

NL

NL

NL



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 16.12.2008  
COM(2008) 868 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE  
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ  
VAN DE REGIO'S**

**Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen  
Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en  
vaardigheidsbehoeften**

{SEC(2008) 3058}

## INHOUDSOPGAVE

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 1.     | Nieuwe vaardigheden: de sleutel tot meer en betere banen .....  | 3  |
| 1.1.   | <i>Vaardigheden als uitdaging</i> .....   | 3  |
| 1.2.   | <i>Verbetering van de vaardigheden op alle niveaus en bevordering van de inzetbaarheid</i> .....                                  | 3  |
| 1.3.   | Afstemmen van de vaardigheden op de arbeidsmarktbehoeften.....  | 4  |
| 1.4.   | <i>Verbetering van de capaciteit van de EU voor de beoordeling van, de anticipatie op en de afstemming van vaardigheden</i> ..... | 5  |
| 2.     | Een eerste evaluatie van de vaardigheids- en arbeidsmarktbehoeften tot 2020.....  | 6  |
| 2.1.   | <i>Langetermijntrends op het gebied van banencreatie en arbeidsaanbod</i> .....   | 7  |
| 2.1.1. | Een expanderende arbeidsmarkt die steeds meer wordt beheerst door de dienstensector .....   | 7  |
| 2.1.2. | Het risico van arbeidstekorten en de noodzaak van een hogere arbeidsparticipatie ....   | 8  |
| 2.2.   | <i>Trends op het gebied van de vaardigheidsbehoeften en beroepen</i> .....  | 8  |
| 2.2.1. | Hogere vaardigheidsvereisten in alle beroepen.....  | 8  |
| 2.2.2. | Een aanzienlijk aantal nieuw geschapen hooggekwalificeerde arbeidsplaatsen en het risico van polarisatie op de arbeidsmarkt.....  | 9  |
| 3.     | Anticipatie en onderlinge afstemming: agenda "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen" .....  | 13 |
| 3.1.   | <i>Aanpak van de gebrekkige afstemming van vraag en aanbod</i> .....  | 13 |
| 3.2.   | <i>Versterking van de capaciteit van de EU op het gebied van prognose en anticipatie</i>  | 14 |
| 3.3.   | <i>Verdieping van de internationale samenwerking</i> .....  | 15 |
| 3.4.   | <i>De inzet van communautaire instrumenten</i> .....  | 16 |

## **1. NIEUWE VAARDIGHEDEN: DE SLEUTEL TOT MEER EN BETERE BANEN**

### **1.1. Vaardigheden als uitdaging**

Door de ernst van de financiële crisis is het nog veel moeilijker geworden om voorspellingen te doen over de toekomst van de wereldeconomie. Om Europa er weer bovenop te helpen, is het evenwel van essentieel belang dat het menselijk kapitaal en de inzetbaarheid door middel van betere vaardigheden worden vergroot. Verbetering van vaardigheden is echter niet voldoende: zorgen voor een betere afstemming van vaardigheden op de vraag van de arbeidsmarkt is even noodzakelijk.

In het kader van het door de Commissie voorgestelde Europees economisch herstelplan<sup>1</sup>, dat bedoeld is om Europa te helpen de eerste klappen van de huidige crisis op te vangen en een herstel van de economie mogelijk te maken, heeft de Commissie de aanzet gegeven tot een breed Europees initiatief tot ondersteuning van de werkgelegenheid. Dit initiatief beoogt de bevordering van de werkgelegenheid en de reïntegratie van overtollige werknemers op de arbeidsmarkt door middel van activering, omscholing en maatregelen tot verbetering van de vaardigheden.

Verbetering van de vaardigheden is van beslissend belang voor het herstel van Europa op de korte termijn en voor de groei en productiviteit op de langere termijn, voor arbeidsplaatsen, vermogen om zich aan te passen aan veranderingen, voor kansengelijkheid, gelijke behandeling van mannen en vrouwen en sociale cohesie.

In geheel Europa bieden de overgang naar een koolstofarme economie en het steeds grotere belang van de kenniseconomie, met name de verspreiding van de informatie- en communicatie- en nanotechnologieën, een groot potentieel voor het scheppen van duurzame banen. Door de globalisering, de vergrijzing van de bevolking, verstedelijking en de ontwikkeling van de sociale structuren veranderen ook de behoeften van de arbeidsmarkt en de behoeften aan vaardigheden in steeds sneller tempo. De ontwikkeling van nieuwe vaardigheden en competenties, waarmee het potentieel voor herstel volledig benut kan worden, vormt een prioriteit én een uitdaging voor de instellingen van de EU en de nationale overheden, aanbieders van onderwijs en scholing, bedrijven, werknemers en studenten.

Het vaardighedenprofiel van de bevolking en de verdeling van de arbeidsplaatsen over de diverse bedrijfstakken vertonen per lidstaat en regio aanzienlijke verschillen. Een betere monitoring, evaluatie en anticipatie alsook het afstemmen van vaardigheden op banen zijn van cruciaal belang voor zowel de aanpak van het effect van de crisis op de behoeften van de arbeidsmarkt als voor de arbeidsvooruitzichten van de beroepsbevolking van de EU op de lange termijn.

### **1.2. Verbetering van de vaardigheden op alle niveaus en bevordering van de inzetbaarheid**

Verbetering van de vaardigheden is van doorslaggevend belang voor kansengelijkheid, aangezien laaggeschoolden een kwetsbaarder positie op de arbeidsmarkt innemen en het eerst door de crisis getroffen kunnen worden.

---

<sup>1</sup> Mededeling van de Commissie COM(2008)800.

Verbetering van de vaardigheden is niet slechts een luxeprobleem voor hooggeschoolden in hoogtechnologische banen, maar een noodzaak voor iedereen. Laaggeschoolde volwassenen hebben zevenmaal minder kans om aan programma's voor een leven lang leren deel te nemen dan volwassenen met een hoog opleidingsniveau; er wordt te weinig gedaan om de vaardigheden van een vergrijzende beroepsbevolking te vergroten en aan te passen. Het onderwijs-, opleidings- en werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten moet op de uitbreiding en aanpassing van vaardigheden gericht zijn en leerkansen op alle niveaus bieden, zodat er een beroepsbevolking ontstaat die hooggeschoold is en die tegemoet kan komen aan de behoeften van de economie. Ook het bedrijfsleven heeft er veel belang bij om in menselijk kapitaal te investeren en zijn personeelsbeleid te verbeteren. Daarnaast bevordert de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op beslissende wijze de mogelijkheid om in te spelen op nieuwe behoeften aan vaardigheden.

