding wordt gedefinieerd als het percentage 18- tot 24-jarigen met hoogstens een diploma lager middelbaar onderwijs die geen vervolgonderwijs of -opleiding volgen.

Figuur 20: Het percentage voortijdige schoolverlaters verschilt aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat

Voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding (als % van de bevolking van 18 tot en met 24 jaar) en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)



Bron: Eurostat. Periode: 2018 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2017. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Onderbrekingen in de reeksen voor BE, DK, IE en MT.

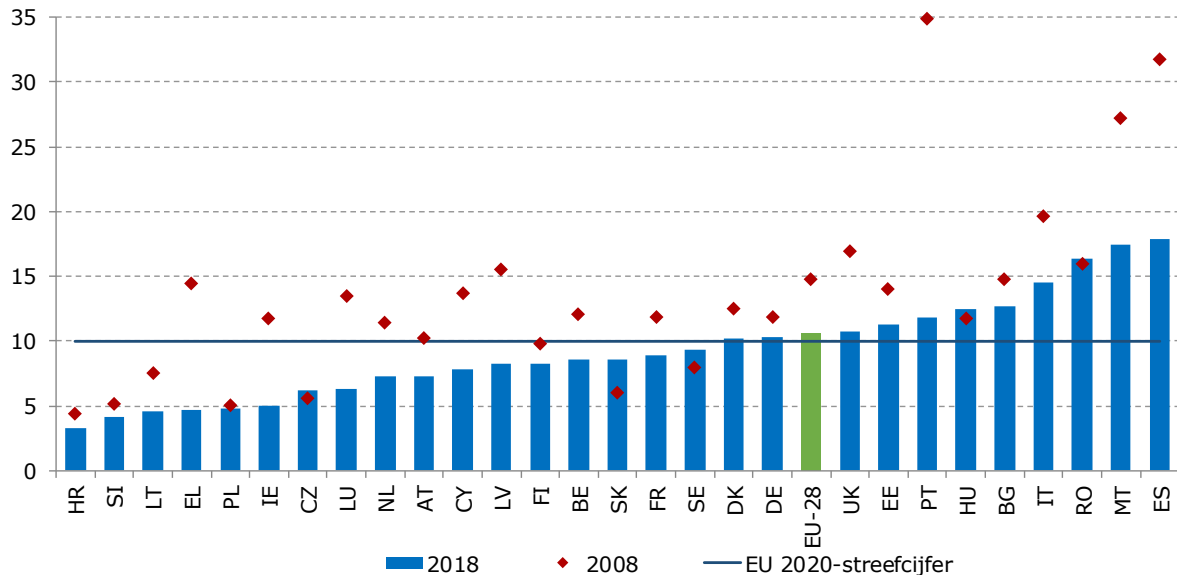
Het percentage voortijdige schoolverlaters verschilt aanzienlijk tussen bevolkingsgroepen. Gemiddeld verlaten minder vrouwen dan mannen onderwijs en opleiding voortijdig (8,9 % vergeleken met 12,2 %). Deze genderkloof van 3,3 procentpunten is de afgelopen tien jaar min of meer constant gebleven (de kloof is sinds 2008 slechts 0,7 procentpunt kleiner geworden). Het geboorteland van de leerlingen is in aanzienlijke mate van invloed op voortijdig schoolverlaten: het percentage autochtone voortijdige schoolverlaters is lager dan het percentage in een andere EU-lidstaat geboren voortijdige schoolverlaters (9,5 % vergeleken met 19,2 %). De kloof is nog groter voor wie buiten de EU is geboren: het percentage voortijdige schoolverlaters voor deze groep bedraagt 20,7 %. Toch is deze kloof sinds 2008 8,9 procentpunten kleiner geworden.

Voortijdig schoolverlaten vormt een obstakel voor economische groei en werkgelegenheid. Jongeren die onderwijs en opleiding voortijdig verlaten, hebben onvoldoende kennis, competenties en kwalificaties en kampen met ernstige en hardnekkige problemen op de arbeidsmarkt. In 2018 was 53,8 % van de voortijdige verlaters van onderwijs

en opleiding werkloos of inactief. Daardoor lopen ze ook meer risico op armoede of sociale uitsluiting.

Figuur 21: Ondanks aanzienlijke vooruitgang is het Europa 2020-streefcijfer voor voortijdig schoolverlaten nog niet gehaald

Voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding, 2009-2018 en EU 2020-streefcijfer (in %)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête, onlinegegevenscode: [edat_lfse_14].

Opmerking: alle landen: onderbreking in de tijdreeks in 2014 (overstap van ISCED 1997 naar ISCED 2011); de verandering van ISCED is voor geen enkele lidstaat (behalve Estland) van invloed op de vergelijkbaarheid in de tijd van deze indicator.

Het feit dat meer dan 20 % van de leerlingen niet beschikt over de voor hun leeftijd vereiste minimale basisvaardigheden bewijst dat de onderwijsstelsels dringend moeten worden verbeterd. Uit het Programme for International Student Assessments (PISA) van de OESO is in 2018 gebleken dat de prestaties in de EU gemiddeld op alle gebieden verder zijn verslechterd sinds 2015⁴⁷. In 2018 presteerde 21,7 %, 22,4 % en 21,6 % van de Europese leerlingen zwak⁴⁸ voor respectievelijk lezen, wiskunde en wetenschappen. Er bestaan echter opvallende verschillen tussen de lidstaten. Terwijl in Estland, Ierland, Finland en Polen het percentage slecht presterende leerlingen voor lezen minder dan 15 % bedroeg, werden Bulgarije, Cyprus, Roemenië, Malta, Slowakije en Griekenland geconfronteerd met meer dan 30 % leerlingen zonder basisleesvaardigheden. De onderwijsresultaten worden nog steeds sterk beïnvloed door de sociaaleconomische status en de achtergrond van de leerlingen. Daaruit blijkt dat onderwijs onvoldoende bijdraagt tot sociale mobiliteit. Leerlingen met een lagere sociaaleconomische status of met een migrantenachtergrond zijn oververtegenwoordigd in de groep zwak presterende leerlingen en hebben het moeilijk om basisvaardigheden op de drie gebieden te verwerven. In alle lidstaten maken leerlingen in het onderste sociaaleconomische kwart minder kans om het minimale leesvaardigheidsniveau te halen dan hun leeftijdsgenoten in het bovenste sociaaleconomische kwart. In Bulgarije,

⁴⁷ Het onderzoek van het Programme for International Student Assessment (PISA) van de OESO naar de basisvaardigheden van 15-jarigen wordt om de drie jaar uitgevoerd.

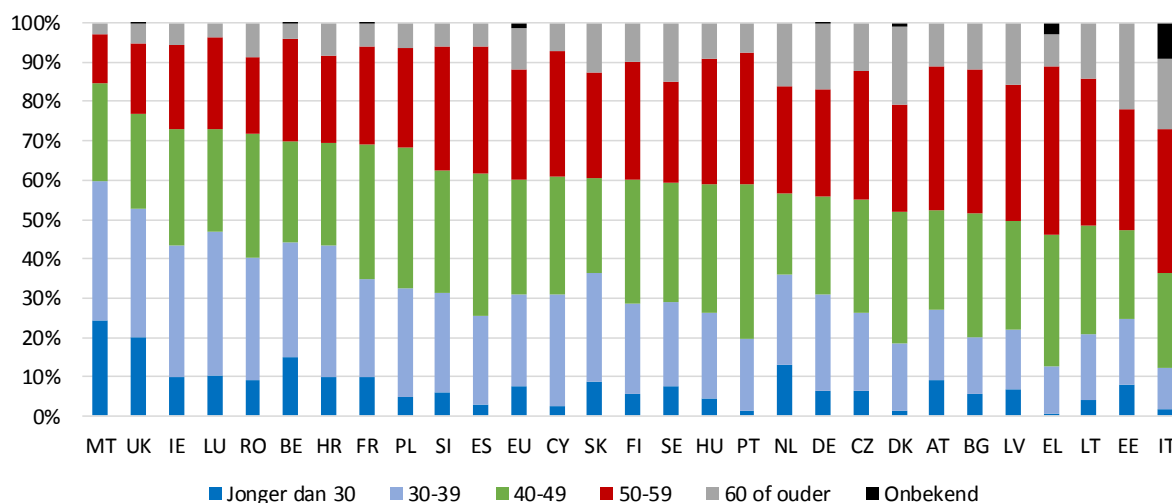
⁴⁸ PISA definieert “zwak presterende leerlingen” als 15-jarige leerlingen die op het gebied van basisvaardigheden lager scoren dan het basisoniveau dat nodig is om ten volle aan de moderne samenleving te kunnen deelnemen (d.w.z. niveau 2).

Roemenië, Hongarije, Slowakije en Luxemburg is de kloof tussen deze twee groepen het grootst. In Estland, Finland en Ierland daarentegen is het effect van de sociaaleconomische achtergrond van de leerlingen op de leerresultaten minder groot.

De inclusie van de Roma in het onderwijs blijft om tal van redenen **een probleem**, onder meer vanwege de segregatie in het onderwijs, niet-inclusieve leermethoden en barrières als gevolg van ernstige armoede of segregatie bij de huisvesting. Ondanks inspanningen om het participatiepercentage te verhogen en het aantal voortijdige schoolverlaters terug te dringen, stoot minder dan 20 % van de Romakinderen door naar het hoger onderwijs. Absenteïsme en schooluitval bedragen 70 % bij de Roma. Dit percentage is aanzienlijk hoger dan bij andere categorieën leerlingen en ligt ver boven de Europa 2020-doelstelling van maximaal 10 % voortijdige schoolverlaters⁴⁹.

Figuur 22: Het lerarenkorps in de lidstaten vergrijst

Leerkrachten in het middelbaar onderwijs per leeftijdsgroep (ISCED 2-3), 2017



Bron: Eurostat, UOE, onlinegegevenscode: [educ_uae_perp01]. Gerangschikt van het laagste naar het hoogste percentage leerkrachten van 50 jaar of ouder. De gegevens voor IE hebben alleen betrekking op leerkrachten in het hoger middelbaar onderwijs. De gegevens voor DK hebben alleen betrekking op leerkrachten in het lager middelbaar onderwijs.

In een aantal lidstaten zijn er onvoldoende hooggekwalificeerde leerkrachten en het lerarenkorps vergrijst. In 2017 waren er in totaal ongeveer 8,8 miljoen leerkrachten en academisch personeel in de EU. Uit de Teaching and Learning International Survey (Talis) van de OESO⁵⁰ is in 2018 gebleken dat 34 % van de leerkrachten in het lager middelbaar onderwijs werkt in scholen met ten minste 10 % leerlingen met speciale behoeften, 19 % in scholen met meer dan 30 % leerlingen uit sociaaleconomisch achtergestelde gezinnen en 32 % in scholen met ten minste 1 % vluchtelingleerlingen. Niettemin meldt 23,5 % van de schoolhoofden een tekort aan leerkrachten met competenties op het gebied van onderwijs in een multiculturele of meertalige omgeving en 37,8 % meldt een tekort aan leerkrachten met competenties op het gebied van onderwijs aan leerlingen met speciale behoeften. Daarnaast vormen het tekort aan hooggekwalificeerde leerkrachten voor elk schoolvak en de

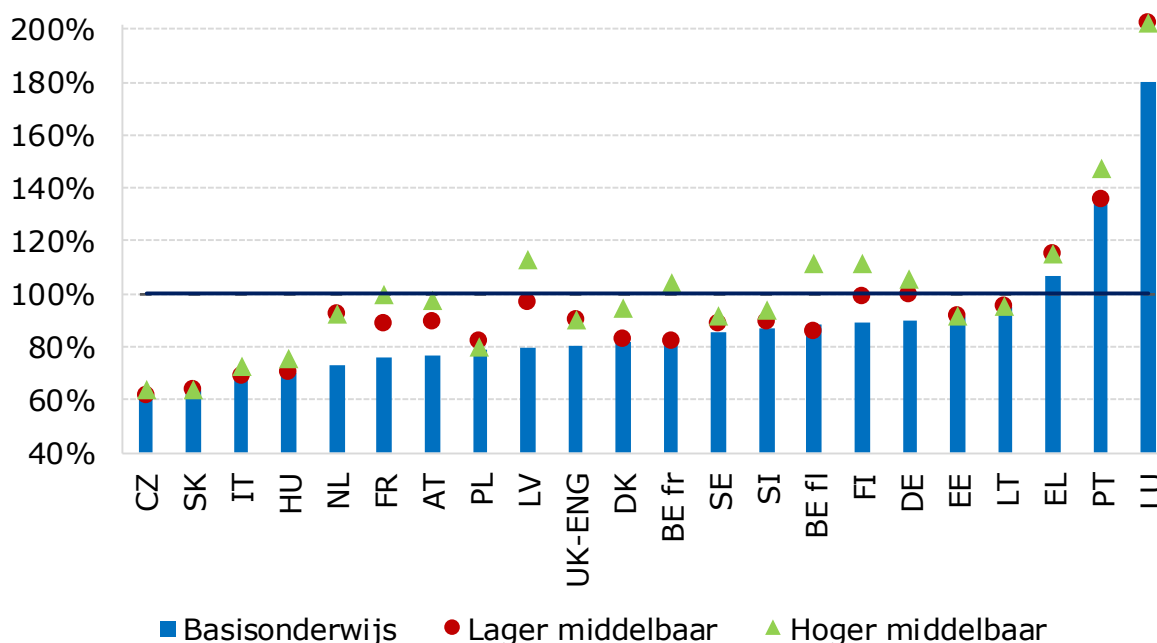
⁴⁹ EU MIDIS II-enquête van het FRA (2016).

⁵⁰ OESO (2018), Teaching and Learning International Survey (Talis) <http://www.oecd.org/education/talis/>.

toenemende vergrijzing van het lerarenkorps een groot probleem in veel lidstaten. Gemiddeld was 32,8 % van de leerkrachten in het basisonderwijs en 39 % van de leerkrachten in het middelbaar onderwijs 50 jaar of ouder. Italië, Griekenland, Estland, Litouwen en Letland zijn de landen waar de vergrijzing in het middelbaar onderwijs het meest uitgesproken is: deze landen zullen de volgende tien jaar ongeveer de helft van het lerarenkorps moeten vervangen (figuur 22).

Figuur 23: Leerkrachten verdienen vaak minder dan het gemiddelde salaris van werknemers met een diploma tertiair onderwijs

Salarissen van leerkrachten in verhouding tot het gemiddelde salaris van werknemers met een diploma tertiair onderwijs, 2016*



Bron: OESO (2018), Education at a Glance 2018. *Referentiejaar 2015 voor Tsjechië en Finland; referentiejaar 2014 voor Frankrijk, Italië, Litouwen en Nederland. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor BE, BG, CY, IE, ES, MT, HR en RO.

Het beroep van leerkracht is vaak niet bijzonder aantrekkelijk. Leerkrachten verdienen vaak aanzienlijk minder dan het gemiddelde salaris van werknemers met een diploma tertiair onderwijs (figuur 23). Met name in Tsjechië, Slowakije, Italië en Hongarije verdienen leerkrachten op alle onderwijsniveaus gemiddeld minder dan 80 % van wat andere werknemers met een diploma tertiair onderwijs verdienen. Alleen in Luxemburg, Portugal en Griekenland verdienen leerkrachten op alle onderwijsniveaus meer dan wat andere werknemers met een diploma tertiair onderwijs verdienen. In Letland, Finland en Duitsland is dat alleen voor leerkrachten in het hoger middelbaar onderwijs het geval. Een aanzienlijk aantal werknemers in het onderwijs wordt ook geconfronteerd met moeilijke arbeidsomstandigheden. Uit een classificatie op basis van het 6e Europese onderzoek naar de arbeidsomstandigheden blijkt dat de arbeidskwaliteit van 19 % van de werknemers in het onderwijs “onder druk” staat en van 4 % “slecht” is^{51 52}. Verder lijkt het beroep van leerkracht

⁵¹ Eurofound (2017), Social dialogue developments in the education sector in Europe, EurWORK topical update, 9 januari 2017. Gebaseerd op gegevens van het 6e Europese onderzoek naar de arbeidsomstandigheden.

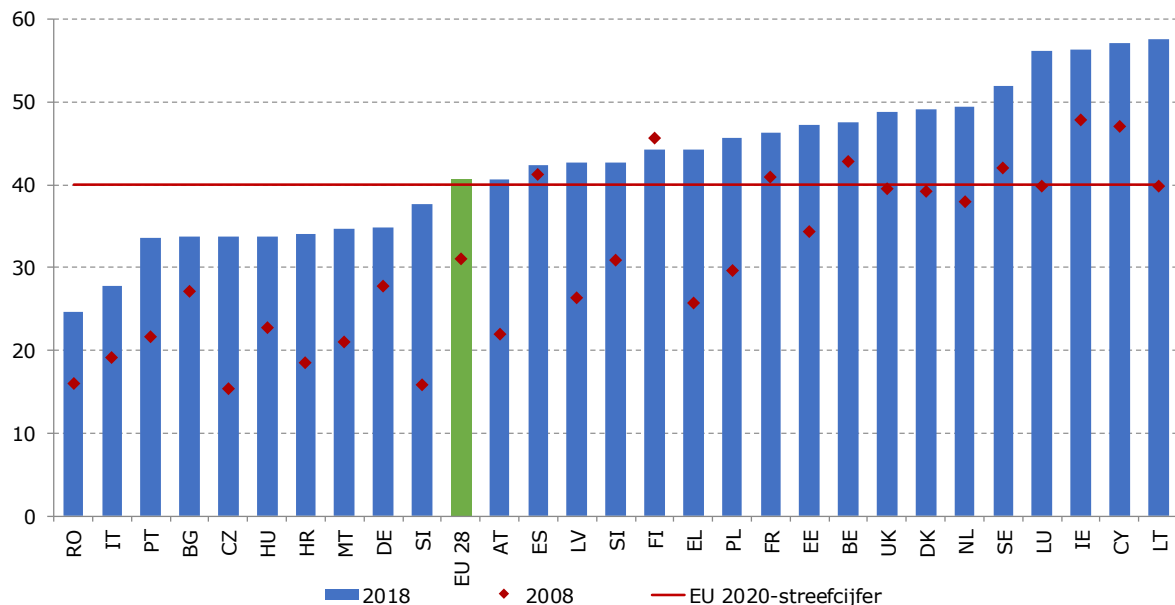
onaantrekkelijk te zijn voor mannen. Het overgrote deel van de leerkrachten in Europa is vrouw: in het kleuteronderwijs, het lager onderwijs en het middelbaar onderwijs zijn respectievelijk 95,7 %, 85,5 % en 64,7 % van de leerkrachten vrouwen. Tot slot zouden de introductie- en begeleidingsprogramma's bij het begin van de loopbaan van leerkrachten en de mogelijkheden voor permanente bij- en nascholing verder kunnen worden verbeterd om het beroep van leerkracht aantrekkelijker te maken. Hoewel volgens Talis-onderzoek van de OESO uit 2018 meer dan 92 % van de leerkrachten in de EU regelmatig aan permanente bij- en nascholing deelneemt, melden de leerkrachten ook dat hun actieve deelname aan dit soort activiteiten sterk wordt belemmerd door starre werkschema's, een gebrek aan stimulansen, de opleidingskosten en de discrepantie tussen het opleidingsaanbod en de reële behoeften.

De EU als geheel heeft de kerndoelstelling van 40 % afgestudeerden met een diploma tertiair onderwijs twee jaar eerder dan gepland gehaald. In 2018 bedroeg het percentage 30- tot en met 34-jarigen met een diploma tertiair of gelijkwaardig onderwijs 40,7 % (figuur 24). Hoewel de toestand de afgelopen tien jaar in alle lidstaten is verbeterd, lag het percentage afgestudeerden met een diploma tertiair onderwijs in 2018 in tien lidstaten nog steeds onder het Europa 2020-streefcijfer. In Roemenië en Italië – de twee lidstaten met het laagste percentage afgestudeerden met een diploma tertiair onderwijs (respectievelijk 24,6 % en 27,8 %) – is sinds 2008 een vooruitgang met respectievelijk 53 % en 45 % geboekt, vergeleken met een vooruitgang van 31 % tijdens dezelfde periode in de EU als geheel. In Slowakije en Tsjechië is het percentage afgestudeerden met een diploma tertiair onderwijs sinds 2008 meer dan verdubbeld. Bovendien is in landen als Zweden, Luxemburg, Ierland, Cyprus en Litouwen meer dan 50 % van de 30- tot en met 34-jarigen in het bezit van een diploma tertiair onderwijs. Dit is bemoedigend, aangezien de arbeidsparticipatie van jonge pas afgestudeerden met een diploma tertiair onderwijs over het algemeen aanzienlijk hoger is dan die van leeftijdsgenoten met lagere kwalificaties. Toch zijn er in de EU gemiddeld nog steeds aanzienlijke verschillen tussen mannen en vrouwen (35,7 % tegenover 45,8 % in 2018) en de kloof is de afgelopen tien jaar voortdurend groter geworden. Ondanks vooruitgang speelt ook het geboorteland in 2018 nog steeds een rol: het percentage afgestudeerden met een diploma tertiair onderwijs dat buiten de EU is geboren (35,8 %), is gemiddeld ongeveer vijf procentpunten lager dan het percentage afgestudeerden met een diploma tertiair onderwijs dat in de EU is geboren.

⁵² Eurofound (2016), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, Bureau voor publicaties van de EU, Luxemburg.

Figuur 24: Het Europa 2020-streefcijfer voor het hoger onderwijs is gehaald, hoewel er nog steeds verschillen tussen de lidstaten zijn

Personen met een diploma tertiair onderwijs, 2008, 2018 en EU 2020-streefcijfer (in %)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête, onlinegegevenscode: [edat_lfse_03]. De indicatoren hebben betrekking op het percentage 30- tot en met 34-jarigen met een diploma tertiair onderwijs (ISCED 5-8). De reeks is in 2014 onderbroken als gevolg van de invoering van de nieuwe ISCED-classificatie. De gegevens voor LU in 2017 zijn onbetrouwbaar vanwege de kleine steekproef.

De behoeften aan investeringen in onderwijs en opleiding zijn aanzienlijk, maar de uitgaven voor onderwijs zijn de afgelopen jaren stabiel gebleven. Er zijn passende investeringen in onderwijs en opleiding nodig om de toegang tot onderwijs en opvang van hoge kwaliteit voor alle kinderen te waarborgen, scholen te renoveren met het oog op nieuwe pedagogische methoden en digitale technologieën en de beste leerkrachten te kunnen aantrekken met aantrekkelijke lonen en mogelijkheden voor bij- en nascholing. Ondanks de groeiende behoefte aan investeringen zijn de uitgaven voor onderwijs de afgelopen tien jaar gestagneerd of zelfs gedaald. In 2017 werd gemiddeld 4,6 % van het bbp in de EU aan onderwijs en opleiding besteed, een daling vergeleken met 2009, toen het percentage nog 5,2 % bedroeg. Bovendien bestaan er aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. Terwijl Zweden, Denemarken en België meer dan 6 % van hun bbp aan onderwijs besteden, bedraagt dit percentage in Roemenië nog geen 3 %. Ierland, Bulgarije, Slowakije, Griekenland, Italië en Spanje besteden tussen 3 % en 4 % van hun bbp aan onderwijs. Als percentage van de totale overheidsuitgaven bedroegen de uitgaven voor onderwijs in 2017 in de EU 10,2 %, een cijfer dat sinds 2012 stabiel is gebleven na een daling met bijna een half procentpunt sinds de piek vóór de crisis (10,6 % in 2008). Alleen wanneer naar de reële jaarlijkse verandering van de onderwijsuitgaven wordt gekeken, tekent zich een lichtjes positieve trend op EU-niveau af (+ 0,5 % in de periode 2016-2017). Aangezien de investeringskloof op het gebied van onderwijsinfrastructuur in 2040 naar verwachting ongeveer 500 miljard EUR zal bedragen⁵³, vormt deze stagnatie van de onderwijsuitgaven een belangrijk probleem. Door – rekening

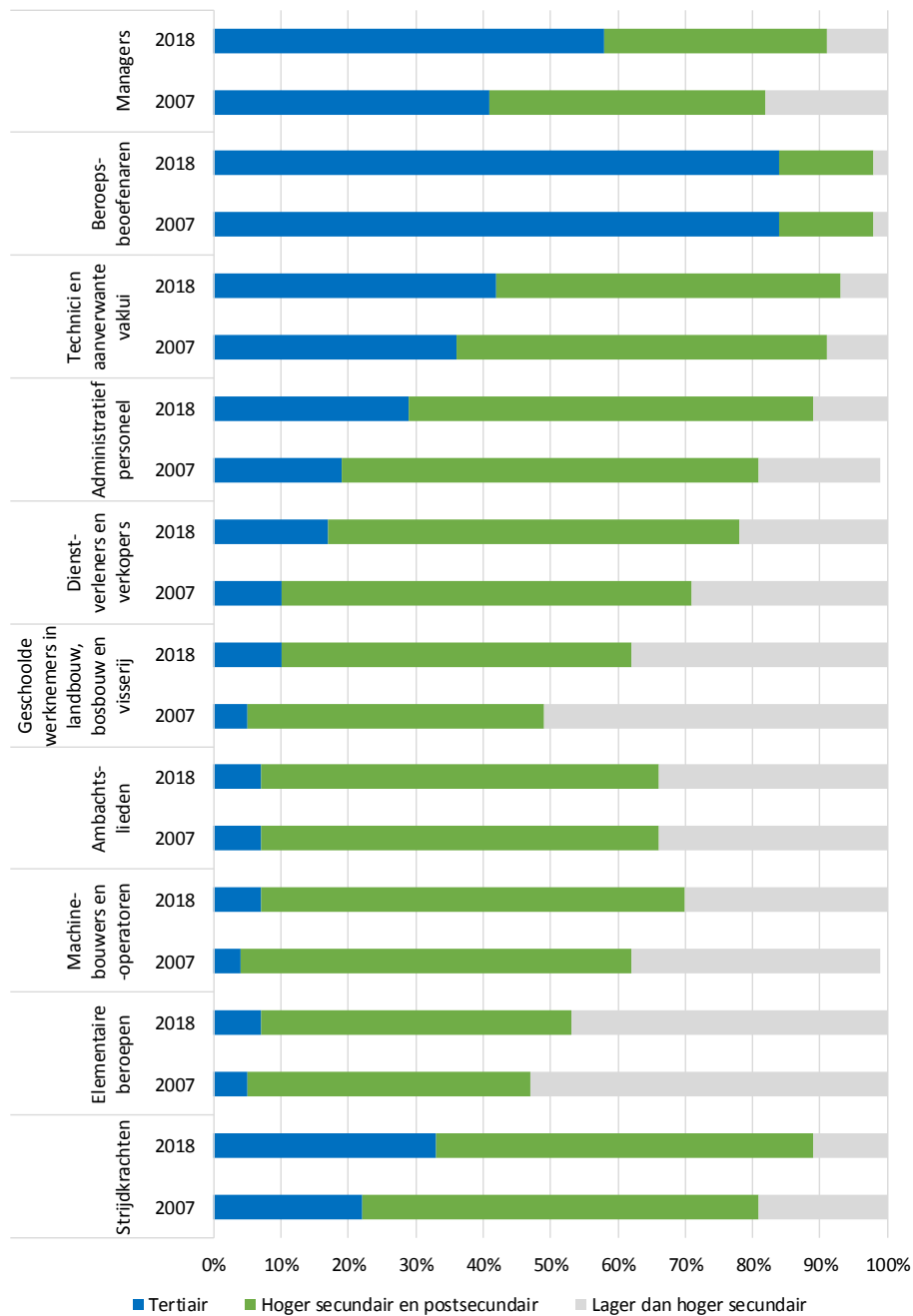
⁵³ Europese Investeringsbank (2018), EU Financing Policy in the Social Infrastructure Sectors. Implications for the EIB's sector and lending policy. Final report (https://institute.eib.org/wp-content/uploads/2018/11/EIB_Final-report.pdf).

houdend met de specifieke nationale omstandigheden – de investeringsbehoeften op het gebied van onderwijsinfrastructuur en -diensten in de lidstaten in kaart te brengen, kan worden bijgedragen tot de ontwikkeling van slimme en toekomstgerichte investeringsstrategieën.

Gemiddeld gekwalificeerde werknemers vormen nog steeds de grootste groep op de arbeidsmarkt, maar het aandeel van gemiddeld gekwalificeerde banen in de totale werkgelegenheid neemt af. Volwassenen met gemiddelde kwalificaties zijn het sterkst op de arbeidsmarkt vertegenwoordigd in alle beroepsgroepen, behalve bij managers, professionals en banen in elementaire beroepen (figuur 25). Het aandeel van gemiddeld gekwalificeerde banen in de totale werkgelegenheid neemt echter af als onderdeel van een langdurige trend waarbij de beroepssamenstelling van de arbeidsmarkt verandert. Meer specifiek is het percentage gemiddeld gekwalificeerde banen tussen 2002 en 2018 in de EU gemiddeld met ongeveer 13 procentpunten gedaald, terwijl het percentage laag- en hooggeschoolde banen met respectievelijk 5 en 7 procentpunten is gestegen (Europese Commissie, LMWD, 2019). Naast veranderingen in de vraag naar vaardigheden ondergaat ook het aanbod aan vaardigheden veranderingen als gevolg van een hogere scholing van de werknemers. Meer specifiek is het aantal afgestudeerden met een diploma tertiair onderwijs aanzienlijk toegenomen bij de volwassen beroepsbevolking (een stijging met bijna 23 miljoen oftewel bijna 41 %). Het gevolg is een duidelijke tendens naar hooggeschoolde arbeidskrachten op alle niveaus van de arbeidsmarkt, terwijl voor laaggeschoolde werknemers minder banen beschikbaar zijn, niet alleen hooggeschoolde banen, maar ook gemiddeld en (vooral) laaggeschoolde banen (Europese Commissie, ESDE, 2018). De snel veranderende vraag naar complexere vaardigheden draagt in veel lidstaten bij tot een grotere discrepantie tussen de vraag naar en het aanbod aan vaardigheden (Europese Commissie, LMWD, 2019).

Figuur 25: Volwassenen met gemiddelde kwalificaties zijn het sterkst op de arbeidsmarkt vertegenwoordigd

Samenstelling van vraag en aanbod op het gebied van arbeid en vaardigheden, EU 28, 2007 en 2018



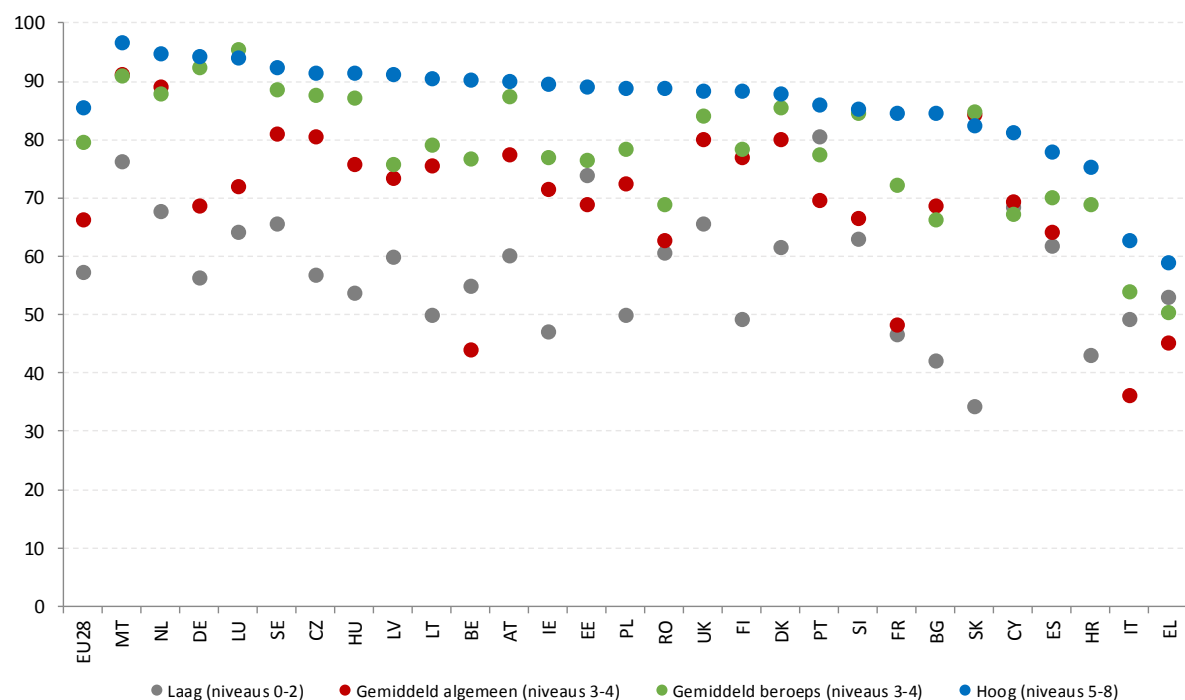
Bron: Eurostat, EU-arbeidskrachtenenquête, onlinegegevenscode [[lfsa_egised](#)].

Er bestaat een verband tussen kwalificaties hoger onderwijs en gemiddelde beroepskwalificaties enerzijds en een hogere arbeidsparticipatie anderzijds. Laaggekwalificeerde volwassenen zijn vaak benadeeld op de arbeidsmarkt vergeleken met leeftijdsgenoten die langer onderwijs hebben gevolgd. In de EU bedraagt de verhouding tussen laaggekwalificeerde volwassenen en het aantal banen waarvoor lage kwalificaties vereist zijn, gemiddeld 3 tot 1 (JER 2019). Met andere woorden, er zijn drie keer meer laaggekwalificeerde volwassenen dan banen waarvoor slechts lage kwalificaties vereist zijn. Dit kan er uiteindelijk toe leiden dat laaggekwalificeerden een zwakkere band met de arbeidsmarkt opbouwen, vaker onzeker werk hebben en het risico lopen het contact met de

arbeidsmarkt volledig te verliezen. In 2018 had gemiddeld slechts 57 % van de laaggekwalificeerden tussen 20 en 34 jaar (die geen onderwijs of opleiding meer volgden) werk. Tegelijkertijd bedroeg de arbeidsparticipatie van pas afgestudeerden met een gemiddelde algemene kwalificatie, een gemiddelde beroepskwalificatie en een tertiaire kwalificatie respectievelijk 66,3 %, 79,5 % en 85,5 %. De verschillen op het gebied van arbeidsparticipatie variëren aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat en zijn over het algemeen groter tussen laaggekwalificeerden en gemiddeld gekwalificeerden (zie figuur 26). In ongeveer de helft van de lidstaten bedraagt de arbeidsparticipatie van laaggekwalificeerden meer dan 20 procentpunten minder dan de arbeidsparticipatie van gemiddeld gekwalificeerden.

Figuur 26: Jonge afgestudeerden met een kwalificatie hoger onderwijs of een gemiddelde beroepskwalificatie hebben betere vooruitzichten op de arbeidsmarkt

Arbeidsparticipatie van pas afgestudeerden tussen 20 en 34 jaar per opleidingsniveau, 2018 (in %)



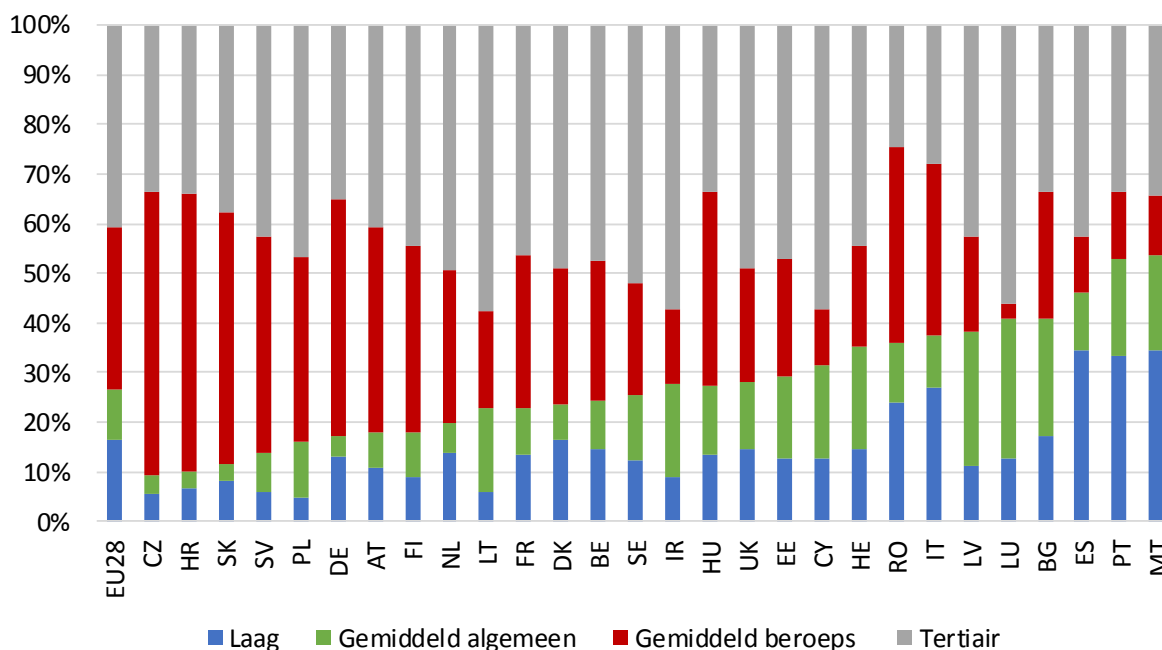
Bron: Eurostat (EU-arbeidskrachtenenquête, 2018, onlinegegevenscode [edat_lfse_24]). Opmerking: de gegevens over de arbeidsparticipatie van laaggekwalificeerden omvatten alle jonge volwassenen tussen 20 en 34 jaar die geen onderwijs of opleiding volgen, ongeacht hoe lang geleden ze hun onderwijstraject hebben beëindigd. De gegevens voor gemiddeld en hooggekwalificeerden omvatten alleen personen die 1 tot 3 jaar vóór de enquête zijn afgestudeerd. Personen die nog onderwijs of een opleiding volgen, zijn niet in de gegevens opgenomen.

Meer dan een kwart van de jonge volwassenen heeft een kwalificatieniveau dat niet op de behoeften van de arbeidsmarkt is afgestemd. Uit het vorige punt is gebleken dat een diploma tertiair onderwijs of een gemiddelde beroepskwalificatie in een hogere arbeidsparticipatie resulteert. Desalniettemin heeft 10,3 % van de 30- tot en met 34-jarigen (een leeftijd waarop de meeste jongeren hun initieel onderwijs en initiële opleiding hebben voltooid) een gemiddelde algemene kwalificatie en 16,4 % een lagere kwalificatie dan een diploma hoger middelbaar onderwijs (d.w.z. ze zijn laaggekwalificeerd). Met andere woorden, meer dan 25 % van de jonge volwassenen in de EU beschikt niet over een kwalificatie die op de behoeften van de arbeidsmarkt is afgestemd. Er bestaan echter grote

verschillen tussen de lidstaten: in Tsjechië en Kroatië bijvoorbeeld bedraagt dit percentage minder dan 10 %, in Malta en Portugal meer dan 50 % (figuur 27).

Figuur 27: Meer dan een kwart van de jonge volwassenen heeft een kwalificatieniveau dat niet op de behoeften van de arbeidsmarkt is afgestemd

Kwalificatieniveau van jonge volwassenen in de leeftijdsgroep van 30 tot en met 34 jaar, 2018



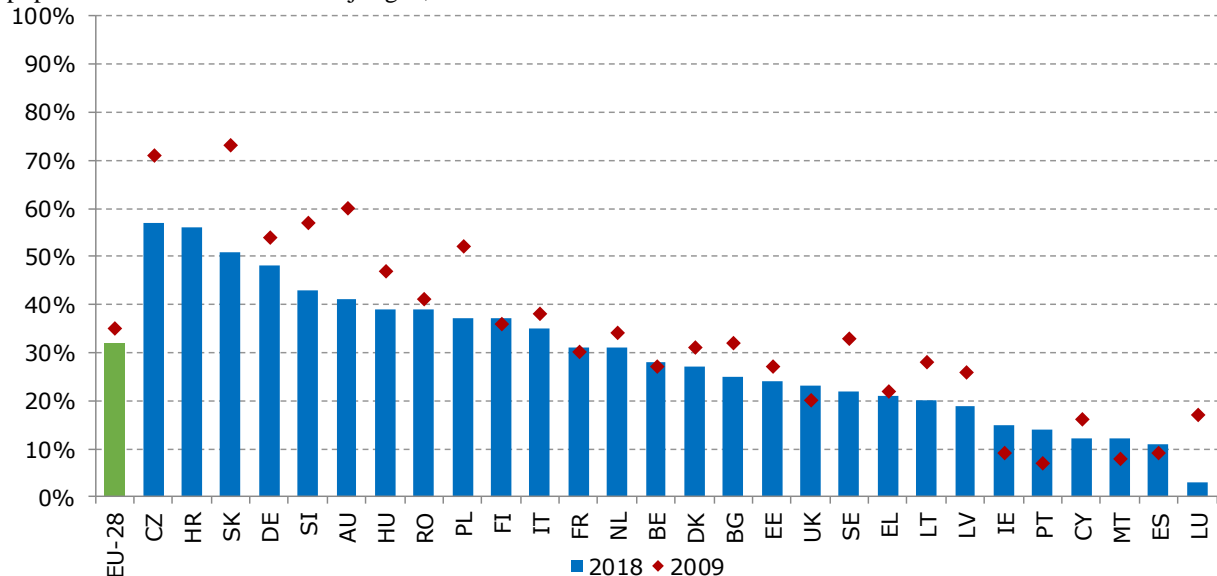
Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête, onlinegegevenscode [edat_lfs_9914].

Dankzij beroepsonderwijs en -opleiding (BOO) (gemiddeld niveau) kan het aanbod aan vaardigheden in aanzienlijke mate aan veranderingen op de arbeidsmarkt worden aangepast, maar het percentage jonge volwassenen met een kwalificatie BOO (gemiddeld niveau) daalt. Wie beroepsonderwijs en -opleiding volgt, heeft goede vooruitzichten op de arbeidsmarkt: 80 % van de afgestudeerden met een diploma BOO vindt uiterlijk zes maanden na afloop van hun studie een eerste langetermijnbaan⁵⁴. Het percentage jonge volwassenen met een kwalificatie BOO (gemiddeld niveau) in de leeftijdsgroep van 30 tot en met 34 jaar is in de EU echter gedaald van 35 % in 2009 naar 32,4 % in 2018. Deze daling was het resultaat van een combinatie van factoren, onder meer de daling van het percentage voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding enerzijds en de stijging van het aantal afgestudeerden met een diploma tertiair onderwijs anderzijds. Loopbanen waartoe BOO toegang verleent, zijn in veel lidstaten nog steeds niet aantrekkelijk, deels vanwege wijdverspreide misvattingen over BOO, deels vanwege een reëel gebrek aan BOO-programma's van hoge kwaliteit die op de behoeften van de arbeidsmarkt zijn afgestemd.

⁵⁴ Cedefop, 2012, From Education to working life. Labour market outcomes of vocational education and training. https://www.cedefop.europa.eu/files/3063_en.pdf

Figuur 28: Het percentage jonge volwassenen met een kwalificatie BOO (gemiddeld niveau) daalt

Aantal jonge volwassenen van 30 tot en met 34 jaar met een kwalificatie BOO en hun aandeel in de totale populatie van 30- tot en met 34-jarigen, 2009-2018



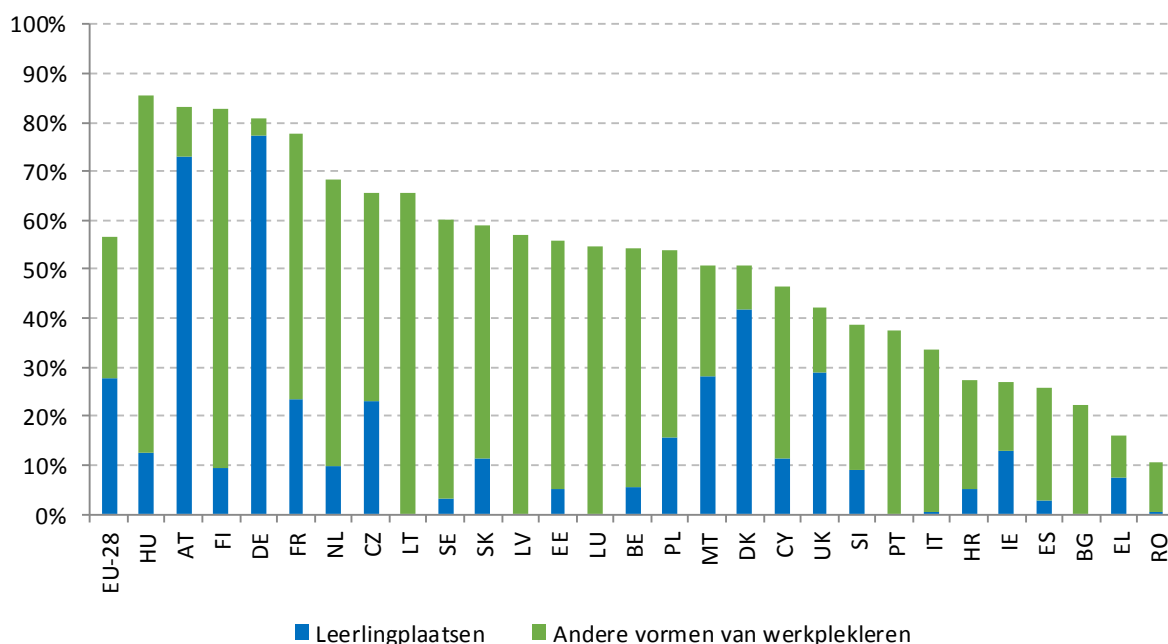
Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête, onlinegegevenscode [edat_lfs_9914]. Opmerking: de gegevens voor 2009 zijn gebaseerd op een ad-hocmodule van de arbeidskrachtenenquête over jongeren op de arbeidsmarkt. De definities van BOO in 2009 en 2018 zijn mogelijk niet volledig vergelijkbaar, maar beide bronnen hebben alleen betrekking op BOO op gemiddeld niveau (d.w.z. hoger secundair of postsecundair niet-tertiair niveau). De gegevens voor 2009 zijn door Eurostat verstrekt als een speciale extractie voor DG EMPL.

Leerlingplaatsen en andere vormen van werkplekieren doen de overgang van jonge volwassenen naar de arbeidsmarkt aanzienlijk vlotter verlopen. In de EU had slechts 63,2 % van de jonge volwassenen zonder ervaring met werkplekieren in 2016 werk, vergeleken met 69,1 % en 83,7 % van de jonge volwassenen die respectievelijk een verplichte stage hadden gevolgd of ervaring in het leerlingwezen hadden opgedaan. In 2016 meldde echter slechts 56,7 % van de jonge volwassenen met een diploma beroepsonderwijs en -opleiding aan werkplekieren te hebben deelgenomen (27,8 % in het kader van het leerlingwezen en 28,9 % in het kader van een andere vorm van werkplekieren). Hieruit blijkt dat – om werkplekieren te bevorderen en zo de kwaliteit van BOO en de relevantie ervan voor de arbeidsmarkt te vergroten – beroepsonderwijs en -opleiding stabiele kernelementen en flexibele onderdelen zouden moeten omvatten om de leerlingen met de specifieke beroepsvaardigheden en sleutelcompetenties uit te rusten waarnaar op de arbeidsmarkt vraag is. Dit is mogelijk door te voorzien in op leerresultaten gerichte en praktische opleidingen op de werkplek⁵⁵.

⁵⁵Advies van het Raadgevend Comité voor de beroepsopleiding over de toekomst van beroepsonderwijs en -opleiding, 2019.

Figuur 29: Slechts ongeveer de helft van de leerlingen in BOO heeft ervaring met werkpleklers

Jonge volwassenen (van 15 tot en met 34 jaar) met een diploma BOO (gemiddeld niveau) en ervaring met werkpleklers, 2016



Bron: Eurostat, ad-hocmodule van de arbeidskrachtenenquête over jongeren op de arbeidsmarkt, 2016, online-gegevenscode [[lfso_16feduc](#)]. Opmerking: onder BOO op gemiddeld niveau wordt BOO op hoger secundair of postsecundair niet-tertiair niveau verstaan.

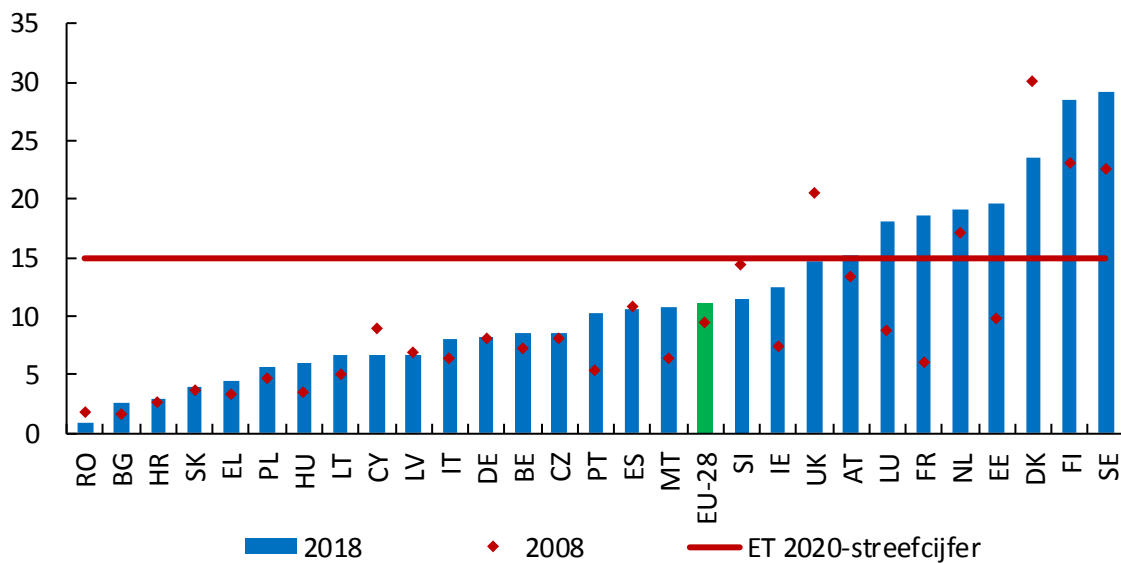
Er kan nog veel worden gedaan om de toegang van volwassenen tot educatie te verbeteren en volwassenen te stimuleren te leren⁵⁶. In het kader van de strategie voor onderwijs en opleiding 2020 (ET 2020) heeft de Raad een benchmark vastgesteld om ervoor te zorgen dat ten minste 15 % van de volwassenen (van 25 tot en met 64 jaar) de laatste vier weken vóór de enquête onderwijs of een opleiding heeft gevolgd. Tussen 2008 en 2018 is er in de EU weinig vooruitgang geboekt ten aanzien van deze indicator: de deelname aan volwasseneneducatie is slechts met 1,7 procentpunten gestegen (van 9,4 % tot 11,1 %) en het ET 2020-streefcijfer is niet gehaald (figuur 30). Als gevolg daarvan kan de doeltreffendheid van actieve arbeidsmarktmaatregelen sterk worden ondermijnd (zie ook deel 3.3). Roemenië, Bulgarije, Kroatië, Slowakije, Griekenland en Polen scoren op het punt van

⁵⁶ DG EMPL heeft met de lidstaten (in overleg met DG EAC) samengewerkt om een alomvattend kader te ontwikkelen om de vaardigheden van volwassenen en de volwasseneneducatie in de EU te benchmarken vanuit een de landsgrenzen overschrijdend perspectief. Het benchmarkingkader is eind 2018 door het EMCO en het SPC goedgekeurd en op een driestappenmethode gebaseerd. In een eerste fase worden belangrijke algemene problemen op het gebied van de vaardigheden van volwassenen en de volwasseneneducatie besproken en een reeks belangrijke resultaatindicatoren vastgesteld (arbeidsparticipatie, productiviteit en de discrepantie tussen de vraag naar en het aanbod aan vaardigheden). In een tweede fase wordt een reeks prestatie-indicatoren vastgesteld (onder meer het percentage gemiddeld en hooggeschoolde volwassenen, de deelname van volwassenen aan educatie, digitale vaardigheden en het percentage banen waarvoor alleen gemiddeld en hooggeschoolden in aanmerking komen). In de derde fase wordt een thematische benadering gevolgd om belangrijke beleidsinstrumenten vast te stellen die de vaardigheden van volwassenen kunnen aanscherpen en de volwasseneneducatie kunnen verbeteren, met name: i) het verlenen van advies over leermogelijkheden; ii) initiatieven om kansarme groepen (bijvoorbeeld werklozen en laaggekwalificeerden) bij educatie te betrekken; en iii) maatregelen om ondernemingen te steunen/te stimuleren hun personeel op te leiden. In dit deel worden een aantal indicatoren besproken met betrekking tot de bovengenoemde gebieden.

volwasseneneducatie het laagst (minder dan 5 % van de volwassenen neemt deel aan volwasseneneducatie), terwijl Zweden, Finland en Denemarken het best scoren (meer dan 20 %). In negen lidstaten (onder meer het Verenigd Koninkrijk en, in mindere mate, Slovenië en Denemarken) is de toestand de afgelopen tien jaar verslechterd. Frankrijk, Zweden, Estland, Luxemburg, Ierland en Portugal behoren daarentegen tot de landen waar de situatie het meest verbeterd is (een stijging met meer dan 5 procentpunten). Uit een recente studie van het Gemeenschappelijk Centrum voor onderzoek blijkt dat innovaties op het gebied van online-onderwijs, zoals open onlinecursussen voor een groot publiek (MOOC's), in toenemende mate worden gebruikt als instrument om mensen een leven lang om en bij te scholen⁵⁷. Uit gegevens van aanbieders van MOOC's wereldwijd blijkt dat in 2018 20 miljoen nieuwe cursisten zich voor ten minste één onlinecursus hebben ingeschreven en dat het totale aantal cursisten meer dan 100 miljoen bedroeg. Werknemers beschouwen MOOC's als een nuttig instrument om nieuwe vaardigheden te verwerven waarnaar op de arbeidsmarkt vraag is, en om hen op hun specifieke werkterrein bij te scholen. Niet alle mensen beschikken echter over de nodige digitale vaardigheden om aan open onlinecursussen voor een groot publiek deel te nemen. Dat verklaart waarom de deelnemers aan MOOC's doorgaans goed opgeleid zijn en al over solide digitale vaardigheden beschikken⁵⁸.

Figuur 30: De deelname van volwassenen aan volwasseneneducatie is laag en varieert aanzienlijk tussen de lidstaten

Percentage volwassenen (van 25 tot en met 64 jaar) dat deelneemt aan onderwijs en opleiding, 2008 en 2018



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête, 2018, onlinegegevenscode [trng_lfs_01].

