EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 21.11.2023
COM(2023) 904 final

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

Inhoudsopgave

BELANGRIJKSTE PUNTEN 3

HOOFDSTUK 1. OVERZICHT VAN ARBEIDSMARKT- EN SOCIALE TRENDS, VOORUITGANG MET BETREKKING TOT DE DOELSTELLINGEN VOOR 2030 EN BELANGRIJKE HORIZONTALE BEVINDINGEN INZAKE SOCIALE CONVERGENTIE 28

1.1 Belangrijke arbeidsmarkttrends 28

1.2 Belangrijke sociale trends 31

1.3 Vorderingen met betrekking tot de EU-kerndoelen en nationale doelen voor 2030 33

1.4 Update over het sociaal scorebord 40

1.5 Belangrijkste horizontale bevindingen uit de eerste analyse per land over sociale convergentie 42

HOOFDSTUK 2. HERVORMINGEN OP SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSGEBIED — PRESTATIES EN MAATREGELEN VAN DE LIDSTATEN 48

2.1 Richtsnoer 5: de vraag naar arbeid stimuleren 48

2.1.1 Kernindicatoren 48

2.1.2 Maatregelen van de lidstaten 62

2.2. Richtsnoer 6 — Het arbeidsaanbod vergroten en de toegang tot de arbeidsmarkt, vaardigheden en competenties verbeteren 65

2.2.1 Kernindicatoren 66

2.2.2 Maatregelen van de lidstaten 92

2.3 Richtsnoer 7: de werking van de arbeidsmarkten en de doeltreffendheid van de sociale dialoog verbeteren 103

2.3.1 Kernindicatoren 103

2.3.2 Maatregelen van de lidstaten 122

2.4: Richtsnoer 8: gelijke kansen voor iedereen bevorderen, sociale inclusie stimuleren en armoede bestrijden 129

2.4.1 Kernindicatoren 129

2.4.2 Maatregelen van de lidstaten 156

HOOFDSTUK 3. EERSTE ANALYSE PER LAND 165

België 167

Bulgarije 169

Tsjechië 171

Denemarken 173

Duitsland 175

Estland 177

Ierland....178
Griekenland....179
Spanje....181
Frankrijk....182
Kroatië....183
Italië....185
Cyprus....187
Letland....189
Litouwen....191
Luxemburg....193
Hongarije....195
Malta....196
Nederland....198
Oostenrijk....200
Polen....201
Portugal....202
Roemenië....204
Slovenië....206
Slowakije....208
Finland....209
Zweden....211

BELANGRIJKSTE PUNTEN

Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de Europese Commissie en de Raad geeft overeenkomstig artikel 148 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) een follow-up aan de werkgelegenheidssituatie in de Unie en de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren. Het verslag biedt jaarlijks een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied in de Unie en van recente beleidsmaatregelen in de lidstaten op basis van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten[1]. In het verslag worden tevens de belangrijkste prioritaire gebieden voor beleidsmaatregelen aangegeven. Hoofdstuk 1 van het verslag geeft een overzicht van de belangrijkste werkgelegenheids- en sociale trends en van de vooruitgang die is geboekt met betrekking tot de EU-kerndoelen en nationale doelen voor 2030, en bevat horizontale bevindingen op basis van de beginselen van het kader voor sociale convergentie. Hoofdstuk 2 behandelt de uitdagingen en beleidsreacties in de lidstaten voor elk van de vier werkgelegenheidsrichtsnoeren. Hoofdstuk 3 bevat een landspecifieke analyse voor alle lidstaten in lijn met de beginselen van het kader voor sociale convergentie. Op grond van het voorstel van de Commissie, en na gedachtewisselingen binnen de relevante raadgevende comités, zal de definitieve tekst worden vastgesteld door de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (Epsco). Het aanpakken van de in het verslag beschreven uitdagingen zal bijdragen tot de verwezenlijking van opwaartse sociale convergentie, de Unie sterken in haar streven naar rechtvaardige groene en digitale transities en helpen om het hoofd te bieden aan demografische verandering, alsook om de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling en de uitvoering van de strategieën van de Unie van gelijkheid[2] te bereiken.

In het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2024 blijft de aandacht sterk gericht op de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten, overeenkomstig het actieplan van maart 2021 dat door de EU-staatshoofden werd verwelkomd tijdens de sociale top in Porto. Dit wordt met name gedaan aan de hand van pijlerkaders waarin belangrijke uitdagingen op het gebied van gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, eerlijke arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming en inclusie worden behandeld in het licht van de sociaal-economische vooruitzichten en de recentste beleidsinitiatieven. In het verslag wordt de vooruitgang gevolgd op weg naar de kerndoelen van de EU voor 2030 inzake werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding, die ook door de EU-staatshoofden in Porto en door de Europese Raad in juni 2021 met instemming werden begroet. In deze editie wordt voor het eerst verslag uitgebracht over de vooruitgang die is geboekt op weg naar de door de lidstaten voorgestelde nationale doelen voor 2030, zoals gepresenteerd en besproken tijdens de Raad Epsco in juni 2022.

De doelen voor 2030 inzake werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding jagen beleidsmaatregelen aan op de relevante beleidsterreinen op EU-niveau en in de lidstaten. Dankzij een solide groei van de werkgelegenheid, gemiddeld over de afgelopen twee jaar, is de EU goed op weg om haar kerndoel voor werkgelegenheid voor 2030 te halen (van 74,6 % in 2022 moet de arbeidsparticipatie in de EU tot 2030 met nog eens 3,4 procentpunt stijgen om het streefcijfer van 78 % te halen), hoewel de meest recente kwartaalgegevens op een langzamere vooruitgang wijzen.

[1] De laatste actualisering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren werd in oktober 2023 vastgesteld door de Raad van de Europese Unie (PB L 2023/2528 van 14.11.2023).

[2] De strategie voor gendergelijkheid 2020-2025, het EU-actieplan tegen racisme 2020-2025, het strategisch kader voor gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma 2020-2030 van de EU, de strategie voor gelijkheid van lhbtiq’ers, en de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030.

- Tegen de achtergrond van het herstel na COVID-19 en de goede arbeidsmarktontwikkelingen hadden alle lidstaten in 2022 vooruitgang geboekt bij de verwezenlijking van hun werkgelegenheidsdoelstellingen. Voor de grote meerderheid van de lidstaten zijn tot 2030 verdere inspanningen op het gebied van werkgelegenheids- en vaardigheidsbeleid nodig om hun doelstellingen te halen. In een aanzienlijk aantal lidstaten is wat betreft de arbeidsparticipatie van laagopgeleiden de meeste ruimte voor verbetering, gevolgd door de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen (55-64 jaar) en jongeren (20-29 jaar) in een groot aantal landen.
- Tegelijkertijd moet er aanzienlijke vooruitgang worden geboekt om in 2030 het EU-kerndoel te halen waarbij 60 % van de volwassenen in de EU elk jaar aan leeractiviteiten deelneemt, tegenover een laag niveau van 37,4 % in 2016, overeenkomstig de ambitie van Europa om concurrerend, innovatief en inclusief te blijven, ook in de context van de groene en digitale transformaties.
- Ten slotte is, ondanks de moeilijke sociaaleconomische context van de afgelopen drie jaar en dankzij de doortastende beleidsmaatregelen op het niveau van de EU en de lidstaten, het aantal mensen dat het risico loopt op armoede of sociale uitsluiting in de EU over het algemeen stabiel gebleven (een daling met 279 000 in 2022). Terwijl de meeste lidstaten sinds 2019 enige vooruitgang boekten voor het bereiken van hun nationale doelstellingen voor armoedebestrijding, bewogen verschillende andere lidstaten zich in de tegenovergestelde richting. Er zullen dan ook aanzienlijke verdere inspanningen en voortdurende monitoring nodig zijn om ervoor te zorgen dat de vastgestelde nationale ambities worden gehaald en daardoor de EU-kerndoelstelling wordt bereikt waarbij in 2030 ten minste 15 miljoen minder mensen dan in 2019 met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd.

De uitvoering van de hervormingen en de investeringen in de herstel- en veerkrachtplannen van de lidstaten zal, samen met de cohesiebeleidsfondsen, een rechtvaardige, inclusieve en duurzame groei bevorderen. Naast de steun voor beleidsinterventies op de respectieve beleidsterreinen uit het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+), het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (EFRO), het Fonds voor een rechtvaardige transitie (JTF) en het Instrument voor technische ondersteuning (TSI), bevordert de herstel- en veerkrachtfaciliteit de economische, sociale en territoriale cohesie van de Unie door de veerkracht, de crisisparaatheid, het aanpassingsvermogen en het groeipotentieel van de lidstaten te verbeteren en door het bevorderen van de schepping van hoogwaardige werkgelegenheid door middel van relevante hervormingen en investeringen. Op deze manier draagt de faciliteit ook bij aan de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten[3]. In totaal hebben de lidstaten ongeveer 139,6 miljard EUR toegewezen aan sociale uitgaven, die ongeveer 28 % van de totale geraamde uitgaven uitmaken[4]. Tot op heden heeft de Commissie in het kader van de herstel- en veerkrachtfaciliteit ongeveer 175 miljard EUR uitbetaald, zowel in de vorm van subsidies en leningen als in de vorm van voorfinanciering. Van de 6266 mijlpalen en streefdoelen in de 27 herstel- en veerkrachtplannen zullen er naar verwachting 2045 bijdragen aan sociaal beleid. Van de 808 mijlpalen en streefdoelen die op 13 november zijn behaald, zijn er 243 gericht op sociaal

[3] Verordening (EU) 2021/241 tot instelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit (PB L 57 van 18.2.2021, blz. 17).

[4] De categorieën sociale uitgaven zijn gedefinieerd en worden toegepast op basis van de methode die de Commissie in overleg met het Europees Parlement en de lidstaten heeft vastgesteld in Gedelegeerde Verordening 2021/2105.

beleid, wat overeenkomt met ongeveer 30 % van het totale aantal behaalde mijlpalen en streefdoelen, en met bijna 12 % van de mijlpalen en streefdoelen in de 27 herstel- en veerkrachtplannen die verband houden met sociaal beleid. Als onderdeel van de analyse van de beleidsrespons bevat het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid ook een selectie van maatregelen die worden ondersteund door EU-financiering, met name de herstel- en veerkrachtfaciliteit, het ESF+, het EFRO, het JTF en het TSI. Deze zullen allemaal bijdragen tot de groei en werkgelegenheidsvooruitzichten, evenals de sociale en economische cohesie en de veerkracht in de Unie.

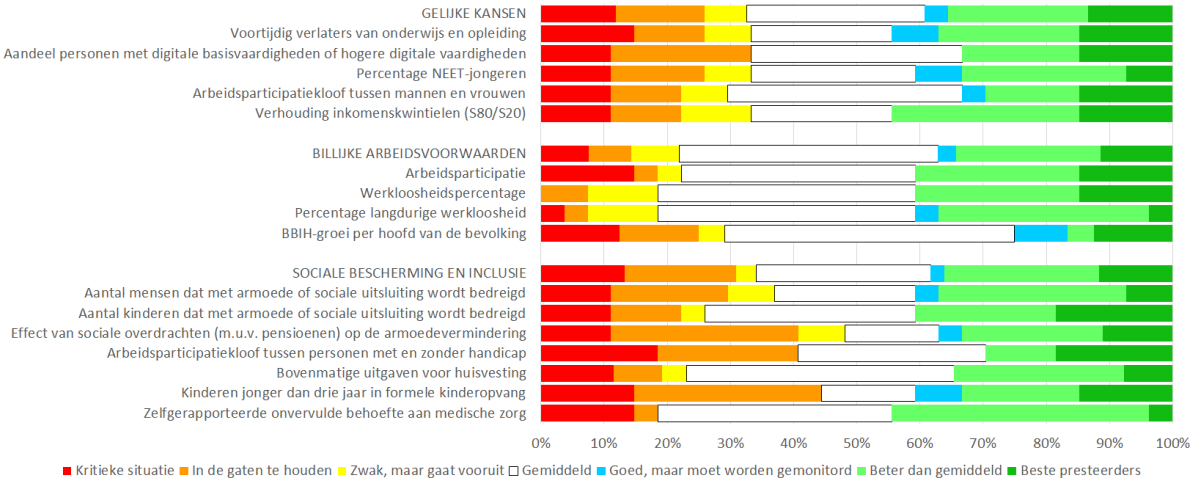
Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2024 heeft een sterkere landspecifieke focus overeenkomstig de beginselen van het kader voor sociale convergentie, na besprekingen in de Raad Epsco van juni 2022, zoals voorbereid door het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC)[5]. Op basis van bestaande instrumenten (het sociaal scorebord en de overeengekomen verkeerslichtmethode van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid) worden de arbeidsmarkt, de vaardigheden en de sociale uitdagingen van de lidstaten geanalyseerd om potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie vast te stellen die in een tweede fase grondiger moeten worden geanalyseerd. In die zin versterkt de landspecifieke analyse de monitoring van de domeinen werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid in het Europees semester, overeenkomstig artikel 148 VWEU. Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid bevat een eerste analyse per land, die grotendeels gebaseerd is op de kernindicatoren van het sociaal scorebord. Al met al komt uit de eerste analyse van het kader voor sociale convergentie het volgende naar voren:

i. Lidstaten die begonnen met relatief slechtere algemene werkgelegenheids- en werkloosheidsresultaten, hadden in 2022 aanzienlijk betere resultaten, wat wijst op convergentie op deze gebieden.
ii. Er zijn potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie met betrekking tot vaardigheden, ondanks de recente positieve ontwikkelingen, die inzetbaarheidsproblemen kunnen opleveren en ongelijkheden kunnen vergroten, tenzij de beleidsmaatregelen aanzienlijk worden geïntensiveerd.
iii. De sociale resultaten zijn in 2022 ondanks de meervoudige crises over het algemeen stabiel, maar moeten nauwlettend in de gaten worden gehouden in het licht van de hoge kosten van levensonderhoud.

De diensten van de Commissie zullen in de tweede fase een meer gedetailleerde analyse (met behulp van een bredere reeks kwantitatieve en kwalitatieve gegevens, waaronder gegevens over de vooruitgang in de richting van de nationale doelen voor 2030) uitvoeren met betrekking tot de landen waarvoor in de eerste fase potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie zijn vastgesteld (Bulgarije, Estland, Hongarije, Italië, Litouwen, Roemenië en Spanje, op basis van de analyse in dit verslag).

[5] Op basis van de werkzaamheden van de speciale gezamenlijke EMCO-SPC-werkgroep van oktober 2022 tot en met mei 2023. Zie het verslag van de EMCO-SPC-werkgroep over de invoering van een kader voor sociale convergentie in het Europees Semester en de kernboodschappen ervan.

Uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid in alle EU-lidstaten per kernindicator van het sociaal scorebord



Opmerking: 1) er zijn nog geen gegevens beschikbaar voor de indicator over de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten. 2) er ontbreken gegevens voor bepaalde indicatoren voor sommige landen — zie tabel 1.4.1 in punt 1.4. De legenda's van alle indicatoren zijn vermeld in de bijlage.

Over het algemeen genomen waren de arbeidsmarktresultaten in 2022 en 2023 ondanks de uitzonderlijke schokken gemiddeld goed, en overtroffen ze in veel gevallen het niveau van vóór de pandemie. Hoewel de EU-economie onlangs aan kracht heeft ingeboet, bleef de arbeidsmarkt veerkracht tonen in de nasleep van de schokken in verband met gezondheid, toeleveringsketens, energie- en voedselprijzen, natuurrampen en geopolitieke instabiliteit. De uitzonderlijke maatregelen die op EU- en nationaal niveau zijn genomen in de moeilijke sociaaleconomische context van de afgelopen drie jaar hebben bijgedragen aan deze prestatie[6]. De totale arbeidsparticipatie in de EU bereikte in 2022 74,6 % en steeg verder tot 75,4 % in het tweede kwartaal van 2023, wat 2,5 procentpunt meer is dan het niveau van vóór de pandemie (van het vierde kwartaal van 2019). Tegelijkertijd bereikten de werkloosheid en langdurige werkloosheid in de EU in 2022 hun laagste niveau van respectievelijk 6,2 % en 2,4 % (met een verdere daling tot 6 % en 2,1 % in het tweede kwartaal van 2023). Er werden echter verschillen gemeld tussen de lidstaten en regio's en tussen de sectoren. De energiecrisis heeft de werkgelegenheidsgroei in zeer energie-intensieve sectoren getemperd, terwijl de sector informatie- en communicatietechnologie (ICT) de hoogste werkgelegenheidsgroei kende en tussen het vierde kwartaal van 2019 en het tweede kwartaal van 2023 meer dan een miljoen banen toevoegde.

[6] SURE, onder andere: van de 122 miljard EUR aan totale overheidsuitgaven voor subsidiabele maatregelen tijdens de gehele duur van SURE werd 49 % besteed aan werktijdverkortingsregelingen, 31 % aan "vergelijkbare maatregelen" voor zelfstandigen en 9 % aan loonsubsidieregelingen. Zie SURE na de beëindiging: laatste halfjaarlijkse verslag;COM(2023) 291 final.

Een sterke arbeidsmarkt ondanks de uitzonderlijke schokken

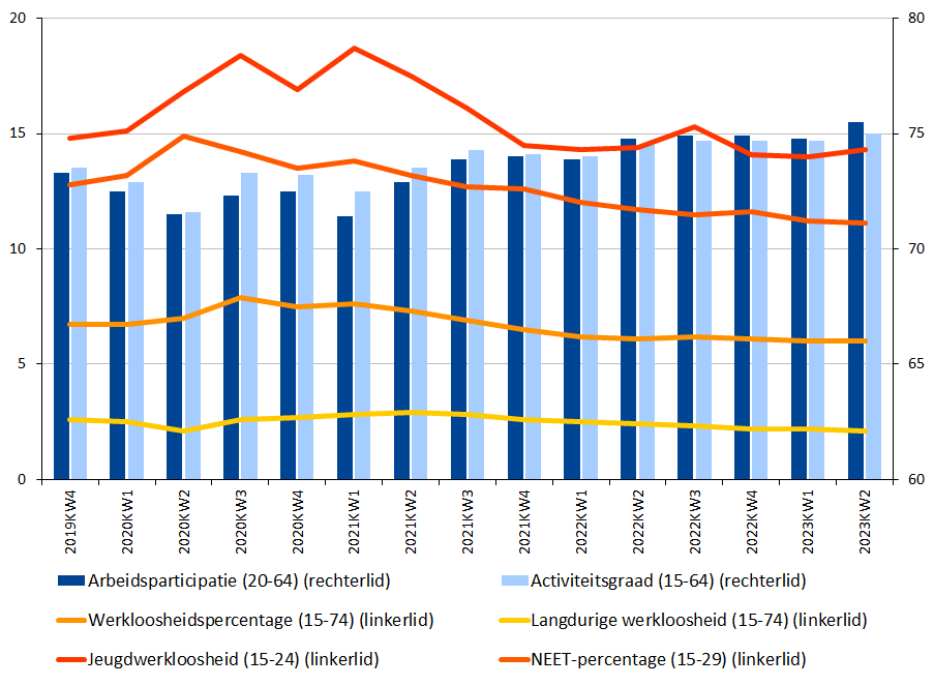
75,4 %arbeidsparticipatie (20-64 jaar) in het tweede kwartaal van 2023 (+0,7 procentpunt op jaarbasis)

75 %participatiegraad (15-64 jaar) in het tweede kwartaal van 2023 (+0,5 procentpunt op jaarbasis)

6 %werkloosheidspercentage (15-74 jaar) in het tweede kwartaal van 2023 (-0,1 procentpunt op jaarbasis)

14,3 %jeugdwerkloosheid (15-24 jaar) in het tweede kwartaal van 2023 (-0,1 procentpunt op jaarbasis)

Belangrijkste arbeidsmarktindicatoren in de EU-27 (%, driemaandelijks)



Bron: Eurostat [lfsi_emp_q], [une_rt_q], [une_ltu_q] en [lfsi_neet_q]. Voor seizoensinvloeden gecorrigeerde, niet voor kalendereffecten gecorrigeerde gegevens.

Aanzienlijke tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden vormen knelpunten voor economische groei en kunnen de groene en digitale transitie vertragen als ze niet naar behoren worden aangepakt. Tekorten aan arbeidskrachten zijn wijdverspreid bij diverse beroepen en vaardighedenniveaus. Ondanks een lichte afname in de afgelopen kwartalen bedroeg het vacaturepercentage in de EU in het tweede kwartaal van 2023 2,7 %, wat veel meer is dan het gemiddelde van 1,7 % voor de periode 2013-2019[7]. In 2022 werden grote tekorten gemeld in sectoren zoals gezondheidszorg, STEM (met name ICT), bouw en bepaalde dienstverlenende beroepen. Het tekort aan arbeidskrachten in sectoren die cruciaal zijn voor de groene transitie is sinds 2015 verdubbeld, terwijl het opleidingsaanbod in deze sectoren onder het gemiddelde blijft. In 2021 had meer dan 60 % van de EU-ondernemingen die ICT-specialisten in dienst namen of in dienst probeerden te nemen, moeite om dergelijke vacatures in te vullen. Wijdverspreide tekorten aan arbeidskrachten worden veroorzaakt door een sterke vraag naar arbeidskrachten ondanks de recente vertraging van de economie, maar factoren die het arbeidsaanbod beperken (zoals de vergrijzing en een dalende trend in het

[7] Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.

aantal gewerkte uren per werknemer) kunnen ook een rol hebben gespeeld. Tegelijkertijd ontstaan ook aanzienlijke tekorten aan arbeidskrachten als gevolg van de nieuwe banen die worden gecreëerd door de groene en digitale transformaties en het gebrek aan arbeidsmarktrelevante vaardigheden bij de beroepsbevolking. Een recente inventarisatie van de regionale duurzaamheid van het concurrentievermogen toont verschuivingen in de werkgelegenheid naar groenere en productievere sectoren in de periode 2008-2018 en duidelijke verschillen tussen de regio's (de meer ontwikkelde regio's doen het beter in de transitie dan de minder ontwikkelde of de overgangsregio's)[8]. Tot slot hebben tekorten in bepaalde gevallen en sectoren ook te maken met slechte arbeidsvoorwaarden, vooral in sectoren als de gezondheidszorg, de thuiszorg en het vervoer. Het verbeteren van de toegang tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder door het bevorderen van de arbeidsmarktintegratie van ondervertegenwoordigde groepen (vrouwen, jongeren, oudere werknemers, mensen met een migrantenachtergrond), kan de impact van demografische veranderingen op het arbeidsaanbod helpen compenseren. Een adequaat aanbod van bij- en omscholing is essentieel, in overeenstemming met de Europese vaardighedenagenda. Het aanpakken van genderongelijkheden in het onderwijs, met name wat betreft het behalen van tertiair onderwijs en de keuze van studierichtingen, zou kunnen helpen om het aanbod van hoogopgeleide arbeidskrachten te vergroten. Verschillende lidstaten zijn begonnen met de ontwikkeling van hun nationale vaardighedenstrategieën, onder meer in het kader van het pact voor vaardigheden, en hebben nationale prioriteiten en maatregelen vastgesteld om beroepsonderwijs en -opleiding te moderniseren en toekomstbestendig te maken. Het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden zou ook helpen bij het aantrekken en behouden van werknemers in bepaalde sectoren en beroepen met tekorten. Daarnaast kan het bevorderen van mobiliteit binnen de EU en het aantrekken van geschoolde werknemers uit derde landen, met inachtneming en handhaving van arbeids- en socialezekerheidsrechten, en het (met steun van de EU-talentenpool) kanaliseren van legale migratie naar beroepen waaraan een tekort is, ook bijdragen aan het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden, in volledige aanvulling op het benutten van talenten uit de Unie. [9]

[8] Zie Santos, A., Barbero, J., Salotti, S., Diukanova, O., en Pontikakis, D., *On the road to regional "Competitive Environmental Sustainability": the role of the European structural funds*, Industry and Innovation, 2023 30:7, 801-823, DOI: 10.1080/13662716.2023.2236048.

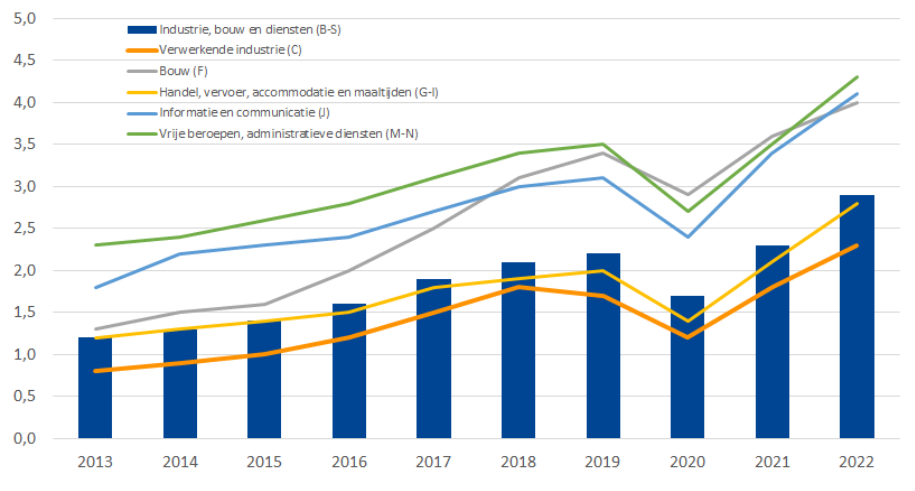
[9] De EU-talentenpool is opgezet als onderdeel van het Skills and Talent Mobility package (pakket voor de mobiliteit van vaardigheden en talent) dat de Commissie op 15 november 2023 heeft goedgekeurd.

Groot tekort aan arbeidskrachten in de Unie

Vacaturegraad in de EU per economische activiteit (%, jaargegevens)

Een vacaturegraad van 4 % of meerin vrije beroepen, wetenschappelijke en technische activiteiten, informatie en communicatie, en de bouw in 2022

30% hogere tekorten aan arbeidskrachten in 2022 vergeleken met 2019



Opmerking: NACE 2-activiteiten, B-S (Industrie, bouw en diensten (m.u.v. huishoudens als werkgever en extraterritoriale organisaties en lichamen)), C (verwerkende industrie), F (bouw), G-I (groot- en detailhandel, vervoer en het verschaffen van accommodatie en maaltijden), J (informatie en communicatie), M-N (vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten).

Bron: Eurostat [jvs_a_rate_r2].

Ondanks nominale loonstijgingen daalden de reële lonen in 2022 (in verschillende mate) in bijna alle lidstaten, wat het belang onderstreept van evenwichtige loonvormingsmechanismen. Krappe arbeidsmarktomstandigheden en hoge inflatie hebben de nominale lonen onder opwaartse druk gezet. Niettemin bleef de nominale loonstijging in de EU met 4,8 % in 2022 onder de inflatie, wat leidde tot een daling van de reële lonen in bijna alle lidstaten en van gemiddeld 3,7 % in de EU[10]. Door een sterkere loongroei en een afnemende inflatie vertraagde de daling van de reële lonen echter in de eerste helft van 2023. Een geleidelijk herstel van de koopkracht en het beperken van verdere verliezen is essentieel om de sociale gevolgen van de hoge kosten van levensonderhoud, vooral voor mensen met een laag inkomen, binnen de perken te houden. Ontwikkelingen in de winstmarges suggereren dat er ruimte is voor verdere loonstijgingen in sommige sectoren, hoewel de tweederonde-effecten op de inflatie in het oog moet worden gehouden. In deze context zijn een sterke sociale dialoog en doeltreffende collectieve onderhandelingen, in overeenstemming met de nationale praktijken, van cruciaal belang om te komen tot een algemene loonstijging die de koopkracht ondersteunt, met name van de laag- en middeninkomens, terwijl tegelijkertijd het scheppen van banen moet worden ondersteund en het concurrentievermogen gevrijwaard.

Toereikende minimumlonen kunnen bijdragen tot de bescherming van de koopkracht van mensen met een laag inkomen en armoede onder werkenden helpen verminderen, terwijl tegelijkertijd de prikkels om te werken worden versterkt. Van januari 2022 tot juli 2023 stegen de nominale wettelijke minimumlonen aanzienlijk in alle lidstaten waar wettelijke minimumlonen bestaan, waardoor het effect van de hoge inflatie op de koopkracht van mensen met een minimumloon in de helft van die lidstaten werd gecompenseerd. Deze

[10] Zie voor recente loonontwikkelingen Europese Commissie, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023*, 2023 (verschijnt binnenkort).

stijgingen weerspiegelden automatische indexeringsaanpassingen waar dergelijke mechanismen van kracht zijn, en discretionaire updates. Bovendien vertoonden in lidstaten zonder wettelijk minimumloon de collectief overeengekomen lonen voor de laagstbetaalde beroepen een gematigde groei, wat leidde tot aanzienlijke reële verliezen. Het verzachten van de gevolgen van de hoge inflatie is met name belangrijk voor mensen met een laag inkomen, die onevenredig hard worden getroffen door de nog steeds hoge energie- en voedselprijzen. De omzetting van de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen[11] zal van cruciaal belang zijn om de koopkracht van mensen met lage lonen te helpen beschermen en de toename van armoede onder werkenden te voorkomen, terwijl de prikkels om te werken worden versterkt, waarbij de sociale partners een sleutelrol moeten spelen bij de uitvoering van die richtlijn. De richtlijn bevat ook bepalingen ter bevordering van collectieve onderhandelingen en ter versterking van de handhavings- en monitoringmechanismen in alle lidstaten.

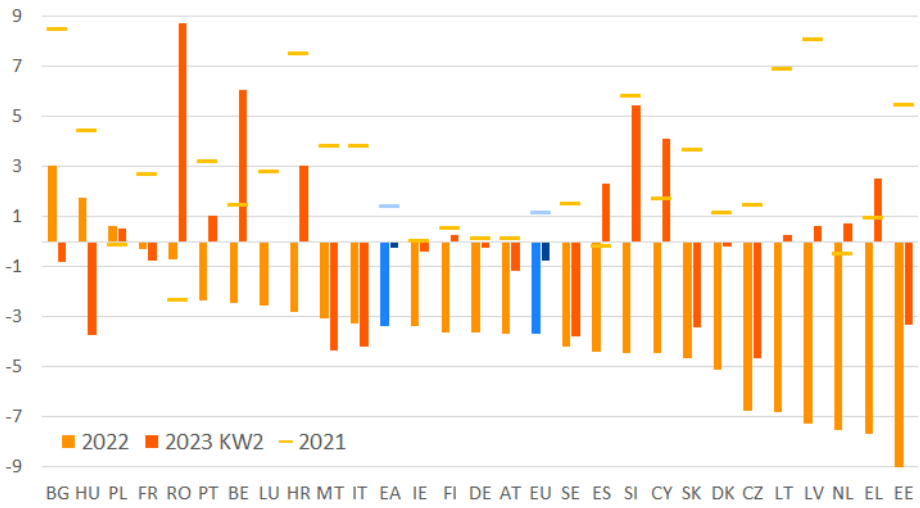
De nominale beloning per werknemer steeg met 4,8 % in 2022**,** en **met 6 %** in het tweede kwartaal van 2023 ten opzichte van het tweede kwartaal van 2022

De reële lonen daalden in 2022 en blijven dalen, zij het in een trager tempo

Reële brutolonen per werknemer(jaarlijkse verandering in %; 2021, 2022 en tweede kwartaal van 2023)

[11] Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (PB L 275 van 25.10.2022, blz. 33).

Toch **daalden de reële lonen** in 2022 **met 3,7 %**, en **met 0,8 %** in het tweede kwartaal van 2023 ten opzichte van het tweede kwartaal van 2022



Bron: Europese Commissie, AMECO-databank, nominale brutolonen per werknemer [hwwdw]; deflator: geharmoniseerd indexcijfer van de consumptieprijzen [zcpih]. Voor het tweede kwartaal van 2023: EMPL-berekeningen op basis van Eurostat-gegevens, lonen [namq_10_gdp], totale werkgelegenheid (binnenlands concept) [namq_10_a10_e] en geharmoniseerde index van de consumptieprijzen [prc_shep_midx].

Hoewel verschillende contractuele regelingen ook tegemoet komen aan uiteenlopende individuele voorkeuren en behoeften, en meer flexibiliteit bieden voor zowel werknemers als bedrijven, blijft arbeidsmarktsegmentatie een van de vele oorzaken van ongelijkheid. Dit is met name het geval wanneer tijdelijke contracten niet fungeren als springplank naar vaste banen. Dergelijke contracten (en vooral die van zeer korte duur) gaan vaak gepaard met minder gunstige arbeidsvoorwaarden, minder prikkels om toegang te krijgen tot of te investeren in permanente opleiding en beroepsopleiding, en lacunes in de sociale bescherming in vergelijking met vaste banen[12]. In 2022 was het aandeel werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst onder alle werknemers in de EU over het algemeen stabiel (12,9 %, waarbij meer dan de helft onvrijwillig een tijdelijke arbeidsovereenkomst had), maar de verschillen tussen de lidstaten waren aanzienlijk. Het aandeel was aanzienlijk hoger onder jongeren en migranten, terwijl vrouwen ook relatief vaker een tijdelijke baan hadden dan mannen. Zelfstandigen zonder personeel zijn over het algemeen ook blootgesteld aan hogere risico's op onzekerheid. Zelfstandige arbeid kan in bepaalde gevallen afhankelijke arbeidsverhoudingen verhullen ("schijnzelfstandigheid") en gaat bovendien gepaard met blijvende lacunes in de sociale bescherming[13]. Meer in het algemeen kan het wijdverbreide gebruik van atypische arbeidsvormen sectoren en beroepen minder aantrekkelijk maken voor werknemers en zo bijdragen tot een tekort aan arbeidskrachten. Een ruime keuze aan contractuele regelingen moet gepaard gaan met adequate toegang tot sociale bescherming en leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, om werknemers ook voor te bereiden op de komende veranderingen.

[12] Eurofound, *Labour market segmentation, Waarnemingscentrum*, 2019.
[13] Verslag van de Europese Commissie betreffende de uitvoering van de aanbeveling van de Raad van 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming, COM(2023) 43 final.

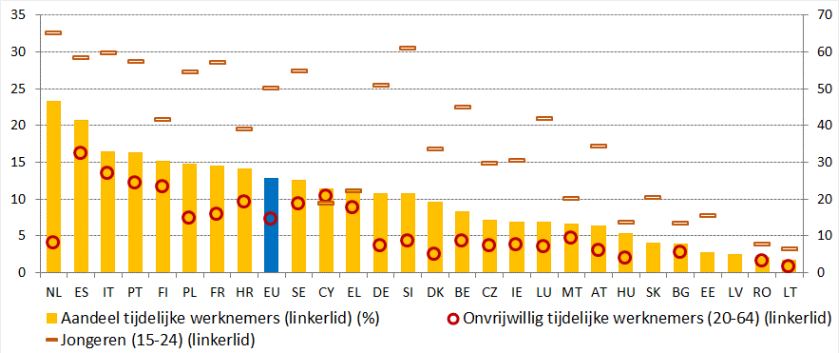
Grote verschillen in het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten tussen lidstaten, met een veel hogere incidentie onder jongeren

12,9 % van de werknemers (20-64 jaar) met een **tijdelijke arbeidsovereenkomst** in 2022

50 % van de **jongeren** (15-24 jaar) met een **een tijdelijke arbeidsovereenkomst**

7,3 % van de werknemers (20-64 jaar) met een **onvrijwillige tijdelijke arbeidsovereenkomst**

Tijdelijke werknemers als percentage van het totaal aantal werknemers naar leeftijd (15-24 jaar) en geslacht (in %, 2022)



Bron: Eurostat [lfsa_etpgan] en [lfsa_etgar], EU-arbeidskrachtenenquête.

De opleving van de EU-arbeidsmarkten na de pandemie heeft de rol van de platformeconomie versterkt, die bijdraagt aan het creëren van kansen op de arbeidsmarkt, maar ook uitdagingen kan vormen voor de arbeidsvoorwaarden en de sociale bescherming. Op basis van onderzoeksgegevens heeft in 2022 2,4 % van de respondenten in de EU werk aangeboden via online digitale platforms, en 1,9 % via digitale platforms op locatie, hoewel de verschillen tussen de lidstaten groot zijn. Algoritmisch beheer kan bijdragen aan het verbeteren van de efficiëntie en de algehele kwaliteit van de dienstverlening in de platformeconomie. Algoritmes gebruiken gegevens over de locatie, de beschikbaarheid, de vaardigheden en eerdere prestaties van werknemers om taken in real time te koppelen aan de meest geschikte werknemers. Algoritmisch beheer maakt het ook mogelijk om de prestaties van werknemers te controleren door middel van consumentenbeoordelingen en andere statistieken, en biedt zo realtime feedback om de normen van het platform te handhaven. Het gebruik van algoritmisch beheer door bedrijven kan er echter tegelijkertijd toe leiden dat werknemers meer worden gecontroleerd en beoordeeld, wat hun autonomie en controle over werktaken kan beperken. Het gebruik van algoritmisch beheer roept vragen op over transparantie, verantwoordingsplicht en eerlijkheid tegenover werknemers. Bovendien brengt de integratie van kunstmatige intelligentie met algoritmisch beheer het risico met zich mee dat bestaande vooroordelen en discriminerende praktijken worden versterkt. Naast uitdagingen die te maken hebben met de ondoorzichtigheid van algoritmische beheersystemen en hun invloed op de toewijzing van taken, en dus inkomsten, voor platformwerkers, zijn er risico's van verkeerde classificatie van de arbeidsstatus van deze werknemers (die ten onrechte als zelfstandigen bestempeld kunnen worden en dus geen recht hebben op werknemersrechten en -bescherming). De voorgestelde richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk zal dienen om de potentiële gevaren in verband met algoritmen te beperken voor personen die

op digitale arbeidsplatforms werken. Die richtlijn voorziet ook in collectieve informatierechten voor werknemersvertegenwoordigers. Deze nieuwe rechten zullen niet alleen de transparantie van geautomatiseerde systemen voor platformwerkers vergroten, maar digitale arbeidsplatforms ook verplichten om de impact van dergelijke systemen op de arbeidsvoorwaarden systematisch te beoordelen. Bovendien zullen deze rechten ervoor zorgen dat belangrijke geautomatiseerde beslissingen in het kader van platformwerk door mensen worden getoetst.

Onderzoeken naar kunstmatige intelligentie (AI) wijzen op een mogelijk sterke impact van machinaal leren op de arbeidsmarkten, waarbij kantoor- en creatieve beroepen naar verwachting meer worden getroffen vergeleken met technologische ontwikkelingen in het verleden. Volgens de OESO had in 2019 26,7 % van de beroepsbevolking in de lidstaten een baan met een hoog risico op automatisering[14]. Sociale dialoog en collectieve onderhandelingen zijn in een dergelijke context van cruciaal belang om te zorgen voor een participatieve aanpak van het beheer van veranderingen als gevolg van technologische ontwikkelingen, waarbij mogelijke problemen worden aangepakt en de aanpassing van werknemers wordt gestimuleerd (onder andere door het aanbieden van vaardigheden). Effectief actief arbeidsmarktbeleid, waaronder bijscholings- en omscholingssystemen en arbeidsbemiddelingsdiensten, is essentieel om dergelijke veranderingen te begeleiden en effectieve ondersteuning te bieden voor de overgang van werk naar werk. Wat betreft generatieve AI wordt volgens Eurofound het gebruik van machinaal leren door de ondervraagde werknemers over het algemeen als positief gezien, omdat het kan helpen om tijd vrij te maken van routinetaken en het mogelijk maakt om meer aandacht te besteden aan taken met een hogere toegevoegde waarde[15]. Hoewel AI en modellen voor machinaal leren, vooral die op basis van generatieve vooraf getrainde transformatoren (zoals ChatGPT), grote kansen bieden, kunnen ze in de toekomst een grote impact hebben op mensen met een kantoorbaan[16], en zelfs gevolgen hebben voor creatieve beroepen[17]. De snelle vooruitgang van deze technologieën vereist een waakzaam toezicht om de voordelen ervan te benutten en tegelijkertijd te anticiperen op mogelijke negatieve gevolgen en tijdig passende beleidsreacties te formuleren, onder andere met betrekking tot de arbeidsmarkten en de adequate participatie van werknemers in de door AI gegenereerde productiviteitswinst. In deze context brengt AI uitdagingen met zich mee op het gebied van transparantie, verantwoordingsplicht en de mogelijke impact op de rechten en inkomens van werknemers. In de voorgestelde AI-verordening worden AI-systemen die worden gebruikt voor werving en personeelsbeheer bijvoorbeeld aangemerkt als systemen met een hoog risico, en worden eisen gesteld aan transparantie, veiligheid, nauwkeurigheid en menselijk toezicht.