Verbetering van de kanselijkheid en de doelmatigheid in de Europese onderwijs- en opleidingsstelsels is van wezenlijk belang om zo de verspilling van menselijke en financiële middelen te vermijden, de inzetbaarheid te verhogen en ongelijkheid te verminderen<sup>2</sup>. Verbetering van de vaardigheden brengt weliswaar onmiddellijke kosten met zich mee en dient ook in de toekomst betaalbaar te blijven, maar de persoonlijke, fiscale en maatschappelijke baten zouden daartegen moeten opwegen. Gekwalificeerde arbeidskrachten leveren niet alleen een bijdrage aan de productiviteit: investeringen in goed opgezette systemen voor een leven lang leren kunnen de kosten van een tekort aan en lacunes in vaardigheden grotendeels opvangen. De economische recessie verhoogt de druk op de particuliere en overheidsuitgaven, maar het is nu niet de tijd om investeringen in onderwijs, vaardigheden of actieve werkgelegenheidsmaatregelen terug te schroeven.

De onderwijs- en opleidingsstelsels moeten nieuwe vaardigheden genereren om tegemoet te komen aan de aard van nieuwe banen, die naar verwachting nog zullen worden gecreëerd, en om het aanpassingsvermogen en de inzetbaarheid van reeds actieve volwassenen te verbeteren. Kwalitatief hoogwaardig voorschools- en basisonderwijs voor iedereen, een beter opleidingsniveau en de preventie van vroegtijdig schoolverlaten spelen een cruciale rol bij het verwerven van sleutelcompetenties, met inbegrip van basisvaardigheden en -kennis, die absoluut noodzakelijk zijn voor een latere verbetering van de vaardigheden<sup>3</sup>.

### **1.3. Afstemmen van de vaardigheden op de arbeidsmarktbehoeften**

Om aan de groeiende werkloosheid het hoofd te kunnen bieden, moeten de vaardigheden beter op de arbeidsmarkt worden afgestemd. Niet op de vraag op de arbeidsmarkt afgestemde vaardigheden zijn een punt van toenemende zorg in de meeste lidstaten. Als gevolg van ontoereikende informatie en structurele starheid beschikken werknemers en bedrijven niet over het juiste vaardigheidsniveau op de juiste gebieden waardoor vooral in kleinere bedrijven het concurrentievermogen wordt aangetast. De combinatie van vaardigheden die aan universiteiten en in het kader van opleidingsstelsels in de EU verworven wordt, biedt geen voldoende basis

---

<sup>2</sup> Mededeling van de Commissie "Doelmatigheid en rechtvaardigheid in de Europese onderwijs- en opleidingsstelsels" - COM(2006)481 van 8.9.2006.

<sup>3</sup> Aanbeveling 2006/962/EG van het Europees Parlement en de Raad inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren van 18.12.2006.

voor een werkelijk op innovatie gerichte economie. Jonge mannen en vrouwen maken hun onderwijs- en beroepskeuzes nog steeds te zeer op grond van een traditionele rolverdeling. Het terugdringen van de genderongelijkheid in sectoren en beroepen zou een gedeeltelijke oplossing kunnen bieden voor toekomstige tekorten aan vaardigheden, zoals bijvoorbeeld in technische en managementberoepen<sup>4</sup>.

Het verwijderen van belemmeringen voor het vrije verkeer, met inbegrip van administratieve belemmeringen, van werknemers in de EU en transparanter informatie over arbeidsmarkttrends en vaardighedenvereisten zouden bijdragen tot de bevordering van beroeps-, sectorale en geografische mobiliteit en een betere afstemming van de vaardigheden op de arbeidskansen mogelijk maken. Door mobiliteitsperioden tijdens onderwijs en opleiding (zoals bijvoorbeeld de Erasmus- en Leonardoprogramma's) zouden mensen later tijdens hun werkzame leven meer openstaan voor mobiliteit. Om het zoeken naar werk effectiever en efficiënter te laten verlopen, is een betere coördinatie nodig tussen de diverse beleidsterreinen en arbeidsmarktinstellingen, met name publieke diensten voor arbeidsvoorziening en socialezekerheidsstelsels.

Door de Commissie en in het Europees pact inzake immigratie en asiel wordt beklemtoond dat door middel van werkgelegenheid voor en geografische mobiliteit van werknemers uit derde landen het gebrek aan evenwicht tussen het aanbod van en de vraag naar vaardigheden mede kan worden verminderd en dat kan worden gewaarborgd dat hun vaardigheden optimaal benut worden<sup>5</sup>. Een geslaagde integratie van migranten en hun kinderen is van het grootste belang voor de economieën en samenlevingen in de EU.

#### **1.4. Verbetering van de capaciteit van de EU voor de beoordeling van, de anticipatie op en de afstemming van vaardigheden**

Een betere monitoring en anticipatie op de behoeften van de arbeidsmarkt en de behoeften aan vaardigheden is noodzakelijk om mensen de helpende hand te bieden bij het herintreden op de arbeidsmarkt, om het gemakkelijker te maken vaardigheden te laten aansluiten bij bestaande vacatures en een zodanige richting te geven aan de ontwikkeling van vaardigheden dat de kansen op werk op de lange termijn er rooskleuriger uitzien. Een aanzienlijke verbetering van de capaciteit in de lidstaten en de EU om toekomstige arbeidsmarktbehoeften en behoeften aan vaardigheden te voorspellen, erop te anticiperen en met elkaar in overeenstemming te brengen is een onontbeerlijke voorwaarde voor de ontwikkeling van doelmatig werkgelegenheids-, onderwijs- en opleidingsbeleid en voor persoonlijke loopbaankeuzes. Zoals werd benadrukt door de EU-missie voor flexizekerheid<sup>6</sup>, kan een dergelijke verbeterde capaciteit een sleutelrol spelen bij het welslagen van een geïntegreerd flexizekerheidsbeleid in het kader van de strategie voor groei en werkgelegenheid.

---

<sup>4</sup> Verslag van de Commissie over de gelijkheid van mannen en vrouwen 2009, nog niet verschenen. Mededeling van de Commissie "Het bevorderen van de volledige participatie van jongeren in het onderwijs, het arbeidsleven en het maatschappelijk leven" - COM(2007)498 van 4.9.2007.

<sup>5</sup> Mededeling van de Commissie "Een gemeenschappelijk immigratiebeleid voor Europa: beginselen, maatregelen en instrumenten" - COM (2008)359 definitief van 17.6.2008.

<sup>6</sup> Mededeling van de Commissie "Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid: meer en betere banen door flexibiliteit en zekerheid." - COM(2007)359 van 27.6.2007. Rapport van de missie van flexizekerheid aan de Raad, december 2008.