De vooruitgang op het gebied van digitale vaardigheden verloopt langzaam en er bestaan nog steeds enorme verschillen tussen de lidstaten. In 2017 beschikte gemiddeld 57 % van de 16- tot en met 74-jarigen in de EU over ten minste elementaire digitale

⁵⁷ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. en Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019). The changing nature of work and skills in the digital age. Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

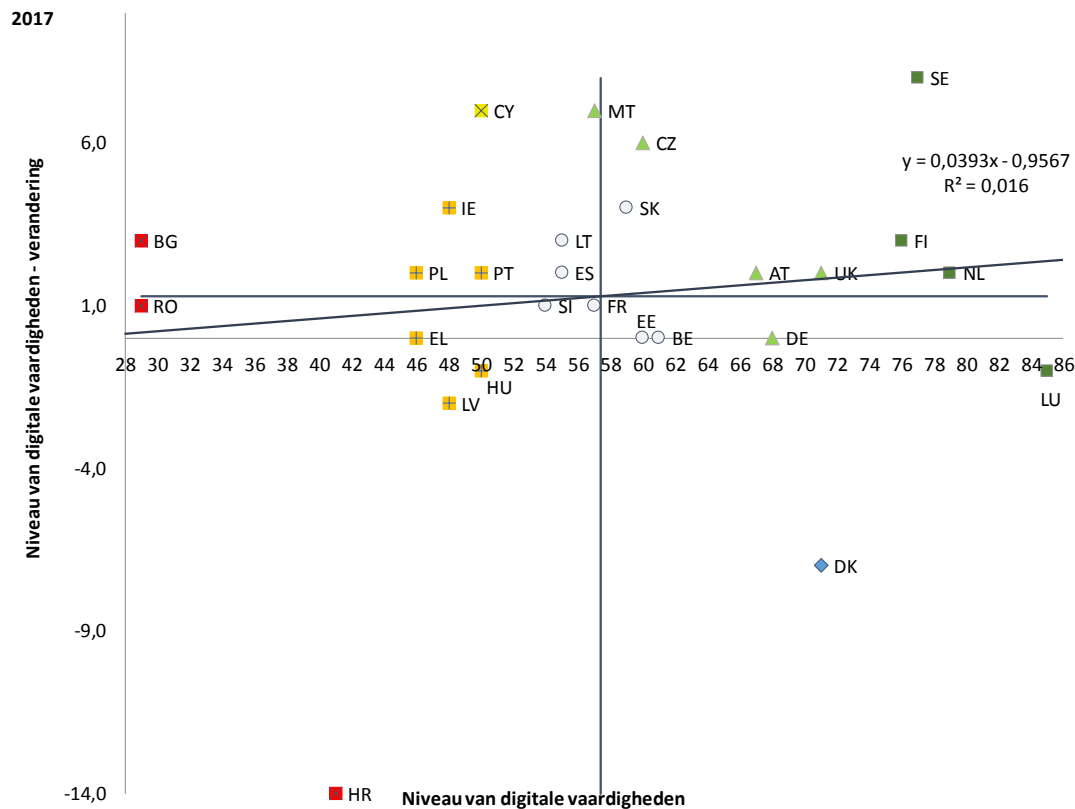
⁵⁸ Castaño-Muñoz, J., Kreijns, K., Kalz, M. en Punie, Y. Does digital competence and occupational setting influence MOOC participation? Evidence from cross-course survey. Journal of Computing in Higher Education, 29(1), 2017, blz. 28-46.

vaardigheden (1 procentpunt meer dan in 2016). Zwakke digitale vaardigheden kunnen gevolgen voor de productiviteit en het groeipotentieel hebben, maar ook leiden tot de sociale uitsluiting van een aanzienlijk deel van de bevolking, aangezien de omstandigheden voor een succesvolle dienstverlening veranderen en de technologie de wereld van het werk beïnvloedt. Het niveau van digitale vaardigheden is bijzonder laag in Bulgarije, Roemenië en Kroatië (“kritieke situaties”). In zes andere landen (Griekenland, Polen, Portugal, Letland, Ierland en Hongarije) moet de situatie in de gaten worden gehouden: het niveau is er relatief hoger (ongeveer 50 %), maar nog steeds laag in vergelijking met het gemiddelde. De best presterende landen zijn Luxemburg, Nederland, Zweden en Finland, met percentages van meer dan 75 %. Afgezien van digitale basisvaardigheden beschikt ongeveer de helft van de EU-bevolking niet over redelijke vaardigheden als internetgebruiker en amper een 20 % van de EU-bevolking beschikt over gevorderde digitale vaardigheden⁵⁹. In drie landen (Finland, Zweden en Luxemburg) maakt meer dan 70 % van de bevolking gebruik van internet. In zeven lidstaten (Polen, Portugal, Cyprus, Griekenland, Italië, Roemenië en Bulgarije) weet nog steeds minder dan 40 % van de bevolking internet te gebruiken. Een op de drie mensen die internet kunnen gebruiken, creëren en bewerken zelf geen digitale inhoud, bijvoorbeeld via eenvoudige tekstverwerking.

⁵⁹ De index van de digitale economie en samenleving 2019, Europese Commissie.

Figuur 31: Er bestaan grote verschillen tussen de lidstaten op het gebied van digitale basisvaardigheden

Percentage van de bevolking met minstens algemene digitale basisvaardigheden en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)



Bron: Eurostat. Periode: 2017 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Er zijn geen gegevens voor IT beschikbaar.

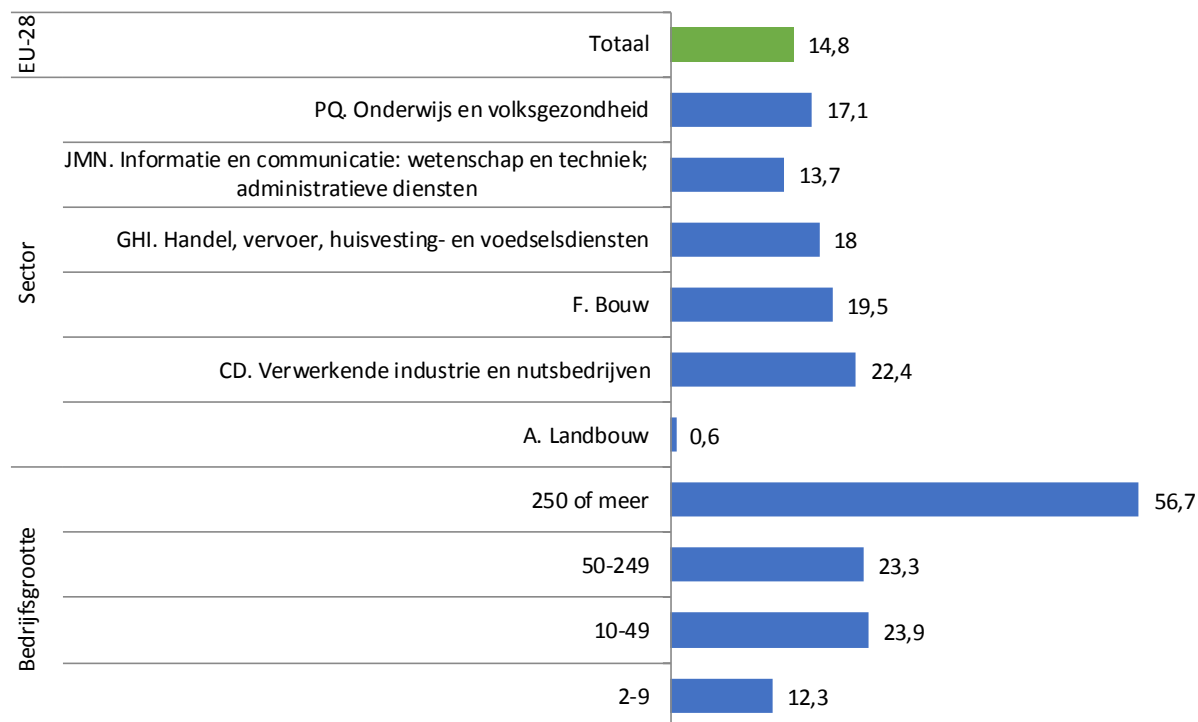
Een groot deel van de werknemers lijkt niet klaar te zijn om op de toenemende vraag naar digitale vaardigheden in te spelen⁶⁰. Uit een recente studie van het JRC blijkt dat ongeveer een op de zeven werkgevers in de EU (15 %) vindt dat een aantal van hun werknemers het gebruik van digitale technologieën op het werk niet volledig beheerst. Bijgevolg melden ze dat er zich bij hun werknemers tekorten aan digitale vaardigheden voordoen. Dit is problematisch gezien de toenemende digitalisering van verschillende aspecten van het dagelijkse leven en de werkomgeving, en de verwachte automatisering van een aantal taken op het werk. Voor ongeveer 90 % van de beroepen zijn nu al digitale vaardigheden vereist. Digitale vaardigheden kunnen een gebrek aan formele hogere kwalificaties compenseren, maar het omgekeerde is niet het geval en een gebrek aan digitale geletterdheid kan ernstige gevolgen voor de loonperspectieven hebben. Zoals blijkt uit figuur 32 is er meer kans dat grote werkgevers tekorten aan digitale vaardigheden melden dan kleine werkgevers. Tegelijkertijd hebben grote werkgevers veelal ook meer financiële middelen om

⁶⁰ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Botcher, N., Jonkers, K. en Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019). The changing nature of work and skills in the digital age. Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

in nieuwe digitale technologieën te investeren dan kleine werkgevers, wat zich direct vertaalt in een hogere vraag naar werknemers met digitale vaardigheden.

Figuur 32: De werknemers beschikken over onvoldoende digitale vaardigheden om aan de stijgende vraag naar digitale vaardigheden te voldoen

Werkgevers die tekorten aan digitale vaardigheden melden (per sector en bedrijfsgrootte), EU28 (% van de werkgevers)



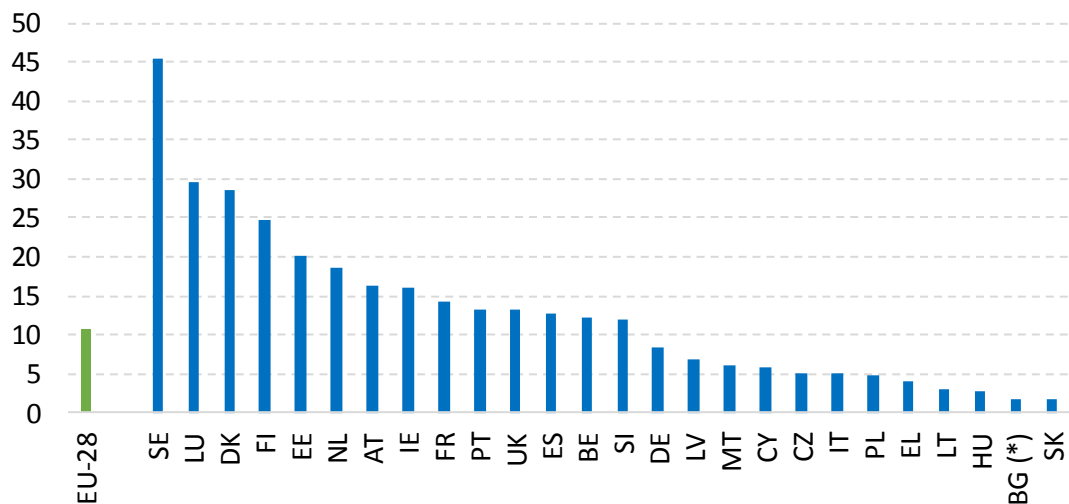
Bron: Europese Commissie, JRC, 2019.

Opmerking: gereageerd werd op het volgende verzoek: “Geef een zo correct mogelijke schatting van het aantal of het percentage werknemers dat dergelijke taken uitvoert, en vermeld hoeveel werknemers over de nodige vaardigheden beschikken om de taken uit te voeren. Opgemerkt zij dat een werknemer met de nodige vaardigheden een werknemer is die de taak naar behoren kan uitvoeren.” Aantal geldige antwoorden: 4 569; N = 5 634 045.

Bron: European Digital Skills Survey (gewogen waarden), ontleend aan Curtarelli et al. (2017).

Figuur 33: Werkloze volwassenen volgen minder vaak onderwijs of een opleiding en er bestaan nog steeds grote verschillen tussen de lidstaten

Percentage werkloze volwassenen (van 25 tot en met 64 jaar) die aan educatieve activiteiten deelnemen (als percentage van alle werkloze volwassenen), 2018



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête, 2018, onlinegegevenscode [\[trng_lfse_02\]](#). Opmerking: er zijn geen gegevens beschikbaar voor HR en RO. De gegevens voor BG hebben betrekking op 2017.

Opleidingsmaatregelen ten behoeve van kansarmen zijn bijzonder relevant. De maatregelen kunnen divers zijn, bijvoorbeeld formele of niet-formele beroepsopleiding of programma's ter ontwikkeling van basisvaardigheden⁶¹. Laaggekwalificeerde en werkloze volwassenen worden geconfronteerd met bijzondere problemen bij de toegang tot educatieve activiteiten. Uit de arbeidskrachtenenquête blijkt dat in 2018 het percentage werkloze volwassenen die aan een opleidingsactiviteit hebben deelgenomen tijdens de laatste vier weken vóór de enquête (als percentage van alle werkloze volwassenen), varieert van bijna 1,5 % in Slowakije tot meer dan 45 % in Zweden (EU-gemiddelde: 10,7 %) (figuur 33). Behalve in Slowakije neemt ook in Bulgarije, Hongarije, Litouwen, Griekenland, Polen, Italië, Tsjechië, Cyprus, Malta, Letland en Duitsland minder dan 10 % van de werkloze volwassenen deel aan educatieve activiteiten. In Luxemburg, Denemarken, Finland en Estland daarentegen bedraagt dit percentage ongeveer 20 % of meer. Bij het percentage laaggekwalificeerde⁶² volwassenen (als percentage van alle laaggekwalificeerde volwassenen) die aan een opleidingsactiviteit hebben deelgenomen tijdens de laatste vier weken vóór de enquête, zijn er ook significante verschillen tussen de lidstaten (figuur 34). Minder dan 1 % van de laaggekwalificeerde volwassenen in Cyprus, Griekenland en Kroatië neemt deel aan educatieve activiteiten vergeleken met meer dan 10 % in Zweden, Finland en Denemarken (EU-gemiddelde: 4,3 %). Niet in de EU geboren personen (van 25 tot en met 64 jaar) volgden in 2018 gemiddeld iets vaker onderwijs of een opleiding in de EU (tijdens de laatste vier weken vóór de enquête) (12,0 %) dan autochtonen (11,1 %). De situatie verschilt echter van

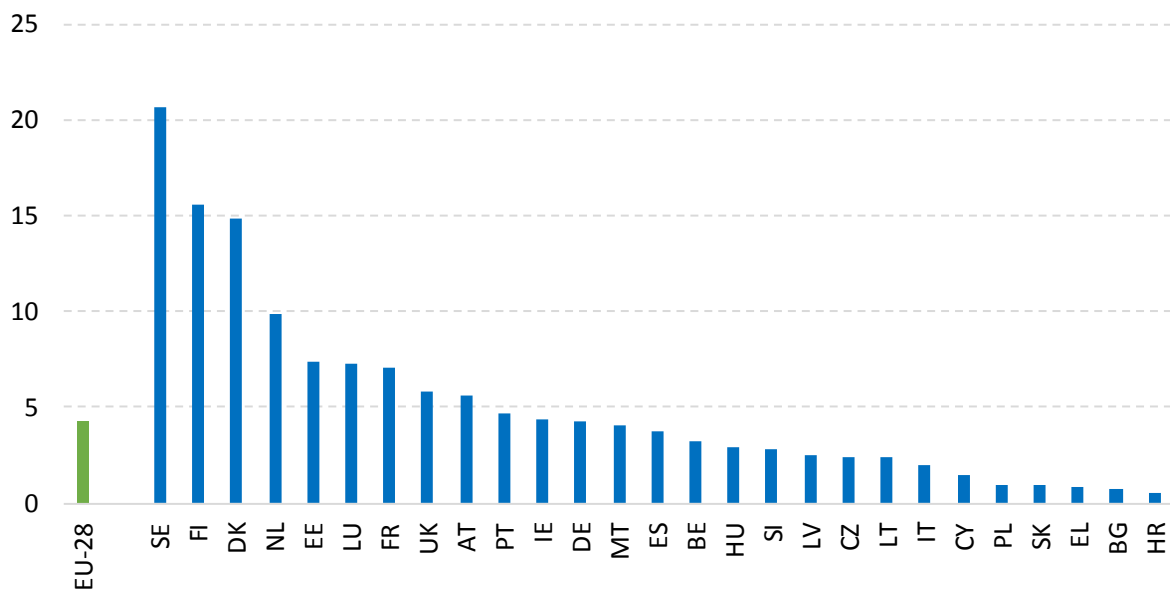
⁶¹ Zie bijvoorbeeld ESRI (2012) "Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed"; Shaw, N., Armistead, C. (2002) "Evaluation of the Union Learning Fund Year 4", London: Department for Education and Skills; Casey, H. et al (2006) "You wouldn't expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement", NRDC.

⁶² Laaggekwalificeerden worden hier gedefinieerd als personen met hoogstens een diploma lager middelbaar onderwijs (ISCED-niveaus 0-2).

land tot land. In Frankrijk, Italië, Griekenland en Oostenrijk bijvoorbeeld is de kans dat autochtonen volwasseneneducatie volgen aanzienlijk groter dan dat niet in de EU geboren personen dat doen⁶³. Ook bij de meer specifieke enquête volwasseneneducatie (Adult Education Survey) (2016) kwamen verschillen aan het licht: de kans dat volwassen migranten aan formele en niet-formele onderwijs- en opleidingsactiviteiten deelnemen is iets kleiner dan dat autochtone volwassenen dat doen (in de EU als geheel respectievelijk 42 % en 45 %)⁶⁴. Migranten krijgen in ieder geval minder vaak begeleiding en advies over leermogelijkheden dan autochtonen (in de EU als geheel ongeveer 25 % van de migranten en een derde van de autochtonen).

Figuur 34: Laaggekwalficeerde volwassenen ondervinden moeilijkheden om aan educatieve activiteiten deel te nemen, al bestaan er aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten

Percentage laaggekwalficeerde volwassenen (van 25 tot en met 64 jaar) die aan educatieve activiteiten deelnemen (als percentage van alle laaggekwalficeerde volwassenen), 2018



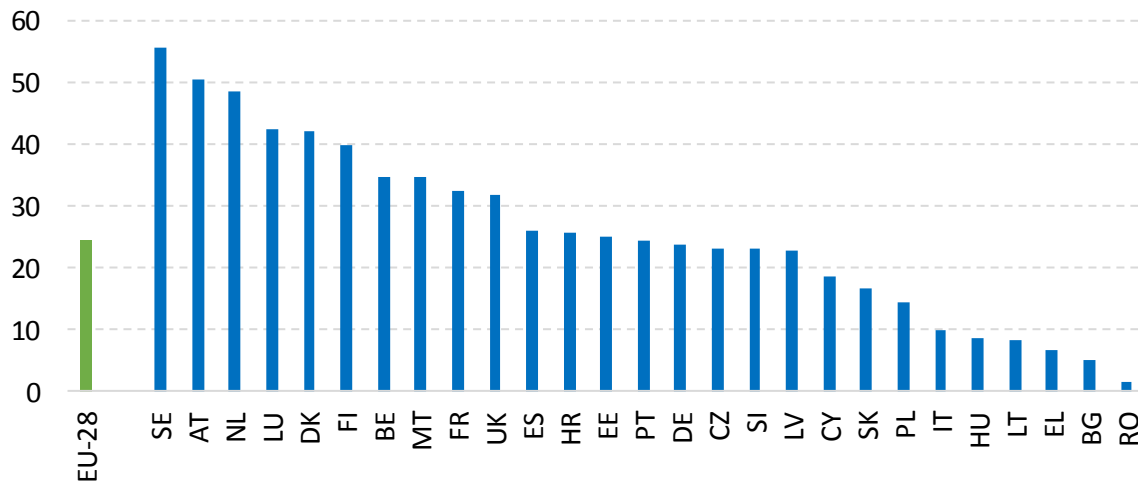
Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête, 2018, onlinegegevenscode [[trng_lfse_03](#)]. Opmerking: er zijn geen gegevens voor RO beschikbaar.

⁶³ Eurostat, onlinegegevenscode: [[trng_lfs_13](#)].

⁶⁴ OESO-EU 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration*, indicator “[Participation in adult education and training among the foreign- and native-born](#)”. Indicator voor alle in het buitenland geboren personen (en niet specifiek voor niet in de EU geboren personen).

Figuur 35: Hoewel de meeste lidstaten over openbare diensten voor adviesverlening beschikken, varieert het aantal personen dat door deze diensten wordt bereikt, aanzienlijk

Percentage volwassenen dat advies over leermogelijkheden voor volwassenen krijgt, 2016



Bron: Eurostat, enquête volwasseneneducatie, 2016, speciale gegevensextractie voor DG EMPL. Opmerking: er zijn geen gegevens voor IE beschikbaar.

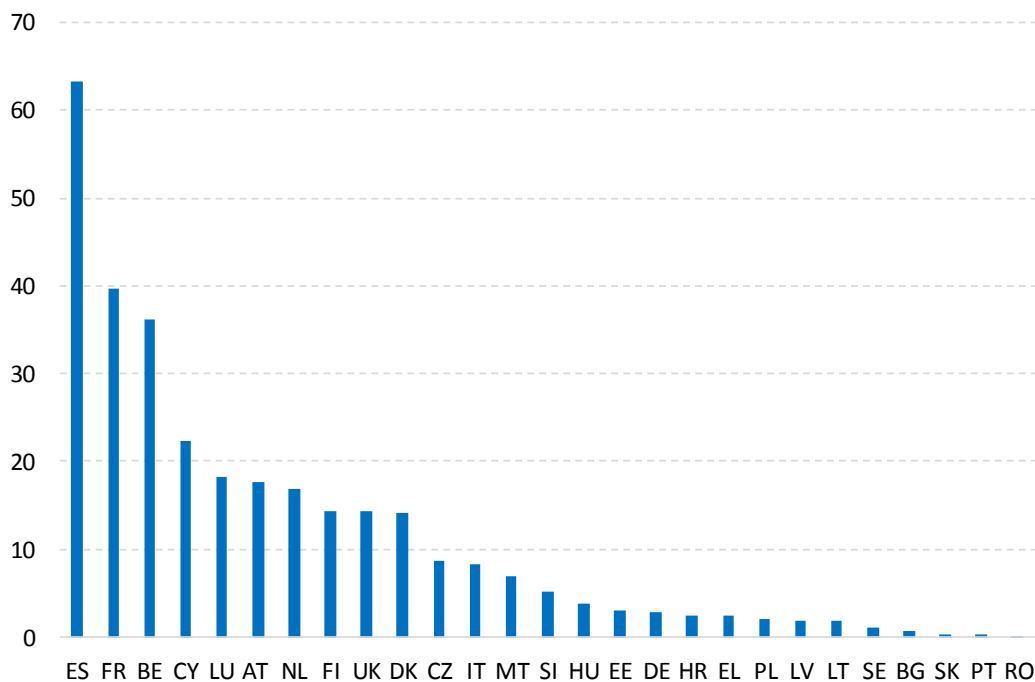
Door advies over leermogelijkheden te verlenen kan de individuele vraag naar en de deelname aan educatieve activiteiten doeltreffend worden gestimuleerd. Overeenkomstig het kader voor de benchmarking van de vaardigheden van volwassenen en volwasseneneducatie vormt het verlenen van advies over leermogelijkheden een belangrijk beleidsinstrument om de deelname van volwassenen aan educatieve activiteiten te stimuleren. Volgens de meest recente (2016) aan de enquête volwasseneneducatie⁶⁵ ontleende gegevens over de toegang tot advies over leermogelijkheden bestaat er een uitgesproken positief verband tussen het percentage volwassenen (van 25 tot en met 64 jaar) dat advies krijgt, en het percentage van die volwassenen dat uiteindelijk aan educatieve activiteiten deelneemt⁶⁶. Hoewel openbare diensten voor adviesverlening als een veel voorkomend beleidsinstrument in de meeste lidstaten fungeren, varieert het aantal personen dat door deze diensten wordt bereikt, aanzienlijk van land tot land. Zoals blijkt uit figuur 35 varieerde het percentage volwassenen dat tijdens de laatste 12 maanden gratis informatie of advies over leermogelijkheden van instellingen of organisaties had gekregen, in 2016 van 1,5 % in Roemenië tot bijna 56 % in Zweden (EU-gemiddelde: 24,3 %). Tot slot wordt in de meeste landen slechts een zeer kleine minderheid van de ondernemingen (en de meeste van die ondernemingen zijn grote bedrijven) door de overheid gestimuleerd om hun werknemers een opleiding te geven (zie figuur 36). De enige uitzonderingen zijn Spanje, Frankrijk en België, waar ten minste een derde van alle ondernemingen dergelijke stimulansen krijgt (zie ook JER 2019).

⁶⁵ De gegevens hebben betrekking op de grote verscheidenheid van diensten (bijvoorbeeld het verstrekken van informatie, beoordelingen, vaardigheden op het gebied van loopbaanbeheer, oriëntatie en advies) om lerenden en/of potentiële lerenden te helpen keuzes te maken op het gebied van onderwijs- en opleidingsmogelijkheden.

⁶⁶ Europese Commissie (2015), An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe.

Figuur 36: In de meeste landen wordt slechts een kleine minderheid van de ondernemingen door de overheid gestimuleerd om hun werknemers een opleiding te geven

Financiële steun voor opleidingen ten behoeve van ondernemingen, 2015 (in %)

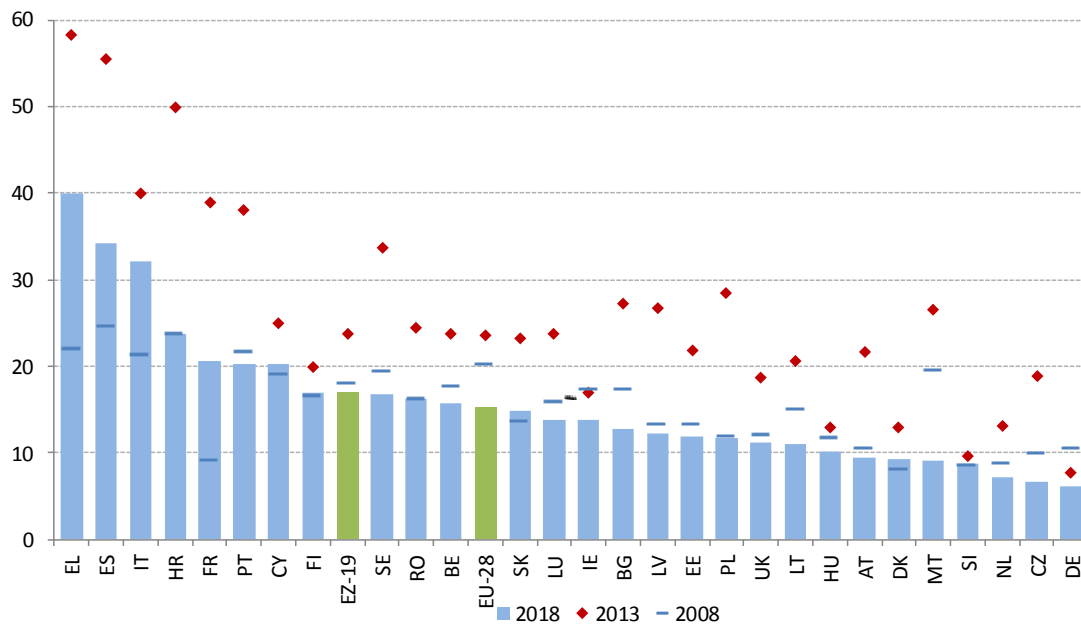


Bron: Eurostat, enquête voortgezette beroepsopleiding, 2015, speciale gegevensextractie voor DG EMPL. Opmerking: de gegevens hebben betrekking op het percentage ondernemingen met tien of meer werknemers die tijdens het referentiejaar (2015) financiële overheidssteun voor opleidingen hebben ontvangen. Er zijn geen gegevens voor IE beschikbaar.

De arbeidsmarktsituatie van jongeren blijft verbeteren naarmate de macro-economische situatie beter wordt. De jeugdwerkloosheid in de EU is gedaald van een piek van 23,8 % in 2013 tot 15,2 % in 2018. Dit is 0,7 procentpunt minder dan vóór de crisis in 2008, maar nog steeds ongeveer dubbel zoveel als de totale werkloosheid (6,8 % in 2018). De spreiding van de jeugdwerkloosheid neemt mettertijd af, maar blijft hoog (zie figuur 37) en de jeugdwerkloosheid bedraagt in sommige lidstaten (Italië, Spanje en Griekenland) nog steeds meer dan 30 %. In Bulgarije, Letland, Polen, Oostenrijk, Malta en Tsjechië is de jeugdwerkloosheid dan weer opmerkelijk gedaald en lag het percentage in 2018 ruim onder het EU-gemiddelde. De werkloosheidscijfers en -trends zijn voor jonge mannen en vrouwen vergelijkbaar (14,5 % voor vrouwen en 15,7 % voor mannen in 2018), met een klein verschil in het voordeel van vrouwen dat de afgelopen acht jaar min of meer constant is gebleven (bij de hogere leeftijdscategorieën is het verschil in het voordeel van de mannen). Het herstel van de werkgelegenheid leidt niet altijd tot kwalitatief hoogwaardige banen voor jongeren: 12,8 % van de werknemers van 15 tot en met 24 jaar had in 2018 gedwongen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (vergeleken met 6,8 % van de werknemers van 25 tot en met 64 jaar); in Spanje, Portugal, Kroatië en Italië bedroeg dit percentage ruim 33 %.

Figuur 37: De spreiding van de jeugdwerkloosheid neemt metertijd af maar blijft hoog

Percentage werkloze jongeren (van 15 tot en met 24 jaar), meerjarige vergelijking

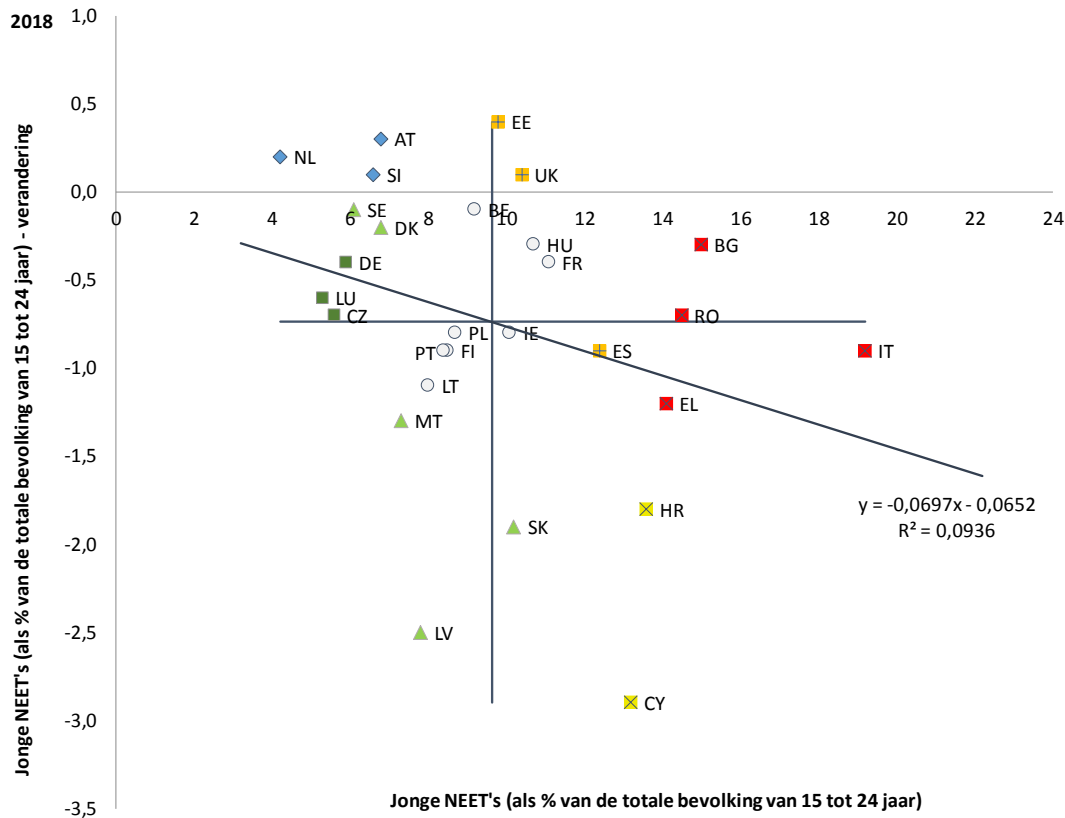


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête, onlinegegevenscode: [une_rt_a].

Naast werkende of werkzoekende jongeren blijft een aanzienlijk deel van de jongeren van 15 tot en met 24 jaar economisch inactief. In totaal waren er in 2018 in de EU 5,5 miljoen jongeren tussen 15 en 24 jaar die geen onderwijs of opleiding volgden en geen baan hadden (NEET's). Dit aantal komt overeen met 10,4 % van de bevolking in die leeftijdscategorie, wat minder is dan de piek van 13,2 % in 2012 en het percentage in 2008 (10,9 %), maar toch nog altijd een aanzienlijk aantal. De daling was hoofdzakelijk het gevolg van het feit dat werkloze NEET's werk hebben gevonden. Zoals blijkt uit figuur 38 bedraagt het percentage NEET's nog steeds meer dan 14 % in een aantal landen (Italië, Bulgarije, Roemenië en Griekenland, alle "kritieke situaties"). Het percentage NEET's is in Oostenrijk, Nederland en Slovenië gestegen, maar het is er nog steeds erg laag. Zorgwekkender is de stijging van het percentage in Estland en het Verenigd Koninkrijk ("in de gaten te houden"). Positiever is het feit dat het percentage NEET's opmerkelijk is gedaald – weliswaar vanaf een hoog uitgangsperscentage – in Cyprus en Kroatië ("zwak maar er is sprake van beterschap"). Er is slechts in beperkte mate sprake van convergentie, zoals blijkt uit de licht negatieve helling van de regressielijn.

Figuur 38: In een aantal landen is het percentage NEET's nog steeds hoog

Percentage NEET's (15 tot en met 24 jaar) en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord).



Bron: Eurostat. Periode: 2018 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2017. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

Na de daling van de jeugdwerkloosheid zijn de meeste NEET's nog steeds inactief, maar er doen zich grote verschillen voor tussen lidstaten en bevolkingsgroepen. In 2018 verkeerde in de EU 6,1 % van de jongeren van 15 tot en met 24 jaar in deze situatie. Inactiviteit onder NEET's is vooral hoog in Italië, Bulgarije en Roemenië, terwijl werkloosheid overweegt in Spanje, Kroatië en Griekenland (zie figuur 39). Een laag opleidingsniveau is de belangrijkste risicofactor om NEET te worden⁶⁷. Onder vrouwelijke NEET's komt inactiviteit vaker voor dan werkloosheid, terwijl de percentages voor mannen bijna even hoog zijn.

Jongeren met een migrantenachtergrond hebben meer kans om “geen onderwijs of opleiding te volgen en geen baan te hebben”. Het percentage NEET's onder niet in de EU geboren jongeren (van 18 tot en met 24 jaar) bedroeg 20,6 % in 2018 vergeleken met 13,1 % onder autochtone jongeren⁶⁸. In een aantal lidstaten (Griekenland, Malta, Slovenië, Duitsland, Italië en Spanje) was het verschil groter dan 10 procentpunten. Bovendien was de situatie gemiddeld minder gunstig voor jonge vrouwelijke migranten (met een percentage NEET's van 23,8 %, d.w.z. 10,3 procentpunten hoger dan bij hun autochtone leeftijdsgenoten). Niet alleen niet in de EU geboren jongeren maar ook autochtone jongeren met een

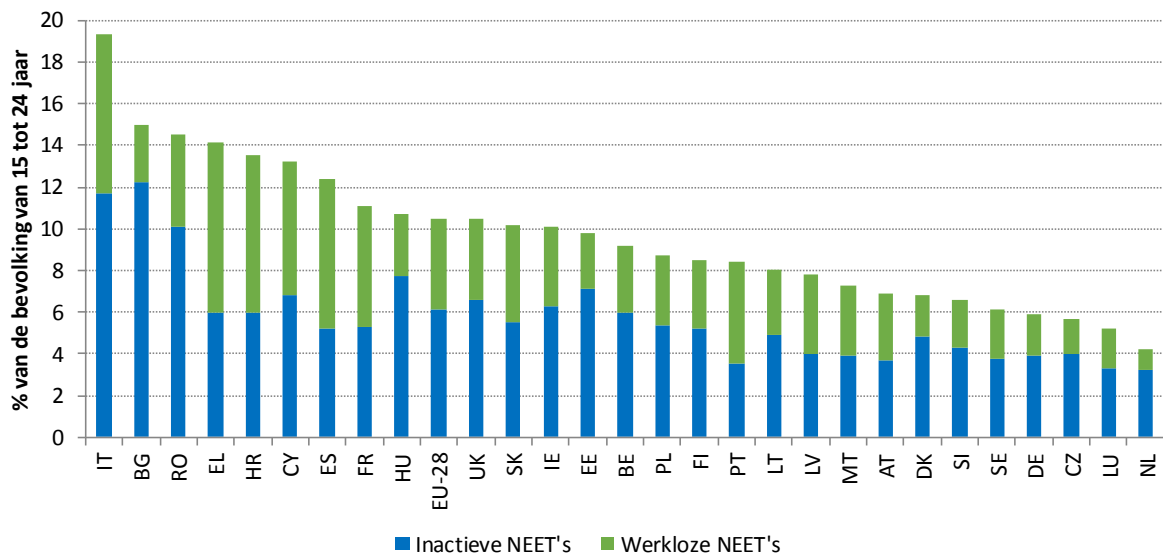
⁶⁷ Eurofound (2016), “Exploring the Diversity of NEETs”. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

⁶⁸ Eurostat, [edat lfse 28]

migrantenachtergrond lopen een verhoogd risico: in de meeste EU-lidstaten lopen ze meer kans “geen onderwijs of opleiding te volgen en geen baan te hebben” dan autochtone jongeren zonder een migrantenachtergrond. De kloof was bijzonder groot (meer dan 8 procentpunten) in Slovenië, Frankrijk, België, Tsjechië en Luxemburg⁶⁹. Vooral jongeren met zowel een migrantenachtergrond als een laag opleidingsniveau vormen een risicogroep.

Figuur 39: De meeste NEET's zijn inactief, maar er doen zich grote verschillen voor tussen de lidstaten

Profiel van NEET's (15 tot en met 24 jaar in EU-lidstaten in 2018 (in %))



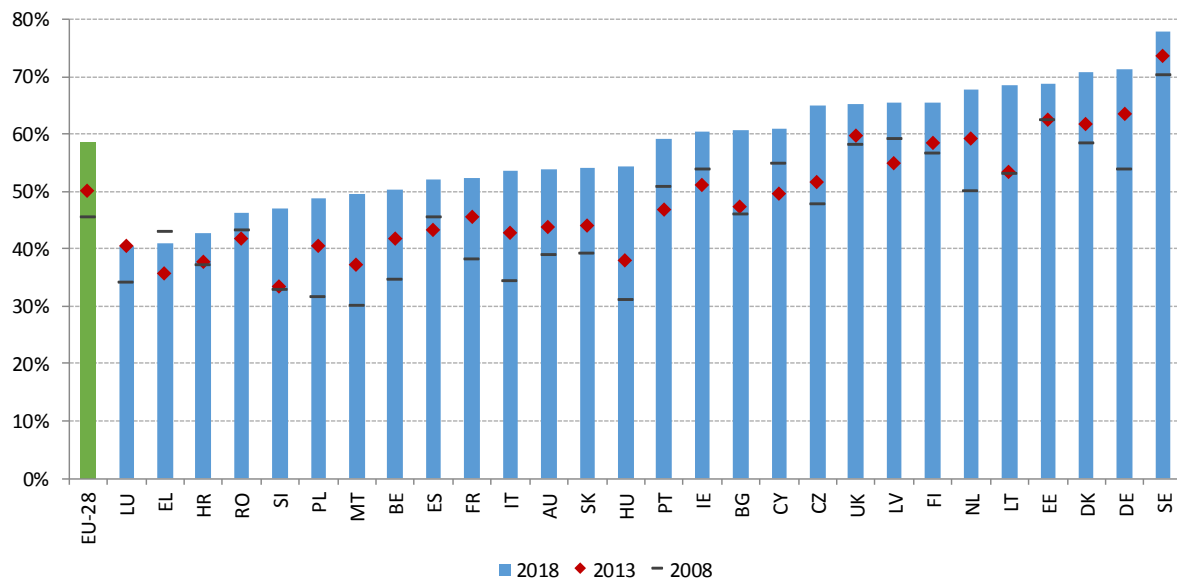
Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête, onlinegegevenscode: [edat_lfse_20].

Oudere werknemers (van 55 tot en met 64 jaar) waren tussen 2008 en 2018 goed voor een aanzienlijk deel van de toename van de totale werkgelegenheid. Het aantal werknemers in deze leeftijdscategorie is met 12,3 miljoen gestegen. Deze stijging is deels aan de toename van het aantal ouderen (+ 7,4 miljoen) toe te schrijven, maar vooral het gevolg van de stijging van de arbeidsparticipatie van de 55- tot en met 64-jarigen met 13,3 procentpunten tot 58,7 % in 2018. De afgelopen tien jaar is het aantal oudere werknemers het sterkst gestegen in Duitsland (+ 3,3 miljoen oftewel + 63 %), gevolgd door Italië, Frankrijk, Polen en het Verenigd Koninkrijk. De arbeidsparticipatie is bijzonder snel gestegen in Hongarije (+ 23,3 procentpunten), gevolgd door Italië, Malta, Nederland, Duitsland, Tsjechië en Polen, waar de arbeidsparticipatie overal met meer dan 17 procentpunten is toegenomen. Ook de arbeidsparticipatie van de “oudste werknemers” is gestegen: het aantal werknemers tussen 65 en 74 jaar is sinds 2008 met bijna 1,5 miljoen toegenomen. Hoewel zowel de groei van de bevolking als de stijging van de arbeidsparticipatie tot de toename hebben bijgedragen, was het effect van de laatstgenoemde factor het grootst.

⁶⁹ OESO-EU 2018, Settling In 2018, Indicators of immigrant integration, Figure 7.19. NEET rates.

Figuur 40: Oudere werknemers waren tussen 2008 en 2018 goed voor een aanzienlijk deel van de toename van de totale werkgelegenheid

Arbeidsparticipatie in leeftijdscategorie van 55 tot en met 64 jaar, meerjarige vergelijking (in %)

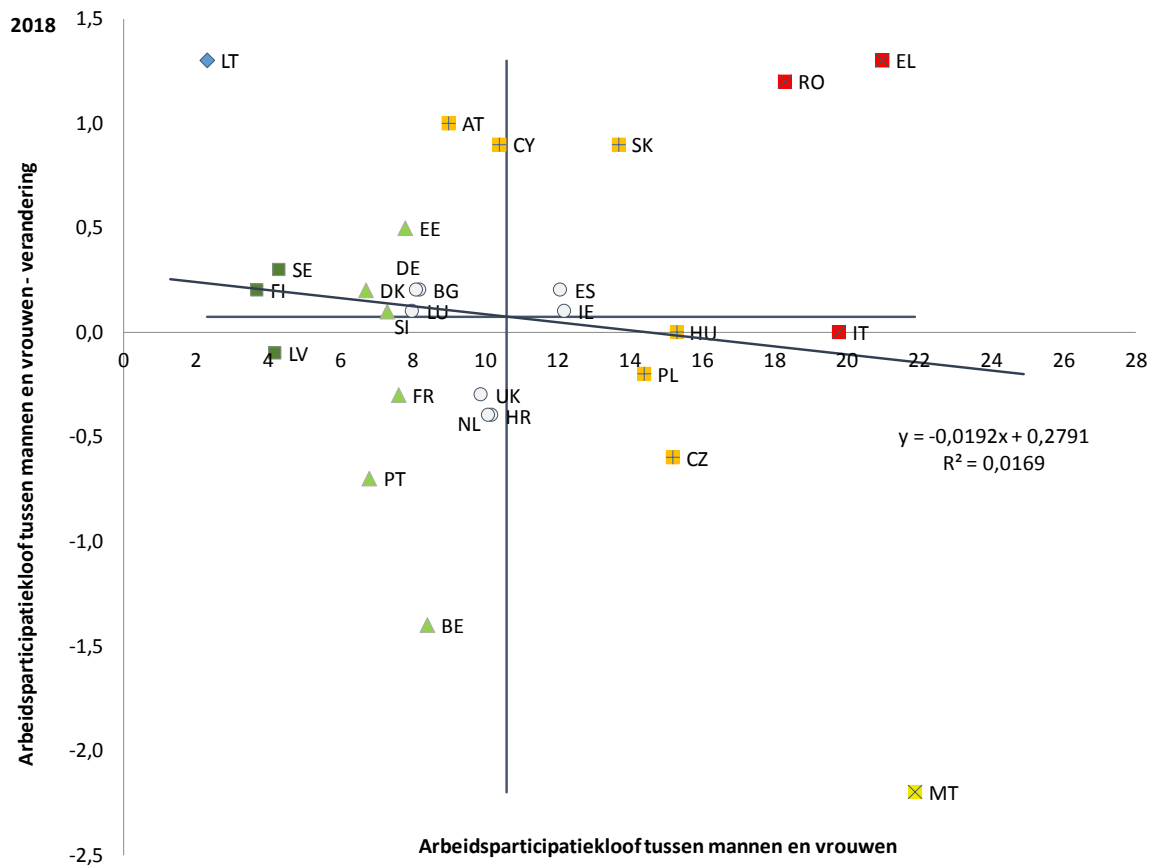


Bron: Eurostat, 2018, 2013, 2008, onlinegegevenscode: [lfsa_pganws].

In 2018 is de arbeidsparticipatie van vrouwen gestaag blijven toenemen, hoewel de vooruitgang bij het dichtenvan de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is vertraagd. In vergelijking met 2017 is de arbeidsparticipatie van vrouwen (van 20 tot en met 64 jaar) in alle lidstaten toegenomen en met 0,9 procentpunt gestegen tot 67,4 %. Opvallende stijgingen met meer dan 2 procentpunten hebben zich voorgedaan in Cyprus, Portugal, Finland en Slovenië (in dalende volgorde). Ook in Italië (53,1 %), Griekenland (49 %), Kroatië (60,1 %) en Roemenië (60,6 %) is de situatie verbeterd, maar de arbeidsparticipatie van vrouwen is er nog steeds laag. Zweden, Litouwen, Duitsland en Estland daarentegen zijn nog altijd de best presterende landen met een arbeidsparticipatie van vrouwen van meer dan 75 %. In alle lidstaten is de arbeidsparticipatie van mannen groter dan die van vrouwen. In 2018 bedroeg de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in de EU gemiddeld 11,6 procentpunten, een percentage dat sinds 2013 (11,7 procentpunten) nagenoeg onveranderd is gebleven. De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in voltijdequivalenten (VTE) is aanzienlijk groter (18 procentpunten), wat het gevolg is van het feit dat meer vrouwen in deeltijd werken (zie hieronder). De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is het kleinst in Litouwen (2,3 procentpunten), Finland (3,7 procentpunten), Letland (4,2 procentpunten) en Zweden (4,3 procentpunten), en het grootst in Malta (21,9 procentpunten), Griekenland (21 procentpunten), Italië (19 procentpunten) en Roemenië (18,3 procentpunten). In de laatstgenoemde landen wordt de toestand als “kritiek” beoordeeld, behalve in Malta, waar de toestand “slecht maar aan de beterschap” is dankzij een scherpe daling met 2,2 procentpunten tijdens het afgelopen jaar. Uit figuur 41 blijkt dat er geen sprake is van convergentie bij deze indicator: in een aantal lidstaten met een grote – of bijna gemiddelde – arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is de toestand in 2018 verslechterd.

Figuur 41: De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is nog steeds groot en de verschillen tussen de lidstaten zijn aanzienlijk

Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Periode: 2018 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2017. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

Minder dan de helft (46,6 %) van de vrouwen (van 20 tot en met 64 jaar) in de EU werkt in 2018 voltijds vergeleken met 71,5 % van de mannen. Dit grote verschil tussen mannen en vrouwen blijkt ook uit de cijfers voor deeltijdwerk. In 2018 werkte 30,8 % van de werkende vrouwen in deeltijd, tegenover 8 % van de mannen. 22,1 % van de vrouwen in de EU werkt gedwongen in deeltijd, vergeleken met 33,4 % mannen. In de meeste Oost-Europese lidstaten (Bulgarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Hongarije, Polen, Roemenië en Slowakije) bedraagt het percentage deeltijd werkende vrouwen traditioneel minder dan 10 %. In Nederland daarentegen bedroeg het 73,8 % (ondanks een daling voor het derde opeenvolgende jaar) en in Oostenrijk en Duitsland respectievelijk 47,6 % en 46,7 %. De hoger dan gemiddelde arbeidsparticipatie van vrouwen in lidstaten met een bijzonder groot percentage deeltijd werkende vrouwen (bijvoorbeeld in Nederland, Oostenrijk en Duitsland) wijst erop dat flexibele maatregelen ter bevordering van het evenwicht tussen werk en privéleven ouders en mantelzorgers stimuleren op de arbeidsmarkt actief te blijven. Kleinere verschillen tussen mannen en vrouwen en een hoge arbeidsparticipatie komen echter ook voor in lidstaten waar vrouwen minder vaak in deeltijd werken (Litouwen, Letland, Estland en Finland). Dit kan mogelijk wijzen op andere onderliggende obstakels, zoals ontoereikende kinderopvang, culturele verwachtingspatronen en een gebrek aan stimulansen (bijvoorbeeld flexibele arbeidsomstandigheden, locaties en uren of loon- en fiscale prikkels). Bovendien

zijn de arbeidsvoorwaarden van deeltijdwerkers minder gunstig: uit een studie van Eurofound⁷⁰ blijkt bijvoorbeeld dat de kloof tussen deeltijd- en voltijdwerkers tussen 2005 en 2015 aanzienlijk groter is geworden op het punt van door de werkgever betaalde opleidingen. Deeltijdwerkers melden ook slechtere sociale omstandigheden op het werk (Eurofound 2018).

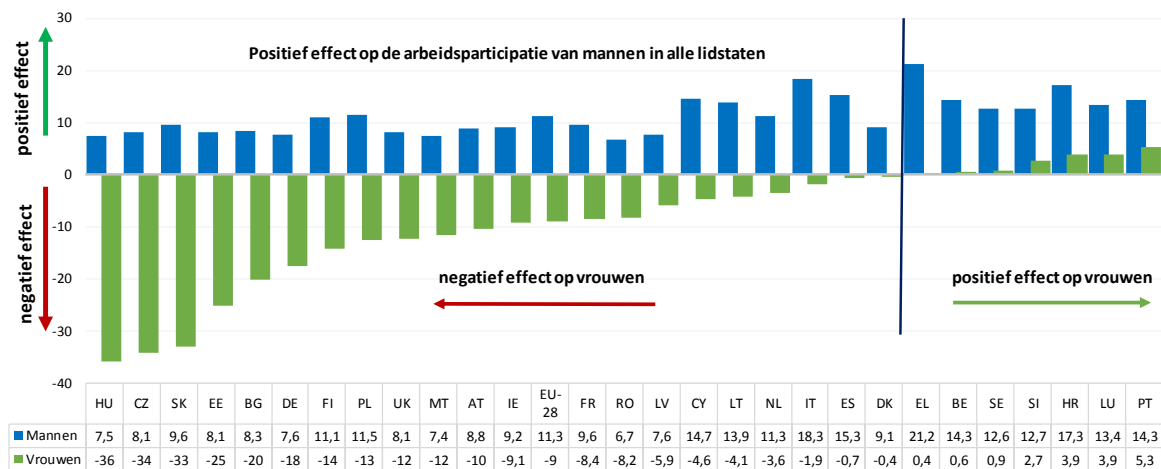
De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen wordt groter onder oudere werknemers en bedraagt 13 procentpunten bij de 55- tot en met 64-jarigen. De kloof is toe te schrijven aan het feit dat vrouwen het grootste deel van de zorgtaken op zich nemen, aan bepaalde patronen op het gebied van vervroegde pensionering en deels aan de lage scholingsgraad van vrouwen in die leeftijdsgroep. Het percentage vrouwen (van 55 tot en met 64 jaar) dat in de EU inactief was als gevolg van gezins- of zorgtaken, bedroeg in 2018 7,5 % vergeleken met slechts 1 % voor mannen in deze leeftijdsgroep. De arbeidsparticipatie van laaggeschoolde oudere vrouwen (0-2 ISCED) bedraagt 36,5 % tegenover 53 % voor mannen (en 69,3 % voor oudere vrouwen met een diploma tertiair onderwijs). Terwijl vrouwen (van 20 tot en met 64 jaar) in het algemeen vaker een diploma tertiair onderwijs hebben dan mannen en er minder laaggeschoolde vrouwen dan mannen zijn, is de situatie bij de 55- tot en met 64-jarigen precies omgekeerd. 31,3 % van de oudere vrouwen is laaggeschoold vergeleken met 27,5 % van de oudere mannen. Dit alles leidt tot lagere uurlonen voor wie werkt, en lagere sociale lasten in het algemeen.

De arbeidsparticipatiekloof is groter voor vrouwen met zorgtaken. Het ouderschap vormt een belangrijk obstakel voor de volledige participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. In alle lidstaten neemt de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen aanzienlijk toe als rekening wordt gehouden met de factor ouderschap. In 2018 was de arbeidsparticipatie van vrouwen (van 20 tot en met 49 jaar) met een kind jonger dan 6 jaar 9 procentpunten lager dan die van vrouwen zonder kinderen. In Tsjechië, Hongarije en Slowakije is het negatieve effect van ouderschap bijzonder groot (meer dan 13 procentpunten). Omgekeerd heeft het ouderschap een positief effect (11,3 procentpunten op EU-niveau) op de arbeidsparticipatie van mannen.

⁷⁰ Eurofound (2019), Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden 2015.

Figuur 42: Een kind jonger dan 6 jaar heeft een verschillend effect op de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen

Effect van ouderschap op de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen (van 20 tot en met 49 jaar) in 2018, verschil in arbeidsparticipatie (in procentpunten)



Bron: Eurostat. Opmerking: het effect van ouderschap op de arbeidsparticipatie is het verschil (in procentpunten) tussen de arbeidsparticipatie van moeders en vaders met ten minste één kind jonger dan 6 jaar.