---

[14] OESO, *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, OECD Publishing, 2023 en Gmyrek, P., *et al.*, *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO Working Paper 96, 2023.

[15] Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice*, 2023; Eurofound, *Ethics in the digital workplace*, 2022; en Eurofound, *Digitisation in the workplace*, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg, 2021.

[16] Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D., 2023. *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO Working Paper 96 (Genève, ILO), https://doi.org/10.54394/FHEM8239.

[17] Zie bijvoorbeeld de overeenkomst tussen de Writers Guild of America en de Alliance of Motion Picture and Television Producers om de bestaande bezorgdheid over de invloed van de AI op de filmindustrie weg te nemen. De nieuwe overeenkomst is gesloten na een van de langste stakingen ooit in Hollywood, en bevat voorschriften voor het gebruik van AI in film- en televisieprojecten.

Ondanks verbeteringen ondervinden jongeren in veel lidstaten nog steeds problemen bij hun integratie op de arbeidsmarkt, waarvoor bijzondere aandacht en aangepaste beleidsmaatregelen nodig zijn. De jeugdwerkloosheid is sinds 2020 met 3,1 procentpunt gedaald, maar blijft met 14,5 % in 2022 bijna drie keer zo hoog als voor de totale beroepsbevolking in de EU. Er blijven regionale verschillen bestaan, met hoge jeugdwerkloosheid in bijvoorbeeld de ultraperifere regio's van de EU. Ook het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) is aanzienlijk gedaald tot het niveau van vóór de pandemie, maar blijft in de EU in het tweede kwartaal van 2023 op 11,1 % en bijzonder hoog in sommige lidstaten, met ook aanzienlijke verschillen binnen landen. Vrouwen en jongeren die buiten de EU geboren zijn, zijn sterker vertegenwoordigd onder de NEET's. De adequate en tijdige integratie van jongeren op de arbeidsmarkt of in de onderwijs- en opleidingssystemen is de sleutel tot toekomstig loopbaansucces. Periodes van werkloosheid vroeg in het arbeidsleven kunnen de toekomstige carrièrevooruitzichten en verdiencapaciteit schaden doordat dit een schaduw werpt op de verdere loopbaan, met mogelijk ook grotere risico's op armoede en sociale uitsluiting, of in extremere gevallen op fysieke en mentale gezondheidsproblemen. De grote veranderingen die voor ons liggen in verband met de vergroening en digitalisering van onze economieën vergroten de noodzaak om ervoor te zorgen dat jonge generaties goed geïntegreerd zijn in de arbeidsmarkt en in de samenleving en in staat zijn om veranderingen te omarmen en aan de komende transformaties richting te geven. Tegen deze achtergrond zijn aanhoudende inspanningen nodig om de structurele problemen te overwinnen die jongeren tegenhouden op de arbeidsmarkt, met name in de context van wijdverspreide tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden. De versterkte jongerengarantie kan NEET's helpen door hen binnen vier maanden nadat zij werkloos zijn geworden of het formele onderwijs hebben verlaten, een geschikte baan, vervolgonderwijs, een leerling- of stageplaats aan te bieden.[18] Als aanvulling hierop helpt het initiatief Aim, Learn, Master, Achieve (ALMA) kansarme NEET's om werkervaring op te doen in het buitenland.

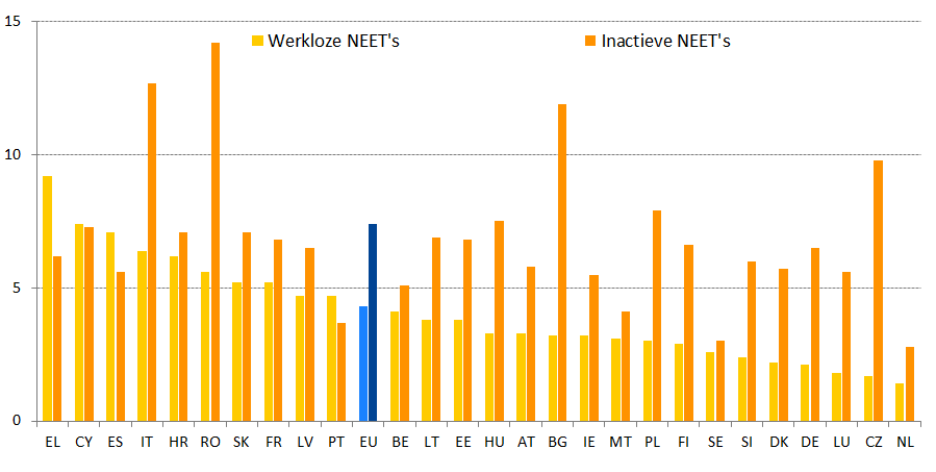
[18] Aanbeveling van de Raad van 30 oktober 2020 inzake "Een brug naar banen — Versterking van de jongerengarantie" en tot vervanging van de aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie (2020/C 372/01), PB C 372 van 4.11.2020, blz. 1.

Jongeren die geen werk hebben en evenmin onderwijs of een opleiding volgen, zijn vaker inactief dan werkloos

In 2022 was **7,4 % van de NEET's** in de EU **niet actief op de arbeidsmarkt**

4,3 % van de NEET's had **geen werk**, waarbij **mannen vaker werkloos waren dan vrouwen**

Jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET-jongeren), naar arbeidsstatus (15-29, %) 2023



Opmerking: Onderbreking in de reeks voor CZ en SK.
Bron: Eurostat [edat_lfse_20], EU-AKE.

Oudere werknemers zijn actiever op de arbeidsmarkt dan ooit tevoren, maar er is nog ruimte voor verbetering, vooral voor vrouwen. De EU-bevolking vergrijst snel: de mediane leeftijd, die in 2022 44,4 jaar bedroeg, zal tegen het einde van de eeuw naar verwachting met meer dan 4 jaar stijgen, terwijl de bevolking in de beroepsgeschikte leeftijd aanzienlijk zal krimpen. Sommige lidstaten en regio's worden harder getroffen door demografische uitdagingen dan andere, met het risico dat de bestaande verschillen in de EU groter worden. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers (55-64 jaar) in de EU is dankzij een toename van hun participatiegraad aanzienlijk gestegen van 44,7 % in 2010 tot 62,3 % in 2022. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen voor deze leeftijdsgroep was met 12,5 procentpunt niettemin groter dan voor de totale beroepsbevolking, hoewel het sinds 2010 kleiner is geworden. De vergrijzing van de bevolking zal naar verwachting een effect hebben op het arbeidsaanbod, waardoor de beroepsbevolking zal afnemen en de tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten in de Unie mogelijk zullen toenemen. In deze context speelt een langer beroepsleven een belangrijke rol om het arbeidsaanbod te ondersteunen en de budgettaire houdbaarheid van de socialebeschermingsstelsels te garanderen, en tegelijk de sociale cohesie, solidariteit en kennisoverdracht tussen generaties te garanderen. De demografietoolbox, die onlangs door de Commissie is gepresenteerd, bevat een allesomvattende aanpak van demografische veranderingen. De lidstaten worden opgeroepen om gezond en actief ouder worden te ondersteunen, zodat mensen hun leven onder controle kunnen houden en kunnen blijven bijdragen aan de economie en de samenleving[19].

De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is nog steeds wijdverbreid en komt tot uiting in de arbeidsparticipatie- en loonkloof tussen mannen en vrouwen. Hoewel de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen licht is

[19] Zie de mededeling van de Commissie, *Demographic change in Europe: a toolbox for action*, COM(2023) 577 final.

afgenomen ten opzichte van 2021, blijft ze in 2022 in de EU groot met 10,7 procentpunt, met grote verschillen tussen de lidstaten en regio's. De kloof was ook aanzienlijk groter wanneer rekening wordt gehouden met het grotere aandeel van deeltijdwerk onder vrouwen (toegenomen tot 16 procentpunt in 2022 in voltijdsequivalenten). Bovendien was de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen veel groter bij mensen met kinderen dan bij mensen zonder kinderen. De loonkloof tussen mannen en vrouwen was ondanks de vooruitgang in de afgelopen tien jaar ook groot in de meeste landen (12,7 % in 2021 in de EU). Dit laatste kan gedeeltelijk in verband worden gebracht met i) de oververtegenwoordiging van vrouwen in relatief laagbetaalde banen en deeltijds werk; ii) de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies; en iii) grotere moeilijkheden voor vrouwen om werk en zorgtaken te combineren. Toch is het grootste deel van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU niet gekoppeld aan objectieve en meetbare kenmerken van individuen, wat erop wijst dat andere factoren, waaronder discriminatie en ondoorzichtige loonstructuren, er waarschijnlijk in belangrijke mate toe bijdragen. Deze loonverschillen belemmeren de economische onafhankelijkheid van vrouwen tijdens hun werkzame leven, hebben een negatieve invloed op hun arbeidsmarktparticipatie en dragen ook bij aan de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen (26 % in de EU in 2022), waarbij oudere vrouwen een groter risico op armoede lopen. Door het aanpakken van loondiscriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht en het verbeteren van de werking van de belastingstelsels kunnen meer vrouwen worden gestimuleerd om economisch actief te worden, wat ook belangrijk is in het licht van de grote tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden. Het verbeteren van de beschikbaarheid van hoogwaardige en betaalbare voor- en vroegschoolse educatie en opvang en langdurige zorg is essentieel voor het vergroten van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, in overeenstemming met de Europese kindergarantie[20], de nieuwe Barcelona-doelstellingen, de EU-strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 en de aanbevelingen van de Raad over voor- en vroegschoolse educatie en opvang en over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg[21]. Ten slotte zijn maatregelen voor loontransparantie, in overeenstemming met de richtlijn inzake loontransparantie[22], essentieel om gendervooroordelen in beloningsstructuren en -vormen aan het licht te brengen en werknemers in staat te stellen hun recht op gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid effectief te doen gelden.

[20] Aanbeveling (EU) 2021/1004 van de Raad van 14 juni 2021 tot instelling van een Europese kindergarantie (PB L 223 van 22.6.2021, blz. 14).

[21] Zie Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over voor- en vroegschoolse educatie en opvang: de doelstellingen van Barcelona voor 2030 (2022/C 484/01); *Streven naar een Unie van gelijkheid*, De strategie voor gendergelijkheid 2020-2050 en aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over toegang tot betaalbare hoogwaardige langdurige zorg (2022/C 476/01).

[22] Zie Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen.

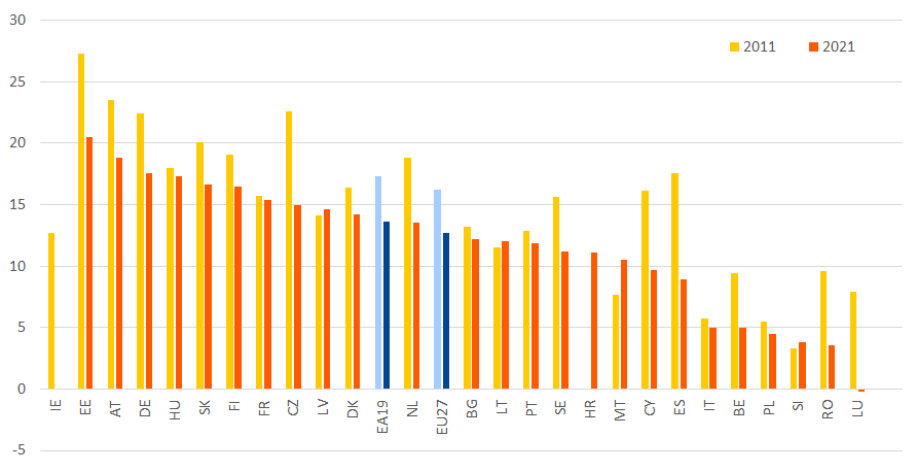
Ondanks verbeteringen blijft de loonkloof tussen mannen en vrouwen groot

Loonkloof tussen mannen en vrouwen van 12,7 % in 2021 in de EU, met grote verschillen tussen de lidstaten

Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen van 10,7 procentpunt in 2022 in de EU

Pensioenkloof tussen mannen en vrouwen van 26 % in 2022 in de EU

Verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke en vrouwelijke werknemers als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen (%, 2021 en 2011)



Opmerking: Gerangschikt naar de waarden van 2021. Gegevens ontbreken voor EL voor alle jaren, voor HR voor 2011 en voor IE voor 2021.

Bron: Eurostat [earn_gr_gpgr2].

Ondanks recente verbeteringen worden personen met een handicap nog steeds geconfronteerd met aanzienlijke belemmeringen op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap bedroeg in 2022 in de EU 21,4 procentpunt. Bovendien was de werkloosheid onder mensen met een handicap in 2020 bijna twee keer zo hoog als onder mensen zonder handicap. Ook nemen veel mensen met een handicap niet deel aan de arbeidsmarkt, zoals blijkt uit een participatiegraad van 60,7 % (tegenover 83,4 % voor mensen zonder handicap). In overeenstemming met de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 zijn verdere beleidsinspanningen en gerichte maatregelen, zoals beschreven in het werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap[23], nodig om de arbeidsmarktsituatie van personen met een handicap te verbeteren. Daarom is het belangrijk om de capaciteiten van arbeidsbemiddelings- en integratiediensten te versterken, aanwerving te bevorderen en stereotypen te bestrijden, en tegelijkertijd te zorgen voor redelijke aanpassingen op het werk die voldoen aan hun behoeften.

De leesvaardigheid is in de hele EU achteruitgegaan, waarbij de sociaaleconomische status een sterke voorspeller blijft, terwijl grote lerarentekorten, die ook verband houden met de geringe aantrekkelijkheid van het beroep, het aanbieden van kwaliteitsonderwijs in gevaar brengen. Volgens de Progress in International Reading Literacy Study 2021 (PIRLS) presteert bijna een kwart van alle leerlingen van het vierde jaar ondermaats op het gebied van lezen, waarbij in de periode 2016-2021 in vrijwel alle

[23] Zie Werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap om de situatie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap te verbeteren.

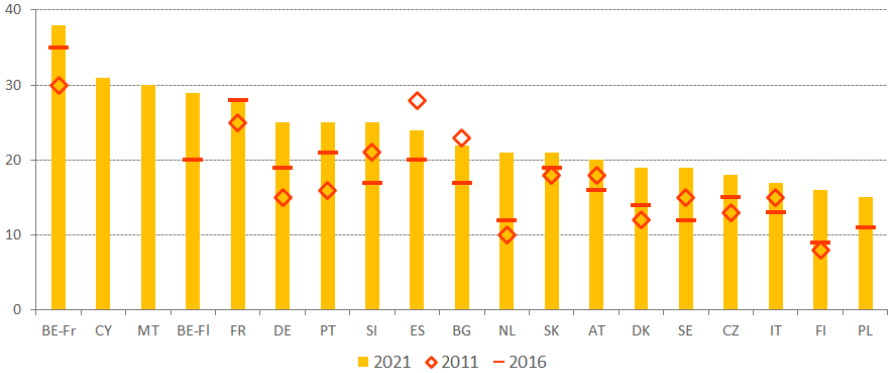
deelnemende lidstaten een neerwaartse trend is waargenomen. Gemiddeld was het verschil in prestatie tussen kinderen met een hogere sociaaleconomische status en kinderen met een lage sociaaleconomische status aanzienlijk, ruwweg overeenkomend met twee schooljaren. Dit wijst op de uitdagingen waar het onderwijssysteem voor staat om alle leerlingen de basisvaardigheden bij te brengen die ze nodig hebben om zich goed te kunnen ontwikkelen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt en om gelijke kansen te garanderen. Hoewel het aandeel jongeren met ten hoogste een diploma lager middelbaar onderwijs die het onderwijs- of opleidingsstelsel voortijdig hebben verlaten in 2022 in de EU verder (licht) daalde, bleven er aanzienlijke verschillen bestaan tussen de lidstaten, alsook naar geslacht, geboorteland en woonplaats. Dit zorgt voor uitdagingen op het gebied van inzetbaarheid, leren en aanpassingsvermogen later in het leven. Tegelijkertijd ondervinden de meeste lidstaten problemen om in alle sectoren van het verplicht onderwijs, en met name in de exacte vakken, onderwijsplaatsen te bezetten, om voldoende leerkrachten in opleiding aan te trekken en beginnende leraren voor het beroep te behouden. In de meeste landen is leraar worden geen aantrekkelijke carrièrekeuze meer voor jonge mensen. De aantrekkelijkheid van het beroep van leraar hangt af van een aantal factoren, waaronder loon- en arbeidsvoorwaarden. In 2018 vond slechts een op de vijf leraren dat hun werk werd gewaardeerd door de maatschappij, terwijl veel leraren werkgerelateerde stress en een hoge werkdruk meldden[24]. Het vergroten van de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar is essentieel om de EU op koers te houden bij het bereiken van haar onderwijsdoelstellingen, die zijn vastgesteld als onderdeel van de Europese onderwijsruimte[25], en om te voldoen aan de toenemende vraag naar vaardigheden, onder meer tegen de achtergrond van de groene en digitale transformaties.

Leesvaardigheid is in de hele EU achteruitgegaan

Bijna een kwart van alle leerlingen van het vierde jaar **presteert ondermaats op het gebied van lezen**

Hun **sociaaleconomische achtergrond** blijft een sterke voorspeller van prestaties

Percentage leerlingen van het vierde jaar dat maximaal de lage internationale benchmark haalt in de Progress in International Reading Literacy Study (%)



Opmerking: BE-Fr verwijst naar de Franse gemeenschap van België, terwijl BE-Vl verwijst naar de Vlaamse gemeenschap. Alleen onderwijssystemen met gegevensverzamelingen aan het einde van het vierde leerjaar worden getoond. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor BE-Vl, Cyprus, Malta en Polen voor 2011; voor Cyprus en Malta ontbreken gegevens voor 2016.
Bron: Berekeningen van DG EAC op basis van PIRLS 2021.

[24] OESO, *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, OECD Publishing, Parijs, 2019.

[25] Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 30.9.2020 "De Europese onderwijsruimte tegen 2025 tot stand brengen".

De meerderheid van de werknemers in de EU maakt al gebruik van digitale hulpmiddelen op het werk, maar er zijn nog aanzienlijke inspanningen nodig om de digitale vaardigheden van de bevolking te verbeteren, met name onder laagopgeleiden, ouderen en niet-EU-onderdanen. In 2021 gebruikte 60 % tot 70 % van de werknemers in de EU digitale hulpmiddelen op het werk waarvoor digitale basisvaardigheden of gemiddelde digitale vaardigheden vereist waren[26]. Toch beschikte slechts 53,9 % van de volwassenen in de EU over ten minste digitale basisvaardigheden. Het niveau van digitale vaardigheden verschilt aanzienlijk tussen de lidstaten, maar ook tussen bevolkingsgroepen. In 2021 was het percentage jongeren (16-29 jaar) dat ten minste over digitale basisvaardigheden beschikte meer dan twee keer zo groot als het aantal ouderen (55-74 jaar) dat over die vaardigheden beschikte; de percentages waren vooral laag onder laagopgeleiden, werklozen en inactieven. Bovendien had een aanzienlijk kleiner deel van de niet-EU-burgers ten minste digitale basisvaardigheden in vergelijking met EU-burgers. Uit een enquête van 2023 in het kader van het Europees Jaar van de Vaardigheden bleek dat voor bijna de helft van alle mkb-bedrijven die aangaven dat hun algemene bedrijfsactiviteiten werden beperkt door een tekort aan vaardigheden, de problemen met name betrekking hadden op het gebruik van digitale technologieën. Een laag niveau van digitale vaardigheden in grote delen van de bevolking en grote verschillen in de mogelijkheden om dergelijke vaardigheden te ontwikkelen, kunnen leiden tot grote kloven in de context van steeds meer gedigitaliseerde economieën en samenlevingen (onder meer wat betreft de toegang tot onderwijs en opleiding, openbare diensten voor arbeidsvoorziening en digitale diensten meer in het algemeen). Om de digitale kloof te dichten, zijn programma's voor digitale vaardigheden nodig voor de bevolking in het algemeen, aangevuld met gerichte opleidingen die zijn toegesneden op de vaardigheidsprofielen en de arbeidsmarktsituatie van specifieke groepen, waarbij ook bedrijven een rol spelen in het opleidingsaanbod. In het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten en het digitale kompas voor het digitale decennium is voor de EU de doelstelling opgenomen dat in 2030 ten minste 80 % van de bevolking over digitale basisvaardigheden moet beschikken[27]. Het doel is ook om het aantal ICT-specialisten te verhogen tot 20 miljoen in 2030 en de toegang van vrouwen tot dit vakgebied te bevorderen (18,9 % van de specialisten in 2022) en het aantal ICT-afgestudeerden te verhogen, wat cruciaal is voor het behoud van het concurrentievermogen van Europa[28].

[26] Cedefop, *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey*. Luxemburg: Publicatiebureau. Referentieseries van Cedefop; nr. 123, 2022.

[27] Zie BESLUIT (EU) 2022/2481 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 14 december 2022 tot vaststelling van het beleidsprogramma voor het digitale decennium tot 2030.

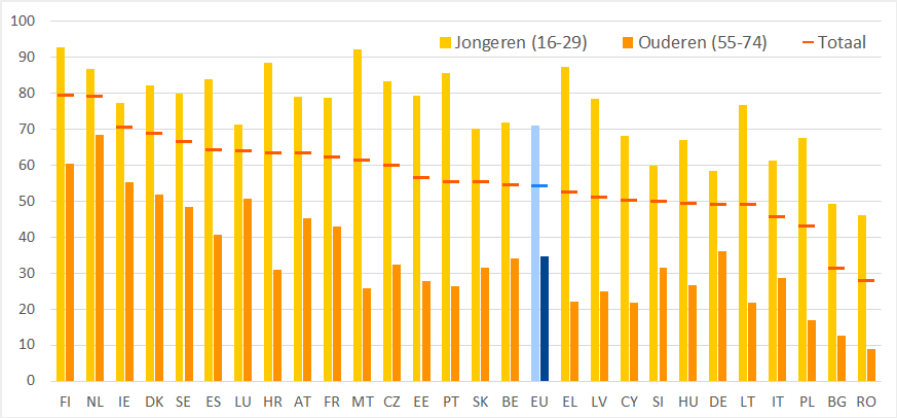
[28] Als de huidige trends zich desondanks voortzetten, zal naar verwachting in 2023 slechts 60 % van de EU-bevolking ten minste over digitale basisvaardigheden beschikken en zal het aantal ICT-specialisten slechts stijgen tot ongeveer 12 miljoen. Zie het verslag van 2023 over de staat van het digitale decennium, SWD(2023) 571 final.

Het aantal jongeren dat over digitale basisvaardigheden beschikt is meer dan twee keer zo groot als het aantal ouderen dat over die vaardigheden beschikt

71 % van de jongeren (16-29), en **slechts 34,6 % van de ouderen** (55-74 jaar) beschikt over **ten minste digitale basisvaardigheden**

Laaggeschoolden, werklozen en inactieven beschikken minder vaak over **digitale basisvaardigheden**

Percentage personen met ten minste algemene digitale basisvaardigheden (2021, %)



Bron: Eurostat [edat_lfse_02].

Er is blijvende actie nodig om de vaardigheden van de beroepsbevolking verder te ontwikkelen, teneinde het concurrentievermogen te ondersteunen, hoogwaardige werkgelegenheid te bevorderen en het sociale model van de EU in stand te houden, ook met het oog op de groene en digitale transitie. In deze context en in het licht van de wijdverspreide tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden, zijn goed functionerende en doeltreffende onderwijs- en opleidingsstelsels essentieel om jongeren te voorzien van voor de arbeidsmarkt relevante vaardigheden, terwijl een hoge deelname aan volwasseneneducatie van het grootste belang is om ervoor te zorgen dat de vaardigheden van de beroepsbevolking voortdurend worden geactualiseerd. Het kerndoel inzake volwasseneneducatie vereist dat tegen 2030 minstens 60 % van de volwassenen in de EU jaarlijks deelneemt aan leeractiviteiten (terwijl de laatste beschikbare gegevens voor 2016 wijzen op een veel lager gemiddeld deelnamepercentage van 37,4 %). Aangezien in alle lidstaten laaggekwalificeerde volwassenen aanzienlijk minder vaak deelnemen aan opleidingen dan middelhoog- en hooggekwalificeerde volwassenen, moet er bijzondere beleidsaandacht worden besteed aan het verhogen van hun deelnamecijfers, in overeenstemming met de Upskilling Pathways Evaluation[29]. De deelname van volwassenen aan leeractiviteiten komt ook vaker voor in de stad dan in plattelandsgebieden. Tegen deze achtergrond schetst de aanbeveling van de Raad inzake individuele leerrekeningen hoe de lidstaten financiële (waaronder ESF+-financiering) en niet-financiële steun op een doeltreffende manier kunnen combineren om alle volwassenen in staat te stellen hun vaardigheden gedurende hun hele beroepsleven te ontwikkelen[30]. Daarnaast hebben microcredentials een groot potentieel voor snelle en gerichte bij- en omscholing voor werknemers en werkzoekenden, gebaseerd op de betreffende aanbeveling

[29] Het Upskilling Pathways Evaluation Package werd in juli 2023 goedgekeurd en evalueerde de acties die werden ondernomen naar aanleiding van de aanbeveling van de Raad tot invoering van bijscholingstrajecten.
[30] Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake individuele leerrekeningen 2022/C 243/03.

van de Raad[31]. Tot slot is het Europees Jaar van de Vaardigheden, dat voortbouwt op de Europese vaardighedenagenda 2020, gericht op het bevorderen van een mentaliteitsverandering in de richting van bij- en omscholing gedurende het hele leven, om mensen te helpen de juiste vaardigheden voor hoogwaardige banen te verwerven en te profiteren van de vele kansen die de groene en digitale transformaties bieden[32].

Het aandeel mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope), is in de EU in 2022 over het algemeen stabiel gebleven, dankzij doortastende beleidsmaatregelen tijdens de COVID- en de energiecrisis. In 2022 loopt ongeveer een op de vijf personen in de EU echter nog steeds het risico op armoede of sociale uitsluiting, nadat het totale aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd met slechts 279 000 is gedaald, wat dicht bij de waarde van 2019 blijft. Mede gelet op het matige economische klimaat zijn daarom aanzienlijke inspanningen nodig om de doelstelling voor 2030 te halen, namelijk ten minste 15 miljoen minder mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd ten opzichte van 2019. Er waren ook grote verschillen tussen de lidstaten en regio's, evenals tussen bevolkingsgroepen (met een hoger armoederisico voor kinderen, mensen van 65 jaar of ouder, personen met een handicap, niet in de EU geboren personen en Roma). Ook wat betreft het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op armoedebestrijding blijven er grote verschillen tussen de EU-landen bestaan. Tegelijkertijd is de inkomensongelijkheid in 2022 gemiddeld licht gedaald. Volgens de flashramingen van Eurostat is de inkomensongelijkheid ook in 2022 als inkomensjaar stabiel gebleven of gedaald, wat de snelle beleidsreactie op het niveau van de EU en de lidstaten weerspiegelt om de negatieve gevolgen van de inflatie voor met name huishoudens met een laag inkomen tegen te gaan. De geregistreerde gemiddelde daling werd aangedreven door ontwikkelingen aan de onderkant van de inkomensverdeling. Systematische beoordelingen van de verdelingseffecten van beleidsmaatregelen zijn vooral belangrijk om het effect van beleidsmaatregelen in te calculeren en om het beleidsontwerp te ondersteunen.

Het risico op armoede of sociale uitsluiting is in bijna alle lidstaten groter voor kinderen dan voor de bevolking als geheel, en treft gemiddeld ongeveer een op de vier kinderen. Het percentage kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, is in 2022 in de EU licht gestegen, net als het totale aantal kinderen in een dergelijke situatie, met ongeveer 900 000 sinds 2019 (tegenover de aanvullende doelstelling om hun aantal tegen 2030 met ten minste 5 miljoen te verminderen), wat vraagt om aanzienlijke inspanningen om dit probleem aan te pakken. Kinderen uit armoede en sociale uitsluiting halen is essentieel om hen te helpen hun volledige potentieel op de arbeidsmarkt en in de maatschappij te realiseren en de overdracht van armoede van generatie op generatie te doorbreken. Voor de aanpak van dit probleem is het essentieel dat de Europese kindergarantie[33] in alle lidstaten wordt uitgevoerd.

[31] Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt 2022/C 243/02.

[32] Mededeling van de Europese Commissie Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht, COM(2020) 274 final; Voorstel voor een besluit van het Europees Parlement en de Raad over een Europees Jaar van de Vaardigheden.

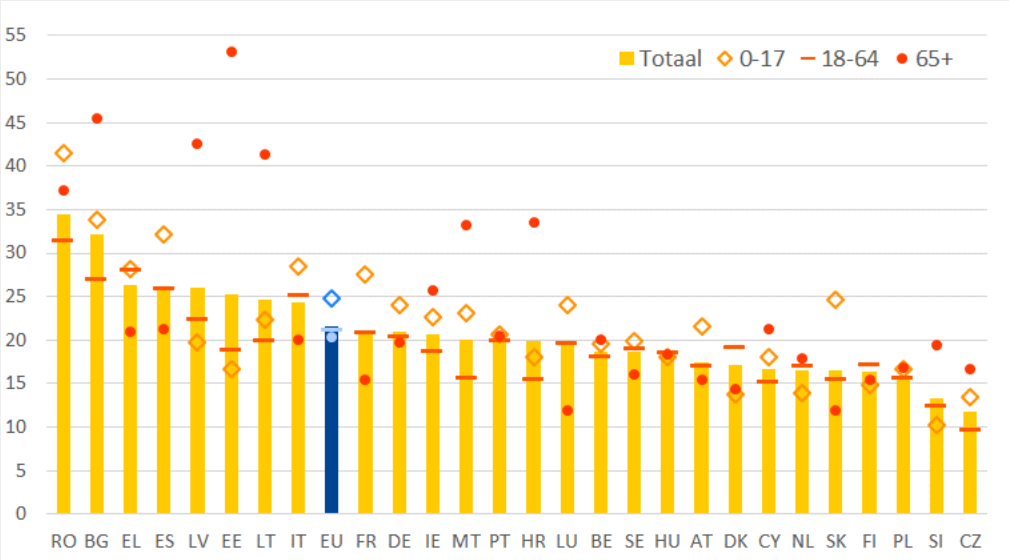
[33] Aanbeveling (EU) 2021/1004 van de Raad van 14 juni 2021 tot instelling van een Europese kindergarantie (PB L 223, 22.6.2021, blz. 14).

Het aantal mensen dat met armoede en sociale uitsluiting wordt bedreigd, verschilt aanzienlijk tussen leeftijdsgroepen, waarbij kinderen en ouderen vaak het grootste risico lopen

In 2022 werden in de EU **een op de vijf mensen** en **een op de vier kinderen met armoede of sociale uitsluiting bedreigd**

Ouderen met **hogere Arope-percentages** in veel lidstaten

Percentage personen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd, totaal en per leeftijdsgroep 0-17 jaar, 18-64 jaar, 65 jaar en ouder (%, 2022)



Opmerking: Onderbreking in de reeks voor FI, FR en LU.
Bron: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

Hoewel het grootste deel van de EU-bevolking toegang heeft tot essentiële diensten, worden mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd en de meest kwetsbaren met aanzienlijke belemmeringen geconfronteerd. In dit opzicht is 9,3 % van de EU-bevolking niet in staat om hun woning voldoende warm te houden (met een stijging van 2,4 procentpunt ten opzichte van het voorgaande jaar en meer dan het dubbele voor de Arope-bevolking), kan 2,4 % zich thuis geen internetverbinding voor persoonlijk gebruik veroorloven, kan 2,4 % zich niet veroorloven regelmatig van het openbaar vervoer gebruik te maken en woont 1,5 % in een huishouden zonder bad, douche of doorspoeltoilet, met aanzienlijke verschillen tussen de landen[34]. Huishoudens die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd, besteden een aanzienlijk groter deel van hun budget aan essentiële diensten en zijn daarom kwetsbaarder in geval van prijsstijgingen. Naast betaalbaarheid vormen beschikbaarheid en toegankelijkheid ook uitdagingen, soms gekoppeld aan andere dimensies, zoals een gebrek aan vaardigheden of geografische factoren (kloof tussen stad en platteland, ultraperifere regio's en andere afgelegen en insulaire regio's). De Europese pijler van sociale rechten stelt dat iedereen recht heeft op toegang tot essentiële diensten van goede kwaliteit en roept op tot ondersteuning in deze zin van mensen in nood, wat belangrijk is om vooruitgang te boeken met betrekking tot de EU-doelstelling voor armoedebestrijding in 2030.

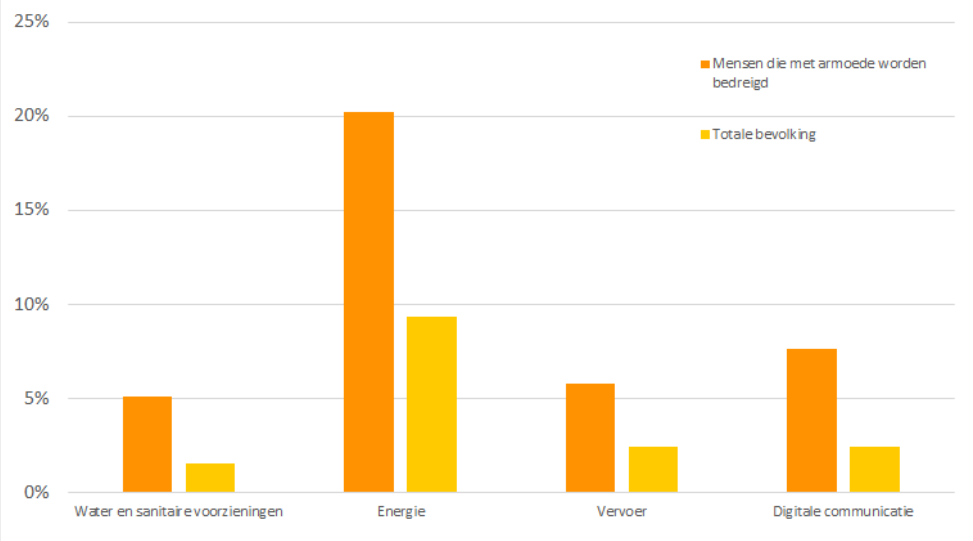
[34] *Commission Report on access to essential services in the EU (Verslag van de Commissie over de toegang tot essentiële diensten in de EU)*, SWD(2023) 213 final/2.

Huishoudens die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd hebben veel beperktere toegang tot essentiële diensten in de EU

In 2022 is het **aandeel mensen in de EU dat hun huis niet kan verwarmen, gestegen tot 9,3 % ten opzichte van 6,9 % in 2019**

Mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd, worden geconfronteerd met **aanzienlijke belemmeringen** bij de toegang tot essentiële diensten

Aandeel van de EU-bevolking dat geen essentiële diensten kan betalen (%)



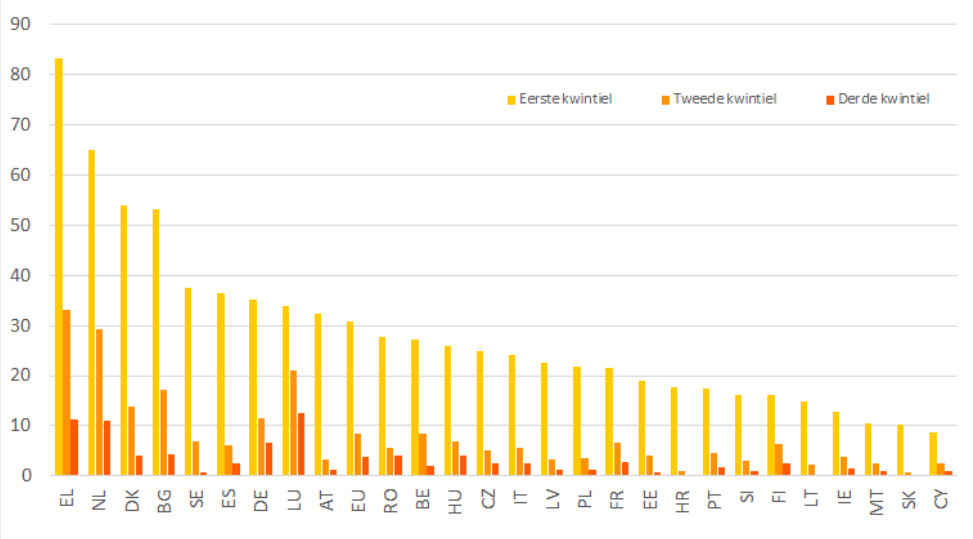
Bron: Eurostat, [ilc_mdes01], [ILC_mddu07A], [ilc_mdho05], [ilc_mdes13a], EU-SILC.

De betaalbaarheid van huisvesting is een steeds groter probleem in de Unie. In 2022 leefde bijna een op de tien personen in de EU in een huishouden waar de totale huisvestingskosten meer dan 40 % van het totale beschikbare inkomen uitmaakten, met een aanzienlijke stijging sinds 2020. Huisvestingsproblemen zijn meestal ernstiger voor gezinnen met kinderen en eenoudergezinnen. Voor mensen die met armoede worden bedreigd, was het aandeel meer dan drie keer zo hoog als voor de totale bevolking. Ook is er het afgelopen decennium weinig vooruitgang geboekt bij het terugdringen van het aantal daklozen in de lidstaten. EU-beleid kan — vooral voor mensen in nood — positieve effecten hebben op de betaalbaarheid, beschikbaarheid en geschiktheid van huisvesting. Hoewel de hoofdverantwoordelijkheid voor huisvesting en huisvestingsbijstand bij de lidstaten ligt, kunnen EU-financiering en -beleid de inspanningen van nationale en subnationale overheden ondersteunen om deze uitdagingen aan te pakken, bijvoorbeeld op het gebied van cohesie en stedelijke ontwikkeling, werkgelegenheid en sociale bescherming, industrie- en energiebeleid. Daarnaast kunnen EU-initiatieven zoals het Nieuw Europees Bauhaus en het initiatief voor betaalbare huisvesting bijdragen aan een duurzamere en inclusievere huisvesting. Investeringen in sociale huisvesting kunnen de toegankelijkheid en betaalbaarheid van huisvesting voor mensen met lage inkomens en kwetsbare groepen, waaronder daklozen, verbeteren. EU-fondsen zoals het EFRO, het ESF+, de herstel- en veerkrachtfaciliteit en InvestEU maken verdere investeringen in betaalbare en sociale huisvesting en de implementatie van publiek-private partnerschappen mogelijk om middelen te bundelen en duurzame interventieregelingen te ontwikkelen.

De bovenmatige uitgave aan huisvestingskosten is het grootst in het kansarmste vijfde deel van de bevolking in alle lidstaten

Aandeel huisvestingskosten in het beschikbare inkomen van de eerste drie vijfden van de bevolking, gerangschikt naar inkomen, 2022 (in %)

In 2022 was het **aandeel mensen met bovenmatige uitgaven voor huisvestingskosten tweemaal zo groot in het eerste dan in het tweede vijfde deel van de bevolking, gerangschikt naar inkomen** in de EU



Bron: Eurostat [ilc_lvho07b]. Onderbreking in de reeks voor FR en LU in 2022.