De Europese Raad heeft in maart 2008 in zijn conclusies benadrukt dat investeren in mensen en de modernisering van de arbeidsmarkten een van de vier prioritaire gebieden van de Lissabonstrategie is en heeft de Commissie verzocht "om een algehele beoordeling van de vaardigheden die Europa tot 2020 nodig heeft, rekening houdend met de invloed van technologische veranderingen en vergrijzing, alsmede om voorstellen die anticiperen op toekomstige behoeften."

Overeenkomstig het mandaat van de Europese Raad wordt in hoofdstuk 2 van deze mededeling een eerste evaluatie van de toekomstige behoeften aan vaardigheden tot 2020 gegeven. Deze analyse kan evenwel niet op zichzelf blijven staan, maar moet een vervolg krijgen in de vorm van een langdurige, strategische krachtsinspanning: de evaluaties moeten geregeld worden herhaald naarmate nieuwe sectoren hun groei- en banenpotentieel vergroten, zodat rekening kan worden gehouden met deze nieuwe ontwikkelingen.

Met het oog hierop bevat hoofdstuk 3 suggesties voor mogelijkheden om de capaciteiten geleidelijk te verbeteren en plaatst het de evaluatie van vaardigheden en arbeidsmarktbehoeften in de context van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid. Afgezien van dit initiatief stelt de Commissie ook een geactualiseerd strategisch kader voor Europese samenwerking op onderwijs- en opleidingsgebied voor ter ondersteuning van de lidstaten bij de verbetering van het vaardighedenniveau door middel van een leven lang leren.

## **2. EEN EERSTE EVALUATIE VAN DE VAARDIGHEIDS- EN ARBEIDSMARKTBEHOEFTE** **TOT 2020**

De financiële crisis van de tweede helft van 2008 toont de beperkingen van prognoses aan. Talrijke vaardigheden en banen die de Europese burgers in 2020 als doodnormaal zullen voorkomen – bijvoorbeeld als gevolg van veranderingen in het gebruik van 'schone technologieën' – kan men zich nu nog niet eens voorstellen. Een voorspelling kan misschien niet een exact beeld van de toekomst geven, maar kan toch een indicatie bieden van algemene trends en duidelijk maken dat er beleidsinitiatieven moeten worden genomen<sup>7</sup>.

Uit de evaluatie van de Commissie kunnen drie belangrijke conclusies worden getrokken: in de eerste plaats bestaat er op de middellange en lange termijn een groot potentieel voor het scheppen van werkgelegenheid in Europa: zowel van nieuwe als vervangende werkgelegenheid. In de tweede plaats zullen de vereisten inzake vaardigheden, competenties en kwalificaties in alle beroepssectoren en op alle beroepsniveaus aanzienlijk aangescherpt worden. Ten derde moeten het aanbod aan vaardigheden en de vraag van de arbeidsmarkt op de lange termijn beter op elkaar worden afgestemd.

De eerste evaluatie is voornamelijk gebaseerd op een uitvoerige prognose van de toekomstige behoeften aan vaardigheden van het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop) van juni 2008<sup>8</sup>. Het bij deze

---

<sup>7</sup> Zie voor de beperkingen en de methodologie van het prognosticeren het werkdocument van de diensten van de Commissie.

<sup>8</sup> Cedefop, *Skill Needs in Europe. Focus on 2020*. Luxemburg 2008

mededeling behorende werkdocument van de diensten van de Commissie bevat nadere bijzonderheden, de methodologie en een beschrijving van de prognoses van de lidstaten.

## **2.1. Langetermijntrends op het gebied van banencreatie en arbeidsaanbod**

### *2.1.1. Een expanderende arbeidsmarkt die steeds meer wordt beheerst door de dienstensector*

Volgens de analyse van het Cedefop zouden er in de EU-25<sup>9</sup> in de periode 2006-2020 ongeveer honderd arbeidsmogelijkheden ontstaan. Naast 19,6 miljoen nieuw geschapen banen zouden er nog eens 80,4 miljoen banen vrij kunnen komen ter vervanging van werknemers die met pensioen gaan of de arbeidsmarkt verlaten.

De langzame, maar gestage verschuiving bij de verdeling van de werkgelegenheid over de sectoren – van de traditionele industrieën naar de diensten – zal zich ondanks de recente recessie waarschijnlijk doorzetten. In 2020 zal bijna drie vierde van de banen voor rekening van de dienstensector komen.

Tot 2020 zal naar alle waarschijnlijkheid een aanzienlijke hoeveelheid banen in de dienstensector worden geschapen, met name in de zakelijke dienstverlening. In de primaire sector zouden 2,9 miljoen arbeidsplaatsen kunnen verdwijnen en de werkgelegenheid in de bouwnijverheid zal zich waarschijnlijk stabiliseren. In de industrie zal zich – ondanks een toename in de sector techniek – een nettoverlies van 800 000 banen voordoen. Gezien het effect van een krachtige vervangingsvraag zullen er in de industrie toch nog veel nieuwe arbeidsplaatsen vrijkomen; daarom blijft deze sector cruciaal voor de EU-economieën.

Voor de kortere termijn kan een gedetailleerder prognose van de trends in de dienstensector worden gegeven. Naar verwachting bieden de zakelijke dienstverlening (zoals informatietechnologie, verzekeringen of adviesdiensten), de gezondheidszorg en maatschappelijk werk, de distributiesector, persoonlijke dienstverlening, hotels en catering en – in mindere mate – het onderwijs tot 2015 de beste vooruitzichten op nieuwe arbeidsplaatsen (figuur 1). Wellicht moeten de vooruitzichten voor de zakelijke dienstverlening en andere sectoren in het licht van de financiële crisis worden bijgesteld.

---

<sup>9</sup> In deze voorlopige evaluatie zijn Bulgarije en Roemenië buiten beschouwing gelaten. Deze landen zullen worden meegenomen in de eerste bijgewerkte versie van de prognoses.



De overgang naar een koolstofarme economie zal ook aanzienlijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, in het bijzonder in de energiesector, de watervoorziening en afvalwaterbehandeling, de bouw, het vervoer, de industrie en in land- en bosbouw. Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie zou de wereldmarkt voor ecologische diensten en producten dubbel zo groot worden en in 2020 goed zijn voor 2740 miljard dollar<sup>10</sup>.

### 2.1.2. *Het risico van arbeidstekorten en de noodzaak van een hogere arbeidsparticipatie*

De demografische trends zullen van grote invloed zijn op het arbeidsaanbod, zij het dat dit gedurende verscheidene jaren ten dele zal worden gecompenseerd door een toename van de arbeidsparticipatie<sup>11</sup>. Volgens de ramingen van Eurostat zal de beroepsgeschikte bevolking (15-64 jaar) in 2012 een piek bereiken en daarna beginnen te krimpen naargelang de geboortegolfcohorten ("babyboomers") met pensioen gaan. Aangezien de arbeidsparticipatie van vrouwen en oudere werknemers nog verder zal blijven stijgen, zal de effectieve beroepsbevolking tot 2020 nog langzaam blijven groeien; dan zal de toename van de arbeidsparticipatieparticipatie geneutraliseerd worden door het "vergrijzingseffect" en zal het totale arbeidsaanbod in de EU langzaam maar voortdurend teruglopen; dit zal diverse gevolgen hebben voor de lidstaten.