Naast een lagere arbeidsparticipatie is er nog steeds een aanzienlijke loonkloof tussen mannen en vrouwen. In niet-gecorrigeerde termen is de loonkloof tussen mannen en vrouwen in 2017 stabiel gebleven (16 %) ⁷¹ en er is slechts sprake van een kleine daling ten opzichte van 2013 (16,8 %). De loonkloof blijft bestaan ondanks de groeiende kloof in de EU tussen het percentage vrouwen en mannen met een diploma tertiair onderwijs in het voordeel van de vrouwen: in 2017 was het percentage vrouwen (van 30 tot en met 34 jaar) met een diploma tertiair onderwijs (45,8 %) 10 procentpunten hoger dan het percentage mannen (35,7 %). Een van de belangrijkste oorzaken van de hardnekkige loonkloof tussen mannen en vrouwen is dat vrouwen doorgaans oververtegenwoordigd zijn bij de minimumloners ⁷² en in slechter betaalde sectoren en beroepen in het algemeen. Bovendien lopen ze meer kans om bij hun beroepskeuze met beperkingen (als gevolg van zorgtaken) te worden geconfronteerd dan mannen. De loonkloof blijft ook bestaan als het effect van een aantal factoren (bijvoorbeeld verschillen op het gebied van ervaring, opleidingsniveau en type contract) wordt geëlimineerd.

De niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen verschilt aanzienlijk van land tot land. De kloof bedraagt nog steeds meer dan 20 % in Estland, Tsjechië, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk. In Roemenië, Italië en Luxemburg daarentegen is de kloof het kleinst (ongeveer 5 %). Sinds 2013 is de situatie aanzienlijk verbeterd in Estland, Hongarije en Spanje, maar in Portugal, Litouwen en Kroatië is de loonkloof tussen mannen en vrouwen

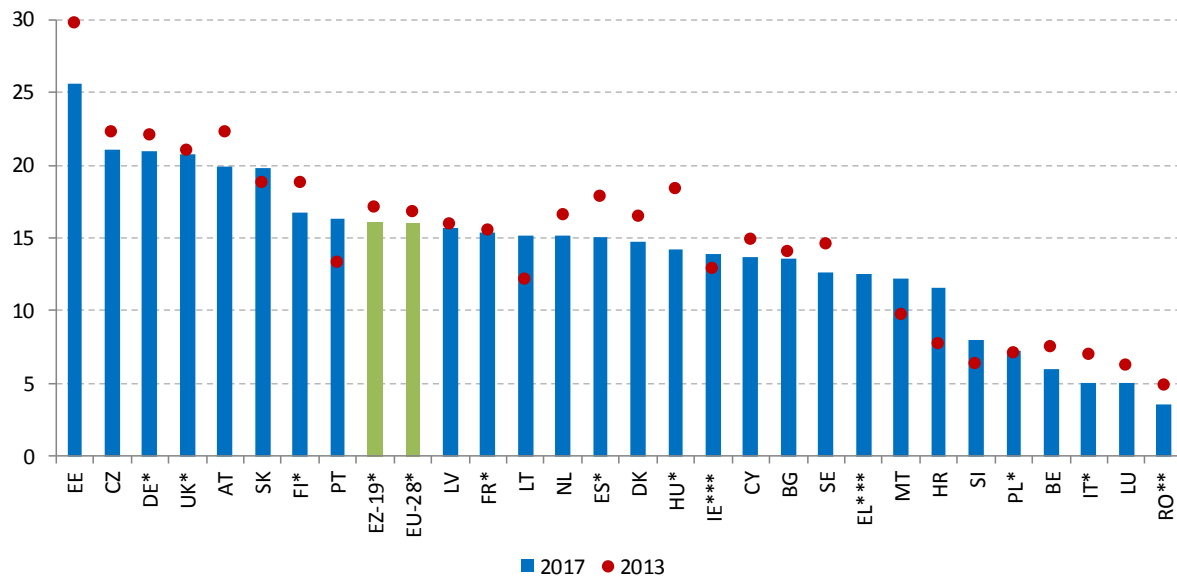
⁷¹ De referentie-indicator van het sociaal scorebord is de niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen (dat wil zeggen niet aangepast aan individuele kenmerken die de loonverschillen deels zouden kunnen verklaren), die een algemeen beeld zou moeten geven van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van beloning. Uit onderzoek blijkt dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen grotendeels blijft bestaan, zelfs wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in opleidingsniveau, beroepskeuze, arbeidstijd en andere waarneembare kenmerken (bv. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

⁷² Eurofound (2019), Minimum wages in 2019: Annual review, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, blz. 32.

met meer dan 2 procentpunten gegroeid. De loonkloof tussen mannen en vrouwen vertaalt zich vaak in een pensioenkloof in het voordeel van de mannen: in 2017 bedroeg de pensioenkloof gemiddeld 35,7 % voor gepensioneerden van 65 tot en met 79 jaar (een daling met 1 procentpunt vergeleken met 2016). De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen was het grootst in Malta, Nederland, Luxemburg, Oostenrijk en Cyprus (meer dan 40 %) en het kleinst in Estland, Denemarken en Slowakije (minder dan 10 %) (zie hoofdstuk 3.4 voor nadere bijzonderheden).

Figuur 43: Er bestaat nog steeds een aanzienlijke loonkloof tussen mannen en vrouwen

Niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen in 2013 en 2017



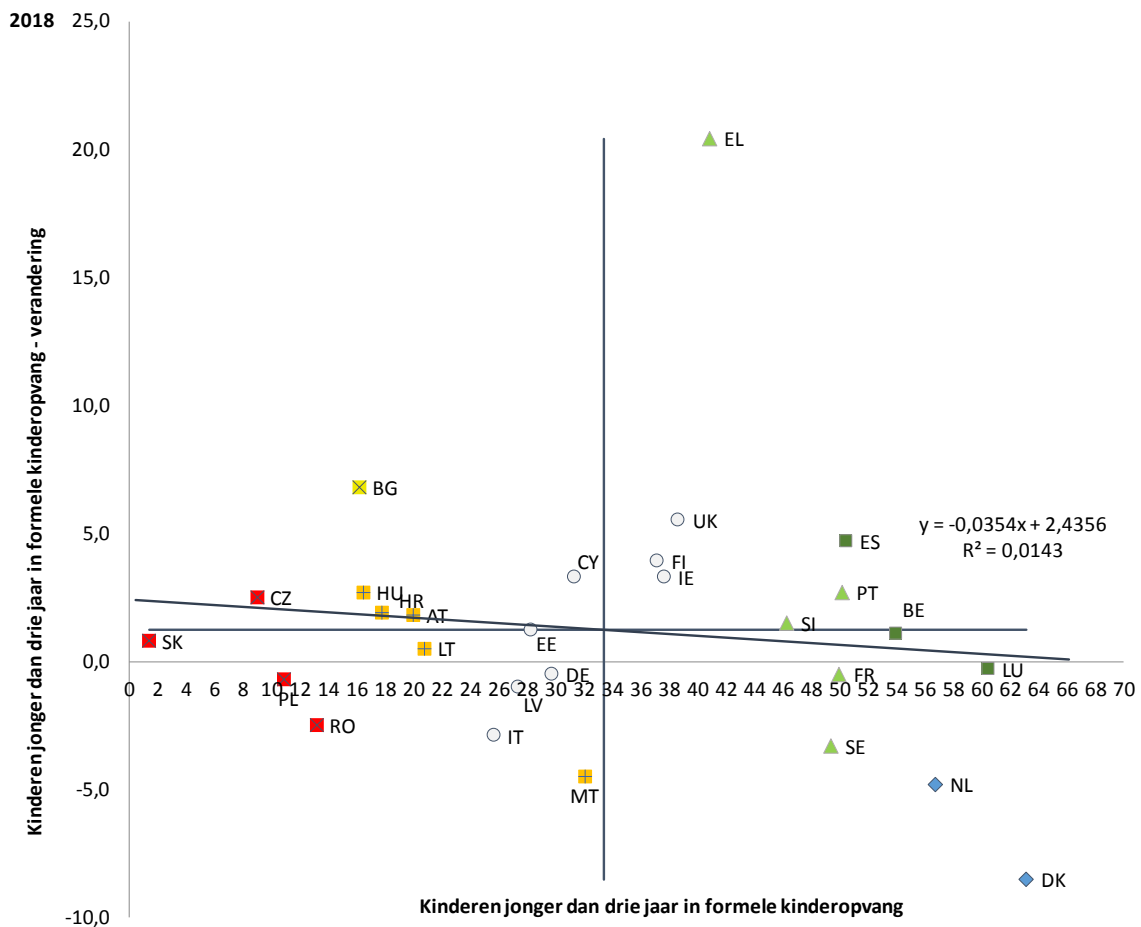
* voorlopige gegevens; ** schattingen; *** gegevens voor 2014

Bron: Eurostat, onlinegegevenscode: [SDG_05_20]. Opmerking: de niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt gemeten als het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke en vrouwelijke werknemers, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke werknemers.

Een gebrek aan toegang tot kwalitatief hoogwaardige en betaalbare kinderopvang en langdurige zorg vormt vaak een obstakel voor de arbeidsparticipatie van vrouwen. De kernindicator van het sociaal scorebord voor kinderopvang laat zien dat in 2018 35,1 % van de kinderen jonger dan 3 jaar aan formele kinderopvang deelnam in de EU als geheel. Het percentage was dus hoger dan het streefcijfer van Barcelona (33 %) voor deze leeftijdsgroep. Er bestaan echter nog steeds verschillen tussen de lidstaten en ongeveer de helft van de lidstaten heeft het streefcijfer van Barcelona nog niet gehaald. Terwijl het percentage kinderen jonger dan 3 jaar in de formele kinderopvang in Denemarken en Luxemburg meer dan 60 % bedraagt, bedraagt het in Polen en Tsjechië ongeveer 10 % of minder en is het in Slowakije extreem laag (1,4 %) (figuur 44). In deze laatste lidstaten wordt het gebrek aan formele kinderopvang in verband gebracht met lagere arbeidsmarktprestaties van vrouwen en in de meeste gevallen met een negatief effect van ouderschap dat groter is dan het EU-gemiddelde.

Figuur 44: Er bestaan nog steeds grote verschillen tussen de lidstaten wat de deelname aan kinderopvang betreft.

Kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)



Bron: Eurostat, EU-SILC. Periode: 2018 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

Er bestaan nog steeds aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten wat betreft de kwaliteit, de toegankelijkheid en de betaalbaarheid van onderwijs en opvang voor jonge kinderen. In veel EU-lidstaten ontbreekt het nog steeds aan onderwijs en opvang van hoge kwaliteit – met een duidelijke educatieve inhoud en door gekwalificeerd personeel – voor jonge kinderen, met name voor kinderen jonger dan drie jaar. Bovendien zijn gratis onderwijs en opvang tijdens de eerste levensjaren van het kind slechts vrij beperkt beschikbaar. In de EU zijn Denemarken, Duitsland, Estland, Slovenië, Finland en Zweden de enige landen die toegang waarborgen tot door de overheid gefinancierd onderwijs en opvang voor elk kind van 6 tot 18 maanden. De toegankelijkheid verbetert met de leeftijd en bijna de helft van de lidstaten voorziet in onderwijs en opvang voor kinderen vanaf de leeftijd van drie jaar. Ten slotte zijn kinderen die risico op armoede of sociale uitsluiting lopen, veel minder goed vertegenwoordigd in onderwijs en opvang voor jonge kinderen dan hun leeftijdsgenoten uit niet-kansarme gezinnen. In 2016 bedroeg het verschil voor kinderen vanaf 3 jaar en voor kinderen van 0 tot en met 2 jaar respectievelijk 11 en bijna 15 procentpunten. Bovendien doen niet alle subgroepen van de bevolking in gelijke mate een beroep op kinderopvang. In de EU

als geheel is 77 % van alle kinderen (van 2 tot en met 5 jaar) uit migrantengezinnen betrokken bij een of andere vorm van onderwijs en opvang voor jonge kinderen, vergeleken met 81 % van de kinderen uit autochtone gezinnen⁷³. De kloof is veel groter (ten minste 10 procentpunten) in Kroatië, Frankrijk, Slovenië en het Verenigd Koninkrijk. Dit is problematisch, aangezien kinderen van migranten meer dan gemiddeld profiteren van formele kinderopvang en voorschoolse diensten (volgens een analyse op basis van de PISA-score van 15-jarige leerlingen met migrantenouders).

Negatieve financiële prikkels werpen extra barrières op voor vrouwen om te werken of meer te werken. Er zijn tal van redenen. Niet-werkende partners en tweede verdiemers bijvoorbeeld zijn vaak vrouwen die met financiële obstakels op de arbeidsmarkt worden geconfronteerd, vooral wanneer ze ook voor kinderen⁷⁴ of hun gezin zorgen. De tweede verdiener kan ook ontmoedigd worden om te werken, als de inkomstenbelasting over het gezinsinkomen wordt geheven in plaats van over het individuele inkomen. Ook dure zorgvoorzieningen doen de inactiviteitsval groter worden, vooral voor tweede verdiemers en gezinnen met een laag inkomen. Ook andere aspecten van het belasting- en uitkeringsstelsel kunnen het arbeidsaanbod negatief beïnvloeden (bijvoorbeeld belastingaftrek voor gezinnen en echtgenoten ten laste en overdraagbare belastingverminderingen). In 2017 was de inactiviteitsval voor de tweede verdiener het grootst in Denemarken, Duitsland, België en Frankrijk. De lagelonenval was hoog in België, Duitsland, Italië en Nederland⁷⁵.

Hoewel de toestand enigermate is verbeterd, worden niet in de EU geboren personen nog steeds geconfronteerd met problemen op de arbeidsmarkt. Hun aandeel in de totale bevolking in de werkende leeftijd (van 20 tot en met 64 jaar) is toegenomen van 6,6 % in 2014 tot 9,4 % in 2018. In 2018 had 64,5 % van de niet in de EU geboren personen in de werkende leeftijd (van 20 tot 64 jaar) werk, d.w.z. 3,2 procentpunten meer dan twee jaar eerder (2016). Dit percentage is echter nog steeds 9,4 procentpunten lager dan de arbeidsparticipatie van autochtonen (73,8 %). In sommige lidstaten (Zweden, Nederland, België, Finland, Denemarken, Duitsland en Frankrijk) bedroeg de kloof in 2018 meer dan 15 procentpunten. Voor niet in de EU geboren vrouwen is de situatie nog minder gunstig: hun arbeidsparticipatie bedroeg in 2018 ongeveer 55,3 %, 13,3 procentpunten minder dan de arbeidsparticipatie van autochtone vrouwen (68,6 %). De kloof tussen niet in de EU geboren mannen en autochtone mannen is niet alleen kleiner (4,8 procentpunten in 2018) maar de afgelopen jaren ook sneller kleiner geworden. De lichte verbetering van de afgelopen jaren is vooral toe te schrijven aan de hogere arbeidsparticipatie van de subgroep niet in de EU geboren personen die minder dan vijf jaar in de EU wonen (“recent aangekomen nieuwkomers”). Hun arbeidsparticipatie bedraagt weliswaar nog steeds minder dan die van niet in de EU geboren personen die al lang in de EU wonen, maar is in één jaar gestegen met 3,1 procentpunten (van 46,4 % in 2017 tot 49,5 % in 2018), vooral als gevolg van snelle verbeteringen (met meer dan 5 procentpunten) in België, Oostenrijk, Duitsland en Frankrijk⁷⁶.

⁷³ OESO-EU 2018, Settling In 2018, Indicators of immigrant integration, indicator “[7.3. Early childhood education and care](#)”.

⁷⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/impact-of-parenthood-on-careers-of-young-men-and-women>

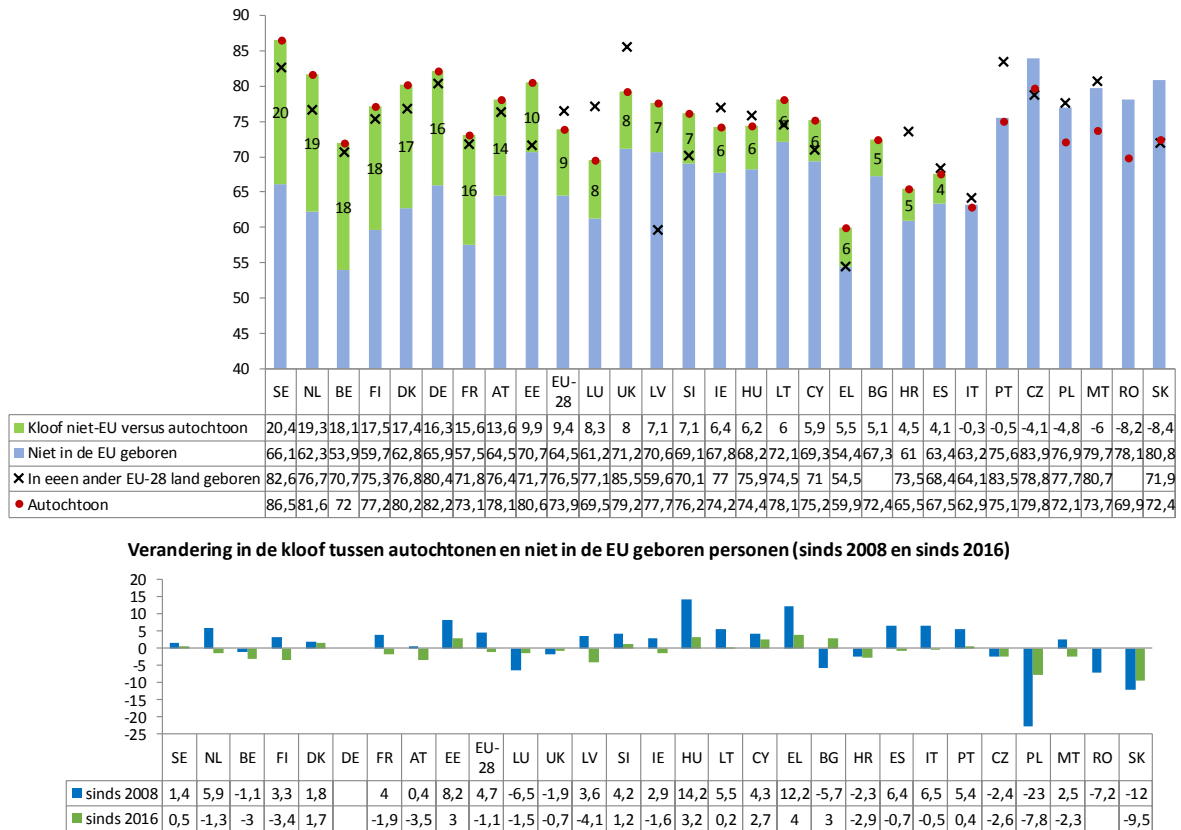
⁷⁵ De inactiviteitsval voor de tweede verdiener meet het marginale effectieve belastingtarief op inkomen uit arbeid van het tweede lid van een paar bij de overgang van sociale bijstand naar werk. De lagelonenval wordt berekend voor een paar zonder kinderen, waar de inkomsten van de tweede verdiener stijgen van 33 % naar 67 % van het gemiddelde loon en waar de voornaamste kostwinner 100 % van het gemiddelde loon verdient (European Commission Tax and Benefits Database).

⁷⁶ Eurostat, [[lfst rimgecga](#)]

Hoewel de kloof tussen de arbeidsparticipatie van autochtonen en niet in de EU geboren personen in de periode 2008-2018 in de meeste lidstaten (20 van de 28) is gegroeid vooral als gevolg van de economische recessie en het effect ervan op de arbeidsmarkt, is de kloof de jongste tijd (sinds 2016) in 17 lidstaten kleiner geworden. Dit was vooral het geval in de landen met het grootste aantal immigranten uit derde landen (zie figuur 45).

Figuur 45: Niet in de EU geboren personen vinden nog steeds moeilijk werk

Arbeidsparticipatie per geboorteland, leeftijd 20-64 jaar, 2018 en verandering sinds 2008 en 2016



Bron: Eurostat [lfsa_ergacob]. Opmerking: geen cijfers over de verandering van de kloof in DE als gevolg van een gebrek aan gegevens over de arbeidsparticipatie van niet in de EU geboren personen voor de referentiejaar vóór 2017.

De totale arbeidsparticipatie van niet in de EU geboren personen vormt een afspiegeling van tal van factoren. Vooral het hoge percentage laaggeschoolde niet in de EU geboren personen vergeleken met het percentage laaggeschoolde autochtonen (respectievelijk 35,7 % en 20,3 % op EU-niveau in de leeftijdsgroep van 25 tot en met 64 jaar⁷⁷) verklaart ten dele de lagere arbeidsparticipatie van migranten. Maar ook migranten met een hoog opleidingsniveau doen het minder goed op de arbeidsmarkt dan autochtonen (zoals blijkt uit de grote arbeidsparticipatiekloof en de hogere overkwalificatiegraad) en de vaardigheden en kwalificaties van migranten worden nog steeds in hoge mate onderbenut. Dit wordt bevestigd door de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey, EWCS), waaruit blijkt dat migranten-werknemers van de eerste generatie meer kans maken om een beroep voor laaggeschoolden uit te oefenen, zelfs als ze over een diploma tertiair onderwijs beschikken. Taalbarrières en een gebrek aan erkenning van vaardigheden en

⁷⁷ Eurostat, [edat_lfs_9912]

diploma's zijn er wellicht mede de oorzaak van dat het menselijk kapitaal slecht op de beroepscategorieën is afgestemd⁷⁸.

Zowel niet in de EU geboren jongeren als autochtone jongeren met niet in de EU geboren ouders lopen meer kans dat ze met problemen op de arbeidsmarkt worden geconfronteerd. In 2017 (het meest recente jaar waarvoor gegevens beschikbaar zijn) bedroeg de arbeidsparticipatie van 15- tot en met 34-jarigen 68,5 % in de EU, d.w.z. 5,7 procentpunten minder dan die van jongeren met in de EU geboren ouders. In Oostenrijk, Griekenland, Frankrijk, Spanje, Finland, Denemarken, België, Nederland en Italië bedroeg de kloof echter ongeveer 15 procentpunten of meer⁷⁹. De afgelopen tien jaar is de situatie van kinderen met een migrantenachtergrond het meest verslechterd in landen die het meest te lijden hebben gehad onder de economische crisis (zoals Griekenland en Italië), evenals in Frankrijk en Nederland. In Zweden, Tsjechië en België daarentegen is de arbeidsparticipatie van jongeren (van 15 tot en met 34 jaar) met een migrantenachtergrond aanzienlijk gestegen.

De lage arbeidsparticipatie en activiteitsgraad van personen met een handicap duiden erop dat de talenten van deze groep onvoldoende worden benut. In 2017 bedroeg de arbeidsparticipatie van personen met een handicap in de EU 50,6 %, tegenover 74,8 % voor personen zonder handicap⁸⁰. Het percentage is nochtans licht gestegen vergeleken met 2016 (48,1 %). De kloof varieert aanzienlijk tussen de lidstaten⁸¹, van 13,7 procentpunten in Italië tot 42,1 procentpunten in Ierland. Bovendien was slechts 61 % van de personen met een handicap in de EU economisch actief vergeleken met 82,3 % van de personen zonder handicap, wat erop wijst dat personen met een handicap met aanzienlijke obstakels worden geconfronteerd bij de toegang tot de arbeidsmarkt⁸². Tussen landen met een vergelijkbare participatiegraad van personen zonder handicap kan de participatiegraad van personen met een handicap aanzienlijk variëren. De arbeidsparticipatie van vrouwen met een handicap (48,3 %) was slechts iets lager dan die van mannen met een handicap (53,3 %). De kwaliteit van het werk is ook belangrijk: in 2018 liepen personen met een handicap een groter risico om tot de groep werkende armen te behoren dan personen zonder handicap (gemiddeld 11 % tegen 9,1 % in de EU)⁸³. Uit een studie van Eurofound⁸⁴ is nogmaals gebleken dat werkgelegenheid van cruciaal belang is voor inclusie: de mate waarin personen met een handicap zich in de samenleving geïntegreerd voelen, hangt in aanzienlijke mate af van de vraag of ze al dan niet werk hebben. Wie werk heeft voelt zich veel minder vaak maatschappelijk buitengesloten dan bijvoorbeeld langdurig werklozen of personen die vanwege een handicap niet kunnen werken.

⁷⁸ Eurofound (2019), How your birthplace affects your workplace, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

⁷⁹ OESO-EU 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration*, [Figuur 7.21. Employment rates, by migrant background](#)

⁸⁰ De gegevens zijn afkomstig van de EU-SILC 2017 en geanalyseerd door het Academic Network of European Disability Experts (ANED).

⁸¹ De prevalentie van handicaps verschilt ook aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat.

⁸² Ibidem.

⁸³ EU-SILC (2018) In-work at-risk-of-poverty rate [hlth_dpe050]

⁸⁴ Eurofound (2018), Quality of life. Social and employment situation of people with disabilities, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg,

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18023en.pdf

Het feit dat veel personen met een handicap de school voortijdig verlaten en weinigen over een diploma tertiair onderwijs beschikken, heeft een negatief effect op hun arbeidsparticipatie. In 2017⁸⁵ bedroeg het aantal jonge (van 18 tot en met 24 jaar) voortijdige schoolverlaters met een handicap in de EU 19,6 % vergeleken met 9,5 % van de jongeren zonder handicap (m.a.w. een kloof van ongeveer 10,1 procentpunten). De kloof was het kleinst in Slovenië (1,8 procentpunten) en relatief groot in Tsjechië (25,5 procentpunten), Roemenië (23,5 procentpunten), Bulgarije (21,9 procentpunten) en Duitsland (21,1 procentpunten). Wat het tertiair onderwijs betreft, heeft 32,4 % van de personen met een handicap een diploma tertiair of gelijkwaardig onderwijs vergeleken met 42,5 % van de personen zonder handicap (een kloof van ongeveer 10,2 procentpunten).

3.2.2 Beleidsaanpak

Geïntegreerde methoden die op de behoeften van de leerlingen zijn toegesneden, zijn uiterst doeltreffend om het aantal voortijdige schoolverlaters te verminderen. Sinds september 2018 hebben veel lidstaten maatregelen op dit gebied genomen. In Luxemburg bijvoorbeeld heeft de regering een “*School Mediation Service*” opgezet om voortijdig schoolverlaten beter te bestrijden door gerichte steun te verlenen aan leerlingen die een bijzonder hoog risico lopen op schooluitval. In Spanje helpt het “*Orientation and Reinforcement Programme for the Advancement and Support in Education*” de Spaanse regio’s om het aantal voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding te verminderen, met name door onderwijscentra in kwetsbare gebieden en leerlingen met een lagere sociaaleconomische status te ondersteunen en het onderwijzend personeel beter voor te bereiden om met de diversiteit van de leerlingen in de klas om te gaan. In Bulgarije is het project *Support for success*, dat door het Europees Structuurfonds (ESF) wordt medegefinancierd, specifiek gericht op 1 500 scholen en 120 000 leerlingen die een leerachterstand hebben opgelopen of het risico op schooluitval lopen. Bovendien voorziet het project in beroepskeuzebegeleiding voor leerlingen van de vijfde tot en met de zevende graad.

Het aantrekken van goede leerkrachten door adequate salarissen te betalen en permanente bijscholing te ondersteunen leidt tot kwalitatief hoogwaardige resultaten en bevordert inclusief onderwijs. Verschillende lidstaten hebben onlangs beleidsmaatregelen genomen om het beroep van leerkracht aantrekkelijker te maken en de arbeidsvoorwaarden van leerkrachten te verbeteren. In Bulgarije bijvoorbeeld beogen de *nationale programma’s ter modernisering van het onderwijsstelsel* de leerkrachten te motiveren, innovatieve onderwijsmethoden toe te passen, het leerproces te organiseren, voor vroegtijdige loopbaanbegeleiding te zorgen en scholen voor andere instellingen open te stellen. In Slowakije worden de lonen van de leerkrachten geleidelijk verhoogd en versterkt de *nieuwe wet inzake onderwijzend personeel en vakkundige werknemers* het verband tussen de beloning en de onderwijsprestaties door het attestatieproces en het proces van beroepsontwikkeling te wijzigen. Zweden heeft onlangs extra middelen toegewezen om meer onderwijsassistenten in dienst te nemen. Doel is de administratieve werklast van de leerkrachten te verlagen, zodat ze meer tijd aan hun educatieve taken kunnen besteden. Litouwen ten slotte heeft in 2018 een proefinstrument ontwikkeld om prognoses te maken van de vraag naar leerkrachten op korte en middellange termijn. Doel is voor een continue instroom van nieuw talent in het beroep te zorgen zonder de controle over de totale omvang van het lerarenkorps te verliezen. Bovendien

⁸⁵ De gegevens zijn afkomstig van de EU-SILC 2017 en geanalyseerd door het Academic Network of European Disability Experts (ANED).

worden in *de verordening betreffende de lerarenopleiding* kwaliteitseisen vastgesteld voor de initiële onderwijsprogramma's en voor het nieuwe introductieprogramma voor het eerste jaar op school. De verordening wijst ook op mogelijkheden voor permanente opleiding en beroepsontwikkeling en stelt criteria vast voor de drie nieuwe nationale centra voor de opleiding van leerkrachten.

Het verbeteren van de kwaliteit en de relevantie van het tertiair onderwijs is van cruciaal belang om toekomstige discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden te verhelpen, excellentie op het gebied van de ontwikkeling van vaardigheden te bevorderen en een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt te waarborgen. In de mededeling van de Commissie uit 2017 over een nieuwe EU-agenda voor het hoger onderwijs⁸⁶ wordt het belang benadrukt van maatregelen om de deelname aan hoger onderwijs te verruimen, de slaagpercentages te verhogen, de studenten met voor de arbeidsmarkt relevante vaardigheden en competenties uit te rusten en de financiering van het hoger onderwijs efficiënter te maken. Veel lidstaten houden hiermee rekening bij hun beleidsbeslissingen. In Ierland bijvoorbeeld biedt *Springboard +*, een initiatief ter verbetering van de vaardigheden in het hoger onderwijs, gratis cursussen op verschillende niveaus (certificate, degree en master) die leiden tot kwalificaties op gebieden waar de economie werkgelegenheidskansen biedt. Denemarken probeert het hoger onderwijs flexibeler te maken en nauwer aan de arbeidsmarkt te koppelen. Op 25 studiegebieden zijn eenjarige, voltijdse, beroepsgerichte masterstudies geïntroduceerd; dankzij tweejarige deeltijdse masterstudies kunnen studie en werk beter worden gecombineerd; en de periode om voor een beurs op masterniveau in aanmerking te komen kan na het afstuderen met drie jaar worden verlengd om werkervaring op te doen. In Italië beoogt een nieuw type niet-academische tertiaire graad (*lauree professionalizzanti*) tertiair opgeleide specialisten een opleiding op het gebied van engineering, bouw, milieu, energie en vervoer te geven in nauwe samenwerking met de betrokken beroepsverenigingen.

De bestrijding van onderwijsongelijkheid is van fundamenteel belang om elke leerling de kans te geven actief aan de economie en de samenleving deel te nemen en leerlingen met een migrantenachtergrond of specifieke behoeften beter in het reguliere onderwijs te integreren. In veel EU-landen hebben scholen de neiging de bestaande patronen van sociaaleconomisch voordeel/nadeel te reproduceren in plaats van bij te dragen tot een rechtvaardigere verdeling van leermogelijkheden en -resultaten. Zonder een ingrijpende verandering van de pedagogische methoden kunnen de onderwijs- en opleidingsstelsels niet uitgroeien tot een echt instrument van sociale integratie en zullen ze de bestaande uitsluiting blijven reproduceren. Sommige lidstaten proberen deze vicieuze cirkel te doorbreken. Tsjechië heeft een *Action Plan for Inclusive Education II for 2019-2020* aangenomen, dat desegregatiemaatregelen voor scholen met meer dan 50 % Roma-leerlingen beoogt uit te voeren en in maatregelen ter bestrijding van pesten voorziet. In Zweden zorgt de *Read-write-count guarantee* ervoor dat alle leerlingen die behoefte hebben aan ondersteuning in het voorschools en basisonderwijs, deze ondersteuning in een vroeg stadium krijgen voor de vakken Zweeds, Zweeds als tweede taal en wiskunde. Het in januari 2019 in Kroatië goedgekeurde *National Plan for Enhancing the Social Dimension of Higher Education 2019-2021* is specifiek gericht op leerlingen die problemen ondervinden om toegang tot het hoger onderwijs te krijgen of het risico op schooluitval lopen. Het plan heeft tot doel de toegang tot

⁸⁶ COM(2017) 247 final.

het hoger onderwijs te verbeteren en de retentie- en slaagpercentages en de arbeidsparticipatie te verhogen.

Het blijft belangrijk wetswijzigingen ter bevordering van de inclusie van de Roma in het onderwijs doeltreffend te handhaven. Onderwijs is het gebied met het grootste aantal beleidsmaatregelen. Hoewel positieve actie de onderwijsparticipatie van de Roma ten goede is gekomen, moet worden voorkomen dat specifieke plaatsen worden bestemd voor Roma die voor regulier onderwijs in aanmerking komen. Actieve desegregatiemaatregelen, die nodig zijn om segregatie op het niveau van scholen en klassen te bestrijden, moeten vergezeld gaan van extra financiële en professionele steun om de integratie van Romakinderen in reguliere scholen te bevorderen. In Bulgarije omvatten de huidige maatregelen ten behoeve van Romaleerlingen onder meer onderwijsbemiddeling, beurzen, buitenschoolse activiteiten, extra taallessen Bulgaars en gratis vervoer op sommige plaatsen. Sinds 2018 verleent het Bulgaarse Ministerie van Onderwijs extra financiële middelen aan scholen⁸⁷ die met kwetsbare kinderen werken en/of in plattlandsgebieden gevestigd zijn. Er is voor een interinstitutioneel mechanisme gezorgd om leerplichtige kinderen in te schrijven. Na de wijziging van de Hongaarse wetten inzake gelijke behandeling en openbaar onderwijs in 2017 zijn sinds 2018 anti-segregatieambtenaren en werkgroepen in een aantal onderwijsdistricten actief. Er blijven echter aanzienlijke verschillen bestaan tussen het leerlingenbestand van staatsscholen en confessionele scholen.

Verschillen op het punt van regels, vrijheden, autonomie en grootte van de schooldistricten in combinatie met de vrije schoolkeuze beperken het potentiële effect van maatregelen ter bevordering van een doeltreffende desegregatie in het onderwijs. Hoewel verschillende programma's, projecten en maatregelen zijn uitgevoerd om het onderwijsstelsel in Roemenië te verbeteren, kampen Romaleerlingen nog steeds met talrijke problemen, met aanzienlijke verschillen tussen stedelijke en plattlandsgebieden. In 2016 heeft het Ministerie van Onderwijs een kaderbesluit uitgevaardigd om segregatie in het pre-universitair onderwijs te verbieden, maar in 2019 is het plan nog steeds niet uitgevoerd. In Slowakije – waar een onevenredig groot deel van de Romakinderen nog steeds in speciale scholen of klassen voor kinderen met een verstandelijke handicap wordt geplaatst – is in februari 2017 het herziene *actieplan voor de integratie van de Roma* goedgekeurd. Het actieplan wordt momenteel uitgevoerd maar de resultaten moeten nog worden afgewacht. Slowakije heeft bovendien een tienjarenplan voor de ontwikkeling van het onderwijs goedgekeurd om onder meer de inclusiviteit en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, ook voor Romakinderen. De geplande invoering van verplicht kleuteronderwijs vanaf 5 jaar en de afschaffing van de meestal door Romakinderen bezochte nulgraad kunnen in dit verband een positief effect hebben, maar het ontbreekt nog steeds aan actieve desegregatiemaatregelen.

De lidstaten moeten bijzondere aandacht aan de ontwikkeling van vaardigheden schenken om kwalificaties relevanter te maken voor een veranderende samenleving en arbeidsmarkt. Het is in de hele Unie een standaardpraktijk geworden kwalificaties te ontwerpen en het niveau ervan te definiëren in termen van leerresultaten. Alle lidstaten beschikken over een nationaal kwalificatiekader en bijna alle lidstaten (27) hebben hun niveaus aan het Europees kwalificatiekader (EKK) gekoppeld. Daarnaast vermelden 20 lidstaten het EKK-niveau op hun kwalificaties, waardoor ze duidelijker en beter vergelijkbaar

⁸⁷ De extra financiële middelen worden toegekend voor leerlingen in het basisonderwijs en het lager middelbaar onderwijs.

zijn (België, Tsjechië, Denemarken, Duitsland, Estland, Griekenland, Finland, Frankrijk, Ierland, Italië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Hongarije, Malta, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Slovenië en het Verenigd Koninkrijk). Bovendien – en dit is van cruciaal belang – maakt de nadruk op leerresultaten het eenvoudiger formele kwalificaties te koppelen aan de validatie van buiten formele programma's verworven vaardigheden en aan nieuwe innovatieve vormen van erkenning van vaardigheden (bijvoorbeeld micro-credentials), die een significant effect kunnen hebben op de inzetbaarheid van de houders.

In overeenstemming met de aanbeveling van de Raad uit 2012⁸⁸ voorzien de lidstaten steeds meer in mogelijkheden om vaardigheden te laten valideren die buiten het institutionele onderwijs- en opleidingsstelsel zijn verworven. Uit de Europese inventaris van de validatie van niet-formeel en informeel leren 2018 blijkt dat bijna alle lidstaten over validatieregelingen beschikken, zij het dat het bereik van die regelingen onderling verschilt. Via validatie is het in 12 landen (Finland, Frankrijk, Ierland, Italië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Nederland, Polen, Roemenië, Zweden en het Verenigd Koninkrijk) mogelijk elke in het nationale kader opgenomen kwalificatie te verkrijgen. In negen andere landen (Oostenrijk, België, Bulgarije, Denemarken, Duitsland, Malta, Portugal, Slovenië en Spanje) is het via validatie mogelijk elke in een belangrijke subset van het hele kader opgenomen kwalificatie te verwerven. In de meeste lidstaten kan validatie toegang tot formele programma's en vrijstelling van bepaalde onderdelen daarvan verlenen. Het ontbreekt echter nog aan regelingen in Kroatië, waar nog steeds gewerkt wordt aan een nationaal validatiekader in coördinatie met het nationale kwalificatiekader. In Slowakije is alleen enige validatie beschikbaar voor heel specifieke arbeidsmarktdoelstellingen. Terwijl het verband met het nationale kwalificatiekader en het institutionele onderwijs- en opleidingsstelsel een standaardkenmerk in alle landen is, worden ook validatiemogelijkheden geboden in verband met arbeidsmarktmaatregelen, die vaak door de openbare diensten voor arbeidsvoorziening worden uitgevoerd. Dit is het geval in 13 landen (België, Kroatië, Cyprus, Tsjechië, Denemarken, Ierland, Italië, Malta, Nederland, Polen, Slowakije, Zweden en het Verenigd Koninkrijk). In 13 lidstaten (in Oostenrijk, België, Finland en Italië tijdens de eerste drie maanden werkloosheid, in Kroatië en Tsjechië tijdens de eerste zes maanden werkloosheid, in Griekenland, Ierland, Letland, Luxemburg, Malta, Nederland en Polen binnen een andere termijn) kunnen alle werklozen een profiel van hun vaardigheden laten opstellen of een audit van hun vaardigheden laten uitvoeren.

De lidstaten werken aan doeltreffende adviesdiensten voor een leven lang leren. Het besef groeit dat werknemers geholpen moeten worden hun hele loopbaan lang te leren en dat het leerproces niet beperkt mag blijven tot initieel onderwijs/initiële opleiding en hun eerste baan. Er worden een aantal innovatieve maatregelen uitgevoerd, waarbij de openbare diensten voor arbeidsvoorziening en de sociale partners een steeds grotere rol spelen. In het Verenigd Koninkrijk en Denemarken zorgen vertegenwoordigers van de vakbonden voor begeleiding op de werkplek. Bedrijven spelen een belangrijke rol bij de evaluatie van vaardigheden halverwege de loopbaan. Dit is reeds een gangbare praktijk in Frankrijk, die momenteel ook in andere landen wordt getest. De Italiaanse regio's beheren het Active Employment Network, een partnerschap van openbare diensten voor arbeidsvoorziening en particuliere actoren dat werklozen en laaggeschoolden begeleidt bij hun herintegratie op de arbeidsmarkt. De Nederlandse Leerwerkloketten brengen plaatselijke en regionale actoren samen om voor

⁸⁸ Aanbeveling van de Raad van 20 december 2012 betreffende de validatie van niet-formeel en informeel leren.

persoonlijke begeleiding van laaggekwalificeerde volwassenen, NEET's en werknemers te zorgen. Ze brengen hen in contact met validatieprocessen en zorgen voor follow-up.

Meer en meer lidstaten beseffen dat de uitdagingen op het gebied van vaardigheden een overheidsbrede strategie vereisen ter bevordering van volwasseneneducatie. In 2016 heeft de Raad als onderdeel van de vaardighedenagenda een aanbeveling tot invoering van bijscholingstrajecten aangenomen om vaardigheidskloven en ongelijkheden bij volwassenen aan te pakken en aan nieuwe behoeften op de arbeidsmarkt te voldoen. Het was de bedoeling dat de beleidsmakers via bijscholingstrajecten specifiek op de behoeften van laaggeschoolde volwassenen toegesneden beleidsmaatregelen zouden ontwikkelen en uitvoeren. Een aantal lidstaten werken aan nationale strategieën ter bevordering van vaardigheden met steun van de Commissie en in samenwerking met de OESO (Spanje, Italië, Portugal, Slovenië, België/Vlaanderen en, meer recent, Letland en Polen). Daarnaast hebben verschillende lidstaten, zoals Oostenrijk, Nederland en momenteel ook Slowakije, zelf strategieën ter bevordering van vaardigheden gefinancierd. In Frankrijk is een nieuwe instantie opgericht ("France Competences") in het kader van de hervorming van de beroepsopleiding in 2018 om te zorgen voor een alomvattende aanpak van de behoeften aan vaardigheden, de kwaliteit van opleidingen en de kosten.

Werkplekieren en leerlingplaatsen zorgen voor de nauwst mogelijke band tussen onderwijs en de arbeidsmarkt. Op het niveau van de lidstaten zijn sinds medio 2018 een aantal hervormingen met betrekking tot beroepsopleiding en -opleiding (BOO) goedgekeurd. De Commissie blijft met de lidstaten samenwerken om beroepsopleiding en -opleiding te moderniseren overeenkomstig de in de conclusies van Riga van 2015 vastgestelde beleidsprioriteiten⁸⁹. Voorts heeft de Commissie de lidstaten via het *jongerenwerkgelegenheidsinitiatief*⁹⁰ en de *Europese Alliantie voor leerlingplaatsen*⁹¹ gestimuleerd en ondersteund bij hun inspanningen om de kwaliteit, het aanbod en de aantrekkelijkheid van werkplekieren te vergroten en zo de relevantie van beroepsopleiding en -opleiding voor de arbeidsmarkt in de lidstaten te verbeteren. Bulgarije bijvoorbeeld beoogt via een in mei 2019 opgestart proefproject het bereik van alternerend leren te verruimen om de kwaliteit van het beroepsopleiding in Bulgarije te verbeteren en de relevantie ervan voor de arbeidsmarkt te vergroten. Estland heeft in december 2018 een wijziging van de wet inzake beroepsopleiding en -opleiding aangenomen om studeren flexibeler te maken, innovatieve studieformaten in samenwerking met de plaatselijke overheden te testen en een resultaatgerichte financiering in te voeren. In Frankrijk wordt in 2019 – en tegelijkertijd met de hervorming van het werkplekieren – een geleidelijke hervorming van beroepsopleiding en -opleiding op school uitgerold met de opening van nieuwe sectorale *Campus des Metiers et Qualifications* en geleidelijke specialisatietrajecten voor de ingeschreven leerlingen in combinatie met beroepskeuzebegeleiding. In Kroatië is in 2018 een nationaal netwerk van regionale competentiecentra inzake beroepsopleiding en -opleiding opgericht om plaatsen van excellentie aan te wijzen die regelmatige BOO-programma's en andere vormen van formeel en niet-formeel onderwijs zullen aanbieden. Malta plant een kwaliteitsborgingskader voor

⁸⁹ In de conclusies van Riga van 2015 zijn vijf doelstellingen voor de periode tot 2020 vastgesteld: 1) bevorderen van werkplekieren, 2) ontwikkeling van kwaliteitsborging op het gebied van BOO en informatie- en feedbackcyclussen, 3) toegang tot BOO en kwalificaties voor iedereen, 4) versterken van kerncompetenties en 5) beroepsontwikkeling van BOO-leerkrachten en -opleiders. Beschikbaar op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7915&furtherPubs=yes>

⁹⁰ Zie <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1829>

⁹¹ Zie http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm

werkplekieren op basis van de 20 leidende beginselen voor hoogwaardige leerlingplaatsen. In Polen beogen de wijzigingen van de onderwijswet de samenwerking tussen BOO en werkgevers te verbeteren, het systeem van beroepsexamens te veranderen en een analytisch instrument te ontwikkelen om de nationale en regionale behoeften op de arbeidsmarkt te voorspellen.

De lidstaten zijn zich bewust van problemen op het gebied van de volwasseneneducatie en hebben daarom in de tweede helft van 2018 en in 2019 een aantal initiatieven genomen. De steeds snellere veranderingen op de arbeidsmarkt, de vraag naar meer gespecialiseerde vaardigheden en het gebruik van digitale technologieën in alle sferen van het dagelijkse leven verlenen extra urgentie aan de noodzaak mensen bij te scholen om hun inzetbaarheid te waarborgen. De Europese pijler van sociale rechten erkent het recht op een leven lang leren om de nodige vaardigheden te verwerven om ten volle aan de samenleving deel te nemen en met succes op de arbeidsmarkt mobiel te zijn. Vlaanderen (België) heeft in dit verband de stimulansen voor werknemers om een leven lang te leren aangescherpt: sinds september 2019 heeft elke werknemer in de particuliere sector recht op 125 uur betaald verlof per jaar met het oog op een leven lang leren. Wallonië (België) kent een nieuwe financiële stimulans van 350 EUR toe voor elke werkzoekende die met succes een beroepsopleiding voltooit in een sector met een tekort aan arbeidskrachten (Incentive+). In Kroatië beoogt de onlangs goedgekeurde wet inzake volwasseneneducatie sinds september 2019 de problemen van het bestaande stelsel voor volwasseneneducatie te verhelpen en het stelsel in overeenstemming met het Kroatische kwalificatiekader te brengen. Letland heeft de steun voor werkplekieren in ondernemingen verhoogd met 18 miljoen EUR uit het EFRO. Portugal heeft in februari 2019 een maatregel goedgekeurd om aan specifieke behoeften aan personele middelen in het openbaar bestuur te voldoen: doel is een model voor een leven lang leren te ontwikkelen dat overheidsambtenaren toegang verleent tot onderwijs- en beroepscertificering. Het nieuwe in Ierland goedgekeurde programma “*Skills to Advance*” beoogt steun te verlenen aan kwetsbare groepen (met inbegrip van laaggeschoolden). Deze nieuwe maatregel maakt gerichte steun mogelijk voor kwetsbare groepen in de Ierse beroepsbevolking, met name voor laaggeschoolden en personen die behoefte aan meer mogelijkheden voor opwaartse loopbaanontwikkeling hebben, en verleent steun aan mensen om te blijven werken, vervanging te voorkomen en nieuwe kansen op de arbeidsmarkt te grijpen.

Het blijft van prioritair belang de jeugdwerkloosheid te bestrijden en de overgang van jongeren van onderwijs en opleiding naar de arbeidsmarkt te ondersteunen. Sinds 2014 hebben jaarlijks meer dan 5 miljoen jongeren zich voor de jongerengarantie geregistreerd en 3,5 miljoen jongeren hebben een leerlingplaats aanvaard of een aanbod aanvaard om te werken, vervolgonderwijs te volgen of stage te lopen. In veel lidstaten bedraagt het geschatte percentage NEET's die zich in de loop van het jaar voor de jongerengarantie registreren, echter nog steeds minder dan 50 %. Het beperkte percentage in vele landen houdt wellicht verband met de veranderende samenstelling van de NEET-populatie (een lager percentage werkloze NEET's in het totale aantal NEET's) en de vermindering van het totale aantal NEET's (zie hoofdstuk 3.2.1 voor meer details). Nu de situatie van jongeren op de arbeidsmarkt aanzienlijk is verbeterd, worden de beleidsmaatregelen ter ondersteuning van de uitvoering van de jongerengarantie steeds gericht.

De lidstaten intensiveren hun inspanningen om jongeren te bereiken door diensten toegankelijker te maken voor jongeren en ervoor te zorgen dat hulpbehoevende jongeren beter worden opgespoord. In Spanje zullen 3 000 nieuwe consulenten voor jonge werkzoekenden en langdurig werklozen worden aangeworven dankzij het *actieplan ter bevordering van de werkgelegenheid voor jongeren 2019-2021*. In Cyprus is een project

opgestart om 4 000 inactieve NEET's te bereiken en bij hun integratie op de arbeidsmarkt te helpen door voor begeleiding en op maat gesneden opleidingen te zorgen. Nog in Cyprus is een voorlichtingscampagne gestart om jongeren in contact te brengen met de openbare dienst voor arbeidsvoorziening, zodat ze zich voor de jongerengarantie kunnen registreren. De campagne wil een beroep doen op belanghebbenden op het gebied van jeugdzaken om NEET's met diverse achtergronden (armoede, handicap, laag onderwijsniveau, etnische minderheid en migranten) te kunnen bereiken.

Er zijn ook nieuwe maatregelen genomen om jongeren die in meerdere opzichten benadeeld zijn, beter te ondersteunen. In Ierland biedt het Youth Employment Support Scheme (YESS) stageplaatsen voor jonge werkzoekenden die langdurig werkloos zijn of problemen ondervinden om werk te vinden. De deelnemers verwerven tijdens hun stage sociale en beroepsbasisvaardigheden in een gunstige omgeving. In Frankrijk is een programma opgestart dat ten minste 10 000 bedrijven ertoe wil aanzetten vrijwillig jongeren een stage, een leerlingplaats of een baan aan te bieden. Doel is de samenwerking tussen de particuliere en de overheidssector te versterken om de hoge werkloosheid van jongeren in achtergestelde stedelijke gebieden te bestrijden. Portugal heeft maatregelen genomen ter bevordering van beroepsstages die uiteindelijk tot vaste aanwervingen kunnen leiden dankzij directe subsidies voor het aanwerven van jongeren en langdurig werklozen. In 2019 zijn deze maatregelen aangepast om de efficiëntie en de doeltreffendheid ervan te verbeteren: de analyse van aanvragen is gestroomlijnd en er is voor gezorgd dat de ODA's aanvragen binnen een passende termijn beantwoorden.

Kader 2. Optimaal gebruikmaken van het Europees Sociaal Fonds (ESF)

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) een van de belangrijkste instrumenten van de EU om de problemen aan te pakken die in de landspecifieke aanbevelingen worden vermeld. Het ESF draagt bij tot duurzame en hoogwaardige werkgelegenheid, de bevordering van sociale inclusie, investeringen in onderwijs en opleiding en de vergroting van de institutionele capaciteitsopbouw. Samen met het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief (YEI), dat steun verleent aan jongeren die geen onderwijs of opleiding volgen en geen baan hebben, investeert het ESF bijna 93 miljard EUR in menselijk kapitaal, zodat de Europese burgers hun vaardigheden kunnen ontwikkelen en hun toekomst veilig kunnen stellen.

Meer dan 26 miljoen deelnemers hebben tussen 2014 en eind 2018 van steun van het ESF en het YEI geprofiteerd, onder wie bijna vier miljoen langdurig werklozen (15 %). Jongeren onder de 25 jaar (43 % van het totale aantal deelnemers) en laaggeschoolden die basisonderwijs of lager middelbaar onderwijs hebben gevolgd (48 % van het totale aantal deelnemers), zijn de belangrijkste doelgroepen. De uitvoering, die in 2017-2018 sterk is versneld, moet gestaag worden voortgezet tot het einde van de programmeringsperiode. Van de 26 miljoen deelnemers tot eind 2018

- hebben 2,7 miljoen deelnemers een baan gevonden
- hebben 3,6 miljoen deelnemers een kwalificatie verworven
- hebben 1,4 miljoen deelnemers onderwijs of een opleiding gevolgd naar aanleiding van door de EU ondersteunde activiteiten

Bovendien hadden 2,7 miljoen jongeren eind 2018 geprofiteerd van door het YEI gesteunde maatregelen, van wie meer dan één miljoen een baan hebben aangeboden gekregen, een kwalificatie hebben verworven of vervolgonderwijs of een vervolgopleiding hebben gevolgd dankzij deze steun.

Er wordt momenteel tussen het Europees Parlement en de Raad onderhandeld over het voorstel van de Europese Commissie voor het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) voor de periode 2021-2027. Op basis van het voorstel zou – in het ruimere kader van de Europese structuurfondsen – dankzij het ESF+ vooral steun kunnen worden verleend om de in het Europees Semester vermelde uitdagingen aan te gaan. In de landenverslagen van 2019 (en met name in de nieuwe bijlagen D) zijn daartoe prioritaire gebieden voor particuliere en overheidsinvesteringen in de lidstaten vastgesteld als basis voor de programmering van de toekomstige structuurfondsen.

Daarnaast hebben de lidstaten meer gerichte stimuleringsmaatregelen genomen om achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt aan te werven. Roemenië heeft werkgevers extra stimulansen geboden om mensen in kwetsbare situaties aan te werven. Werkgevers die werklozen ouder dan 45 jaar, werkloze alleenstaande ouders, langdurig werklozen of jonge NEET's in vaste dienst nemen, ontvangen maandelijks gedurende 12 maanden 2 250 RON (ongeveer 475 EUR) voor elke aangeworven werknemer. De werkgevers zijn verplicht de betrokkenen voor ten minste 18 maanden aan te werven. Ook Zweden heeft maatregelen genomen om nieuwkomers op de arbeidsmarkt te helpen. Vanaf 2020 zullen de werkgevers twee jaar lang geen bijdragen hoeven te betalen wanneer ze nieuwkomers op de arbeidsmarkt aanwerven. Voor jongeren onder de 18 jaar zijn de werkgeversbijdragen in augustus 2019 verlaagd en in 2020 volledig afgeschaft. Slovenië heeft het “activiteitssupplement” uit de wetgeving inzake sociale bijstand geschrapt. Doel is de activering van de begunstigden van sociale bijstand te versnellen en de sociale zekerheid van de burgers te verbeteren. Ook is het de bedoeling de burgers uitgebreide bijstand te verlenen wanneer ze sociaal kwetsbaar zijn.