De socialebeschermingsstelsels spelen in de lidstaten een sleutelrol bij de bescherming van sociale cohesie en inkomenszekerheid tegen risico's en bij macro-economische stabilisatie en moeten als zodanig worden aangepast aan de uitdagingen van de toekomst. Over het algemeen hebben de socialebeschermingsstelsels hun doeltreffendheid bewezen bij het ondersteunen van de sociaaleconomische veerkracht tijdens de COVID-pandemie en de meer recente energiecrisis. De capaciteit van de socialebeschermingsstelsels om adequaat en fiscaal duurzaam te blijven, staat echter onder toenemende druk door de vergrijzing, de veranderende arbeidswereld en de groene en digitale transitie. Deze ontwikkelingen zullen gevolgen hebben voor de structuur en de reikwijdte van socialebeschermingsstelsels en de financiering ervan. In de praktijk betekent dit dat er behoefte is aan een hogere participatiegraad in hoogwaardige banen voor alle bevolkingsgroepen, langere beroepslevens, passende oplossingen voor armoede onder werkenden, sociale bescherming voor atypische arbeidsvormen, beter georganiseerde, beschikbare en efficiënte socialebeschermingsdiensten, waaronder zorg, en aanpassing van de socialebeschermingsstelsels aan de nieuwe realiteiten die het gevolg zijn van de aanpassing aan de klimaatverandering en de groene en digitale technologieën. Om socialezekerheidsstelsels toekomstbestendig te maken, is het bijzonder belangrijk om het welzijnsbeleid vanuit het oogpunt van de levenscyclus te benaderen. Goed ontworpen sociaal beleid voor de verschillende levensfasen van een mens kan dubbel voordeel opleveren, waarbij de toekomstige overheidsuitgaven voor inkomensvervanging dalen dankzij vooruitgang op het gebied van werkgelegenheid, welzijn en gezondheid, en inclusieve economische groei wordt ondersteund terwijl het aantal belastingbetalers wordt vergroot. De

hervormingen en investeringen van de lidstaten op deze gebieden worden ondersteund door verschillende EU-initiatieven om de sociale bescherming toekomstbestendig te maken, zoals de aanbevelingen van de Raad over de toegang tot sociale bescherming[35] voor werknemers en zelfstandigen, over langdurige zorg, over een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit en over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie, alsook de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen.

De zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg bleven gemiddeld genomen stabiel in de EU, zij het met grote onderlinge verschillen tussen de lidstaten, terwijl er aanzienlijke uitdagingen blijven bestaan met betrekking tot de toegang tot en de betaalbaarheid en kwaliteit van langdurige zorg. Personen die deel uitmaken van een huishouden met een laag inkomen melden vaker onvervulde medische behoeften, hoewel de omvang van het verschil met de totale bevolking tussen de lidstaten uiteenloopt. Door demografische ontwikkelingen, met name de verwachte hogere levensverwachting, neemt de potentiële behoefte aan langdurige zorg toe. Uit de meest recente gegevens (voor 2019) blijkt dat 46,5 % van de mensen van 65 jaar of ouder met ernstige moeilijkheden bij de persoonlijke verzorging of huishoudelijke activiteiten in de EU een onvervulde behoefte had aan hulp bij dergelijke activiteiten. Dit was veel sterker uitgesproken bij de mensen uit het laagste inkomenskwintiel (51,2 %) ten opzichte van personen in het hoogste inkomenskwintiel (39,9 %). De belangrijkste barrière voor de toegankelijkheid van langdurige zorg is de betaalbaarheid ervan. Zelfs na het ontvangen van uitkeringen voor langdurige zorg kunnen de eigen bijdragen voor zorg in sommige lidstaten zeer hoog zijn, vooral voor ouderen met ernstige behoeften aan langdurige zorg die thuiszorg ontvangen. De toegangsproblemen worden nog verergerd door het grote tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden in de zorgsector, dat ook te wijten is aan moeilijke arbeidsomstandigheden.

Voor de sociale partners is een sleutelrol weggelegd bij het uitwerken en uitvoeren van hervormingen en beleidsmaatregelen op nationaal niveau ter ondersteuning van de werkgelegenheid, de kwaliteit van banen, de ontwikkeling van vaardigheden en sociale bescherming. Een effectieve sociale dialoog draagt op doorslaggevende wijze bij aan de goede werking van de Europese sociale markteconomie, zorgt voor betere en duurzamere beleidsresultaten en ondersteunt ook eerlijke groene en digitale transities. Over het algemeen scoorden de lidstaten met een gevestigde traditie op het gebied van de sociale dialoog beter wat betreft de kwaliteit en de intensiteit van de betrokkenheid van de sociale partners bij relevante beleidsvorming, ook met betrekking tot raadplegingen in het kader van het Europees Semester. In de conclusies van het multilateraal toezicht van het Comité voor de werkgelegenheid werd benadrukt dat het van het grootste belang blijft om een louter formalistische betrokkenheid te vermijden en te zorgen voor een tijdige en zinvolle raadpleging van de sociale partners tijdens het gehele beleidsvormingsproces in alle lidstaten[36]. Meer dan twee jaar na de goedkeuring van de herstel- en veerkrachtfaciliteit vordert de sociale dialoog over de uitvoering van de herstel- en veerkrachtplannen in de meeste lidstaten[37]. In de aanbeveling van de Raad over de versterking van de sociale dialoog worden de lidstaten opgeroepen te zorgen voor een gunstig klimaat voor bipartiete en tripartiete sociale dialoog, met inbegrip van collectieve onderhandelingen, in de openbare en

[35] Aanbeveling van de Raad van 8 november 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen, 2019/C 387/01 (PB C 387 van 15.11.2019, blz. 1).
[36] Advies 9955/23 van het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming.
[37] Europese Commissie, *Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad — Evaluatieverslag over de uitvoering van de herstel- en veerkrachtfaciliteit*, COM(2022) 383 final, 2022.

de particuliere sector en op alle niveaus[38]. Voortbouwend op bestaande nationale praktijken en tradities zijn inspanningen om de betrokkenheid van maatschappelijke organisaties bij relevante beleidsvorming te versterken essentieel om waardevolle inzichten te verschaffen in bestaande en opkomende uitdagingen, evenals in de effectiviteit van beleidsinterventies op het terrein.

De lidstaten moeten actie ondernemen om de in dit gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid beschreven uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid aan te pakken. De analyse in het verslag vermeldt een aantal prioritaire gebieden voor beleidsmaatregelen. Overeenkomstig de werkgelegenheidsrichtsnoeren wordt de lidstaten verzocht:

- de bij- en omscholing van volwassenen te verbeteren om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken, zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarktsituatie en -vooruitzichten, en de groene en digitale transitie te bevorderen — onder meer door het gebruik van instrumenten voor informatie over vaardigheden te integreren; de voorziening van individuele opleidingsrechten, zoals individuele leerrekeningen, te versterken; en de ontwikkeling, implementatie en erkenning van microcredentials te bevorderen — in overeenstemming met de aanbevelingen van de Raad inzake individuele leerrekeningen en betreffende een Europese benadering van microcredentials;
- het actieve arbeidsmarktbeleid en de capaciteit en de doeltreffendheid van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te versterken ─ onder meer door te investeren in digitale infrastructuur en diensten, betere loopbaanbegeleiding, adviesdiensten, intelligentie op het gebied van vaardigheden en personeelsopleiding — met het oog op de ondersteuning van het creëren van hoogwaardige banen en transities;
- de negatieve gevolgen van de inflatie voor de koopkracht van kwetsbare huishoudens te monitoren en te verzachten via gerichte steunmaatregelen, en tegelijk prikkels te handhaven om het energieverbruik waar nodig te verminderen en de energie-efficiëntie te verbeteren;
- in overeenstemming met de nationale gebruiken en met volledige inachtneming van de rol van de sociale partners, loonontwikkelingen te bevorderen die het verlies aan koopkracht beperken, met name voor mensen met een laag inkomen, en tegelijkertijd opwaartse sociale convergentie te bevorderen, de productiviteitsontwikkelingen te weerspiegelen, de werkgelegenheid en het concurrentievermogen te behouden, en waakzaam te blijven voor tweederonde-effecten op de inflatie;
- te zorgen voor de beschikbaarheid van steunregelingen om het menselijk kapitaal in stand te houden en verder te ontwikkelen door bij- en omscholing, om waar nodig billijke herstructureringsprocessen te ondersteunen, de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken en bij te dragen tot de modernisering van de economie;
- steun te verlenen aan werknemers en huishoudens die het zwaarst worden getroffen door de economische en sociale gevolgen van de aanpassing aan de klimaatverandering en nieuwe groene en digitale technologieën, in het bijzonder aan kwetsbare werknemers en huishoudens — onder meer door doeltreffende diensten voor arbeidsvoorziening en opleidingsmaatregelen; te zorgen voor goed ontworpen, gerichte en tijdgebonden

[38] COM(2023) 40 final en Raad 10542-2023.

werkgelegenheidsprogramma's, aanwervings- en transitieprikkels, adequate inkomenszekerheid met een actieve inclusiebenadering; en de bevordering van ondernemerschap, in overeenstemming met de aanbeveling van de Raad inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit;

- de mobiliteit binnen de EU te bevorderen en geschoolde werknemers uit derde landen aan te trekken, met inachtneming en handhaving van arbeids- en socialezekerheidsrechten, en legale migratie te kanaliseren naar beroepen waaraan een tekort is, in volledige aanvulling op het benutten van talenten uit de Unie;
- de arbeidsmarktregelgeving en de belasting- en uitkeringsstelsels aan te passen om de segmentatie van de arbeidsmarkt te verminderen en het scheppen van hoogwaardige banen te bevorderen, waaronder een mogelijke vermindering van de belastingwig voor met name mensen met een laag inkomen zonder de transitie naar beter betaalde banen te belemmeren en een verschuiving van belasting op arbeid naar milieubelastingen;
- te zorgen voor gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgevingen;
- collectieve onderhandelingen, sociale dialoog en tijdige en zinvolle betrokkenheid van de sociale partners bij relevante beleidsvorming op nationaal niveau te bevorderen, onder meer in verband met de uitvoering van de herstel- en veerkrachtplannen van de lidstaten en in het kader van het Europees Semester;
- de vooruitzichten van jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren, onder meer door inclusief en hoogwaardig beroepsonderwijs- en opleiding en tertiair onderwijs te bevorderen; gerichte ondersteuning van diensten voor arbeidsvoorziening aan te bieden (waaronder mentorschap, begeleiding en advies); en hoogwaardige leerlingplaatsen en stages te ondersteunen, overeenkomstig de versterkte jongerengarantie;
- non-discriminatie te waarborgen, gendergelijkheid te bevorderen, gendermainstreaming te verbeteren en de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en kansarme groepen te versterken door gelijke kansen en loopbaanontwikkeling te bevorderen, te zorgen voor transparante beloningsstructuren en het evenwicht tussen werk, gezin en privéleven te bevorderen, onder meer door toegang tot betaalbare kwaliteitszorg (voor- en vroegschoolse educatie en opvang en langdurige zorg), en verlof om gezinsredenen en flexibele arbeidsregelingen voor ouders en andere informele zorgverleners, in overeenstemming met de Europese zorgstrategie;
- gelijke kansen voor kinderen te bevorderen om de hoge niveaus van kinderarmoede aan te pakken en optimaal gebruik te maken van de middelen van de EU en de lidstaten. de uitvoering van de Europese kindergarantie te versnellen, onder meer door te voorzien in betaalbare voor- en vroegschoolse educatie en opvang van goede kwaliteit en de leerresultaten te verbeteren door voortijdig schoolverlaten en lerarentekorten aan te pakken. de toegang tot onderwijs voor kinderen uit kansarme groepen en afgelegen gebieden te ondersteunen en opleiding op alle kwalificatieniveaus te bevorderen;
- de digitale competenties van leerlingen en volwassenen van alle leeftijden te verbeteren en de digitale talentenpool op de arbeidsmarkt te vergroten door ecosystemen voor digitaal onderwijs en opleiding te ontwikkelen die worden ondersteund door essentiële factoren zoals hogesnelheidsconnectiviteit voor scholen, uitrusting en opleiding van leerkrachten; en instellingen te ondersteunen met knowhow over digitalisering met bijzondere aandacht voor inclusie en voor het dichten van de digitale kloof;
- te zorgen voor adequate en duurzame sociale bescherming voor iedereen, overeenkomstig de aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming; de bescherming te verbeteren van personen die niet voldoende sociale

bescherming genieten, zoals werknemers in atypische werksituaties, platformwerkers en zelfstandigen; de toereikendheid van uitkeringen, de overdraagbaarheid van rechten en de toegang tot hoogwaardige diensten te verbeteren en tegelijkertijd de duurzaamheid van de overheidsfinanciën te waarborgen; en de integratie op de arbeidsmarkt voor personen die in staat zijn om te werken effectief te ondersteunen;

- minimuminkomensregelingen te ontwikkelen en te versterken die adequate ondersteuning bieden en een actieve inclusiebenadering nastreven, in overeenstemming met de aanbeveling van de Raad over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie; en de toegang tot essentiële diensten, waaronder energie, te bevorderen, met name voor huishoudens met een laag inkomen en kwetsbare huishoudens;
- de verdelingseffecten van hervormingen en investeringen op het inkomen van verschillende bevolkingsgroepen te beoordelen, overeenkomstig de mededeling inzake het beter beoordelen van de verdelingseffecten van het beleid van de lidstaten;
- alle kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd, te voorzien van kosteloze en doeltreffende toegang tot gezondheidszorg, voor- en vroegschoolse educatie en opvang, onderwijs en schoolgerelateerde activiteiten; en doeltreffende toegang tot gezonde voeding en adequate huisvesting; in overeenstemming met de Europese kindergarantie en de bijbehorende nationale actieplannen;
- dakloosheid aan te pakken als de extreemste vorm van armoede; de renovatie van woningen, waaronder sociale woningen, en geïntegreerde sociale diensten te bevorderen; waar nodig de toegang tot hoogwaardige en betaalbare woningen, sociale woningen of huisvestingsbijstand te ondersteunen;
- te investeren in de capaciteit van het gezondheidszorgsysteem, onder meer op het gebied van preventie en eerstelijnszorg, en in de capaciteit van gezondheidsdiensten, de coördinatie van zorg, zorgpersoneel en e-gezondheid; waar relevant de eigen bijdragen te verminderen; de dekking van de gezondheidszorg te verbeteren; en de bij- en omscholing van gezondheidswerkers te bevorderen;
- hoogwaardige, betaalbare en duurzame diensten voor langdurige zorg te versterken, in overeenstemming met de Europese zorgstrategie;
- inclusieve en houdbare pensioenstelsels te waarborgen, die ouderen een toereikend inkomen bezorgen en intergenerationele rechtvaardigheid mogelijk maken.

EU-financiering, onder meer uit het ESF+, het EFRO, het JTF, het TSI en de herstel- en veerkrachtfaciliteit, biedt de lidstaten steun om beleidsmaatregelen op deze gebieden op te voeren.

HOOFDSTUK 1. OVERZICHT VAN ARBEIDSMARKT- EN SOCIALE TRENDS, VOORUITGANG MET BETREKKING TOT DE DOELSTELLINGEN VOOR 2030 EN BELANGRIJKE HORIZONTALE BEVINDINGEN INZAKE SOCIALE CONVERGENTIE

1.1 Belangrijke arbeidsmarkttrends

Tegen de achtergrond van de opleving na COVID bleef de werkgelegenheidsgroei in de EU robuust in 2023, zij het met aanzienlijke verschillen tussen de sectoren. In het tweede kwartaal van 2023 bedroeg het totale aantal werkenden 216,1 miljoen, wat 6,2 miljoen meer is dan de piek van het vierde kwartaal van 2019[39]. In hetzelfde kwartaal bedroeg de arbeidsparticipatie (20-64 jaar) 75,4 %, dat wil zeggen 2,5 procentpunt boven de pieken van vóór de pandemie (van het vierde kwartaal van 2019). Op jaarbasis bedroeg de arbeidsparticipatie 74,6 % in 2022 (1,9 procentpunt meer dan in 2019). Deze positieve ontwikkelingen op het vlak van werkgelegenheid gingen gepaard met een hogere activiteitsgraad (15-64 jaar) die 74,5 % bereikte in 2022, en een werkloosheidsgraad (15-74 jaar) die daalde tot 6,2 % in hetzelfde jaar. Er werden echter verschillen tussen de sectoren waargenomen wat betreft de groei van de werkgelegenheid. De energiecrisis heeft de werkgelegenheidsgroei in zeer energie-intensieve sectoren getemperd[40]. De sector informatie- en communicatietechnologie (ICT) kende daarentegen de hoogste werkgelegenheidsgroei, met een stijging van 16,9 % tussen het vierde kwartaal van 2019 en het tweede kwartaal van 2023, waardoor er meer dan een miljoen banen bijkwamen. De werkgelegenheid in de bouwsector steeg met 6,6 %, terwijl die in de energie-intensieve productiesector nog niet is hersteld tot het niveau van vóór de crisis. De werkgelegenheid in de landbouw daalde met 4,3 %, in lijn met de langetermijntrend. De totale werkgelegenheidsgroei wordt geraamd op 1 % in 2023 en 0,4 % in zowel 2024 als 2025[41].

Het totale aantal gewerkte uren en arbeidsverzuim keren terug naar de langetermijntrends. Het aantal gewerkte uren in de EU heeft zich gestaag hersteld van de laagste waarde van 72,6 miljard in het tweede kwartaal van 2020 tot 86,7 miljard in het tweede kwartaal van 2023[42] . Tegen de achtergrond van een hogere werkgelegenheid keert het aantal gewerkte uren per werknemer terug naar de neerwaartse langetermijntrend (zie punt 2.1.1). Het driemaandelijkse arbeidsverzuim is ook terug op het langetermijngemiddelde, met 9,5 % van de werknemers die afwezig zijn op het werk in het tweede kwartaal van 2023. De snelheid van deze heraanpassingen benadrukt de belangrijke rol die nationale en EU-brede arbeidsmarktmaatregelen speelden in de context van de COVID-19-crisis, waardoor bedrijven menselijk kapitaal konden behouden en zelfstandigen geholpen werden hun activiteiten geleidelijk te hervatten na de opheffing van de beperkende maatregelen (zie punt 2.1). Uit het laatste halfjaarlijkse verslag over de uitvoering van SURE blijkt dat dergelijke EU-instrumenten op hun hoogtepunt in 2020 ongeveer 31,5 miljoen personen en 2,5 miljoen bedrijven hebben ondersteund[43].

---

[39] Eurostat-gegevens die in deze paragraaf zijn gebruikt: [namq_10_a10_e], [lfsi_emp_q], [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a].

[40] Europese Commissie, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2023*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023 (verschijnt binnenkort).

[41] Europese Commissie, European Economic Forecast, Autumn 2023, Institutional Paper 258, 2023.

[42] Eurostat-gegevens die in deze paragraaf zijn gebruikt: [namq_10_a10_e], [lfsi_abt_q].

[43] Europese Commissie, *Verslag over het Europees instrument voor tijdelijke steun om het risico op werkloosheid te beperken in een noodtoestand (SURE) naar aanleiding van de COVID-19-uitbraak op grond*

De nominale loonstijging in de EU was robuust in 2022, terwijl de reële lonen gemiddeld daalden. De nominale beloning per werknemer steeg in alle lidstaten, met een gemiddelde groei in de EU van 4,8 %, vergeleken met ongeveer 1,9 % in de periode vóór de pandemie 2013-2019. De inflatie is echter grotendeels sneller gestegen dan deze nominale stijgingen, wat heeft geleid tot een aanzienlijke daling van de reële lonen met 3,7 % in 2022, wat gevolgen heeft voor de koopkracht, vooral van mensen met een laag loon, die doorgaans een groter deel van hun inkomen besteden aan zaken met een hoge inflatie, zoals voedsel (zie punt 2.1)[44]. Verwacht wordt dat de nominale lonen in 2023 zullen stijgen[45].

De tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden blijven groot in alle sectoren en op alle vaardigheidsniveaus. Het vacaturepercentage in de EU in de industrie, de bouwnijverheid en de diensten begon zeer langzaam te dalen van de recordhoogte van 3 % in het tweede kwartaal van 2022 tot 2,7 % in het tweede kwartaal van 2023, deels als gevolg van de afnemende economische activiteit. Het blijft echter ruim boven het gemiddelde van vóór de pandemie van 1,7 % voor de periode 2013-2019. De tekorten zijn vooral groot in sectoren als de gezondheidszorg, de bouw en in STEM- (en met name ICT) en andere dienstverlenende beroepen (zie de punten 2.1 en 2.2)[46]. In de toekomst zullen tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden naar verwachting worden beïnvloed door de verschuivende behoeften van de arbeidsmarkt, die ook verband houden met de groene en digitale transitie, en de verwachte daling van de beroepsbevolking[47].

Hoewel de arbeidsparticipatie van zowel vrouwen als jongeren en ouderen is toegenomen, blijft het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen groot, net als het percentage jongeren dat niet werkt en ook geen onderwijs of opleiding volgt. De gestage opwaartse trend van de activiteitsgraad (15-64 jaar) van vrouwen zette zich door (+10 procentpunt in de afgelopen twee decennia) en bereikte 70,3 % in het tweede kwartaal van 2023, waardoor het verschil in activiteitsgraad tussen mannen en vrouwen geleidelijk daalde tot 9,5 procentpunt[48]. Tegelijkertijd steeg de arbeidsparticipatie van vrouwen (20-64 jaar) tot 69,3 % in 2022, meer dan 2 procentpunt boven de waarde van 2019 (zie figuur 1.1.1). Toch blijft het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen aanzienlijk in de EU, namelijk 10,3 procentpunt in het tweede kwartaal van 2023 (zie punt 2.2). De arbeidsparticipatie van jongeren (15-24 jaar) bedroeg 34,7 % in 2022 en overtreft daarmee het niveau van vóór de pandemie (33,5 % in 2019) (zie figuur 1.1.1). Ondanks voortdurende aanzienlijke verbeteringen had in het tweede kwartaal van 2023 nog steeds 11,1 % van de jongeren (15-29 jaar) geen baan terwijl zij ook geen onderwijs of een opleiding volgden (NEET), wat overeenkomt met ongeveer 8 miljoen. Aan het andere uiteinde groeide de arbeidsparticipatie van ouderen (55-64 jaar) met 3,7 % in 2022 tot 62,3 % (zie figuur 1.1.1). De activiteitsgraad van ouderen is sterk gestegen en overtrof de afgelopen twee decennia alle andere leeftijdsgroepen (zie punt 2.2)[49].

---

van artikel 14 van Verordening (EU) 2020/672 van de Raad — SURE na de beëindiging: laatste halfjaarlijkse verslag (COM(2023) 291 final).

[44] Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review, Minimum wages in the EU series*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2023 en Europese Commissie, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2023*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023 (verschijnt binnenkort).

[45] Europese Commissie, *European Economic Forecast, Autumn 2023*, Institutional Paper 258, november 2023.

[46] Eurostat [ei_lmjv_q_r2].

[47] Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2023*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.

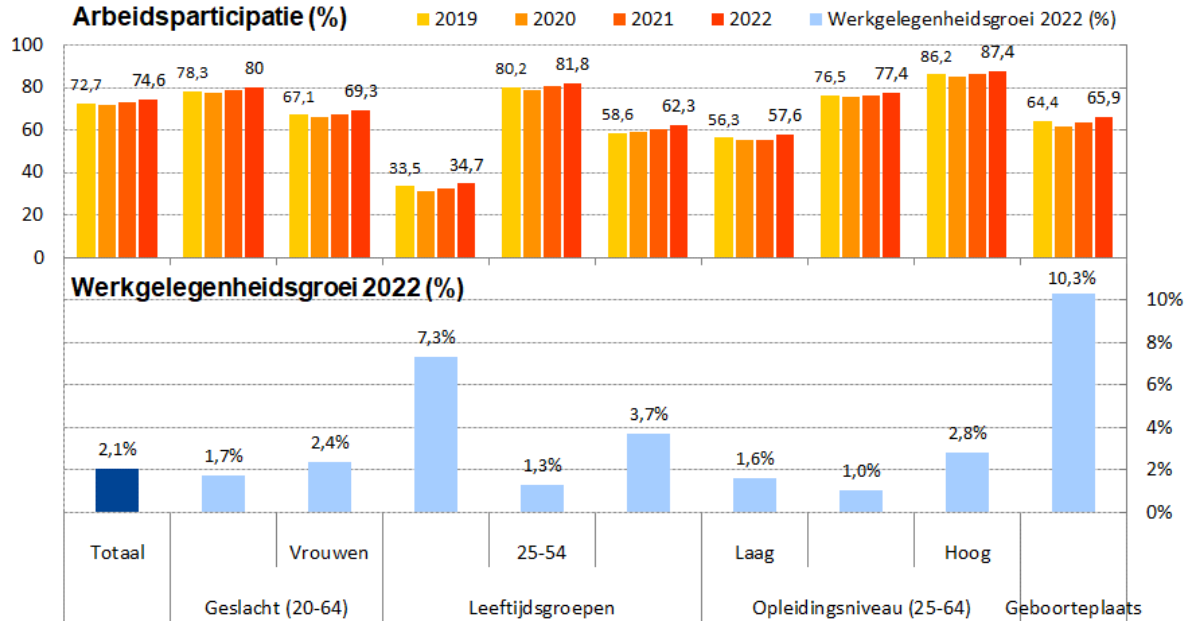
[48] Eurostat-gegevens die in deze paragraaf zijn gebruikt: [lfsq_argan], [lfsi_emp_q], [lfsi_neet_q], [lfsi_emp_a].

[49] *Drivers of rising labour force participation – the role of pension reforms*, ECB Economic Bulletin, 5/2020.

Hoewel de arbeidsparticipatie in 2022 voor alle vaardigheidsniveaus is toegenomen, blijft de kloof tussen laag- en hoogopgeleiden in de EU groot. De arbeidsparticipatie van mensen in de leeftijdsgroep van 25-64 jaar bereikte in 2022 voor alle opleidingsniveaus een hoger niveau dan vóór de pandemie[50]. Met een jaarlijkse groei van de arbeidsparticipatie van 2,8 % is de arbeidsparticipatie van hooggeschoolde werknemers in 2022 echter het sterkst gestegen, tot een percentage van 87,4 % (van 86,2 % in 2019; zie figuur 1.1.1) De groei van de arbeidsparticipatie was aanzienlijk lager voor laag- en middelbaar opgeleiden, namelijk 1,6 % en 1 %, en bereikte arbeidsparticipatiepercentages van respectievelijk 57,6 % en 77,4 % in 2022. Over het geheel genomen bleef het verschil tussen de arbeidsparticipatie van laag- en hoogopgeleiden in 2022 maar liefst 29,8 procentpunt bedragen (zie punt 2.2).

Figuur 1.1.1: De werkgelegenheid bleef groeien, met een sterkere dynamiek onder jongeren, vrouwen en hoogopgeleiden, maar de verschillen tussen de groepen blijven groot

Arbeidsparticipatie in de EU-27 per geslacht, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en geboorteplaats (in %)



Opmerking: voor seizoensinvloeden gecorrigeerde, niet voor kalendereffecten gecorrigeerde gegevens.
Bron: Eurostat [lfsi_emp_a], [lfsa_ergaed], [lfsa_egaed].

Ondanks verbeteringen, hebben mensen die buiten de EU zijn geboren nog steeds te maken met aanzienlijke belemmeringen bij hun integratie op de arbeidsmarkt in vergelijking met in de EU geboren mensen. De arbeidsparticipatie (20-64 jaar) van mensen die buiten de EU zijn geboren, steeg opnieuw tot 65,9 % in 2022 (als gevolg van een stijging van de werkgelegenheid met 10,3 % in 2022), maar blijft 9,8 procentpunt onder de arbeidsparticipatie van in de EU geboren mensen[51]. Hun werkloosheidspercentage (15-74 jaar) daalde aanzienlijk in de afgelopen tien jaar en bedroeg 11,4 % in 2022. De belemmeringen waarmee ze geconfronteerd worden bij hun integratie op de arbeidsmarkt zijn onder andere het gebrek aan erkenning van formele kwalificaties en taalbarrières[52]. Taalbarrières vormden het grootste obstakel, ook in het specifieke geval van mensen die de oorlog in Oekraïne ontvluchtten[53]. Van de ongeveer 4,2 miljoen mensen die momenteel in de

[50] Eurostat-gegevens die in deze paragraaf zijn gebruikt: [lfsa_ergaed], [lfsq_ergaed].
[51] Eurostat-gegevens die in deze paragraaf zijn gebruikt: [lfsa_ergacob], [lfsa_argacob], [lfsa_urgacob].
[52] Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, Module 2021.
[53] Eurofound, *Barriers to employment of displaced Ukrainians*, 2023.

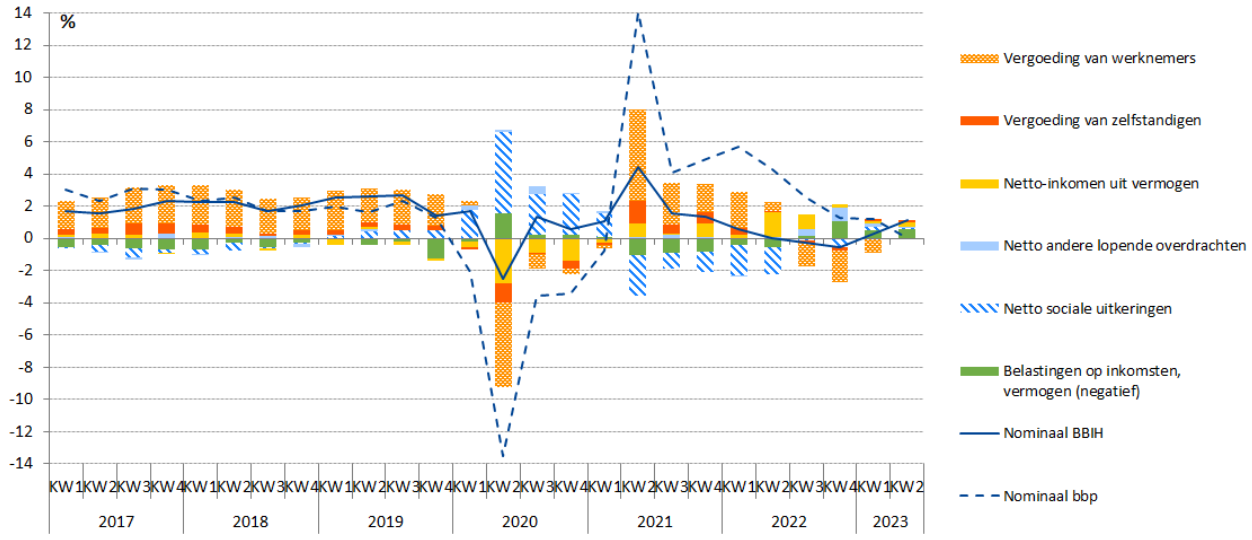
EU geregistreerd staan onder de richtlijn tijdelijke bescherming tot augustus 2023, is ongeveer 60 % in de werkende leeftijd (18-64 jaar) en heeft naar schatting 33 % van hen tot nu toe werk gevonden[54].

1.2 Belangrijke sociale trends

Na een daling in 2022 steeg het reële bruto beschikbare inkomen van huishoudens (BBIH) op EU-niveau in het eerste en tweede kwartaal van 2023. Terwijl de reële inkomens van huishoudens in de EU tussen 2020 en 2021 overwegend stegen, werd hun groei tussen het tweede kwartaal van 2021 en het tweede kwartaal van 2022 getemperd door de geleidelijke afbouw van steunmaatregelen in verband met COVID-19. Het BBIH daalde in het derde en vierde kwartaal van 2022, voornamelijk door de negatieve impact van inflatie op de reële lonen. De geleidelijke stabilisatie van de lonen en sociale overdrachten vertaalde zich in een lichte stijging van de gezinsinkomens in het eerste en tweede kwartaal van 2023, waaraan ook positief werd bijgedragen door de belastingen. Achter deze gemiddelde stijgingen van de reële inkomens gaan aanzienlijke verschillen tussen de inkomensniveaus schuil, waarbij de nog steeds hoge (kern)inflatie een hoger dan gemiddeld effect heeft op huishoudens met een laag inkomen en op sommige huishoudens met een middeninkomen die een groter aandeel van hun uitgavenmand aan voedsel besteden.

Figuur 1.2.1: Groei van het geaggregeerde reële inkomen van huishoudens

Groei van het reële bruto besteedbare inkomen van huishoudens (BBIH) en de belangrijkste componenten daarvan en reële bbp-groei (EU-27, groeipercentage op jaar- en kwartaalbasis)



Opmerkingen: berekeningen van DG EMPL. Het nominale BBIH werd gedefleerd aan de hand van de prijsindex van consumptieve bestedingen van huishoudens. De reële groei van het BBIH voor de EU wordt geraamd als een gewogen gemiddelde van de waarden van de lidstaten die beschikken over kwartaalgegevens op basis van de ESA2010 (globaal genomen 95 % van het BBIH van de EU).
Bron: Eurostat, Nationale rekeningen [nasq_10_nf_tr] en [namq_10_gdp]. Niet gecorrigeerd voor seizoensinvloeden.

De inkomensongelijkheid daalde in de EU ondanks de COVID-19-pandemie en de hoge kosten van levensonderhoud. De verhouding tussen de inkomenskwintielen (S80/S20) is in 2022 (op basis van de inkomens van 2021) gedaald van 4,99 in 2021 (op basis van de

[54] Europese Commissie, European Economic Economic Forecast, Autumn 2023, Institutional Paper 258, november 2023.

inkomens van 2020) naar 4,74, en zal naar verwachting volgend jaar stabiel blijven (op basis van de inkomens van 2022)[55]. Dit is het resultaat van de doortastende beleidsmaatregelen die op het niveau van de EU en de lidstaten zijn genomen om de negatieve sociale gevolgen van de pandemie aan te pakken en te voorkomen, en later ook om de inkomens te beschermen tegen de sterke stijging van de energieprijzen en de bredere inflatiedruk die daarop volgde. Aangezien de inflatie een typisch regressief effect heeft op de inkomens, doordat huishoudens met lagere inkomens relatief meer uitgeven aan basisbehoeften zoals energie en voedsel, hebben inkomensondersteunende maatregelen en aanpassingen van sociale uitkeringen en belastingen in de lidstaten, die gericht waren op kwetsbare personen, ertoe bijgedragen dat de inkomensongelijkheid (en het armoederisico) niet is toegenomen.

Het aandeel mensen in de EU dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, is grotendeels stabiel gebleven. In 2022 bedroeg het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) in de Unie 21,6 %, (tegenover 21,7 % in 2021 en 21,6 % in 2020). Deze ruime stabiliteit in de afgelopen drie jaar, gekenmerkt door de pandemie, de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne en de hoge energieprijzen en kosten van levensonderhoud, komt na een algemene daling van het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd in de afgelopen tien jaar. Deze recente stabiliteit is opmerkelijk in vergelijking met de scherpe stijging na de economische en financiële crisis van 2008-2009[56]. Net als deze algemene stabiliteit van het Arope-percentage waren de drie subcomponenten ervan ook grotendeels stabiel op geaggregeerd niveau voor 2022[57]. Het armoederisicoprecentage (AROP) daalde met 0,3 procentpunt en bedraagt nu 16,5 % (op basis van de inkomens in 2021). Bovendien blijven de flashramingen van Eurostat met betrekking tot de inkomens in 2022 in de EU wijzen op een algemene stabiliteit van het AROP-percentage. Het percentage personen dat te kampen heeft met ernstige materiële en sociale deprivatie is daarentegen in 2022 met 0,4 procentpunt gestegen tot 6,7 %. Ten slotte is als gevolg van de positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt het aandeel personen in huishoudens waar (bijna) niemand een baan heeft met 0,7 procentpunt gedaald tot 8,3 % in 2022 (op basis van de activiteit in 2021) (zie punt 2.4).

Het aandeel kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, is in 2022 in de EU licht gestegen en was hoger dan in de totale bevolking. In 2022 is het aandeel met 0,3 procentpunt gestegen tot 24,7 % (tegenover 21,6 % voor de totale bevolking)[58]. Hoewel nog steeds onder het niveau van 2015 (27,4 %), is het percentage kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd in de EU sinds 2020 marginaal maar gestaag gestegen. Het AROP-percentage bleef in 2022 min of meer stabiel (-0,2 procentpunt) op 19,3 % (met betrekking tot de inkomens in 2021), terwijl het percentage kinderen dat in ernstige materiële en sociale deprivatie verkeert met 0,9 procentpunt steeg tot 8,4 %. Tot slot daalde het aandeel mensen in huishoudens waar (bijna) niemand een baan heeft met 0,7 procentpunt tot 7,6 % in 2022 (op basis van de activiteit in 2021).

---

[55] Eurostat [tessi180] en Experimentele resultaten van de flashramingen die betrekking hebben op het inkomstenjaar 2022.

[56] Eurostat [ilc_pecs01]. Om de ontwikkelingen in de EU over een langere periode te kunnen volgen, onder andere met het oog op de monitoring van de EU-doelstelling voor armoedebestrijding voor 2030, heeft Eurostat een ononderbroken reeks opgesteld om de grote onderbreking in de gegevens voor DE in 2020 weg te werken. De ononderbroken reeks omvat geraamde waarden voor 2019 voor DE en de EU-27 en wordt afzonderlijk gepubliceerd (zie bovenstaande link).

[57] Eurostat-gegevens die in deze paragraaf zijn gebruikt: [tessi010], [tepsr_lm420], [tepsr_lm430].

[58] Eurostat-gegevens die in deze paragraaf zijn gebruikt: [tepsr_lm412], [tepsr_spi110], [tepsr_spi120], [tepsr_spi130].

Armoede onder werkenden hervatte haar neerwaartse trend na een kleine stijging in 2021, maar blijft een uitdaging. Het percentage werkenden in de EU dat met armoede wordt bedreigd, daalde met 0,4 procentpunt tot 8,5 % in 2022 (met betrekking tot de inkomens in 2021), iets lager dan 10 jaar geleden (8,9 % in 2012)[59]. Specifieke groepen werknemers lopen nog steeds meer risico dan andere. Het gaat vooral om laagopgeleiden (18,4 %), deeltijdwerkers (13,5 %), mensen met een tijdelijk contract (12,2 %), mensen die buiten de EU geboren zijn (20 %) en niet-EU-burgers (24,3 %).

Het aandeel ouderen (65+) dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, is sinds 2015 blijven stijgen. Met een stijging van 0,7 procentpunt sinds 2021 bedroeg dit aandeel in 2022 in de EU 20,2 %[60]. Hoewel het AROP-percentage voor de totale bevolking stabiel is, is het onder de oudere bevolking (met betrekking tot de inkomens in 2021) licht gestegen tot 17,3 % in 2022. Het aandeel ouderen dat in ernstige materiële en sociale deprivatie verkeert, bleef daarentegen ongeveer stabiel op 5,5 % in 2022.

Kwetsbare bevolkingsgroepen lopen vaak een aanzienlijk hoger risico op armoede en sociale uitsluiting dan de totale bevolking. Ondanks een kleine daling in 2022 bleef het Arope-percentage zeer hoog voor personen met een handicap (28,8 %) en mensen die buiten de EU geboren zijn (39,8 %), vergeleken met de totale bevolking (21,6 %)[61]. Roma lopen ook een veel hoger armoederisico[62] (zie punt 2.4).

1.3 Vorderingen met betrekking tot de EU-kerndoelen en nationale doelen voor 2030

De doelen inzake werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding jagen beleidsmaatregelen aan op de relevante beleidsterreinen op EU-niveau en in de lidstaten. De drie kerndoelen van de EU voor 2030 zijn als volgt: i) een arbeidsparticipatie van ten minste 78 % van de bevolking in de werkende leeftijd; ii) een participatiegraad in het volwassenenonderwijs van ten minste 60 % per jaar; en iii) een vermindering met ten minste 15 miljoen van het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) ten opzichte van 2019, waarvan ten minste 5 miljoen kinderen[63]. Deze EU-kerndoelen werden in maart 2021 door de Europese Commissie voorgesteld als onderdeel van het actieplan voor de sociale pijler. De lidstaten hebben deze doelen verwelkomd op de sociale top van Porto in mei 2021, net als de Europese Raad in zijn conclusies van juni 2021[64]. Na bilaterale besprekingen met de diensten van de Commissie en multilaterale besprekingen in het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming hebben alle lidstaten hun nationale doelen op de drie gebieden bekendgemaakt. Ze werden in juni 2022 besproken door de Raad Epsco (zie bijlage 1). In het actieplan voor de sociale pijler werden ook aanvullende doelstellingen op EU-niveau vastgesteld om de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, het verstrekken van formeel onderwijs en formele opvang voor jonge kinderen te doen toenemen, het aantal NEET-jongeren te doen dalen, het percentage volwassenen met ten minste digitale

[59] Eurostat-gegevens die in deze paragraaf zijn gebruikt: [tesov110], [ilc_iw04], [ilc_iw07], [ilc_iw05], [ilc_iw16], [ilc_iw15].
[60] Eurostat-gegevens die in deze paragraaf zijn gebruikt: [tepsr_lm411], [ilc_li02], [ilc_mdsd11].
[61] Eurostat-gegevens die in deze paragraaf zijn gebruikt: [hlth_dpe010], [ilc_peps06n], [ilc_peps01n].
[62] FRA Roma-enquête 2021.
[63] Zie: Europese Commissie, *Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.
[64] Zie online de Verklaring van Porto en de Conclusies van de Raad van 24-25 juni 2021.

basisvaardigheden te verhogen en schooluitval terug te dringen. De meeste lidstaten hebben aanvullende nationale doelen gesteld op deze gebieden en/of op aanvullende gebieden, als dat gezien de specifieke context van het land nodig werd geacht om vooruitgang te boeken met betrekking tot de drie kerndoelen. In dit deel wordt nagegaan welke vooruitgang tot nu toe is geboekt met betrekking tot de drie EU-kerndoelen en de nationale doelen voor 2030.