De migratiestromen kunnen de daling van het geboortecijfer wellicht gedeeltelijk opvangen, maar zullen geen oplossing bieden voor het demografische tekort; dit niet in de laatste plaats omdat immigranten op de lange duur vaak de demografische patronen van het land waar zij wonen overnemen. Het (kwalitatieve) gebrek aan evenwicht tussen de vraag naar en het aanbod van vaardigheden op de EU-arbeidsmarkt zal waarschijnlijk nog verergerd worden door kwantitatieve tekorten. De afstemming van vaardigheden op de arbeidsmarktbehoeften zal van essentieel belang zijn voor een effectieve benutting van het menselijk kapitaal.

## 2.2. **Trends op het gebied van de vaardigheidsbehoeften en beroepen**

### 2.2.1. *Hogere vaardigheidsvereisten in alle beroepen*

Diverse onderling samenhangende factoren zullen de vraag naar betere en aangepaste vaardigheden stimuleren: de globalisering en intensievere internationale handel; de overgang naar een koolstofarme economie; de toepassing van technologieën, met name informatie- en communicatietechnologieën; en veranderingen in de werkorganisatie, die op zich weer gedeeltelijk het gevolg zijn van technologische veranderingen en verbetering van vaardigheden<sup>12</sup>.

In het volgende decennium zal de vraag naar hooggekwalificeerde en flexibele arbeidkrachten en naar meer op vaardigheden gebaseerde banen toenemen. De algemene opwaartse trend in de vraag naar vaardigheden kan aan de hand van de vereiste opleidingsniveaus worden verduidelijkt, hoewel met deze variabele vaardigheidsniveaus slechts bij benadering kunnen worden bepaald.

---

<sup>10</sup> ILO, Green jobs : Facts and figures, 2008.

<sup>11</sup> Zie het eerste demografische verslag van de Commissie - SEC (2007) 638, 11.5.2007.

<sup>12</sup> Werkdocument van de diensten van de Commissie, blz. 18.

In de EU-25 zal het aandeel van de banen waarvoor een hoog opleidingsniveau vereist is, tussen 2006 en 2020 waarschijnlijk stijgen van 25,1% tot 31,3%; banen waarvoor middelhoge kwalificaties nodig zijn zouden ook in geringe mate stijgen, van 48,3% tot 50,1%. Dit zou tot respectievelijk 38,8 en 52,4 miljoen hooggekwalificeerde en middelhoge nieuwe arbeidsmogelijkheden leiden. Tegelijkertijd zou het aandeel van de banen waarvoor een gering opleidingsniveau nodig is, ondanks 10 miljoen nieuwe arbeidsmogelijkheden van deze aard, afnemen van 26,2% tot 18,5% (figuur 2).

Voor de meeste niet-manuele geschoolde beroepen zijn hooggekwalificeerde werknemers nodig; werknemers met een middelhoog opleidingsniveau zullen in toenemende mate geschoolde beroepen gaan uitoefenen. Daar de algemene onderwijscijfers sneller zullen stijgen dan de arbeidsmarkt zich verandert, zullen slechts de helft van de eenvoudige beroepen door werknemers met een gering opleidingsniveau worden verricht (figuur 3).

In de dienstensector gaat de trend op alle beroepsniveaus onmiskenbaar in de richting van een verbreding van het vereiste pakket van vaardigheden die nodig zijn voor niet-routinematige taken. Zo moeten ICT-specialisten bijvoorbeeld vaardigheden verwerven op het gebied van marketing of management; werknemers in de dienstensector moeten zich klantgerichte en digitale vaardigheden eigen maken. In veel kennisintensieve sectoren zijn zowel managementvaardigheden als wetenschappelijke kennis benodigd. In de maatschappelijke zorg en het onderwijs moeten de vaardigheden verder worden verbeterd om de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren.

Dit weerspiegelt de groeiende vraag van de kant van de werkgevers naar transversale sleutelcompetenties, zoals probleemoplossing en analytische vaardigheden, zelfmanagement en communicatievaardigheden, taalvaardigheden en – meer in het algemeen – niet-routinematige vaardigheden.

### *2.2.2. Een aanzienlijk aantal nieuw geschapen hooggekwalificeerde arbeidsplaatsen en het risico van polarisatie op de arbeidsmarkt*

Prognoses voor de nettowerkgelegenheidscreatie laten een polarisatie zien bij de toename van arbeidsplaatsen in de beroepensectoren, waarbij een krachtige trend ten gunste van hooggekwalificeerde banen kan worden geconstateerd. Tot 2020 zouden 17,7 miljoen nieuwe arbeidsplaatsen kunnen worden gecreëerd in hooggekwalificeerde niet-manuele beroepen, zoals administratieve, marketing-, logistiek- en verkoopmanagers, IT-systeembeheerders, leerkrachten en technici. Tegelijkertijd duiden de prognoses op geringe of zelfs negatieve vooruitzichten voor werkgelegenheidscreatie in een aantal geschoolde beroepen, maar ook op een aanzienlijke nettocreatie van eenvoudige banen (5 miljoen), vooral in de dienstensector: zoals bijvoorbeeld beveiligingspersoneel, thuishulp, caissières of schoonmaakpersoneel. (figuur 4).

Nieuwe technologieën en ontwikkelingen op het gebied van de werkorganisatie lijken tot een omvangrijke banengroei te leiden aan de twee uitersten van het beroepsspectrum (vooral op het hogere niveau). De nieuwe technologieën kunnen noch de niet-routinematige taken vervangen die kenmerkend zijn voor hooggeschoolde beroepen (bijvoorbeeld cognitieve en communicatieve taken) noch

de laaggekwalificeerde banen, in het bijzonder in de dienstensector (zoals bijvoorbeeld zorgwerkers en vrachtautobestuurders). Routinetaken, waarvoor middelhoge vaardigheden benodigd zijn, en repetitief werk kunnen echter door automatisering worden vervangen dan wel uitbesteed.

Een dergelijke polarisatie kan in sommige lidstaten worden geconstateerd. Het gaat hierbij echter niet om een eenduidig verschijnsel; en de polariserende trend bij de nettowerkgelegenheidscreatie zou grotendeels kunnen worden opgevangen door een krachtige vervangingsvraag naar werknemers met een middelhoge opleiding, ook al zal door deze vervangingsvraag de opwaartse trend in de vraag naar vaardigheden worden geaccentueerd.