Een aantal lidstaten blijft inspanningen leveren om de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers te bevorderen en neemt tegelijkertijd maatregelen om toereikende pensioenen te waarborgen voor wie niet langer kan werken. Gezien de vergrijzing van de samenleving is langer werken van essentieel belang om de toereikendheid van de pensioenen te handhaven en te verbeteren. Pensioenmaatregelen (en fiscale maatregelen) kunnen mensen stimuleren langer te werken. Gedacht kan worden aan een evenwicht tussen impliciete belastingen/voordelen m.b.t. pensionering, bonussen en sancties voor wie respectievelijk na of vóór de pensioenleeftijd met pensioen gaat, en de mogelijkheid pensioen en werk te combineren. Uit het verslag over de toereikendheid van de pensioenen 2018 (Europese Commissie, 2019) blijkt dat dergelijke beleidsmaatregelen belangrijker zijn dan in een vroeg stadium genomen loopbaanmaatregelen om mensen te stimuleren langer te werken. Daarom heeft Vlaanderen (België) gerichte maatregelen genomen om de inzetbaarheid van oudere werknemers te verbeteren, met name door de maximumsubsidie voor de tewerkstelling van oudere werknemers te verhogen, de werkgevers twee jaar volledig vrij te stellen van werkgeversbijdragen bij de aanwerving van een werkloze oudere werknemer (55+) en het loonplafond te verhogen waarvoor de gerichte maatregelen gelden.

Duitsland heeft maatregelen genomen om oudere langdurig werklozen te activeren met behulp van een vijfjarige arbeidssubsidie ter vermindering van de arbeidskosten. Voorwaarde is dat de langdurig werklozen gedurende ten minste zes van de laatste zeven jaar de werkloosheidsuitkering “*Hartz IV*” hebben ontvangen. In het kader van het actieprogramma ter bestrijding van de onzekerheid op de arbeidsmarkt en ter bevordering van collectieve onderhandelingen, dat is opgenomen in *Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de Junho*, heeft Portugal maatregelen goedgekeurd waarbij aanwervingssteun wordt verleend aan bedrijven die tegelijkertijd een jonge werkloze (of een jongere die op zoek is naar een eerste baan) en een langdurig werkloze oudere (die minstens 45 jaar oud is) aanwerven. Er

wordt normaliter alleen steun verleend wanneer arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur worden aangeboden. Bovendien zijn de werkgevers gedeeltelijk of volledig vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Beleidsmaatregelen om mensen tegen het einde van hun loopbaan te stimuleren langer te werken moeten echter vergezeld gaan van maatregelen die toereikende pensioenen waarborgen voor wie niet langer kan werken. Daarom heeft Oostenrijk de bestaande deeltijdregeling voor oudere werknemers hervormd (*Altersteilzeit*). Om werknemers langer op de arbeidsmarkt actief te houden, heeft Oostenrijk de beginleeftijd voor deze regeling in twee fasen verhoogd. Voor mannen werd de beginleeftijd in 2019 en 2020 achtereenvolgens verhoogd van 58 jaar tot 59 en 60 jaar. Voor vrouwen werd de beginleeftijd in 2019 en 2020 achtereenvolgens verhoogd van 53 jaar tot 54 en 55 jaar. De Italiaanse regering heeft de pensioengerechtigde leeftijd voor bepaalde categorieën oudere werknemers verlaagd wanneer de som van hun leeftijd en de jaren van hun bijdragen 100 jaar bedraagt (minimumvereiste: ten minste 62 jaar oud zijn en ten minste 38 jaar bijdragen hebben betaald). In Spanje ten slotte is de bijstand voor langdurig werkloze oudere werknemers aangepast. In vergelijking met de vorige regeling i) komen langdurig werklozen in aanmerking vanaf de leeftijd van 52 jaar in plaats van 55 jaar; ii) is de maximale duur van de uitkering verlengd tot de werknemer de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd bereikt (65); iii) is de grondslag voor de berekening van de bijdrage van de overheid aan het pensioenstelsel met 53 % gestegen (van 859 EUR per maand in 2018 tot 1 313 EUR per maand in 2019); en iv) is de inkomenstest gebaseerd op het individuele inkomen en niet op het inkomen van het huishouden.

Deelname aan onderwijs en opvang van hoge kwaliteit voor jonge kinderen vormt een van de grondslagen voor een succesvol leven lang leren, persoonlijke ontwikkeling en meer inzetbaarheid in het latere leven. In de *Aanbeveling van de Raad van 22 mei 2019 betreffende stelsels voor onderwijs en opvang van hoge kwaliteit voor jonge kinderen* wordt gepleit voor toegankelijke, betaalbare en inclusieve voorzieningen voor onderwijs en opvang voor jonge kinderen en het stimuleren van de ontwikkeling van leerprogramma's voor jonge kinderen om aan de welzijns- en onderwijsbehoeften van kinderen tegemoet te komen. Het afgelopen jaar heeft Frankrijk besloten geleidelijk voor universele toegang tot kinderopvang te zorgen (van de geboorte tot de leeftijd van drie jaar). Het land voorziet ook in sociale uitkeringen in natura en een borg voor de betaling van onderhoudskosten ten behoeve van alleenstaande ouders. In Zweden is voorschools onderwijs sinds het najaar van 2018 een verplicht onderdeel van de schoolcyclus en de Zweedse autoriteiten hebben een nieuw leerplan goedgekeurd waarin meer nadruk wordt gelegd op leren, en met name digitale en leesvaardigheden. De Slowaakse regering waarborgt sinds september 2018 gratis kleuteronderwijs voor alle kinderen uit sociaaleconomisch achtergestelde gezinnen (ongeacht hun leeftijd) en heeft de leerplichtige leeftijd tot vijf jaar verlaagd (wordt in september 2020 van kracht).

De lidstaten blijven inspanningen ter verbetering van de kinderopvang leveren om de obstakels voor de werkgelegenheid van vrouwen uit de weg te ruimen. In Ierland is in september 2018 de regeling voor onderwijs voor jonge kinderen goedgekeurd, die gedurende twee jaar recht geeft op drie uur gesubsidieerde voorschoolse kinderopvang per dag voor elk kind van de leeftijd van twee jaar en acht maanden tot de leerplichtige leeftijd. De *Childcare Support Act 2018* is een essentieel onderdeel van de ontwikkeling van het Affordable Childcare Scheme, met een nieuwe aanpak om betaalbare toegang tot kinderopvang van hoge kwaliteit te bevorderen. Door de *Childcare Support Act* wordt het *Affordable Childcare Scheme* onderdeel van de wettelijke regeling en worden vier bestaande, niet wettelijk bindende regelingen voor kinderopvang vervangen. In januari 2019 heeft Italië de jaarlijkse

toelage voor kinderopvang en thuishulp voor kinderen jonger dan drie jaar met ernstige chronische aandoeningen verhoogd van 1 000 EUR tot 1 500 EUR. Roemenië maakt gebruik van middelen van het ESF om de consolidering van het netwerk van pleegouders te ondersteunen. In Finland is in september 2018 de *hervorming van het onderwijs en de opvang voor jonge kinderen* in werking getreden. Deze hervorming past het Finse stelsel voor onderwijs en opvang voor jonge kinderen aan de ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt aan door het personeel bij te scholen, personen met een diploma hoger onderwijs te stimuleren in de sector onderwijs en opvang voor jonge kinderen te gaan werken en bijzondere aandacht aan multiprofessionele teams te schenken. Er wordt meer aandacht en prioriteit verleend aan het welzijn en de belangen van de kinderen.

Een evenwichtige verdeling van betaald verlof tussen vrouwen en mannen kan bijzonder nuttig zijn om de werkgelegenheid van vrouwen met kinderen te bevorderen. De voorbije jaren hebben veel lidstaten het verlof om gezinsredenen aantrekkelijker gemaakt en vooral het vaderschapsverlof bevorderd⁹². Begin 2018 heeft Tsjechië de wet inzake sociale bijstand gewijzigd om de flexibiliteit van de ouderschapstoelage te vergroten: de ouders kunnen nu het maandelijks bedrag en het moment van uitbetaling kiezen (tot vier jaar). Het totale maximumbedrag is 220 000 CZK (ongeveer 8 617 EUR). Bovendien wordt de toelage ook uitbetaald wanneer kinderen niet voor formele kinderopvang zijn geregistreerd. Tsjechië heeft ook de *wet op de ziekteverzekering* gewijzigd, waarbij één week betaald ouderschapsverlof en vaderschapstoelagen voor vaders zijn ingevoerd. Dit is een stap in de goede richting, maar de regeling voldoet niet aan de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven, die voorziet in twee weken betaald vaderschapsverlof en twee niet-overdraagbare maanden ouderschapsverlof voor vaders. In Spanje is het moederschapsverlof/vaderschapsverlof krachtens een wetswijziging uit maart 2019 vervangen door 16 weken ouderschapsverlof voor elke ouder. De wet voorziet in een geleidelijke toepassing van deze regeling. De ouder die niet de biologische moeder is, heeft recht op 8 weken verlof in 2019 (5 in 2018), 12 weken in 2020 en ten slotte 16 weken in 2021. Dezelfde wet voorziet ook in andere maatregelen om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Enkele voorbeelden: i) De verplichting om voor gelijkheidsplannen te zorgen geldt nu voor bedrijven met meer dan 50 werknemers (voorheen 250 werknemers). ii) De regelgeving inzake gelijk loon is gewijzigd om het concept gelijkwaardig werk te definiëren en de werkgevers te verplichten een register bij te houden van het gemiddeld loon van mannen en vrouwen. Wanneer het gemiddeld loonverschil tussen mannen en vrouwen meer dan 25 % bedraagt, moet het verschil worden gemotiveerd. iii) Geen socialezekerheidsbijdragen voor informele mantelzorgers.

In Ierland kunnen ouders sinds 1 september 2019 22 weken onbetaald ouderschapsverlof nemen voor elk pasgeboren kind. Het verlof moet worden opgenomen vóór de 12e verjaardag van het kind. Vóór 1 september 2019 bedroeg het ouderschapsverlof 18 weken en konden de ouders het ouderschapsverlof alleen vóór de 8ste verjaardag van het kind opnemen. Er is ook een nieuw *Parental Leave Scheme* geïntroduceerd, op basis waarvan ouders gedurende het eerste levensjaar van hun kind twee weken betaald verlof kunnen nemen. Deze nieuwe regeling is sinds november 2019 van kracht. In 2019 heeft Nederland een wetsvoorstel ingediend om vanaf juli 2020 het vaderschapsverlof van twee tot vijf dagen te verhogen en vaders recht te geven op nog eens vijf weken verlof tijdens de eerste zes maanden na de geboorte. Bovendien zijn het adoptie- en pleegverlof verhoogd van vier tot zes weken.

⁹² Eurofound (2019), Parental and paternity leave – Uptake by fathers, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

Portugal heeft in december 2018 vier assen ingevoerd die een beter evenwicht tussen beroeps-, privé- en gezinsleven als voorwaarde voor daadwerkelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen en volledig burgerschap bevorderen en vrije keuzen ten aanzien van alle aspecten van het dagelijkse leven mogelijk maken op basis van de Europese pijler van sociale rechten. De eerste as is een verzoeningspact met maatregelen om de werkgevers ertoe aan te zetten praktijken te ontwikkelen die bevorderlijk zijn voor verzoening en verspreiding. De tweede as – het pact “*Reconciliation in Public Administration*” – betreft de toezegging van de centrale en plaatselijke overheidsinstanties om verzoening te bevorderen. De derde as betreft apparatuur, diensten en prikkels voor verzoening met instrumenten om verzoening in de zorgsector, het onderwijs, het vervoer en de gezondheidszorg te vergemakkelijken. De vierde as “*Knowing to Reconcile*” omvat maatregelen die leiden tot de productie en de verspreiding van kennis, die de ontwikkeling van nieuwe acties kan ondersteunen. De sociale partners in Oostenrijk zijn 24 maanden ouderschapsverlof overeengekomen die worden meegenomen bij de berekening van iemands rechten op basis van de lengte van het dienstverband, zoals automatische loonsverhogingen, recht op jaarlijks verlof, opzeggingstermijnen of voortgezet ziekgeld in sectoren (bijvoorbeeld de detailhandel) met een groot aandeel vrouwelijke werknemers.

In een paar lidstaten zijn andere antidiscriminatiemaatregelen genomen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen. In Frankrijk is in augustus 2018 een wet ter bestrijding van seksueel geweld op het werk goedgekeurd die voorziet in maatregelen op vijf gebieden: 1) de bevordering van de sociale dialoog; 2) de opleiding van inspecteurs; 3) voorlichtingscampagnes; 4) steun voor slachtoffers binnen ondernemingen; en 5) instrumenten ter bestrijding van discriminatie (bijvoorbeeld de antidiscriminatiebrigade (BADI)). Portugal heeft via de *National Strategy for Equality and Non-Discrimination 2018-2030* ook geprobeerd specifieke strategische doelstellingen vast te stellen inzake non-discriminatie op grond van geslacht en gelijkheid van mannen en vrouwen. In deze richtsnoeren moeten het nationale actieplan voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen, het nationale actieplan ter preventie en bestrijding van huiselijk geweld en geweld tegen vrouwen, en het nationale actieplan ter bestrijding van discriminatie op grond van seksuele geaardheid, genderidentiteit en geslachtskenmerken worden geïntegreerd. Wat de *agenda voor gelijkheid op de arbeidsmarkt en in ondernemingen* betreft, draagt de strategie bij tot de bestrijding van de gendersegregatie van beroepen, de bevordering van gelijk loon voor gelijk werk, een betere combinatie van werk, gezin en privéleven en de bevordering van de dialoog met de sociale partners. Voor het eerst wordt een specifieke antidiscriminatieplanning op basis van seksuele geaardheid, genderidentiteit en geslachtskenmerken geschetst met maatregelen op prioritaire gebieden (bijvoorbeeld voorlichting en opleiding) en sectorale beleidsmaatregelen.

Een beperkt aantal lidstaten heeft maatregelen genomen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken. De meeste nieuwe initiatieven hielden ten minste deels verband met loontransparantie, zoals aanbevolen door de Europese Commissie in 2014 (2014/124/EU). Duitsland en het Verenigd Koninkrijk hebben in 2018 voor het eerst verslag over de beloning van mannen en vrouwen uitgebracht en in het VK werd in een parlementair verslag aanbevolen de rapportagevereisten met betrekking tot de loonkloof te verruimen^{93 94}. Ierland heeft in 2019 een *Gender Pay Gap Information Bill* gepubliceerd, die bedrijven zal

⁹³ Eurofound (2019), Slow start for gender pay transparency in Germany, Eurofound blog, 4 februari 2019.

⁹⁴ Eurofound (2018), United Kingdom: Latest working life developments Q3 2018, Claire Evans.

verplichten informatie bekend te maken over loonverschillen tussen mannen en vrouwen⁹⁵. In september 2018 heeft Frankrijk een “*equal wage equality index*” geïntroduceerd op basis van vijf verschillende indicatoren voor gendergelijkheid. Bedrijven moeten de vooruitgang op het gebied van gelijke lonen bekendmaken, de controles van de arbeidsinspectie werden uitgebreid en er is een promotiecampagne gestart ter bestrijding van genderstereotypen bij de aanwerving van werknemers. De index gelijke lonen is verplicht voor ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Ondernemingen die de drempel van 50 werknemers bereiken, worden gedurende een overgangperiode van drie jaar van de verplichtingen vrijgesteld. Ondernemingen met 1 000 werknemers of meer hadden tot 1 maart 2019 de tijd om hun resultaten op het gebied van gendergelijkheid bekend te maken; ondernemingen met 251 tot 999 werknemers tot 1 september 2019; en ondernemingen met 50 tot 250 werknemers tot 1 maart 2020.

Ook Portugal heeft wetgeving goedgekeurd om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken. De maatregelen omvatten onder meer een jaarverslag over loonverschillen tussen mannen en vrouwen en een beoordeling per bedrijf, beroepsgroep en kwalificatieniveau (voor ondernemingen met meer dan 250 werknemers tijdens de eerste twee jaar, daarna uitgebreid tot ondernemingen met meer dan 50 werknemers). Ook worden specifieke maatregelen van de arbeidsinspectie en sancties tegen werkgevers bij discriminatie overwogen. Ter bestrijding van verticale segregatie beoogt het plan *Equality in working conditions: Equal pay; Parenting protection; Reconciliation of professional activity with family and personal life* een evenwichtige deelname van mannen en vrouwen aan de besluitvorming te bevorderen. Er worden minimale genderdrempels vastgesteld voor raden van bestuur van overheidsbedrijven (33,3 % vanaf 2018) en beursgenoteerde ondernemingen (20 % en – vanaf 2020 – 33,3 %). Voorts is het de bedoeling een evenwichtige deelname van mannen en vrouwen aan de besluitvorming bij overheidsinstanties te bevorderen; ambtsdragers bij overheidsinstanties te benoemen op basis van competenties, vaardigheden, ervaring en wettelijk vereiste opleidingen; en een minimale genderdrempel in acht te nemen (mannen en vrouwen moeten elk minstens 40 % van de posten bij overheidsinstanties toegewezen krijgen).

In een aantal lidstaten zijn maatregelen genomen om de integratie van burgers van derde landen op de arbeidsmarkt te bevorderen, vaak in combinatie met taalcursussen.

Een aantal lidstaten (met name Griekenland, Frankrijk, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Luxemburg) hebben omvangrijke hervormingen in de vorm van nieuwe of herziene actieplannen/strategieën doorgevoerd om de maatregelen ter bevordering van de integratie op lange termijn te intensiveren en de inspanningen van alle betrokken partijen te consolideren. Een aantal lidstaten hebben hun aanbod aan integratiemaatregelen bovendien uitgebreid en een paar lidstaten hebben tegelijkertijd de verplichte deelname aan taalcursussen en integratieopleidingen aangescherpt. Het aanbod aan taalopleidingen voor onderdanen van derde landen is bijvoorbeeld in België (Wallonië, Vlaanderen en de Duitstalige Gemeenschap), Finland, Frankrijk, Malta en Duitsland (taalopleidingen die met het werk verband houden) verbeterd. Dankzij een nieuw regelgevingskader voor de Zweedse ODA's zijn de mogelijkheden voor pas aangekomen migranten om zich op de arbeidsmarkt te integreren in Zweden verbeterd. Zweden heeft ook het stelsel van gesubsidieerde werkgelegenheid hervormd, een nieuwe steunmaatregel in juli 2019 geïntroduceerd (de zogeheten “*inleidende banen*”) en voor meer financiering voor “*lokale werkgelegenheidspistes*” (sinds 2017) gezorgd, die gewoonlijk bestaan uit op de arbeidsmarkt toegesneden onderwijs, Zweeds voor migranten en stages. In

⁹⁵ Eurofound (2019), Ireland: Latest working life developments Q2 2019, Farrelly, R.

december 2018 heeft Finland in vijf steden zogeheten “*competentiecentra voor migranten*” gefinancierd, waarbij gemeenten en arbeidsmarkt- en onderwijsinstellingen hun cliënten op een flexibele manier begeleiden naar opleidingen en de arbeidsmarkt. Nederland heeft de benadering van integratie herzien, onder meer door meer nadruk te leggen op de integratie op de arbeidsmarkt. In 2019 heeft de Nederlandse regering de aanzet gegeven tot acht experimenten om de instrumenten ter bevordering van de arbeidsparticipatie en de arbeidsmarktpositie van Nederlandse burgers met een migrantenachtergrond doeltreffender te maken. Bij die experimenten werden onder meer leren en werken gecombineerd, kwetsbare groepen intensief gecoacht, de beroepsvoorlichting voor studenten in het beroepsonderwijs verbeterd en de culturele diversiteit in bedrijven gemeten. In Spanje zijn de meeste maatregelen ter verbetering van de inzetbaarheid uitgevoerd in het kader van de *Spaanse activeringsstrategie voor werkgelegenheid 2017-2020*. Bovendien heeft de staatssecretaris voor Migratie financiële steun verleend voor de sociale en arbeidsintegratie van migranten. In Frankrijk voorziet de in juni 2018 goedgekeurde en sinds 2019 uitgevoerde hervorming van het integratiebeleid in een nieuw deel “professionele integratie en audit van vaardigheden” als onderdeel van het *Contrat d’Intégration Républicaine* (CIR), extra taalopleidingen na het CIR (indien nodig) en een systematischer gebruik van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening.

Naast maatregelen die rechtstreeks gericht zijn op burgers van derde landen, hebben de lidstaten ook maatregelen genomen om de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, de lokale overheden en de werkgevers middelen en instrumenten te verschaffen ter bevordering van integratie. Frankrijk heeft voor gestructureerde samenwerking tussen de autoriteiten op het gebied van migratie, opleiding en werkgelegenheid gezorgd. In het Verenigd Koninkrijk zijn extra financiële middelen aan Jobcentre Plus verleend om meer mensen uit gesegregeerde gemeenschappen aan werk te helpen. In Letland is een gids over integratie op het werk opgesteld met goede praktijken op het gebied van de integratie van nieuwkomers op het werk en diversiteitsmanagement. Estland heeft hooggeschoolden ondersteund via het “International House of Estonia”, dat diensten verleent aan lokale werkgevers over het aanwerven van buitenlandse deskundigen en aan internationale nieuwkomers en hun echtgenoten (leven in Estland, taalprogramma’s en loopbaanadvies).

De lidstaten hebben maatregelen genomen om het onderwijsniveau van burgers van derde landen en kinderen met een migrantenachtergrond te verbeteren. Finland, Estland en België hebben specifieke beleidsmaatregelen genomen om de deelname van kinderen van burgers van derde landen aan onderwijs en opvang voor jonge kinderen te bevorderen. In het najaar van 2018 heeft de Finse regering een proefproject opgestart waarbij kinderen van vijf jaar gratis deeltijdonderwijs en -opvang krijgen. Vlaanderen (België) heeft een strategie goedgekeurd om de deelname – vooral van kinderen met een migrantenachtergrond – aan voorschools onderwijs (voor 2,5- tot 5-jarigen) te bevorderen en België (federaal niveau) heeft de leerplichtige leeftijd van 6 tot 5 jaar verlaagd. Frankrijk heeft het aantal workshops voor ouders van buitenlandse leerlingen verdubbeld om hun integratie te verbeteren. Daarnaast is ook het aantal cursussen Frans als vreemde taal verdubbeld ten behoeve van studenten die hun studies in Frankrijk willen voortzetten. Litouwen heeft een nieuwe maatregel ingevoerd waarbij elke school met kinderen met een migrantenachtergrond een onderwijshulpkracht toegewezen krijgt. In Spanje is een nieuw programma goedgekeurd om regio’s te helpen het aantal voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding te verminderen. Doel is onderwijscentra en sociaaleconomisch kwetsbare leerlingen (migranten, Roma, leerlingen met speciale onderwijsbehoeften) te steunen en de competenties van de leerkrachten aan te scherpen om met de diversiteit van de leerlingen in de klas om te gaan. In

Luxemburg is een bemiddelingsdienst opgericht met onder meer een bemiddelaar die verantwoordelijk is voor kwesties die verband houden met onderwijs aan kinderen met een migrantenachtergrond, specifieke onderwijsbehoeften en schooluitval.

De lidstaten hebben ook hervormingen doorgevoerd met het oog op de erkenning en/of validering van de kwalificaties of vaardigheden van burgers van derde landen. Zo heeft Duitsland in het kader van de in juni 2019 goedgekeurde nieuwe wet betreffende de immigratie van geschoolde werknemers (*Fachkräftezuwanderungsgesetz*) de erkenning van in derde landen verworven beroepskwalificaties vergemakkelijkt. Vanaf juni 2018 steunt Griekenland voor een periode van drie jaar het Europees kwalificatiepaspoort voor vluchtelingen (Raad van Europa), dat een deugdelijke methode wil bieden voor de beoordeling van de kwalificaties (met inbegrip van kwalificaties waarvoor onvoldoende of geen bewijsmateriaal is) van vluchtelingen die hun studies hoger middelbaar onderwijs (of hoger) hebben voltooid (of deels hebben voltooid). Finland heeft een gids gepubliceerd om de erkenning van de kwalificaties van buitenlandse leerkrachten te vergemakkelijken. De Vlaamse regering (België) heeft een decreet over de erkenning van verworven competenties goedgekeurd om personen in staat te stellen een kwalificatie van hun verworven competenties te verkrijgen (d.w.z. werkervaring, vrijwilligerswerk en opleiding).

Een aantal lidstaten heeft maatregelen genomen om de komst van arbeidsmigranten uit derde landen – met name hooggeschoolde werknemers en werknemers in knelpuntberoepen – te vergemakkelijken. België heeft de procedure gestroomlijnd door de procedures voor werk- en verblijfsvergunningen te combineren. In Vlaanderen is de lijst van knelpuntberoepen uitgebreid en de salarisdrempel voor hooggeschoolde werknemers jonger dan 30 jaar en voor verpleegkundigen verlaagd. Malta, Oostenrijk, Portugal, Slowakije en Litouwen hebben het voor werknemers uit derde landen eenvoudiger gemaakt om een werk- of verblijfsvergunning aan te vragen, terwijl Duitsland een ruimere hervorming heeft doorgevoerd om de immigratie van geschoolde werknemers uit derde landen te vergemakkelijken (met onder meer veranderingen van de visumprocedures, de erkenning van buitenlandse kwalificaties en meer taalondersteuning). Frankrijk heeft de komst van hooggekwalificeerde buitenlanders met behulp van vereenvoudigde procedures en specifieke faciliteiten gestimuleerd en de meerjarige verblijfsvergunning (het zogeheten “talentpaspoort”) verlengd. Er zijn in een aantal lidstaten ook specifiek op buitenlandse ondernemers en investeerders gerichte wetgevings- en beleidswijzigingen doorgevoerd: doel is nieuwe wegen te openen om buitenlandse ondernemers en investeerders aan te trekken of het toezicht op hun binnenkomst en verblijf te verbeteren. Finland en Portugal bijvoorbeeld hebben een nieuw programma voor ondernemers geïntroduceerd (“Start Up Visa”).

In een aantal lidstaten zijn onlangs maatregelen genomen die specifiek op vluchtelingen en/of asielzoekers afgestemd waren. In Duitsland bijvoorbeeld voorziet een in juni 2019 goedgekeurde nieuwe wet (*wet werkgelegenheid vreemdelingen*) in een betere toegang tot integratiecursussen, op het werk toegesneden cursussen Duits en opleidingssteun voor verschillende groepen asielzoekers. De wet heeft ook de toegang tot uitkeringen hervormd om asielzoekers te motiveren een opleiding te volgen en vluchtelingen in staat te stellen vrijwilligerswerk te doen⁹⁶. In Denemarken zijn de regering en de sociale partners overeengekomen om het “*Basic Integration Education*”-programma (IGU) (een combinatie

⁹⁶ De wet inzake uitkeringen voor asielzoekers is hervormd: de uitkeringen voor asielzoekers zullen na 15 maanden niet meer worden stopgezet. Doel is te voorkomen dat vluchtelingen hun opleidingen en cursussen voortijdig stopzetten.

van taalklassen, leerlingplaatsen en beroepsonderwijs voor recent aangekomen migranten en vluchtelingen tussen 18 en 39 jaar) te verlengen tot en met 30 juni 2022. In het kader van de nationale strategie voor de opvang en integratie van vluchtelingen – een strategie die met name tot doel heeft de toegang tot opleidingen en werk voor vluchtelingen te bevorderen – heeft de openbare dienst voor arbeidsvoorziening (Pôle-Emploi) in september 2018 in Frankrijk een boekje in verschillende talen gepubliceerd met nuttig advies voor werkzoekenden. Daarnaast heeft een aantal lidstaten onlangs specifieke maatregelen genomen om de integratie van pas aangekomen migrantenvrouwen te bevorderen. Het Ierse Ministerie van Justitie en Gelijkheid heeft in 2019 zeven nieuwe projecten gefinancierd om de integratie van vrouwelijke vluchtelingen op de arbeidsmarkt te bevorderen en ook Zweden heeft extra overheidsfinanciering voor dergelijke projecten ter beschikking gesteld, bijvoorbeeld voor een initiatief om vrouwelijke asielzoekers over de Zweedse arbeidsmarkt voor te lichten.

Een aantal lidstaten bevorderen de werkgelegenheid van personen met een handicap. In Vlaanderen (België) is in het kader van een hervorming van de individuele beroepsopleidingsprogramma's een nieuw programma geïntroduceerd voor werklozen met een handicap en langdurig werklozen. Het programma kan gedurende 52 weken worden gevolgd en is gratis voor de werkgevers. Bovendien zijn de interprofessionele opleidingen gratis voor de deelnemers en worden de kosten voor vervoer en kinderopvang vergoed. Bulgarije heeft quota ingevoerd die werkgevers verplichten mensen met een handicap aan te werven (1 werknemer met een handicap voor werkgevers met 50 tot 99 werknemers, 2 % van het gemiddelde personeelsbestand voor werkgevers met 100 of meer werknemers). Daarnaast heeft Bulgarije gezorgd voor specifieke subsidies voor werkgevers, gespecialiseerde diensten in de arbeidsbureaus en proefcentra voor beschermde werkgelegenheid. Tsjechië heeft een vergoeding bij langdurige zorg geïntroduceerd om personen met een ziektekostenverzekering adequaat te vergoeden voor inkomensverlies als gevolg van een loopbaanonderbreking om langdurig voor een familielid te zorgen. Kroatië heeft quota voor de tewerkstelling van personen met een handicap vastgesteld: werkgevers met ten minste 20 werknemers zijn verplicht 3 % werknemers met een handicap in dienst te hebben. Werkgevers die deze verplichting niet nakomen, moeten een boete betalen. Bovendien worden loonsubsidies betaald door het Instituut voor opleiding, beroepsrehabilitatie en tewerkstelling van personen met een handicap.

In Denemarken heeft de regering in het kader van de *Satspuljeaftale* 128,4 miljoen DKK (ongeveer 17 miljoen EUR) voor de periode 2019-2022 uitgetrokken om de arbeids- en onderwijsmogelijkheden van personen met een handicap te bevorderen. Finland voert een arbeidsgeschiktheidsprogramma uit om de individuele beoordeling van de behoefte aan diensten voor langdurig werklozen en gedeeltelijk arbeidsgeschikte personen te verbeteren. In het kader van het programma zijn de toewijzingen voor gesubsidieerde lonen en de rehabilitatietoelagen verhoogd om de werkgelegenheid van gedeeltelijk arbeidsgeschikte personen te bevorderen. Frankrijk heeft een aantal maatregelen genomen met betrekking tot de werkingssfeer van de wet "*Liberté de choisir son Avenir Professionnel*". Daarbij werd vooral aandacht geschonken aan: 1) de vereenvoudiging van de aangifteverplichtingen van de werkgevers; 2) de veralgemening van begeleidende programma's; 3) de wijziging van de verplichting om 6 % werknemers met een handicap in dienst te hebben; 4) de verplichte melding van maatregelen van de onderneming om de werkgelegenheid van personen met een handicap te bevorderen; 5) collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot arbeidsongeschiktheid die om de drie jaar moeten worden verlengd. Duitsland verleent subsidies wanneer langdurig werklozen ouder dan 25 jaar (met inbegrip van personen met een ernstige handicap) voor een periode van vijf jaar worden aangeworven. In Roemenië krijgen

werkgevers subsidies wanneer ze afgestudeerden een vaste arbeidsovereenkomst voor een periode van 12 maanden aanbieden en afgestudeerden met een handicap een vaste arbeidsovereenkomst van 18 maanden.

3.3. Richtsnoer 7: de werking van de arbeidsmarkten en de doeltreffendheid van de sociale dialoog verbeteren

Dit deel gaat over de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 7, dat de lidstaten aanbeveelt de werking van de arbeidsmarkten en de doeltreffendheid van de sociale dialoog te verbeteren. Dit omvat het vinden van een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid in het arbeidsmarktbeleid, het voorkomen van segmentatie van de arbeidsmarkt, het bestrijden van zwartwerk en het bevorderen van de overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde tijd; het omvat ook het waarborgen van een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid en doeltreffende openbare diensten voor arbeidsvoorziening, het verstrekken van adequate werkloosheidsuitkeringen die mensen niet ontmoedigen snel op de arbeidsmarkt terug te keren, en het bevorderen van de mobiliteit van werkenden en lerenden. Het richtsnoer beveelt de lidstaten aan ervoor te zorgen dat de sociale partners tijdig en op een zinvolle manier worden betrokken bij het ontwerp en de uitvoering van beleidsmaatregelen en hervormingen, onder meer door steun voor capaciteitsopbouw. Het is er ook op gericht dat de lidstaten rekening houden met de ervaringen van organisaties uit het maatschappelijk middenveld en daarbij voortbouwen op bestaande nationale praktijken. Dit deel begint met de presentatie van kernindicatoren die wijzen op de belangrijkste uitdagingen op deze gebieden. Tegelijkertijd worden de voordelen beklemtoond van het versoepelen van de arbeidsbescherming en het bevorderen van doeltreffende en goed gecoördineerde arbeidsmarkten, sociale instellingen en beleidsmaatregelen. In punt 3.3.2 wordt verslag uitgebracht over de maatregelen van de lidstaten op deze gebieden.

3.3.1 Kernindicatoren

De werkgelegenheidsrichtsnoeren bevorderen de preventie van arbeidsmarktsegmentatie, die in verschillende lidstaten een probleem blijft. In sommige lidstaten blijven verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen individuele personen aanzienlijk. Sommige mensen hebben een stabiele loopbaan met goede vooruitzichten, terwijl andere vastzitten in slechte banen met minder toegang tot opleiding en sociale bescherming en over het algemeen slechtere arbeidsvoorwaarden en minder welzijn. Deze verschillen kunnen niet uitsluitend worden toegeschreven aan verschillen in productiviteitsniveaus⁹⁷. Diepgewortelde arbeidsmarktsegmentatie kan leiden tot grotere ongelijkheid, minder sociale cohesie en lagere economische groeipercentages aangezien ze wordt geassocieerd met een zwakkere totale vraag en lagere productiviteit, ontwikkeling van menselijk kapitaal en sociale mobiliteit. Twee beginselen van de Europese pijler van sociale rechten schragen de inspanningen om deze uitdaging aan te pakken. Met name beginsel 5 (“*veilige en flexibele werkgelegenheid*”) en beginsel 7 (“*Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag*”) zijn erop gericht gelijke behandeling van werknemers te waarborgen, ongeacht hun type arbeidsrelatie, en de overgang naar banen voor onbepaalde tijd te ondersteunen.

Verschillende lidstaten hebben te maken met arbeidsmarktsegmentatie, gemeten volgens het aandeel tijdelijke werknemers. Op EU-niveau (figuur 46) ligt het aandeel tijdelijke arbeidsovereenkomsten in het totale aantal werknemers de afgelopen tien jaar gemiddeld rond 14 % (zie ook hoofdstuk 1), zij het met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. De kloof tussen de lidstaten met het hoogste en het laagste aandeel tijdelijke arbeidsovereenkomsten in

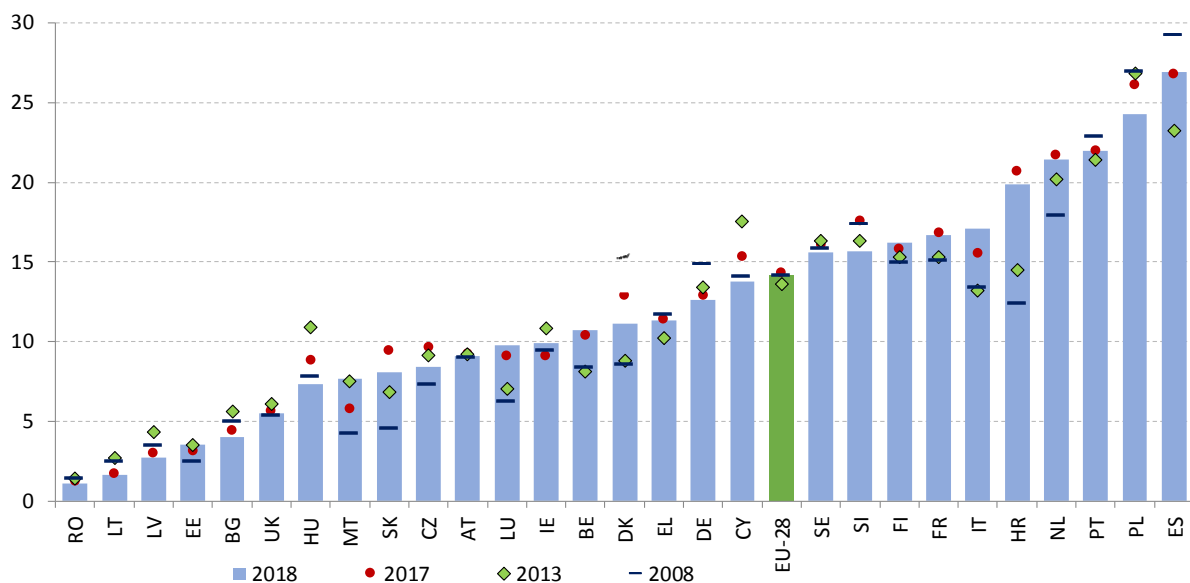
⁹⁷ Analyses van Eurofound (2019) en de IAO (2016) over atypische arbeidsvormen.

het totale aantal werknemers is sinds 2014 vrij stabiel gebleven op ongeveer 26 procentpunten. Hoewel stabiel of licht gedaald sinds 2017, worden in Spanje, Polen, Portugal en Nederland in 2018 nog steeds de hoogste percentages van meer dan 20 % genoteerd, gevolgd door Kroatië, Italië, Frankrijk, Finland en Slovenië met percentages tussen 15 % en 20 %. De laagste percentages worden opgetekend in Roemenië, Litouwen, Letland, Estland, Bulgarije en het Verenigd Koninkrijk, met cijfers van minder dan 5 % in 2018. Het economische herstel dat in 2013 begon, heeft een ongelijke ontwikkeling van het aandeel tijdelijke banen in de lidstaten veroorzaakt. Sommige landen hebben tussen 2013 en 2018 een gestage toename gekend, met name Italië (+ 3,5 procentpunten), Kroatië (+ 3 procentpunten), Spanje (+ 2,9 procentpunten) en Denemarken (+ 2,5 procentpunten). In andere lidstaten ging de solide uitbreiding van de werkgelegenheid gepaard met een aanhoudende daling van het aandeel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dat is het geval voor Cyprus (- 5,2 procentpunten), Polen (- 4 procentpunten) en Hongarije (- 3,5 procentpunten).

Het percentage werknemers met een tijdelijke baan ligt meestal hoger bij vrouwen en jonge werknemers. Het aandeel vrouwelijke werknemers van 15 tot en met 64 jaar in tijdelijke banen in de EU bedroeg in 2018 14,7 %, in vergelijking met 13,6 % voor mannen. Het aandeel vrouwen in tijdelijke banen is het grootst in Spanje (27,8 %), Polen (25,1 %), Nederland (22,7 %), Portugal (22 %) en Kroatië (20,5 %). In al deze lidstaten is het aandeel hoger voor vrouwen dan voor mannen. Voor de leeftijdsgroep van 15-24 jaar bedroeg het aandeel 43,3 % in 2018, tegenover 12,1 % voor de leeftijdsgroep van 25-54 jaar en 6,6 % voor de leeftijdsgroep van 55-64 jaar.

Figuur 46: Tijdelijke banen blijven een probleem in tal van lidstaten

Aandeel tijdelijke werknemers in het totale aantal werknemers (tussen 15 en 64 jaar)



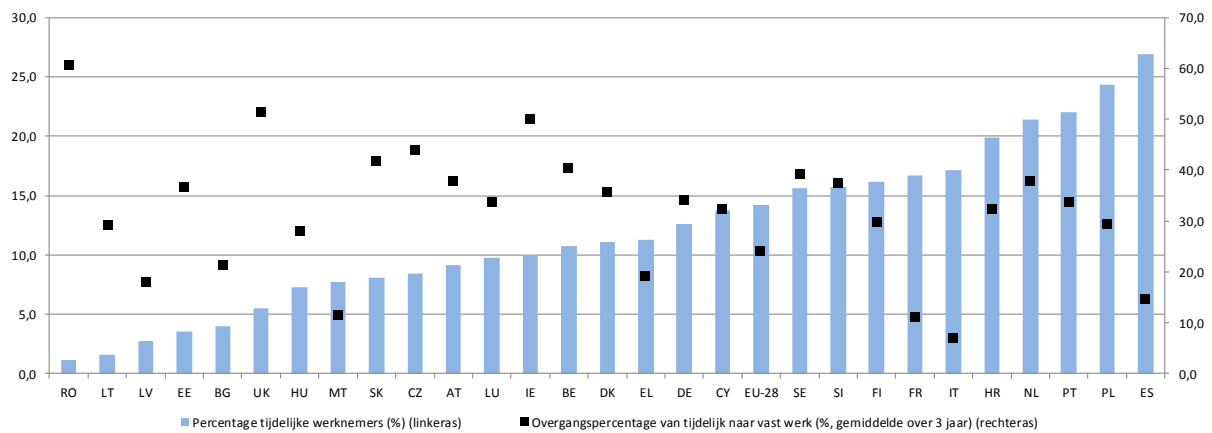
Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

Het blijft een uitdaging om ervoor te zorgen dat tijdelijke arbeidsovereenkomsten een “springplank” naar vast werk vormen en geen “klapdeuren” van werkloosheid naar onzekere banen. Goed opgezette arbeidsbeschermingswetgeving moet werknemers beschermen zonder dat de overgang tussen banen wordt belemmerd. Zo kan de economie soepel reageren op schokken die herverdeling van arbeid tussen sectoren of beroepen vergen. Een groot aandeel tijdelijke werknemers in combinatie met een laag overgangpercentage van tijdelijk naar vast werk kan een teken zijn van slecht opgezette

arbeidsbeschermingswetgeving en kan verhinderen dat de arbeidsmarkt goed presteert. Figuur 47 bevat de overgangpercentages van tijdelijke naar vaste arbeidsovereenkomsten (gemiddelde berekend over de periode 2016-2018 om de impact van kortetermijnschommelingen te minimaliseren), uitgezet tegen het aandeel tijdelijke werknemers in het totale aantal werknemers van 15 tot en met 64 jaar. In vier landen (Frankrijk, Italië, Polen en Spanje) gaan percentages tijdelijke banen (boven het EU-gemiddelde van 14,2 % in 2018) samen met lage overgangpercentages van overeenkomsten voor bepaalde naar overeenkomsten voor onbepaalde tijd (minder dan 10 %). Andere landen, zoals Nederland en Portugal, vertonen vrij hoge percentages tijdelijke banen, maar met hogere overgangpercentages (meer dan 15 %).

Figuur 47: Tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn vaak “opstapjes” naar vast werk

Aandeel tijdelijke werknemers in het totale aantal werknemers tussen 15 en 64 jaar (2018) en overgangpercentage naar vast werk, gemiddelde over drie jaar (2017).



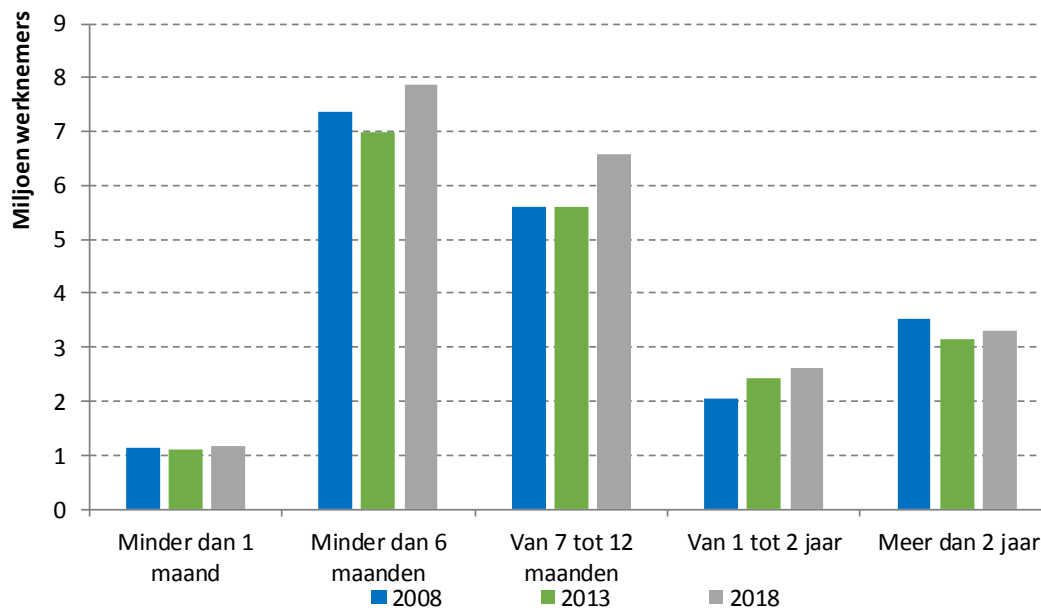
Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête, SILC.

Veelvuldig gebruik van arbeidsovereenkomsten voor korte tijd in de EU maakt het moeilijker om deze uitdagingen aan te pakken en duurzame integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen. In 2018 hadden 27,2 miljoen personen een tijdelijke arbeidsregeling, dat is zo'n 20 % van alle arbeid in loondienst in de EU. Meer dan 8 miljoen daarvan hadden een arbeidsovereenkomst voor minder dan 6 maanden en ongeveer 1,1 miljoen voor minder dan een maand. Het aantal arbeidsovereenkomsten voor een jaar of minder stijgt (met ongeveer 10 % tussen 2008 en 2018). Het aantal arbeidsovereenkomsten voor langere tijd (2 jaar of meer), die vaker een springplank naar stabiele arbeidsloopbanen kunnen zijn, is in diezelfde periode echter met bijna 23 % gedaald (zie punt 3.3.2 voor bijzonderheden over de door de lidstaten genomen beleidsmaatregelen; voor een meer gedetailleerde analyse, zie Europese Commissie, 2019⁹⁸).

⁹⁸ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. en Goenaga Beldarrain, X. *et al.* (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age*. Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg.

Figuur 48: Het herstel is gepaard gegaan met een over het algemeen kortere duur van de arbeidsverhoudingen

Aantal werknemers van 20-64 jaar volgens duur van de tijdelijke overeenkomst in de EU-28 (2018)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête, SILC.

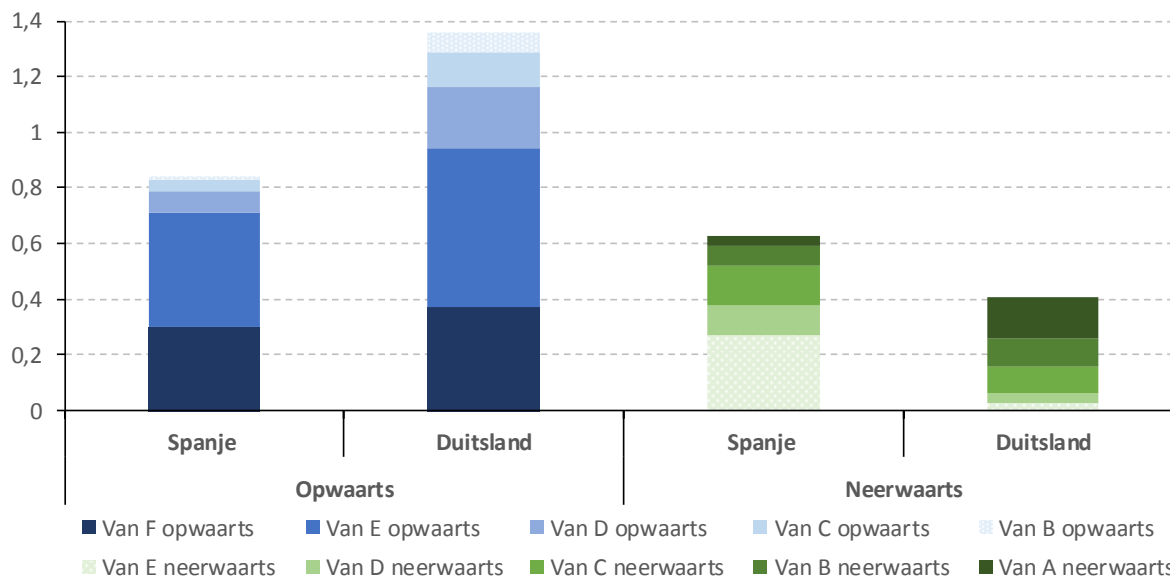
De prevalentie van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in alle geledingen van de beroepsbevolking heeft grote gevolgen voor de arbeidskwaliteit en werkzekerheid. De analyse van de arbeidsmarktsegmentatie die in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2019 is gepresenteerd, wordt aangevuld door een verslag van Eurofound. Dat agentschap heeft de loopbanen van personen gemonitord en is nagegaan in hoeverre de daaraan verbonden arbeidsvoorwaarden mettertijd veranderen⁹⁹. De analyse geeft de op- en neerwaartse ontwikkeling van de overgangpercentages weer die personen in verschillende arbeidsmarktsituaties ervaren. Deze arbeidsmarktsituaties zijn gerangschikt in verschillende categorieën, van beter tot slechter (van A tot en met F), afhankelijk van de daaraan verbonden arbeidsvoorwaarden. Er zijn slechts voor enkele lidstaten voldoende gegevens beschikbaar. Hoewel de reikwijdte beperkt is, levert een vergelijking tussen twee landen (Duitsland en Spanje) nuttige informatie om te begrijpen hoe de respectieve arbeidsmarkten zich aan de crisis hebben aangepast. Dit is te zien in figuur 49. Duitsland vertoont een vrij hoge opwaartse en een lage neerwaartse mobiliteit. Spanje daarentegen heeft lagere niveaus van opwaartse mobiliteit en een relatief hoog risico op neerwaartse mobiliteit. Uit de situatie in Spanje blijkt dat werknemers aan de top van de arbeidsmarktstructuur beter beschermd zijn tegen neerwaartse transitie, terwijl de werknemers met slechtere arbeidsvoorwaarden (veel met tijdelijke arbeidsovereenkomsten) beperkte mogelijkheden hebben voor opwaartse mobiliteit in hun loopbaan en vaker het risico lopen terecht te komen in slechtere arbeidsvoorwaarden of werkloosheid. De problemen met betrekking tot de wettelijke sociale bescherming voor tijdelijke werknemers mogen niet over het hoofd worden gezien (zie punt 3.4) aangezien veel werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst in Europa moeilijk toegang krijgen tot

⁹⁹ Eurofound (2019) *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses*, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg, te verschijnen.

sociale bescherming en rechten kunnen opbouwen omdat zij niet voldoen aan de minimale bijdrageperioden of inkomensdrempels. ⁽¹⁰⁰⁾

Figuur 49: Verschillen in arbeidsmarkttransities zijn sterk afhankelijk van de arbeidsmarktsituaties en de daaraan verbonden arbeidsvoorwaarden

Gemiddelde opwaartse (links) en neerwaartse (rechts) overgangpercentages van jaar tot jaar



Opmerking: De overgangpercentages zijn opgeteld. Elke overgang kan een maximale waarde van 1 bereiken (d.w.z. 100 %). De arbeidsmarktsituaties worden gerangschikt aan de hand van de daaraan verbonden arbeidsvoorwaarden (op basis van contractuele regelingen, arbeidstijden, belonings- en beroepscategorie) en gaan van een betere situatie (in situatie A bevinden zich meestal vast aangestelde werknemers met een voltijdse baan, die vrij goed betaald zijn en tot een hooggekwalificeerde beroepscategorie behoren) tot een slechtere situatie (in situatie E bevinden zich de werknemers met de slechtste arbeidsvoorwaarden; werklozen bevinden zich in situatie F).

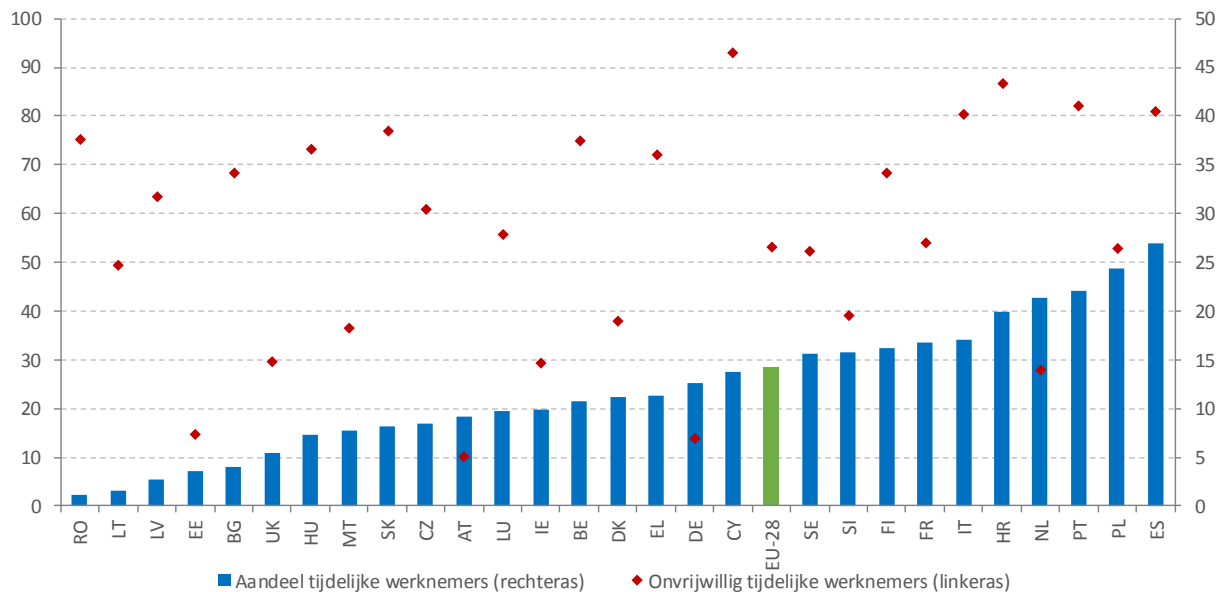
Bron: MCVL (Spanje 2009-2016), GSOEP (Duitsland 2009-2016).