Door de solide gemiddelde werkgelegenheidsgroei van de afgelopen twee jaar is de EU goed op weg om haar centrale werkgelegenheidsdoelstelling voor 2030 te halen. Na een stijging tot 74,6 % in 2022 zou de arbeidsparticipatie in de EU tot 2030 met nog eens 3,4 procentpunt moeten stijgen om de doelstelling van 78 % te halen. Dit komt overeen met een gemiddelde jaarlijkse werkgelegenheidsgroei van 0,5 %, ook rekening houdend met de demografische prognoses van Eurostat (zie figuur 1.3.1), tegenover een gemiddelde jaarlijkse groei van 1,1 % in de periode vóór COVID 2013-2019. Zelfs als rekening wordt gehouden met het feit dat tragere groeipercentages kunnen ontstaan bij hogere beginniveaus, wijst dit erop dat de Unie goed op weg is om haar werkgelegenheidsdoelstelling voor 2030 te behalen.

Dankzij het herstel na COVID en de goede arbeidsmarktontwikkelingen hadden alle lidstaten tegen 2022 vooruitgang geboekt in de richting van hun nationale werkgelegenheidsdoelstellingen. Figuur 1.3.2 laat zien dat de arbeidsparticipatie in 2022 in alle EU-landen boven het niveau van 2020 lag, wat betekent dat er vooruitgang is geboekt in de richting van hun nationale doelen[65]. Voor de overgrote meerderheid van de lidstaten zijn tot 2030 verdere inspanningen nodig om de resterende kloven ten opzichte van de nationale doelen te overbruggen, zoals weergegeven in figuur 1.3.2. Voor vijf landen is de in 2022 bereikte arbeidsparticipatie daarentegen al hoger dan hun nationale doelstelling voor 2030. Dit zijn Estland (+0,6 procentpunt ten opzichte van de nationale doelstelling), Nederland (+0,4 procentpunt), Slowakije en Zweden (beide +0,2 procentpunt), en Denemarken (+0,1 procentpunt), terwijl Ierland precies op zijn doel voor 2030 zit. In al deze landen behalve Slowakije ligt de arbeidsparticipatie al boven, en in sommige gevallen (Nederland, Zweden en Estland) zelfs aanzienlijk boven (rond of meer dan 4 procentpunt) de EU-doelstelling van 78 % in 2030. Van alle andere landen die in 2022 nog ver aflagen van hun nationale doelen voor 2030, streeft Italië (met 8,2 procentpunt ten opzichte van zijn doel voor 2030) naar de grootste stijging, gevolgd door België (8,1 procentpunt), Spanje (6,5 procentpunt) en Roemenië (6,2 procentpunt). Over het geheel genomen hebben de meeste lidstaten in 2022 een werkgelegenheidsgroei gerealiseerd die hoger was dan het respectieve gemiddelde van vóór de pandemie (over de periode 2013-2019)[66]. Voor negen daarvan (Slowakije, Portugal, Tsjechië, Hongarije, Malta, Kroatië, Polen, Slovenië en Luxemburg) bleef de werkgelegenheidsgroei in 2022 echter nog steeds achter bij de overeenkomstige gemiddelde groei van vóór de crisis (zie figuur 1.3.3). Bovendien is voor Italië, België en Frankrijk de geraamde minimale jaarlijkse werkgelegenheidsgroei die nodig is om hun nationale doelen voor 2030 te halen, hoger dan de overeenkomstige groei vóór de

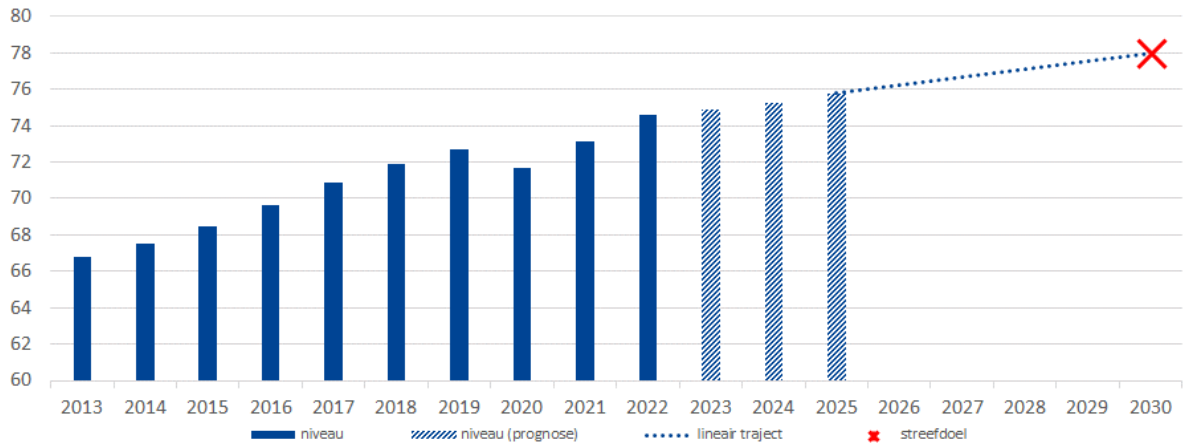
[65] In oktober 2022 bereikte de Groep indicatoren van het Comité voor de werkgelegenheid overeenstemming over een methodologische aanpak voor de monitoring van de vooruitgang ten opzichte van de nationale werkgelegenheidsdoelstellingen in het kader van het Europees Semester. Dit deel is opgesteld op basis van de overeengekomen methodologie. Zie het jaarlijks prestatieverslag werkgelegenheid 2023 van het Comité voor de werkgelegenheid en de prestatiemonitor werkgelegenheid 2023.

[66] Als gevolg van de bevolkingsafname hebben de meeste lidstaten voor het bereiken van hun nationale doelen een lagere minimale jaarlijkse werkgelegenheidsgroei nodig dan in de periode vóór de crisis. Zie het jaarlijks prestatieverslag werkgelegenheid 2023 van het Comité voor de werkgelegenheid.

crisis[67]. In een aanzienlijk aantal lidstaten is wat betreft de arbeidsparticipatie van laagopgeleiden nog de meeste ruimte voor verbetering, met name via bij- en omscholing en onderwijs- en opleidingsmaatregelen die inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt[68]. In een groot aantal lidstaten is er ook veel ruimte voor verbetering met betrekking tot de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen (55-64 jaar) en jongeren (20-29 jaar).

Figuur 1.3.1: De arbeidsparticipatie in de EU is aanzienlijk gestegen na de COVID-19-crisis

Arbeidsparticipatie in de EU-27 en het daarmee samenhangende EU-kerndoel voor 2030 (20-64-jarigen, % van de bevolking)



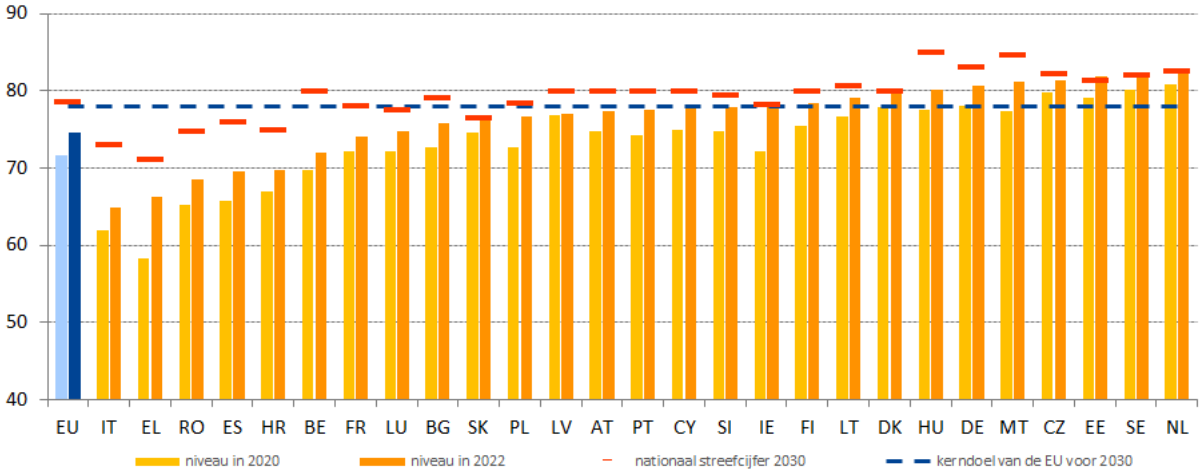
Opmerking: De waarden voor 2023, 2024 en 2025 zijn gebaseerd op de werkgelegenheidsgroeiprognoses van de Commissie van het najaar van 2023 en op de voorspelde bevolkingsgroei en groei van de beroepsbevolking op basis van de bevolkingsprognoses van Eurostat van 2023.
Bron: Eurostat [lfsi_emp_a]; werkgelegenheidsgroeiprognose, najaarsprognose 2023 van de Commissie; Bevolkingsprognoses van Eurostat, Europop 2023.

[67] Voor sommige lidstaten is deze minimaal vereiste werkgelegenheidsgroei negatief, als gevolg van een verwachte afname van de bevolking in de werkende leeftijd en/of het feit dat hun nationale doelen al zijn bereikt.

[68] In december 2022 bereikte de Groep indicatoren van het Comité voor de werkgelegenheid overeenstemming over een methodologische aanpak om het potentieel van specifieke bevolkingsgroepen onder de aandacht te brengen in het kader van de monitoring van de vooruitgang ten opzichte van de werkgelegenheidsdoelstelling voor 2030. Dit deel van het verslag geeft de overeengekomen methodologie weer. Zie het jaarlijks prestatieverslag werkgelegenheid 2023 van het Comité voor de werkgelegenheid en de prestatiemonitor werkgelegenheid 2023.

Figuur 1.3.2: De arbeidsparticipatie in de lidstaten is in 2022 gestegen, wat duidt op vooruitgang in de richting van hun nationale doelen

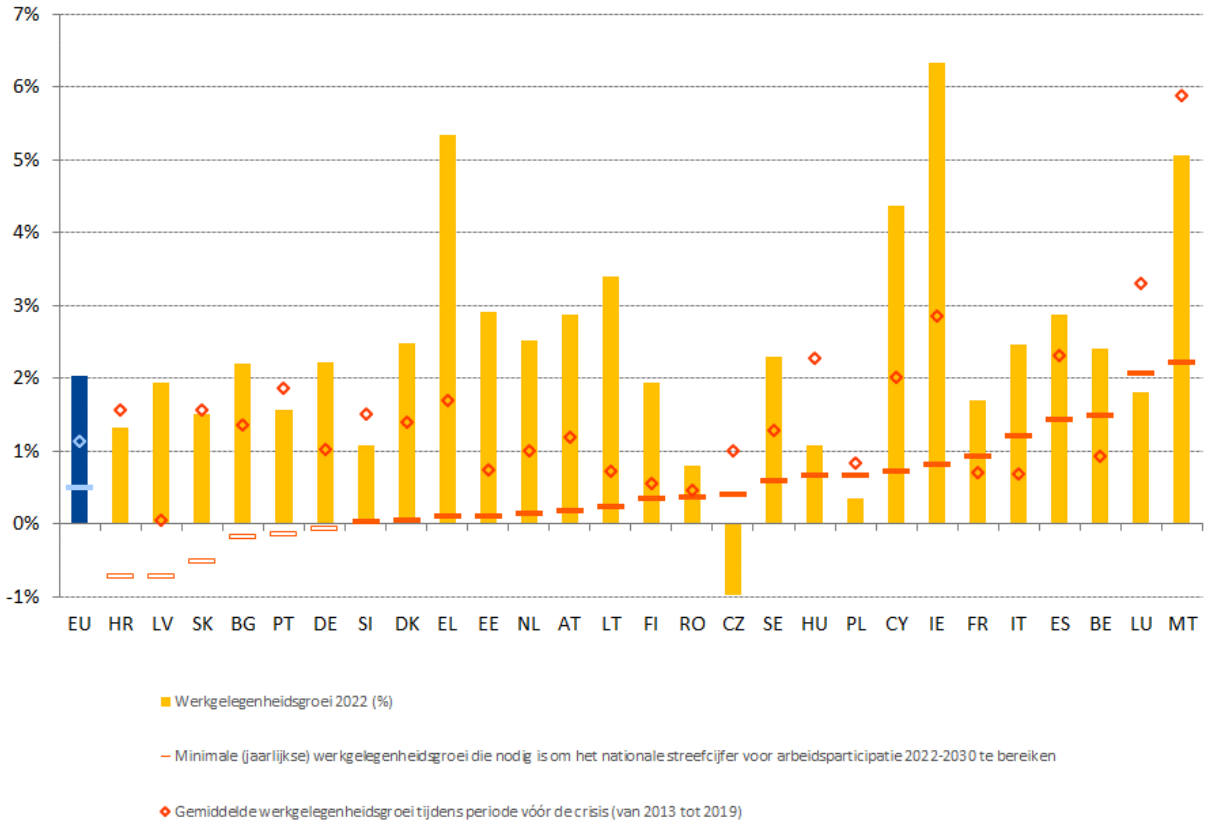
Arbeidsparticipatie (2020 en 2022, 20-64-jarigen, % van de bevolking) en gerelateerde nationale doelen voor 2030



Bron: Eurostat [lfsi_emp_a] en tabel inzake nationale doelen voor 2030 zoals in bijlage 1.

Figuur 1.3.3: In bijna alle lidstaten was de werkgelegenheidsgroei in 2022 hoger dan de minimale jaarlijkse verandering die nodig is om de nationale doelstelling voor 2030 te halen

Werkgelegenheidsgroei in 2022 ten opzichte van de gemiddelde jaarlijkse werkgelegenheidsgroei in de periode 2013-2019 en de minimale jaarlijkse werkgelegenheidsgroei die nodig is om de nationale werkgelegenheidsdoelstelling voor 2030 te halen



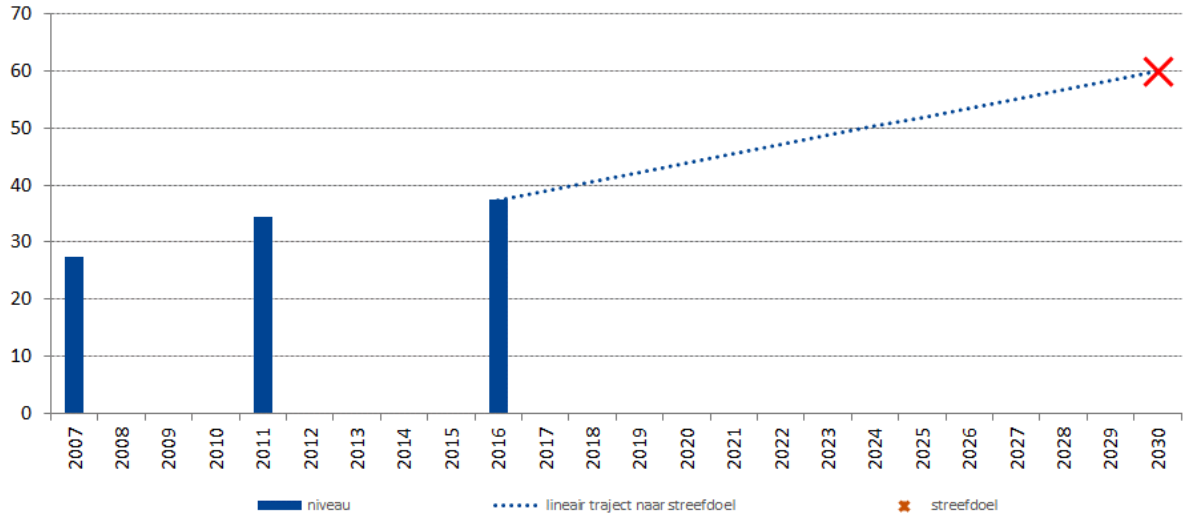
Bron: Jaarlijks prestatieverslag werkgelegenheid 2023.

Het EU-kerndoel voor 2030 inzake volwasseneneducatie jaagt beleidsmaatregelen aan om de positie van werknemers te versterken en de beroepsbevolking aan te passen aan de veranderende vaardigheidsbehoeften, ook in het licht van de dubbele transitie en de aanzienlijke tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de Unie. Het EU-kerndoel voor 2030 wordt gemeten als het percentage volwassenen dat de afgelopen twaalf maanden aan leeractiviteiten hebben deelgenomen, dat vanaf 2023 om de twee jaar beschikbaar moet komen uit de arbeidskrachtenenquête[69]. Eerdere gegevens op basis van de enquête volwasseneneducatie (AES) lieten een stijgende trend zien in de participatiegraad in de EU van 2007 tot en met 2016 (het meest recente beschikbare gegevenspunt; zie figuur 1.3.4) Op EU-niveau zal verdere aanzienlijke vooruitgang moeten worden geboekt om de vaardigheidsdoelstelling voor 2030 te halen, in overeenstemming met de ambitie die Europa nodig heeft om concurrerend, innovatief en inclusief te blijven en te floreren in de context van de grote transformaties die voor ons liggen. De lidstaten hebben hun nationale doelstellingen voor 2030 inzake volwasseneneducatie op verschillende ambitieniveaus vastgesteld, in overeenstemming met de noodzaak om bij te dragen aan het EU-kerndoel, en rekening houdend met verschillende uitgangsposities (zie figuur 1.3.5). Zodra de nieuwe gegevens van de arbeidskrachtenenquête beschikbaar zijn, zullen in het Comité voor de werkgelegenheid besprekingen worden gestart over de methodologische aanpak voor de monitoring van de vaardigheidsdoelstelling.

[69] De indicatorwaarden voor 2007, 2011 en 2016 zijn verzameld via de enquête volwasseneneducatie (AES). Vanaf 2023 (met indicatorwaarden voor 2022) zullen gegevens beschikbaar komen via de EU-arbeidskrachtenenquête. Deze nieuwe gegevensbron zal een hoge mate van consistentie met arbeidsmarktindicatoren mogelijk maken en zorgen voor gegevens die met een hogere frequentie worden verstrekt. Sinds deze gegevens beschikbaar kwamen, wordt een grondige analyse uitgevoerd van de gegevens van de twee enquêtebronnen door de Commissie, waaronder Eurostat, om mogelijke problemen aan te pakken en de kwaliteit en vergelijkbaarheid van de gegevens te waarborgen.

Figuur 1.3.4: De deelname van volwassenen aan leeractiviteiten vertoonde in het verleden een stijgende trend in de EU en er zijn verdere aanzienlijke inspanningen nodig om het EU-kerndoel voor 2030 te halen

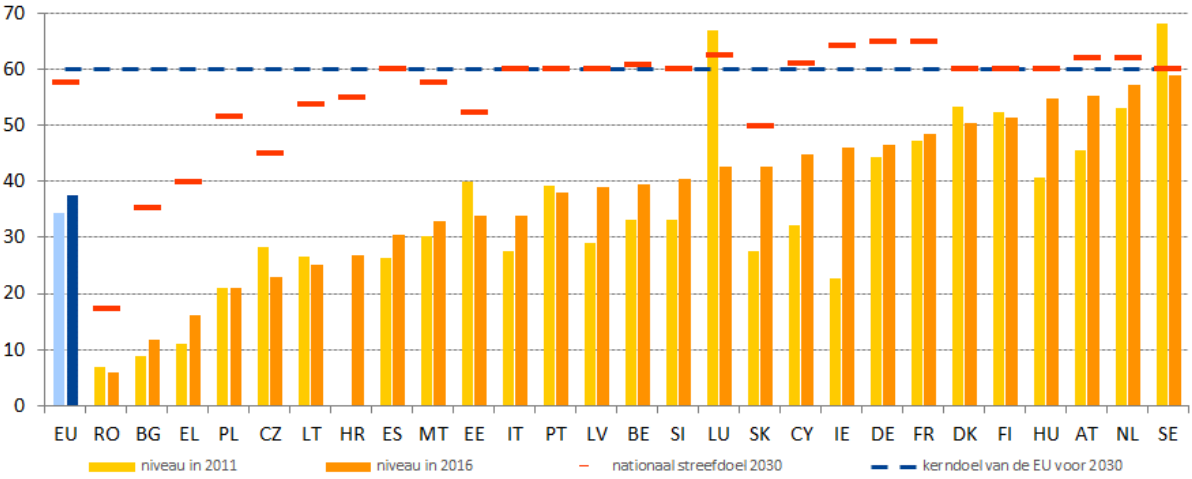
Deelname aan volwasseneneducatie in de laatste 12 maanden in de EU-27 en het kerndoel van de EU voor 2030 (25-64-jarigen, %)



Bron: Speciale extractie van Eurostat van de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de laatste twaalf maanden, zonder begeleide opleiding op de werkplek (Guided on the job training, GOJT), uit de enquête volwasseneneducatie.

Figuur 1.3.5: Er zijn in het algemeen aanzienlijke inspanningen nodig op het niveau van de lidstaten om de vastgestelde nationale doelstellingen inzake volwasseneneducatie te bereiken

Deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de laatste twaalf maanden (2011 en 2016, 25-64-jarigen, %) en nationale doelen voor 2030 voor de lidstaten



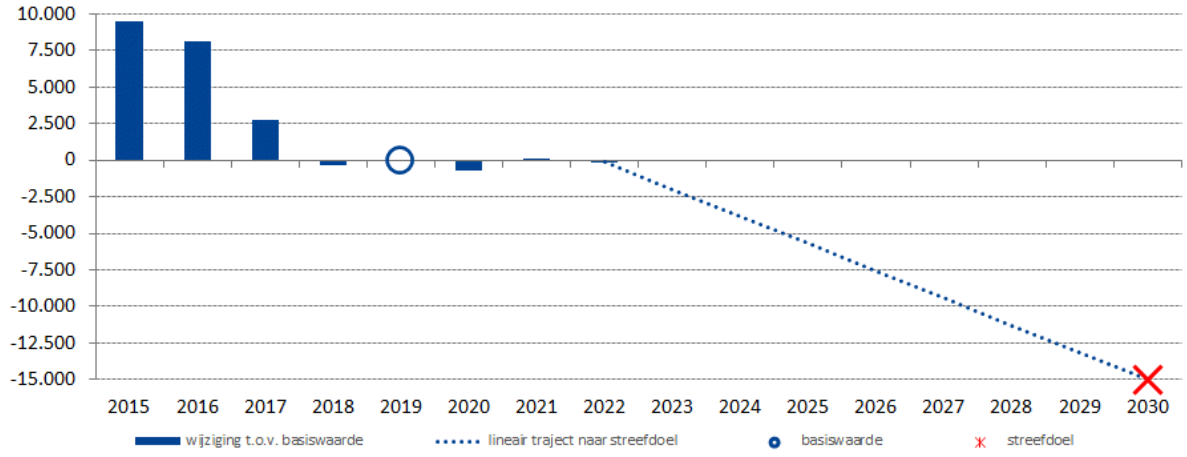
Bron: Speciale extractie van Eurostat van de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de laatste twaalf maanden, zonder begeleide opleiding op de werkplek (Guided on the job training, GOJT), uit de enquête volwasseneneducatie en tabel inzake de nationale doelen voor 2030 in bijlage 1.

Ondanks de moeilijke sociaaleconomische context van de afgelopen drie jaar is het aantal personen in de EU dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd over het algemeen stabiel gebleven, na een aanzienlijke daling in het afgelopen decennium. In 2022 daalde het totale aantal Arope-personen met slechts 279 000, waardoor het dicht bij de basiswaarde van 2019 bleef (zie figuur 1.3.6). Terwijl de meeste lidstaten enige vooruitgang boekten in de richting van hun nationale doelen (met name Griekenland, Polen en Kroatië,

alle met een daling van het aantal Arope-personen van 11 %), bewogen verschillende andere lidstaten (Frankrijk, Duitsland, Spanje, Oostenrijk, Finland, Nederland, Slowakije, Zweden, Ierland, Estland, Denemarken en Luxemburg) zich in de tegenovergestelde richting (zie figuur 1.3.7). Alleen Cyprus bereikte zijn nationale doelstelling in 2022[70]. Tegelijkertijd is het aantal Arope-kinderen in de EU in 2022 met 899 000 gestegen ten opzichte van 2019, en zijn er in slechts de helft van de 19 lidstaten die een dergelijk aanvullend doel hebben vastgesteld gunstige ontwikkelingen (d.w.z. in België, Bulgarije, Estland, Ierland, Griekenland, Kroatië, Portugal, Slovenië en Zweden)[71]. Er zullen aanzienlijke verdere inspanningen en voortdurende monitoring nodig zijn om ervoor te zorgen dat de doelen die op nationaal niveau zijn gesteld, worden gehaald om het EU-kerndoel in 2030 te halen.

Figuur 1.3.6: Het Arope-percentage is de afgelopen jaren over het algemeen stabiel gebleven, waardoor inspanningen nodig zijn om het te laten dalen om de EU-doelstelling voor 2030 te halen

Verandering in het Arope-niveau van de EU-27 en het daarmee samenhangende EU-kerndoel voor 2030 (totale bevolking, duizenden personen)



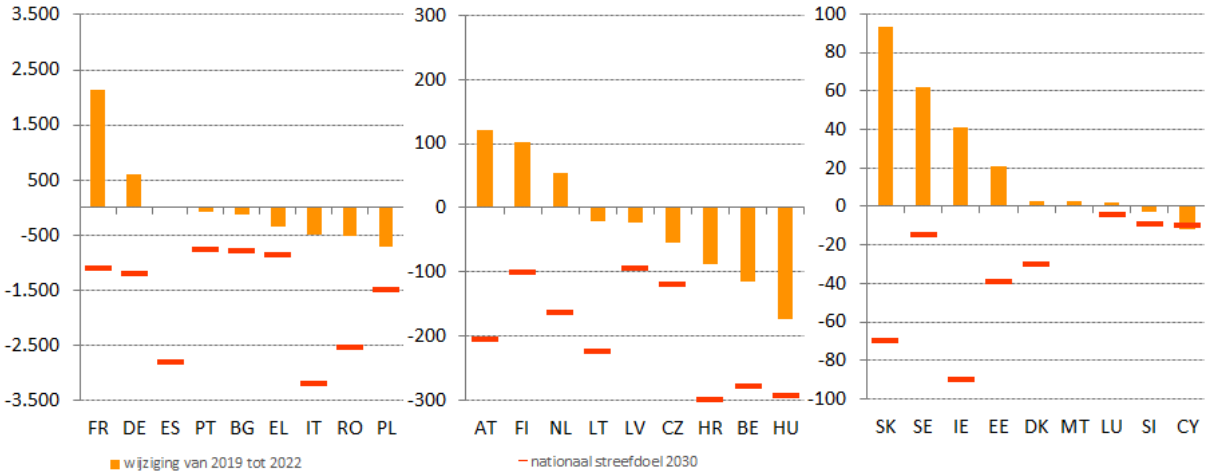
Opmerking: Berekeningen gebaseerd op ononderbroken reeksen, met geschatte waarde voor 2019 (zie voetnoot 29 in punt 1.2).
Bron: Eurostat [ilc_pecs01].

[70] Jaarverslag 2023 van het Comité voor sociale bescherming.

[71] België, Bulgarije, Tsjechië, Estland, Ierland, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Kroatië, Cyprus, Luxemburg, Malta, Oostenrijk, Polen, Portugal, Slovenië, Slowakije, Finland en Zweden hebben doelstellingen vastgesteld om de kinderarmoede terug te dringen.

Figuur 1.3.7: De meeste lidstaten hebben enige vooruitgang geboekt in de richting van hun nationale doelen, maar er zijn meer inspanningen nodig

Veranderingen in Arope-niveaus van 2019 tot 2022 en nationale doelen voor 2030 (totale bevolking, in duizenden personen)



Opmerking: Onderbreking in de reeks in 2020 voor FR, IE, DK, LU, in 2021 voor LU, in 2022 voor FR en LU. DK en DE drukken hun nationale doelen uit als een vermindering met respectievelijk 30 000 en 1,2 miljoen van het aantal mensen dat deel uitmaakt van huishoudens met een zeer lage arbeidsintensiteit (VLWI). MT drukt zijn nationale doel uit als een verlaging van het Arope-percentage met 3,1 procentpunt. HU drukt zijn nationale doel uit als een vermindering van het percentage materiële en sociale deprivatie van gezinnen met kinderen tot 13 %, en daarmee een vermindering van het aantal Arope-personen met 292 000. DE drukt zijn nationale doel uit in vergelijking met 2020 als referentiejaar.
Bron: Eurostat [ilc_pecs01] en tabel inzake nationale doelen voor 2030 zoals in bijlage 1.

1.4 Update over het sociaal scorebord

Het sociaal scorebord ondersteunt de monitoring van de Europese pijler van sociale rechten en draagt bij tot de beoordeling van de belangrijkste uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid in de lidstaten en de Unie. De huidige versie van het sociaal scorebord werd door de Commissie voorgesteld als onderdeel van het actieplan voor de sociale pijler van maart 2021 en vervolgens besproken met het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC). De kernindicatoren van het sociaal scorebord werden op 14 juni 2021 goedgekeurd door de Raad Werkgelegenheid, Sociaal beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (EPSCO). Het is het belangrijkste kwantitatieve monitoringsinstrument van de vorderingen in de uitvoering van de beginselen van de pijler in het kader van het Europees Semester (zie bijlage 2 voor technische details over de kernindicatoren)[72]. Als zodanig vormt het sociaal

[72] Gegevens beschikbaar op de Eurostat-website op lidstaat- en regionaal niveau. Wat dit laatste betreft, is deze regionale informatie beschikbaar voor de meeste lidstaten en geselecteerde indicatoren. Het sociaal scorebord bestrijkt momenteel 18 van de 20 beginselen van de pijler, vier meer dan in de vorige versie, hoewel er momenteel geen recente gegevens zijn voor de indicator voor volwasseneneducatie. De twee beginselen die nog niet worden bestreken zijn beginsel 7, "Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag", en beginsel 8, "Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers". Er zijn strikte kwaliteitseisen voor de kernindicatoren, die ook een duidelijke normatieve interpretatie moeten krijgen (hoewel er geen strikt één-op-één verband is tussen scorebordindicatoren en beginselen van de pijler). Tot dusver was het nog niet mogelijk om dergelijke indicatoren te vinden voor deze twee beginselen, maar de Commissie zal verdere werkzaamheden verrichten.

scorebord ook de basis voor de eerste analyse per land, in overeenstemming met de beginselen van het kader voor sociale convergentie, zoals besproken in punt 1.5.

De kernindicatoren van het sociaal scorebord wijzen op belangrijke uitdagingen in de lidstaten van de EU op drie gebieden, namelijk gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, eerlijke arbeidsvoorwaarden, en sociale bescherming en inclusie. Tot de kernindicatoren die momenteel in het grootste aantal lidstaten "kritieke" of "in de gaten te houden" situaties aangeven, behoren het aandeel kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang, de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap, het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op de armoedevermindering[73] en het aandeel volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden (respectievelijk twaalf lidstaten voor de eerste, elf voor de tweede en de derde en negen voor de laatste; zie tabel 1.4.1). Hoewel het totale aantal "kritieke situaties" dat de kernindicatoren aangeven vergelijkbaar is met vorig jaar, is het "in de gaten te houden" situaties in lidstaten in 2022 aanzienlijk toegenomen (60 tegenover 49 in 2021). Hoofdstuk 3 bevat de eerste analyse per land, waarvoor in het volgende deel uitleg en een samenvatting van de belangrijkste horizontale bevindingen worden gegeven.

[73] Hoewel er voor deze indicator in 2022 voor bijna alle lidstaten een onderbreking is in de reeksen als gevolg van een methodologische wijziging (deze is eerder doorgevoerd voor EE, FI en SE), leveren de (ongepubliceerde) indicatorwaarden die Eurostat op basis van de oude methode heeft berekend, globaal genomen dezelfde algemene beoordeling op als de gepubliceerde waarden.

Tabel 1.4.1: Sociaal scorebord: overzicht van uitdagingen in de lidstaten per kernindicator

			Beste presteerders	Beter dan gemiddeld	Goed, maar moet worden gemonitord	Gemiddeld	Zwak, maar gaat vooruit	In de gaten te houden	Kritieke situatie
Gelijke kansen	Voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding(% van de bevolking 18-24 jaar)	2022	HR, IE, LT, PL	BE, CY, CZ, LU, NL, PT	EL, SI	AT, FI, FR, LV, SE, SK	BG, IT	DK, EE, MT	DE, ES, HU, RO
	Aandeel personen met minstens elementaire algemene digitale vaardigheden(% van de bevolking 16-74 jaar)	2021	DK, FI, IE, NL	AT, ES, HR, LU, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		CY, DE, HU, IT, LT, SI	BG, PL, RO
	Percentage NEET-jongeren (% van de bevolking 15-29 jaar)	2022	MT, SE	AT, DE, DK, IE, LU, PL, PT	NL, SI	BE, EE, FR, HU, LT, LV, SK	BG, IT	CZ, ES, FI, HR	CY, EL, RO
	Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen (procentpunt)	2022	EE, FI, LT, LV	DK, FR, LU, PT	SE	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, NL, SI, SK	MT, RO	CY, IE, PL	CZ, EL, IT
	Verhouding inkomenskwintielen (S80/S20)	2022	BE, CZ, SI, SK	DE, DK, FI, HU, IE, NL, PL, PT		AT, CY, FR, HR, LU, MT	EL, ES, RO	EE, IT, SE	BG, LT, LV
Billijke arbeidsvoorwaarden	Arbeidsparticipatie (% van de bevolking van 20-64 jaar)	2022	CZ, EE, NL, SE	BG, DE, DK, HU, IE, LT, MT		AT, CY, FI, FR, LU, LV, PL, PT, SI, SK	EL	BE	ES, HR, IT, RO
	Werkloosheidspercentage (% van de beroepsbevolking 15-74 jaar)	2022	CZ, DE, MT, PL	AT, BG, DK, HU, IE, NL, SI		BE, CY, EE, FI, HR, LT, LU, LV, PT, RO, SK	EL, ES, IT	FR, SE	
	Percentage langdurige werkloosheid (% van de actieve bevolking 15-74 jaar)	2022	DK	AT, CZ, DE, EE, HU, IE, LU, NL, PL	MT	BE, BG, CY, FI, FR, HR, LT, LV, PT, SE, SI	EL, ES, IT	RO	SK
	Reëel BBIH per hoofd (2008=100)	2022	HU, MT, PL	HR	EE, LT	DE, DK, FI, FR, LU, LV, NL, PT, SE, SI, SK	AT	BE, CY, CZ	EL, ES, IT
Sociale bescherming en inclusie	Percentage personen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd (% van de totale bevolking)	2022	CZ, SI	AT, CY, DK, LU, NL, PL, PT, SK	FI	BE, DE, HR, HU, IE, MT	EL, ES	EE, FR, IT, LT, SE	BG, LV, RO
	Kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd (% van de bevolking 0-17 jaar)	2022	CZ, DK, FI, NL, SI	CY, EE, HR, HU, LU, PL		AT, BE, DE, IE, LT, LV, MT, PT, SE	EL	FR, IT, SK	BG, ES, RO
	Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op de armoedevermindering (% vermindering van AROP)	2022	BE, DK, IE	AT, CZ, DE, FR, PL, SE	FI	CY, LT, LU, NL	LV, PT	BG, EE, ES, HU, IT, MT, SI, SK	EL, HR, RO
	Arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap (procentpunt)	2022	DK, ES, IT, LU, PT	DE, FI, SI		AT, CY, CZ, EL, FR, LV, NL, SK		BG, EE, MT, PL, RO, SE	BE, HR, HU, IE, LT
	Bovenmatige uitgaven voor huisvesting (% van de totale bevolking)	2022	CY, SK	EE, HR, IE, LT, MT, PT, SI		AT, BE, CZ, ES, FI, IT, LV, NL, PL, RO, SE	EL	DE, HU	BG, DK, LU
	Kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang (% van de bevolking jonger dan 3 jaar)	2022	DK, FR, NL, SE	BE, EE, MT, PT, SI	ES, LU	EL, FI, IT, LV		AT, BG, CY, DE, HR, IE, LT, PL	CZ, HU, RO, SK
	Zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg (% leeftijdsgroep 16+)	2022	CY	AT, BE, BG, CZ, DE, ES, HR, LU, MT, NL, SI		DK, FR, HU, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SK		RO	EE, EL, FI, LV

Opmerking: Bijgewerkt in oktober 2023. Als gevolg van substantiële veranderingen in 2021 in de definitie van de indicator “aandeel personen met minstens elementaire algemene digitale vaardigheden” is er geen vergelijkbare waarde voor 2019 beschikbaar. Daarom is de analyse van deze indicator bij wijze van uitzondering alleen op het niveau van 2021 gebaseerd (uitgaande van “geen verandering” voor alle lidstaten en ook het EU-gemiddelde). Er zijn geen gegevens over de BBIH-stijging per hoofd van de bevolking beschikbaar voor Ierland, Bulgarije en Roemenië. Onderbrekingen in reeksen en andere markeringen worden vermeld in de bijlagen 3 en 4.

1.5 Belangrijkste horizontale bevindingen uit de eerste analyse per land over sociale convergentie

De eerste analyse per land onderzoekt de arbeidsmarkt, vaardigheden en sociale ontwikkelingen in elke lidstaat om potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie op te sporen die in een tweede fase verder moeten worden geanalyseerd. Na besprekingen in de Raad Epsco in juni 2023 over een kader voor sociale convergentie, zoals voorbereid door het EMCO en het SPC[74] op basis van het werk van de speciale gezamenlijke EMCO-SPC-werkgroep van oktober 2022 tot mei 2023, bevat deze editie van 2024 van het voorstel van de Commissie voor een gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid een sterkere focus op landen. De landspecifieke analyse versterkt de monitoring van de domeinen werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid in het Europees Semester, overeenkomstig artikel 148 VWEU. Met deze analyse wordt gevolg gegeven aan de toezeggingen die zijn gedaan in het actieplan van de pijler en op de sociale top van Porto wat betreft een krachtigere uitvoering van de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten. De beginselen van het kader voor sociale convergentie voorzien in een analyse in twee fasen om de uitdagingen voor opwaartse sociale convergentie in de lidstaten te beoordelen. De eerste fase is voornamelijk gebaseerd op de kernindicatoren van het sociaal scorebord en identificeert *potentiële risico's* voor opwaartse sociale convergentie. Om in de tweede fase het bestaan van *daadwerkelijke uitdagingen* voor opwaartse sociale convergentie en de belangrijkste factoren achter de uitdagingen vast te stellen, zal verdere analyse in een tweede fase steunen op een bredere reeks kwantitatieve en kwalitatieve gegevens, onder andere met betrekking tot de vooruitgang op weg naar de nationale doelstellingen voor 2030 (zie het methodologische kader aan het einde van dit deel voor een meer gedetailleerde uitleg van de methodologie). In de verdere analyse worden ook de maatregelen beschreven die de lidstaten hebben genomen om deze uitdagingen aan te pakken. Dit deel bevat een samenvatting van de belangrijkste horizontale bevindingen uit de eerste analyse per land van het kader voor sociale convergentie, waarbij wordt aangegeven welke landen in een tweede fase verder moeten worden geanalyseerd. De belangrijkste bevindingen zijn gebaseerd op de eerste analyse per land in hoofdstuk 3 van het verslag.