Dergelijke verschuivingen in de vraag op de arbeidsmarkt geven reeds aanleiding tot bezorgdheid over loondifferentiatie tussen banen. Sinds 1980 is er ten aanzien van het arbeidsinkomen onmiskenbaar sprake van een opwaartse trend voor hooggeschoolde werknemers, maar van een neerwaartse voor laaggeschoolden, waarbij het loonpeil van laaggeschoolden en middelhoog geschoolden over het algemeen steeds dichterbij elkaar is komen te liggen<sup>13</sup>.

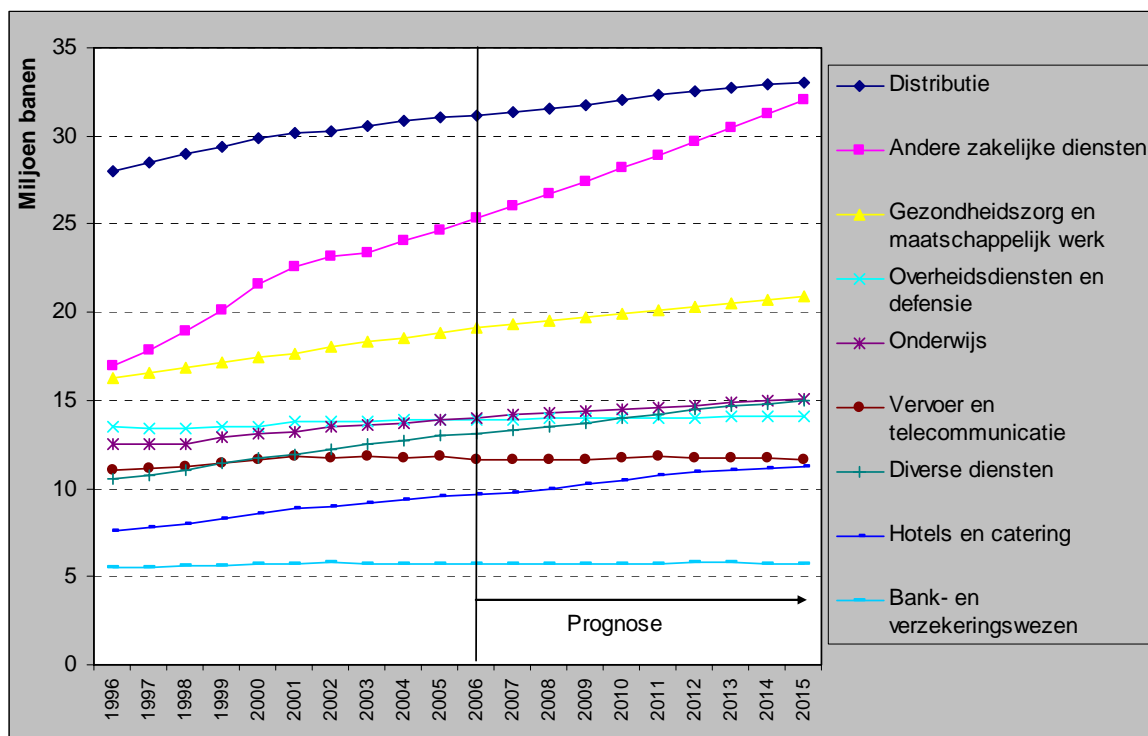
De "laaggeschoolde" banen in de dienstensector omvatten intussen steeds meer veeleisende niet-routinematige taken; toch is er in de loonstructuur nog maar weinig erkenning voor de nieuwe competenties en vaardigheden die voor deze banen benodigd zijn. Dit heeft ook gevolgen voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, aangezien een onevenredig aantal vrouwen, met name migrantenvrouwen, in de dienstensector werkt<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Werkdocument van de diensten van de Commissie , blz. 30.

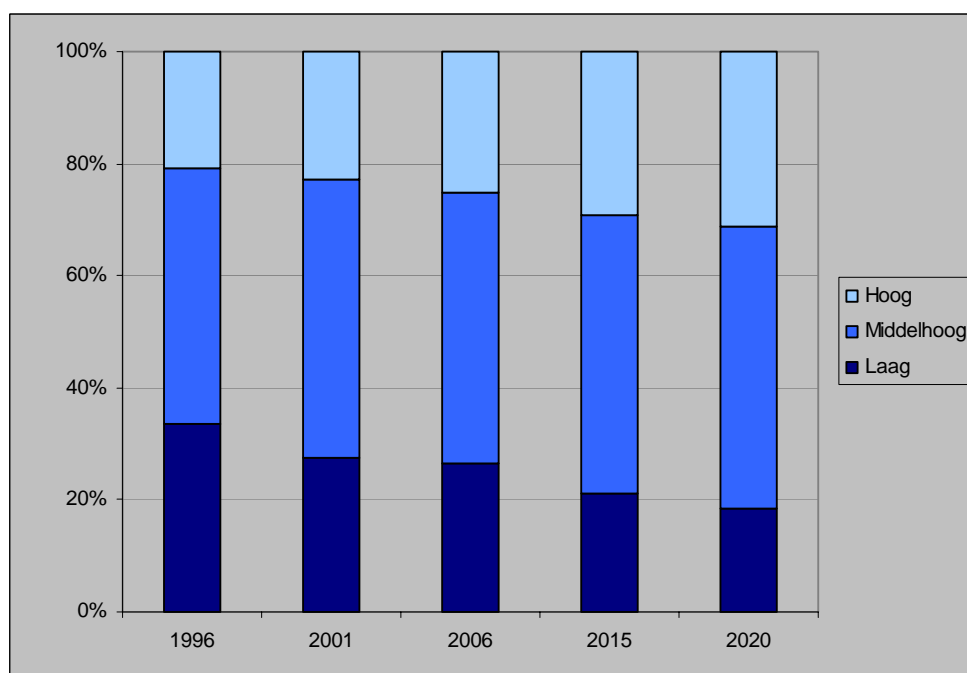
<sup>14</sup> Werkdocument van de diensten van de Commissie , blz. 31.