In de EU heeft een groot deel van de tijdelijke werknemers een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omdat zij geen vast werk kunnen vinden. In verschillende lidstaten is de reden voor een tijdelijke arbeidsovereenkomst dat de werknemer geen vaste baan kon vinden. Dergelijke situatie (“onvrijwillig” tijdelijk werk) is een van de belangrijkste indicaties van segmentatie op de arbeidsmarkt. Figuur 50 geeft een analyse weer van het percentage werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst en het percentage onvrijwillig tijdelijke werknemers. In landen zoals Kroatië, Portugal, Spanje en Italië geeft meer dan 80 % van de tijdelijke werknemers (tussen 15 en 64 jaar) aan zich in die situatie te bevinden omdat ze geen vast werk konden vinden. De situatie in Cyprus behoeft enige monitoring: ook al ligt het aandeel tijdelijke werknemers dicht bij het EU-gemiddelde, 92,8 % van hen wordt beschouwd als onvrijwillig tijdelijk, tegenover gemiddeld 53 % in de EU-28. De laagste percentages onvrijwillig tijdelijke werknemers worden geregistreerd in Oostenrijk, Duitsland en Estland, met cijfers van minder dan 15 %.

¹⁰⁰OESO (2019). *Employment Outlook 2019*.

Figuur 50: Het aandeel mensen dat wordt beschouwd als onvrijwillig tijdelijke werknemers blijft in sommige lidstaten hoog

Aandeel onvrijwillig tijdelijke werknemers in het totale aantal tijdelijke werknemers en aandeel tijdelijke werknemers in het totale aantal werknemers, 2018.

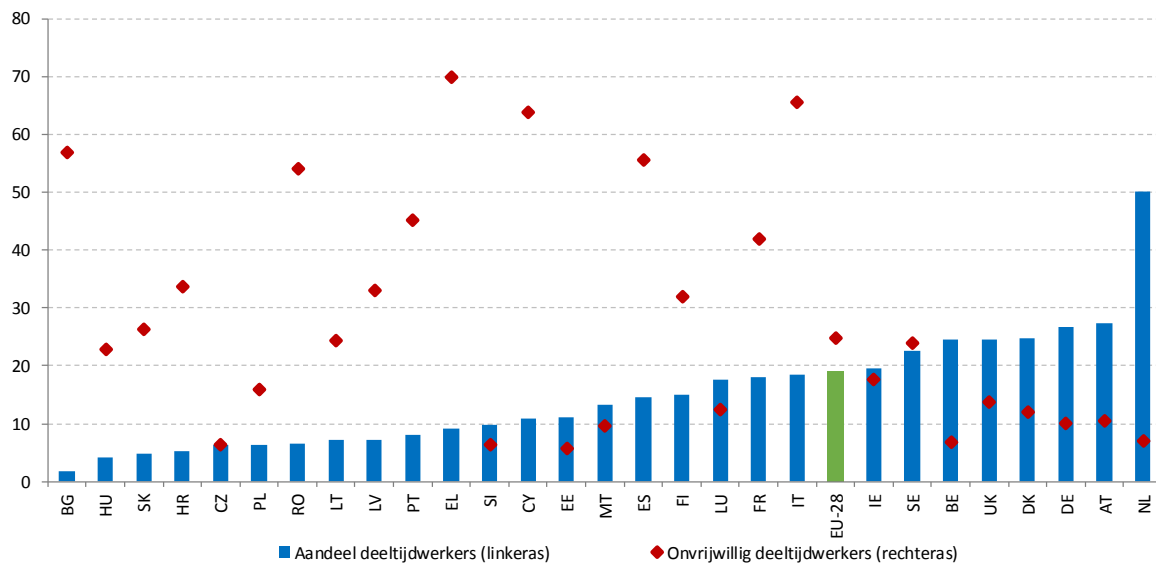


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

Onvrijwillig deeltijds werk is nog steeds een probleem voor een aanzienlijk aantal werknemers die moeite hebben om een voltijdse baan te vinden. Het aantal “onvrijwillige” deeltijdwerkers (15-64 jaar) toont aan dat veel werknemers moeilijk een voltijdse baan vinden, hoewel ze dat wel willen. Hoge percentages deeltijdwerk in combinatie met een aanzienlijk aandeel onvrijwillige deeltijdwerkers kunnen wijzen op een mogelijke onderbenutting van de beroepsbevolking, namelijk op slapte op de arbeidsmarkt. Het aandeel onvrijwillig deeltijdwerk in het totale deeltijdwerk is sinds 2013 met 4,5 procentpunten gedaald, van 29,3 % in 2013 naar 24,8 % van alle deeltijdwerk (zie ook hoofdstuk 1). Het algemene cijfer ligt lager dan voor de crisis, maar de lidstaten vertonen grote verschillen in het aandeel werknemers (15-64 jaar) dat zich in die situatie bevindt. Het percentage ligt in zes lidstaten lager dan 10 %, terwijl het in drie lidstaten hoger ligt dan 60 %. In lidstaten zoals Griekenland, Italië, Cyprus, Bulgarije en Spanje komen zowel voor onvrijwillig deeltijdwerk als voor onvrijwillig tijdelijk werk hoge percentages voor, wat de continuïteit van de werkgelegenheid en de arbeidskwaliteit ondermijnt (zie figuur 50 en figuur 51).

Figuur 51: Een groot aandeel onvrijwillige deeltijdwerkers is ook een teken van onderbenutte arbeidskrachten

Aandeel onvrijwillig deeltijdse werknemers in het totale aantal deeltijdse werknemers en aandeel deeltijdse werknemers in het totale aantal werknemers, 2018.



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

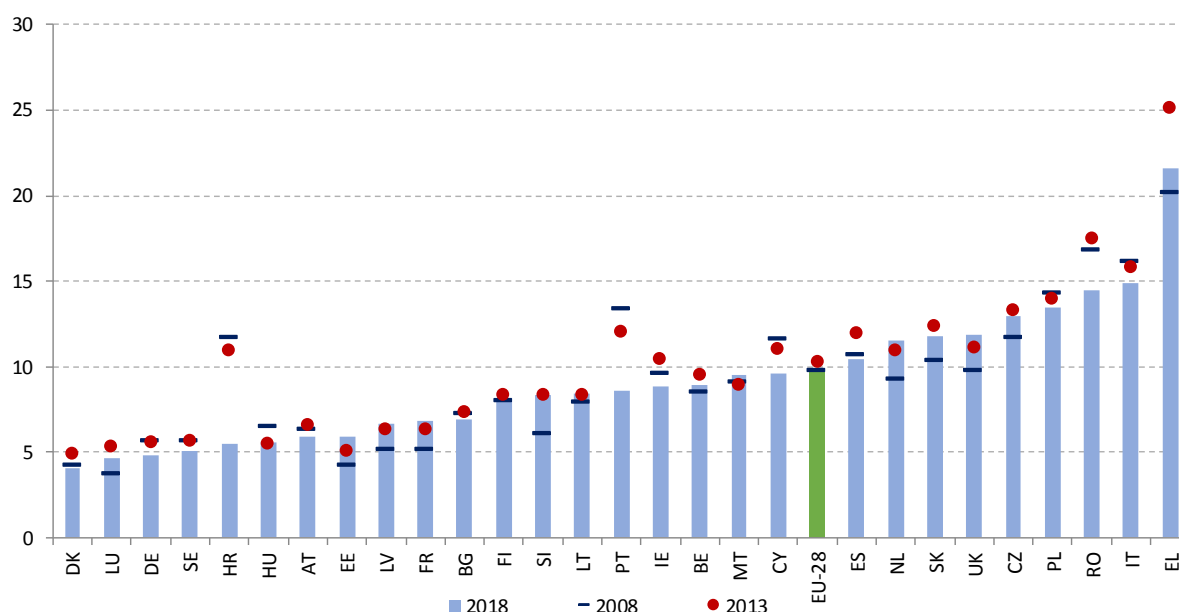
Het wijdverbreide gebruik van zelfstandige arbeid in sommige lidstaten kan de segmentatie van de arbeidsmarkt verergeren. Het aandeel zelfstandigen in de leeftijdsgroep 20-64 jaar in de totale werkgelegenheid is de afgelopen tien jaar relatief stabiel gebleven in de EU-28, met een lichte daling en nog steeds aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten en de sectoren (zie deel 3.1). Hoewel zelfstandige arbeid normaal gezien een vrijwillige keuze en een teken van ondernemingsgeest is, kan zij ook afhankelijke arbeidsverhoudingen verhullen. In die situatie krijgen werkenden die recht zouden moeten hebben op bescherming en de rechten van werknemers verkeerdelijk het etiket van zelfstandige opgeplakt (zogenoemde “schijnzelfstandigen”). Hun werkgever probeert op die manier collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsrecht (bv. wetgeving in verband met minimumloon en werktijden), belasting op arbeid of controle over de werktijden te omzeilen. De mate van economische en organisatorische afhankelijkheid van zelfstandigen kan niet worden gemeten met vergelijkbare statistieken van Eurostat tussen de lidstaten¹⁰¹. In 2018 bedroeg het aantal zelfstandigen zonder werknemers (“zelfstandigen voor eigen rekening”) 9,8 % van de totale werkgelegenheid in de EU. Griekenland (21,6 %), Italië (14,9 %) en Roemenië (14,5 %) vertonen de hoogste niveaus in 2018, gevolgd door Polen, Tsjechië, het Verenigd Koninkrijk, Slowakije en Nederland, met percentages tussen 13,5 % en 11 % (zie figuur 52). Onderaan staan Denemarken, Luxemburg, Duitsland, Zweden en Kroatië met percentages onder of dicht bij 5 %. Sinds 2008 is het aandeel zelfstandigen voor eigen rekening gemiddeld stabiel gebleven in de EU maar in sommige landen is het tussen 2008 en 2018 wel aanzienlijk toegenomen, namelijk in Nederland, Finland en het Verenigd Koninkrijk (+2 procentpunten). In Kroatië (-6,3 procentpunten), Portugal (-4,9 procentpunten) en

¹⁰¹Een ad-hocmodule over zelfstandige arbeid door Eurostat (als onderdeel van de arbeidskrachtenenquête 2017) had als doel de mate van economische en organisatorische afhankelijkheid van zelfstandigen te meten. Die werd gedefinieerd op basis van het aantal klanten, het percentage inkomen dat per klant wordt gegenereerd en de controle over de werktijden. Meer informatie is te vinden op: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics

Roemenië (-2,4 procentpunten) is het duidelijk gedaald. Het aandeel zelfstandigen zonder werknemers vertoont ook grote verschillen tussen de leeftijdsgroepen. Terwijl zelfstandige arbeid slechts 6,5 % van de totale werkgelegenheid in de EU voor de leeftijdsgroep 25-29 jaar vertegenwoordigt, stijgt dat percentage tot 12,2 % voor de leeftijdsgroep van 50-64 en tot 32,3 % voor de leeftijdsgroep van 65-74 jaar¹⁰². De ontwikkeling van “atypische contractuele regelingen” (zoals nulurencontracten, mini-jobs enz.) en de uitbreiding van de platformeconomie, kunnen het aandeel jongeren in het totale aantal zelfstandigen doen toenemen, terwijl de socialezekerheidsstelsels vaak niet volledig zijn aangepast aan deze nieuwe ontwikkelingen (IAO, 2017).

Figuur 52: Het aantal zelfstandigen voor eigen rekening is in sommige lidstaten hoog en moet verder worden gemonitord om situaties van “schijnzelfstandigheid” te voorkomen

Zelfstandigen zonder werknemers als percentage van de totale werkgelegenheid.



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête – eigen berekeningen.

De impact van de platformeconomie is weliswaar nog beperkt, maar verschilt aanzienlijk van land tot land, ook op het gebied van werk- en inkomensafhankelijkheid.

De online-enquête Colleem II van de Europese Commissie onderzoekt het gebruik van onlineplatforms onder regelmatige internetgebruikers tussen 16 en 74 jaar in 16 lidstaten¹⁰³. In 2018 had ongeveer 11 % van de bevolking in de werkende leeftijd in alle bevraagde landen ten minste één keer diensten verstrekt via onlineplatforms. Dat is een toename met 1,5 procentpunten sinds 2017. Terwijl de meeste platformwerkers slechts sporadisch (2,4 %) of zijdelings (3,1 %) diensten verstrekten, deed 4,1 % van de bevolking in de werkende leeftijd dat als bijbaan. Het percentage werknemers dat platformwerk als hoofdbaan verricht,

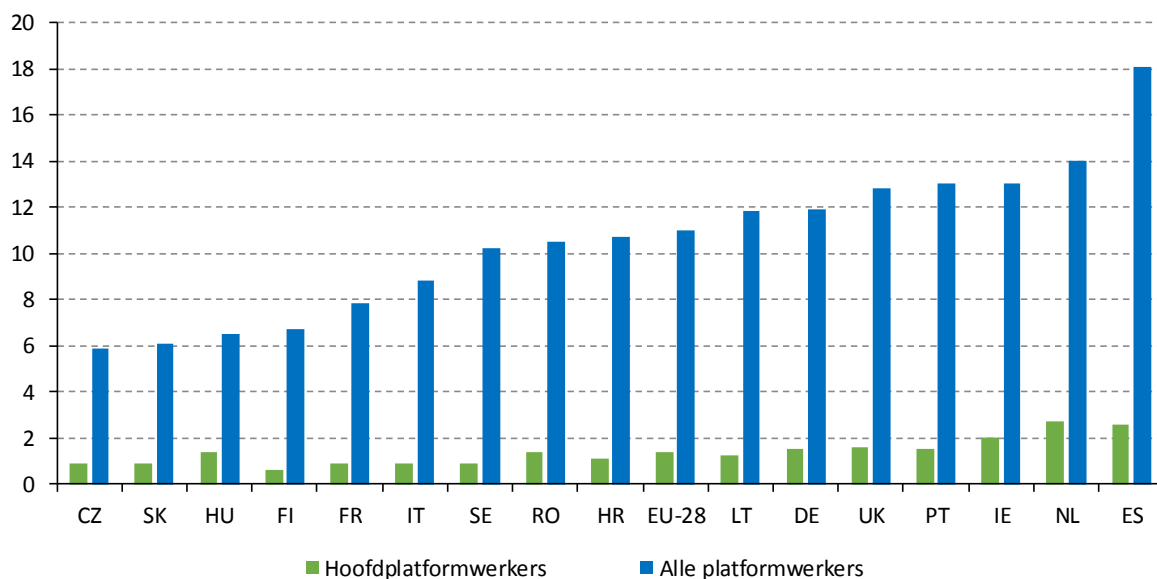
¹⁰² Zie het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2019 voor een gedetailleerde analyse van de mate waarin zelfstandige arbeid afhankelijke arbeidsverhoudingen verhult, gebaseerd op gegevens van Eurofound.

¹⁰³ Urzi Brancati, C., Pesole, A. en Fernández-Macías, E. *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. Luxemburg: Publicatiebureau van de Europese Unie, te verschijnen. Colleem II zet de werkzaamheden van de vorige Colleem-enquête ("Collaborative Economy and Employment") voort en breidt ze uit. De Colleem II-enquête is een door DG EMPL bestelde en door het JRC gecoördineerde online-panelsenquête inzake digitale platforms. De enquête werd gehouden in 16 Europese lidstaten: CZ, DE, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK en VK.

blijft klein (1,4 % van de beroepsbevolking). Bij de onderzochte lidstaten wordt het grootste aandeel werknemers dat ooit via platforms diensten heeft verstrekt in het totale aantal werknemers genoteerd in Spanje (18 %), Nederland (14 %) en Portugal (13 %). Andere landen met bovengemiddelde percentages platformwerk zijn Ierland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland. Aan de andere kant van het spectrum bevinden zich Tsjechië (5,9 %), Slowakije (6,1 %), Hongarije (6,5 %) en Finland (6,7 %).¹⁰⁴ Het aandeel werknemers dat platformwerk verricht als hoofdbaan bedraagt alleen in Spanje en Nederland meer dan 2 %.

Figuur 53: Platformwerk is in sommige lidstaten aan een opmars bezig

Aandeel platformwerkers in 16 EU-lidstaten, totaal en naar arbeidsintensiteit van het platform.



Bron: Colleem II-enquête van het Gemeenschappelijk Centrum voor Onderzoek. Brancati *et al.* (te verschijnen).
 (*) Hoofdplatformwerkers: platformwerk als hoofd- of zeer belangrijke baan. Alle platformwerkers: ten minste eenmaal als platformwerker gewerkt in het afgelopen jaar.

De platformeconomie omvat een breed scala aan activiteiten en configuraties van arbeidsrelaties die uitdagingen vormen voor goede prestaties van de arbeidsmarkt. Een recent verslag van Eurofound¹⁰⁵ vormt een aanvulling op de door het Gemeenschappelijk Centrum voor Onderzoek uitgevoerde Colleem II-enquête en presenteert een taxonomie van platformwerk. Die is gebaseerd op vijf elementen: niveau van vereiste vaardigheden om de taak uit te voeren, aard van de dienstverlening (online vs. op locatie), het gamma taken, selectie (wie beslist over de toewijzing van de taak: platform, klant of werknemer) en de vorm van afstemming (werkenaanbieding vs. concours). Tabel 3 toont de meest gangbare soorten platformwerk (als aandeel van platforms en werknemers over het totaal) in Europa vanaf 2017 en dan ingedeeld overeenkomstig de hierboven vermelde criteria. Uit de door Eurofound uitgevoerde analyse komen interessante bevindingen naar voren wat de vereiste vaardigheden betreft. Zo is bijvoorbeeld “door het platform bepaald routinewerk op locatie” wijdverspreid (31,5 % van de platforms en 31,2 % van de werknemers), maar er zijn vooral lage vaardigheidsniveaus vereist (hoewel de werknemers eerder hoog opgeleid zijn). Andere soorten platforms vereisen een gemiddeld tot hoog niveau van vaardigheden,

¹⁰⁴ Aandeel werknemers in het totale aantal werknemers dat aangeeft ten minste eenmaal in zijn loopbaan diensten te hebben verstrekt via platforms.

¹⁰⁵ Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg, beschikbaar op <http://eurofound.link/ef18001>

“onlinespecialistenwerk bepaald door de klant of de werknemer” en zijn hoofdzakelijk gebaseerd op een systeem van freelance werk.

Tabel 3: De aard van het werk is aan het veranderen, met verschillende categorieën van platformwerk

De meest voorkomende soorten platformwerk in de EU (2017)

LABEL	SOORT DIENST			SOORT PLATFORM		AANDEEL PLATFORMS IN TOTAAL AANTAL PLATFORMS	AANDEEL WERKNEMERS IN TOTAAL AANTAL WERKNEMERS	VOORBEELDEN
	Vaardigheden niveau	Formaat van de dienstverlening	Omvang taken	Selectie	Afstemming			
Door het platform bepaald routinewerk op locatie	Laag	Op locatie	Groter	Klant	Werkaanbieding	13,7 %	1,3 %	GoMore (vervoer)
Door het platform bepaald routinewerk op locatie	Laag	Op locatie	Groter	Platform	Werkaanbieding	31,5 %	31,2 %	Uber (vervoer)
Door de klant bepaald werk voor gemiddeld opgeleiden op locatie	Laag tot gemiddeld	Op locatie	Groter	Klant	Werkaanbieding	11,3 %	10,9 %	Oferia (huishoudelijke taken)
Werk voor gemiddeld opgeleiden op locatie, op initiatief van de werknemer	Laag tot gemiddeld	Op locatie	Groter	Werknemer	Werkaanbieding	4,2 %	5,5 %	ListMinut (huishoudelijke taken)
Online klikwerk voor gemiddeld opgeleiden	Laag tot gemiddeld	Online	Micro	Platform	Werkaanbieding	0,6 %	5,3 %	CrowdFlower (professionele diensten)
Door de klant bepaald hogergeschoold werk op locatie	Gemiddeld	Op locatie	Groter	Klant	Werkaanbieding	2,4 %	3,3 %	appJobber (huishoudelijke taken)
Door het platform bepaald hogergeschoold werk op locatie	Gemiddeld	Op locatie	Groter	Platform	Werkaanbieding	1,2 %	4,2 %	Be My Eyes (professionele diensten)

Door het platform bepaald hogereschoold werk online	Gemiddeld	Online	Groter	Platform	Werkaanbieding	0,6 %	1,9 %	Clickworker (professionele diensten)
Online door de klant bepaald specialistenwerk	Gemiddeld tot hoog	Online	Groter	Klant	Werkaanbieding	5,4 %	30,3 %	Freelancer (professionele diensten)
Online specialistenwerk van deelnemers	Hoog	Online	Groter	Klant	Concours	5,4 %	4,6 %	99designs (professionele diensten)

Bron: Eurofound (2018).

Opmerking: Vijf elementen bepalen het type platformwerk: 1) het niveau van vaardigheid dat nodig is om de taak uit te voeren (laag, gemiddeld of hoog); 2) het formaat van de dienstverlening (op locatie (persoonlijk uitgevoerd) of online); 3) de omvang van de taken (microtaken vs grotere projecten); 4) de selectie (taken toegekend op basis van een besluit van het platform, de klant of de werknemer); 5) de manier van afstemming tussen werknemer en klant (werkaanbieding vs concours).

Aspecten in verband met de kwaliteit van het werk, zoals arbeidssituatie, arbeidsvoorwaarden en inkomen komen vooral voor in de eisen voor een succesvolle organisatie van de platformeconomie. In de praktijk bepalen de voorwaarden van de platforms de arbeidsverhoudingen en de arbeidssituatie van de werknemers. De beloning van platformwerk is vaak gebaseerd op de uitgevoerde taak. De arbeidsvoorwaarden van platformwerkers variëren ook naargelang het type taak, het bedrijfsmodel en de mechanismen die door het platform worden toegepast. Taken voor laaggeschoolden die via platforms en apps met een hoge algoritmische controle worden toegewezen, bieden mogelijkheden op het vlak van arbeidsmarkttoegang, die zwartwerk zouden kunnen helpen voorkomen. Zij doen echter ook vragen rijzen bij de arbeidssituatie van de werknemers en de daarmee samenhangende sociale bescherming¹⁰⁶. Taken voor hoger geschoolden en meer op de markt gebaseerde bedrijfsmodellen zouden dan weer de ondernemingsgeest kunnen stimuleren en transversale vaardigheden kunnen helpen ontwikkelen. Ze worden ook vaak gekenmerkt door een grotere flexibiliteit op het gebied van werktijden, wat meer mogelijkheden biedt voor het evenwicht tussen werk en privéleven. Eurofound¹⁰⁷ vat de belangrijkste effecten van de verschillende soorten platformwerk op de arbeidsmarkt samen (zie tabel 4).

¹⁰⁶ Europese Commissie (2018). *Werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa: Jaarlijks overzicht 2018*. Luxemburg: Publicatiebureau van de Europese Unie.

¹⁰⁷ Eurofound (2019). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?* Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg.

Tabel 4: Nieuwe vormen van werk brengen nieuwe kansen en uitdagingen met zich mee

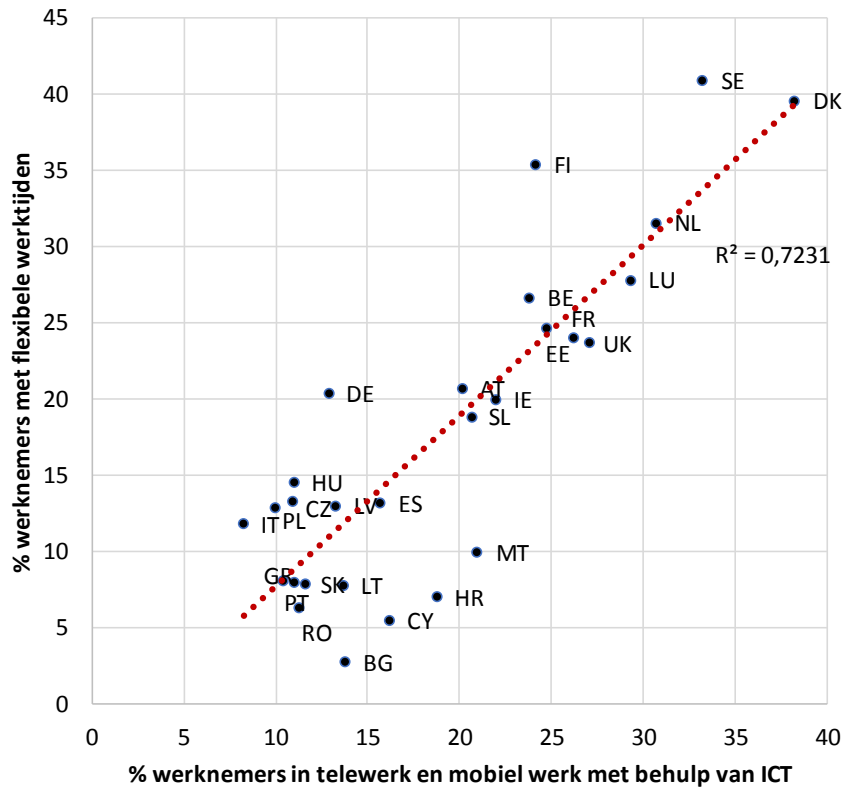
Overzicht van de effecten op de arbeidsmarkt van verschillende soorten platformwerk



Bron: Eurofound (2019).

Figuur 54. Correlatie tussen flexibele werktijden en telewerk/mobiel werk met behulp van ICT op het niveau van de lidstaten (EU-28), 2015

Flexibele werktijden en telewerk – mobiel werk met behulp van ICT



Bron: Zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (2015).

De digitalisering heeft nieuwe organisatievormen van werk bevorderd door een grotere flexibiliteit te bieden met betrekking tot waar en wanneer het werk wordt uitgevoerd. Bij deze vormen van werk is de organisatie minder gebaseerd op een regelmatig ritme en worden de taken flexibeler toegewezen. Dit gaat gepaard met een meer algemeen waarneembare tendens in de richting van projectmatig werk en de fragmentering van werk, oproepwerk en op prestatie gebaseerde betaling, die niet noodzakelijk afhankelijk zijn van een regelmatige arbeidstijd, maar van oproepen, deadlines of het halen van door werkgevers of klanten gestelde doelen¹⁰⁸. Op landniveau blijkt uit statistische gegevens een sterke positieve correlatie tussen ICT-gebruik, telewerk en mobiel werk met behulp van ICT en flexibele vormen van arbeidsorganisatie (bijvoorbeeld de prevalentie van flexibele werktijden). Dit kan erop wijzen dat de tendens naar flexibelere arbeidstijdregelingen goed ingeburgerd is, hoewel nog beperkt in sommige lidstaten. Zoals in figuur 54 te zien is, komen zowel flexibele werktijden als mobiel werk met behulp van ICT meer voor in de Scandinavische landen, de Benelux, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Estland. In andere landen zoals Bulgarije, Cyprus, Griekenland, Italië, Litouwen, Portugal, Roemenië of Slowakije is de toegang tot mobiele vormen van werk met behulp van ICT en flexibele werkregelingen beperkter. De mate waarin mobiel werk met behulp van ICT voorkomt, mag echter niet uitsluitend worden toegeschreven aan de verspreiding van het gebruik van ICT. Het is ook het resultaat van de interactie tussen technologische verandering, de institutionele en regelgevende context en ontwikkelingen op het gebied van de economie, de arbeidsmarkt en de maatschappij, zoals de toenemende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt (Eurofound en IAO, 2017) en managementpraktijken.

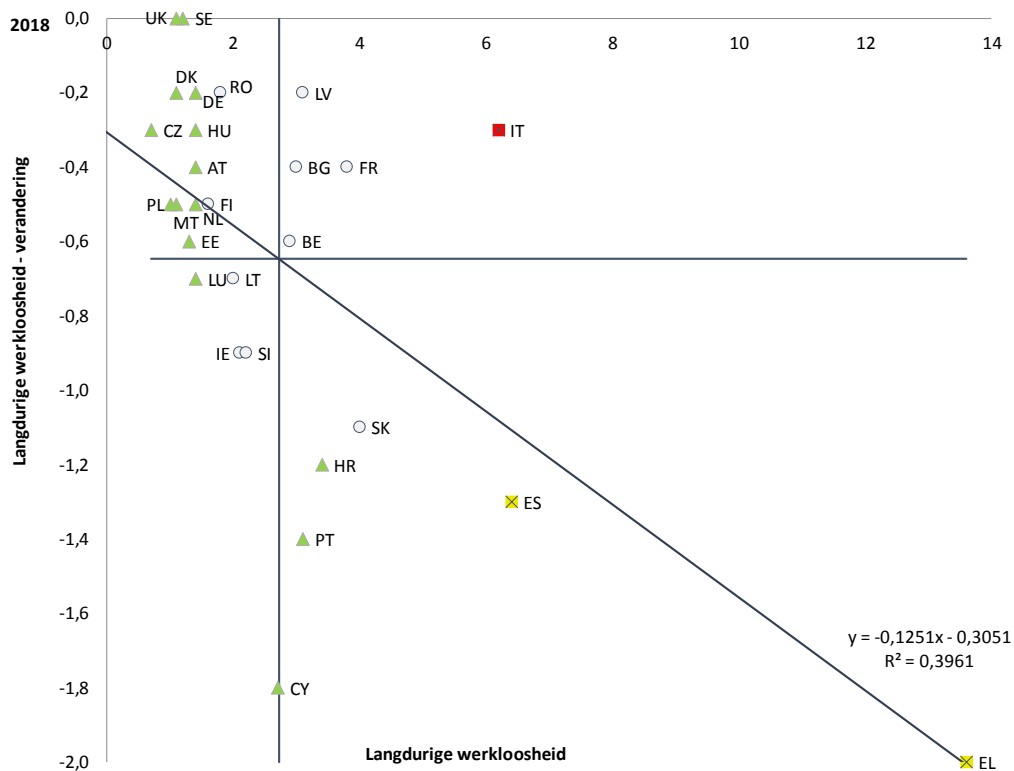
Een actief arbeidsmarktbeleid (AAMB) kan de werkgelegenheidskansen van werkzoekenden vergroten en de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verbeteren. Op die manier kan een actief arbeidsmarktbeleid bijdragen tot betere resultaten op werkgelegenheidsgebied en een betere werking van de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd helpt het de werkloosheid en de uitkeringsafhankelijkheid verminderen (zie deel 3.4). De uitdaging bestaat erin ervoor te zorgen dat de actieve arbeidsmarktmaatregelen de personen bereiken die daar het meest behoefte aan hebben, zodat ze zo snel mogelijk naar de arbeidsmarkt terugkeren in een baan die optimaal bij hen past. Uit gegevens blijkt dat werkzoekenden steeds minder aansluiting vinden op de arbeidsmarkt naarmate zij langer werkloos blijven. De kans op een terugkeer naar de arbeidsmarkt neemt af en het risico op inactiviteit neemt toe. Daarom wordt langdurige werkloosheid (wanneer personen langer dan een jaar werkloos zijn) beschouwd als een goede maatstaf van de doeltreffendheid van AAMB en van de problemen die een land heeft op het gebied van de activering van de arbeidskrachten¹⁰⁹. Figuur 55 toont het percentage langdurig werklozen (d.w.z. de verhouding tussen het aantal personen dat langer dan een jaar werkloos is en de actieve bevolking) in 2018 en de verandering ten opzichte van 2017.

¹⁰⁸ Eurofound (2019), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg, nog niet gepubliceerd.

¹⁰⁹ Het Comité voor de werkgelegenheid heeft afgesproken het percentage langdurig werklozen als een kernindicator van het sociaal scorebord te hanteren om actieve steun voor werkgelegenheid te monitoren.

Figuur 55: De langdurige werkloosheid daalt in de hele EU

Percentage langdurig werklozen (kernindicator van het sociaal scorebord)

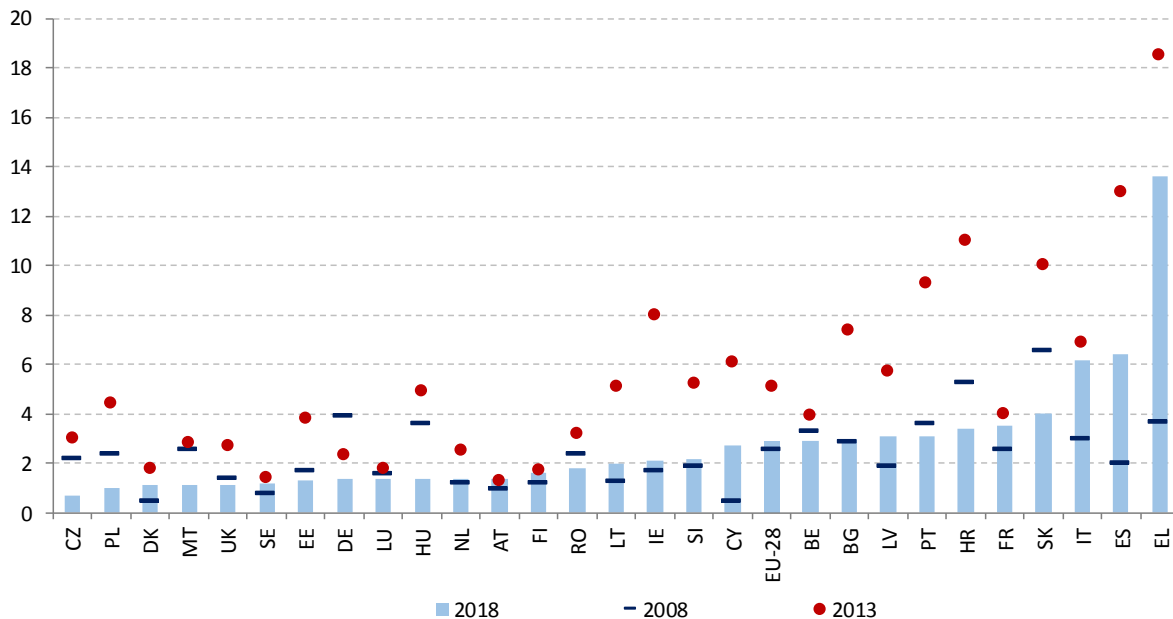


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Periode: niveaus in 2018 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2017. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

De langdurige werkloosheid is in bijna alle lidstaten gedaald tegen de achtergrond van het herstel van de arbeidsmarkt. Het percentage langdurig werklozen is in 2018 in alle lidstaten gestaag gedaald, een bevestiging van de positieve tendens die in 2014 begon. Ondanks deze trend van relatieve convergentie (zoals benadrukt door de negatieve helling van de regressielijn), blijven tussen de lidstaten aanzienlijke verschillen bestaan, met percentages in 2018 die variëren van 0,7 % in Tsjechië tot 13,6 % in Griekenland. De situatie in Griekenland wordt aangeduid als “zwak maar gaat vooruit” — zoals ook het geval is in Spanje (met een percentage van 6,6 % in 2018) —, aangezien het niveau van de langdurige werkloosheid er hoger was dan het gemiddelde maar het afgelopen jaar snel daalde. In Italië werd een naar verhouding lager percentage langdurige werkloosheid opgetekend (6,2%). Toch wordt de situatie aangeduid als “kritiek”, gezien de beperkte verbetering in 2018 ten opzichte van het voorgaande jaar. Cyprus, Portugal en Kroatië horen bij de landen waarvan de situatie als “beter dan gemiddeld” wordt aangeduid. Zij zijn in deze groep ingedeeld wegens hun prestaties op het vlak van verandering op jaarbasis die sinds 2017 aanzienlijk blijven verbeteren. In Zweden en het VK is het percentage langdurig werklozen in 2018 laag en stabiel gebleven. Zoals vermeld in bijlage 3 vertoont het percentage langdurig werklozen grote regionale verschillen. In ongeveer een vierde van de lidstaten is er ten minste één regio met een percentage langdurig werklozen boven 5 %.

Figuur 56: De langdurige werkloosheid neemt weliswaar af, maar blijft hoog in sommige landen van Zuid- en Oost-Europa

Langdurige werkloosheid als percentage van de beroepsbevolking



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

Toch blijft het percentage langdurig werklozen in de helft van de lidstaten hoog en boven het niveau van vóór de crisis. De verbetering ten opzichte van het piekjaar 2013 was vooral duidelijk in Bulgarije, Kroatië, Cyprus, Griekenland, Hongarije, Ierland, Portugal, Slowakije, Slovenië en Spanje: de situatie verbeterde er met meer dan 3 procentpunten. Alleen in Oostenrijk steeg de langdurige werkloosheid in 2018 ten opzichte van 2013, maar bevindt zich naar verhouding nog steeds op een zeer laag niveau. In ongeveer de helft van de lidstaten blijft het percentage langdurig werklozen echter hoger dan in 2008; de grootste verschillen worden opgetekend in Griekenland (+ 9,9 procentpunten), Spanje (+ 4,4 procentpunten) en Italië (+ 3,2 procentpunten). In andere lidstaten lag de langdurige werkloosheid in 2018 ruim onder het niveau van vóór de crisis, met name in Duitsland, Hongarije, Tsjechië, Polen en Malta, waar het percentage minder dan half zo hoog was als in 2008.

Zwartwerk stelt werknemers bloot aan tal van risico's, onder meer aan onaangepaste en onveilige arbeidsomstandigheden en het gebrek aan toegang tot sociale bescherming en sociale zekerheid. Het belemmert ook eerlijke concurrentie, verzwakt de investeringsvooruitzichten en de menselijke ontwikkeling en ondermijnt de overheidsfinanciën, de welvaartsstaat en de bredere sociale cohesie. Bovendien vermindert de niet-naleving van economische en arbeidsrechten de capaciteit van de lidstaten om de handhaving van de arbeids- en pensioenwetgeving te waarborgen. Deze problemen worden nog prangender in de context van de arbeidsmobiliteit op de interne markt en op een snel veranderende arbeidsmarkt. Hoewel zwartwerk per definitie moeilijk vast te stellen is, suggereert een in opdracht van de Europese Commissie uitgevoerde studie dat zwartwerk in 2013 ongeveer 9,3 % uitmaakte van de totale arbeidsinput in de particuliere sector in de EU,

met grote verschillen tussen de landen¹¹⁰. De omzetting van zwartwerk in gedeclareerd formeel werk is een belangrijke beleidsdoelstelling en draagt bij tot de verwezenlijking van de doelstellingen van werkgelegenheidsrichtsnoer 7 en de Europese pijler van sociale rechten en tot een eerlijkere Europese arbeidsmarkt. In dit verband voert Cyprus een actieplan uit naar aanleiding van een project voor wederzijds leren dat in april 2019 liep.

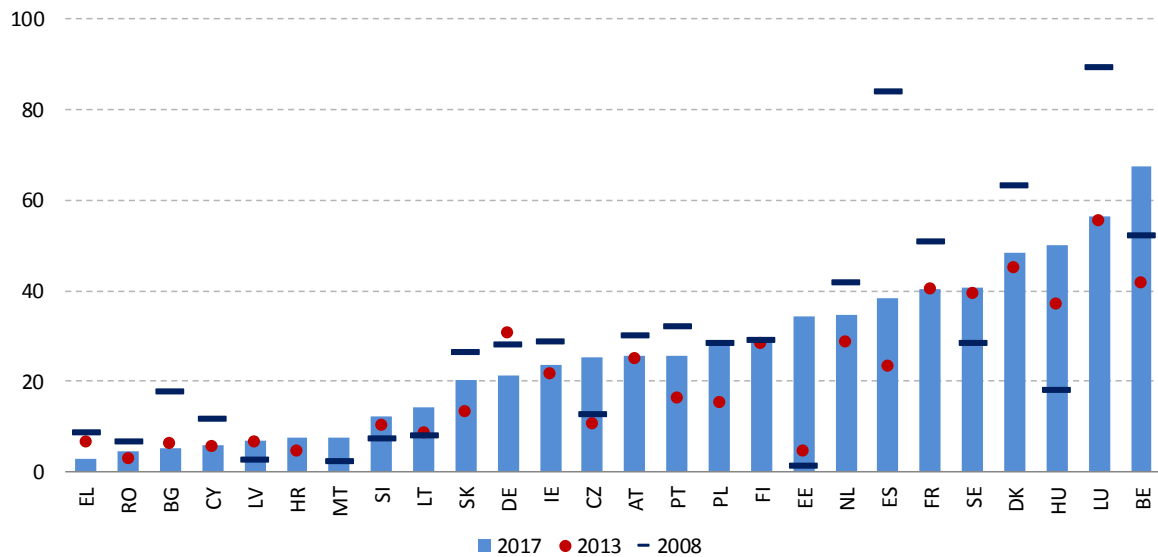
Tussen de lidstaten bestaan nog steeds zeer grote verschillen wat de deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen betreft. Actieve arbeidsmarktmaatregelen zijn belangrijk om de werkgelegenheidsvooruitzichten en de loopbaanontwikkeling voor werkzoekenden te verbeteren in een context van veranderende arbeidsmarkten en nieuwe vraag naar vaardigheden (zie deel 3.2). Figuur 57 toont aan dat tussen de lidstaten aanzienlijke verschillen blijven bestaan wat de deelname aan activeringsmaatregelen betreft¹¹¹. Er is een vrij grote groep lidstaten (Bulgarije, Roemenië, Letland, Estland, Kroatië, Slovenië en Cyprus) waar zowel de investeringen in als de deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen aanzienlijk onder het EU-gemiddelde blijven, en de laatste jaren wordt de kloof steeds groter. Een andere groep landen noteert deelnamepercentages van meer dan 40 % (Frankrijk, Hongarije, Zweden, België en Denemarken) hoewel in al die landen de laatste jaren positieve trends werden waargenomen. Deze verschillen wijzen erop dat er geen convergentie plaatsvindt op het gebied van dekking en reikwijdte van actieve arbeidsmarktmaatregelen. In de meeste landen zijn de deelnamepercentages na de crisis gedaald (met de opmerkelijke uitzonderingen België, Hongarije, Zweden, Tsjechië en Estland), wat erop wijst dat de toename van het aantal personen dat een baan zoekt niet is gevolgd door een verhoudingsgewijze stijging van de deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen. Een aantal factoren beïnvloedt de doeltreffendheid van actieve arbeidsmarktmaatregelen, maar er zijn aanwijzingen dat er ruimte is voor meer gerichte actieve arbeidsmarktmaatregelen om personen die het verst van de arbeidsmarkt af staan te helpen hindernissen bij het vinden van een baan te overwinnen (zie deel 3.2).

¹¹⁰ Williams, C.C., Horodnic, I.A., Bejakovic, P., Mikulic, D., Franic, J., Kedir, A. (2017) *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method (LIM)*. Institutionele auteur: Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale zaken en Inclusie (Europese Commissie).

¹¹¹ Deze indicator moet niettemin met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd aangezien hij enkel de deelname aan (en niet de doeltreffendheid van) arbeidsmarktmaatregelen meet; bovendien zijn er voor bepaalde landen problemen met de statistische betrouwbaarheid die te maken hebben met het gegevensverzamelingsproces.

Figuur 57: Er zijn grote verschillen op het vlak van deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen

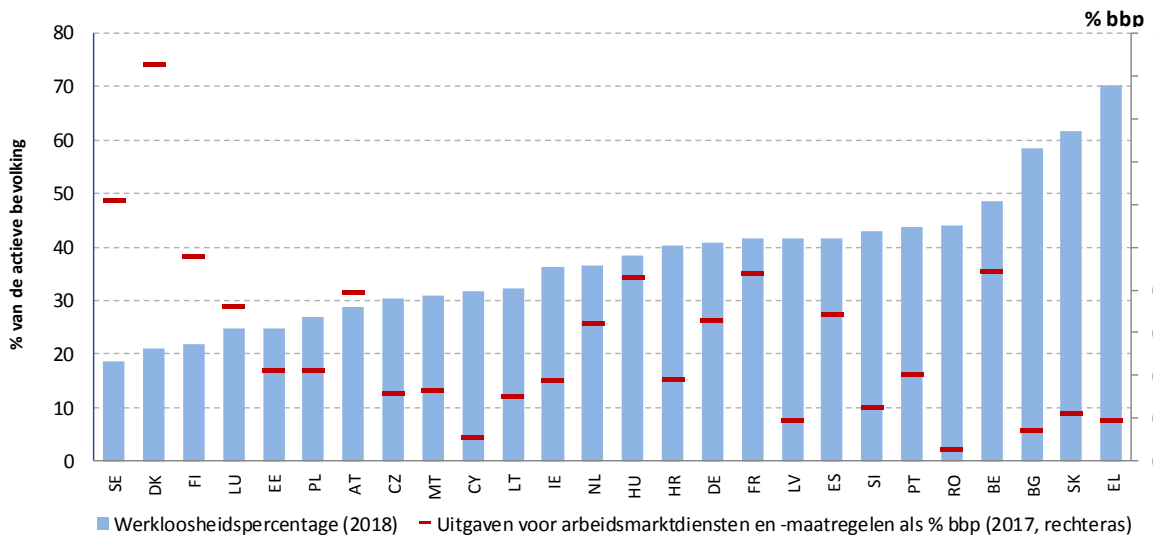
Deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen (per 100 personen die willen werken)



Bron: Eurostat, databank over arbeidsmarktbeleid en arbeidskrachtenenquête.

Figuur 58: Uitgaven voor arbeidsmarktdiensten en -maatregelen verschillen aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat, zonder rechtstreeks verband met werkloosheidsniveaus

Uitgaven voor arbeidsmarktdiensten en -maatregelen (2018) en aandeel langdurig werklozen (2018)



Bron: Eurostat, databank over arbeidsmarktbeleid en arbeidskrachtenenquête. Opmerking: gegevens over de uitgaven van Italië en het VK ontbreken.

Uit gegevens blijkt dat investeringen in actieve arbeidsmarktmaatregelen de arbeidsmarktresultaten beïnvloeden. Het aandeel langdurig werklozen geeft een ruwe benadering van de doeltreffendheid van het actieve arbeidsmarktbeleid. Langdurige werkloosheid houdt ook verband met de algemene werkloosheid en het concurrentievermogen in een bepaalde lidstaat. De uitgaven voor arbeidsmarktdiensten en -maatregelen verschillen

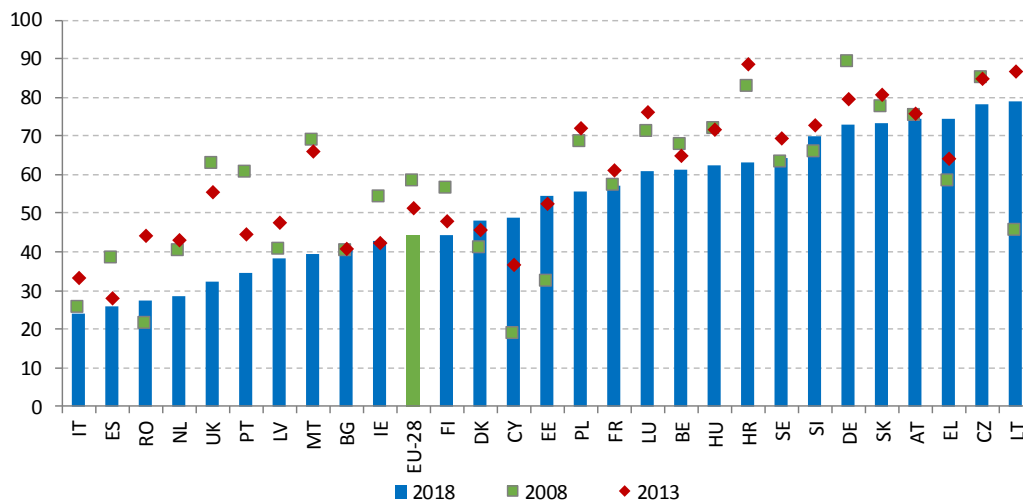
aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat; de lidstaten met de laagste investeringen hebben doorgaans ook een hoog aandeel langdurig werklozen. Vaak zijn de lidstaten die het minst investeren in actieve arbeidsmarktmaatregelen ook de lidstaten waar een aanzienlijk deel van de regeling voor actieve arbeidsmarktmaatregelen wordt medegefinancierd door het ESF en de duurzaamheid op lange termijn van de regeling daarom in twijfel wordt getrokken.

De openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) volgen hun hervormingsagenda met als doel de capaciteit te vergroten en de dienstverlening op belangrijke gebieden te moderniseren en te versterken. Het aantal ingeschreven werkzoekenden is de laatste jaren afgenomen, maar langdurig werklozen, jongeren, laaggeschoolden en oudere werkzoekenden zijn nog steeds oververtegenwoordigd onder degenen die de hulp van een ODA inroepen. Volledige inclusie in de arbeidsmarkt van langdurig inactieven of personen die geen volwaardige baan hebben, wordt voor sommige ODA's een prioriteit, ook in het licht van de snelle vergrijzing van de bevolking. Daarom zijn een herverdeling van middelen en beter gerichte diensten en maatregelen voor specifieke groepen noodzakelijk om tegemoet te komen aan de behoeften van werkzoekenden en om de arbeidsmarktresultaten te optimaliseren.

De rol van de ODA's als bemiddelaars op de arbeidsmarkt varieert aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat en is onder meer afhankelijk van hun capaciteit, en van het type en de kwaliteit van de ondersteuning die zij bieden aan werkzoekenden en personen die van baan veranderen. De ODA's zijn volledig verantwoordelijk voor de uitvoering van de actieve arbeidsmarktmaatregelen of delen die verantwoordelijkheid met andere instellingen. Figuur 59 toont het aandeel werklozen die een beroep doen op de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) bij het zoeken naar een baan. Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. Enerzijds liggen de percentages in Italië, Spanje, Roemenië en Nederland het laagst in 2018 (minder dan 30 %), gevolgd door het Verenigd Koninkrijk, Portugal en Malta (tussen 30 % en 40 %). Anderzijds wordt in lidstaten zoals Litouwen, Tsjechië, Griekenland, Oostenrijk, Slowakije, Duitsland en Slovenië vaak een beroep gedaan op de ODA's in de zoektocht naar een baan (meer dan 70 %). Gemiddeld roepen werklozen de hulp van de ODA's steeds minder in sinds het begin van de crisis, een daling met ongeveer 14 procentpunten tussen 2008 en 2018. Toch noteren enkele lidstaten opmerkelijke stijgingen, zoals Cyprus en Litouwen (meer dan 30 procentpunten), Estland (+ 22 procentpunten), Griekenland (+ 16 procentpunten) of Denemarken, Roemenië en Slovenië (met stijgingen tussen 4,5 en 7,5 procentpunten). Die zijn vaak te wijten aan verplichte inschrijving om toegang te krijgen tot uitkeringen of opleiding (zie deel 3.3.2 voor bijzonderheden over de hervormingen die de lidstaten op dit gebied hebben doorgevoerd). Er zijn ook genderverschillen in de mate waarin een beroep wordt gedaan op de diensten van de ODA's. In zes lidstaten (Bulgarije, Estland, Cyprus, Slowakije, Litouwen en Kroatië) nemen meer vrouwelijke werkzoekenden contact op met een ODA bij het zoeken van een baan (9 procentpunten en meer) dan hun mannelijke tegenhangers. In Ierland en het Verenigd Koninkrijk daarentegen ligt het aandeel mannelijke werkzoekenden hoger dan het percentage vrouwen (ongeveer 10 procentpunten en meer). Malta is een opmerkelijk geval met een kloof van 23 procentpunten tussen mannen en vrouwen die een ODA inschakelen.

Figuur 59: Het gebruik van ODA's voor hulp bij het zoeken naar een baan verschilt van lidstaat tot lidstaat

Aandeel werklozen dat een beroep doet op de openbare diensten voor arbeidsvoorziening bij het zoeken naar een baan

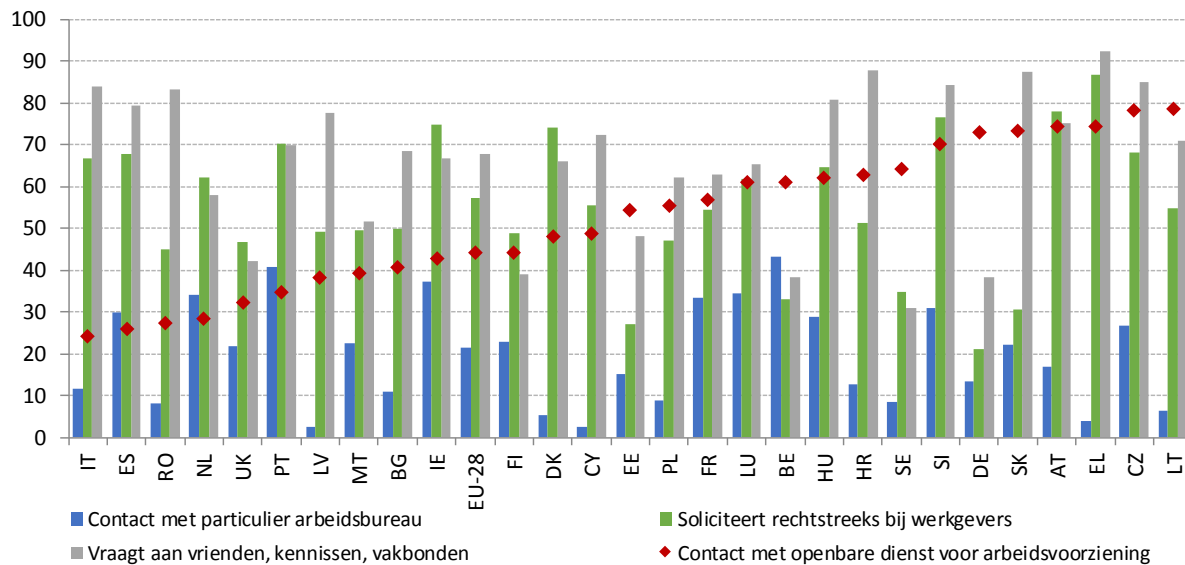


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

Het werkzoekgedrag van werkzoekenden verschilt van lidstaat tot lidstaat. In figuur 60 worden verschillende methoden vergeleken die werkzoekenden gebruiken om werk te vinden, waaronder particuliere arbeidsbureaus, rechtstreekse sollicitaties bij werkgevers en informele methoden zoals informeren bij vrienden, kennissen en vakbonden. Er is geen duidelijk patroon van gebruikte methoden voor het zoeken naar een baan. Algemeen is wel duidelijk dat de lidstaten waar het gebruik van openbare diensten voor arbeidsvoorziening laag ligt, een frequenter gebruik van informele methoden vertonen, zoals sociale connecties of rechtstreekse sollicitaties bij werkgevers. Gemiddeld neemt 1,6 % van de werkzoekenden contact op met particuliere arbeidsbureaus om werk te zoeken, met verschillen tussen de lidstaten die gaan van 2 % tot 43 %.