Over het geheel genomen wijst de interpretatie van het sociaal scorebord in de eerste analyse per land op sterke arbeidsmarktprestaties in alle lidstaten, hoewel deze worden gekenmerkt door aanhoudende problemen voor specifieke bevolkingsgroepen, alsmede door een aantal risico's op het gebied van vaardigheden en sociaal beleid die nader moeten worden onderzocht. De toepassing van de verkeerslichtmethode van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid op de kernindicatoren van het sociaal scorebord maakt het mogelijk uitdagingen te identificeren die van bijzonder belang zijn voor de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten (zie punt 1.4). Door de signalen van de indicatoren van het sociaal scorebord per land samen te voegen volgens de overeengekomen methodologie (zie kader aan het einde van dit deel), kan een algemene evaluatie worden gemaakt van de potentiële risico's voor de opwaartse sociale convergentie waarmee de lidstaten worden geconfronteerd. Hieronder volgt een horizontale samenvatting van de belangrijkste horizontale bevindingen (zie ook tabel 1.4.1 en figuur 1.5.1):

- **Lidstaten die begonnen met een slechtere algemene arbeidsmarktsituatie wat betreft werkgelegenheid en werkloosheid, en de langetermijncomponent daarvan, verbeterden in 2022 meer dan andere, wat duidt op een proces van**

[74] Zie het Verslag van de EMCO-SPC-werkgroep over de invoering van een kader voor sociale convergentie in het Europees Semester en de kernboodschappen ervan.

convergentie op deze gebieden (zie punt 2.1.1 en figuren 2.1.1 en 2.1.5). Toch doen niet alle bevolkingsgroepen het even goed. Een groot aantal "kritieke" (rood) en "in de gaten te houden" (oranje) situaties wordt in de lidstaten vastgesteld (op basis van de overeengekomen methode van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid) met betrekking tot de arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap (voor elf lidstaten) en de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen (voor zes lidstaten), zonder duidelijke tendens van opwaartse convergentie (zie de gegevens in respectievelijk punt 2.2.1 en figuren 2.2.15 en 2.2.11), ondanks een positieve trend op EU-niveau (zie figuur 1.5.1). Daarentegen vertoont het percentage NEET-jongeren een algemene verbetering en een trend van convergentie tussen de EU-landen (zie de gegevens in punt 2.2.1 en figuur 2.2.9), hoewel het nog steeds hoge percentage zorgwekkend blijft (in alle lidstaten worden voor deze indicator zeven "kritieke" of "in de gaten te houden" situaties gemeld). Tegelijkertijd is de stijging van het reële bruto beschikbare inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking in 2022 voor het eerst sinds 2013 tot stilstand gekomen als gevolg van de hoge inflatie, die in veel landen de loonstijging heeft overtroffen, waardoor zes lidstaten zich voor deze indicator in een "kritieke" of "in de gaten te houden" situatie bevinden.

- **Ondanks recente positieve ontwikkelingen blijven er risico's bestaan voor opwaartse sociale convergentie met betrekking tot vaardigheden, die de inzetbaarheidsproblemen en ongelijkheden kunnen vergroten tenzij de beleidsmaatregelen aanzienlijk worden geïntensiveerd.** Dit is des te dringender in het licht van de grote tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten in de Unie, die knelpunten vormen voor innovatie en groei, ook met het oog op de groene en digitale transitie. Het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding neemt in de meeste lidstaten af, maar er is nog ruimte voor verbetering, aangezien zeven lidstaten zich nog steeds in een "kritieke" of "in de gaten te houden" situatie bevinden en er geen opwaartse convergentie zichtbaar is (zie de gegevens van punt 2.2.1 en figuur 2.2.2). Het terugdringen van vroegtijdig schoolverlaten blijft van essentieel belang om een beroepsbevolking op te bouwen die over alle nodige vaardigheden beschikt om zich gedurende het hele leven te kunnen blijven aanpassen en open te blijven staan voor verder leren, met het oog op de dubbele transitie en het belang voor concurrentievermogen en groei. Het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden is laag, en in totaal negen lidstaten bevinden zich in een "kritieke" of "in de gaten te houden" situatie. Op dit moment beschikt slechts iets meer dan de helft van de volwassen bevolking in de EU over ten minste digitale basisvaardigheden, terwijl dit al voor bijna 90 % van de banen vereist is. Hieruit blijkt hoe groot de uitdaging is die vanaf het voorschools onderwijs tot aan een leven lang leren moet worden overwonnen om ervoor te zorgen dat de beroepsbevolking van de EU zich kan aanpassen aan de veranderende vaardigheidsbehoeften van de arbeidsmarkt. Ondertussen is in de meeste lidstaten zelfs het aandeel kinderen onder de drie jaar dat deelneemt aan formele kinderopvang gedaald, en de verschillen tussen de landen blijven aanzienlijk. Twaalf lidstaten bevinden zich op dit gebied nog steeds in een "kritieke" of "in de gaten te houden" situatie, zonder duidelijke tekenen van opwaartse convergentie (zie de gegevens in punt 2.2.1 en figuur 2.2.12).
- **De sociale resultaten zijn ondanks de vele crises over het algemeen stabiel. De sociale situatie moet echter nauwlettend in het oog worden gehouden in het licht van de hoge kosten van levensonderhoud en de daarmee samenhangende risico's voor opwaartse sociale convergentie, ook wat betreft de effectiviteit van de socialezekerheidsstelsels.** Nationale en EU-maatregelen om banen en inkomens te

beschermen zijn over het algemeen effectief geweest om het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) tijdens de COVID-19-crisis relatief stabiel te houden. Evenzo werd algehele stabiliteit waargenomen ondanks recente stijgingen van de kosten van levensonderhoud, en acht lidstaten hadden in 2022 een Arope-percentage in een "kritieke" of "in de gaten te houden" situatie, ondanks enkele tekenen van opwaartse convergentie (zie de gegevens van punt 2.4.1 en figuur 2.4.2). Er werden daarentegen geen duidelijke tekenen van opwaartse convergentie waargenomen voor het percentage kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, en zes landen bevonden zich in 2022 op dit gebied in een "kritieke" of "in de gaten te houden" situatie (zie de gegevens van punt 2.4.1 en figuur 2.4.4), wat een negatief effect kan hebben op de sociaaleconomische prestaties van de Unie op de langere termijn. Het effect van sociale overdrachten bij het terugdringen van armoede is in de meeste lidstaten in 2022 afgenomen (met betrekking tot de inkomens in 2021), wat heeft geleid tot een zeer hoog aantal (elf) "kritieke" of "in de gaten te houden" situaties, deels als gevolg van de geleidelijke afschaffing van de uitzonderlijke steunmaatregelen die waren ingesteld om de sociale gevolgen van de COVID-19-pandemie het hoofd te bieden. Ook de buitensporige huisvestingskosten en de zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg zijn de laatste tijd toegenomen. Vijf lidstaten bevonden zich in 2022 voor beide indicatoren in een "kritieke" of "in de gaten te houden" situatie, en er zijn sterke tekenen van divergentie tussen de EU-landen (zie de gegevens van respectievelijk punt 2.4.1 en figuren 2.4.11 en 2.4.13).

In hoofdstuk 3 van dit verslag worden zeven lidstaten genoemd die een diepgaandere tweede analyse vereisen in het licht van de uitdagingen die worden aangegeven door de kernindicatoren van het sociaal scorebord, wat duidt op potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie volgens de methode van het kader voor sociale convergentie die is besproken met het EMCO en het SPC (zie het kader aan het einde van dit hoofdstuk). Dit zijn Bulgarije, Estland, Hongarije, Italië, Litouwen, Roemenië en Spanje. Voor al deze landen werden potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie vastgesteld in verband met problematische situaties die op een relatief groot aantal beleidsterreinen werden gesignaleerd, terwijl voor Litouwen ook verslechteringen in de loop der tijd een belangrijke rol speelden voor een kleiner aantal beleidsterreinen (en die ook in deze analyse in aanmerking werden genomen). De meeste risico's voor opwaartse sociale convergentie voor de bovengenoemde landen komen voort uit indicatoren zoals het aandeel van de bevolking met ten minste digitale basisvaardigheden, de arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap, het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op armoedebestrijding, en het Arope-percentage, gevolgd door het aandeel kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang, het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding, de inkomenskwintielverhouding, en het Arope-percentage voor kinderen.

Voor deze zeven lidstaten zullen de diensten van de Commissie een diepgaandere tweede analyse uitvoeren.

Figuur 1.5.1: Overzicht van werkgelegenheid, vaardigheden en sociale trends en uitdagingen aan de hand van de kernindicatoren van het sociaal scorebord

EU-gemiddelde, trends en verdeling van lidstaten met een specifieke categorisering in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid over alle lidstaten voor elke kernindicator, ook geaggregeerd voor de drie hoofdstukken van de pijler

Opm.: 1) Gegevens voor de indicator inzake de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten zijn nog niet beschikbaar; 2) Voor sommige landen ontbreken de gegevens van sommige indicatoren – zie opmerking bij tabel 1.4.1. Legenda voor alle indicatoren worden gepresenteerd in de bijlagen.

Methodologische aanpak voor het identificeren van potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie in de eerste analyse per land inzake sociale convergentie

De analyse is gebaseerd op bestaande instrumenten die de afgelopen jaren samen met de lidstaat zijn ontwikkeld, met name op basis van het sociaal scorebord en de zogenaamde verkeerslichtmethode van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid. Samen dient dit om potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie in de lidstaten vast te stellen[75]**.** De eerste analyse per land is gebaseerd op de volledige reeks kernindicatoren van het sociaal scorebord. Elk van de indicatoren wordt onder de loep genomen op basis van de methode van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, die de relatieve positie van de lidstaten bepaalt. Deze relatieve positie wordt uitgedrukt in standaardafwijkingen van het gemiddelde van zowel het absolute niveau van de indicatorwaarde als de verandering daarvan ten opzichte van het jaar daarvoor (zie bijlage 4 voor nadere technische details). De resultaten worden samengevat in een van de zeven mogelijke categorieën voor elke indicator voor het land in kwestie ("beste presteerder", "beter dan gemiddeld", "goed, maar moet worden gemonitord", "gemiddeld", "zwak, maar gaat vooruit", "in de gaten te houden" en "kritieke situatie"). Dit komt overeen met de kleurenschaal, van groen naar rood.

Elk van de indicatoren van het sociaal scorebord wordt beoordeeld aan de hand van de hierboven uiteengezette methode, om vast te stellen of ze leiden tot potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie, en dus of in een tweede fase verdere analyse nodig is. De kwalificatie "kritieke situatie" verwijst naar lidstaten die op een specifieke indicator veel slechter scoren dan het EU-gemiddelde en waar de situatie verslechtert of onvoldoende verbetert ten opzichte van het jaar daarvoor. Een situatie wordt in twee gevallen gemarkeerd als "in de gaten te houden": a) wanneer de lidstaat op een specifieke indicator slechter scoort dan het EU-gemiddelde en de situatie in het land verslechtert of niet snel genoeg verbetert en b) wanneer de score uitgedrukt in niveaus overeenkomt met het EU-gemiddelde maar de situatie veel sneller verslechtert dan het EU-gemiddelde.

Verdere analyse in een tweede fase wordt noodzakelijk geacht voor lidstaten waarvoor zes of meer kernindicatoren van het sociaal scorebord rood ("kritieke situatie") of oranje ("in de gaten te houden") zijn. Een extra reden om aan te nemen dat de situatie verder moet worden geanalyseerd, doet zich voor wanneer een rode of oranje indicator twee keer *achter elkaar* een verslechtering vertoont in de categorisering ervan in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid. Een voorbeeld hiervan is een verandering van "gemiddeld" naar "zwak maar gaat vooruit" in de editie van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2023, gevolgd door een verdere verslechtering naar "kritieke situatie" in de editie van 2024. Dit zou worden geteld als een extra "markering" voor de minimumdrempel van zes markeringen in totaal. Als bijvoorbeeld in een bepaald jaar *n* voor een land vijf kernindicatoren van het sociaal scorebord rood of oranje zijn gemarkeerd, en een ervan twee opeenvolgende jaren verslechtert in de jaren *n* en *n-1*, wordt het land geacht in totaal zes markeringen te hebben in dat jaar *n* (vijf rode/oranje signalen van de indicatoren in het gegeven jaar plus één ervan met twee opeenvolgende verslechteringen). Daarom zou ook in een tweede fase verdere analyse nodig zijn. Elke onderbreking in de reeks en problemen in verband met de kwaliteit en interpretatie van de gegevens worden in aanmerking genomen bij de evaluatie van het totale aantal markeringen in de richting van de drempel.

[75] Zie het verslag van de EMCO-SPC-werkgroep over het kader voor sociale convergentie (doc. 9481/23) en de kernboodschappen die door EMCO-SPC zijn goedgekeurd op basis van het verslag in doc. 9481/23.

De kernindicatoren van het sociaal scorebord en hun evaluatie zijn gebaseerd op de meest recente beschikbare gegevens. Als relevante gegevens voor het beoordelen van de categorisering in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid ontbreken voor een bepaald land, wordt de overeenkomstige categorisering uit de vorige editie van het verslag (indien beschikbaar) gebruikt om de ontbrekende informatie aan te vullen. Als de indicator ontbrekende waarden heeft voor de laatste *en* de vorige editie van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, worden de categoriseringen in dat verslag niet meegeteld voor de indicatieve drempel van zes markeringen voor de analyse in de tweede fase.

HOOFDSTUK 2. HERVORMINGEN OP SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSGEBIED — PRESTATIES EN MAATREGELEN VAN DE LIDSTATEN

2.1 Richtsnoer 5: de vraag naar arbeid stimuleren

Dit deel gaat over de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 5, dat de lidstaten aanbeveelt te zorgen voor voorwaarden die de vraag naar arbeid en het scheppen van banen bevorderen, overeenkomstig de beginselen 4 (actieve ondersteuning bij het vinden van werk) en 6 (lonen) van de pijler. In punt 2.1.1 wordt ingegaan op belangrijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de gevolgen van de COVID-19-crisis en de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne. In punt 2.1.2 wordt verslag uitgebracht over de maatregelen die de lidstaten op deze gebieden hebben uitgevoerd, met bijzondere aandacht voor maatregelen gericht op het behoud van de werkgelegenheid en de ondersteuning van het scheppen van banen.

2.1.1 Kernindicatoren

De arbeidsmarkt van de EU bleef veerkrachtig in 2022, ondanks de onzekerheid als gevolg van de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne en de impact van de hoge inflatie. Op jaarbasis is de arbeidsparticipatie in 2022 in de EU (leeftijdsgroep 20-64 jaar) met 1,5 procentpunt gestegen tot 74,6 %, waarmee het EU-kerndoel dat tegen 2030 tenminste 78 % van de bevolking van 20 tot 64 jaar een baan heeft, volledig binnen bereik komt. De arbeidsparticipatie steeg in alle lidstaten, en vooral sterk in Griekenland, Ierland, Estland, Bulgarije, Slowakije en Italië — zie figuur 2.1.1. In Luxemburg en Frankrijk waren er lichte verbeteringen. Volgens de methode van het sociaal scorebord bevinden Italië, Roemenië, Spanje en Kroatië zich nog steeds in een “kritieke situatie”, met relatief lage niveaus van minder dan 70 %, ondanks werkgelegenheidsstijgingen die rond het EU-gemiddelde liggen of daar iets boven liggen (in Spanje en Italië). De situatie in België is “in de gaten te houden”, na een minder dan gemiddelde verbetering vanaf een relatief laag niveau. Aan de andere kant zijn Nederland, Zweden, Estland en Tsjechië de “beste presteerders” (met percentages van meer dan 80 % in 2022). Over het algemeen kan een convergentie van de werkgelegenheidscijfers in de lidstaten worden waargenomen. Op kwartaalbasis bleef de arbeidsparticipatie stijgen in de eerste helft van 2023 en steeg de arbeidsparticipatie met 0,6 procentpunt ondanks de vertraging van de economische activiteit in de tweede helft van het voorgaande jaar. In de meeste lidstaten kunnen aanzienlijke regionale verschillen in de arbeidsparticipatie worden waargenomen (zie figuur 5 in bijlage 5).

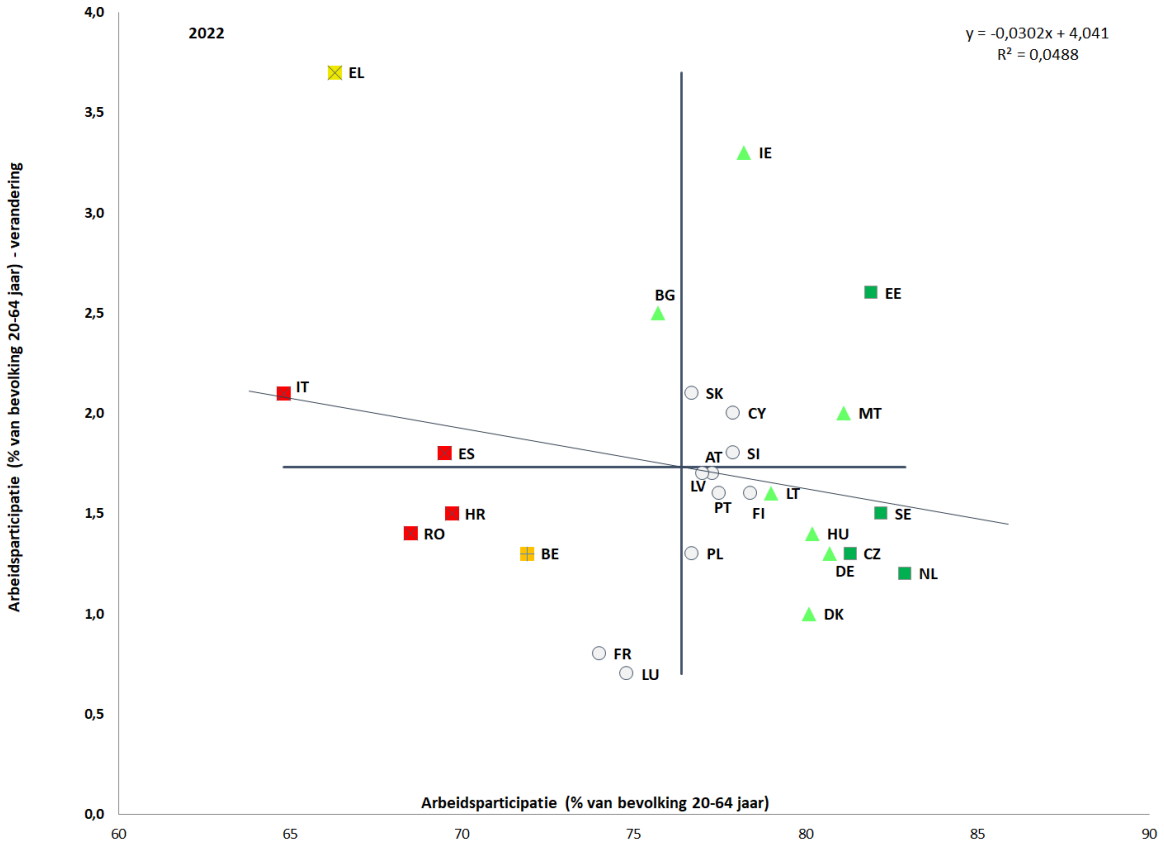
De werkgelegenheidsgroei concentreerde zich in de dienstensector en de minder energie-intensieve sectoren van de economie. De werkgelegenheid groeide vooral sterk in de activiteiten die negatief waren beïnvloed door de pandemie. De opheffing van de beperkingen leidde tot een sterke toename van de vraag en droeg bij tot een solide groei van de werkgelegenheid in contactintensieve diensten, waar het aantal werkende personen (op basis van de nationale rekeningen) in 2022 met 1,9 % steeg en voor het eerst het niveau van vóór de pandemie overtrof[76]. De werkgelegenheid nam ook sterk toe in de professionele en ICT-diensten. Daarentegen stagneerde de banengroei in de verwerkende industrie als gevolg van verstoringen in de wereldwijde toeleveringsketens tijdens het herstel en de daaropvolgende stijging van de energiekosten na de militaire invasie van Rusland in

[76] Contactintensieve diensten hebben betrekking op groot- en detailhandel, vervoer, horeca, alsmede kunst en amusement.

Oekraïne. De energieprijsschok droeg ertoe bij dat de vraag naar arbeid in energie-intensieve industrieën matig bleef, met een werkgelegenheid die nog steeds 3,5 % onder het niveau van vóór de pandemie ligt. Sectoren met een lage energie-intensiteit leverden een relatief grotere bijdrage aan de totale werkgelegenheidsgroei, en de werkgelegenheid in die sectoren lag 7 % boven de niveaus van vóór de pandemie[77].

Figuur 2.1.1: in 2022 is de arbeidsparticipatie in alle lidstaten gestegen

Arbeidsparticipatie (20-64 jaar), niveaus en veranderingen in 2022 ten opzichte van het vorige jaar (%, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Definitie verschilt voor ES en FR.
Bron: Eurostat [lfsi_emp_a], EU-AKE.

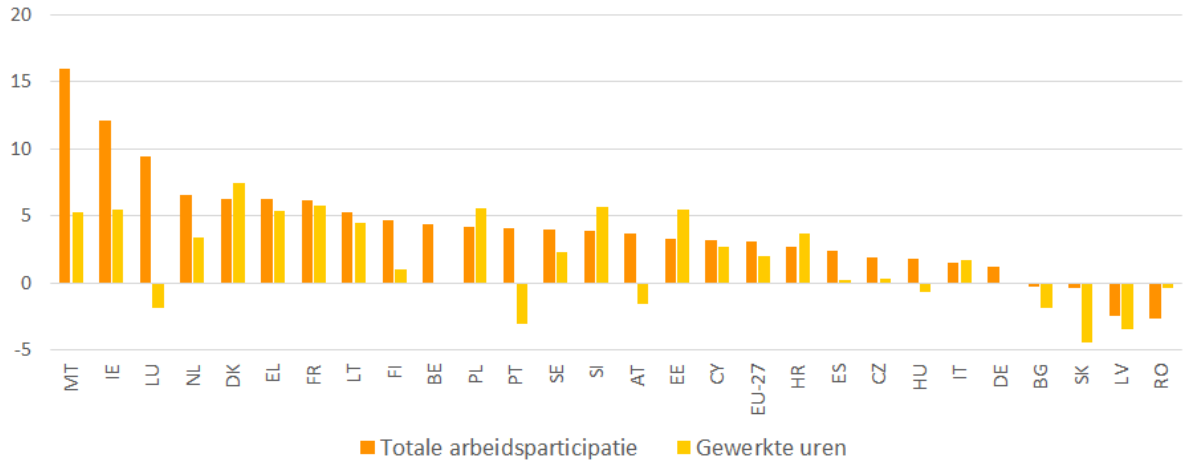
In de meeste lidstaten groeide de werkgelegenheid sneller dan het totale aantal gewerkte uren, waardoor het gemiddelde aantal gewerkte uren per werknemer daalde ten opzichte van 2019. De werkgelegenheid herstelde zich snel na de pandemie en lag in het tweede kwartaal van 2023 boven het niveau van vóór de pandemie in alle lidstaten behalve Letland, Roemenië, Slowakije en Bulgarije, met 6,4 miljoen extra werknemers in de EU als geheel — zie figuur 2.1.2. Na de sterke daling tijdens de pandemie als gevolg van het wijdverbreide gebruik van regelingen voor het behoud van banen, is ook het totale aantal gewerkte uren weer gestegen, zij het minder sterk dan de werkgelegenheid in de meeste lidstaten. In het tweede kwartaal van 2023 lag het nog steeds onder het niveau van vóór de pandemie in Duitsland, Portugal, Oostenrijk, Letland, Slowakije, Luxemburg, Bulgarije, Hongarije en Roemenië. De gematigde groei van het totale aantal gewerkte uren in

[77] Zie Europese Commissie, *Labour Market and Wage Developments in Europe: annual review 2023*, 2023 (verschijnt binnenkort).

vergelijking met de werkgelegenheid impliceert dat het gemiddelde aantal gewerkte uren per werknemer ten opzichte van 2019 is gedaald, waarmee een langdurige neerwaartse trend wordt hervat. Dit kan gedeeltelijk worden verklaard door de sterkere groei van de werkgelegenheid in de dienstensector en sectoren die worden gekenmerkt door een lager aantal gewerkte uren per werknemer dan het gemiddelde. Het kan ook het effect weerspiegelen van de versnelde digitalisering in de nasleep van de pandemie. Daarnaast kan "arbeidsoppotting" een rol hebben gespeeld: bedrijven die geconfronteerd worden met een aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt en tekorten aan vaardigheden, hebben over het algemeen sterkere prikkels om bestaand personeel te behouden en de arbeidsduur tijdelijk te verkorten[78].

Figuur 2.1.2 Het aantal gewerkte uren per werknemer is in de meeste lidstaten gedaald

Verandering in totale arbeidsparticipatie en het aantal gewerkte uren tussen het vierde kwartaal van 2019 en het tweede kwartaal van 2023 (%)



Opmerking: Voor seizoensinvloeden en kalendereffecten gecorrigeerde gegevens. Gegevens over de totale arbeidsparticipatie alleen voor seizoensinvloeden gecorrigeerd voor CZ, EL, FR, MT, PL en PT. Gegevens over gewerkte uren alleen voor seizoensinvloeden gecorrigeerd voor MT, en niet beschikbaar voor BE.
Bron: Eurostat [namq_10_a10_e], nationale rekeningen.

Regelingen voor werktijdverkorting worden steeds meer gezien als een effectief beleidsinstrument om externe verstoringen in de economie van tijdelijke aard op te vangen. Goed ontworpen regelingen voor werktijdverkorting en soortgelijke regelingen voor het behoud van banen zijn effectief gebleken om banen en inkomens te behouden tijdens de COVID-19-crisis. De financiële steun in het kader van het Europees instrument voor tijdelijke steun om het risico op werkloosheid in noodsituaties te beperken (SURE) was ook een prikkel voor de lidstaten om een doeltreffend beleid voor het behoud van werkgelegenheid te voeren door nieuwe regelingen op te zetten of bestaande regelingen uit te breiden. Tijdens de eerste fasen van de pandemie bereikte het gebruik van regelingen voor werktijdverkorting ongekende hoogten[79]. Dit werd gevolgd door een scherpe daling in de context van het herstel in 2021, toen de beperkingen op economische activiteiten werden versoepeld. Een aantal lidstaten, waaronder België en Italië, deden opnieuw een beroep op

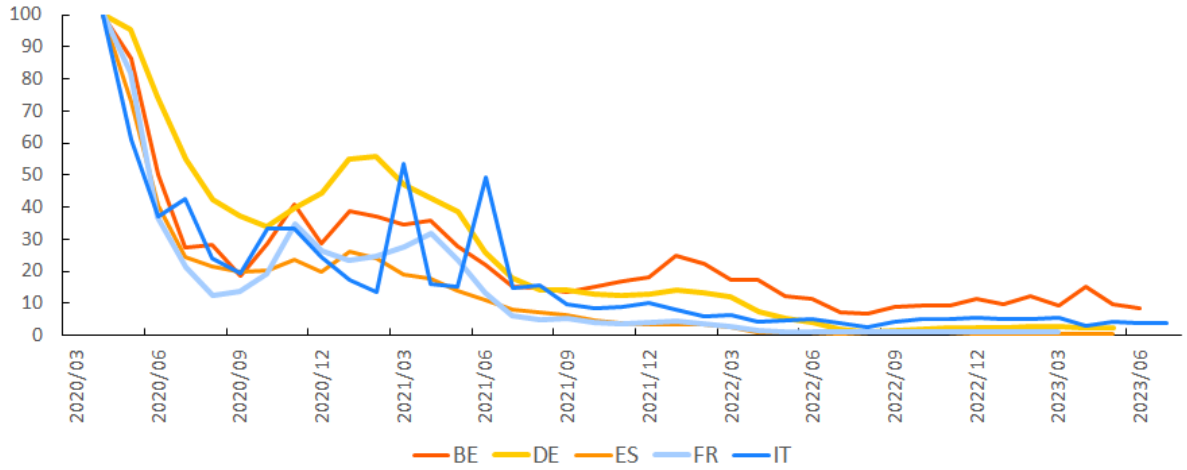
[78] Zie Arce et al., *More jobs but fewer working hours*, ECB-blog, juni 2023

[79] Van de 122 miljard EUR aan totale overheidsuitgaven voor subsidiabele maatregelen tijdens de gehele duur van SURE werd 49 % besteed aan regelingen voor werktijdverkorting, 31 % aan "vergelijkbare maatregelen" voor zelfstandigen en 9 % aan loonsubsidieregelingen. Het overgrote deel van de middelen werd besteed tijdens de meest acute fase van de pandemie. Bron: SURE na de beëindiging: laatste halfjaarlijkse verslag;COM(2023) 291 final.

regelingen voor werktijdverkorting om de economische gevolgen van de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne en de daaruit voortvloeiende energieprijsschok te verzachten. Het gebruik van regelingen voor werktijdverkorting bleef echter vrij beperkt en leidde niet tot een aanzienlijke stijging op geaggregeerd niveau — zie figuur 2.1.3.

Figuur 2.1.3: In sommige lidstaten werden regelingen voor werktijdverkorting opnieuw ingevoerd of uitgebreid om de gevolgen van de plotselinge en scherpe stijgingen van de energieprijzen te verzachten

Gebruik van regelingen voor werktijdverkorting ten opzichte van de COVID-19-pandemie (2020/04 = 100)



Opmerking: Berekeningen van DG EMPL op basis van maandelijkse administratieve gegevens (aantal werknemers met werktijdverkorting; aantal uren voor IT) beschikbaar voor vijf lidstaten met reeds bestaande regelingen voor werktijdverkorting. Gegevens voor FR alleen beschikbaar voor het eerste kwartaal van 2023.
Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Seguridad Social: Estadísticas, Ministère du Travail — Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares), Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

Zelfstandig ondernemerschap blijft een neerwaartse trend volgen, met enkele verschillen tussen landen en sectoren. Het aandeel zelfstandigen in het totale aantal werknemers is licht gedaald, van 14,8 % in 2010 tot 13,1 % in 2022[80]. Tijdens deze periode daalde het aantal zelfstandigen het sterkst in de landbouw en de handel, terwijl hun aantal met name steeg in de publieke en semipublieke sectoren (openbaar bestuur, onderwijs en gezondheidszorg) en ICT. De vaardighedenstructuur van zelfstandigen is ook veranderd: in 2022 had 38 % van hen een tertiaire opleiding, tegenover slechts 27 % in 2010. Tijdens de pandemie daalde het gemiddelde aantal werkuren van zelfstandigen sterker dan dat van werknemers (met 7 % in vergelijking met 1,9 %), wat deels te verklaren is door hun oververtegenwoordiging in de zwaarst getroffen sectoren[81]. Het armoederisico van zelfstandigen steeg tussen 2019 en 2021 ook meer dan dat van werknemers. Dergelijke verschillen kunnen ook gedeeltelijk worden toegeschreven aan verschillen in de dekking van de sociale bescherming en het lagere niveau van inkomenssteun voor zelfstandigen[82]. In 2022 verschilde het aandeel zelfstandigen onder alle werkenden aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat, met een aandeel van bijna of meer dan 20 % in Italië en Griekenland en ongeveer 7 % in

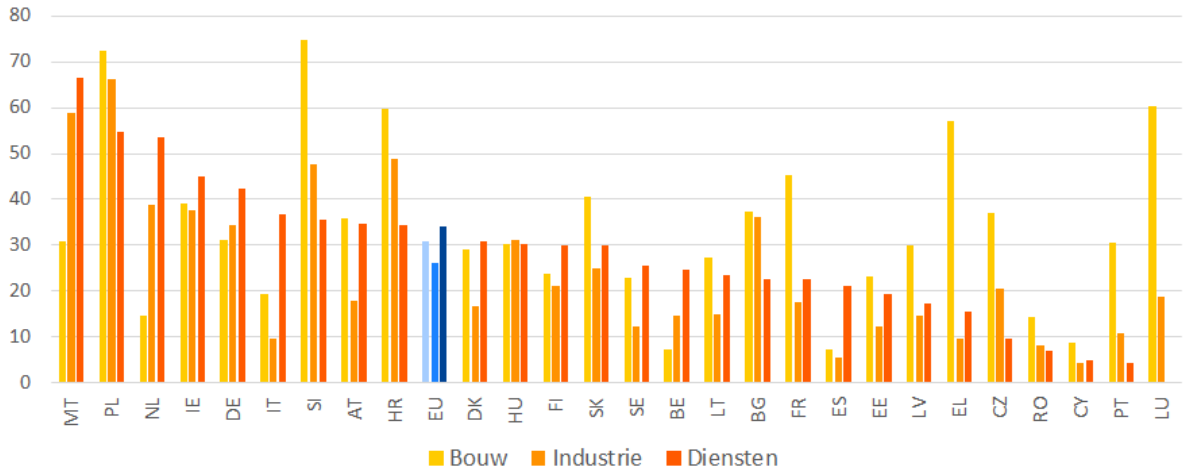
[80] Deze paragraaf is gebaseerd op Eurostat [lfsa_egaps], [lfsa_esgan2], [lfsa_esgaed], EU-AKE.
[81] Zie voor recente trends en de determinanten daarvan Europese Commissie, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023*, 2023 (verschijnt binnenkort).
[82] Eurofound, *Social protection for self-employed: Lessons from the pandemic* (*Sociale bescherming voor zelfstandigen: lessen uit de pandemie)*, 2024 (verschijnt binnenkort).

Duitsland en Denemarken. In 2022 vormden zelfstandigen die voor eigen rekening werken het grootste deel van de zelfstandigen in de EU (ongeveer 70 %) en in de meeste lidstaten.

De vraag naar arbeid bleef tijdens de economische vertraging eind 2022 veerkrachtig, wat bijdroeg tot de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt. Aan het einde van het jaar en ondanks een lichte daling bedroeg het vacaturepercentage 2,8 %, ruim boven het gemiddelde van vóór de pandemie van 1,7 % voor de periode 2013-2019[83]. In het tweede kwartaal van 2023 zag ongeveer 34 % van de bedrijven in de dienstensector, 31 % van de bedrijven in de bouwsector en 26 % van de bedrijven in de productiesector een tekort aan arbeidskrachten als een productiebeperkende factor — zie figuur 2.1.4[84]. In hetzelfde kwartaal werden tekorten in de industrie van bijna of meer dan 50 % gemeld voor Polen, Malta, Kroatië en Slovenië. In de dienstensector waren de gemelde tekorten het grootst in Malta, Polen en Nederland. Hoewel er enkele voorzichtige tekenen zijn dat de krapte op de arbeidsmarkt afneemt, zal de voortdurende overgang naar een digitale en koolstofneutrale economie naar verwachting gepaard gaan met mismatches in vaardigheden en tekorten aan arbeidskrachten als er geen adequate beleidsondersteuning is. Het tekort aan arbeidskrachten in sectoren die cruciaal zijn voor de groene transitie is sinds 2015 verdubbeld, terwijl het opleidingsaanbod in deze sectoren onder het gemiddelde blijft[85]. Doeltreffend beleid om werknemers te helpen hun voor de arbeidsmarkt relevante vaardigheden te ontwikkelen en te versterken, blijft bijzonder belangrijk om de aanhoudende tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken en een eerlijke dubbele transitie te ondersteunen.

Figuur 2.1.4: De gemelde tekorten aan arbeidskrachten blijven in de meeste lidstaten aanzienlijk

Het aandeel werkgevers dat de beschikbaarheid van arbeid een productiebeperkende factor acht, gerangschikt naar waarden voor diensten (%, tweede kwartaal 2023)



Bron: Europese conjunctuurenquête (EU-BCS, Eurostat).

Het werkloosheidspercentage bereikte in 2022 in veel lidstaten een ongeëvenaard laag niveau. Het gemiddelde werkloosheidspercentage in de EU (15-74 jaar) daalde tot 6,2 %

[83] Eurostat [jvs_q_nace2]. De vacaturegraad is het totale aantal vacatures (d.w.z. betaalde banen die gecreëerd worden, onbezet zijn of binnenkort onbezet zullen zijn) als percentage van de bezette en onbezette banen.

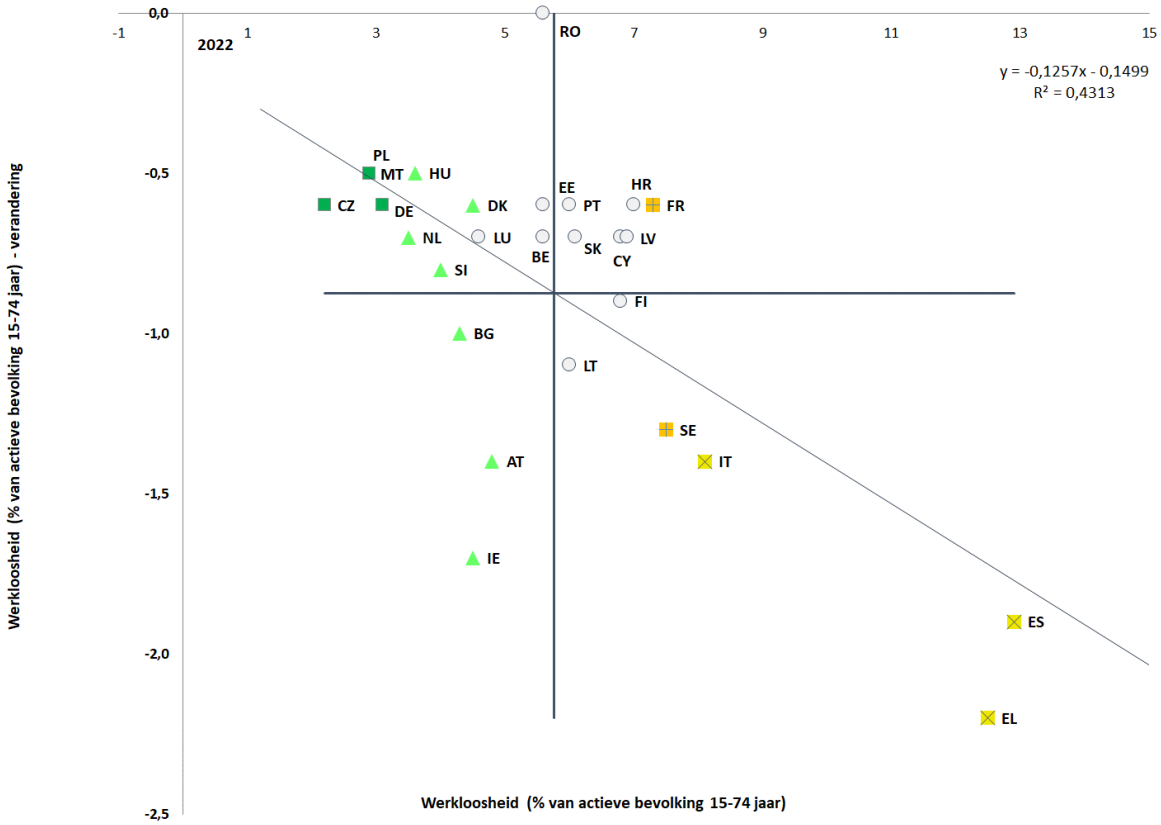
[84] Voor het vierde kwartaal van 2022 was dit respectievelijk 30,8 %, 32,7 % en 26 %, wat betrekking heeft op het aandeel bedrijven in de EU die melden dat een tekort aan arbeidskrachten een factor is die hun productie beperkt, zoals gemeten door de Europese conjunctuurenquête (EU-BCS).

[85] Dit zijn de bouw, energie, afvalbeheer, transport en verwerkende industrie, zoals geclassificeerd in het NACE-raamwerk.

(van 7,1 % in 2021) en bereikte daarmee het laagste percentage in de jaren waarvoor het EU-aggregaat beschikbaar is. De daling van de werkloosheid was groter in landen met een relatief hoge werkloosheid, wat resulteerde in een convergentie van de werkloosheidsniveaus tussen de lidstaten — zie figuur 2.1.5. In 2022 noteerden Griekenland en Spanje de grootste dalingen met respectievelijk 2,2 en 1,9 procentpunt, terwijl de situatie in Roemenië ongewijzigd bleef en in mindere mate verbeterde in Hongarije, Polen en Malta (met 0,5 procentpunt). Volgens de methode van het sociaal scorebord is de situatie in Griekenland, Spanje en Italië nu "zwak, maar gaat vooruit" als gevolg van hun bovengemiddelde prestaties. Tegelijkertijd is de situatie in Frankrijk en Zweden "in de gaten te houden", ondanks verbeteringen rond of boven het EU-gemiddelde als gevolg van hun relatief hoge werkloosheidsniveaus. In de meeste lidstaten kunnen aanzienlijke regionale verschillen in het werkloosheidspercentage worden waargenomen (zie figuur 6 in bijlage 5).

Figuur 2.1.5: Het werkloosheidspercentage bereikte in 2022 in veel lidstaten een ongeëvenaard laag niveau

Werkloosheidspercentage (15-74 jaar), niveaus van 2022 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (%, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Definitie verschilt voor ES en FR.
Bron: Eurostat [une_rt_a], EU-AKE.