**Figuur 1. Trends betreffende de werkgelegenheidsniveaus in de dienstensector tot 2015 (EU-25)**



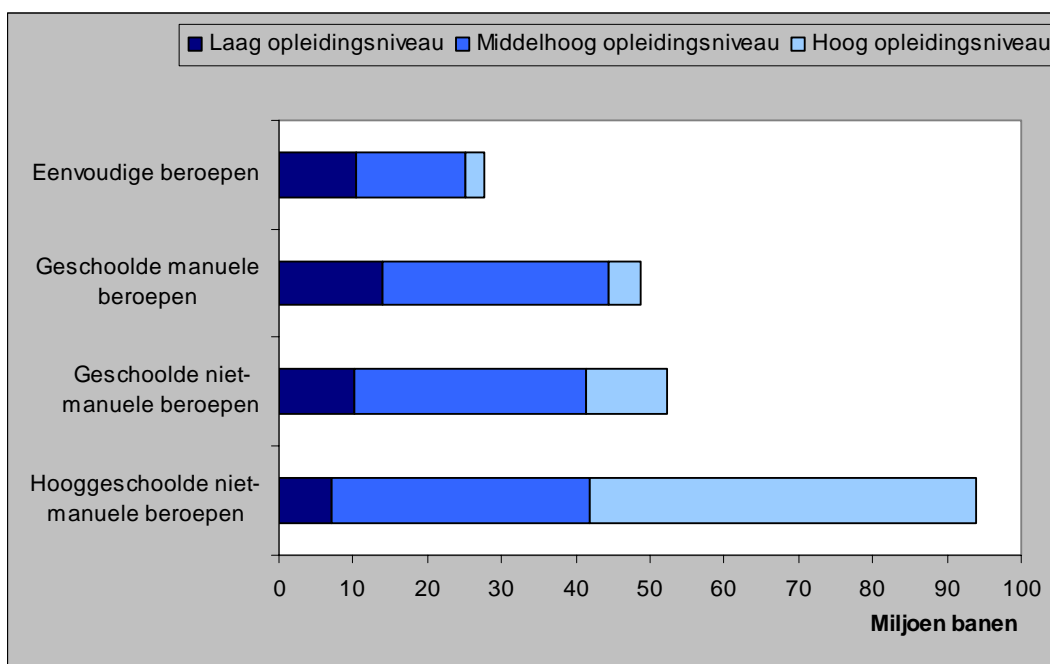
Bron: Cedefop, 2008

**Figuur 2. Vroegere en toekomstige banenstructuur per opleidingsniveau (EU-25)**



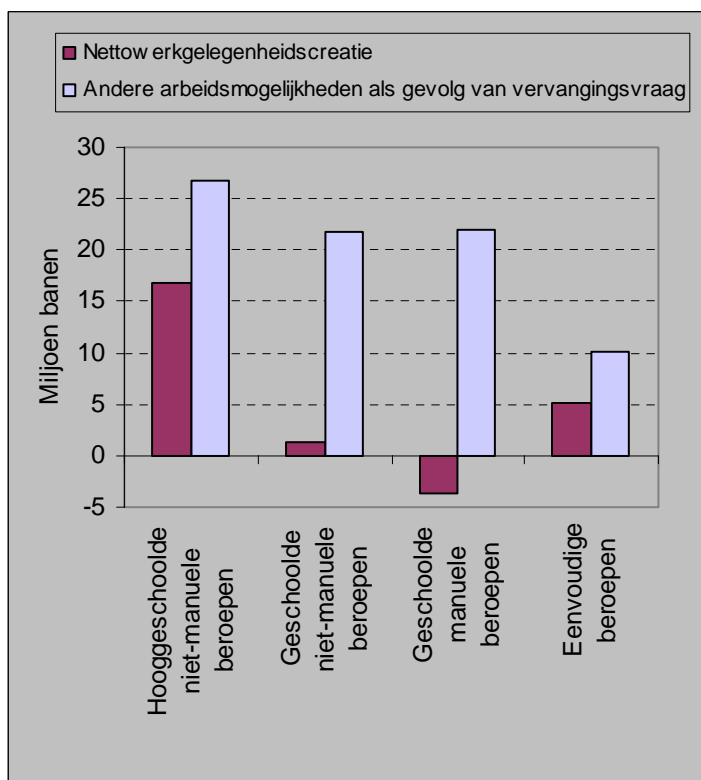
Bron: Cedefop, 2008

**Figuur 3. Prognose van de werkgelegenheidsniveaus in 2020, uitgesplitst naar grote beroeps categorieën en opleidingsniveau (EU-25)**



Bron: Cedefop, 2008

**Figuur 4. Nieuwe arbeidsmogelijkheden tussen 2006 en 2020, uitgesplitst naar grote beroeps categorieën (EU-25)**



Bron: Cedefop, 2008

### 3. ANTICIPATIE EN ONDERLINGE AFSTEMMING: AGENDA "NIEUWE VAARDIGHEDEN VOOR NIEUWE BANEN"

Om de beschreven uitdagingen beter het hoofd te kunnen bieden, is het van cruciaal belang om bredere informatie over de toekomstige behoeften aan vaardigheden en banen in de Europese Unie te bevorderen en de onderlinge afstemming en anticipatie te vergemakkelijken. De noodzaak om de vaardigheden van de EU-bevolking te verbeteren en om voor een betere afstemming op de vraag van de arbeidsmarkt te zorgen krijgt hierdoor een centrale plaats in de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid om zo de acute effecten van de crisis op de werkgelegenheid en op sociaal gebied aan te pakken en op de langere termijn een bijdrage te leveren aan het concurrentievermogen van en de kanselijkheid binnen de Europese Unie. Het initiatief wordt gefinancierd uit bestaande budgetten en EU-programma's en bestaat uit vier onderdelen.

#### 3.1. Aanpak van de gebrekkige afstemming van vraag en aanbod

Overheidsinstanties op nationaal, regionaal en lokaal niveau, het bedrijfsleven, de sociale partners, aanbieders van scholing en individuele personen zouden baat hebben bij regelmatige informatie over veranderingen op de EU-arbeidsmarkt op de korte termijn, over in de gehele EU beschikbare vacatures en over prognoses van behoeften aan vaardigheden. Met het oog op de bevordering van beroeps- en geografische mobiliteit zal de Commissie:

- met ingang van 2009 een Europese arbeidsmarktmonitor invoeren die periodiek actuele informatie over kortetermijntrends op de Europese arbeidsmarkt verschaft. De monitor zal gegevens verzamelen, analyseren en verspreiden over vacatures en geregistreerde werkzoekenden via het EU-netwerk van overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening en te zijner tijd ook uit bredere bronnen, zoals bedrijfstakken, bedrijven en wervings- en selectiebureaus;
- met ingang van 2009 een meertalig standaardwoordenboek van beroepen en vaardigheden ontwikkelen om de kwaliteit en transparantie van informatie over vacatures te vergroten, zodat werkzoekenden en vacatures beter op elkaar worden afgestemd;
- in 2009 *Match and Map* opzetten, een gebruiksvriendelijke, transparante onlinedienst voor burgers, die kwalitatieve informatie verschaft over beroepen, vaardigheden en leer- en scholingsmogelijkheden in de gehele EU. Deze in EURES geïntegreerde en met de PLOTEUS- en EURAXESS-portalen<sup>15</sup> verbonden dienst zal een duidelijk geografisch overzicht bieden van de vacatures binnen de EU die bij het profiel van de gebruiker aansluiten alsook feedback in gevallen waarin banen en