Figuur 60: In de meeste lidstaten zijn sociale relaties zeer belangrijk voor het vinden van een baan, naast begeleiding door de ODA's en rechtstreekse sollicitaties

Aandeel werklozen dat gebruikmaakt van bepaalde methoden voor het zoeken naar een baan (2018)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

Het verstrekken van adequate werkloosheidsuitkeringen van redelijke duur die toegankelijk zijn voor alle werknemers en vergezeld gaan van doeltreffende actieve arbeidsmarktmaatregelen is van essentieel belang voor de ondersteuning van werkzoekenden tijdens overgangen op de arbeidsmarkt. Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2018 omvatte een vergelijkende analyse van de voornaamste kenmerken van de werkloosheidsuitkeringsstelsels in de EU op basis van de resultaten van de benchmarking van werkloosheidsuitkeringen en actieve arbeidsmarktmaatregelen die binnen het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) is uitgevoerd. De analyse blijft over het algemeen geldig, met verwijzingen naar de prestaties en beleidsinstrumenten voor de jaren 2016 of 2017, afhankelijk van de beschikbare gegevens. De beleidswijzigingen die zich tijdens de referentieperiode voor dit verslag hebben voorgedaan, zijn ook vrij beperkt gebleven (zie deel 3.3.2 over de hervormingen die de lidstaten op dit gebied hebben doorgevoerd; voor een overzicht van de hervormingen door de lidstaten op de lange termijn, zie Europese Commissie, 2019¹¹²). Dit deel bevat een update van de benchmarking, met name van de indicatoren met betrekking tot de beleidsinstrumenten, waarover het Comité voor de werkgelegenheid in 2019 overeenstemming heeft bereikt.

Gemiddeld komt een derde van de kortstondig werklozen in de EU in aanmerking voor een werkloosheidsuitkering¹¹³. Dit aandeel is in de nasleep van de crisis lichtjes gedaald (van 34,4 % in 2008 tot 32,9 % in 2018) en is de laatste jaren stabiel gebleven. De verschillen tussen de landen (figuur 61) hangen af van het beleid op het vlak van werkloosheidsuitkeringsstelsels (met name wat betreft de voorwaarden om in aanmerking te komen, de maximale duur, de strengheid van de werkzoekverplichting en overlappingsen met andere socialebeschermingsstelsels) en van de conjuncturele situatie van de verschillende

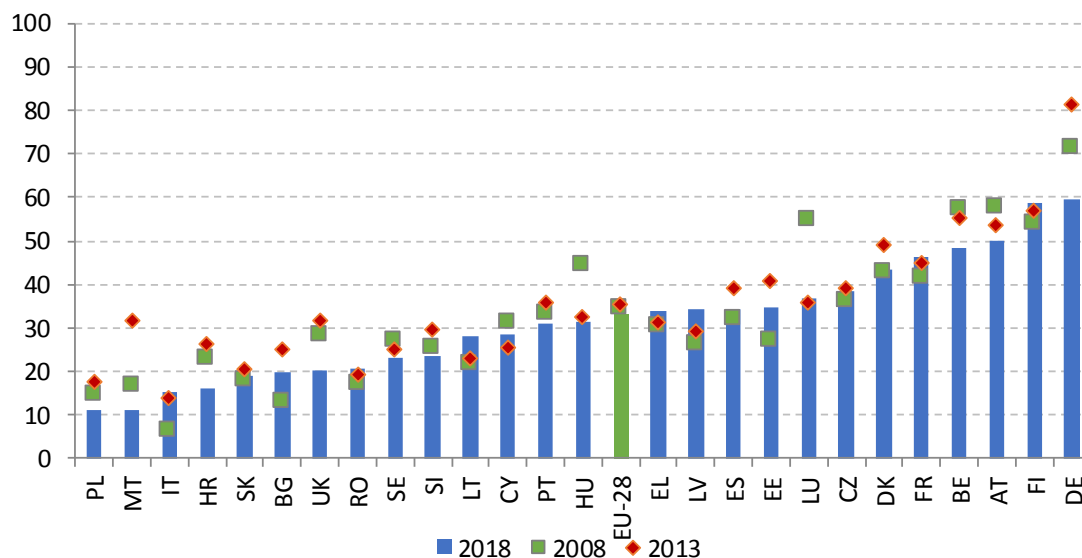
¹¹² Europese Commissie (2019). Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2019. Luxemburg: Publicatiebureau van de Europese Unie.

¹¹³ Personen die sinds minder dan een jaar werkloos zijn.

landen. De hoogste dekkinggraad (meer dan 50 %) wordt genoteerd in Duitsland en Finland, op de voet gevolgd door Oostenrijk, België en Frankrijk. Aan het andere uiteinde wordt de laagste dekkinggraad in Polen en Kroatië opgetekend.

Figuur 61: Het aandeel kortstondig werklozen die in aanmerking kwamen voor een werkloosheidsuitkering is lichtjes gedaald in de EU, met aanzienlijke verschillen tussen de landen

Dekkinggraad van werkloosheidsuitkeringen voor kortstondig werklozen

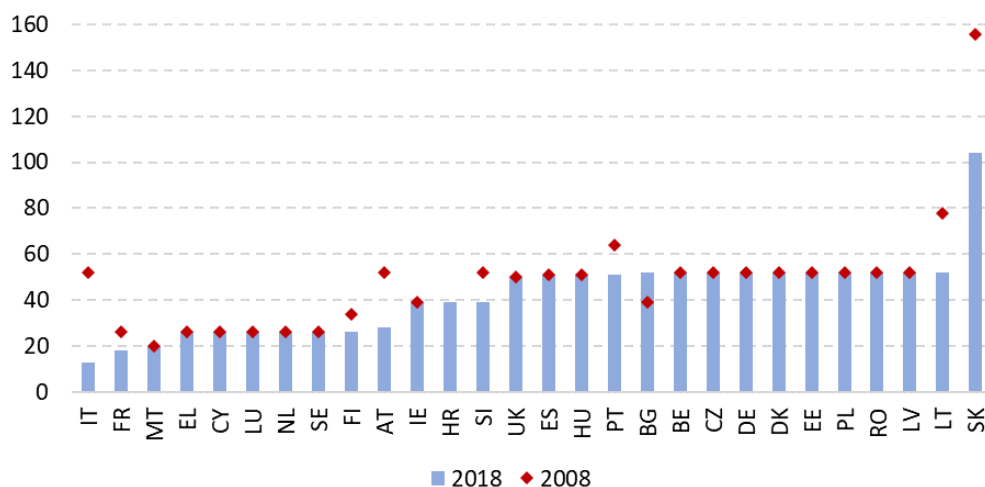


Bron: Eurostat, gegevens arbeidskrachtenenquête. Opmerking: geen gegevens beschikbaar voor IE en NL. De gegevens voor IT en MT hebben betrekking op 2017.

Sinds 2008 hebben verschillende landen maatregelen genomen om de dekking van de werkloosheidsuitkeringen te verbeteren. De voorwaarden om in aanmerking te komen werden versoepeld, met name door het minimale aantal jaren ervaring of de minimale bijdrageperioden die vereist waren om in aanmerking te komen voor werkloosheidsuitkeringen te verminderen. Daarnaast werd de dekking van de werkloosheid uitgebreid tot voorheen uitgesloten groepen zoals zelfstandigen, freelancers, niet-reguliere werknemers en tijdelijke krachten. In verschillende lidstaten werden activeringsstrategieën toegepast om de kosteneffectiviteit van de werkloosheidsuitkeringsstelsels te verbeteren. Sinds 2008 maakt een hervormingspatroon opgang met betrekking tot de maximale duur van werkloosheidsuitkeringen, die in verschillende lidstaten is verkort en in slechts enkele is verlengd. In verschillende landen werden de netto vervangingsratio's verlaagd en de voorwaarden om in aanmerking te komen verstrengd via sterkere werkzoek- en beschikbaarheidsverplichtingen. De figuren 62 tot en met 64 geven de recentste update van de benchmarkingindicatoren betreffende de lengte van de drempelperiode, de duur van de uitkeringen en de netto vervangingsratio.

Figuur 62: In de meeste lidstaten bedraagt de drempelperiode ongeveer 50 weken

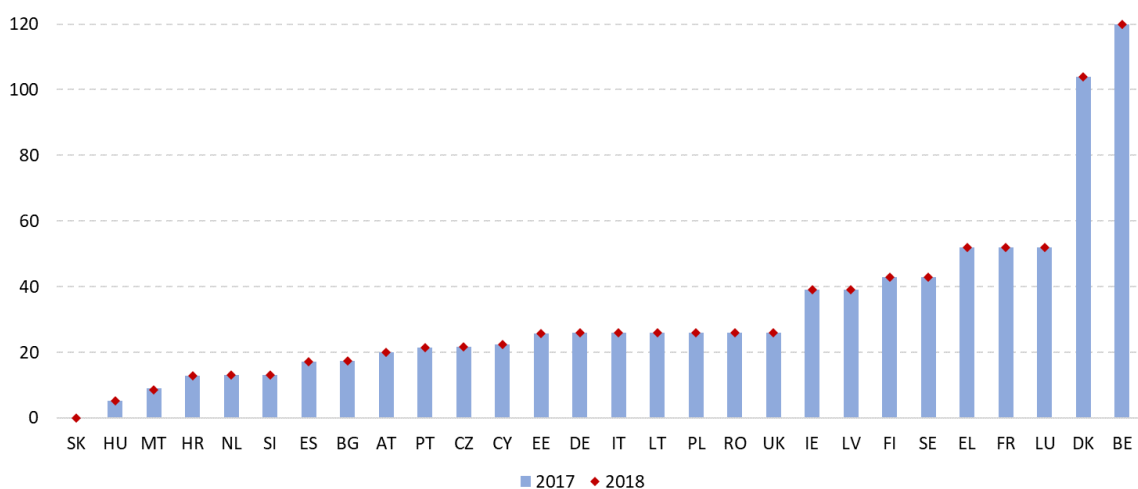
Lengte van de vereiste drempelperiode, 2016 en 2018 (in weken)



Bron: MISSOC-databank (“Mutual Information System on Social Protection”) en nationale wetgeving. Opmerking: in Malta (2018) moeten, om in aanmerking te komen, gedurende minstens 50 weken bijdragen zijn betaald, waarvan ten minste 20 zijn betaald of gecrediteerd binnen de laatste twee kalenderjaren; in Ierland (2016 en 2018) moeten ten minste 104 wekelijkse bijdragen zijn betaald sinds de persoon voor het eerst begon te werken.

Figuur 63: De duur van werkloosheidsuitkeringen varieert sterk van lidstaat tot lidstaat

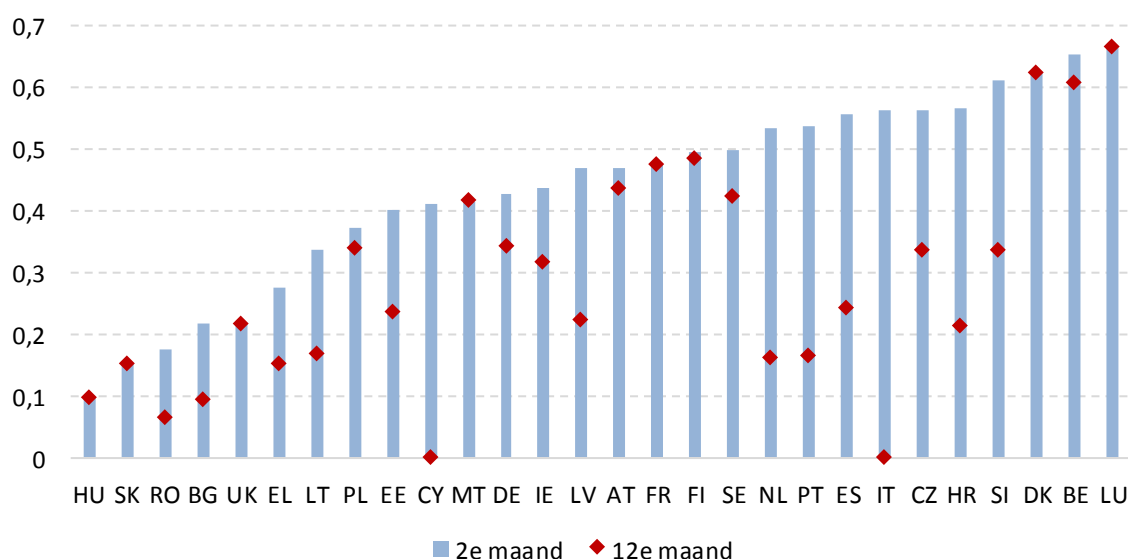
Maximale duur van de uitkeringen op basis van een bijdrageperiode van een jaar (2017 en 2018)



Bron: MISSOC-databank (“Mutual Information System on Social Protection”) en nationale wetgeving (januari 2017 en januari 2018). Opmerking: In België is de duur van de uitkeringen onbegrensd. In Cyprus worden de weken berekend op basis van 6 werkdagen per week. In Ierland wordt enkel aan personen die 260 of meer wekelijkse PRSI-bijdragen hebben betaald, gedurende 39 weken (234 dagen) een uitkering betaald. In Slowakije komt een persoon met een verzekeringsloopbaan van een jaar niet in aanmerking voor werkloosheidsuitkeringen (de vereiste is dat tijdens de laatste vier jaar gedurende ten minste twee jaar werkloosheidsverzekeringsbijdragen zijn betaald). In Polen hangt de duur af van het werkloosheidspercentage in de regio in verhouding tot het nationale gemiddelde.

Figuur 64: Tussen alle EU-landen bestaan grote verschillen op het vlak van uitkeringen

Netto vervangingsratio van werkloosheidsuitkeringen op 67 % van het gemiddelde loon, bij de 2e en de 12e maand van werkloosheid (2019)



Bron: Europese Commissie op basis van het inkomens-uitkeringsmodel van de OESO. Opmerking: de indicator is berekend voor een alleenstaande zonder kinderen met een korte loopbaan (1 jaar) en een leeftijd van 20 jaar. Nadere gegevens over de methodiek worden gegeven in de voetnoot.

De ontwikkeling van geïntegreerde plannen en strategieën om de ontvangers van werkloosheidsuitkeringen te activeren is van cruciaal belang voor de ondersteuning van werkzoekenden tijdens overgangen op de arbeidsmarkt. Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2018 omvatte een uitgebreide vergelijkende analyse van de vastgestelde beleidsinstrumenten voor ontvangers van werkloosheidsuitkeringen. In de analyse werd gekeken naar de bestaande regelingen voor openbare diensten voor arbeidsvoorziening om werkzoekenden te ondersteunen bij het vinden van werk (bv. profilering, opzet van individuele actieplannen, individueel advies), met inbegrip van het wegnemen van de belemmeringen die hen daarvan kunnen weerhouden. De analyse van de strengheid van de indicatoren voor het zoeken naar een baan blijft algemeen geldig, gezien de beperkte beleidswijzigingen die zich tijdens de referentieperiode voor dit verslag hebben voorgedaan. Zie deel 3.3.2 voor bijzonderheden over de hervormingen die de lidstaten op dit gebied hebben doorgevoerd.

Het wegnemen van belemmeringen voor de mobiliteit van werknemers en lerenden kan bevorderlijk zijn voor de inzetbaarheid en de ontwikkeling van vaardigheden, en ertoe bijdragen dat het volledige potentieel van de Europese arbeidsmarkt wordt benut. In 2018 woonden ongeveer 12,9 miljoen EU-burgers in de werkende leeftijd (20-64 jaar) in een ander land dan hun land van staatsburgerschap, dat is 4,3 % van de totale bevolking in de werkende leeftijd in de EU¹¹⁴. Dit aantal is gestegen met 3,4 % in vergelijking met 2017, na een toename met ongeveer 5 % per jaar sinds 2014. In 2018 woonde drie kwart van de

¹¹⁴ Dit aantal verwijst naar EU-28-burgers in de werkende leeftijd die mobiel zijn op lange termijn en in de EU-28 wonen, op basis van demografische statistieken van Eurostat. Voor nadere gegevens, zie Europese Commissie (te verschijnen), Jaarverslag 2019 over de arbeidsmobiliteit binnen de EU, Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie.

mobiele personen uit de EU-28 in de vijf grootste landen van bestemming: Duitsland, het VK, Spanje, Italië en Frankrijk; in elk van deze vijf landen woonden ongeveer 1 miljoen mobiele EU-28-burgers of meer, wat ook al het geval was in 2017. Iets minder dan de helft van alle mobiele EU-28-burgers woonde in Duitsland of het Verenigd Koninkrijk. De meerderheid van alle mobiele EU-burgers in 2018 waren Roemeense, Poolse, Italiaanse of Portugese burgers. Samen ging het om 6,1 miljoen mensen, ongeveer de helft van het totale aantal mobiele EU-28-burgers. Het uitstroompercentage van onderdanen geeft een beeld van de uitstroom van onderdanen in verhouding tot de bevolking van een land. De geaggregeerde uitstroom van de EU bedraagt 0,36 %, maar in sommige lidstaten is de uitstroom aanzienlijker. Van de tien landen met het hoogste uitstroompercentage zijn er acht EU-13-landen, met als twee uitzonderingen Ierland (1 %) en Luxemburg (0,9 %). Litouwen heeft het hoogste uitstroompercentage (2,2 %), dat sinds 2014 voortdurend is toegenomen. Het wordt gevolgd door Roemenië (1,5 %) dat ook het land is met de hoogste absolute uitstroomcijfers. Kroatië (1,4 %), Letland (1,2 %) en Estland (1 %) hebben ook hoge uitstroompercentages. De voornaamste landen van oorsprong en van bestemming blijven dezelfde wanneer wordt gekeken naar de economisch actieve burgers (d.w.z. werkenden en werkzoekenden).

De verbetering van de transnationale leermobility draagt bij tot een betere kennismaatschappij, economische ontwikkeling en meer sociale cohesie. Mobiele studenten verdienen vaak meer en lopen doorgaans minder risico op werkloosheid in hun latere leven. Zij ontwikkelen ook sleutelcompetenties en transversale vaardigheden zoals wederzijds begrip, samenwerking of mondiaal burgerschap. Twee dimensies worden in aanmerking genomen bij de analyse van de wereldwijde uitgaande mobiliteit, d.w.z. de mobiliteit vanuit EU-landen naar EU-landen en naar landen buiten de EU: studiepuntenmobiliteit en diplomamobiliteit. De eerste betreft studenten die studiepunten hebben verworven tijdens een mobiliteitsverblijf en tijdelijk een studie- en/of stageperiode in het buitenland hebben doorgebracht. De tweede volgt studenten die zijn ingeschreven om een diploma of een andere kwalificatie te behalen aan een universiteit buiten hun land van verblijf. In 2017 bracht in de EU gemiddeld 11,6 % van de afgestudeerden van het hoger onderwijs studietijd door in het buitenland (8 % voor studiepuntenmobiliteit en 3,6 % voor diplomamobiliteit). Luxemburg (80,5 %), Cyprus (36,9 %) en Nederland (24,9 %) registreerden de hoogste percentages mobiele afgestudeerden in 2017. De laagste transnationale leermobility werd opgetekend in het Verenigd Koninkrijk (4,1 %), Slovenië (6,5 %), Roemenië (7,6 %), Kroatië (7,7 %) en Hongarije (7,7 %). Het Verenigd Koninkrijk (34,2 %), Luxemburg (26,1 %) en Nederland (17,9 %) vertonen de hoogste percentages mobiele afgestudeerden met inkomende mobiliteit. In Griekenland en Polen vertegenwoordigt de inkomende mobiliteit minder dan 2 % van de totale afgestudeerde bevolking.

De sociale dialoog is het belangrijkste kenmerk van de arbeidsverhoudingen in Europa en is een centraal onderdeel van het Europese sociale model. De sociale dialoog omvat alle soorten onderhandelingen, raadplegingen of eenvoudige informatie-uitwisseling tussen vertegenwoordigers van regeringen, werknemers- en werkgeversorganisaties over onderwerpen van gemeenschappelijk belang in verband met het economische en het sociale beleid. De sociale dialoog kan helpen zorgen voor hoogwaardige banen, betere arbeidsvoorwaarden, het aanpakken van tekorten aan vaardigheden en een werkomgeving die gunstiger is voor investeringen, duurzame groei en sociale rechtvaardigheid. In werkgelegenheidsrichtsnoer 7 en de Europese pijler van sociale rechten worden de lidstaten opgeroepen de sociale partners te betrekken bij de uitstippeling en uitvoering van relevante hervormingen en beleidsmaatregelen in overeenstemming met de nationale praktijken, onder meer een grotere capaciteitsopbouw van de sociale partners te ondersteunen. In heel Europa

houden de verschillen tussen de nationale stelsels voor de sociale dialoog voornamelijk verband met hun respectieve institutionele kaders en met de operationele capaciteit van de sociale partners. Uit onderzoek van Eurofound blijkt dat arbeidsgerelateerde thema's, met name in verband met het aanpakken van tekorten aan vaardigheden, de sociale dialoog en de debatten over het beroepsleven in 2018 hebben gedomineerd¹¹⁵.

De sociale dialoog blijft zeer relevant op de veranderende arbeidsmarkt en in de overgang naar het digitale tijdperk en een klimaatneutrale economie. De overgang naar een klimaatneutrale economie zal naar verwachting de productieprocessen veranderen. Uit gegevens blijkt dat extra banen moeten worden gecreëerd in de groeiende, groene/groenere sectoren in de industrie en in de dienstensector, waaronder de bouw, afvalbeheer en duurzame financiering. Dergelijke transitie zou ook kunnen voorkomen dat de polarisatie van de arbeidsmarkt toeneemt als gevolg van de automatisering door vooral in het middelste segment van de loon- en vaardigheidsverdeling banen te creëren, met name in de bouw en de industrie. Zij kan echter ook gevolgen hebben voor de structuur van de arbeidsmarkt, de verdeling van de arbeidsplaatsen en de behoeften aan vaardigheden, met name in de regio's die afhankelijk zijn van energie-intensieve sectoren. De sociale partners hebben actief geanticipeerd op de vaardigheidsbehoeften en beheren gezamenlijk opleidingsprogramma's om de beroepsbevolking in sommige landen bij te scholen. Vooruitgang bij het bevorderen van collectieve onderhandelingen en het versterken van de gestructureerde sociale dialoog kunnen een soepele en inclusieve overgang naar een groenere economie ondersteunen en het sluiten van compromissen tussen werknemers, werkgevers en de overheid vergemakkelijken. Overheidsdiensten zouden het proces ook kunnen begeleiden door het kader voor deze onderhandelingen vast te stellen, door advies te geven over de te bereiken doelstellingen en door de relevante actoren tijdig en op zinvolle wijze te betrekken. In het digitale tijdperk maken nieuwe en vaak atypische arbeidsvormen opgang (bijvoorbeeld platformwerk), die vaak niet vertegenwoordigd worden. De afgelopen jaren hebben de sociale partners initiatieven genomen om ook deze werknemers te bereiken en hun sociale bescherming te waarborgen. De sociale partners blijven een belangrijk platform voor de bespreking van technologische en ecologische ontwikkelingen en de manier waarop ze moeten worden aangepakt¹¹⁶.

Voor een goed functionerende sociale dialoog zijn sterke, representatieve en autonome sociale partners nodig die met de nodige capaciteit uitgerust zijn. De capaciteit van de sociale partners heeft betrekking op hun vermogen te onderhandelen en de nodige economische en juridische expertise aan de dag te leggen om de economische en sociale gevolgen van verschillende beleidstrajecten te bespreken, hun belangen naar behoren te vertegenwoordigen, mensen en middelen te mobiliseren, autonoom te handelen en duurzame verbintenissen aan te gaan. Aangezien de bijdragen van hun leden de belangrijkste bron van inkomsten zijn, bepaalt het lidmaatschap ook de capaciteit van de sociale partners. De laatste jaren is het aantal leden in heel Europa gemiddeld gedaald (OESO, 2017). Uit figuur 65 blijkt dat de vakbondsorganisatiegraad sterk varieert tussen de 28 EU-lidstaten, van ongeveer 70 % in Denemarken, Zweden en Finland tot minder dan 10 % in Frankrijk, Litouwen en Estland. De vakbondsorganisatiegraad is echter niet de enige indicatie van het vermogen van de vakbonden om werknemers te mobiliseren; factoren zoals de autonomie van de sociale

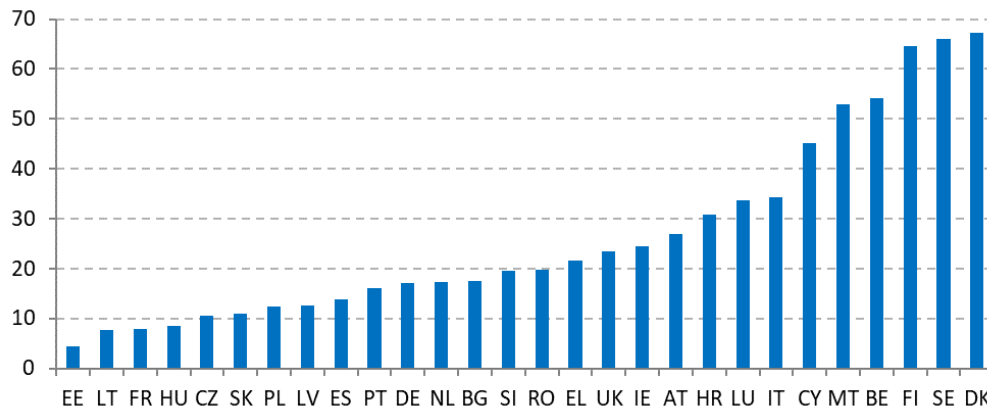
¹¹⁵Eurofound (2019). *Annual review of working life 2018*, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg.

¹¹⁶ Meer informatie vindt u op de webpagina's van Eurofound over de platformeconomie en in Europese Commissie (2019), *Werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa: jaarlijks verslag 2019*. Zie met name de hoofdstukken 3 en 4.

partners of de mate van samenwerking tussen de vakbonden kunnen ook een rol spelen. De sociale partners hebben desondanks ook een formele setting nodig om een doeltreffende dialoog te kunnen voeren.

Figuur 65: De vakbondsorganisatiegraad verschilt sterk van lidstaat tot lidstaat

Vakbondsorganisatiegraad (meest actuele beschikbare jaar)



Bron: OESO en ICTWSS-databank (per lidstaat is gebruikgemaakt van de bron met de meest recente gegevens). Opmerking: berekend als een aandeel van de werknemers die lid zijn van een vakbond. Jaren waarop de gegevens betrekking hebben: 2017 voor SE, 2016 voor AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL en VK; 2015 voor BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI en ES; 2014 voor PL; 2013 voor CY en EL; 2012 voor HR, MT, BG en RO. De gegevens met betrekking tot de organisatiegraad van werkgevers zijn voor een aantal lidstaten de laatste jaren minder frequent bijgewerkt; daarom worden deze niet gepresenteerd in een grafiek.

Ondanks de geboekte vooruitgang moet de algehele betrokkenheid van de sociale partners bij het Europees semester op nationaal niveau verder worden ontwikkeld. De betrokkenheid van de sociale partners bij de uitstippeling en de uitvoering van beleidsmaatregelen en hervormingen is erkend en verder ontwikkeld in de werkgelegenheidsrichtsnoeren. Het succes en de impact van het beleid op Europees, nationaal en regionaal niveau hangt af van de betrokkenheid en de verantwoordelijkheid van de regeringen en de sociale partners in de lidstaten. Over het algemeen is de kwaliteit van de betrokkenheid van de sociale partners bij de uitstippeling en de uitvoering van werkgelegenheids- en sociaal beleid en hervormingen in de meeste lidstaten de afgelopen jaren stabiel gebleven, met nog steeds aanzienlijke verschillen tussen de landen¹¹⁷. Zoals het geval is met de betrokkenheid van de sociale partners bij het beleid en de hervormingen op nationaal niveau, en met name bij de voorbereiding van de nationale hervormingsprogramma's, varieert de mate van tevredenheid naar gelang van de voorspelbaarheid, de kwaliteit van de uitgevoerde uitwisselingen, de toegewezen tijd en de verwachtingen ten aanzien van de resultaten. De vooruitgang en de bestaande uitdagingen zijn in het najaar van 2018 geanalyseerd en beoordeeld door het Comité voor de werkgelegenheid van de Raad van de Europese Unie. Met name de sociale partners in Estland, Letland, Portugal, Slovenië en Spanje erkenden dat hun deelname aan de beleidsvorming de laatste jaren wat is verbeterd. Anderzijds blijkt uit de conclusies dat er ruimte is voor een beter functionerende sociale dialoog en meer betrokkenheid van de sociale partners in Griekenland,

¹¹⁷Eurofound (2019). *The involvement of social partners in national policymaking*, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg.

Hongarije, Polen en Roemenië. In andere landen vormen zeer uiteenlopende problemen en situaties een punt van zorg. Sommige daarvan zijn meer structureel, andere hebben betrekking op de doeltreffendheid van de toegepaste procedures en praktijken. In andere gevallen kan de mate van betrokkenheid van de sociale partners worden beïnvloed door veranderingen in de politieke cyclus (bv. Italië en Spanje). De meeste van deze problemen worden in de overwegingen van de landspecifieke aanbevelingen van 2019 benadrukt.

In het kader van de economische governance van de EU kan de raadpleging van organisaties uit het maatschappelijk middenveld waardevolle inzichten en ondersteuning voor de uitvoering van het beleid bieden. Het maatschappelijk middenveld kan een sleutelrol spelen bij het ontwerp en de uitvoering van beleidshervormingen en daarbij wetgevings- en overheidsmaatregelen ondersteunen. Zoals in de in juli 2019 goedgekeurde herziene werkgelegenheidsrichtsnoeren is benadrukt *moeten de lidstaten, waar nodig en voortbouwend op bestaande nationale praktijken, rekening houden met de ervaring van organisaties uit het maatschappelijk middenveld met werkgelegenheid en sociale kwesties*. In het licht van het voorgaande hebben de vertegenwoordigingen van de Commissie in de lidstaten in het kader van het Europees semester een aantal vergaderingen georganiseerd met organisaties uit het maatschappelijk middenveld. In vele lidstaten is het overleg met de Europese Commissie vaak actiever en meer betrokken dan het overleg tussen de nationale autoriteiten en de organisaties van het maatschappelijk middenveld, met name voor wat betreft de voorbereiding van het nationale hervormingsprogramma. De ambtenaren voor het Europees Semester van de Commissie is gevraagd de mate van betrokkenheid van het maatschappelijk middenveld bij het formuleren van beleid te beoordelen. De resultaten van deze voorlopige enquête laten een heterogene situatie zien, die meer in detail kan worden geanalyseerd.

3.3.2 Beleidsaanpak

De lidstaten voeren hervormingen uit op het gebied van de wetgeving inzake arbeidsbescherming om te zorgen voor passende flexizekerheid en om de lacunes in de regels en procedures voor de arbeidsmarkt te verminderen. In mei 2019 heeft Frankrijk een maatregel goedgekeurd die erop is gericht grotere flexibiliteit te brengen in de toepassing van de wetgeving op basis van de grootte van de ondernemingen inzake arbeidsbescherming en de werkplekregels op ondernemingen die boven de drie drempels werven (10/50/250 werknemers). Finland heeft de bestaande wetgeving gewijzigd en nieuwe specificaties opgenomen over de voorwaarden voor het beëindigen van contracten door werkgevers. Met deze wijziging wordt beoogd te waarborgen dat rekening wordt gehouden met specifieke omstandigheden (bv. het totale aantal werknemers van de werkgever en de algemene omstandigheden van de werkgever en de werknemer) bij de beoordeling van een op de persoon gebaseerd ontslag. In sommige gevallen zou dit kunnen leiden tot uitzonderingen op de ontslagregels. Als onderdeel van een brede hervorming heeft Ierland een arbeidswet aangenomen waardoor werkgevers arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten specificeren binnen een bepaalde termijn. Met de wet worden ook uurbundelingsovereenkomsten ingevoerd (waarbij werknemers met een arbeidsovereenkomst waaruit niet duidelijk blijkt hoeveel uur zij werken kunnen worden opgenomen in een werktijdregeling die beter strookt met de werkelijkheid), minimumloonvoorwaarden en een verbod op nulurencontracten. In geval van inbreuken op de arbeidswet kunnen sancties worden opgelegd.

Sommige lidstaten nemen maatregelen om arbeidsmarktsegmentatie tegen te gaan, waaronder beperkingen voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Als onderdeel van een bredere hervorming herzielt Nederland zijn regelgeving voor de arbeidsmarkt om het gebruik van overeenkomsten voor onbepaalde tijd te bevorderen. Tegelijkertijd worden flexibele contracten voor werkgevers duurder gemaakt. Dat gebeurt onder meer door middel van gedifferentieerde werkloosheidsbijdragen per type contract en beperkingen op het gebruik van nulurencontracten (de maatregelen zullen naar verwachting vanaf 2020 in werking treden). In Portugal zijn in juli 2019 verschillende maatregelen aangenomen in het kader van het actieprogramma om het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te beperken en zo de arbeidsmarktsegmentatie te verminderen. Dankzij het programma is met name de maximale looptijd van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van drie tot twee jaar beperkt, met inbegrip van verlengingen. Met het programma is ook de totale looptijd van verlengingen en van arbeidsovereenkomsten voor niet-bepaalde tijd (van zes tot vier jaar) beperkt en is de steun voor de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd versterkt en tijdelijk verlengd. Deze maatregelen zijn besproken met de sociale partners, die in juni 2018 een tripartiete overeenkomst voor de herziening van de arbeidswetgeving hebben ondertekend. In 2018 heeft Italië een specifieke maatregel goedgekeurd om het gebruik van vaste contracten te bevorderen (*Decreto dignità*). Die maatregel verstrengt de regels voor het gebruik en de duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (maximumduur van tijdelijke contracten van 36 naar 24 maanden) en verplicht de werkgevers om de verlenging te motiveren indien die langer is dan 12 maanden. Ook de minimum- en maximumvergoedingen in geval van onrechtmatig ontslag zijn verhoogd. Het Verenigd Koninkrijk heeft in maart 2019 een aantal wijzigingen ingevoerd om een einde te maken aan het gebruik van “pay-between-assignmentcontracten”. De wijzigingen moeten in april 2020 in werking treden. Zij zullen ondernemingen de mogelijkheid bieden om van gelijke beloning voor uitzendkrachten af te zien. Allicht ondersteunen ze echter niet de rechten van werknemers met een nulurencontract, waardoor het machtsevenwicht in de gigeconomie waarschijnlijk niet zal veranderen.

Sommige lidstaten plannen aanvullende maatregelen op het gebied van arbeidstijd en -organisatie, die naar verwachting meer duidelijkheid zullen brengen over arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Als onderdeel van een omvangrijk hervormingspakket (*Jobsdeal*) heeft België in april 2019 de maximale duur van loopbaanonderbreking verlengd (van 36 naar 48 maanden) voor werknemers die een opleiding volgen voor banen waarin een vaardighedentekort is vastgesteld. De maatregel werd samen met een versoepeling van de opleidingsclausules goedgekeurd om werkgevers aan te moedigen hun werknemers aan de opleiding op de werkplek te laten deelnemen. Denemarken heeft in april 2019 een nieuwe maatregel goedgekeurd om beter toezicht op de fysieke en psychologische werkomgevingen te bevorderen. De maatregel zal naar verwachting voornamelijk gericht zijn op geschoolde werknemers die voor buitenlandse ondernemingen werken. De Deense autoriteit voor de werkomgeving (*Arbejdstilsynet*) is verantwoordelijk voor de uitvoering ervan, met een totale begroting van 460 miljoen DKK (61 miljoen EUR) tot 2022. Spanje heeft een nieuwe wijziging aangenomen waarbij de verplichte registratie van de dagelijkse arbeidstijd voor alle werknemers wordt ingevoerd. In het algemeen kunnen de voorwaarden voor de naleving van overwerkregelingen worden vastgelegd via collectieve onderhandelingen, waarbij de overheid voor bepaalde sectoren speciale regelgeving heeft. De maatregel loopt vertraging op door de herziening van de collectieve overeenkomsten in kwestie. In 2018 heeft Kroatië een wet inzake studentenwerk goedgekeurd om het toepassingsgebied ervan te verruimen. Naast voltijdse studenten heeft de wet nu ook betrekking op deeltijdstudenten die zich niet in een arbeidsverhouding bevinden. De

Oostenrijkse regering onderneemt stappen om de interne flexibiliteit van de arbeidstijd te verbeteren, in nauwe samenspraak met de sociale partners. De nieuwe Oostenrijkse wet op de arbeidstijd van 2018 is bedoeld om in specifieke situaties flexibiliteit te brengen in het begrensde overwerk. De maximale arbeidstijd wordt verlengd van 10 tot 12 uur per werkdag en van 50 tot 60 uur per werkweek. De werknemer krijgt ook het recht een arbeidstijd van meer dan 12 uur te weigeren. Tsjechië is van plan de bestaande wetgeving van 2006 te wijzigen om meer flexibiliteit in arbeidstijdregelingen te bieden. De nieuwe wet beoogt de mogelijkheid te bieden om voltijdbanen te verdelen over twee of meer werknemers. Naar verwachting zal ze in januari 2020 in werking treden. In maart 2019 heeft Finland een nieuwe maatregel vastgesteld om de flexibiliteit van werktijdregelingen te vergroten, zoals het gebruik van tijdskrediet enz., ook in ondernemingen die niet georganiseerd zijn en dus beperkt zijn in het gebruik van in collectieve overeenkomsten opgenomen flexibiliteitsclausules. De maatregel zal naar verwachting in januari 2020 in werking treden.

Een groeiende bewustwording van het belang van gezondheid en veiligheid op het werk brengt verschillende lidstaten ertoe hun regelgeving te actualiseren en aan te scherpen.

Zo bracht Letland in maart 2019 een ontwikkelingsplan 2019-2020 uit op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk. Doel van de maatregel is een doeltreffende uitvoering van de arbeidsbeschermingsvoorschriften te bevorderen en tegelijkertijd een veilige werkomgeving en gezondheidsbeschermingsnormen voor werknemers te waarborgen. In het plan wordt speciale aandacht besteed aan zelfstandigen en andere werknemers in atypische arbeidsvormen. Daarnaast plant Letland tal van wijzigingen ter verbetering van de veiligheid en de bescherming van zelfstandigen en werknemers op afstand. Die zullen ook nauwkeurigere en duidelijkere vereisten omvatten voor de organisatie van arbeidsbescherming door bedrijven. Het wetsontwerp wordt besproken in de bevoegde parlamentscommissie en zal naar verwachting eind 2019 worden goedgekeurd. Tsjechië heeft de voorwaarden voor gezondheidsbescherming op het werk, meer bepaald de grenswaarden voor blootstelling aan chemische stoffen op de werkplek, gewijzigd in overeenstemming met Richtlijn (EU) 2017/164 van de Commissie. In Griekenland is met een nieuwe wet (4554/2018) de bestaande wetgeving inzake de gezondheid en veiligheid van werknemers uitgebreid. De wet omvat onder meer bepalingen om gedetailleerde methoden vast te stellen voor de identificatie en raming van hittestress van werknemers tijdens maanden met hoge temperaturen. Kroatië heeft zijn goedkeuring gehecht aan maatregelen om de voorwaarden te reguleren waaronder een werkgever en een natuurlijke of rechtspersoon maatregelen in verband met gezondheid en veiligheid op het werk mogen nemen, uitvaardigen, schrappen en herroepen. Kroatië voorziet ook in voortgezette beroepsopleiding van deskundigen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk en in de verplichting en procedure om vergunningen te registreren.

De lidstaten keurden nieuwe maatregelen goed om zwartwerk aan te pakken, de arbeidsinspectiediensten te versterken en het effect van de afschrikkende maatregelen te vergroten.

Na afronding van zijn driejarig actieplan voor de bestrijding van zwartwerk is Griekenland voornemens dat plan volledig te evalueren. In Letland hebben de nationale arbeidsinspectiediensten een strategie voor 2018-2019 vastgesteld met grotere nadruk op preventieve maatregelen, ondersteund door nieuwe kernprestatie-indicatoren. Cyprus heeft een aantal wijzigingen van de wet op de sociale verzekering voorgesteld om zwartwerk verder te bestrijden. De wijzigingen omvatten een verhoging van de boetes en de invoering van een elektronische aangifte voor werknemers die starten in een baan. In Portugal omvat het in 2019 goedgekeurde actieprogramma ter bestrijding van de onzekerheid op de arbeidsmarkt en ter bevordering van collectieve onderhandelingen de reeds lopende vergelijkende examens voor

nieuwe inspecteurs (van start gegaan in 2015 en 2016). Portugal heeft ook stappen ondernomen om een systeem voor de uitwisseling van informatie tussen de arbeidsautoriteit, de sociale zekerheid en de belasting- en douaneautoriteit op te zetten. In Spanje wordt met het plan voor fatsoenlijk werk 2018-2020 beoogd het rechtskader en de capaciteit van de arbeidsinspectiediensten te versterken om de kwaliteit van de werkgelegenheid en de strijd tegen arbeidsfraude te bevorderen. Het plan omvat de aanwerving van 833 nieuwe arbeidsinspecteurs, waardoor het huidige personeelsbestand met 23 % wordt verhoogd. In de loop van 2018 hebben arbeidsinspecties geleid tot het omzetten van 194 000 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in overeenkomsten voor onbepaalde tijd, tweemaal zo veel als het cijfer van 92 900 voor 2017. 31 500 deeltijdovereenkomsten zijn ondertussen in voltijdovereenkomsten omgezet (48 % meer dan in 2017).

Uit vele van de genomen maatregelen om zwartwerk aan te pakken, blijkt dat meer nadruk wordt gelegd op preventieve maatregelen, uitwisseling van gegevens en risicobeoordelingsprocedures. In Bulgarije hebben de nationale belastingdienst en de algemene arbeidsinspectie in het kader van het actieplan 2018 een samenwerkingsovereenkomst ondertekend om de belastinginning te verbeteren, de grijze economie te bestrijden en de nalevingskosten te verminderen. De overeenkomst is vooral gericht op de lonen en de arbeidstijd en is gestoeld op versterkte samenwerking via informatie-uitwisseling, meer gebruik van e-diensten, interinstitutionele werkgroepen en gezamenlijke controles, met inbegrip van instrumenten voor risicobeoordeling en toezicht. Het samenwerkingskader omvat maatregelen en acties op het gebied van preventie en onderwijs met als doel het gebruik van e-diensten te verhogen. Na het wijzigen van de wet betreffende de sociale zekerheid hervormt Cyprus zijn arbeidsinspectiediensten, waardoor de inspecties naar verwachting doeltreffender en efficiënter zullen worden. De regering heeft ook een nieuw wetsvoorstel goedgekeurd voor de oprichting van een gecentraliseerde arbeidsinspectie en spant zich in om de risicobeoordeling van deze uitdaging te verbeteren, onder meer door meer middelen toe te wijzen en het personeel betere toegang te verlenen tot opleiding. In juli 2019 heeft Frankrijk een nieuw nationaal plan ter bestrijding van illegale arbeid aangenomen ("*Plan National de lutte contre le travail illégal*"). Het plan loopt door in 2021 en omvat 34 acties die tot doel hebben de impact van controles te prioriteren en te versterken en zwartwerk te voorkomen, ook op grensoverschrijdend niveau.

Sommige lidstaten hebben stappen ondernomen om door middel van vereenvoudiging en modernisering hun stelsel van actieve arbeidsmarktmaatregelen te versterken op basis van voortdurend toezicht en meer aandacht voor kosteneffectiviteit. Zweden hervormt zijn openbare diensten voor arbeidsvoorziening met het oog op meer efficiëntie. Ongeveer 130 van de 242 kantoren zullen worden ontmanteld, en 4 500 van de in totaal ongeveer 13 400 werknemers zullen worden ontslagen. De hervorming zal naar verwachting in 2021 voltooid zijn. De ODA's zullen zich meer toespitsen op digitale diensten, automatisering en kunstmatige intelligentie met ondersteuning via telefoon en video. De afstemming tussen vraag en aanbod zal worden beheerd door particuliere actoren. Als onderdeel van een brede hervorming heeft ook Denemarken belangrijke stappen gezet om de werkgelegenheidsstrategie te vereenvoudigen en de administratieve rompslomp te verminderen om de overgang van werkloosheid naar werk te vergemakkelijken. De hervorming heeft tot doel de gemeenten meer autonomie te geven om gerichte maatregelen te nemen voor personen die werkloos worden. Tegelijkertijd zou een vereenvoudigde administratieve aanpak voor bedrijven ervoor kunnen zorgen dat werklozen gemakkelijker weer aan het werk gaan. De eisen die aan werklozen worden gesteld, zouden eerlijker en minder streng moeten zijn en de regelgeving zou gemakkelijker te interpreteren moeten zijn.

Andere lidstaten geven voorrang aan het verstrekken van geïndividualiseerde diensten, waarbij specifieke doelstellingen worden vastgesteld voor werknemers. In Bulgarije beoogt een nieuw actieplan voor de werkgelegenheid meer dan 16 500 werklozen in het kader van verschillende programma's weer aan het werk te helpen; meer dan 11 400 mensen zullen opleiding krijgen aangeboden om hun vaardigheden te verbeteren en concurrerend en productief te blijven (zie deel 3.2.2). Zweden heeft maatregelen genomen om nieuwe en langdurig werklozen een betere toegang tot werk te verschaffen. De sociale partners zijn betrokken bij het stelsel dat gedurende twee jaar ruim de helft van de loonkosten zal financieren. De werknemer zal voltijds werken en toegang hebben tot opleiding, waaronder lessen Zweeds voor niet-Zweedstaligen. Tsjechië is van plan wijzigingen aan te brengen in het huidige ontwerp van actieve arbeidsmarktmaatregelen om de meest kwetsbare groepen efficiënter te ondersteunen. De voorbereiding is nog volop aan de gang en de beperkte omvang van de wijzigingen zal waarschijnlijk geen grote veranderingen voor deze specifieke groepen teweegbrengen.

De openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) worden hervormd met als doel hun capaciteit en efficiëntie te vergroten. Griekenland heeft stappen ondernomen om de capaciteit van de ODA's te vergroten. In april 2019 werden nog 335 nieuwe arbeidsconsulenten in dienst genomen. Het doel is het nog steeds hoge gemiddelde aantal werklozen per consulent (geraamd op ongeveer 2 700 in 2018) verder te verlagen en er worden regelmatige vooraf geplande afspraken voor geselecteerde prioritaire groepen werklozen gepland. Een nieuwe methode voor profielbepaling van werklozen is uitgerold en er is een model voor het uitvoeren van actieve arbeidsmarktmaatregelen met begeleiding en steun van de ODA-consulenten. Ook Spanje onderneemt stappen om de capaciteit van de ODA's te versterken. Er worden ongeveer 3 000 nieuwe dossierbeheerders geworven om de doelstellingen te bereiken van de nieuwe plannen voor het aanpakken van de langdurige werkloosheid ("*ReincorporaT*") en de jeugdwerkloosheid ("*Action Plan for youth employment 2019-2021*"). De autoriteiten hebben kwantitatieve doelen vastgesteld om de resultaatgerichtheid te versterken, met een sterkere nadruk op monitoring en evaluatie. Net zoals de vorige plannen zijn ook deze gebaseerd op aanwervingssubsidies, hoewel hun doeltreffendheid nauwelijks bewezen is. Het plan heeft een geraamde begroting van 40 miljard EUR gespreid over drie jaar, met inbegrip van de toewijzing van de werkloosheidssubsidie voor mensen die ouder zijn dan 52 jaar. Ook Cyprus heeft verder inspanningen geleverd om de ODA's te versterken, met als doel het huidige mandaat voor een effectievere uitvoering van de jongerengarantie aan te pakken (zie ook deel 3.2.2). Aanvullende maatregelen omvatten de opleiding van arbeidsconsulenten en van het personeel van de ODA's. Oostenrijk heeft zijn profielbepalingssysteem geactualiseerd door de invoering van een computerbeoordeling van de kansen op werk voor elke geregistreerde werkloze. Doel van de maatregel is de doeltreffendheid van de arbeidsmarktprogramma's vergroten, de kwaliteit van de dienstverlening verbeteren en tegelijkertijd de toegewezen middelen verminderen. Werkzoekenden worden ingedeeld in groepen met hoge, gemiddelde of lage arbeidsmogelijkheden, afhankelijk van hun geschatte waarschijnlijkheid om terug te keren naar de arbeidsmarkt. De consulenten van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening kunnen hun persoonlijk oordeel, bijvoorbeeld over de motivatie van de werkloze, toevoegen om de indeling te verbeteren. Litouwen heeft personele middelen van management- en leidinggevend niveau herschikt naar werknemers die rechtstreeks met werkzoekenden werken. Die verhoging van het budget met 9 % heeft de maandelijkse werklast van de dossierbeheerders met 30 % helpen dalen en heeft bijgedragen tot meer geïndividualiseerde bijstand. Sociale partnerschappen zijn versterkt om bij te dragen tot de

ontwikkeling van het menselijk potentieel, met name door middel van opleidingen en de uitwisseling van beste praktijken.

In een context van verkrappende arbeidsmarkten in sommige lidstaten zijn maatregelen genomen om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt efficiënter op elkaar af te stemmen en de banden met werkgevers en lokale overheden te versterken. De lidstaten zetten het moderniseringsproces van de ODA's voort met onder andere grotere partnerschappen met werkgevers en gezamenlijke strategieën met bedrijfsorganisaties. Van de 30 ondervraagde ODA's gaven er 19 melding van de invoering van nieuwe actieve arbeidsmarktmaatregelen. 20 ODA's gaven aan bestaande actieve arbeidsmarktmaatregelen te wijzigen om beter in te spelen op de uitdagingen van de arbeidsmarkt in 2019. In Finland is een nieuwe maatregel erop gericht de digitale toegankelijkheid van de ODA's te verbeteren voor gebruikers en aanbieders van arbeidsbemiddelingsdiensten. Zodra ze in 2020 operationeel is, zal de nieuwe "banenmarkt" (*Työmarkkinatori*) een universeel toegankelijke digitale plaats zijn waar cliënten een brede waaier van publieke en particuliere diensten kunnen vinden. Als onderdeel van een brede hervorming die in juli 2018 is goedgekeurd, heeft Cyprus het plaatsingssysteem voor kandidaten van de ODA's versterkt door de oprichting van een IT-platform dat meer individuele diensten voor werkzoekenden en werkgevers ondersteunt.

Uit de evaluatie van de aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt blijkt dat de lidstaten aanzienlijke vooruitgang hebben geboekt op dit gebied. In het algemeen vonden de belangrijkste wijzigingen plaats in de lidstaten waar de voorafgaande steun voor langdurig werklozen minder uitgewerkt is. De aanbeveling heeft geleid tot een beter begrip van de uitdagingen waar de lidstaten voor staan en heeft als leidraad gediend voor de uitvoering van de beleidsagenda die is overeengekomen om die uitdagingen aan te pakken. De aanbeveling heeft ook geleid tot meer werkgelegenheidsvooruitzichten voor langdurig werklozen, tot convergentie in de beleidsaanpak en tot een betere uitwisseling van informatie en beste praktijken in de hele EU.

De aanbeveling van de Raad blijft essentieel om te blijven zorgen voor betere werkgelegenheidskansen voor langdurig werklozen. De kwaliteit van de ondersteuning voor langdurig werklozen verschilt nog steeds van lidstaat tot lidstaat. Er is ruimte om inactieven gericht te bereiken, de kwaliteit van de beoordelingen te verbeteren en de betrokkenheid van de werkgevers te versterken. De coördinatie van de diensten blijft een overkoepelende uitdaging vanwege de nog steeds beperkte capaciteit en de strategische benadering van partnerschappen in sommige lidstaten.

Sommige lidstaten hebben onlangs verdere stappen ondernomen om meer geïndividualiseerde ondersteuning te bieden aan langdurig werklozen en beter geïntegreerde diensten. Cyprus heeft een regeling voor de opleiding van langdurig werklozen in ondernemingen opgezet om hun terugkeer naar de arbeidsmarkt te ondersteunen, gekoppeld aan de verwerving van de nodige vaardigheden. In 2018 hebben ongeveer 130 langdurig werklozen gebruikgemaakt van deze regeling. De totale uitgaven daarvoor bedroegen ongeveer 487 000 EUR. Het streefcijfer voor 2019 is 250 langdurig werklozen met een budget van 750 000 EUR. In Bulgarije beoogt een nieuw actieplan voor de werkgelegenheid meer dan 16 500 werklozen in het kader van verschillende programma's weer aan het werk te helpen; meer dan 11 400 mensen zullen opleiding krijgen aangeboden om hun vaardigheden te verbeteren en concurrerend en productief te blijven. Het aantal in 2019 voor opleiding ingeschreven personen zal met 7,7 % toenemen in vergelijking met 2018. Griekenland heeft een nieuwe methode voor profielbepaling ingevoerd en meer arbeidsconsulenten in dienst genomen. Ook in Cyprus, Litouwen en Spanje wordt de

capaciteit om langdurige werkloosheid aan te pakken versterkt met extra werving van consulenten. De lopende hervorming van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening in Finland is een stap in de richting van multiprofessionele en geïntegreerde diensten. Ze omvat maatregelen om doeltreffender diensten te verlenen, in het bijzonder bij het begin van de werkloosheid, en om deze beter aan te passen aan de uiteenlopende individuele behoeften van werklozen. Andere openbare diensten voor arbeidsvoorziening voeren ook proefprojecten uit, vaak met de steun van het Europees Sociaal Fonds. In Oostenrijk wordt gewerkt aan gepersonaliseerde coaching aan de hand van computergebaseerde beoordelingen. In Slovenië worden momenteel gezamenlijke activiteiten met centra voor sociale voorzieningen uitgetest.

Recente maatregelen die gericht zijn op langdurig werklozen blijven geconcentreerd op subsidies en financiële stimulansen. In 2018 heeft Vlaanderen (België) twee nieuwe, door de overheid gefinancierde, regelingen aangenomen ter ondersteuning van duurzame werkgelegenheid voor langdurig werklozen door middel van opleiding (“K-IBO” genoemd). Het programma kan tot 52 weken duren, is gratis voor de werkgever en voorziet in de vergoeding van kosten voor vervoer en kinderopvang. Cyprus heeft zijn inspanningen ook gericht op stimulansen voor het organiseren van opleiding en programma’s voor het ontwikkelen van vaardigheden. In Slowakije wordt het goedgekeurde actieplan voor de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt verder uitgevoerd door financiële toelagen en stimulansen aan te bieden aan zowel werkgevers als werkzoekenden. Tot slot zijn in België, Portugal, Roemenië en Spanje rekruteringsstimulansen gewijzigd om langdurig werklozen verder te stimuleren weer aan het werk te gaan.