De groene transitie heeft een groot potentieel voor het creëren van hoogwaardige banen en zal leiden tot een aanzienlijke herverdeling van arbeid als gevolg van een gedifferentieerd effect in verschillende sectoren en regio's. Ondersteund door het juiste werkgelegenheids- en opleidingsbeleid kan het nettonulbeleid tegen 2030 in de EU tot 1 miljoen extra banen creëren, waarbij het creëren van banen wordt gestimuleerd in de

sectoren waar de vraag naar vergroening waarschijnlijk zal toenemen, en in andere indirect geraakte sectoren[86]. In 2020 bedroeg de werkgelegenheid in de sector milieugoederen en -diensten 2,5 % van het totaal in de EU (vergeleken met 2,2 % in 2015), zij het met grote verschillen tussen de lidstaten. Recente beleidsinitiatieven om de opkomende kansen in groene industrieën aan te grijpen, zoals het industrieel plan voor de Green Deal en de verordening voor een nettonulindustrie, kunnen vraag creëren naar 450 000 tot 550 000 extra banen om strategische nettonultechnologieën te ontwikkelen, produceren en implementeren[87]. De sectoren waar de werkgelegenheid naar verwachting zal toenemen, zijn onder andere de bouw, hernieuwbare energie en elektriciteit, elektronicaproductie, afvalbeheer en landbouw. Niettemin kunnen tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden en onvoldoende investeringen in vergelijking met de benodigde omvang de toename van de werkgelegenheid belemmeren. Doeltreffend beleid ter bevordering van bij- en omscholing, aanwervingsprikkels, passende arbeidsomstandigheden en overgangen op de arbeidsmarkt is van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat alle werknemers kunnen profiteren van de arbeidsmogelijkheden die de groene transitie biedt (zie pijlerkader 2 over het bevorderen van vaardigheden en competenties voor een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit).

De nominale loongroei begon in 2022 te versnellen tegen de achtergrond van een hoge inflatie en een krappe arbeidsmarkt. De groei van de nominale beloning per werknemer bedroeg in 2022 in de EU 4,8 %, ruim boven het gemiddelde van ongeveer 1,9 % tussen 2013 en 2019. Deze steeg tot 5,5 % op jaarbasis in het eerste kwartaal van 2023 — zie figuur 2.1.6. Deze ontwikkelingen weerspiegelen de hoge inflatie (met een piek van 11,5 % op jaarbasis in oktober 2022) en de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt. In de tweede helft van 2022 en het begin van 2023 registreerden de meeste lidstaten de hoogste nominale loonstijging sinds 2000. In het tweede kwartaal van 2023 stegen de nominale lonen met meer dan 10 % op jaarbasis in Roemenië, Hongarije, Polen, Slovenië, Letland, Litouwen en Kroatië, maar met minder dan 2 % in Malta. De nominale loonstijging zal naar verwachting verder versnellen in 2023, alvorens geleidelijk te matigen in 2024 en 2025[88], ondanks de economische vertraging, omdat de inflatie en het tekort aan arbeidskrachten hoog blijven en de lonen een vertraagde reactie vertonen door de gespreide aard van de loononderhandelingen[89].

[86] Zie Europese Commissie, *Een ambitieuzere klimaatdoelstelling voor Europa voor 2030: investeren in een klimaatneutrale toekomst voor ons allemaal*, SWD(2020) 176 final. Prognoses op basis van EQUEST aan de hand van een scenario van lagere belasting van laaggeschoolde arbeidskrachten.

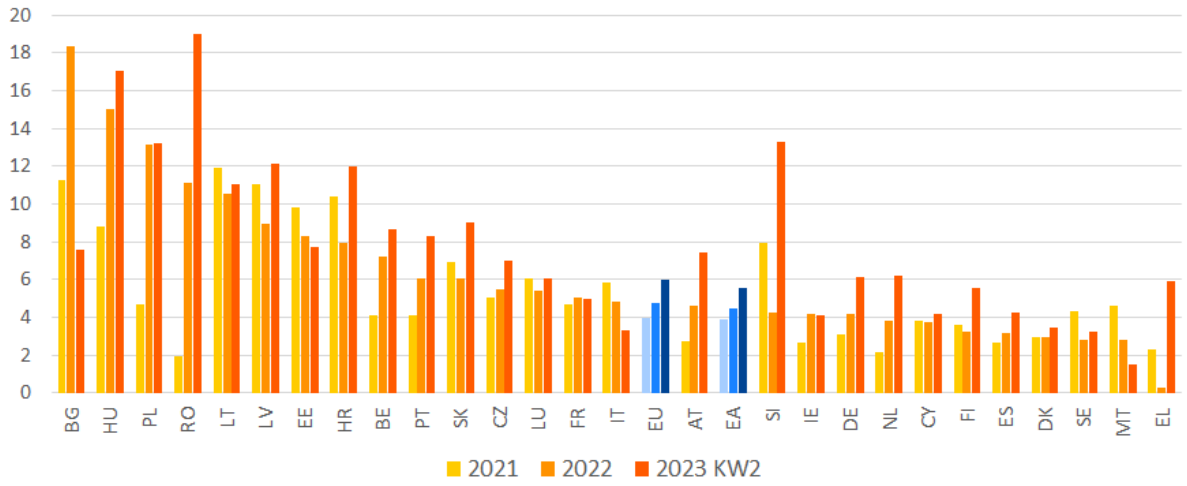
[87] Zie Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2023*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.

[88] Zie Europese Commissie, *European Economic Forecast, Autumn 2023*, Institutional Paper 258, november 2023.

[89] Loonovereenkomsten zijn gespreid in de zin dat heronderhandelingen op verschillende tijdstippen plaatsvinden, terwijl de bijbehorende loonbeslissingen geldig zijn voor een bepaalde periode. In de EU vinden loononderhandelingen voor de meeste bedrijven slechts één keer per jaar of minder vaak plaats. Zie Fabiani, S., Kwapil, C., Rõõm, T., Galuscak, K. and Lamo, A., *Wage rigidities and labor market adjustment in Europe*, Journal of the European Economic Association, Vol. 8, No. 2-3, blz. 497–505., 2010.

Figuur 2.1.6: Nominale lonen bleven stijgen in 2022 tegen de achtergrond van hoge inflatie en krapte op de arbeidsmarkt

Nominale beloning per werknemer (jaarlijkse verandering in %, 2021, 2022, tweede kwartaal 2023)



Opmerking: 1) lonen worden gemeten aan de hand van de indicator "Nominale beloning per werknemer", die wordt berekend als de totale beloning van werknemers gedeeld door het totale aantal werknemers. De totale beloning wordt gedefinieerd als de totale vergoeding, in geld of in natura, die door een werkgever aan een werknemer verschuldigd is voor de arbeid die tijdens de verslagperiode is verricht, en heeft twee componenten: i) lonen in geld of in natura; en ii) sociale premies ten laste van de werkgever. 2) Alle gebruikte gegevens zijn afkomstig uit de nationale rekeningen. De indicatoren zijn gebaseerd op de waarden in nationale valuta. 3) De landen zijn gerangschikt in stijgende volgorde van nominale loongroei in 2022.
Bron: Europese Commissie, AMECO-databank, nominale beloning per werknemer [hwcdw]. Voor het eerste en tweede kwartaal van 2023: Berekeningen van DG EMPL op basis van gegevens van Eurostat, beloning van werknemers [namq_10_gdp] en totale werkgelegenheid (binnenlands concept) [namq_10_a10_e], Nationale rekeningen.

De groei van de onderhandelde lonen in de eurozone versnelde in 2022 en hield aan in een recordtempo in de eerste helft van 2023. In tegenstelling tot de ontwikkeling van de beloning per werknemer, geeft de indicator voor de cao-lonen het resultaat van collectieve onderhandelingen in de eurozone weer en wordt deze indicator niet beïnvloed door het aantal gewerkte uren. In sommige sectoren vormt die een ondergrens voor lonen. De lonen waarover is onderhandeld stegen met 4,3 % (op jaarbasis) in het eerste en tweede kwartaal van 2023, aanzienlijk meer dan de groeipercentages in de voorgaande kwartalen (tussen 2,6 % en 3,1 % in 2022)[90]. Deze percentages waren de hoogste sinds 2009, in een context waarin werd opgeroepen om bij loononderhandelingen het koopkrachtverlies te compenseren. In veel recente loonovereenkomsten werden permanente loonsverhogingen gecombineerd met forfaitaire uitkeringen en eenmalige betalingen, die meestal gericht waren op mensen met een laag inkomen.

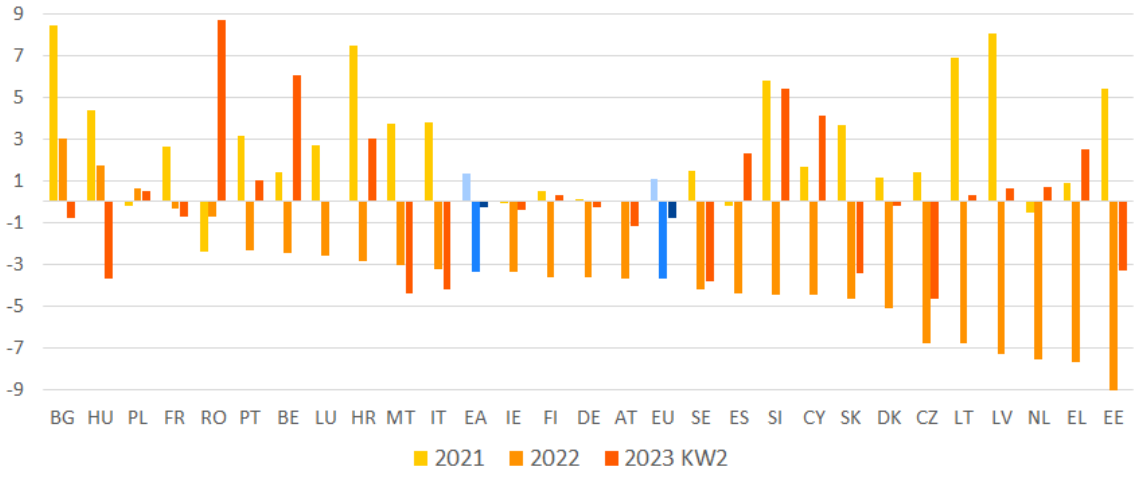
Ondanks nominale stijgingen daalden de reële lonen in 2022 in bijna alle lidstaten en met gemiddeld 3,7 % in de EU, waarbij de daling in de eerste helft van 2023 aanhield, zij het in een trager tempo (zie figuur 2.1.7). De nominale loonstijging bleef achter bij de inflatie, waardoor de reële lonen in alle lidstaten behalve Bulgarije, Hongarije en Polen in 2022 daalden. De grotere verliezen (7 % of meer) werden waargenomen in Estland, Griekenland, Nederland en Letland. Door een sterkere loongroei en een afnemende inflatie is

[90] De ECB-indicator van cao-lonen voor de eurozone is een gewogen gemiddelde van de nationale groeicijfers op jaarbasis van de collectief overeengekomen lonen voor de meeste landen van de eurozone. Bron: ECB Statistical Warehouse.

de daling van de reële lonen echter vertraagd. In het tweede kwartaal van 2023 daalden de reële lonen in de EU gemiddeld nog steeds (met 0,8 % op jaarbasis), maar in bijna de helft van de lidstaten groeiden ze. Een geleidelijk herstel van de koopkracht en het beperken van verdere verliezen is essentieel om de sociale gevolgen van de hoge kosten van levensonderhoud, vooral voor mensen met een laag inkomen, binnen de perken te houden. Ontwikkelingen in de winstmarges suggereren dat er ruimte is voor verdere loonstijgingen in sommige sectoren, hoewel de tweederonde-effecten op de inflatie in het oog moet worden gehouden[91]. In deze context zijn doeltreffende collectieve onderhandelingen, in overeenstemming met de nationale praktijken, van cruciaal belang om te komen tot een algemene loonstijging die de koopkracht ondersteunt, met name van de laag- en middeninkomens, terwijl tegelijkertijd het scheppen van banen moet worden bevorderd en het concurrentievermogen gevrijwaard.

Figuur 2.1.7: Reële lonen daalden in 2022 en blijven dalen, zij het in een trager tempo

Reële brutolonen per werknemer (jaarlijkse verandering in %; 2021, 2022 en tweede kwartaal van 2023)



Bron: Europese Commissie, AMECO-databank, nominale brutolonen per werknemer [hwwdw]; deflator: Geharmoniseerd indexcijfer van de consumptieprijzen [zcpih]. Voor het tweede kwartaal van 2023: EMPL-berekeningen op basis van Eurostat-gegevens, lonen [namq_10_gdp], totale werkgelegenheid (binnenlands concept) [namq_10_a10_e] en geharmoniseerde index van de consumptieprijzen [prc_shep_midx].

Van januari 2022 tot juli 2023 stegen de nominale wettelijke minimumlonen aanzienlijk, waardoor het effect van de hoge inflatie op de koopkracht van mensen met een minimumloon in de helft van de lidstaten met wettelijke minimumlonen werd gecompenseerd. Tussen januari 2022 en januari 2023 stegen de nominale wettelijke minimumlonen met meer dan 5 % in alle lidstaten waar wettelijke minimumlonen bestaan en met meer dan 10 % in de meeste van deze landen — zie figuur 2.1.8. Deze ontwikkeling was het resultaat van zowel substantiële stijgingen in 2022 als de aanpassingen van januari 2023, in een context waarin mensen met een laag loon in het bijzonder zijn getroffen door de hoge kosten van levensonderhoud. De stijging in 2022 weerspiegelde zowel automatische indexeringsaanpassingen, waar dergelijke mechanismen van kracht zijn (bv. België, Frankrijk en Luxemburg), als discretionaire aanpassingen (bv. Duitsland, Griekenland en Nederland)[92].

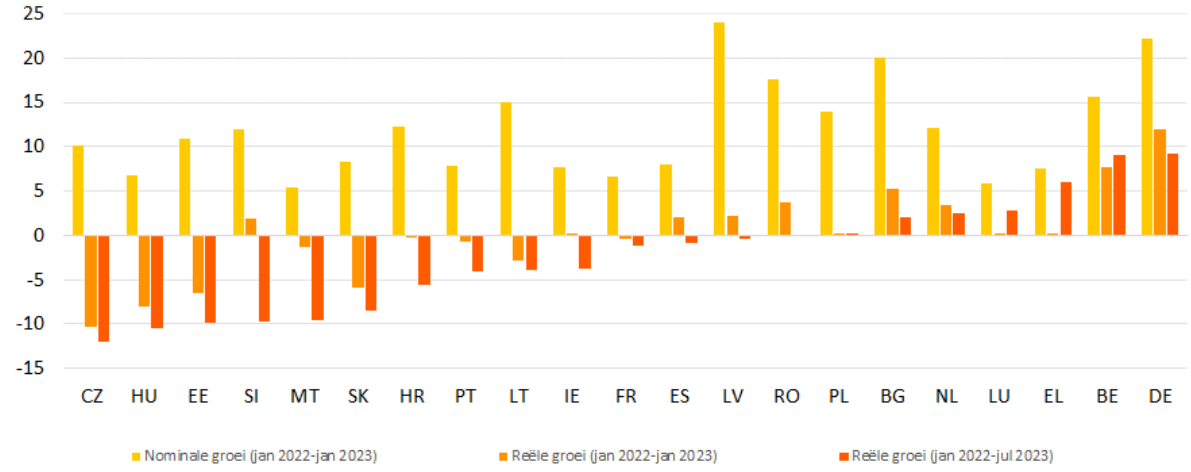
[91] Zie Europese Commissie, *Labour Market and Wage Developments in Europe: annual review 2023*, 2023 (verschijnt binnenkort).

[92] Zie voor meer details Europese Commissie, directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie, *Labour Market and Wage Developments in Europe — Annual review 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2022.

Tussen januari 2022 en juli 2023 konden minimumloners alleen in Duitsland, België, Griekenland, Luxemburg, Nederland en Bulgarije profiteren van aanzienlijke reële verhogingen (met 2 % of meer). In Polen, Roemenië, Letland, Spanje en Frankrijk bleven de reële wettelijke minimumlonen min of meer constant, waardoor de koopkracht niettemin behouden bleef. De reële wettelijke minimumlonen daalden echter met meer dan 3 % in tien lidstaten, waaronder met meer dan 10 % in Tsjechië en Hongarije, en met ongeveer 10 % in Estland, Malta en Slovenië[93]. Bovendien vertoonden in lidstaten zonder wettelijk minimumloon de collectief overeengekomen minimumlonen een gematigde groei, wat leidde tot aanzienlijke reële verliezen.

Figuur 2.1.8: Aanpassingen van de wettelijke minimumlonen hebben in de helft van de lidstaten het effect van de hoge inflatie gecompenseerd

Verandering van de reële en nominale wettelijke minimumlonen (groeipercentage, %)



Opmerking: De lidstaten zijn gerangschikt in dalende volgorde met betrekking tot de omvang van de stijging van de reële wettelijke minimumlonen in 2023.
Bron: Netwerk van Eurofound-correspondenten en berekeningen van DG EMPL op basis van Eurostatgegevens, [earn_mw_cur] en [prc_hicp_midx].

Het hebben van een baan is nog steeds geen garantie om aan de armoede te ontkomen. Het percentage werkenden in de EU die met armoede worden bedreigd, bedroeg in 2022 8,5 % (met betrekking tot de inkomens in 2021) en was lager dan tien jaar geleden, maar daalde in deze periode in minder dan de helft van de lidstaten[94]. Roemenië en Griekenland kenden de scherpste dalingen (elk 4,5 procentpunt), maar hadden in 2022 nog steeds percentages boven het EU-gemiddelde (respectievelijk 14,5 % en 10,6 %). Luxemburg, Spanje, Italië, Estland, Portugal, Bulgarije en Polen liggen ook boven het EU-gemiddelde en vertonen (met uitzondering van Polen) een stijging in de afgelopen tien jaar. Ondanks de druk die de COVID-19-crisis op veel werknemers heeft gelegd, is armoede onder werkenden sinds 2019 in de meeste lidstaten over het algemeen stabiel gebleven (met betrekking tot de inkomens van 2018). Tussen 2019 en 2022 laten alleen Slowakije, Cyprus en Ierland grote stijgingen zien (met respectievelijk 2,7, 1,2 en 1 procentpunt), terwijl Hongarije, België, Roemenië en Spanje dalingen van 1 procentpunt of meer laten zien. Volgens de eerste ramingen van Eurostat, die betrekking hebben op het inkomensjaar 2022, zal de armoede

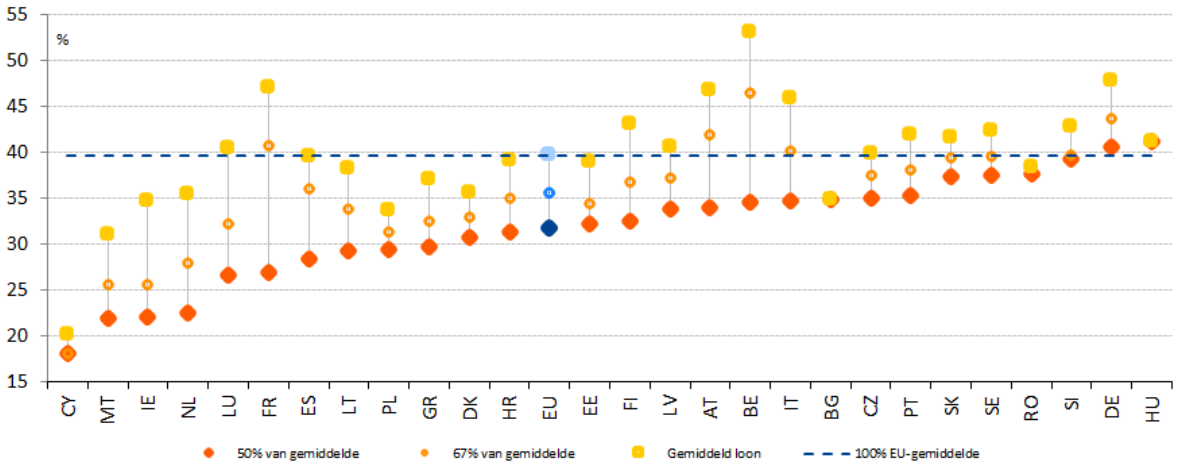
[93] Aangezien de nominale lonen in de meeste landen gewoonlijk elk jaar in januari worden vastgesteld en niet in de loop van het jaar worden herzien, hebben er na januari 2023 slechts in enkele lidstaten actualiseringen plaatsgevonden.
[94] Eurostat [ilc_iw01], EU-SILC.

onder werkenden in de EU gemiddeld naar verwachting afnemen, en met name in Kroatië, Oostenrijk, Estland en Italië, in lijn met de geraamde hogere stijgingen van de arbeidsinkomens voor werknemers met een lager inkomen[95]. Net als in voorgaande jaren is armoede onder werkenden in de hele EU hoger onder laagopgeleiden (18,4 %), deeltijdwerkers (13,5 %), mensen met een tijdelijk contract (12,2 %) en vooral onder mensen die buiten de EU geboren zijn (19,9 %) en niet-EU-burgers (24,3 %).

Prikkels om te werken en mensen aan te nemen, kunnen worden beïnvloed door de belasting op arbeid. De belastingwig voor een alleenstaande met een gemiddeld loon is in de EU sinds 2012 met 2,2 procentpunt gedaald tot 39,7 % in 2022[96]. In dezelfde periode daalden de belastingwiggen in veertien lidstaten aanzienlijk (met meer dan 1 procentpunt) op dit loonniveau, met de sterkste dalingen in Hongarije (8,7 procentpunt), Roemenië (6,2 procentpunt), Griekenland (5,7 procentpunt), Letland (3,7 procentpunt), Nederland en Frankrijk (3,1 procentpunt). Daarentegen was er in dezelfde periode sprake van een aanzienlijke stijging in zes landen, waaronder Portugal (4,3 procentpunt), Luxemburg (3,3 procentpunt) en Malta (2,4 procentpunt). Belangrijk is dat de belastingwig voor een alleenstaande met een laag loon (50 % van het gemiddelde loon) in de EU sinds 2016 met 3,3 procentpunt en sinds 2021 met 0,4 procentpunt is gedaald. Er waren echter grote verschillen tussen de lidstaten in 2022 — van 18 % in Cyprus tot 41 % in Hongarije en Duitsland — zie figuur 2.1.9. Het effect van belasting op arbeid hangt niet alleen af van de gemiddelde belastingwig, maar ook van de opzet van het systeem dat de verdeling van de belastingdruk tussen werkgevers en werknemers bepaalt.

Figuur 2.1.9: De belastingwig is kleiner voor mensen met een laag inkomen

Belastingdruk voor een alleenstaande met een laag inkomen (50 % en 67 % van het gemiddelde loon) in vergelijking met het gemiddelde loon in 2022



Bron: Europese Commissie, DG ECFIN, belastingen- en uitkeringendatabase, gebaseerd op het belasting-/uitkeringsmodel van de OESO (bijgewerkt in maart 2023).
Opmerkingen: De lidstaten zijn gerangschikt in oplopende volgorde volgens het niveau van de belastingwig voor een alleenstaande met een laag inkomen (50 % van het gemiddelde loon).

Stelsels van inkomstenbelasting zijn meestal progressief met kleinere belastingwiggen voor mensen die minder verdienen. In Frankrijk, België en Luxemburg is dit zeer uitgesproken, in tegenstelling tot Bulgarije en Hongarije waar er een vlak belastingstelsel is — zie figuur 2.1.9. Een lagere belastingdruk op mensen met een laag inkomen heeft een

[95] Zie Early estimates of income inequalities.
[96] De belastingwig meet het verschil tussen de loonkosten van werkgevers en het nettoloon van de werknemer.

minder verstorend effect op de vraag naar en het aanbod van arbeid en vermindert de belemmeringen voor het aannemen van laaggeschoolde werknemers die het over het algemeen slechter doen op de arbeidsmarkt, terwijl de maatregelen zo moeten worden ontworpen dat ze de overgang naar beter betaalde banen niet belemmeren. Inflatie kan ook verstoringen veroorzaken in belastingstelsels, onder andere op het vlak van progressiviteit en fiscale rechtvaardigheid. Verstoringen in belastingstelsels kunnen ontstaan door nominaal gedefinieerde drempels zoals belastingschijven, belastingkredieten, aftrekposten of vrijstellingen. Over het algemeen zal inflatie leiden tot schijfkruip in progressieve belastingstelsels wanneer de drempels nominaal worden vastgesteld[97]. Als gevolg daarvan kan een groter deel van de belastingbetalers in hogere belastingschijven terechtkomen. Een hogere belastingdruk in combinatie met een uitholling van belastingkredieten en uitkeringen kan het armoederisico verhogen als er geen (automatische) aanpassingen voor inflatie of andere beleidsinterventies plaatsvinden.

Een verschuiving van de belastingdruk van arbeid naar milieubelastingen kan leiden tot betere arbeidsmarktprikkels en meer billijkheid, en tegelijkertijd bijdragen aan de klimaatdoelstellingen door de milieukosten van productie te internaliseren[98]. Het REPowerEU-plan moedigt lidstaten aan om belastingmaatregelen te overwegen die energiebesparing stimuleren en het verbruik van fossiele brandstoffen verminderen[99]. Dit kan belastingmaatregelen omvatten zoals verlengingen en vrijstellingen van de motorrijtuigenbelasting voor zowel de aankoop als het gebruik van elektrische en waterstofvoertuigen, aftrekposten in verband met energiebesparingen en de uitfasering van subsidies die schadelijk zijn voor het milieu. Bovendien dragen de voorgestelde wijzigingen van de energiebelastingrichtlijn bij aan deze doelstelling door prijssignalen af te geven die het verbruik van fossiele brandstoffen verminderen en energiebesparing stimuleren. Bovendien wordt in de aanbeveling van de Raad inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit ook een lans gebroken voor het verlagen van de belasting op arbeid, in het bijzonder door de belastingwig voor lage en middeninkomensgroepen te verkleinen en te verschuiven naar inkomstenbronnen die bijdragen aan de verwezenlijking van de klimaat- en milieudoelstellingen[100]. Dergelijke belastingverschuivingen kunnen zodanig worden doorgevoerd dat regressieve effecten worden voorkomen en de fiscale duurzaamheid, met inbegrip van de financiering van adequate sociale bescherming, wordt gewaarborgd[101]. Steunmaatregelen voor betaalbare energie voor kwetsbare groepen, met name in de context van de uitzonderlijk hoge energieprijzen in 2022, zijn in overeenstemming met deze doelstellingen.

Pijlerkader 1: Loonverschillen tussen mannen en vrouwen en relevante beleidsmaatregelen

[97] Schijfkruip beschrijft een situatie waarin de belastingdruk voor huishoudens toeneemt omdat de nominale lonen (of het nominale inkomen in het algemeen) stijgen door inflatie (bijvoorbeeld door de indexering van lonen of andere inkomens). Door hogere nominale inkomens kunnen belastingbetalers in hogere inkomstenbelastingschijven komen, wat resulteert in hogere marginale en gemiddelde belastingtarieven, hoewel de reële lonen (inkomens) constant blijven.

[98] Zie hoofdstuk 4 van het *Annual Report on Taxation 2023*, Europese Commissie.

[99] Zie Europese Commissie, *REPowerEU-plan*, COM(2022) 230 final.

[100] *Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit*, 2022/C 243/04.

[101] *Werkdocument van de diensten van de Commissie bij het voorstel voor een aanbeveling van de Raad inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit* SWD(2021) 452 final.

Het wegwerken van ongerechtvaardigde loonverschillen tussen mannen en vrouwen is cruciaal voor het bereiken van gendergelijkheid en het ondersteunen van inclusieve en duurzame groei. Ongelijkheid in beloning draagt bij aan ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij gedurende de hele levenscyclus. Ten eerste belemmeren lagere lonen voor vrouwen die niet gerechtvaardigd zijn door verschillende persoonlijke of functiekenmerken, hun economische onafhankelijkheid tijdens het werkzame leven. Ze hebben ook een negatieve invloed op de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, wat economische en sociale verliezen met zich meebrengt doordat het potentieel van de arbeidsmarkt niet volledig wordt benut. Ten tweede vertaalt de loonkloof tussen mannen en vrouwen zich in een pensioenkloof tussen mannen en vrouwen (gemiddeld 26 % in de EU in 2022) en lopen oudere vrouwen een groter armoederisico. Door het aanpakken van loondiscriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht en het verbeteren van de werking van de belastingstelsels[102] kunnen meer vrouwen worden gestimuleerd om economisch actief te worden. Dit is van cruciaal belang om de grote tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de Unie aan te pakken en de toereikendheid en duurzaamheid van de socialebeschermingsstelsels in het licht van de vergrijzing te waarborgen. Het wegwerken van ongerechtvaardigde loonverschillen tussen mannen en vrouwen zal ook bijdragen aan de uitvoering van beginsel 2 van de Europese pijler van sociale rechten (over gendergelijkheid), en met name het recht op gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid overeenkomstig artikel 157 van het VWEU.

Hardnekkige loonverschillen tussen mannen en vrouwen weerspiegelen structurele factoren en worden beïnvloed door loondiscriminatie en systemische vooroordelen in loonstructuren. Ondanks de vooruitgang van de afgelopen jaren verdienen vrouwen gemiddeld nog steeds minder dan mannen, ondanks dat zij gemiddeld hoger opgeleid zijn. In 2021 was de loonkloof tussen mannen en vrouwen[103] in de EU 12,7 %, met grote verschillen tussen de landen, variërend van -0,2 % in Luxemburg tot 20,5 % in Estland. In de meeste lidstaten is de kloof de afgelopen tien jaar kleiner geworden, maar in een relatief traag tempo in het licht van de verkleining van al lang bestaande genderbepaalde verschillen in arbeidsmarktparticipatie en een stijgend opleidingsniveau onder vrouwen. De oorzaken van deze loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn complex en onderling met elkaar verbonden. Ze kunnen gedeeltelijk in verband worden gebracht met i) de oververtegenwoordiging van vrouwen in relatief laagbetaalde banen en sectoren en deeltijds werk; ii) de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies; en iii) grotere moeilijkheden voor vrouwen om werk en zorgtaken te combineren (wat ook leidt tot loopbaanonderbrekingen). Toch is het grootste deel van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU niet gekoppeld aan objectieve en meetbare kenmerken van individuen[104]. Dit suggereert dat andere factoren, waaronder discriminatie en ondoorzichtige loonstructuren, waarschijnlijk in belangrijke mate bijdragen aan de bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

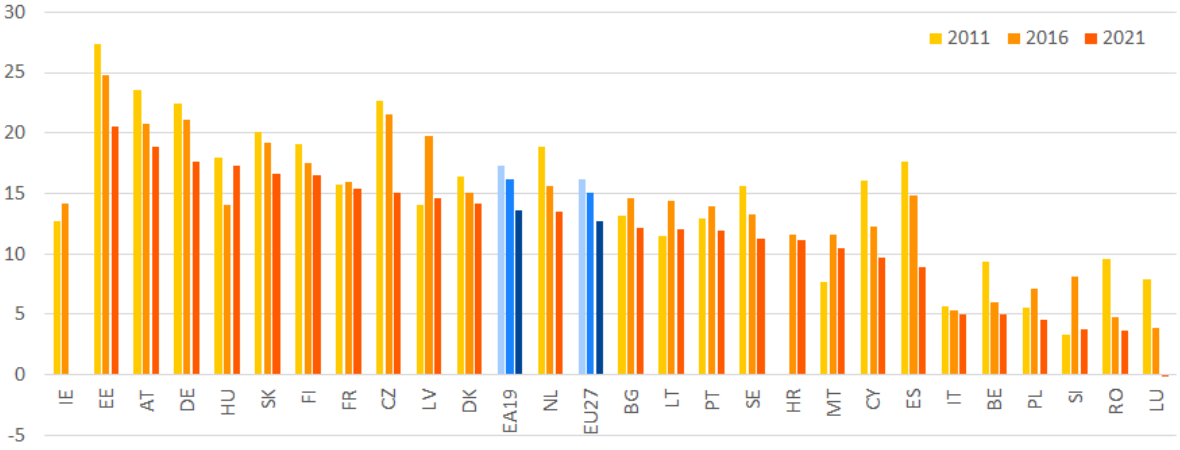
[102] Zie punt 2.2.1.

[103] Definitie van Eurostat (zie grafiek). Houdt geen rekening met andere factoren die het loon bepalen, zoals functieniveau, anciënniteit, opleiding, ervaring en prestaties.

[104] Eurostat, Statistical Working Papers, *Gender pay gaps in the European Union - A statistical analysis*, 2021.

ondanks verbeteringen blijft de niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen groot

Verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke en vrouwelijke werknemers als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke werknemers (%, 2021, 2016 en 2011)



Opmerking: Gerangschikt naar de waarden van 2021. Gegevens ontbreken voor EL voor alle jaren, voor HR voor 2011 en voor IE voor 2021.
Bron: Eurostat [earn_gr_gpgr2]

Maatregelen voor loontransparantie zijn essentieel om gendervooroordelen in beloningsstructuren en -vormen aan het licht te brengen en werknemers in staat te stellen hun recht op gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid effectief te doen gelden. De richtlijn inzake loontransparantie (aangenomen op 10 mei 2023) is bedoeld om loondiscriminatie te bestrijden en bij te dragen aan het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU door de beloningssystemen transparanter te maken en het bewustzijn te vergroten over verschillen in loonniveaus tussen mannen en vrouwen die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. De lidstaten hebben drie jaar de tijd om de richtlijn om te zetten in nationale wetgeving. Verwacht wordt dat beloningsrapportage als instrument voor groepsdruk, versterkt door de beloningsevaluatie in bedrijven met meer dan honderd werknemers waar gerede twijfel over de naleving van het recht op gelijke beloning is vastgesteld, de systematische onderwaardering van het werk van vrouwen op het niveau van de werkgever zal aanpakken. De richtlijn stelt een duidelijk kader en criteria vast om het concept “gelijkwaardige arbeid” te implementeren. De richtlijn verbetert de toegang tot de rechter aanzienlijk en beperkt procedurele obstakels voor slachtoffers van loondiscriminatie. Bovendien zal de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de EU naar verwachting ook bijdragen aan het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, gezien de oververtegenwoordiging van vrouwen in laagbetaalde banen.

De afgelopen jaren hebben verschillende lidstaten onder andere als onderdeel van hun herstel- en veerkrachtplannen maatregelen ingevoerd of aangekondigd om de beloningstransparantie en de rapportage over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te verbeteren. In **Tsjechië** heeft de regering in december 2022 het actieplan voor gelijke beloning van vrouwen en mannen 2023-2026 goedgekeurd, dat maatregelen bevat om een breder gebruik van instrumenten voor de analyse van beloningssystemen en de rapportage over beloningsverschillen aan te moedigen. In juli 2021 heeft **Ierland** de Gender Pay Gap Information Act geactualiseerd, die organisaties met meer dan 250 werknemers verplicht te rapporteren over de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, inclusief bonussen. Als onderdeel van de uitvoering van het Welzijnsontwikkelingsplan 2023-2030 en het bijbehorende herstel- en veerkrachtplan, kondigde **Estland** de introductie aan van een

digitale tool genaamd “Pay Mirror” om werkgevers te ondersteunen bij het analyseren en rapporteren van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in hun organisaties. In **Spanje** hebben de regering en de sociale partners, als onderdeel van de uitvoering van de bepalingen inzake gelijkheidsplannen, transparantie en gelijke beloning die in 2020 zijn aangenomen in het kader van het herstel- en veerkrachtplan, een reeks instrumenten en richtsnoeren opgesteld voor bedrijven en personen die betrokken zijn bij de onderhandelingen over gelijkheidsplannen en functiewaardering die de uitvoering van het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid vergemakkelijken.

2.1.2 Maatregelen van de lidstaten

Verschillende lidstaten hebben aanwervingsprikkels en subsidies voor het creëren van banen ingevoerd. Kroatië voerde in 2022 subsidies voor werkgelegenheid, zelfstandige arbeid en stages van geregistreerde werkzoekenden in de groene en de digitale sector in als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan. **Litouwen** voorzag in een loonsubsidie voor Oekraïense vluchtelingen, die 75 % van de loonkosten dekt, voor een maximale periode van 36 maanden. Als onderdeel van een brede hervorming van aanwervingsprikkels in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan keurde **Spanje** in januari 2023 een wet goed voor socialezekerheidskortingen voor specifieke groepen met een beperkte inzetbaarheid, zoals langdurig werklozen en jonge NEET’s. Met de nieuwe wettelijke regeling wordt een bijzondere nadruk gelegd op het creëren van permanente werkgelegenheid, waaronder een minimale contractduur van drie jaar, en wordt voorzien in de algemene regel dat de som van de socialezekerheidskortingen en andere aanwervingsprikkels niet hoger mag zijn dan 60 % van de loonkosten van de arbeidsovereenkomst. In juni 2023 voerde **Italië** tijdelijke prikkels van 60 % van de maandelijkse bruto-inkomsten voor een periode van twaalf maanden in voor de permanente aanwerving van personen met een handicap en jongeren die niet deelnemen aan opleidingsprogramma’s. In juli 2023 voerde **Portugal** een nieuw programma in (“*Avançar”*), in het kader waarvan financiële steun wordt verleend aan werkgevers voor het aanbieden van vaste arbeidsovereenkomsten met een loon dat hoger is dan 1 330 EUR aan jongeren die als werkloos zijn geregistreerd en die een hoge academische kwalificatie hebben. Als onderdeel van een bredere hervorming voerde de **Finse** regering een loonsubsidie in voor de aanwerving van werkloze werkzoekenden, die 50 % van de loonkosten dekt (70 % voor het in dienst nemen van personen met een handicap). In **Slovenië** ging de werkgelegenheidsregeling “Faster entry of young people into the labour market” van start, als onderdeel van het herstel- en veerkrachtplan van het land, in het kader waarvan vaste arbeidsovereenkomsten voor 4 000 personen onder de 26 voor een periode van 18 maanden worden gesubsidieerd, met een totale waarde van 27,36 miljoen EUR. Daarnaast werd een proefprikkel voor de werkgelegenheid, “Green jobs”, gestart, om ongeveer 300 werklozen aan een groene baan te helpen, met maandelijkse subsidies van 340 EUR die gedurende een periode van twee jaar aan werkgevers worden betaald.

Meer recentelijk zijn regelingen voor het behouden van banen gebruikt om de gevolgen van extreme milieuontwikkelingen voor lokale ondernemingen en de arbeidsmarkt aan te pakken. In 2023 namen enkele lidstaten noodmaatregelen als directe reactie op natuurrampen zoals branden, extreme hittegolven en overstromingen. **Griekenland** voerde in juli en september 2023 een verlofregeling van drie maanden in voor ondernemingen die waren getroffen door respectievelijk bosbranden en overstromingen. **Slovenië** voerde in augustus 2023 een noodcompensatie voor verlof in voor ondernemingen die waren getroffen door overstromingen. **Italië** overweegt een compensatieregeling voor ondernemingen in de bouw en landbouw om de gevolgen van extreme hittegolven tegen te gaan.

Sommige lidstaten verlengden hun werktijdverkortingsregelingen in de eerste helft van 2023. In **Duitsland** verlengde de federale overheid de versoepelde regelingen voor het gebruik van de werktijdverkortingsregeling tot eind juni 2023. Werknemers die gebruikmaken van werktijdverkorting ontvangen voor een periode van maximaal twaalf maanden financiële steun van het lokale arbeidsbureau om inkomensverliezen als gevolg van de beperking van het aantal gewerkte uren te dekken. Hoewel ondernemingen hun geen lonen hoeven te betalen, ontvangen werknemers 60 % van hun netto-inkomen (67 % wanneer zij kinderen hebben) voor alle niet-gewerkte uren. De socialezekerheidsbijdragen, die normaal gesproken door de werkgevers worden betaald, worden bovendien volledig vergoed voor het federale arbeidsbureau. In **Italië** heeft de regering een werktijdverkortingsregeling van veertig weken goedgekeurd voor ondernemingen van nationaal strategisch belang met meer dan 1 000 werknemers die de beoogde programma's voor complexe reorganisatieplannen niet hebben afgerond, die aan de hand van specifieke bedrijfsmatige saneringsmaatregelen en grootschalige investeringen worden uitgevoerd. In **Slovenië** werd in de eerste helft van 2023 een werktijdverkortingsregeling ingevoerd om de vertraagde gevolgen van de energieprijsschok tussen januari en maart 2023 op te vangen, evenals een verlofregeling voor maximaal dertig dagen. Daarnaast wordt onderhandeld over de permanente uitvoering van noodsubsidies voor werktijdverkortingsregelingen.