---

<sup>15</sup> EURES, het portaal van de Europese diensten voor arbeidsvoorziening, (<http://eures.europa.eu>) bevat momenteel 1,2 miljoen vacatures, meer dan 300 000 cv's en de namen van 17 700 geregistreerde werkgevers. Ook verschaft het informatie die benodigd is voor de beroepsmobiliteit in Europa. PLOTEUS, het portaal voor leermogelijkheden in de Europese ruimte, (<http://ec.europa.eu/ploteus/>) wordt meer dan 800 000 maal per jaar geraadpleegd. De website EURAXESS, ("Onderzoekers in beweging") bevat een vacatureportaal (<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>) voor werkgevers en werknemers met een onderzoeksprofiel; hierop worden jaarlijks 5 000 vacatures gepubliceerd.

vaardigheden niet bij elkaar aansluiten en zal informatie over leerkansen verschaffen.

### **3.2. Versterking van de capaciteit van de EU op het gebied van prognose en anticipatie**

De meeste lidstaten ontwikkelen reeds instrumenten ten behoeve van prognose en anticipatie<sup>16</sup>. Deze initiatieven lopen echter aanzienlijk uiteen wat betreft omvang en methodologie en dienen gebundeld te worden. Hiertoe moet gebruik worden gemaakt van de middelen en expertise van het Cedefop en de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden. De Commissie zal:

- regelmatig en systematisch evaluaties verrichten van vraag en aanbod op de lange termijn op de Europese arbeidsmarkten tot 2020, uitgesplitst naar bedrijfstakken, beroepen, kwalificatieniveaus en landen. Met ingang van 2010 zullen om de twee jaar geactualiseerde prognoses worden gepubliceerd, tezamen met – op ad-hocbasis – vroegtijdige waarschuwingen in verband met een potentieel verstoord evenwicht op de arbeidsmarkt;
- de capaciteiten van de EU op het gebied van methodologie, analyse en wederzijdse leerprocessen vergroten ten behoeve van het anticiperen op vaardigheden en arbeidsplaatsen; met ingang van 2009 zal de Commissie in het kader van PROGRESS en het programma voor een leven lang leren haar krachten bundelen om nieuwe mogelijkheden voor het meten van competenties te ontwikkelen;
- de capaciteit van de EU versterken om de effecten van een overgang naar een koolstofarme economie op de werkgelegenheid te beoordelen.

Voor het bedrijfsleven is een sleutelrol weggelegd bij de beoordeling van de behoeften aan vaardigheden; het moet daarom ook actief bij dit initiatief worden betrokken. De Commissie zal:

- de dialoog tussen het bedrijfsleven en aanbieders van onderwijs en opleidingen bevorderen met het oog op de totstandbrenging van partnerschappen die tegemoet kunnen komen aan de behoeften aan vaardigheden op de middellange termijn; en zal aan de hand van verkennende kwalitatieve studies, zoals 'Tuning Educational Structures in Europe', inzicht bieden in de verwachtingen van werkgevers ten aanzien van studenten en afgestudeerden;
- de kennis, bewustmaking en betrokkenheid van het bedrijfsleven vergroten bij de prognose van de behoeften aan vaardigheden; hierbij zal gebruik worden gemaakt van een enquête-instrument van de werkgevers en kwalitatieve studies naar de behoeften aan vaardigheden van het bedrijfsleven, met name in kleine en middelgrote bedrijven;

---

<sup>16</sup> Voor een uitgebreid overzicht van nationale initiatieven: zie het werkdocument van de diensten van de Commissie, hoofdstuk 3.

- platforms van ondernemingen, aanbieders van opleidingen en wervingsspecialisten ondersteunen om gezamenlijk doelgerichte scholingscursussen te ontwikkelen en een jaarlijks evenement over het thema "Partnerschap voor vaardigheden en werkgelegenheid" organiseren om de partnerschappen voor het voetlicht te brengen die het meest innovatief te werk zijn gegaan bij het op elkaar afstemmen van aanbod van en vraag naar vaardigheden.

Voor het aanpassingsvermogen aan veranderingen is het bedrijfstakniveau van bijzonder belang. De Commissie heeft in samenwerking met de EU-instellingen, de sociale partners van de EU en de EU-agentschappen Eurofound en Cedefop een verkennende bedrijfstakoverschrijdende methodologie ontwikkeld voor de anticipatie op de in bedrijfstakken benodigde vaardigheden, aan de hand waarvan scenario's voor de ontwikkeling van de bedrijfstakken en de gevolgen voor beroep en werkgelegenheid worden vastgesteld. De Commissie zal:

- de vaardigheids- en arbeidsmarktbehoeften van de belangrijkste bedrijfstakken analyseren. De volledige resultaten voor 16 bedrijfstakken die 75% van de arbeidsplaatsen in de particuliere sector voor hun rekening nemen, zullen halverwege 2009 beschikbaar zijn en zullen een volledig overzicht van de vraag naar arbeid en de implicaties daarvan voor de herstructureringen bieden;
- met de belanghebbende partijen, met name de bestaande comités voor de sectorale sociale dialoog, de mogelijkheid bespreken om "sectorale raden voor werkgelegenheid en vaardigheden" in te stellen om de in de lidstaten en regio's beschikbare informatie te verzamelen en advies op basis van de feedback van de belanghebbende partijen en de onderwijs- en opleidingsstelsels te geven.

Om de expertise van de lidstaten, het bedrijfsleven en de sociale partners, aanbieders van onderwijs en opleidingen, universiteitsmedewerkers en internationale instellingen te kunnen benutten, zal de Commissie een kleine groep van deskundigen instellen ter ondersteuning van het initiatief "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen." Gedurende één jaar zal de groep expertise en adviezen over analyses, gemeenschappelijke methodologieën en beleidsreacties verstrekken.