Recente hervormingen op het gebied van werkloosheidsuitkeringen waren meestal gericht op de dekking en de doeltreffendheid van de regelingen, met aanzienlijke wijzigingen in sommige lidstaten tot gevolg. In oktober 2018 heeft Denemarken de dekking van de vrijwillige werkloosheidsverzekering, die oorspronkelijk was bedoeld voor zelfstandigen, uitgebreid tot alle werknemers met atypische arbeidsovereenkomsten. Door de wijziging krijgen zij dezelfde status als werknemers met traditionele arbeidsovereenkomsten en de berekening van de werkloosheidsuitkering van een persoon maakt niet langer verschil tussen inkomstenbronnen. In april 2019 heeft België een wettelijke bepaling goedgekeurd om te garanderen dat de werkloosheidsuitkering van personen die een opleiding volgen voor een beroepsgebied waar tekorten zijn vastgesteld, mettertijd niet wordt verlaagd (degressieve trend). De maatregel maakt deel uit van het *Jobsdealpakket*. In maart 2019 heeft Spanje de regeling voor langdurig werklozen geactualiseerd: er is nu dekking vanaf 52 jaar tot de wettelijke pensioenleeftijd en de basis waarop het pensioen wordt berekend is verhoogd (van 859 EUR/maand in 2018 naar 1 313/maand in 2019). Sinds de samensmelting van de PREPARA- en de PAU-regelingen in december 2018 heeft de regering de plannen om het huidige stelsel van werkloosheidsbijstand te stroomlijnen, niet verder ontwikkeld. Bovendien blijft de re-integratie van oudere werklozen op de arbeidsmarkt een uitdaging. In Malta omvatte het budget voor 2019 een uitbreiding van de werkloosheidsuitkeringen voor werkzoekenden die voorheen als zelfstandige werkten. In de omgekeerde richting heeft Frankrijk in 2018 en 2019 een aantal wijzigingen ingevoerd in de rechten en plichten van personen die een werkloosheidsuitkering ontvangen. In het kader van een bredere hervorming zijn de voorwaarden om in aanmerking te komen voor werkloosheidsuitkeringen strenger geworden en nauwer verbonden met de inspanningen van werklozen om een baan te vinden. Zo worden voor werknemers en werknemers negatieve prikkels gecreëerd om frequent te wisselen tussen werkloosheid en werkgelegenheid. Als onderdeel van een alomvattende hervorming heeft Finland in 2018 en 2019 verscheidene wijzigingen aangebracht in de Wet werkloosheidszekerheid met de bedoeling ontvangers van werkloosheidsuitkeringen, die

gestimuleerd worden deel te nemen aan beroepsonderwijs en -opleiding, ook meer te stimuleren om deeltijds te werken. Er zijn ook wijzigingen ingevoerd om de rechten op inkomensgerelateerde werkloosheidsuitkeringen voor gezinsleden van zelfstandigen uit te breiden en de wachttijd voor het ontvangen van werkloosheidsuitkeringen van 90 tot 60 dagen te verkorten in gevallen waarin de arbeidsovereenkomst werd beëindigd om redenen die door de werknemer werden veroorzaakt.

In de meeste lidstaten zijn de sociale partners betrokken bij het uitstippelen en uitvoeren van beleid en hervormingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied¹¹⁸. De kwaliteit van hun betrokkenheid verschilt sterk van land tot land en hangt af van de institutionele context en de doeltreffendheid van de toegepaste praktijken. Sinds begin 2018 hebben de sociale partners in België, Kroatië, Estland, Duitsland, Ierland, Nederland, Portugal, Slowakije, Slovenië en Zweden het ontwerp of de uitvoering van hervormingen om de arbeidsmarktparticipatie te verhogen besproken of waren zij bij die besprekingen betrokken. In 2018 hebben de Portugese sociale partners een tripartiete overeenkomst ondertekend die maatregelen omvat om arbeidsmarktsegmentatie tegen te gaan. In Portugal en Malta, bijvoorbeeld, hebben de sociale partners onderhandelingen gevoerd over de hervorming van de mechanismen voor het vaststellen van minimumlonen. In landen zoals Letland, Slovenië en Estland hebben de sociale partners bilaterale overeenkomsten ondertekend over lonen en arbeidskosten. In Bulgarije, Kroatië, Cyprus, Finland, Letland, Slowakije en Slovenië waren de sociale partners betrokken bij de hervorming van de gezondheidszorgstelsels. In Letland en Polen zijn de sociale partners geraadpleegd over de hervorming van het hoger onderwijs en de wetenschap. In februari 2019 hebben de Deense sociale partners samen met de regering een tweejarig versneld programma basisintegratie-onderwijs (IGU) voor recent aangekomen migranten en vluchtelingen verlengd dat in 2016 werd ingevoerd als onderdeel van een tripartiete overeenkomst.

De Europese structuur- en investeringsfondsen bieden financiële steun om de institutionele capaciteit van de sociale partners te vergroten. Door de capaciteitsopbouw van de sociale partners te ondersteunen kan een institutionele context van stabiele en duurzame arbeidsverhoudingen op verschillende niveaus (nationaal, sectoraal, regionaal en op bedrijfsniveau) worden gecreëerd. In het kader van het huidige Europees Sociaal Fonds (ESF) is 189 miljoen EUR toegewezen aan onder meer capaciteitsopbouw voor Kroatië, Tsjechië, Cyprus, Estland, Frankrijk, Italië, Letland, Litouwen, Malta, Portugal en Slovenië. In Portugal ondersteunt het ESF de institutionele capaciteitsopbouw van de sociale partners met een zetel in het permanent Comité voor sociaal overleg gezien de belangrijke rol die zij spelen in de sociale dialoog in Portugal. Maatregelen die kunnen worden ondersteund zijn onder meer opleiding, netwerkvorming en ondersteuning van gezamenlijke acties en nauwere samenwerking tussen de sociale partners. Het nieuwe element in het voorgestelde ESF+ is de uitbreiding naar alle lidstaten van de verplichting om de capaciteitsopbouw van de sociale partners te ondersteunen. In het kader van de huidige ESF-verordening is die verplichting alleen relevant voor beheersautoriteiten in minder ontwikkelde regio's, in overgangsregio's en in lidstaten die in aanmerking komen voor steun uit het Cohesiefonds.

¹¹⁸ Voor een meer gedetailleerd en volledig overzicht van de betrokkenheid van de sociale partners bij beleidshervormingen, zie Eurofound (2019): *The involvement of social partners in national policymaking*, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg.

3.4. **Richtsnoer 8: gelijke kansen voor iedereen bevorderen, sociale inclusie stimuleren en armoede bestrijden**

In dit deel wordt ingegaan op de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer 8, waarin de lidstaten wordt aanbevolen hun stelsels voor sociale bescherming te moderniseren om gelijke kansen te bevorderen en armoede en sociale uitsluiting te bestrijden. Eerst wordt een overzicht gegeven van de sociale situatie in de lidstaten aan de hand van kernindicatoren, zoals het besteedbaar inkomen, ongelijkheid, inkomensarmoede en sociale uitsluiting, toereikendheid van de pensioenen, toegang tot huisvesting en toegang tot gezondheidszorg en langdurige zorg. In punt 3.4.2 wordt verslag uitgebracht over de maatregelen van de lidstaten op het gebied van sociale bescherming, waaronder minimuminkomensregelingen, gezinsbijslagen, huisvestingsbeleid, pensioenen, langdurige zorg, gezondheidszorg en de integratie van mensen met een handicap.

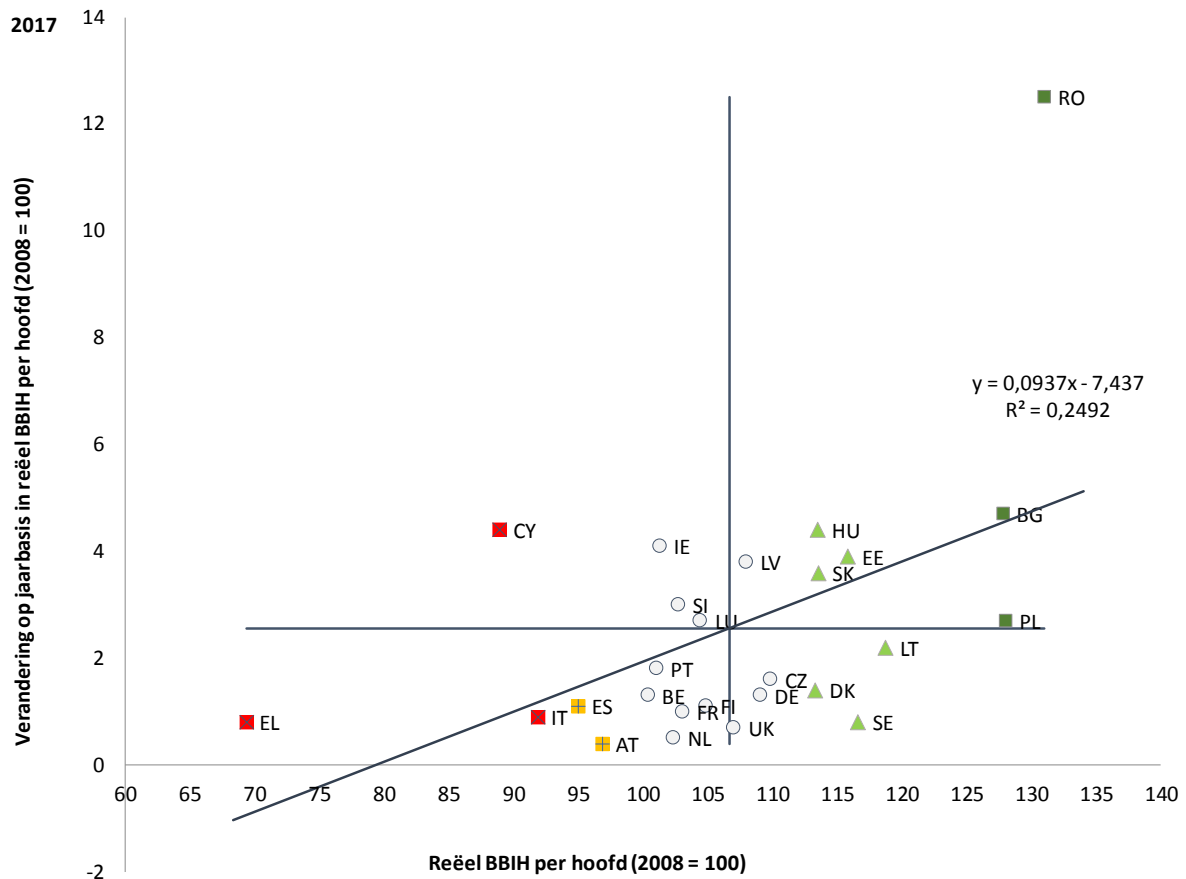
3.4.1 *Kernindicatoren*

De totale inkomens van de huishoudens zijn in 2017 in alle lidstaten gestegen¹¹⁹. De stijging van het reële bruto beschikbaar inkomen was in de EU gemiddeld lichtjes hoger dan de stijging van het bbp per hoofd. De situatie is zeer gevarieerd. De meeste Centraal- en Oost-Europese landen zetten het convergentieproces voort en kennen stijgingen van het BBIH die hoger zijn dan de stijging van hun bbp per hoofd. Andere landen noteerden bescheidener verbeteringen. Met name in Griekenland, Cyprus, Italië, Spanje en Oostenrijk ligt het bruto beschikbaar inkomen per hoofd nog steeds onder het niveau van vóór de crisis. Uit de gegevens voor 2018 (nog niet voor alle lidstaten beschikbaar) blijkt dat deze tendenzen naar verwachting zullen aanhouden.

¹¹⁹Geen cijfers beschikbaar voor Kroatië en Malta.

Figuur 66: De reële inkomens van de huishoudens in de EU blijven naar boven toe convergeren

Reëel BBIH per hoofd, index 2008 = 100 en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)



Bron: Eurostat, Nationale rekeningen [nasq_10_nf_tr en namq_10_gdp], eigen berekeningen. Periode: niveaus in 2017 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Op 2 december 2019 waren er geen gegevens beschikbaar voor HR en MT.

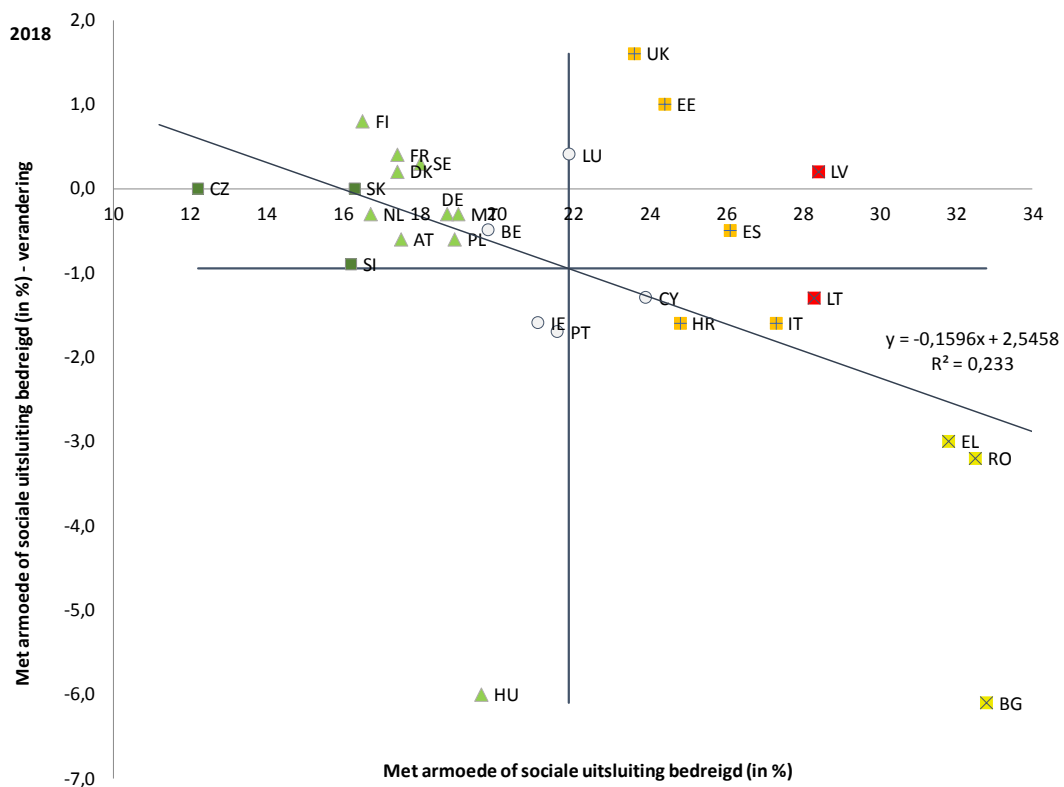
Het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) is in 2018 in de meeste lidstaten verder afgenomen. De meeste landen vertoonden in 2018 verdere verbetering in het aandeel mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope). Het percentage is met nog eens 0,5 procentpunt gedaald, dat is 2 procentpunten onder de niveaus van vóór de crisis¹²⁰. De grootste dalingen vonden plaats in landen met de hoogste niveaus, zoals Bulgarije (- 6,1 procentpunten), Hongarije (- 6 procentpunten), Roemenië (- 3,2 procentpunten) en Griekenland (-3 procentpunten), maar ook in Portugal (- 1,7 procentpunt), Kroatië, Ierland en Italië (- 1,6 procentpunt). Sommige andere lidstaten hebben stijgingen ondervonden, die positieve ontwikkelingen hebben omgekeerd (Verenigd Koninkrijk + 1,6 procentpunt, Finland + 0,8 procentpunt, Estland

¹²⁰ Zie deel 1.2 voor de definities van het risico op armoede of sociale uitsluiting en de componenten ervan. Opmerking: de inkomensstatistieken van EU-SILC verwijzen naar het voorgaande inkomensjaar. De Arope-cijfers S80/S20 enz. van EU-SILC voor 2018 verwijzen dus naar het inkomensjaar 2017.

+ 1 procentpunt) of de lichte achteruitgang van vorig jaar hebben bevestigd (Luxemburg + 0,4 procentpunt). De situatie van Letland en Litouwen blijft “kritiek” gezien de hoge niveaus en de beperkte of onbestaande vooruitgang in vergelijking met het vorige jaar. Uit de neerwaartse regressielijn in figuur 67 blijkt dat in de hele EU convergentie optreedt voor deze indicator.

Figuur 67: Het aandeel mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, is in de meeste lidstaten afgenomen

Percentage van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, 2018 en verandering ten opzichte van het vorige jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



Bron: Eurostat, SILC. Periode: niveaus in 2018 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2017. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

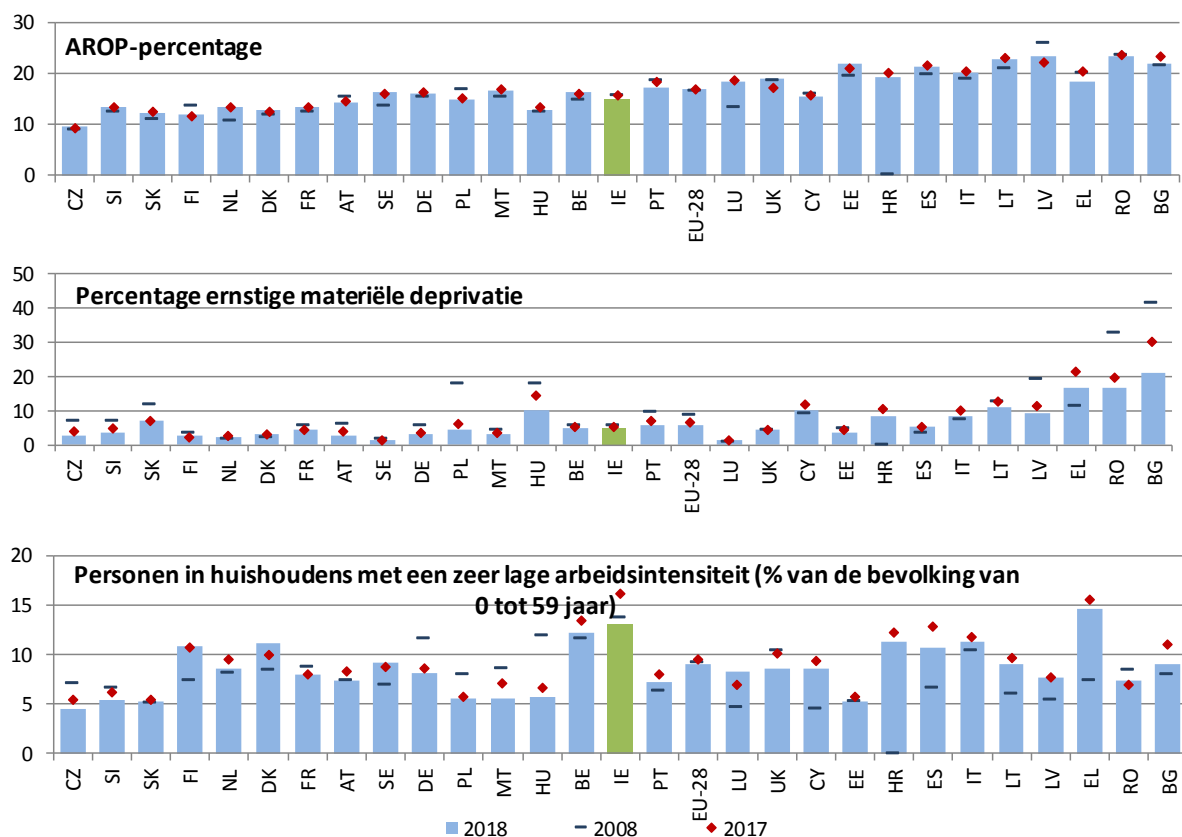
Kinderen (0-17 jaar) en jongeren (18-24 jaar) blijven het meest bedreigd met armoede of sociale uitsluiting in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen. Het gemiddelde Arope-percentage voor kinderen (0-17 jaar) is in 2018 licht gedaald van 24,9 % naar 24,3 %. Ondanks zichtbare dalingen noteren sommige lidstaten toch nog steeds hoge percentages kinderarmoede, zoals Roemenië (38,1 %), Bulgarije (33,7 %) en Griekenland (33,3 %). In een klein aantal lidstaten is het Arope-percentage voor kinderen verslechterd: het Verenigd Koninkrijk (+ 2,5 procentpunten), België en Zweden (+ 1,2 procentpunt), Finland (+ 0,9 procentpunt), Frankrijk (+ 0,8 procentpunt) en Denemarken (+ 0,7 procentpunt). De leeftijdsgroep van 18-24 jaar wordt met meer problemen geconfronteerd, met een EU-gemiddelde dat in 2018 met 0,5 procentpunt is gedaald tot 28,5 %; dat is nog steeds boven het niveau van vóór de crisis maar vertoont dalingen in de meeste landen. Het niveau ligt nog zeer hoog in Griekenland, Roemenië, Spanje, Bulgarije en Italië waar de jeugdwerkloosheid

erg hoog blijft. In het Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Spanje, Zweden en Finland worden echter hoge en stijgende percentages opgetekend. Het Arope-percentage voor de leeftijdsgroep van 25-54 jaar is met 0,8 procentpunt gedaald tot 20,7 %; dat is onder het niveau van vóór de crisis. Personen van 55 jaar en ouder blijven de groep met het minste risico op armoede of sociale uitsluiting (20,3 %).

Personen die niet in de EU zijn geboren lopen meer risico op armoede of sociale uitsluiting. In 2018 bedroeg het Arope-percentage voor niet in de EU geboren personen 37,3 % tegenover een EU-gemiddelde van 20,1 % voor in de EU geboren personen. Deze kloof is over het algemeen stabiel op EU-niveau (17,2 procentpunten tegenover 17,6 procentpunten in 2017) maar wordt kleiner in sommige van de meest getroffen landen (België - 5,1 procentpunten, Griekenland - 4,2 procentpunten, Denemarken - 3,1 procentpunten, Oostenrijk - 3,2 procentpunten, Luxemburg - 2,3 procentpunten en Zweden - 1,4 procentpunt). De kloof blijft daarentegen groot en vergroot nog in het Verenigd Koninkrijk (29,2; + 1,2 procentpunt tegenover 2017), Spanje (28,4; + 1,8 procentpunt tegenover 2017), Frankrijk (24,8; + 5,2 procentpunten) en Nederland (22,1; + 1,5 procentpunt).

Figuur 68: De situatie blijft verbeteren met name wat betreft ernstige materiële deprivatie en mensen in huishoudens waar bijna niemand werk heeft

Subindicatoren van het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd



Bron: Eurostat, SILC. Opmerking: de indicatoren zijn gerangschikt naar Arope in 2018. Voor 2008 zijn EU-27-waarden gebruikt (geen gegevens voor HR beschikbaar).

Het percentage van de bevolking dat met armoede wordt bedreigd, blijft grotendeels stabiel. Het is over het algemeen licht gestegen, ondanks voortdurende dalingen in bepaalde landen met hoge percentages, maar blijft algemeen genomen onder de piek van 2016. In 2018 steeg de inkomensarmoede in de EU gemiddeld met 0,2 procentpunt tot 17,1 %. De grootste dalingen werden opgetekend in Griekenland (- 1,7 procentpunt), Bulgarije (- 1,4 procentpunt), Portugal (- 1 procentpunt) en Hongarije (- 0,6 procentpunt). Anderzijds steeg de indicator in het Verenigd Koninkrijk (+ 2 procentpunten), Letland (+ 1,2 procentpunt), Zweden (+ 0,6 procentpunt), België, Finland en Tsjechië (+ 0,5 procentpunt). Uit de flashramingen van Eurostat¹²¹ blijkt voor 2018 een daling van de inkomens in Griekenland, Portugal en Slowakije. Voor het Verenigd Koninkrijk wordt een verdere stijging voorspeld.

De percentages ernstige materiële deprivatie blijven naar beneden toe convergeren als gevolg van gestage verbeteringen in landen waar de deprivatie hoog is. Alle lidstaten waarvoor het percentage van de bevolking dat met ernstige materiële deprivatie te maken heeft hoger lag dan het EU-gemiddelde zagen hun percentages in 2018 dalen. De lidstaten met de hoogste percentages (Bulgarije, Griekenland en Roemenië) vertoonden ook de sterkste dalingen (met respectievelijk 9,1 — 4,4 en 2,9 procentpunten). In sommige lidstaten met lage deprivatiepercentages zijn voor 2018 kleine stijgingen gerapporteerd (Frankrijk + 0,6 procentpunt, een stijging tot 4,7 %; Verenigd Koninkrijk + 0,5 procentpunt, een stijging tot 4,6 %; Finland + 0,7 procentpunt, een stijging tot 2,8 %).

Ook op het vlak van materiële en sociale deprivatie, die een breder scala van ontberingsvormen beslaat, is voortdurende verbetering te zien. Het percentage materiële en sociale deprivatie bleef in 2018 gemiddeld dalen in de EU (met 1 procentpunt tot 12,8 %). In 2018 waren er in sommige lidstaten ook dalingen in vergelijking met 2017. De grootste werden genoteerd in Bulgarije (- 10,1 procentpunten) en Roemenië (- 5,1 procentpunten), de twee lidstaten met de hoogste percentages materiële en sociale deprivatie in 2017. In een aantal van die lidstaten is sinds ten minste 2016 een dalende tendens vastgesteld. In de meeste lidstaten die in 2017 boven het EU-gemiddelde zaten, zijn de percentages materiële en sociale deprivatie in 2018 gedaald (ten opzichte van 2017). In 2018 zijn de percentages daarentegen (ten opzichte van 2017) gestegen in Malta, Denemarken, Luxemburg, Zweden, Spanje en Frankrijk.

Het percentage mensen in huishoudens waar bijna niemand werk heeft, is verder afgenomen. Ook de arbeidsintensiteit in huishoudens blijft verbeteren naarmate de situatie op de arbeidsmarkt verbetert. Het percentage mensen in huishoudens met een zeer lage arbeidsintensiteit is gedaald in vergelijking met vorig jaar (nu 8,8 %) en ligt nu onder het niveau van vóór de crisis voor de hele EU en voor tien lidstaten. Ierland (- 2,9 procentpunten), Spanje en Bulgarije (- 2,1 procentpunten) hebben de grootste dalingen genoteerd, terwijl Luxemburg (+ 1,4 procentpunt), Denemarken (+ 1,1 procentpunt) en Roemenië (+ 0,5 procentpunt) in de omgekeerde richting evolueerden.

Het armoederisico onder werkenden blijft in het algemeen hoog, ondanks dalingen in de meeste lidstaten. Het risico van werkenden op een gezinsinkomen onder de armoedegrens is in 2018 licht gestegen met 0,1 procentpunt (na een daling met 0,2 procentpunt in 2017) en blijft in bepaalde lidstaten hoog (zie ook punt 3.1.1). Het niveau ligt nog ruim boven het EU-

¹²¹Flashramingen van Eurostat voor het inkomen van 2018 (d.w.z. voor de in 2019 gepubliceerde EU-SILC-indicatoren). Zie de methodologische toelichting en de resultaten van Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>

gemiddelde (9,5 % in 2018) in Roemenië (15,3 %), Luxemburg (13,5 %), Spanje (12,9 %), Italië (12,2 %), het Verenigd Koninkrijk (11,3 %, met een stijging van 2,4 procentpunten in het laatste jaar) en Griekenland (11 %). Het risico ligt hoger voor gezinnen met personen die deeltijds werken (gemiddeld 15,7 % voor de hele EU) en in sommige landen worden zeer hoge niveaus genoteerd, bijvoorbeeld in Roemenië (62,7 %), Bulgarije (34,4 %), Portugal (29,2 %), Litouwen (25,3 %) en Griekenland (24,6 %). Het armoederisico onder werkenden blijft in sommige lidstaten hoog voor voltijdwerkers, vooral in Luxemburg (11,8 %), Roemenië (11,2 %), Italië en Spanje (10,9 %). Dit betekent dat in sommige landen werken niet altijd een garantie is om armoede te vermijden.

In het algemeen blijft de ernst van de inkomensarmoede een belangrijke uitdaging. De groter wordende armoedekloof in 2018 (24,6 % tegenover 24,1 % in 2017) weerspiegelt ook een verslechterende situatie ondanks positieve ontwikkelingen in sommige lidstaten. Er werden stijgingen genoteerd in Hongarije (+ 7,4 procentpunten), het Verenigd Koninkrijk (+ 4,8), Cyprus (+ 3,5 procentpunten), Kroatië (+ 2,9 procentpunten), Luxemburg (+ 2,6 procentpunten), België (+ 1,5 procentpunt), Estland (+ 1,2 procentpunt) en Duitsland (+ 1,1 procentpunt). Dit wijst erop dat armen zich in die landen verder weg van de armoedegrens begeven. Anderzijds worden positieve ontwikkelingen gemeld in Spanje (- 3,9 procentpunten), Bulgarije (- 3,6 procentpunten), Ierland (- 3 procentpunten), Portugal (- 2,5 procentpunten) en Slovenië (- 2,1 procentpunten).

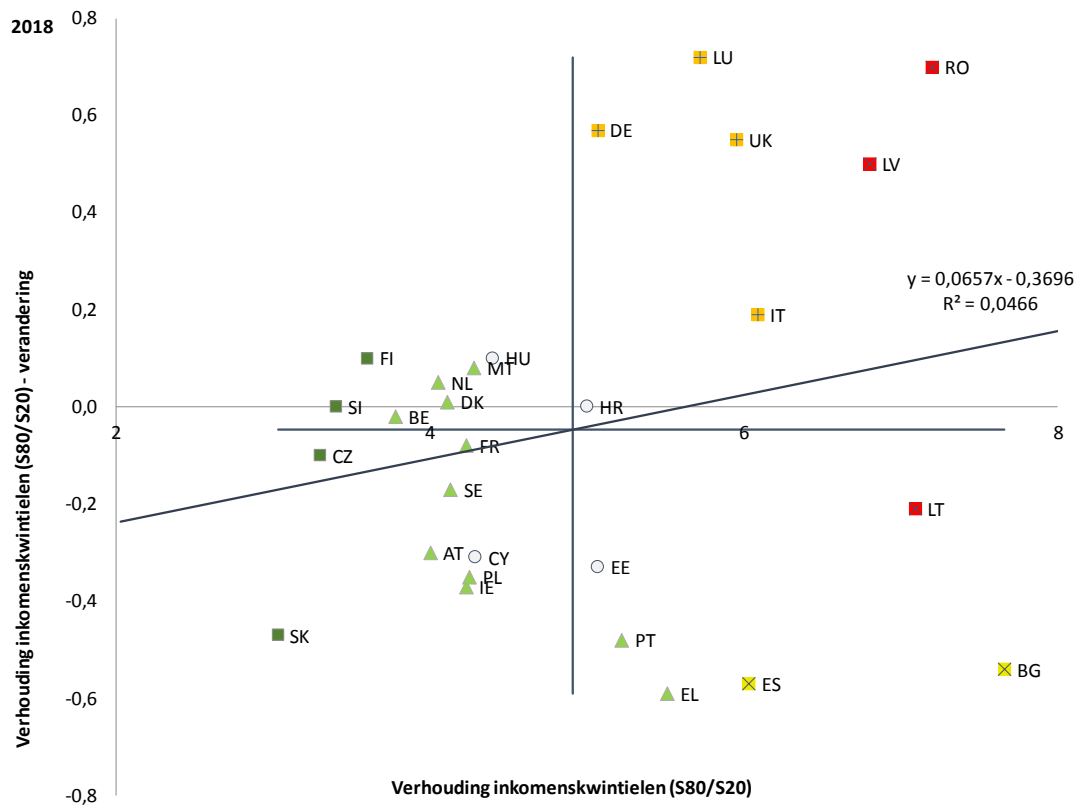
Personen met een handicap lopen aanzienlijk meer risico op armoede of sociale uitsluiting dan personen zonder handicap. In 2018 werd 29,3 % van de personen met een handicap in de EU met armoede of sociale uitsluiting bedreigd (dat is hetzelfde percentage als in 2017) in vergelijking met 19 % van de personen zonder handicap; ¹²²de kloof is vergroot tot 10,3 procentpunten. De ernst van de handicap is een zeer belangrijke verklarende factor: 36,2 % van de mensen met een zware handicap (leeftijd 16+) in de EU werd in 2017 met armoede of sociale uitsluiting bedreigd, in vergelijking met 26,3 % van de mensen met een lichte handicap en 19 % van de personen zonder handicap.

De inkomensongelijkheid blijft hoog. Het inkomensaandeel van de minstverdienende 40 % bleef in 2018 ongeveer 21 %, wat een gelijkaardige inkomensgroei als voor de hele bevolking weerspiegelt. Een stijging van het inkomensaandeel van de meestverdienende 20 % van de gezinnen weegt echter zwaarder dan dit positieve effect en daardoor blijft de inkomensongelijkheid in het algemeen nog boven het niveau van vóór de crisis, met een stijging van de S80/S20 van 5,08 in 2017 tot 5,17 in 2018. Sommige lidstaten vertonen tekenen van convergentie maar situeren zich nog boven het EU-gemiddelde: Griekenland, Spanje, Bulgarije, Litouwen en Portugal. Andere lidstaten (Luxemburg, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Italië) noteren stijgingen, soms met niveaus die aanzienlijk boven het gemiddelde liggen (Roemenië en Letland).

¹²² EU-SILC 2018, personen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd per niveau van activiteitsbeperking, geslacht en leeftijd [hlth_dpe010].

Figuur 69: De inkomensongelijkheid in de EU blijft algemeen stabiel, maar is in sommige lidstaten gestegen

Verhouding inkomenskwintielen en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)



Bron: Eurostat, SILC. Periode: niveaus in 2018 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2017. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

In 2016 zijn de uitgaven voor sociale bescherming¹²³ in reële termen in de meeste lidstaten minder gestegen dan het bbp, maar er blijven grote verschillen bestaan¹²⁴. In reële termen zijn de uitgaven voor sociale bescherming van 2015 tot 2016 in 23 lidstaten gestegen en in vijf lidstaten gedaald¹²⁵. De structurele verandering in de uitgaven (naar ouderdomspensioenen en gezondheidszorg) is in 2016 bevestigd en weerspiegelt gedeeltelijk de demografische veranderingen¹²⁶. In het algemeen zijn de uitgaven voor werkloosheidsuitkeringen in 2016 verder blijven dalen naarmate de economische context verbeterde. Als percentage van het bbp zijn de uitgaven voor sociale bescherming in slechts negen lidstaten feitelijk gestegen. In 17 landen zijn ze gedaald en in twee landen stabiel gebleven. In 2016 blijven grote verschillen tussen de lidstaten bestaan wat uitgaven voor

¹²³ Hier wordt alleen rekening gehouden met de uitgaven voor sociale uitkeringen (d.w.z. met uitsluiting van administratiekosten en andere uitgaven).

¹²⁴ Gebaseerd op ESSPROS-gegevens uit 2016.

¹²⁵ In 22 lidstaten zijn ze echter gestegen (en in 6 lidstaten gedaald) indien berekend in euro per inwoner.

¹²⁶ Zie ook Europese Commissie (2019), Werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa. Jaarlijks overzicht 2019. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

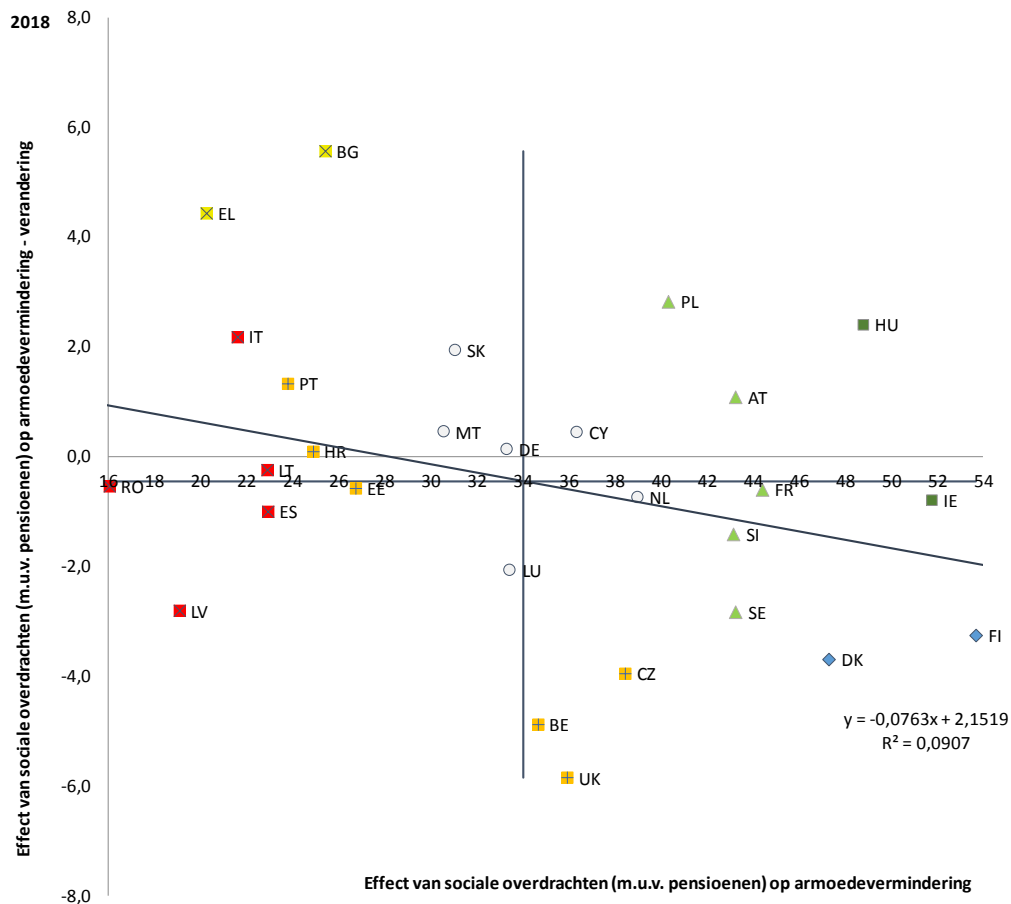
sociale bescherming betreft, zowel in de uitgaven per hoofd als in het percentage van het bbp. De uitgaven voor sociale bescherming als percentage van het bbp waren het hoogst in Frankrijk (32,1 %), Finland (31,3 %) en Denemarken (29,8 %) en het laagst in Roemenië (14,4 %), Litouwen (14,6 %) en Letland (14,9 %).

Er bestaan grote verschillen tussen de lidstaten in de evolutie van het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op armoede. Het effect van sociale overdrachten is in sommige lidstaten afgenomen, bijvoorbeeld in België, Tsjechië, Denemarken, Finland, Zweden, Letland, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk. Anderzijds zijn in 2018 grote stijgingen waargenomen voor Bulgarije (+ 5,6 procentpunten), Griekenland (+ 4,4 procentpunten), Hongarije (+ 2,4 procentpunten) en Italië (+ 2,2 procentpunten). Uit figuur 70 blijkt dat er een zekere convergentie bestaat aangezien de lidstaten met lagere niveaus sneller effect hebben ondervonden van overdrachten op armoedevermindering. Het eindresultaat is afhankelijk van een betere situatie op de arbeidsmarkt (en gerelateerde veranderingen van de kenmerken van wie met armoede wordt bedreigd) en van veranderingen van de toereikendheid en het bereik van uitkeringen, waaronder het feit dat uitkeringen soms achterblijven bij over het algemeen stijgende inkomens¹²⁷.

¹²⁷ Zie Labour Market and Wage Developments in the EU, 2019 voor een gedetailleerde analyse.

Figuur 70: De armoedevermindering door sociale uitkeringen verzwakt in sommige lidstaten

Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op armoedevermindering en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)



Bron: Eurostat, SILC. Periode: niveaus in 2017 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

Zelfstandigen en personen met atypisch werk hebben te maken met grotere economische onzekerheid en beperkte toegang tot sociale bescherming¹²⁸. In 2019 hadden zelfstandigen in tien landen geen toegang tot bescherming in geval van werkloosheid; in drie landen hadden zij geen verplichte bescherming bij ziekte; in tien landen geen bescherming tegen arbeidsongevallen en beroepsgebonden letsels¹²⁹. Personen met atypisch werk worden meestal in dezelfde mate door de sociale-uitkeringsstelsels beschermd als personen met typische arbeidsovereenkomsten, maar dat geldt vaak niet voor bepaalde categorieën werknemers (bv. gelegenheden- en seizoensarbeiders, oproepwerknemers en personen met uitzendcontracten, overeenkomsten naar burgerlijk recht of nul-uren-contracten kunnen vaak niet aansluiten bij die stelsels). In het algemeen worden personen met atypisch werk en

¹²⁸ Dit thema wordt ook gedeeltelijk behandeld in deel 3.3.

¹²⁹ De cijfers in deze en de volgende paragraaf zijn gebaseerd op een update van 2019 van SWD (2018) 70 final — "Impact Assessment Accompanying the Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed" van de Europese Commissie.

zelfstandigen in alle lidstaten met grotere en minder grote obstakels geconfronteerd om rechten op te bouwen en op te nemen in geval van nood. Obstakels zijn bijvoorbeeld wachttijden en een gebrek aan overdraagbaarheid van socialebeschermingsrechten.

Opgebouwde rechten behouden en overdragen naar een ander stelsel bij verandering van werk blijft moeilijk. Aangezien de arbeidsmarkt verandert, wordt die flexibiliteit steeds belangrijker. Een gebrek aan overdraagbaarheid kan de dynamiek van de arbeidsmarkt en afstemming van vraag op aanbod belemmeren. In ten minste vier lidstaten zijn overdrachten voor werknemers die van sector of soort werk veranderen moeilijk door een gebrek aan regelgeving. In verscheidene lidstaten worden ook extreem hoge kosten en verschillende regels in de verschillende stelsels als een hindernis voor dergelijke overgangen ervaren. Tot slot weerhoudt een gebrek aan transparante informatie over de socialezekerheidsrechten in veel landen mensen ervan weloverwogen beslissingen te nemen. Algemene informatie over de socialebeschermingsstelsels is wel beschikbaar in alle lidstaten op vijf na, maar gepersonaliseerde informatie is slechts beschikbaar in ongeveer de helft van de lidstaten (bv. simulatie van pensioenen is beschikbaar in België, Duitsland, Italië, Frankrijk, Spanje, het Verenigd Koninkrijk en Polen).

Alle lidstaten hebben wel minimuminkomensregelingen, maar de toereikendheid ervan varieert aanzienlijk en neemt algemeen af. Minimuminkomensregelingen moeten een adequaat niveau van inkomenssteun combineren met toegang tot goederen en diensten die de zelfredzaamheid bevorderen en prikkels voor de (re)-integratie op de arbeidsmarkt van wie kan werken, zoals ook is benadrukt in de Europese pijler van sociale rechten. Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2018 omvatte een vergelijkende analyse van de voornaamste kenmerken van de minimuminkomensregelingen in de EU op basis van de resultaten van de benchmarking die binnen het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) is uitgevoerd¹³⁰. De analyse blijft in grote lijnen geldig, maar in dit deel wordt een update van de benchmarking gegeven. De toereikendheid van het minimuminkomen kan worden gemeten door het inkomen van de begunstigden te vergelijken met de nationale armoedegrens (als indicatie van het armoedebestrijdend effect van de regelingen) en met het inkomen van een laagverdiener¹³¹ (om ook een indicatie te geven van de activeringsdimensie en de potentieel ontmoedigende effecten van de regelingen). Beide indicatoren leveren gelijkaardige resultaten op wat betreft de toereikendheid van het minimuminkomen in de lidstaten in inkomensjaar 2017¹³² (figuur 71). De toereikendheid was het hoogst in Nederland en Ierland, waar de uitkeringen van eenpersoonshuishoudens in 2017 hoger lagen dan 100 % van de nationale inkomensarmoedegrens (vastgesteld op 60 % van het nationaal mediaan gestandaardiseerd beschikbaar inkomen). Het minimuminkomen bedroeg in Bulgarije en Roemenië minder dan 20 % van de armoedegrens, dat is net boven 20 % van het inkomen van een laagverdiener in 2017. Van 2016 tot 2017 bleef de toereikendheid van het minimuminkomen in alle lidstaten stabiel of ging ze er gemiddeld op achteruit in vergelijking met de nationale armoedegrens, behalve in Griekenland (waar ze sterk is toegenomen), Malta, België en Ierland.

¹³⁰ Zie vak 1. Dit benchmarkkader spitst zich toe op minimuminkomens voor de arbeidsgeschikte bevolking in de werkende leeftijd die geen baan heeft en niet of niet langer in aanmerking komt voor socialezekerheidsuitkeringen.

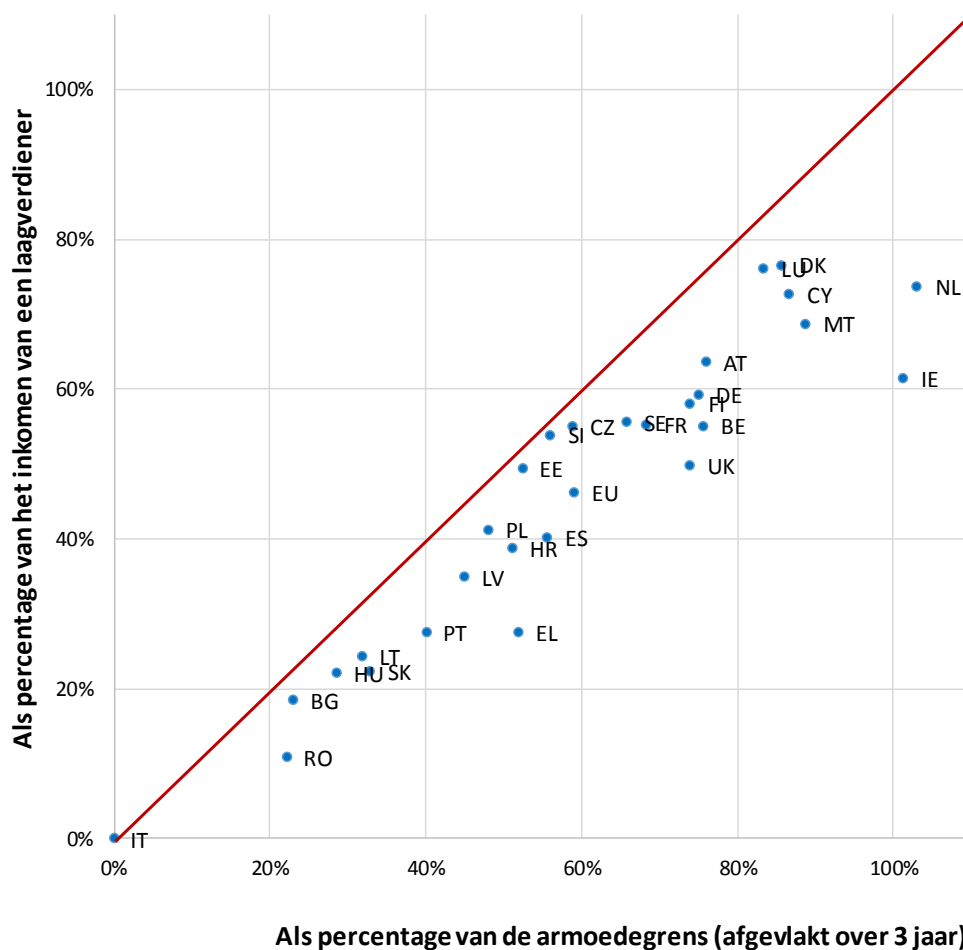
¹³¹ Een "laagverdiener" is in het benchmarkkader gedefinieerd als een persoon die 50 % van het gemiddelde nationale brutoloon verdient.

¹³² De indicatoren zijn gebaseerd op de recentste beschikbare gegevens in het belasting- en uitkeringsmodel van de OESO. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor CY. De gegevens over IT en EL omvatten de recent ingevoerde minimuminkomensregelingen niet. Ze zijn niet opgenomen in deze analyse.

Veranderingen in de toereikendheid - indien gemeten in vergelijking met het netto inkomen van een laagverdiener - zijn alleen positief in Griekenland, Malta, België, Frankrijk en Nederland.

Figuur 71: De toereikendheid van de minimale inkomenssteun varieert sterk van lidstaat tot lidstaat

Netto inkomen van begunstigden van een minimuminkomen als % van de Arope-grens (afgevlakt over drie jaar) en als percentage van het inkomen van een laagverdiener (2017)



Bron: Eurostat, OESO.

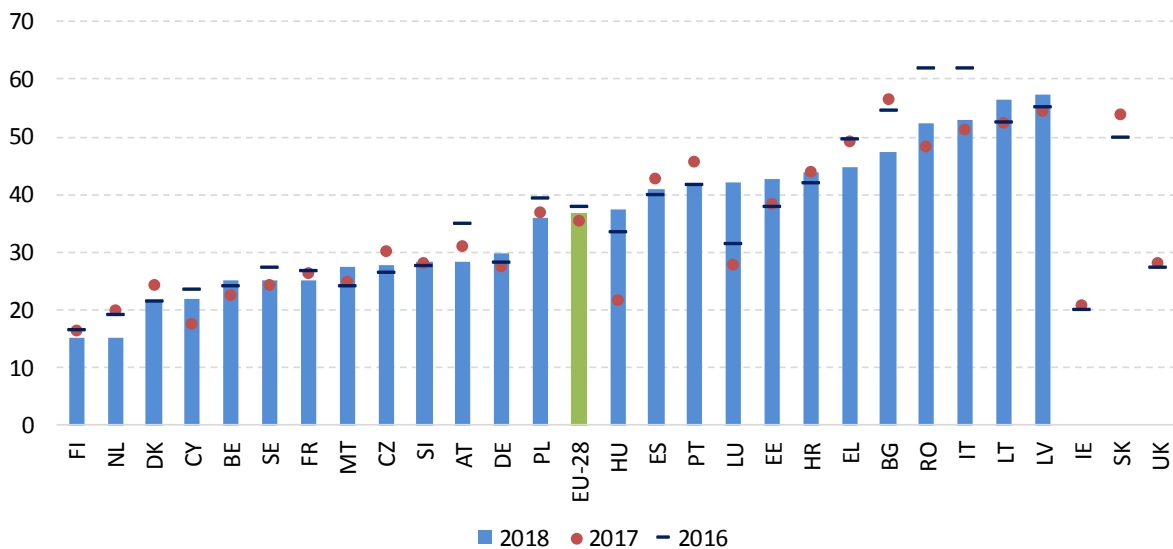
Opmerkingen: De grafiek betreft alleenstaanden zonder kinderen. Het netto inkomen van een begunstigde van een minimuminkomen kan naast een minimuminkomen ook andere uitkeringen omvatten, bijvoorbeeld een huisvestingstoelage. De gegevens over IT omvatten de recent ingevoerde minimuminkomensregelingen niet omdat die in 2017 nog niet voorhanden waren. De recentste beschikbare gegevens over de inkomensarmoedegrens in IE, SK en VK zijn voor inkomensjaar 2016. De in aanmerking genomen laagverdiener verdient 50 % van het gemiddelde loon en werkt voltijds.

De dekking van sociale uitkeringen beïnvloedt ook de prestaties ervan. Het percentage personen dat uitkeringen ontvangt, varieert sterk. Het percentage uitkeringsgerechtigden geeft het aantal personen in de werkende leeftijd (18-59 jaar) weer dat uitkeringen (andere dan ouderdomsuitkeringen) ontvangt. In de bevolkingsgroep die met armoede wordt bedreigd, bedraagt dit percentage 44,2 % in Italië tot 97,8 % in Denemarken, met een EU-28-gemiddelde van 65,9 %.

Minimuminkomens zijn minder toereikend in de aanpak van de ernst van de inkomensarmoede bij huishoudens met een lage arbeidsintensiteit. De relatieve mediane armoederisicokloof voor de bevolking in de werkende leeftijd (18-64 jaar) is in 2018 gestegen (van 26,9 % in 2017 tot 27,5 %), voor personen in een huishouden waar (bijna) niemand werkt zelfs tot 36,8 % (in vergelijking met 35,5 % in 2017 en 37,8 % in 2016). De grootste verschillen tussen het mediaan inkomen van deze mensen en de armoederisicogrens (“AROP-grens”) worden genoteerd in Letland, Litouwen, Italië en Roemenië (waar in 2018 stijgingen zijn genoteerd), en in Bulgarije (waar een daling van 9 procentpunten plaatsvond).

Figuur 72: De relatieve mediane armoederisicokloof van huishoudens waar (bijna) niemand werkt stijgt opnieuw

Relatieve mediane armoederisicokloof van huishoudens waar (bijna) niemand werkt, 2016-2018

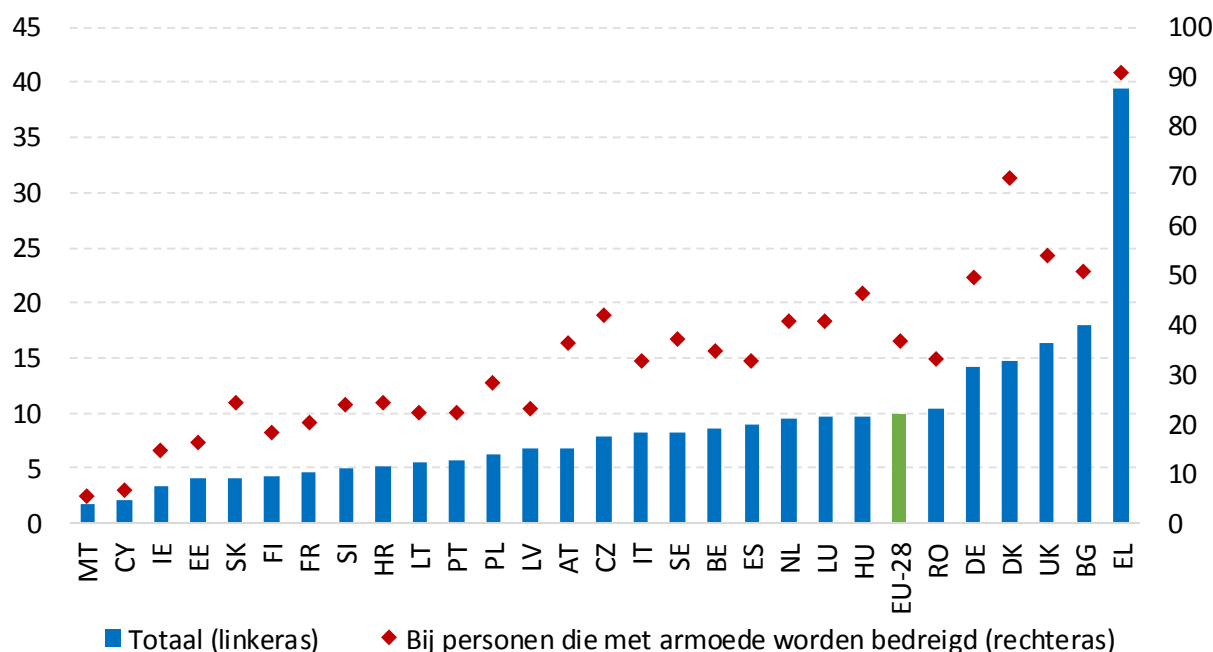


Bron: eigen berekening op basis van gegevens van Eurostat en SILC. Geen gegevens beschikbaar voor IE, SK en VK op 2 december 2019.