Verschillende lidstaten hebben hun wettelijk minimumloon aanzienlijk verhoogd om de koopkracht van werknemers met een laag inkomen te beschermen in een situatie waarin de kosten van levensonderhoud hoog zijn. Tussen januari 2022 en januari 2023 werden de sterkste verhogingen geregistreerd in **Letland** (24 %), gevolgd door **Duitsland** (22,2 %), **Bulgarije** (20 %), **Roemenië** (17,6 %), **Hongarije** (16 %), **België** (15,6 %), en **Litouwen** (15,1 %). Ook in **Tsjechië**, **Estland**, **Slovenië**, **Nederland**, **Kroatië** en **Polen** was sprake van aanzienlijke verhogingen, van tussen de 10 en 15 %. In sommige van deze landen werden de verhogingen ingevoerd door middel van discretionaire aanpassingen boven op de gebruikelijke onderhandelingen of indexeringsmechanismen. Andere lidstaten kondigden ook een verhoging van het minimumloon aan of verhoogden dit in de loop van 2023. Met name **Griekenland** en **Frankrijk** werkten hun wettelijk minimumloon bij, in april en mei 2023, met een verhoging van respectievelijk 9,4 en 2,2 %, en in Roemenië zal het minimumloon in oktober met nog eens 10 % worden verhoogd.

Een paar lidstaten hebben onlangs hun stelsel voor de vaststelling van het minimumloon hervormd. Cyprus voerde in januari 2023 een wettelijk minimumloon in, dat werd vastgesteld op 885 EUR per maand bij aanwerving, oplopend tot 940 EUR na zes maanden ononderbroken werk. **Bulgarije** wijzigde zijn arbeidswet om een nieuw mechanisme in te voeren voor het vaststellen van het wettelijk minimumloon op 50 % van het gemiddelde brutoloon, met verwijzing naar een van de indicatieve referentiewaarden van de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de EU[105]. Ook in **Estland** werd overeenstemming bereikt over een geleidelijke verhoging van het minimumloon tot 50 % van het gemiddelde loon tegen 2027. In besprekingen over mogelijke hervormingen in België, Ierland, Spanje en Slowakije worden indicatieve referentiewaarden overwogen.

Verschillende lidstaten hebben andere aspecten van hun stelsels voor het vaststellen van lonen gewijzigd, met name in verband met collectieve onderhandelingen. Eind 2022 keurde **Roemenië**, als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan, een wet inzake de sociale dialoog goed, die gericht is op het verbeteren van de collectieve onderhandelingen en

[105] Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (PB L 275 van 25.10.2022, blz. 33).

de dekking van collectieve overeenkomsten, door vakbonden meer macht te geven en een eenvoudigere procedure vast te stellen voor het vertegenwoordigen van werknemers. In november 2022 werd in **België** overeenstemming bereikt over het behoud van het huidige systeem van op de inflatie gebaseerde automatische loonindexering in combinatie met een beperking van eventuele aanvullende ruimte voor loonsverhogingen afhankelijk van loonontwikkelingen in de buurlanden. De sociale partners kregen desalniettemin toestemming om te onderhandelen over een eenmalige bonus per werknemer van maximaal 500 of 750 EUR. **Cyprus** heeft zijn indexkoppeling bijgewerkt, die wordt gebruikt als basis voor de aanpassing van de lonen, waarbij de betaling werd verhoogd tot 66,7 % van de inflatie van het voorgaande jaar (ten opzichte van de in 2022 ingevoerde 50 %). **Spanje** keurde in 2023 het "V Akkoord" voor werkgelegenheid en collectieve onderhandelingen goed, waarin naast voorstellen voor loonsverhogingen ook werd voorzien in officiële aanbevelingen voor het beperken van de onderhandelingseenheden voor een aantal aan werkgelegenheid gerelateerde kwesties, waaronder arbeidsovereenkomsten, opleiding en vaardigheden of pensionering. In mei 2023 voerde **Portugal** verschillende hervormingen door van het kader voor collectieve onderhandelingen in verband met de dekking ervan, het arbitragemechanisme en verlengingen.

Verschillende lidstaten hebben ook diverse maatregelen met betrekking tot de lonen in de overheidssector vastgesteld. Spanje verhoogde de lonen van overheidspersoneel met terugwerkende kracht vanaf januari 2022 met 1,5 %, naast een verhoging van 2 % voor 2022. In **Frankrijk** werden de lonen van overheidspersoneel met 3,5 % verhoogd, na de goedkeuring van bijzondere wetgevingsmaatregelen. **Kroatië** wijzigt momenteel zijn stelsel voor lonen in de overheidssector als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan, door een gemeenschappelijke basis voor lonen en coëfficiënten voor de complexiteit van banen in te voeren, op basis van consistentere taakomschrijvingen en competentiekaders, waarmee de lonen in de overheidssector moeten worden geharmoniseerd. In **Slovenië** namen de lonen in de overheidssector voor de meeste werknemers in die sector met bijna 9 % toe (in twee stappen) en worden tegen eind 2023 meer hervormingen verwacht.

In lijn met het actieplan voor de sociale economie hebben sommige lidstaten specifieke wettelijke kaders voor entiteiten in de sociale economie aangekondigd of ontwikkeld. In **Spanje** keurde de ministerraad in april 2023 een ontwerp van een brede wet inzake de sociale economie goed, dat ernaar streeft i) het bestaande wettelijke ecosysteem te verbeteren aan de hand van wijzigingen van de wet inzake coöperaties, de wet inzake invoegbedrijven en de wet inzake de sociale economie; ii) de definitie van kwetsbaarheid en sociale uitsluiting uit te breiden; en iii) de omvang van de sociale economie te verduidelijken, waarbij nieuwe entiteiten, zoals sociale ondernemingen, worden opgenomen. In **Malta** zal op grond van de in 2022 goedgekeurde wet inzake sociale ondernemingen naar verwachting een register van sociale ondernemingen worden gecreëerd en zal de nieuwe vorm van "onderneming met een sociaal oogmerk" worden ingevoerd. **Zweden** keurde in 2022 een wet goed inzake de registratie van door ideeën aangedreven organisaties, waarmee het deze geregistreerde entiteiten wordt toegestaan om openbaar gefinancierde activiteiten uit te voeren en een preferentiële behandeling te ontvangen in het kader van openbare aanbestedingsprocedures. Sinds de goedkeuring van de **Poolse** wet inzake de sociale economie in augustus 2022, zoals voorzien in het herstel- en veerkrachtplan, zijn meer dan 420 entiteiten met de status van sociale onderneming geregistreerd.

Alomvattende strategieën voor de sociale economie zijn ook van belang voor het ontwikkelen van ondersteunende kadervoorwaarden. In september 2023 keurde **Duitsland** na een openbare raadpleging met belanghebbenden zijn nationale strategie voor sociale innovaties en ondernemingen goed, waarin gebieden voor maatregelen zijn

aangewezen. **Griekenland** stelde in 2023 een actieplan voor de sociale economie en sociale innovatie voor om het ecosysteem van de sociale economie te versterken door te investeren in vijf pijlers (ontwikkeling van het institutionele kader, ontwikkeling van financiële instrumenten, capaciteitsopbouw, versterking van partnerschappen en bewustmaking). **Spanje** keurde in april 2023 zijn nieuwe strategie voor de sociale economie 2023-2027 goed en wees een speciale commissaris aan om de projecten in het kader van het strategische investeringsplan voor de sociale en zorgeconomie te coördineren. Het voorstel voor een aanbeveling van de Raad over de ontwikkeling van voorwaarden voor een kader voor de sociale economie, dat in juni 2023 werd goedgekeurd, zal naar verwachting zorgen voor meer bewustzijn en de lidstaten aanmoedigen om beleids- en regelgevingskaders te ontwikkelen en zo de groei van de sociale economie te stimuleren[106].

Een aantal lidstaten heeft maatregelen vastgesteld om de billijkheid van hun belastingstelsel te verbeteren en de arbeidsmarktparticipatie aan te moedigen. Litouwen verhoogde de drempel voor het minimale niet-belastbare inkomen per januari 2023 van 540 tot 625 EUR, waardoor het netto-inkomen voornamelijk is gestegen voor werknemers met het minimumloon. Op 1 februari 2023 trad in **Tsjechië** een nieuwe maatregel in werking waarmee de socialezekerheidsbijdragen die door werkgevers moeten worden betaald voor geselecteerde groepen werknemers die in deeltijd werken, worden verlaagd tot 19,8 % (ten opzichte van de standaard 24,8 %). Met de belastingvermindering moeten meer mensen aan het werk worden geholpen die kwetsbaarder zijn, risico lopen op vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt of problemen ervaren bij het combineren van werk en gezinsleven. In **Portugal** is met de overeenkomst voor de middellange termijn voor het verbeteren van inkomens, lonen en concurrentievermogen, die door de regering en de sociale partners werd ondertekend, een aanvullende verlaging van 50 % van alle arbeidskosten ingevoerd in verband met salarisverhogingen die in het kader van collectieve onderhandelingen werden vastgesteld. Dit geldt alleen in verband met werknemers wier inkomsten in 2023 met ten minste 5,1 % zijn gestegen ten opzichte van het vorige jaar en boven het maandelijkse minimumloon liggen. In **Italië** werd met de in december 2022 goedgekeurde begrotingswet voorzien in een verlaging van de door werkgevers te betalen socialezekerheidsbijdragen met 3 procentpunt voor bruto-inkomens tot 25 000 EUR (en met 2 procentpunt voor bruto-inkomens tot 35 000 EUR). Met de goedkeuring van het arbeidsdecreet op 1 mei 2023 werden deze verlagingen van de belastingwig voor werkgevers tijdelijk met nog eens 4 procentpunt verhoogd tot het einde van het jaar. Sommige lidstaten hebben ook hun belastingstelsel aangepast om in het bijzonder rekening te houden met de gevolgen van de inflatie. In **Duitsland** keurde de regering de wet inzake inflatiecompensatie goed, waarmee de drempels van de belastingschijven en de persoonlijke basisaftrek voor 2023 en 2024 werden aangepast, teneinde de gevolgen van de belastingprogressie te verzachten. Als onderdeel van de maatregelen in de begroting voor 2023 verhoogde **Ierland** de standaardbelastingschijf met 3 200, tot 40 000 EUR voor alleenstaanden en tot 49 000 EUR voor echtparen met één verdiener.

2.2. Richtsnoer 6 — Het arbeidsaanbod vergroten en de toegang tot de arbeidsmarkt, vaardigheden en competenties verbeteren

In dit punt wordt ingegaan op de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 6, waarin de lidstaten wordt aanbevolen de voorwaarden te scheppen om het arbeidsaanbod, de

[106] Voorstel voor een aanbeveling van de Raad over de ontwikkeling van voorwaarden voor een kader voor de sociale economie, goedgekeurd op 13 juni 2023.

vaardigheden en competenties te verbeteren, overeenkomstig de beginselen 1 (onderwijs, opleiding en een leven lang leren), 2 (gelijkheid van mannen en vrouwen), 3 (gelijke kansen), 4 (actieve ondersteuning bij het vinden van werk), 9 (evenwicht tussen werk en privéleven), 11 (kinderopvang en hulp aan kinderen) en 17 (inclusie van personen met een handicap) van de Europese pijler van sociale rechten. In punt 2.2.1 wordt een overzicht geboden van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, opleiding[107] en vaardigheden, evenals van de situatie op de arbeidsmarkt voor wat betreft de kwetsbare en ondervertegenwoordigde groepen. Punt 2.2.2 gaat over de beleidsmaatregelen van de lidstaten op deze beleidsgebieden.

2.2.1 Kernindicatoren

De deelname aan voor- en vroegschoolse educatie en opvang stagneert. In 2021 nam in de EU 92,5 % van alle kinderen tussen de leeftijd van drie jaar en de beginleeftijd voor verplicht basisonderwijs deel aan voor- en vroegschoolse educatie en opvang (ECEC), 0,5 procentpunt minder dan het jaar ervoor, nadat het percentage in de periode 2018-2020 was toegenomen. In de afgelopen jaren bewogen de meeste lidstaten zich in de richting van of stagneerde hun deelnamepercentage boven de 90 % (zie figuur 2.2.1). Zes lidstaten (Frankrijk, België, Denemarken, Ierland, Spanje en Zweden) hebben het streefdoel op EU-niveau van 96 % voor 2030 reeds behaald[108]. In vier andere landen blijft het deelnamepercentage tegelijkertijd onder de 80 % (Bulgarije, Kroatië, Slowakije en Roemenië). Nu in steeds meer landen verplicht voorschools onderwijs en recht op een plek in ECEC voorafgaand aan het verplichte basisonderwijs worden ingevoerd, blijft de toegang met name voor kleinere kinderen en kinderen met een sociaal-economisch achtergestelde achtergrond een uitdaging. Met name de deelname van Romakinderen aan ECEC was in 2021 ongeveer de helft van het EU-gemiddelde (42-44 %) voor alle kinderen (bij een streefcijfer voor 2030 van ten minste 70 % in het nieuwe strategische EU-kader voor gelijkheid, inclusie en participatie van Roma)[109]. De toegang tot kwalitatief hoogwaardige ECEC-diensten wordt bovendien belemmerd door een beperkte capaciteit in sommige geografische gebieden, die ook wordt verergerd door tekorten aan gekwalificeerd personeel[110] en in sommige gevallen door problemen in verband met de betaalbaarheid.

[107] Zie de Onderwijs- en opleidingsmonitor 2023 van de Europese Commissie (verschijnt binnenkort).

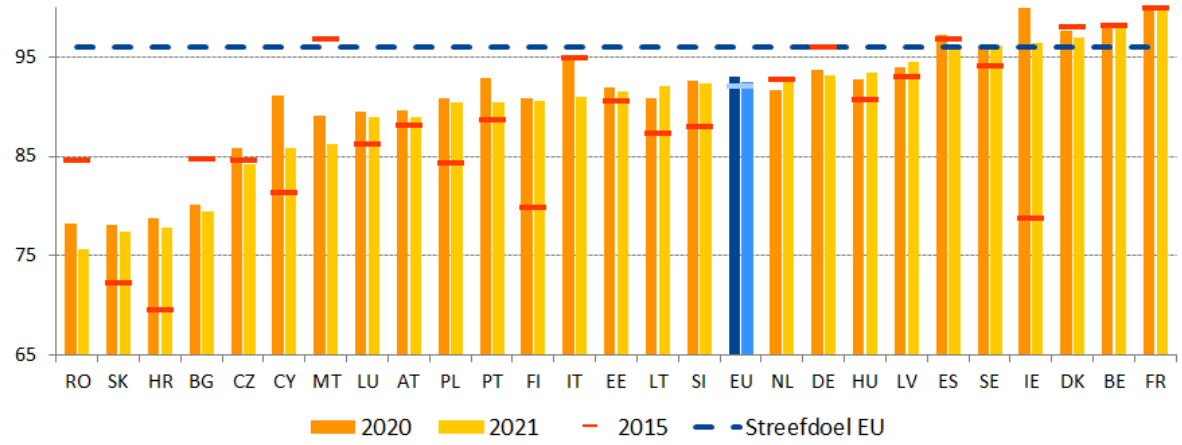
[108] Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 30 september 2020 — De Europese onderwijsruimte tegen 2025 tot stand brengen.

[109] Op basis van de meest recente Roma-enquête van het Bureau voor de grondrechten (FRA) van 2021, bekendgemaakt in 2022. Zie voor meer informatie EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation for 2020-2030.

[110] Terwijl de meeste landen een kwalificatie op bachelorniveau vereisen voor ECEC-leerkrachten (voor de leeftijdsgroepen vanaf drie jaar), verdienen zij gemiddeld 22 % minder dan andere afgestudeerden van het tertiair onderwijs. Zie de OESO-databank: Teachers' and school heads' actual salaries.

Figuur 2.2.1: De deelname aan ECEC stagneert over het algemeen gezien

Deelname aan ECEC van kinderen tussen de leeftijd van drie jaar en de beginleeftijd voor verplicht basisonderwijs (%)



Opmerking: 2015: definitie verschilt voor BE, EL, PT. 2020: definitie verschilt voor PT. 2021: definitie verschilt voor PT, EU. De gegevens voor FR voor 2020 en 2021 zijn provisorisch. Geen gegevens beschikbaar voor EL.

Bron: Eurostat, [educ_uoe_enra21].

Het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding blijft langzaam, maar ongelijk afnemen in de lidstaten, waarbij uitdagingen blijven bestaan in termen van inzetbaarheid en het vermogen om later in het leven te leren en zich aan te passen. In 2022 had 9,6 % van alle 18-24-jarigen in de EU ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs en het onderwijs of de opleiding voortijdig verlaten — 0,2 procentpunt minder dan in 2021 (en 5,1 procentpunt minder dan in 2007). In 2022 lag het percentage voortijdig schoolverlaters in 18 lidstaten onder de 9 % (d.w.z. het streefcijfer van de Europese onderwijsruimte voor 2030). In Roemenië, Spanje, Hongarije en Duitsland bleef het percentage echter boven de 12 % (en steeg het bovendien in de drie laatstgenoemde landen), wat betekent dat sprake is van een "kritieke situatie" (zie figuur 2.2.2). In Estland, Denemarken en Malta lagen de percentages boven de 10 % en alleen in Malta nam het percentage licht af, terwijl het in Estland en Denemarken zelfs toenam, een situatie om "in de gaten te houden". Kroatië (2,3 %), Ierland (3,6 %), Polen en Litouwen (4,8 %) waren daarentegen de "beste presteerders". Ondanks de over het algemeen positieve trend is geen sprake van een duidelijk teken van opwaartse convergentie in de lidstaten en blijven verschillen per geslacht, geboorteland en woonplaats (bv. stad of platteland) aanzienlijk. Jonge mannen verlaten onderwijs en opleiding veel vaker voortijdig dan jonge vrouwen, net zoals personen met een handicap in vergelijking met personen zonder handicap[111]. Voor jongeren die buiten de EU zijn geboren is de kans dat zij het onderwijs voortijdig verlaten bijna drie keer zo groot als voor hun autochtone leeftijdgenoten (21,6 % ten opzichte van 8,3 %), terwijl 71 % van jonge Roma (tussen de 18 en 24 jaar) in de EU het onderwijs verlaat voordat zij het hoger secundair onderwijs bereiken (zoals blijkt uit de enquête van het Bureau van de EU voor de grondrechten (FRA) van 2020-2021). In 2022 was het percentage voortijdig schoolverlaters in de steden in de EU bovendien 8,6 %, ten opzichte van 10,6 % in dorpen en voorsteden en 10 % in plattelandsgebieden[112]. In sommige lidstaten, zoals

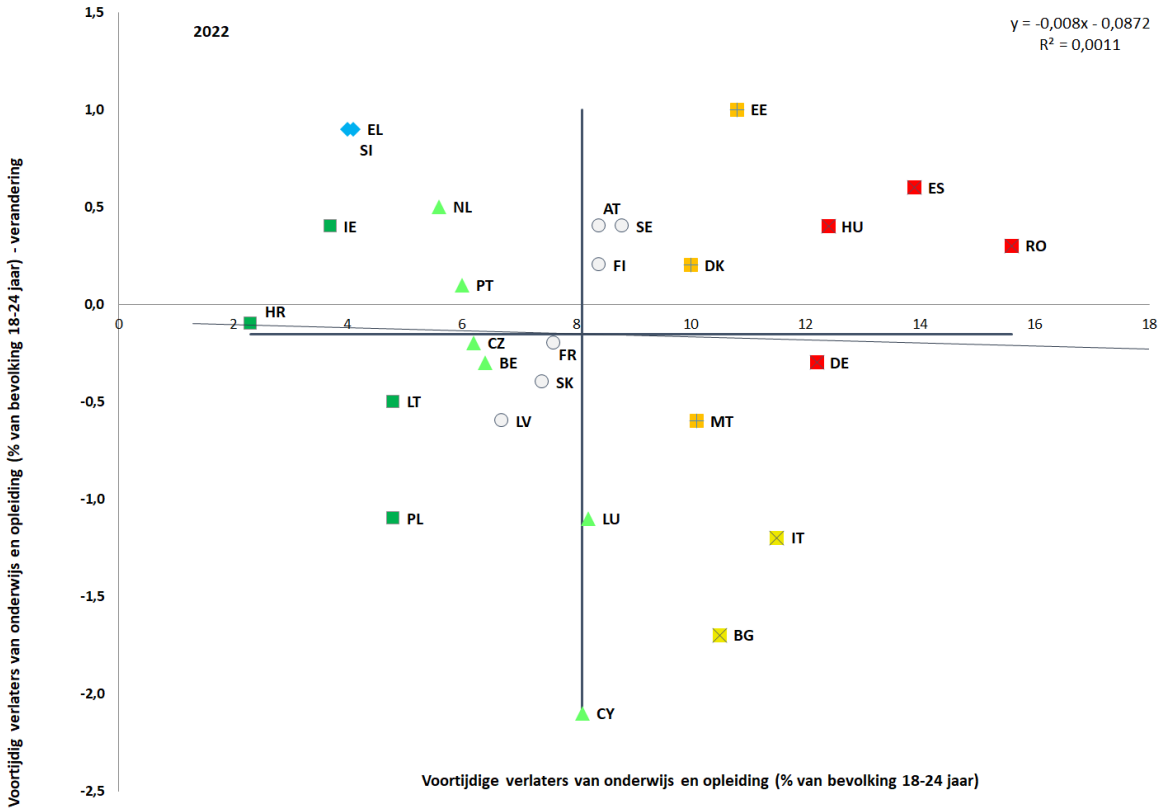
[111] Zie EDE, *European comparative data on persons with disabilities*, 2021. Het hogere percentage voortijdig schoolverlaten onder personen met een handicap kan onder andere het gevolg zijn van toegankelijkheidsproblemen (bv. fysieke en architectonische belemmeringen) en het ontbreken van aangepaste programma's.

[112] Eurostat [edat_lfse_30].

Bulgarije, Hongarije en Spanje, worden aanzienlijke regionale verschillen gemeld in het aandeel voortijdig schoolverlaters (zie figuur 1 in bijlage 5).

Figuur 2.2.2: Het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding blijft langzaam afnemen, met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten

Voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding (18-24 jaar) niveaus van 2022 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (in %, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Onderbreking in de reeks voor SK. Geringe betrouwbaarheid van de gegevens voor SK. *Bron*: Eurostat [edat_lfse_14], EU LFS.

De leesvaardigheid is in de gehele EU verslechterd, waarbij de sociaal-economische status nog steeds een sterke voorspellende factor van de prestaties is. Volgens de Progress in International Reading Literacy Study 2021 (PIRLS)[113] vertoonde de leesvaardigheid van leerlingen in het vierde jaar van de basisschool in de periode 2016-2020 in alle lidstaten een neerwaartse trend, met uitzondering van Frankrijk, waar deze stabiel bleef (zie figuur 2.2.3). Bijna een kwart van de leerlingen presteert slecht op de PIRLS-schaal[114], waarbij het aandeel bijzonder hoog is in de Franse Gemeenschap van België (38 %), Cyprus (31 %) en Malta (30 %). Bovendien ging de stijging van het aandeel slecht presterende leerlingen ten opzichte van 2016 in de meeste landen gepaard met een daling van het aandeel beste presteerders, wat duidt op een verslechtering op systeemniveau. De enquête bevestigde ook de sterke impact van de sociaal-economische achtergrond op de onderwijsresultaten. De prestatieverschillen tussen leerlingen met een hogere sociaal-

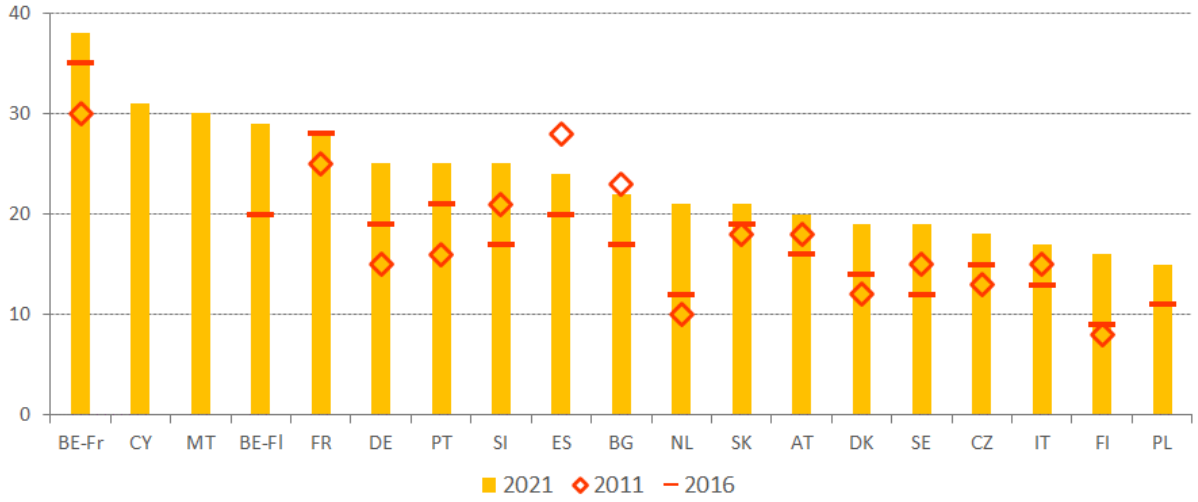
[113] Zie Mullis, I. V. S., von Davier, M., Foy, P., Fishbein, B., Reynolds, K. A., & Wry, E., *PIRLS 2021 International Results in Reading*. Boston College, TIMSS & PIRLS International Study Center, 2023.

[114] PIRLS onderscheidt vier leesvaardigheidsniveaus, de zogenaamde "internationale benchmarks": laag, midden, hoog en vergevorderd. Hier verwijzen wij naar leerlingen die ten hoogte de internationale benchmark "laag" hebben als "slecht presterende leerlingen".

economische status en andere leerlingen was gemiddeld gezien aanzienlijk (80 punten) en kwam grofweg overeen met twee onderwijsjaren.

Figuur 2.2.3: De leesvaardigheid in de EU is verslechterd

Aandeel leerlingen in het vierde jaar van de basisschool dat ten hoogste de internationale benchmark "laag" bereikt in de Progress in International Reading Literacy Study (PIRLS) (in %, 2021).



Opmerking: BE-Fr verwijst naar de Franse Gemeenschap van België, terwijl BE-Vl verwijst naar de Vlaamse Gemeenschap. Er worden uitsluitend onderwijsstelsels getoond met gegevensverzamelingen aan het einde van het vierde leerjaar. Er zijn geen gegevens voor 2011 beschikbaar voor de Belgische Vlaamse gemeenschap, Cyprus, Malta en Polen; voor 2016 voor Cyprus en Malta.
Bron: Berekeningen van DG EAC op basis van PIRLS 2021.

In deze context komt het aanbod aan kwalitatief hoogwaardig onderwijs verder in gevaar door het lerarentekort, waarbij de aanwerving, arbeidsomstandigheden, carrièremogelijkheden en initiële lerarenopleidingen in de EU sterk verschillen. De meeste lidstaten ondervinden problemen bij het invullen van vacatures voor leraren in alle sectoren van het verplichte onderwijs, bij het aantrekken van voldoende studenten voor lerarenopleidingen en bij het behoud van nieuwe leraren. De tekorten aan leraren kunnen ook uiteenlopen naargelang de specifieke vakken, maar zijn bijzonder groot in de wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM)[115]. De lerarentekorten worden gedeeltelijk veroorzaakt door demografische ontwikkelingen, waarbij ongeveer een kwart van de leraren in Europa (24,5 % bij ISCED 1-3) 55 jaar of ouder is en bijna met pensioen gaat. In Estland, Letland, Litouwen en Italië is zelfs 35 % van de leraren 55 jaar of ouder. In veel lidstaten is leraar worden geen aantrekkelijke carrièrekeuze voor jongeren. De salarissen van leraren in het lager secundair onderwijs zijn gemiddeld 11 % lager dan die van andere beroepsbeoefenaren met een tertiaire opleiding[116]. Deze loonkloof is nog groter voor leraren die in ECEC en het basisonderwijs werken. Slechts een op de vijf leraren in de lidstaten die aan de TALIS-enquête deelnemen, is van mening dat hun werk door de samenleving wordt gewaardeerd, terwijl veel leraren melding maken van werkgerelateerde stress en een zware werklast[117]. Ondanks de inspanningen van de lidstaten om meer studenten voor lerarenopleidingen aan te trekken, neemt het aantal aanmeldingen voor initiële

[115] Zie de Onderwijs- en opleidingsmonitor 2023 van de Europese Commissie (verschijnt binnenkort).
[116] OESO-database: Teachers' and school heads; actual salaries. Het gemiddelde is het gemiddelde van de EU-lidstaten die lid van de OESO zijn.
[117] OESO, *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, OECD Publishing, Parijs, 2019.

lerarenopleidingen in een aantal landen af, terwijl veel nieuwe leraren het beroep binnen de eerste vijf jaar verlaten.

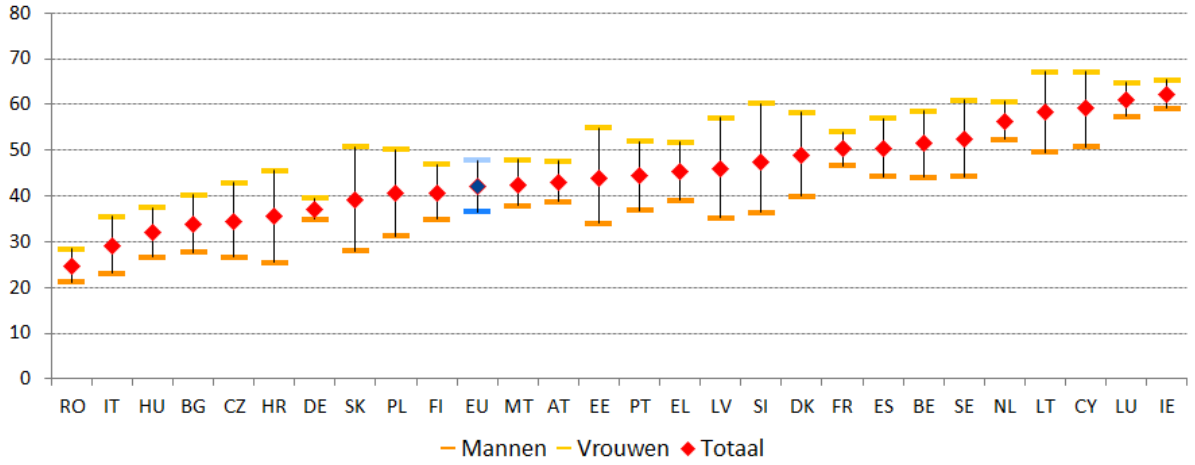
Afgestudeerden van beroepsonderwijs en -opleiding hebben vaak relatief goede kansen op een baan, met name wanneer zij gebruik hebben gemaakt van werkplekleren. Van de leerlingen en studenten in het onderwijs op gemiddeld niveau[118] was meer dan de helft (52,1 %) in 2021 aangemeld voor programma's met beroepsoriëntatie (d.w.z. programma's die voorzien in vaardigheden en kennis in verband met een specifiek vak of beroep). In het licht van de diverse nationale stelsels voor onderwijs en opleiding in de EU, varieert dit aandeel daarnaast van 17,6 % in Cyprus tot 70 % in Slovenië[119]. In 2022 had 60,1 % van de recent afgestudeerden van beroepsonderwijs en -opleiding tijdens hun onderwijs en opleiding gebruikgemaakt van werkplekleren. Er zijn echter nog steeds grote verschillen tussen de lidstaten, met een percentage van meer dan 90 % in Spanje, Duitsland en Nederland tot minder dan 20 % in Roemenië, Tsjechië en Polen. Recent afgestudeerden van beroepsonderwijs en -opleiding die hadden deelgenomen aan werkplekleren hadden een aanzienlijk grotere kans op werk (82,5 % in de EU in 2022) dan diegenen voor wie dit niet het geval was (71,6 %). Hoewel de arbeidsparticipatie van recent afgestudeerden van beroepsonderwijs en -opleiding in de EU zich in het afgelopen jaar over het algemeen positief ontwikkelde en in 2022 op 79,7 % uitkwam, zijn er grote verschillen tussen de landen, van 93,9 % in Luxemburg tot 57,7 % in Roemenië.

Hoewel het aantal personen met een diploma van het tertiair onderwijs gestaag toeneemt, blijven verschillen bestaan, ook tussen geslachten en regio's. In 2022 had 42 % van de mensen tussen de 25 en 34 jaar een diploma van het tertiair onderwijs, een toename ten opzichte van de 41,2 % van 2021 en 36,8 % in 2016. Als de positieve trend van het afgelopen decennium zich voortzet, kan het streefdoel van 45 % van de Europese onderwijsruimte vóór 2030 worden behaald[120]. Ondanks de aanzienlijke vooruitgang die op EU-niveau is geboekt, ligt het percentage aantal personen met een diploma van het tertiair onderwijs in acht EU-landen nog steeds onder de 40 %. Terwijl het percentage in Roemenië en Italië in 2022 zelfs lager was dan 30 %, was het in Ierland en Luxemburg hoger dan 60 % (zie figuur 2.2.4). Mannen hebben bovendien minder vaak een kwalificatie op tertiair niveau dan vrouwen (36,5 ten opzichte van 47,6 %). De verschillen tussen mannen en vrouwen lopen in de EU uiteen van 4,6 tot 23,8 procentpunt. In 2021 was de tertiaire-onderwijskloof tussen personen met en zonder handicap (in de leeftijd van 30 tot 34 jaar) 11,3 procentpunt, waarbij slechts ongeveer een derde van de personen met een handicap een tertiaire of gelijkwaardige opleiding heeft afgerond[121]. Daarnaast blijven sterke regionale verschillen bestaan en lopen sommige regio's met een percentage personen met een diploma van het tertiair onderwijs dat lager is dan het EU-gemiddelde risico om achterstand op te lopen op dynamischere regio's, doordat de talentenkloof en de economische verschillen toenemen[122].

[118] Hoger secundair onderwijs (ISCED-niveau 3) of postsecundair, niet-tertiair onderwijs (ISCED-niveau 4).
[119] Deze paragraaf is gebaseerd op gegevens van Eurostat [educ_uoe_enra16], [tps00215], [edat_lfse_24].
[120] Zie de Onderwijs- en opleidingsmonitor 2023 van de Europese Commissie (verschijnt binnenkort).
[121] EDE, European comparative data on persons with disabilities, gegevens van 2021.
[122] Zie voor meer informatie Mededeling van de Europese Commissie *Het benutten van talent in Europa's regio's* (COM(2023) 32 final).

Figuur 2.2.4: De verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft het behalen van een tertiair diploma zijn aanzienlijk

Aandeel personen tussen de 25 en 34 jaar in de arbeidskrachtenenquête met tertiair onderwijs als hoogste afgeronde onderwijs- of opleidingsniveau (ISCED 5-8, in %, 2022).



Opmerking: De landen zijn gerangschikt naar totaal percentage personen met een tertiair diploma
Bron: Eurostat [edat_lfse_03], EU LFS.

Een steeds groter deel van de afgestudeerden van het tertiair onderwijs is mobiel of woont in het buitenland, waarbij sommige lidstaten voornamelijk land van herkomst zijn[123]**.** Er zijn grote verschillen tussen de lidstaten wat betreft het aantal afgestudeerden die in het buitenland wonen en het aantal afgestudeerden uit een ander EU-land dat naar het land komt. Het gemiddelde van diploma-mobiele afgestudeerden, dat wil zeggen studenten die het secundair onderwijs ergens anders hebben afgerond dan in de EU-lidstaat waar zij hebben gestudeerd, nam in de EU-27 tussen 2017 en 2021 toe, van 4,4 tot 4,8 %, terwijl het percentage afgestudeerden die in het buitenland wonen, uitgedrukt als percentage afgestudeerden in het land van herkomst, toenam van 3,4 % in 2007 tot 5,3 % in 2022[124]. Tien EU-landen waren in 2022 nettoland van herkomst, terwijl negen andere lidstaten nettoland van ontvangst waren. De hoogste negatieve nettobalans in relatieve termen, voor de landen waarvoor gegevens beschikbaar waren, waren Kroatië, Litouwen, Estland, Hongarije en Portugal, terwijl Oostenrijk, Ierland en België de hoogste positieve nettobalans hadden.

Om het concurrentievermogen te ondersteunen, kwalitatief hoogwaardige banen te bevorderen en het sociale model van de EU veilig te stellen, zijn niet aflatende maatregelen nodig om de vaardigheden van de beroepsbevolking verder te ontwikkelen, ook met het oog op de groene en de digitale transitie. Tegen deze achtergrond zijn goed werkende en doeltreffende onderwijs- en opleidingsstelsels essentieel om jongeren te voorzien van vaardigheden die relevant zijn voor de arbeidsmarkt, terwijl een hoge deelname aan volwasseneneducatie van groot belang is om te waarborgen dat de vaardigheden van de beroepsbevolking continu worden geactualiseerd. Het kerndoel inzake volwasseneneducatie vereist dat uiterlijk 2030 ten minste 60 % van de volwassenen in de EU elk jaar aan een leeractiviteit deelneemt. Het EU-doel en de hieraan gerelateerde nationale streefcijfers zijn gedefinieerd volgens de deelname aan onderwijs in de afgelopen twaalf maanden (met uitzondering van begeleide opleidingen op de werkplek) teneinde de realiteit van vervolgopleiding, grotendeels aan de hand van korte, gerichte cursussen, beter te

[123] Eurofound, *The role of human capital inequalities in cohesion and convergence*, 2024 (verschijnt binnenkort).
[124] Geen gegevens beschikbaar voor BG, CY, LU, LV, MT, PL, RO, en SK.

weerspiegelen. De meest recente beschikbare gegevens van de enquête volwasseneneducatie (AES) duiden op een gemiddeld deelnamepercentage van 37,4 % van de volwassen bevolking voor de EU (in 2016), wat beduidend lager is dan het streefdoel voor 2030 (zie punt 1.3). In dit verband wordt in de aanbeveling van de Raad van juni 2022 inzake individuele leerrekeningen uiteengezet hoe de lidstaten financiële en niet-financiële steun op doeltreffende wijze kunnen combineren om alle volwassenen in staat te stellen hun vaardigheden gedurende hun hele beroepsleven te ontwikkelen[125]. Daarnaast bieden microcredentials een sterk potentieel voor snelle en gerichte bij- en omscholing voor werknemers en werkzoekenden, ook in het licht van de tekorten aan vaardigheden (zie de aanbeveling van de Raad van juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials)[126]. Het Europees Jaar van de Vaardigheden, waarmee wordt voortgebouwd op de Europese vaardighedenagenda van 2020, moet leiden tot een verandering van de mentaliteit in de richting van bij- en omscholing gedurende het hele leven, waarbij mensen worden geholpen om de juiste vaardigheden te verwerven voor kwalitatief hoogwaardige banen en gebruik te maken van de vele mogelijkheden die de groene en de digitale transformatie bieden[127].

Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden zijn wijdverspreid over beroepen en vaardighedenniveaus en nemen toe door een grote vraag naar arbeid, maar ook door enkele meer structurele bepalende factoren, zoals demografische trends. Wijdverspreide tekorten aan arbeidskrachten nemen toe door de grote vraag naar arbeid, waarvan sprake is ondanks de recente vertraging van de economie, maar de afname van de beroepsbevolking als gevolg van demografische verandering kan ook een rol hebben gespeeld. Terwijl de gevolgen van de vergrijzing tot nu toe werden opgevangen door een grotere arbeidsmarktparticipatie, zal de beroepsbevolking van de EU in de komende decennia naar verwachting krimpen. De tekorten aan arbeidskrachten in sommige sectoren en beroepen houden tegelijkertijd ook verband met de nieuwe banen die in het kader van de groene en de digitale transformatie zijn gecreëerd en de opvallende tekorten aan vaardigheden en vaardighedenmismatches in de beroepsbevolking, ook in het licht van de nieuwe benodigde vaardigheden. Tot slot houden tekorten in bepaalde gevallen ook verband met slechte arbeidsomstandigheden, met name in sectoren zoals de gezondheidszorg, de thuiszorg en het vervoer[128]. Het bevorderen van de succesvolle integratie op de arbeidsmarkt van momenteel ondervertegenwoordigde groepen (zoals vrouwen, jongeren, oudere werknemers, mensen met een migratieachtergrond of Roma) zou kunnen bijdragen tot het verzachten van de gevolgen van de demografische verandering voor het arbeidsaanbod[129]. Het ondersteunen van de ontwikkeling van deze mensen en het doeltreffende gebruik van vaardigheden en competenties die relevant zijn voor de arbeidsmarkt door middel van het aanbod van passende mogelijkheden voor bij- en omscholing is essentieel om hun potentieel op doeltreffende wijze te benutten. Wat betreft beroepen in STEM en de gezondheidszorg speelt het beperkte aanbod aan voor de baan

[125] Zie voor nadere informatie: AANBEVELING VAN DE RAAD van 16 juni 2022 inzake individuele leerrekeningen 2022/C 243/03.