### **3.3. Verdieping van de internationale samenwerking**

De EU-economie en andere economieën worden beïnvloed door mondiale trends en uitdagingen, die weer een rechtstreeks effect hebben op de arbeidsmarkten van de EU; een beleidsdialoog en uitwisseling van ervaringen met onze partners in de hele wereld kunnen ertoe bijdragen dat wij de uitdagingen van vandaag en morgen het hoofd kunnen bieden. De Commissie zal naast de al bestaande samenwerking met de 46 lidstaten van het proces van Bologna voor de hervorming van het hoger onderwijs, ook intensiever gaan samenwerken met derde landen en internationale instellingen. Zij zal met name:

- behalve aan de bestaande PISA- en AHELO-programma's (respectievelijk prestaties van leerlingen en studieresultaten in het hoger onderwijs), ook actief deelnemen aan het nieuwe programma van de OESO ter beoordeling van de



competenties van volwassenen (PIAAC). De Commissie zal ook samenwerken met de OESO bij de uitvoering van kwalitatieve studies op het gebied van de ontwikkeling van de vraag naar vaardigheden en indicatoren voor een gebrekkige afstemming tussen vraag en aanbod;

- samenwerken met de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), met name om zo een platform voor de uitwisseling van kennis tot stand te brengen en het wereldomvattende effect van het beleid inzake klimaatverandering op vaardigheden en banen te kunnen evalueren;
- de lopende bilaterale besprekingen met derde landen, met name met China, India, de VS en Canada, verbeteren, om zo gezamenlijk onderzoek en samenwerking op het gebied van prognoses en methodologie te verwezenlijken;
- met ondersteuning van de Europese Stichting voor opleiding een beleidsdialoog op gang brengen met nabuurschapslanden en in het kader van het Oostelijk partnerschap en de Unie voor het Middellandse Zeegebied, met name om de sectorberoepsonderwijs en -opleiding en nationale kwalificatiekaders te ontwikkelen.

### **3.4. De inzet van communautaire instrumenten**

De voorbereiding op het herstel door een drastische verbetering van de vaardigheden heeft alleen kans van slagen als alle belanghebbende partijen in de lidstaten de handen ineenslaan; het beleid, de financiële instrumenten en processen van de Gemeenschap zullen mede hiertoe bijdragen.

- De strategie voor groei en werkgelegenheid en de programma's voor wederzijds leren in het kader van de open coördinatiemethode bieden een globaal beleidskader voor het nieuwe initiatief "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen." In het herstelplan van de Commissie wordt benadrukt dat een sterker accent op het flexizekerheidsbeleid, vooral op activeringsmaatregelen, herscholing en verbetering van vaardigheden, van beslissend belang is voor de bevordering van de inzetbaarheid en de reïntegratie op de arbeidsmarkt;
- Het geactualiseerde kader voor samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding kan stimuleren tot partnerschappen tussen aanbieders van onderwijs en opleidingen en sociale en economische actoren ter bevordering van flexibelere en vraaggestuurde systemen. Door de implementatie van het Europees kwalificatiekader zou de transparantie van de kwalificaties vergroot en de toegang tot verder leren vereenvoudigd worden. Aan het Kopenhagen-proces inzake samenwerking op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding zal een nieuwe prioriteit worden toegevoegd om de koppeling met de arbeidsmarkt te verbeteren;
- De "vijfde vrijheid" – het vrije verkeer van kennis – waartoe tijdens de voorjaarsvergadering van de Europese Raad in 2008 werd besloten, zal de uitvoering van het initiatief "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen" ondersteunen. Zij zal de grens- en sectoroverschrijdende mobiliteit van kenniswerkers stimuleren en daarmee een bijdrage leveren aan de afstemming van vraag en aanbod op hooggeschoold niveau.

- Het initiatief "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen" valt volledig binnen het toepassingsgebied van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Verscheidene lidstaten hebben in hun ESF-programmering voor 2007-2013 de ontwikkeling van beleid en diensten ten behoeve van de aanpak van behoeften aan vaardigheden en van de gebrekkige afstemming van de vraag naar en het aanbod van vaardigheden op de arbeidsmarkt reeds al prioriteit aangemerkt; hiertoe behoren ook acties die een evenwichtiger deelname van mannen en vrouwen en begeleiding en advisering bij onderwijskeuzes beogen. De Commissie zal beleidsrichtsnoeren formuleren voor de lidstaten betreffende een optimaal gebruik van ESF-middelen;
- Het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) kan ook een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van vaardigheden en anticipatie door de bevordering van technologische prognoses, innovatie, onderzoek en ontwikkeling en een communicatie-infrastructuur te bevorderen alsook via de grensoverschrijdende samenwerking tussen onderwijs- en opleidingsorganisaties;
- Het Europees Landbouwfonds voor Plattelandsontwikkeling (ELFPO) investeert in innovatie, nieuwe technologieën en onderzoek en ontwikkeling en ondersteunt de verbetering van de vaardigheden van landbouwers, bosbouwers en levensmiddelenproducenten alsook van de plattelandsbevolking in het algemeen door middel van scholing, informatie en de verspreiding van kennis;
- In het kader van het voorstel van de Commissie tot wijziging van het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering (EFG), zullen activiteiten ten behoeve van de verbetering van vaardigheden versterkt kunnen worden.
- Het Europees Fonds voor de integratie van onderdanen van derde landen kan in aanvulling op het ESF ook een bijdrage leveren aan de verbetering en aanpassing van de vaardigheden van immigranten, met name door voor het vertrek uit het land van herkomst voorbereidende maatregelen (zoals bijvoorbeeld beroepsonderwijs en taalcursussen) en taalonderwijs in de lidstaat van verblijf te ondersteunen.

De Europese sociale dialoog is een belangrijk instrument door middel waarvan de sociale partners ertoe worden aangezet om via het onderwijs en een leven lang leren in de juiste vaardigheden te investeren. De Commissie zal de sociale partners verzoeken om gezamenlijke initiatieven te ontwikkelen die de prognose van de behoeften aan vaardigheden en de verbetering ervan bevorderen en de herstructurering op de korte termijn begeleiden.

\*\*\*

De verbetering van de vaardigheden is van doorslaggevende betekenis voor de toekomst van Europa; daarnaast moeten – vooral in de huidige omstandigheden – de vaardigheids- en arbeidsmarktbehoeften op elkaar worden afgestemd. Het initiatief "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen" beklemtoont de noodzaak van een effectiever onderwijs- en opleidingsbeleid en de modernisering van de arbeidsmarkten door middel van het flexizekerheidsbeleid. In het kader ervan wordt voorgesteld gezamenlijk met de lidstaten, het bedrijfsleven en andere

belanghebbende partijen te streven naar een alomvattende evaluatie van toekomstige vaardigheids- en arbeidsmarktbehoeften. Het initiatief beoogt een bijdrage te leveren aan het economisch herstel en de strategie voor groei en werkgelegenheid, het effect van de huidige crisis op het gebied van banen en vaardigheden op te vangen en het concurrentievermogen en de kansengelijkheid op de lange termijn te verbeteren. De Commissie zal in samenwerking met de lidstaten doorlopend evalueren hoe doeltreffend de maatregelen zijn; het eerste verslag hierover zal in 2010 worden opgesteld.