In 2018 heeft het percentage huishoudens met bovenmatige kosten voor huisvesting zijn laagste niveau sinds 2010 bereikt. Toch woont nog een op de tien Europeanen in een huishouden waar de kosten voor huisvesting een aanzienlijke last vormen (meer dan de bovenmatige drempel van 40 % van het beschikbare inkomen). De uitgaven voor huisvesting blijven zeer hoog in Griekenland (bijna 40 % van de huishoudens wordt geconfronteerd met bovenmatige uitgaven voor huisvesting). De percentages in Bulgarije, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Duitsland en Roemenië liggen boven het EU-gemiddelde, terwijl in Estland, Frankrijk, Finland, Cyprus, Malta en Slowakije minder dan 5 % van de huishoudens aangeeft bovenmatige uitgaven voor huisvesting te hebben. Armere huishoudens worden vaker geconfronteerd met betaalbaarheidsproblemen en huurders worden hierdoor ook in grotere mate getroffen. 36,7 % van de armere huishoudens en 26 % van de huurders wordt geconfronteerd met bovenmatige kosten voor huisvesting.

Figuur 73: Een aanzienlijk deel van de bevolking heeft te maken met bovenmatige kosten voor huisvesting, vooral personen die met armoede worden bedreigd

Aandeel van de bevolking dat in een huishouden woont waar de kosten voor huisvesting meer dan 40 % van het beschikbare inkomen van het huishouden uitmaken, 2018



Bron: Eurostat, SILC.

Ernstige woningnood is over het algemeen stabiel gebleven in 2018. In sommige lidstaten van Midden- en Oost-Europa, waar meer problemen met de kwaliteit van de huisvesting zijn, neemt het cijfer echter af. Ondanks deze verbetering woont een op de zeven Europeanen nog steeds in een woning met een lekkend dak, vochtige muren, vloeren of funderingen, of rot in de raamkozijnen of in de vloer. Vooral huurders en mensen in sociale woningen krijgen met die problemen te maken. Hoewel het percentage van de bevolking dat geen bad of douche heeft in hun woning in het algemeen laag is (1,9 % in 2018), bedraagt het 25,6 % in Roemenië en ligt het boven 8 % in Bulgarije, Letland en Litouwen. Het percentage kinderen jonger dan 18 jaar dat met ernstige woningnood wordt geconfronteerd is nog steeds hoger dan voor de hele bevolking: 6,1 % van de kinderen woont in ongeschikte woningen, in vergelijking met 4 % van de totale bevolking.

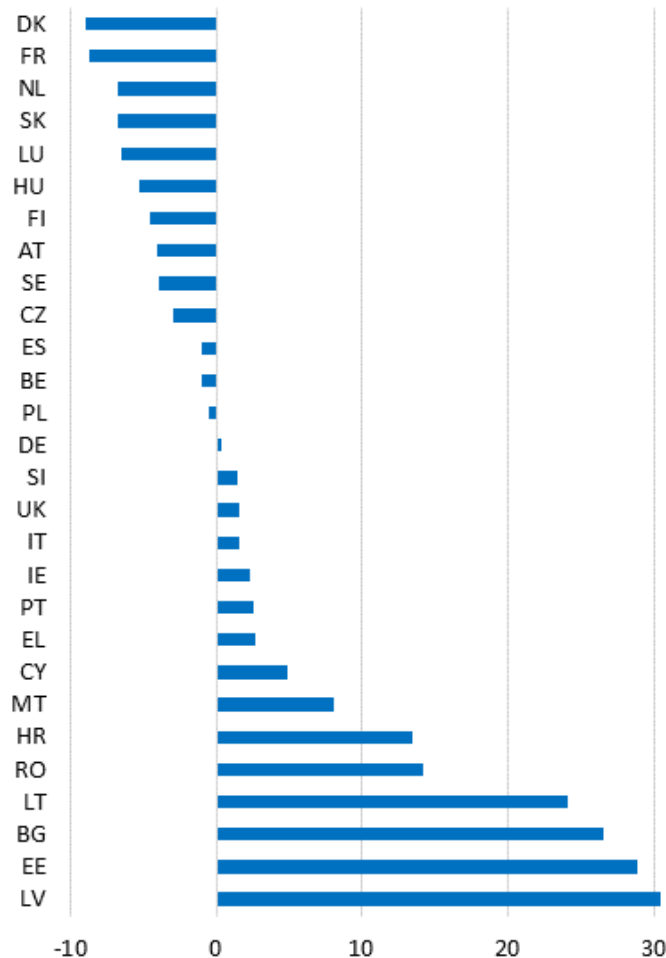
Dakloosheid, de meest extreme vorm van uitsluiting van de woningmarkt, is de afgelopen tien jaar in een aantal lidstaten toegenomen. Alleen in Finland is de dakloosheid aanzienlijk afgenomen, terwijl drie landen in de afgelopen jaren gemengde patronen vertonen (Kroatië en Polen) of een stabilisatie van de dakloosheid (Portugal)¹³³. Dakloosheid blijft een overwegend stedelijk fenomeen en de druk op de woningmarkt is in de meeste EU-lidstaten geïdentificeerd als een belangrijke bepalende factor voor een toename van de dakloosheid in de laatste jaren. Dit omvat verscheidene ongunstige ontwikkelingen, zoals: stijgingen van de vastgoed- en huurprijzen, gebrek aan betaalbare woonruimte, wijzigingen van de huurwetgeving, beperkte openbare investeringen in openbare en/of sociale huisvesting, besparingen op huisvestingstoelagen. Ook andere negatieve factoren liggen aan de basis van

¹³³ESPN (2019).

de toename van de dakloosheid, met name armoede, stijgende werkloosheid, ontoereikende en/of moeilijke toegang tot ondersteunende diensten en de toenemende immigratie. Bepaalde individuele factoren maken personen kwetsbaarder voor dakloosheid, zoals een mentale aandoening, drugmisbruik of een ongunstige gezinsdynamiek (ontwricht gezin of geweld, overlijden van een echtgeno(o)t(e)).

Figuur 74: Het risico op armoede en sociale uitsluiting onder ouderen is in vele lidstaten gestaag afgenomen

Percentage van de bevolking van 65 jaar en ouder dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd in vergelijking met het EU-gemiddelde, 2018



Bron: Eurostat — EU-SILC.

Pensioeninkomen biedt ouderen een relatieve bescherming tegen het risico op armoede.

Op EU-niveau is het percentage mensen dat met armoede wordt bedreigd (AROP) bij ouderen lager dan bij mensen in de werkende leeftijd (15,9 % in vergelijking met 16,5 % in 2018). De laatste tien jaar is deze verhouding omgebogen in vergelijking met de periode vóór de crisis. Dat is gedeeltelijk te verklaren door het feit dat de reële gemiddelde beschikbare inkomensniveaus voor de huishoudens in bijna alle Europese landen door de crisis zijn gedaald, vooral bij de bevolking in de werkende leeftijd, terwijl de pensioenen minder onder de crisis hebben geleden. Ernstige materiële deprivatie is echter ook afgenomen onder ouderen (van 7,5 % in 2008 tot 4,7 % in 2018). Daaruit zou blijken dat de algehele afname van armoede en sociale uitsluiting reëel was. Het risico op armoede en sociale uitsluiting

onder ouderen is in de meeste lidstaten gestaag afgenomen. In 2018 werden ongeveer 1,3 miljoen minder mensen van 65 jaar of ouder met armoede of sociale uitsluiting bedreigd in vergelijking met de periode vóór de crisis (2008). De verbetering van de kernindicatoren maskeert grote verschillen tussen de lidstaten: grote dalingen van het risico op armoede of sociale uitsluiting bij ouderen in Cyprus (- 25,8 procentpunten sinds 2008), Bulgarije (- 20,4 procentpunten), Roemenië (- 16,6 procentpunten) en het Verenigd Koninkrijk (- 8,3 procentpunten) en anderzijds grote stijgingen in Estland (+ 6,5 procentpunten) en Luxemburg (+ 6,7 procentpunten).

De situatie van oudere vrouwen is echter verontrustend: een op vijf vrouwen van 65 jaar en ouder in de EU wordt bedreigd met armoede of sociale uitsluiting. In 2018 liep het Arope-percentage voor vrouwen op van 10 procent in Denemarken, Frankrijk en Nederland tot meer dan 50 procent in Bulgarije en de Baltische staten. De grootste verschillen tussen vrouwen en mannen in het Arope-percentage zijn waargenomen in Litouwen (19,4 procentpunten), Estland (17,2 procentpunten) en Bulgarije (15,8 procentpunten). Oudere vrouwen hebben een lager inkomen dan oudere mannen: in 2017 lag het mediane inkomen van oudere vrouwen in de EU 6 procentpunten lager dan dat van mannen in vergelijking met jongeren van hetzelfde geslacht (89 % voor vrouwen en 95 % voor mannen). Vrouwen hebben dus niet alleen een lager inkomen tijdens hun werkzame leven, maar ook na hun pensionering, wat bijdraagt tot de ongelijkheid tussen het inkomen van oudere mannen en vrouwen.

In de hele EU hebben mensen van 65 jaar en ouder gemiddeld een iets lager inkomen dan jongere leeftijdsgroepen. In 2018 bedroeg het mediane beschikbare inkomen van personen van 65 jaar en ouder 91 % van het inkomen van de jongere bevolking. De totale relatieve verhouding van het mediaan inkomen was in vijf landen lager dan 75 procent (Tsjechië, Malta, Litouwen, Letland en Estland) en in vijf andere landen lager dan 80 procent (België, Bulgarije, Denemarken, Cyprus en Kroatië). In 2018 hadden in zes lidstaten (Luxemburg, Griekenland, Frankrijk, Spanje, Hongarije en Italië) oudere mannen en in twee lidstaten (Luxemburg en Frankrijk) oudere vrouwen een hoger mediaan inkomen dan personen onder 65 jaar.

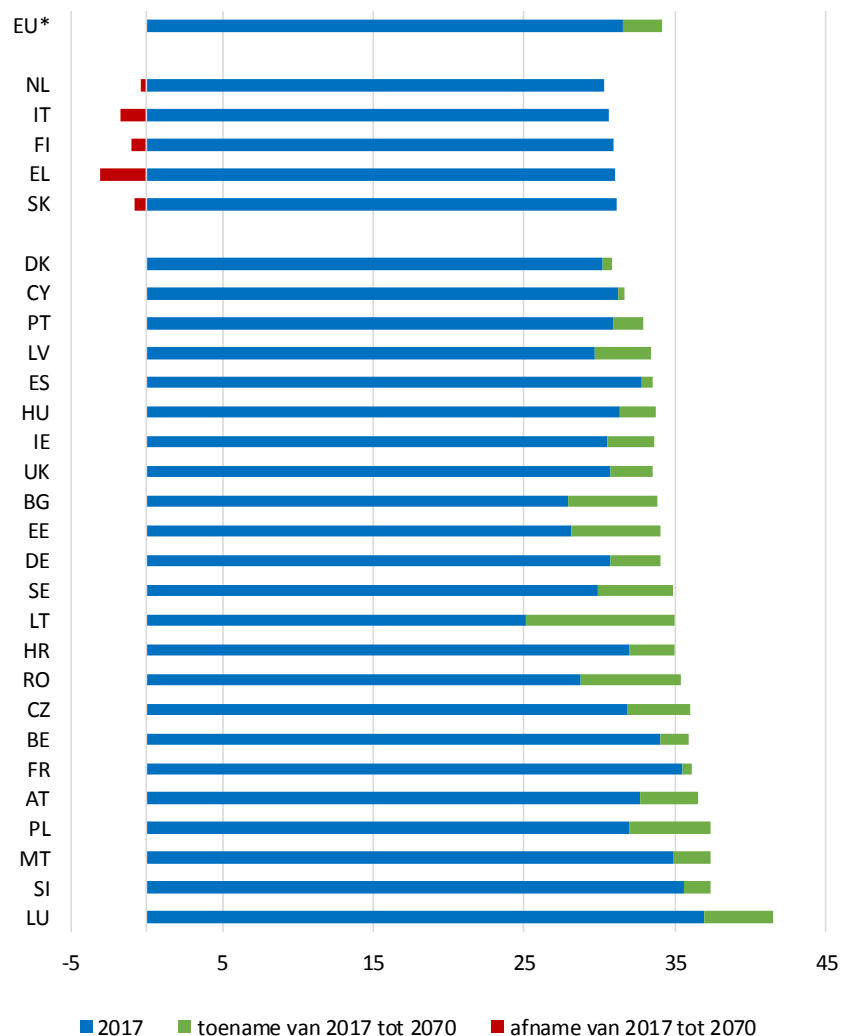
Hoewel de pensioenen gemiddeld meer dan de helft van het inkomen uit arbeid aan het einde van de loopbaan bedragen, varieert de toereikendheid van de pensioenen als vervangingsinkomen aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat. In 2018 bedroeg de geaggregeerde vervangingsratio (AAR) gemiddeld 58 procent in de EU, met grote onderlinge verschillen tussen de lidstaten. De ratio varieerde van 33 % in Ierland, rond 40 % in Letland en Litouwen en 41 % in Bulgarije en Estland tot 86 % in Luxemburg.

De levensverwachting stijgt en het werkende leven begint later. Daaraan moeten de pensioenen worden aangepast. Naast de vermindering van inkomensarmoede en het vervangingsinkomen is de duur van de pensionering de derde relevante dimensie van de toereikendheid van de pensioenen. De uitdaging ligt erin te zorgen voor het behoud van de inkomens en bescherming tegen armoede gedurende een periode van pensioen die langer wordt omwille van de stijgende levensverwachting. Mensen moeten voldoende tijd krijgen om te werken en te sparen om een langere pensioenperiode voor te bereiden. De afhankelijkheidsratio van ouderen zal naar verwachting toenemen van 1 op 3 (30,5) in 2018 tot 1 op 2 (49,9) in 2050 en verder tot 51,6 % in 2070. In 2024 zal naar verwachting in 11 lidstaten de bevolking in de werkende leeftijd met meer dan 3 % verminderd zijn in

vergelijking met 2016¹³⁴. In de toekomst zal de levensverwachting op de daadwerkelijke leeftijd bij uittreding uit de arbeidsmarkt, voorgesteld als een deel van het volwassen leven, naar verwachting in de meeste lidstaten toenemen. Momenteel varieert die van ongeveer een kwart in Litouwen tot meer dan een derde in Luxemburg. Voorspellingen geven aan dat die levensverwachting in 2070 zal toenemen, van ongeveer 30 % in Nederland tot ruim 40 % in Luxemburg. In de meeste landen zal zij rond 35 % liggen. Landen waar kleine veranderingen worden verwacht zijn de landen die regelgeving hebben goedgekeurd waarin de wettelijke pensioenleeftijd aan de levensverwachting is gekoppeld.

Figuur 75: De meeste Europese ouderen zullen naar verwachting meer tijd doorbrengen als gepensioneerde

Percentage van het volwassen leven doorgebracht als gepensioneerde, 2017 en verwachte verandering in 2070



Bron: Vergrijzingsverslag 2018.

Gezien de stijgende wettelijke pensioenleeftijd is langer werken van essentieel belang om de toereikendheid van de pensioenen te handhaven en te verbeteren. Pensioenmaatregelen (en fiscale maatregelen) kunnen mensen stimuleren langer te werken.

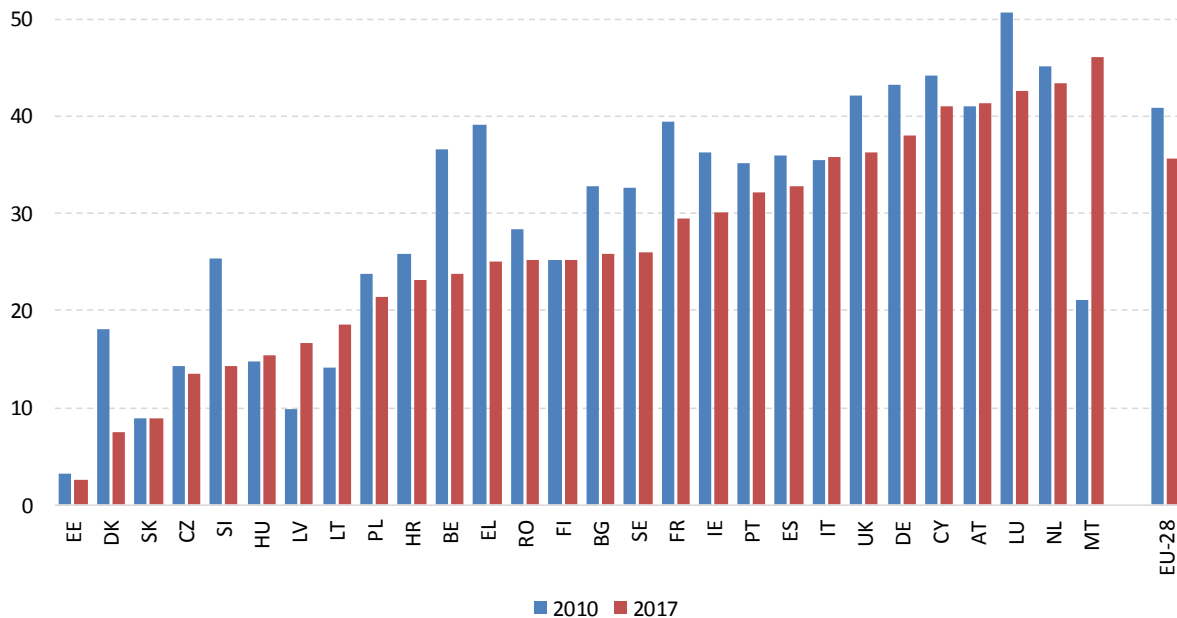
¹³⁴ Vergrijzingsverslag 2018, Europese Commissie.

Gedacht kan worden aan een evenwicht tussen impliciete belastingen/voordelen rond pensionering, bonussen en sancties voor wie respectievelijk na of vóór de pensioenleeftijd met pensioen gaat, en de mogelijkheid pensioen en werk te combineren. Uit het verslag over de toereikendheid van de pensioenen 2018 blijkt dat dergelijke beleidsmaatregelen doeltreffender zijn om mensen te stimuleren langer te werken dan maatregelen bij het begin van de loopbaan. Beleidsmaatregelen om mensen tegen het einde van hun loopbaan te stimuleren langer te werken moeten ook vergezeld gaan van maatregelen die toereikende pensioenen waarborgen voor wie niet langer kan werken. Het doel zou moeten zijn ouderen te beschermen tegen het risico op armoede en tegelijkertijd te streven naar een actievere oudere bevolking voor een adequate en duurzame toekomst.

Hoewel identieke loopbanen voor mannen en vrouwen tot overeenkomende pensioenen zouden leiden, is de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen vrij groot. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in de EU bedraagt gemiddeld 35,7 % en is de afgelopen jaren gedaald. De situatie kan worden geanalyseerd in het licht van de problemen van “*wie pensioen krijgt*” (de dekkingskloof) en “*wat het verschil is tussen mannen en vrouwen*” (de pensioenkloof tussen de gepensioneerden). In de meeste lidstaten is de toegang tot openbare pensioenregelingen gelijk voor mannen en vrouwen en zijn de dekkingskloven verwaarloosbaar: slechts 5 % minder vrouwen heeft toegang tot een pensioen dan mannen. In landen die afhankelijk zijn van de aanpak van de sociale zekerheid (d.w.z. met bijdragen op basis van de inkomsten uit formele arbeid) en met minimale bijdragedrempels, kunnen de dekkingskloven echter groter zijn. De pensioenkloof tussen de gepensioneerden toont het verschil aan in de gemiddelde pensioenen voor mannen en vrouwen en varieert tussen 1,1 en 41,8 procent in de lidstaten in 2017. Luxemburg, Nederland en Malta hebben de grootste kloof (meer dan 40 %), Estland, Denemarken en Slovenië de kleinste (minder dan 10 %). Hoewel de kloof kleiner is voor nieuw-gepensioneerden, is hij sinds 2010 aanhoudend groot gebleven in vele landen (van ongeveer 41 % in 2010 tot 35,2 % in 2017). Gelijke kansen voor vrouwen en mannen bij de verwerving van pensioenrechten zijn afhankelijk van een arbeidsmarkt- en pensioenbeleid dat gelijkheid in loopbanen en inkomens ondersteunt. Vrouwen hebben minder vaak een baan dan mannen; als ze een baan hebben, werken ze vaak in minder betaalde sectoren, verdienen ze minder en werken ze vaker deeltijds. Daardoor werken ze dus minder uren en hebben ze gemiddeld een kortere loopbaan. Al deze factoren samen leiden tot lagere sociale bijdragen aan het pensioenstelsel en, wanneer ze met pensioen gaan, tot lagere pensioenrechten.

Figuur 76: In vele lidstaten wordt nog steeds een aanzienlijke pensioenkloof tussen mannen en vrouwen waargenomen

Pensioenkloof tussen vrouwen en mannen (%), gepensioneerden van 65-79 jaar, 2010 en 2017



Bron: Eurostat. EU-SILC. Gegevens gesorteerd naar gegevens voor 2017.

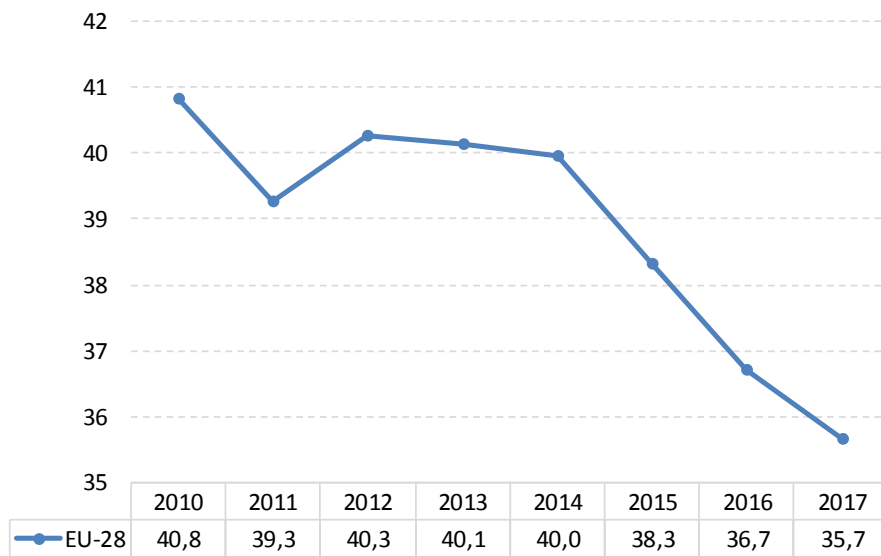
Gemiddeld lopen oudere vrouwen meer risico op armoede of sociale uitsluiting dan mannen. Vrouwen gaan over het algemeen op iets jongere leeftijd met pensioen en leven 3 à 5 jaar langer dan mannen. Zij ontvangen gemiddeld lagere pensioenuitkeringen, maar ze ontvangen ze over een langere periode.

Daardoor lopen oudere vrouwen een groter risico op armoede dan mannen: in de EU was meer dan 20 % van de vrouwen van meer dan 64 jaar in 2017 met armoede of sociale uitsluiting bedreigd in vergelijking met 15 % van de mannen.

De pensioenstelsels slagen erin de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen te verminderen, maar slechts in beperkte mate. De pensioenkloof tussen vrouwen en mannen in de EU is bijna twee keer zo groot als de loonkloof tussen mannen en vrouwen (die in 2017 16,2 % bedroeg). De herverdelende elementen van de pensioen- en belastingstelsels en de pensioencredieten voor perioden van werkloosheid in verband met zorgactiviteiten verkleinen tot op zekere hoogte de verschillen in het inkomen op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen. In bijna alle lidstaten krijgen vrouwen bijvoorbeeld onder bepaalde voorwaarden pensioenrechten voor kinderopvang. Overlevende echtgenoten kunnen daarenboven een overlevingspensioen krijgen.

Figuur 77: De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen is de afgelopen jaren gestaag gedaald

Pensioenkloof tussen mannen en vrouwen (%), gepensioneerden van 65-79 jaar, 2010-2017, EU-28

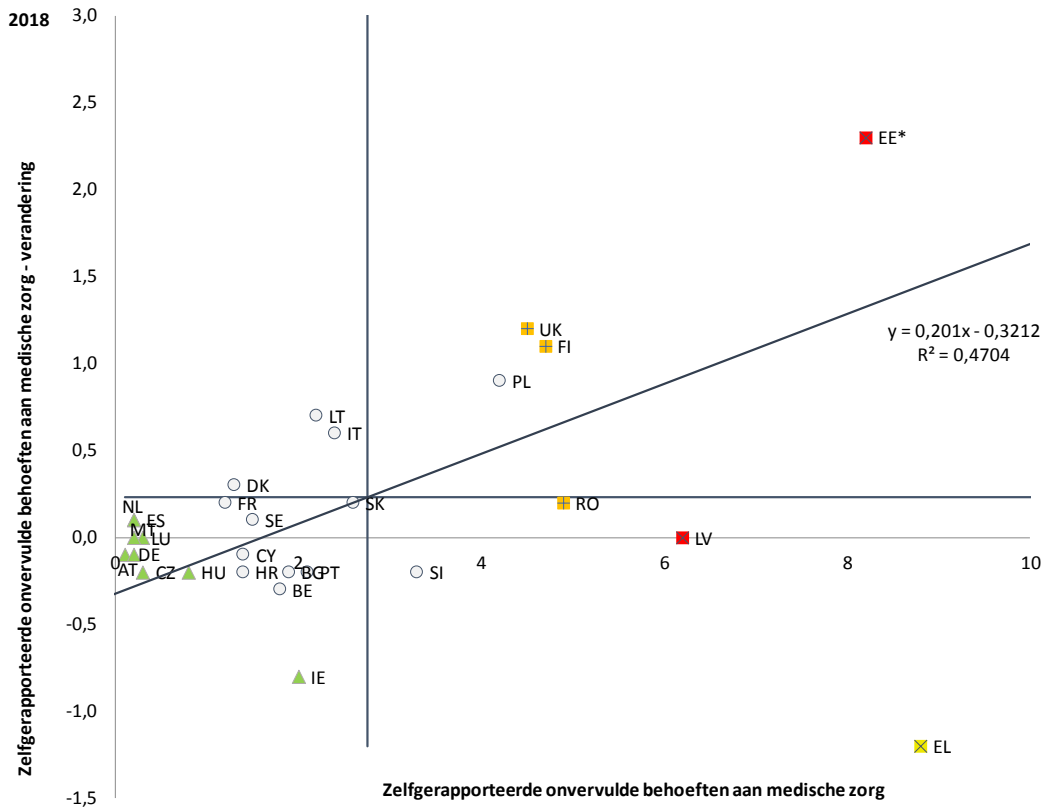


Bron: Eurostat. EU-SILC. Beperkingen van de indicator moeten in aanmerking worden genomen.

Er is in de afgelopen jaren vooruitgang geboekt bij het dichten van de pensioenkloven en er zijn positieve trends die vruchten zullen afwerpen voor toekomstige gepensioneerden. Er zijn meer vrouwen op de arbeidsmarkt dan ooit tevoren. Ook zijn de nieuwe generaties gepensioneerde vrouwen gemiddeld hoger opgeleid dan de gevestigde gepensioneerden. Een hogere opleiding gaat gewoonlijk samen met een sterkere band met de arbeidsmarkt, meer arbeidsjaren, een hoger inkomen en ten slotte een betere bijdragenstaat.

Figuur 78: Zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg blijven in het algemeen stabiel in de EU

Zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg (kernindicator van het sociaal scorebord)



Bron: Eurostat, SILC. Periode: niveaus in 2018 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2017. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De schaal van de gegevens voor EE is aangepast zodat ze in de grafiek zouden passen (daadwerkelijk niveau 16,4 %, verandering + 4,6 %). De legenda is opgenomen in de bijlage.

Het percentage van de bevolking dat melding maakt van onvervulde behoeften aan medische zorg varieert nog sterk van lidstaat tot lidstaat en er zijn tekenen van verschillen¹³⁵. In tegenstelling tot vorige jaren verschijnt een positieve correlatie tussen het niveau en de veranderingen van onvervulde behoeften aan medische zorg. Dat betekent dat de landen met de hoogste onvervulde behoeften de laatste tijd een relatief hogere toename hebben gekend (figuur 78). In sommige lidstaten blijven kosten en wachttijden belangrijke obstakels voor de toegankelijkheid van de gezondheidszorg. Het deel van de EU-bevolking met zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg vanwege de te hoge kosten, de te lange wachttijd of reisafstand, is in 2018 echter gemiddeld stabiel gebleven op 2 %. Het

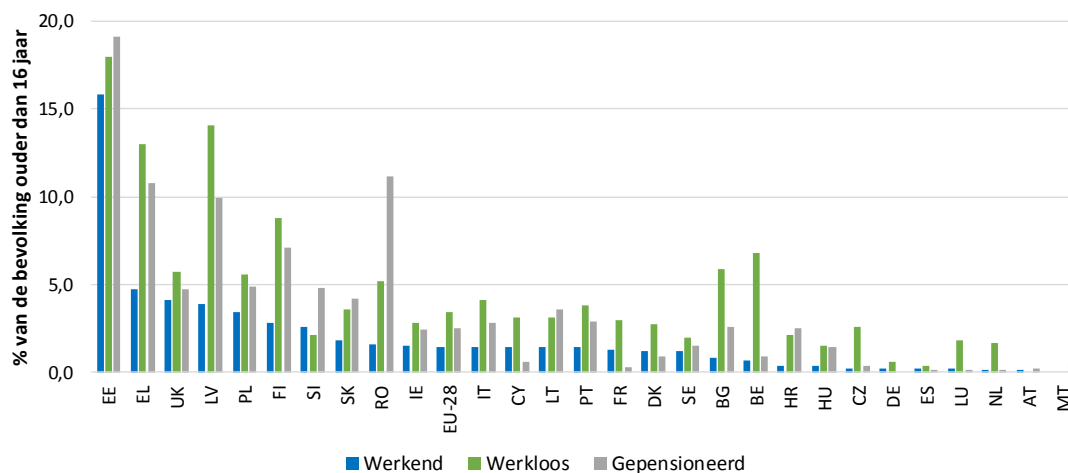
¹³⁵ Onder zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg verstaat men een situatie waarin iemand subjectief oordeelt dat hij of zij een onderzoek of behandeling nodig heeft voor een bepaalde vorm van gezondheidszorg, maar die niet heeft gekregen of niet geprobeerd heeft om die te krijgen om de volgende drie redenen: "financiële redenen", "wachttijd" en "te ver weg". Medische zorg betreft specifieke gezondheidszorgdiensten (medisch onderzoek of medische behandeling met uitzondering van tandheelkundige zorg) die worden verstrekt door of onder rechtstreeks toezicht van artsen of gelijkwaardige beroepsbeoefenaars overeenkomstig de nationale stelsels voor gezondheidszorg (definitie Eurostat). De problemen die personen melden in verband met het verkrijgen van zorg bij ziekte kunnen obstakels voor zorg blootleggen.

percentage mensen die moeilijk toegang hebben tot medische zorg bedroeg nog meer dan 5 % in Griekenland, Letland en Estland. Roemenië en Finland bevinden zich dicht bij die drempelwaarde. De meest zichtbare stijgingen werden in 2018 genoteerd voor Estland, Finland en het Verenigd Koninkrijk.

De activiteitsstatus kan ook belangrijk zijn om de problematische toegang tot medische zorg in sommige landen te verklaren. Hoewel de meeste landen geen aanzienlijke verschillen vertonen naargelang de activiteitsstatus, worden in sommige landen werklozen mogelijk geconfronteerd met grotere moeilijkheden bij de toegang tot gezondheidszorg (zie figuur 79). In vier landen maken gepensioneerden het meest melding van onvervulde behoeften aan medische zorg: Estland, Letland, Griekenland en Roemenië.

Figuur 79: Werklozen en gepensioneerden melden vaker problematische toegang tot medische zorg dan hun werkende tegenhangers

Zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg volgens activiteitsstatus (2018)



Bron: Eurostat [hlth_silc_13].

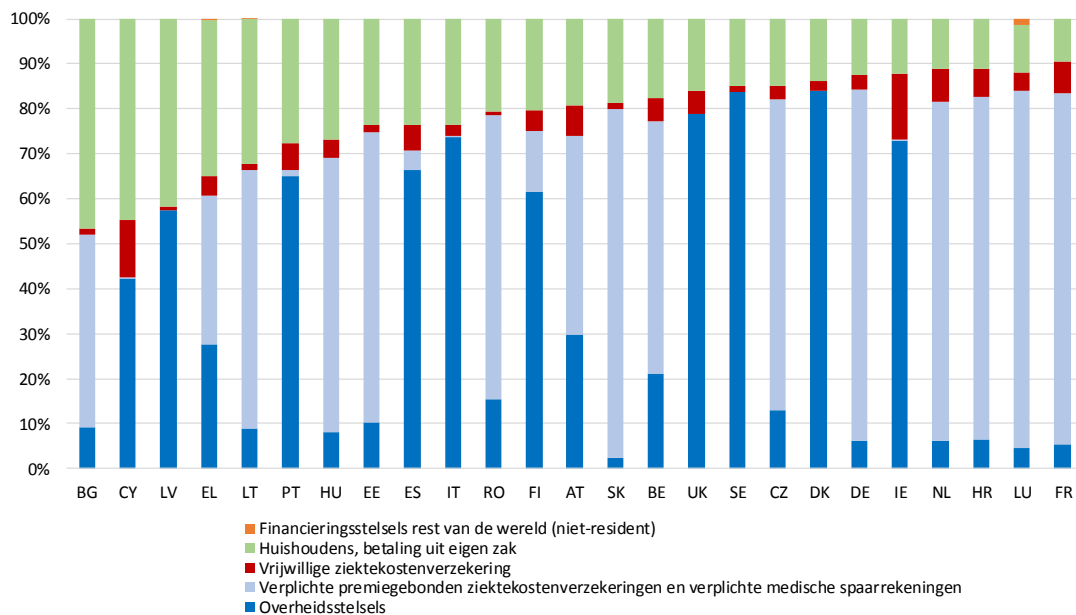
Het gemiddelde verwachte aantal gezonde levensjaren op 65 nam verder toe in de EU. Het bedraagt nu 9,8 jaar voor mannen en 10,2 jaar voor vrouwen. Het hoogste aantal gezonde levensjaren op 65 kan worden verwacht in Zweden, Malta, Ierland en Spanje (meer dan 12 jaar voor beide geslachten). Het verwachte aantal gezonde levensjaren op 65 is daarentegen bijzonder laag in Letland, Slowakije en Kroatië (ongeveer 5 jaar).

Gezondheidszorg wordt via verschillende stelsels gefinancierd, maar het relatieve belang van elk stelsel verschilt van lidstaat tot lidstaat. In 2017 lagen betalingen uit eigen zak¹³⁶, d.w.z. uitgaven van huishoudens voor gezondheid (waaronder medische goederen) die door geen enkel stelsel worden terugbetaald of gedeeltelijk worden betaald door een georganiseerd stelsel, gemeten als een deel van de huidige gezondheidsuitgaven, boven 30 % in Bulgarije, Griekenland, Cyprus, Letland en Litouwen (figuur 80).

¹³⁶ Uitgaven uit eigen zak zijn directe betalingen voor goederen en diensten uit het primaire inkomen of spaargeld van het huishouden, waarbij de betaling door de gebruiker wordt gedaan op het moment van de aankoop van de goederen of het gebruik van de diensten, met of zonder volledige of gedeeltelijke terugbetaling uit een georganiseerd stelsel.

Figuur 80: Er zijn grote verschillen in de uitgaven voor gezondheidszorg in verschillende EU-landen

Uitgaven voor gezondheidszorg en de financiering, 2017

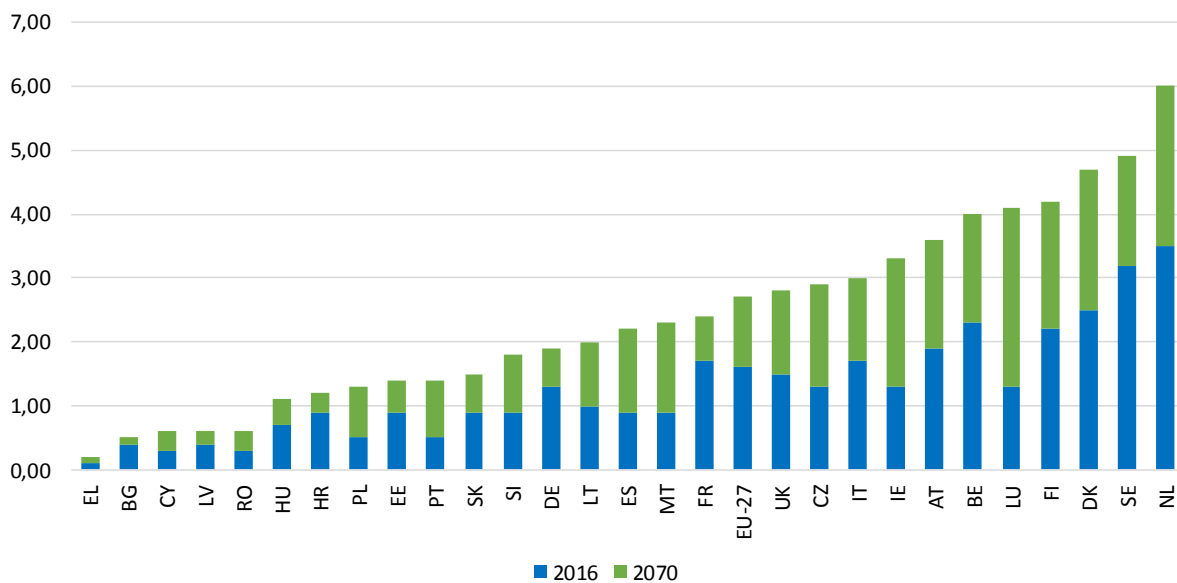


Bron: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Opmerkingen: de gegevens worden verzameld volgens Verordening (EU) 2015/359 van de Commissie betreffende statistieken over de uitgaven voor gezondheidszorg en de financiering daarvan (handleiding uit 2011 voor het systeem van gezondheidsrekeningen).

De behoefte aan langdurige zorg neemt toe aangezien de bevolking in de EU ouder wordt en er wordt een verdere aanzienlijke toename verwacht. Volgens de voorspellingen zal het aantal Europeanen ouder dan 80 jaar in 2070 verdubbeld zijn en zal de afhankelijkheidsratio van ouderen (65+ ten opzichte van de leeftijdsgroep van 15-64 jaar) aanzienlijk toenemen (zie hierboven). De kosten van langdurige zorg stijgen sneller dan de uitgaven voor gezondheidszorg en pensioenen. De overheidsuitgaven voor langdurige zorg in de EU zullen in 2070 naar verwachting gestegen zijn tot 2,7 % van het bbp, met duidelijke verschillen tussen de lidstaten (zie Figure 81).

Figuur 81: Aangezien de bevolking verouderd, zullen de kosten van langdurige zorg naar verwachting in de meeste lidstaten aanzienlijk stijgen

Voorspelde overheidsuitgaven voor langdurige zorg als % van het bbp, in 2016 en 2070.



Bron: gebaseerd op gegevens van het vergrijzingsverslag 2018. Opmerking: referentiescenario van de Werkgroep vergrijzing.

Voor de lidstaten die momenteel sterk afhankelijk zijn van informele zorg zal de duurzaamheid van langdurige zorg een grote uitdaging vormen. Het aantal mogelijke mantelzorgers vermindert omdat meer vrouwen werken, mensen minder kinderen hebben en familieleden verder van elkaar wonen. Er zijn ook problemen bij het aantrekken en behouden van formele zorgverleners. De werkgelegenheid in de langdurige zorg wordt gekenmerkt door een groot percentage deeltijdwerk en tijdelijke arbeidsovereenkomsten, wat de aantrekkingskracht vermindert voor mensen die de arbeidsmarkt betreden of overgaan van een baan naar een andere.

3.4.2 Beleidsaanpak

Om armoede en sociale uitsluiting aan te pakken zijn hervormingen in een aantal lidstaten erop gericht de actieve inclusieaanpak te versterken. De lidstaten erkennen de doeltreffendheid van de geïntegreerde aanpak waarbij een adequaat inkomen wordt verbonden aan actieve arbeidsmarktmaatregelen en de verstrekking van sociale diensten. De lidstaten zetten daarvoor steeds vaker één-loketmechanismen en centrale contactpunten op. Het eerste mechanisme heeft als doel het gebruik van diensten te vergroten, terwijl er met het tweede mechanisme ook naar wordt gestreefd de diensten en interventies doeltreffender en efficiënter te maken. In dit proces kunnen ook de gemeenten een belangrijke rol spelen. In Tsjechië ontwikkelen gemeenten in het kader van het project “Gecoördineerde aanpak van sociaal uitgesloten plaatsen” intersectorale strategieën die leiden tot verticale en horizontale coördinatie van diensten. Momenteel nemen 48 gemeenten deel, maar in 2020 zal dat aantal naar verwachting oplopen tot 70. De gemeenschapscentra die in Griekenland zijn opgericht, passen een soortgelijke benadering toe door de omvang van de diensten voor gezinnen en ouderen uit te breiden. In Roemenië worden dankzij het Europees Sociaal Fonds op de behoeften gebaseerde sociale gemeenschapsdiensten ontwikkeld en in 139 geselecteerde gemarginaliseerde gemeenschappen uitgetest. Geïntegreerde dienstverlening houdt

gepersonaliseerde interventies in, die zich richten op de behoeften van de begunstigen. Een dergelijke gepersonaliseerde aanpak wordt toegepast in 83 % van de Nederlandse gemeenten waar de behoeften in kaart worden gebracht via zogenoemde “keukentafelgesprekken”, meestal bij de begunstigde thuis. In het algemeen worden in de meeste lidstaten geïntegreerde benaderingen toegepast voor werklozen, ontvangers van een minimuminkomen of andere groepen, zoals jongeren, personen met een handicap, ouderen, daklozen, kinderen of slachtoffers van huiselijk geweld. Het is belangrijk dat steeds meer lidstaten het scala van sociale diensten uitbreiden met schuldhulpverlening en advies.

In verschillende lidstaten zijn veranderingen in de voordelen voor de bevolking in de werkende leeftijd gericht op het terugdringen van armoede en inkomensongelijkheid.

Italië heeft een minimuminkomensregeling ingevoerd die bestaat uit twee onderdelen: inkomenssteun voor zowel inactieven (die geen recht hebben op een werkloosheidsuitkering) als laagverdieners en activeringsmaatregelen voor zowel werkgelegenheid als sociale diensten. Via de begrotingswet 2019 wordt 23,5 miljard EUR (0,45 % van het bbp) toegekend aan de financiering van de regeling in de periode 2019-2021. Gezien de omvang en de ambitie van de maatregel is een nauwe samenwerking tussen de sociale diensten en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening uiterst belangrijk voor het welslagen van de hervorming. Andere lidstaten, zoals Spanje en Letland, plannen nieuwe maatregelen om bestaande systemen te stroomlijnen en de toereikendheid ervan te verbeteren. In Frankrijk zal de uitbreiding van bestaande steun voor laagverdieners waarschijnlijk een positief effect hebben op de inkomensongelijkheid. In Roemenië daarentegen is de inwerkingtreding van de wet op het minimale inclusie-inkomen van 2016 weer uitgesteld tot 2021 (daarmee wordt de hervorming van het minimale inclusie-inkomen, die eerder was opgenomen in de landspecifieke aanbevelingen van de Raad, teruggedraaid).

In sommige lidstaten gaan nieuwe maatregelen ter bestrijding van kinderarmoede verder dan inkomenssteun.

Ierland heeft een nieuwe meerjarenstrategie voor kindervelzijn aangekondigd. Die bestrijkt het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders, kindergezondheid en een pakket maatregelen ter bestrijding van armoede bij jonge kinderen. In Spanje is het bedrag van de inkomensafhankelijke kinderbijslag verhoogd en zijn de bestaande programma's ter ondersteuning van het kindervelzijn uitgebreid. Die uitbreiding blijft echter bescheiden in omvang. Voortbouwend op het onlangs door Litouwen ingevoerde universele kinderbijslagstelsel, zal de bijslag (zowel het universele als het inkomensafhankelijke gedeelte) naar verwachting verder stijgen in 2020. Ook in Roemenië wordt verwacht dat een aanzienlijke verhoging van de universele kinderbijslag (van 84 naar 150 RON, dat is van ongeveer 18 naar 31 EUR; met hogere bedragen voor kinderen met een handicap en kinderen onder de 2 jaar) een positief effect zal hebben op de kinderarmoede, die nog altijd zeer hoog blijft.

Ter aanvulling van het werkgelegenheidsbeleid en om armoede te voorkomen, zijn maatregelen ter bevordering van de sociale inclusie van personen met een handicap genomen.

In Bulgarije is de wet inzake personen met een handicap op 1 januari 2019 in werking getreden met als doel gerichte steun te bieden op basis van de individuele beoordeling van de behoeften van personen met een handicap. Er werd een nieuwe vorm van maandelijkse ondersteuning ingevoerd die afhankelijk is van de ernst van de handicap en verbonden is met de armoedegrens. Estland heeft de arbeidsgeschiktheidstoelage en de uitkeringen voor kinderen met een handicap verhoogd. Het land levert ook inspanningen om de dienstverlening voor mensen met specifieke mentale behoeften te vereenvoudigen. Hongarije heeft de zorguitkering voor thuiszorg verhoogd. Letland heeft de bijzondere zorgtoelage verhoogd voor kinderen met een ernstige handicap en voor volwassenen die al

sinds hun kinderjaren een ernstige handicap hebben. In Malta heeft de regering de uitkering voor personen met een zware handicap en de kinderbijslag voor kinderen met een handicap verhoogd. Polen heeft het Solidariteitsfonds voor de ondersteuning van personen met een handicap in de langdurige zorg opgericht. Portugal heeft de zorgtoelage verhoogd en een programma ter ondersteuning van zelfstandig wonen ingevoerd. Slowakije heeft de uitkeringen voor mantelzorg verhoogd.

Een aantal lidstaten heeft de dekking van de socialebeschermingsstelsels uitgebreid. Denemarken heeft het stelsel van vrijwillige werkloosheidsverzekering voor zelfstandigen en personen met atypisch werk geharmoniseerd. Volgens de nieuwe wet vallen zelfstandigen en personen met atypisch werk onder het stelsel van werkloosheidsuitkeringen volgens dezelfde beginselen die gelden voor werknemers. Frankrijk heeft zelfstandigen onder bepaalde voorwaarden toegang gegeven tot de werkloosheidsverzekering (gerechtelijke ontbinding van hun activiteiten of insolventieprocedure). Ierland heeft de invaliditeitspensioenen en de gezondheidszorg uitgebreid naar zelfstandigen en is nu van plan zelfstandigen op te nemen in de werkloosheidsregeling, zoals Malta. België heeft de wachttijd voor zelfstandigen bij arbeidsongeschiktheid (uitkeringen bij ziekte) van een maand op 14 dagen teruggebracht. Portugal heeft een moderniseringsstrategie uitgevoerd onder de naam “Sociale zekerheid voor jou”. Die omvat innovatieve digitale instrumenten om de toegang tot socialezekerheidsinformatie en -diensten voor burgers te vereenvoudigen.

De lidstaten hebben stappen gezet om de toegang tot huisvesting te verbeteren en dakloosheid aan te pakken. Veel lidstaten hebben nationale, regionale of lokale strategieën vastgesteld om een geïntegreerde aanpak van dakloosheid en uitsluiting van de woningmarkt te bieden. Er is met name meer erkenning van het belang van preventiediensten en nauwere samenwerking, zowel op beleidsniveau als op het niveau van de dienstverlening. In een toenemend aantal lidstaten vinden verschuivingen plaats in de richting van op huisvesting gerichte strategieën, waarbij intensievere diensten worden geleverd samen met permanente toegang tot huisvesting. Dit is het geval in Finland en Frankrijk, die langetermijnstrategieën hebben vastgesteld om eerst huisvesting aan te pakken en dakloosheid te bestrijden. Sommige lidstaten, zoals Ierland en Malta, pakken dakloosheid aan als onderdeel van bredere nationale strategieën om te werken aan het tekort aan betaalbare en sociale huisvesting. Litouwen heeft zijn wetgeving inzake betaalbare en sociale huisvesting in 2019 geactualiseerd. In het algemeen blijft de belangrijkste benadering voor dienstverlening echter het woonklare of trapmodel, waarbij de verstrekte steun tot doel heeft tegemoet te komen aan de behoeften van de daklozen via verschillende vormen van tijdelijke huisvesting tot ze klaar worden geacht om zelfstandig te wonen. Controlemechanismen worden niet systematisch toegepast om de resultaten van de strategieën te beoordelen en er is nog steeds weinig bewijs van de doeltreffendheid ervan. Het niveau en de toereikendheid van de financiering is over het algemeen ook ontoereikend om aan de behoeften te voldoen en het effect is beperkt. In een aantal lidstaten (bijvoorbeeld Cyprus, Luxemburg, Malta, Slowakije en Nederland) zijn er aanwijzingen van positieve ontwikkelingen wat de toereikendheid van de financiering betreft. Daar werden recent de begrotingstoewijzingen voor de financiering van diensten voor daklozen verhoogd. Er werd meer geïnvesteerd in permanente huisvesting voor gezinnen en sociale huisvesting en de gemeenten hebben toegezegd de begroting voor de ontwikkeling van diensten voor daklozen te verhogen.

Een aantal lidstaten voert hervormingen van hun pensioenstelsels uit, waarbij aandacht wordt besteed aan de aspecten duurzaamheid en toereikendheid, maar meestal slechts aan één aspect tegelijk. Bulgarije, Estland, Frankrijk, Letland en Litouwen hebben stappen ondernomen om de toereikendheid van ouderdomspensioenen te verhogen en/of de indexering

ervan te wijzigen zodat ze de economische ontwikkelingen beter zouden volgen. Estland heeft een maatregel ingevoerd om een aantal speciale pensioenregelingen voor bepaalde groepen gepensioneerden geleidelijk af te schaffen. Denemarken, Malta en Portugal willen de houdbaarheid van hun pensioenstelsels verbeteren door vervroegde uittreding te beperken en de re-integratie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt te stimuleren. België heeft stappen ondernomen om zijn systeem van vervroegd pensioen met bedrijfstoelage minder toegankelijk te maken en Malta heeft stimulansen ingevoerd om oudere werknemers in hun jaren van vervroegd pensioen aan het werk te houden.

Sommige lidstaten vatten uitgebreide pakketten hervormingen in de gezondheidszorg aan. Frankrijk voert sinds het najaar van 2018 een grondige hervorming van de gezondheidszorg uit om betere toegang tot gezondheidszorg voor iedereen te bevorderen, naast doeltreffender onderwijs voor en verdeling van gezondheidswerkers en een efficiënter gebruik van ziekenhuiszorg. In 2019 heeft Ierland *Sláintecare* opgezet— een ambitieus tienjarenplan met als doel de stelsels voor gezondheidszorg en langdurige zorg te verbeteren zodat ze voldoen aan de behoeften van de vergrijzende bevolking. Als onderdeel van een ingrijpende hervorming van het eerstelijns gezondheidszorgstelsel worden in Griekenland lokale zorgeenheden opgericht om de toegang tot de eerstelijnszorg te verbeteren. Andere lidstaten verbeteren de kosteneffectiviteit van hun gezondheidszorgstelsels. Letland past de voorwaarden voor investeringen van EU-fondsen toe om de kwaliteit en de beschikbaarheid van de eerstelijnszorg te verbeteren en Cyprus voert de laatste fase (intramurale zorg) uit van de hervorming van zijn gezondheidszorgstelsel.

In een aantal landen nemen de regeringen ook specifieke maatregelen om problemen in verband met de toegankelijkheid en de kwaliteit van de gezondheidszorg aan te pakken. Cyprus heeft de wetgeving aangenomen die nodig is voor universele dekking van de ziekteverzekering en Spanje heeft de toegang tot de gezondheidszorg uitgebreid naar migranten zonder papieren. Letland bereidt een wetsontwerp voor over één pakket door de staat gefinancierde diensten en een uitgebreide verplichte ziekteverzekering van de staat. Litouwen pakt het tekort aan gezondheidswerkers en hun ongelijke territoriale spreiding aan door betere planning en overweegt aanvullende stimulerende maatregelen. Kroatië heeft een nieuw nationaal plan voor de ontwikkeling van ziekenhuizen goedgekeurd dat ook tot doel heeft de kwaliteit van en de toegang tot gezondheidszorg te verbeteren.

De lidstaten willen zowel de preventie versterken als doeltreffende, kosteneffectieve zorgvoorziening bevorderen, zonder toegevingen te doen op het gebied van kwaliteit, toegankelijkheid en voorwaarden voor zelfstandig wonen. Bulgarije heeft een actieplan goedgekeurd voor de uitvoering van de nationale strategie voor langdurige zorg. Die omvat de versterking van het institutioneel kader voor de verlening en de ontwikkeling van geïntegreerde sociale diensten. Oostenrijk werkt aan een breed concept van zijn stelsel voor langdurige zorg op basis van een recent goedgekeurd masterplan voor langdurige zorg. De Tsjechische regering heeft een nieuwe strategie voor langdurige zorg aangekondigd met het doel thuiszorg en niet-institutionele zorg te ondersteunen. Polen heeft een sociaal plan voor afhankelijke oudere personen ontworpen. Het is gebaseerd op ondersteuning van mantelzorgers door openbare instellingen en op een kader van institutionele en gemeenschapsdiensten. Andere lidstaten (bijvoorbeeld Slovenië en België) testen nieuwe oplossingen voor de geïntegreerde verstrekking van langdurige zorg in de thuisomgeving, voor het stroomlijnen van de zorg voor mensen met chronische ziekten en voeren uniforme mechanismen in voor het beoordelen van de zorgbehoeften van de patiënt.

Op het gebied van langdurige zorg willen sommige lidstaten het aantal zorgverleners vergroten en de situatie van mantelzorgers verbeteren. Tsjechië heeft een uitkering voor langdurige zorg ingevoerd ter compensatie van het inkomensverlies dat mensen lijden wanneer ze hun loopbaan onderbreken om voor een familielid te zorgen. De werkgever van de zorgverstrekker moet aanvaarden dat de werknemer afwezig blijft tijdens de periode van langdurige zorg (maximaal 90 dagen) en is verplicht in dezelfde baan te voorzien wanneer de werknemer terugkeert. Kroatië heeft een wet aangenomen waarin het wettelijke kader voor pleegzorg in Kroatië is vastgesteld. Roemenië heeft een wet aangenomen die gericht is op het verlenen van thuiszorgdiensten aan 1000 mensen en op de werving van 50 verzorgers die gespecialiseerd zijn in het verlenen van die diensten. Malta is van plan de zorgtoelage (ICRA) te verhogen voor personen die zorgen voor een gezinslid dat bij de verzorger inwoont. Voorts wil Malta de toelatingsvoorwaarden versoepelen voor verzorgenden van patiënten ouder dan 85 jaar.