[126] Zie voor nadere informatie: AANBEVELING VAN DE RAAD van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt 2022/C 243/02.

[127] Mededeling van de Europese Commissie Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht, COM(2020) 274 final; Voorstel voor een besluit van het Europees Parlement en de Raad over een Europees Jaar van de Vaardigheden.

[128] Europese Commissie, *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*, *Employment and Social Developments in Europe (ESDE)*, Annual review. Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.

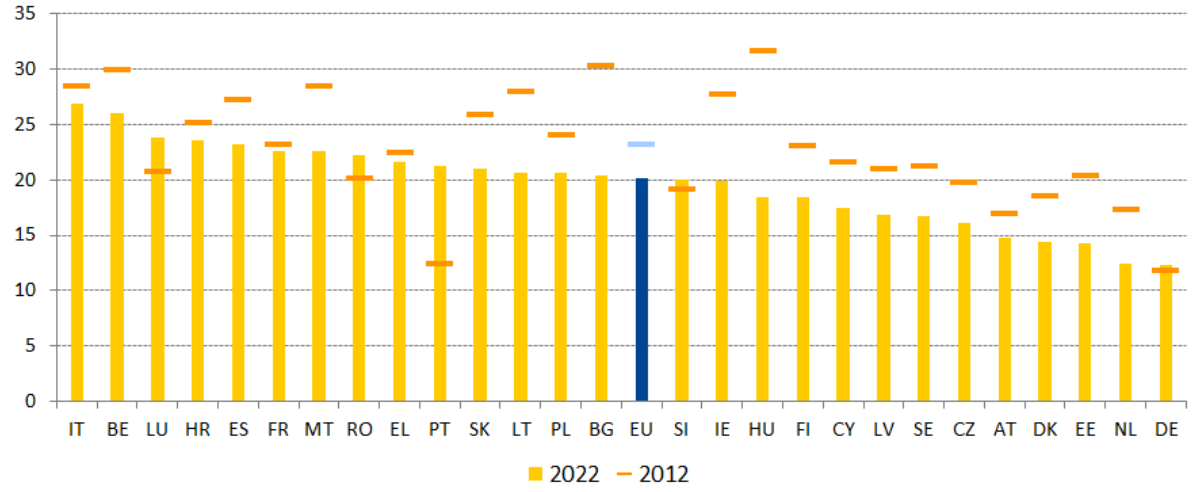
[129] Zie mededeling van de Commissie, *Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie*, COM(2023) 577 final.

specifieke vaardigheden bijvoorbeeld een belangrijke rol bij het verklaren van de tekorten[130]. Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden zou kunnen helpen werknemers aan te trekken en te behouden in bepaalde sectoren en beroepen waar sprake is van tekorten. Het bevorderen van mobiliteit binnen de EU, evenals het aantrekken van gekwalificeerde werknemers uit derde landen, terwijl de arbeids- en sociale rechten worden geëerbiedigd en gehandhaafd, en het kanaliseren van de legale migratie in de richting van beroepen waarvoor tekorten bestaan, volledig complementair met het benutten van talent in de Unie, kunnen bijdragen tot het aanpakken van de tekorten aan arbeid en vaardigheden. [131]

Mismatches van macro-economische vaardigheden vertoonden in het afgelopen decennium in de EU een dalende lijn[132]. Zij nemen sinds 2012 in de meeste EU-lidstaten af (zie figuur 2.2.5). Deze afname is voor een groot deel te danken aan het feit dat in de lidstaten meer diploma's worden behaald, terwijl het aandeel banen waarvoor ten minste een diploma van het secundair onderwijs vereist is, in de meeste lidstaten toeneemt. In kleinere mate weerspiegelt dit ook de steeds kleinere kloof tussen de werkgelegenheidsresultaten van bevolkingsgroepen met lage, middelhoge en hoge kwalificaties. De mismatches van macro-economische vaardigheden zijn in Italië, België, Luxemburg, Kroatië en Spanje echter nog steeds relatief hoog. Het versterken van de volwasseneneducatie zou kunnen bijdragen tot een beperking van de vaardighedenmismatches, door het aanbod aan en de vraag naar vaardigheden beter op elkaar af te stemmen.

Figuur 2.2.5: De mismatch van macro-economische vaardigheden is in het afgelopen decennium afgenomen

Relatieve verschillen in de arbeidsparticipatie van werknemers met verschillende onderwijsniveaus, gewogen naar het aandeel van elke groep in de totale beroepsbevolking (20-64 jaar)



Opmerking: Deze indicator weerspiegelt de relatief grotere moeilijkheid van laag- en middelhoogopgeleiden om de arbeidsmarkt te betreden ten opzichte van hoogopgeleiden.
Bron: berekeningen van DG EMPL op basis van gegevens van Eurostat [lfsg_egaed; lfsq_pgaed;lfsq_agaed], EU LFS.

[130] Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2023*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.
[131] Met name via de EU-talentenpool, die werd gelanceerd als onderdeel van het pakket "mobiliteit van vaardigheden en talent", dat op 15 november 2023 door de Commissie werd goedgekeurd.
[132] Mismatches van macro-economische vaardigheden doen zich voor wanneer de beschikbare werknemers over andere vaardigheden beschikken dan nieuw aangeworven werknemers.

Tekorten aan vaardigheden kunnen de economische groei belemmeren en de groene en de digitale transitie vertragen wanneer zij niet naar behoren worden aangepakt. In 2021 had meer dan 60 % van de EU-ondernemingen die ICT-specialisten aanwierf of wilde aanwerven problemen bij het invullen van dergelijke vacatures[133]. Een gebrek aan sollicitanten met een relevante opleiding of relevante werkervaring werd vaak genoemd als een van de belangrijkste problemen. Een enquête van 2023, die werd uitgevoerd in het kader van het Europees Jaar van de Vaardigheden, maakte duidelijk dat tekorten aan vaardigheden in kmo's wijdverbreid waren, waarbij 78 % van de kmo's het zeer moeilijk (52 %) of redelijk moeilijk (26 %) vond om werknemers met de juiste vaardigheden te vinden[134]. Ongeveer twee derde van de kmo's (63 %) — en in zeven lidstaten zelfs rond de drie kwart van hen — was van mening dat tekorten aan vaardigheden hun algemene bedrijfsactiviteiten beperkten. Voor bijna de helft (45 %) van de kmo's betrof dit met name het gebruik van digitale technologieën, terwijl beperkingen bij het vergroenen van hun activiteiten een probleem voor 39 % van hen vormde. 63 % van de volwassen werknemers was daarnaast van mening dat zij hun kennis en vaardigheden verder moesten ontwikkelen om hun werk beter te doen, waarbij 52 % aangaf dat zij hun digitale vaardigheden moesten verbeteren[135].

Pijlerkader 2: Vaardigheden en competenties bevorderen voor een eerlijke transitie naar klimaatneutraliteit

Een verdere ontwikkeling van de vaardigheden en competenties die nodig zijn voor een groene transitie draagt bij tot een groter innovatievermogen en concurrentievermogen en duurzame en inclusieve groei. Met deze ontwikkeling wordt de uitvoering van de beginselen 1 (onderwijs, opleiding en een leven lang leren), 3 (gelijke kansen) en 4 (actieve ondersteuning bij het vinden van werk) van de Europese pijler van sociale rechten ondersteund. De transitie naar een klimaatneutrale economie, om de klimaatverandering tegen te gaan en de kansen te benutten die worden geboden door groene technologieën en industriële ontwikkelingen, zal leiden tot een fundamentele transformatie in een groot aantal sectoren. Er zullen nieuwe banen worden gecreëerd, terwijl sommige banen zullen worden vervangen en andere een nieuwe invulling zullen krijgen. De vergroening van de EU-economie in het kader van de Europese Green Deal biedt grote kansen voor kwalitatief hoogwaardige werkgelegenheid en kan tegen 2030 rond één miljoen banen creëren en tegen 2050 mogelijk een veelvoud hiervan, maar vereist passende steun en het juiste flankerende beleid[136]. In het kader van het industrieel plan voor de Green Deal zijn vaardigheden aangemerkt als een van de pijlers voor een concurrerende nettonulindustrie en als drijvende kracht achter een snelle transitie naar klimaatneutraliteit. Daarnaast zullen met de verordening voor een nettonulindustrie de vaardigheden voor nettonultechnologieën worden verbeterd door de opzet van speciale opleidingsprogramma's bij academies voor nettonultechnologie. Met het pact voor vaardigheden wordt voortgebouwd op de Europese vaardighedenagenda en wordt ernaar gestreefd om openbare en particuliere organisaties samen te brengen en aan te moedigen om concrete toezeggingen te doen voor de bij- en omscholing van volwassenen. Het Europees Jaar van de Vaardigheden geeft een nieuwe

[133] Eurostat [isoc_ske_itrcrs].
[134] Eurobarometer 529 *Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises*, 2023.
[135] Tweede Europese vaardigheden- en arbeidsplaatsenanalyse voor 2021, Cedefop.
[136] Zie Europese Commissie, Murauskaite-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S., e. a., *The future of jobs is green*, 2021.

impuls aan de bij- en omscholing en is erop gericht de ambities en vaardigheden van mensen te doen aansluiten op arbeidskansen, met name voor de groene en de digitale transitie. Daarnaast zal iedereen — ook om de professionele groene vaardigheden verder te schragen — competenties moeten ontwikkelen op het gebied van duurzaamheid, om te denken, plannen en handelen met milieuduurzaamheid in het achterhoofd, zodat de maatschappij in haar geheel de groene transitie kan ondersteunen. In dit opzicht kunnen onderwijs- en opleidingsprogramma's voortbouwen op het Europese kader voor duurzaamheidscompetenties, GreenComp, dat bestaat uit twaalf duurzaamheidscompetenties.

Met de uitbreiding van de inspanningen voor decarbonisatie zijn steeds meer vaardigheden voor de groene transitie nodig, in alle sectoren en beroepen. Volgens de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO) vereisen bijna driehonderd beroepsprofielen in de EU ten minste één vaardigheid die als groen is aangemerkt[137]. In 2022 hadden alle EU-lidstaten te maken met tekorten in beroepen die vaardigheden voor de groene transitie vereisten, zij het met aanzienlijke verschillen tussen de landen (variërend van 108 tot 3 beroepen met tekorten in respectievelijk Nederland en Griekenland)[138]. In de bouw en de verwerkende industrie, die een essentiële rol spelen in de groene transitie, werden wijdverbreide tekorten gemeld. Voor beroepen zoals metselaar, timmerman en meubelmaker of loodgieter en installateur zijn in meer dan twee derde van de lidstaten tekorten vastgesteld. Er is ook sprake van grote tekorten ten aanzien van andere beroepen die verband houden met waardeketens, de uitrol of de logistiek voor hernieuwbare energie, zoals vrachtwagenchauffeurs (in zeventien lidstaten) of elektrotechnici (in twaalf lidstaten). Het aanpakken van deze tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden is essentieel om de doelstellingen van klimaatneutraliteit en milieuduurzaamheid te kunnen verwezenlijken[139].

De lidstaten nemen maatregelen op verschillende beleidsterreinen om de voor de groene transitie benodigde vaardigheden en competenties te bevorderen. Sommige lidstaten, zoals **Finland** en **Denemarken** werken hun nationale strategieën voor vaardigheden en financiering bij om prioriteit te verlenen aan vaardigheden voor de groene economie. **Frankrijk** heeft maatregelen aangekondigd om van de ontwikkeling van duurzaamheidscompetenties een "transversale prioriteit" voor alle vakken in het verplichte onderwijs te maken, met inbegrip van een kader voor het meten en ontwikkelen van de duurzaamheidscompetenties op basis van GreenComp. In **Slowakije** worden de onderwijs- en opleidingsprogramma's bijgewerkt in het kader van het herstel- en veerkrachtplan, ook om de groene vaardigheden te bevorderen die relevant zijn voor de arbeidsmarkt, en in **Roemenië** zullen scholen voor beroepsopleiding steun ontvangen om hun leerplannen te moderniseren en zullen meer dan tien van de beroepsstandaarden in de lijst van beroepen in beroepsonderwijs en -opleiding worden bijgewerkt. Dit omvat ook de voortdurende professionele ontwikkeling van leerkrachten en opleiders, evenals de verbetering van de infrastructuur van klaslokalen, opleidingscentra en plekken voor werkplekleren, als onderdeel van het herstel- en veerkrachtplan. Onder andere **Spanje** en **Denemarken** hebben hun actieve arbeidsmarktbeleid aangepast om werkzoekenden beter in contact te brengen met kansen in de groene economie. Verschillende landen, zoals **Frankrijk, Malta,** en **Zweden**, ontwikkelen hun systemen voor kennis over vaardigheden of werken deze bij teneinde specifieke vaardigheden die nodig zijn voor de groene transitie, te identificeren of hierop in te spelen.

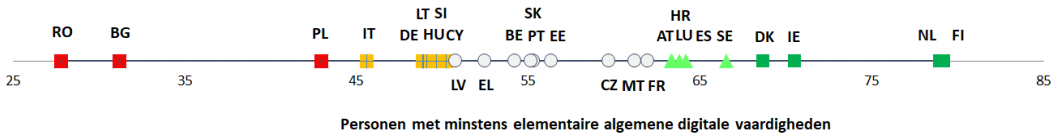
[137] Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen(ESCO), Cedefop, 2012.
[138] Op basis van Europese Arbeidsautoriteit:, EURES Report on labour shortages and surpluses *2022*, 2023.
[139] Zie: Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2023*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.

Dit omvat normaal gesproken een nauwe samenwerking met de sector, de sociale partners en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, ook op regionaal of lokaal niveau.

Tegen deze achtergrond zijn aanzienlijke verdere inspanningen nodig om de digitale vaardigheden van de bevolking te verbeteren, en met name van laagopgeleiden, ouderen en niet-EU-onderdanen. In 2021 maakte tussen de 60 en 70 % van de werknemers in de EU op het werk gebruik van digitale instrumenten die een basis- of gemiddeld niveau van digitale vaardigheden vereisen[140]. Slechts 53,9 % van de Europese volwassenen (16-74 jaar) beschikte echter over ten minste elementaire digitale vaardigheden, wat betekent dat er een grote kloof bestaat ten opzichte van het streefdoel van 80 % voor 2030, zoals gedefinieerd in het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten en het digitaal kompas voor het digitale decennium[141]. In Roemenië en Bulgarije beschikte minder dan een derde van de volwassen bevolking in 2021 over ten minste elementaire digitale vaardigheden, wat betekent dat in de twee landen, naast Polen, sprake is van een "kritieke situatie" wat deze dimensie betreft (zie figuur 2.2.6). Italië, Duitsland, Litouwen, Hongarije, Slovenië en Cyprus werden daarnaast aangemerkt als "in de gaten te houden" vanwege niveaus die ver onder het EU-gemiddelde liggen. Nederland, Finland, Ierland en Denemarken hebben tegelijkertijd, als "beste presteerders", reeds niveaus nabij de 80 % van de volwassen bevolking met ten minste elementaire digitale vaardigheden behaald. Er is ook sprake van grote verschillen tussen bevolkingsgroepen. Terwijl 71 % van de jongeren (16-29 jaar) in de EU over ten minste elementaire digitale vaardigheden beschikte, gold dit voor slechts 34,6 % van de oudere bevolking (55-74 jaar). Met percentages van respectievelijk 45 en 33 % liepen werklozen en inactieven ook verder achter op het gebied van elementaire digitale vaardigheden dan de rest van de bevolking. Tot slot had in hetzelfde jaar een aanzienlijk kleiner deel van de niet-EU-onderdanen (41,8 %) ten minste elementaire digitale vaardigheden.

Figuur 2.2.6: Er is sprake van grote verschillen tussen landen wat betreft de digitale vaardigheden van volwassenen

Aandeel van de bevolking met elementaire algemene digitale vaardigheden of meer (16-74 jaar), niveaus van 2021 (in %, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De legenda is opgenomen in de bijlage. vanwege de ingrijpende wijzigingen van de definitie van de indicator in 2021 worden bij wijze van uitzondering alleen niveaus gebruikt bij de beoordeling van deze indicator (uitgaande van "geen verandering" voor alle lidstaten en het EU-gemiddelde).
Bron: Eurostat, [tepsr_sp410].

Laagopgeleiden verdienen bijzondere aandacht in beleidsmaatregelen die gericht zijn op het verbeteren van de deelname aan volwasseneneducatie. Personen die ten hoogste het lager secundair onderwijs hebben afgerond vormen 20,5 % van de 25-64-jarigen in de EU en een groot aandeel (15,1 %) van de jongeren (25-34 jaar). In 2022 was het deelnamepercentage voor volwassenen aan leeractiviteiten in de laatste vier weken meer dan

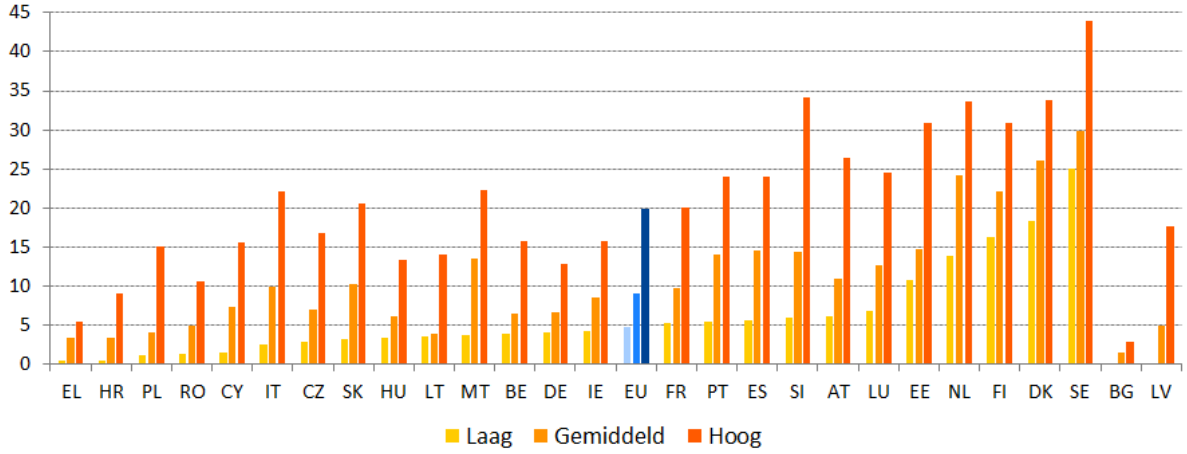
[140] Cedefop, *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey*. Luxemburg: Publicatiebureau. Referentieseries van Cedefop; nr. 123, 2022.

[141] Het digitale decennium is de toekomstgerichte strategische visie van de Europese Commissie voor de ontwikkeling van de digitale economie en de transformatie van Europese bedrijven tegen 2030. Het plan werd in maart 2021 door de Europese Commissie gepresenteerd. Naast het streefdoel inzake digitale vaardigheden is hierin een streefdoel van twintig miljoen ICT-specialisten tegen 2030 (in vergelijking met ongeveer negen miljoen in 2021) opgenomen.

vier keer zo hoog en bijna twee keer zo hoog onder respectievelijk hoog- (19,8 %) en middelhoogopgeleiden (9 %) als onder laagopgeleiden (4,7 %) (zie figuur 2.2.7). Dit verschil varieert desalniettemin tussen de landen, van minder dan twee keer zo hoog in landen zoals Zweden, Denemarken en Finland, tot meer dan tien keer zo hoog in landen zoals Griekenland, Kroatië en Polen. Het verbeteren van de deelname aan volwasseneneducatie onder de totale bevolking, en met name onder laagopgeleiden, is cruciaal tegen de achtergrond van wijdverbreide tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden en om een inclusieve en duurzame groei te ondersteunen. Het evaluatiepakket voor bijscholingstrajecten, dat onlangs werd goedgekeurd als onderdeel van het Europees Jaar van de Vaardigheden, onderstreept de noodzaak om laagopgeleide volwassenen te voorzien van meer mogelijkheden om basisvaardigheden of een bredere reeks vaardigheden te ontwikkelen die relevant zijn voor een actieve deelname aan de samenleving en op de arbeidsmarkt[142].

Figuur 2.2.7: De deelname aan volwasseneneducatie wordt sterk beïnvloed door het onderwijsniveau

Deelname van volwassenen (25-64 jaar) aan leeractiviteiten in de laatste vier weken van 2022, naar onderwijsniveau (laag, middelhoog of hoog)



Opmerkingen: Geen gegevens beschikbaar voor laagopgeleiden voor BG en LV. Geringe betrouwbaarheid van de gegevens voor LU. Onderbreking in de reeks voor SK.
Bron: Eurostat [trng_lfse_03], EU LFS.

De meeste opleidingen voor volwassenen vinden plaats in een niet-formele omgeving. Drie op de vier volwassenen die in de laatste vier weken van 2022 deelnamen aan leeractiviteiten deden dit op niet-formele wijze, dat wil zeggen een gestructureerde manier van leren buiten formele, traditionele onderwijsinstellingen. Dit bestond voor het grootste deel in korte opleidingscursussen die binnen het bedrijf of door gespecialiseerde centra werden aangeboden. In twintig lidstaten lag het aandeel van niet-formeel leren boven de 80 %, terwijl dit in vijf andere lidstaten twee derde of minder was. Slechts in Bulgarije en Griekenland vormde het aandeel niet-formeel leren minder dan de helft van de totale leeractiviteiten.

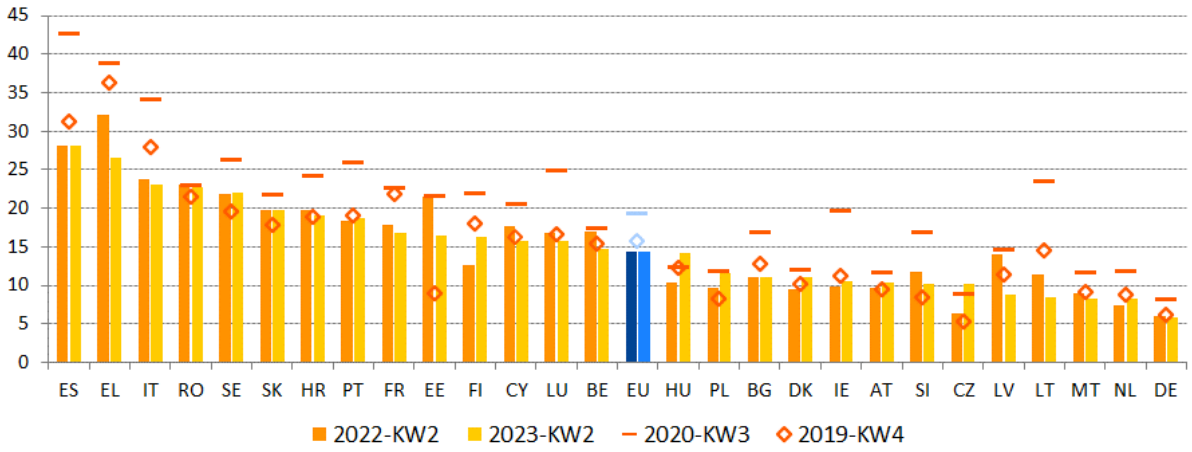
Na een verbetering in het kader van het economisch herstel na COVID-19 stabiliseerde de jeugdwerkloosheid zich onder de eerder waargenomen niveaus, maar in veel lidstaten is zij nog steeds relatief hoog. Nadat in het tweede kwartaal van 2022 het niveau

[142] Het evaluatiepakket voor bijscholingstrajecten werd in juli 2023 goedgekeurd en diende ter evaluatie van maatregelen die waren genomen in antwoord op de Aanbeveling van de Raad tot invoering van bijscholingstrajecten.

van voor de crisis van 14,4 % werd bereikt, na een piek van 19,1 % in het derde kwartaal van 2020, bleef het jeugdwerkloosheidspercentage (15-24-jarigen) in de EU in het tweede kwartaal van 2023 ongeveer op dit niveau (zie figuur 2.2.8). In 15 lidstaten daalde het percentage ten opzichte van het tweede kwartaal van 2022, en opvallend sterk, met meer dan 5 procentpunt in Griekenland, Estland en Letland, terwijl het in Hongarije (3,8 procentpunt), Tsjechië (3,7 procentpunt) en Finland (3,5 procentpunt) duidelijk steeg. De jeugdwerkloosheid is nog steeds bijna drie keer zo hoog als de werkloosheid onder de totale beroepsbevolking in de EU. Zij loopt uiteen van meer dan 20 % in Spanje, Griekenland, Italië, Roemenië en Zweden tot het laagste percentage (5,9 %) in Duitsland. Er zijn voortdurende inspanningen nodig om de structurele uitdagingen het hoofd te bieden die leiden tot belemmeringen voor jongeren op de arbeidsmarkt, met name gezien de wijdverbreide tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden, alsook om mogelijke langdurige negatieve gevolgen voor hun loopbaanvooruitzichten tegen te gaan.

Figuur 2.2.8: De jeugdwerkloosheid daalde in lijn met een sterk economisch herstel, maar in sommige lidstaten blijft de situatie problematisch

Werkloosheid onder jongeren (15-24 jaar, in % van de actieve bevolking) voor het vierde kwartaal van 2019 (voor de crisis), het derde kwartaal van 2020 (hoogtepunt van de crisis), het tweede kwartaal van 2022 (na de crisis) en het tweede kwartaal van 2023



Opmerkingen: Voor seizoensinvloeden gecorrigeerde gegevens. Geringe betrouwbaarheid voor EE, HR, LU, MT en SI in het vierde kwartaal van 2019 en het derde kwartaal van 2020 en voor LU, MT en SI in zowel het tweede kwartaal van 2022 als het tweede kwartaal van 2023. Definitie verschilt voor FR en ES voor het tweede kwartaal van 2022 en het tweede kwartaal van 2023.
Bron: Eurostat [une_rt_q], EU LFS.

Met het herstel van de COVID-19-crisis nam het aandeel jongeren die geen werk hebben en evenmin onderwijs of een opleiding volgen (NEET's) aanzienlijk af tot onder de niveaus van voor de pandemie, maar uitdagingen blijven bestaan. Na een aanzienlijke piek tijdens de COVID-19-crisis van 13,9 % in 2020, bleef het NEET-percentage (15-29-jarigen) in de EU continu dalen, van 13,1 % in 2021 tot 11,7 % in 2022. In Roemenië (dat met 19,8 % het hoogste percentage heeft), Griekenland en Cyprus is de situatie van jonge NEET's desalniettemin "kritiek" vanwege de aanhoudend hoge niveaus en onvoldoende grote verbeteringen voor sommige groepen (zie figuur 2.2.9). In Kroatië, Spanje, Tsjechië en Finland is sprake van een situatie om "in de gaten te houden". De "beste presteerders" in de EU waren Malta in Zweden, die beide lage niveaus hadden en desondanks aanzienlijke verbeteringen verwezenlijkten. In de meeste lidstaten is ook sprake van regionale verschillen in de NEET-percentages (zie figuur 2 in bijlage 5). Hoewel het percentage werkloze NEET's aanzienlijk daalde, met 0,7 procentpunt ten opzichte van 2021, tot 4,3 % in 2022, en nu ruim

onder het niveau van voor de crisis (4,9 % in 2019) ligt[143], behoort een groter aandeel NEET's (7,4 % in 2022, ten opzichte van 7,8 % in 2019) nog steeds niet tot de beroepsbevolking, zoals nader uiteengezet in speciaal pijlerkader 3[144]. Om de ambitie van een NEET-percentage van 9 % tegen 2030 te behalen, zoals uiteengezet in het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, zijn voortdurende inspanningen nodig, voortbouwend op recente verbeteringen.

Figuur 2.2.9: de NEET-percentages zijn aanzienlijk gedaald, maar uitdagingen blijven bestaan

NEET-percentage (15-29 jaar) niveaus van 2022 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)

Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Definitie verschilt voor ES en FR.
Bron: Eurostat [lfsi_neet_a], EU LFS.

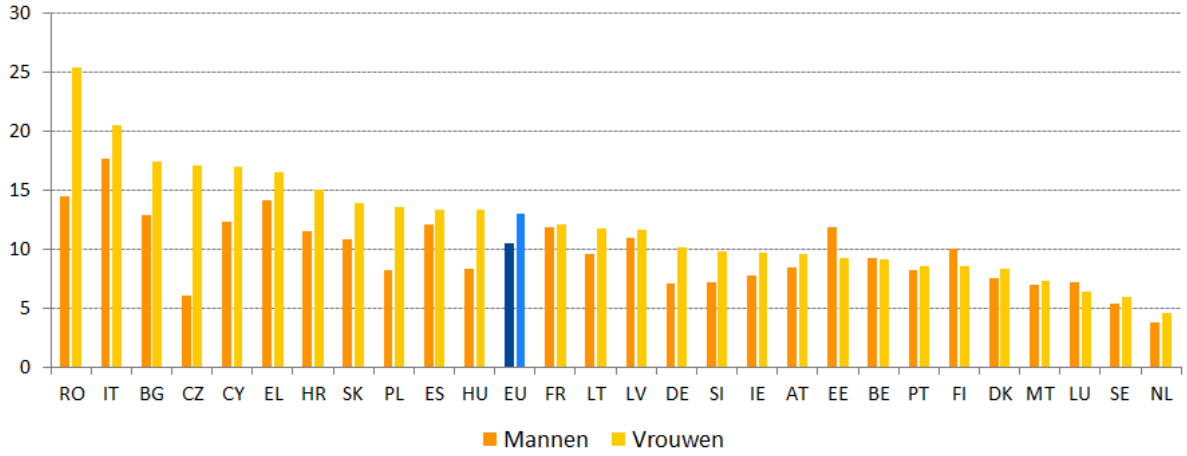
Vrouwen en personen met een migratieachtergrond zijn sterker vertegenwoordigd onder de NEET's. Hoewel het aandeel vrouwen die geen werk hebben en evenmin onderwijs of een opleiding volgen in de EU tussen 2021 en 2022 daalde (13 %), was dit nog steeds 2,5 procentpunt hoger dan voor mannen (10,5 %) (zie figuur 2.2.10). In Tsjechië en Roemenië was het verschil groter dan 10 procentpunt. Alleen in Estland, Finland, Luxemburg en België was het NEET-percentage onder mannen groter dan onder vrouwen. Terwijl inactiviteit onder NEET-mannen slechts iets vaker voorkwam in vergelijking met werkloosheid (5,7 ten opzichte van 4,8 %), was onder NEET-vrouwen een aanzienlijk groter

[143] Eurostat [edat_lfse_20].
[144] Zie Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

aandeel inactief (9,2 ten opzichte van 3,8 %). Tot slot was in 2022 het aandeel NEET's onder de buiten de EU geboren jongeren duidelijk hoger dan onder de autochtonen, met name onder vrouwen. De versterkte jongerengarantie kan helpen NEET's te bereiken, om binnen vier maanden nadat zij werkloos zijn geworden of het formele onderwijs hebben verlaten, een geschikte baan, vervolgonderwijs, een leerling- of stageplaats aan te bieden[145]. Ter aanvulling hierop helpt het initiatief Aim, Learn, Master, Achieve (ALMA) achtergestelde NEET's om in het buitenland beroepservaring op te doen, met inbegrip van een intensieve afgestemde opleiding in hun thuisland tijdens de voorbereidende fase en voortdurende steun voor het vinden van werk of een verdere opleiding in hun thuisland in de follow-upfase[146].

Figuur 2.2.10: Hoewel de genderkloof onder NEET's over het algemeen kleiner is geworden, is deze nog steeds substantieel

NEET-percentages voor vrouwen en mannen (15-29 jaar, 2022)



Opmerking: Definitie verschilt voor ES en FR.
Bron: Eurostat [lfsi_neet_a], EU LFS.

Pijlerkader 3: Het verschil in kansen verminderen voor jongeren die geen werk hebben en evenmin onderwijs of een opleiding volgen

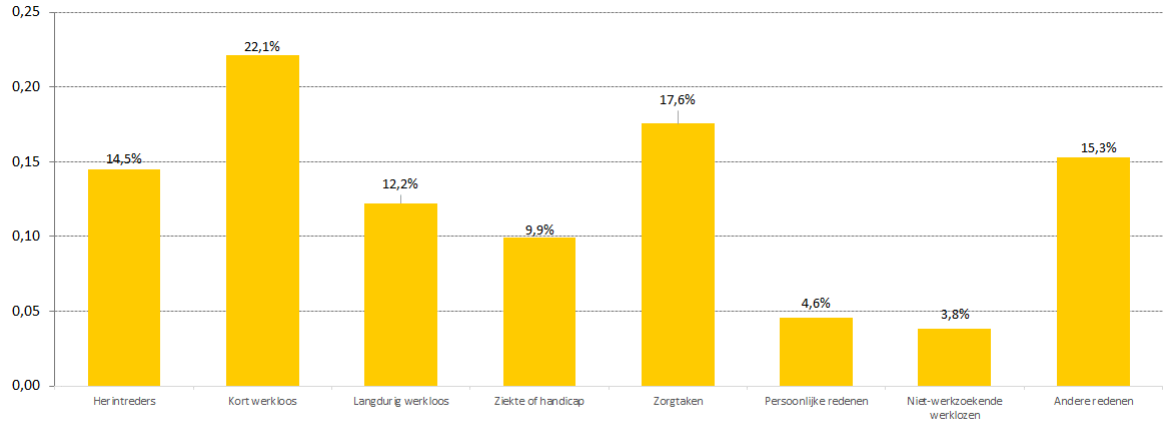
Jongeren die geen werk hebben en evenmin onderwijs of een opleiding volgen (NEET's) vormen een onaangeboorde bron van talenten en innovatie die, indien benut, kan bijdragen tot de groene en de digitale transformatie en die de economische en maatschappelijke dynamiek kan verbeteren. De adequate en tijdige integratie van jongeren op de arbeidsmarkt, of in stelsels voor onderwijs en opleiding, is essentieel om schadelijke gevolgen op de langere termijn te voorkomen. Deze situatie kan toekomstige carrièrekansen en de verdiencapaciteit schaden, met mogelijk ook grotere risico's op armoede en sociale uitsluiting of zelfs extremere gevallen van problemen met de fysieke en geestelijke gezondheid.[147] De grote transformaties van de toekomst, in verband met de vergroening en digitalisering van onze economieën, maken het nog noodzakelijker om te waarborgen dat de

[145] Aanbeveling van de Raad van 30 oktober 2020 inzake Een brug naar banen — Versterking van de jongerengarantie en tot vervanging van de Aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie (2020/C 372/01), PB C 372 van 4.11.2020, blz. 1.
[146] Meer informatie beschikbaar op ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) — Werkgelegenheid, sociale zaken en inclusie — Europese Commissie (europa.eu).
[147] Europese Commissie, *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*, *Employment and Social Developments in Europe (ESDE)*, Annual review. Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.

jonge generaties goed zijn geïntegreerd in de arbeidsmarkt en de samenleving en verandering kunnen omarmen en de komende transformaties kunnen aansturen. Terwijl snelle beleidsmaatregelen op het niveau van de EU en de lidstaten hebben geholpen om het NEET-percentage (15-29-jarigen) te verlagen, van de piek van 16,4 % in de EU in 2013 tot 12,8 % in 2019[148] en vervolgens tot een ongekend laag punt van 11,7 % in 2022, vormen 8,3 miljoen jonge NEET's nog steeds een aanzienlijke uitdaging voor de Unie. Deze uitdaging moet worden aangepakt in lijn met beginsel 4 van de Europese pijler van sociale rechten (actieve ondersteuning bij het vinden van werk), dat het recht van jongeren op vervolgonderwijs en een snel aanbod aan leerlingplaatsen, stages of banen onderstreept.[149]

Uiteenlopende situaties voor NEET's in de EU, die een combinatie van verschillende beleidsbenaderingen vereisen

Indeling van jonge NEET's naar reden voor het niet hebben van werk of volgen van onderwijs of een opleiding



Bron: berekeningen van Eurofound op basis van microgegevens van de arbeidskrachtenenquête.

Jonge NEET's vormen een zeer heterogene groep, die afgestemde beleidsbenaderingen vereist. In 2022 was het aandeel inactieve NEET's in de EU met 7,4 % aanzienlijk hoger dan het percentage werkloze NEET's van 4,3 %. In Roemenië (14,2 %), Italië (12,7 %) en Bulgarije (11,9 %) werden de hoogste percentages inactieve jonge NEET's in de Unie geregistreerd. In Roemenië was ook sprake van een grote genderkloof in deze statistiek, met een percentage dat voor vrouwen 13,3 procentpunt hoger was dan voor mannen. Hierop volgden Bulgarije (5,9 procentpunt) en Italië (3,8 procentpunt). Volgens onderzoek van Eurofound kunnen jongeren inactieve NEET's zijn om redenen zoals gezinstaken, ziekte of een handicap (zie figuur). Anderen kunnen ontmoedigd zijn geraakt bij het vinden van een passende baan, waarbij mettertijd aanvullende belemmeringen ontstaan. Het begrijpen van de redenen voor de economische inactiviteit van jonge NEET's in elk land is cruciaal voor het ontwerpen van gerichte beleidsmaatregelen, die uiteenlopen van maatregelen voor inzetbaarheid tot zorg en sociale bijstand[150]. In het licht van de grote tekorten aan

[148] Het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief ging in 2013 van start om steun te verlenen aan jongeren in regio's waar de jeugdwerkloosheid hoger was dan 25 %.

[149] In het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten werd een verlaging van het NEET-percentage voorgesteld, naast een streefdoel voor de arbeidsparticipatie in de EU van 78 % tegen 2030.

[150] Bronnen: Eurofound, *Gevolgen van COVID-19 voor jongeren in de EU*, en Eurofound (2016), *Exploring the diversity of NEETs*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021. Berekeningen gebaseerd op microgegevens van de EU-arbeidskrachtenenquête. "Herintreders" omvatten werknemers die met verlof waren en personen die net zijn aangenomen of zich net hebben aangemeld voor onderwijs en opleiding.

arbeidskrachten en vaardigheden waarmee de Unie te maken heeft, is het nog belangrijker om NEET's te helpen hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden.

Hoewel er geen benadering is die voor alle situaties passend is, zijn maatregelen voor het bereiken en de activering, de ontwikkeling van vaardigheden en betaalbare en kwalitatief hoogwaardige zorg en sociale diensten over het algemeen belangrijk voor het aanpakken van de uitdaging van jonge NEET's. In de Pathways to Work Strategy 2021-2025, die door **Ierland** werd goedgekeurd, worden programma's voor activering op de arbeidsmarkt en bij- en omscholing uiteengezet, evenals subsidies voor werkgevers om de arbeidsmarktparticipatie van jonge NEET's te stimuleren. In **Roemenië** is het "STONE-project" gericht op het versterken van de vaardigheden van NEET's. Andere lidstaten, zoals **Italië** ("*Crescere in Digitale*"), **Spanje** ("*Empleando Digital*") en **België** ("*BeCode*" en "*MolenGeek*") verlenen steun voor de digitale bijscholing van NEET's.

Ouderen zijn actiever op de arbeidsmarkt dan ooit tevoren, maar er is nog steeds ruimte voor verbetering, met name wat betreft oudere vrouwen. In 2022 was de helft van de EU-bevolking ouder dan 44,4 jaar en de mediane leeftijd zal tegen 2100 naar verwachting met 4,4 jaar toenemen tot 48,8 jaar[151]. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers (55-64 jaar) steeg sterk, van 44,7 % in 2010 tot 62,3 % in 2020, dankzij een stijging van hun participatiepercentage van 48 tot 65,4 %. In 2022 was de arbeidsparticipatie onder oudere vrouwen met 56,2 % desalniettemin 12,5 procentpunt lager dan onder mannen (68,7 %), ondanks dat het verschil sinds 2010 was afgenomen (met 3,5 procentpunt). Ten opzichte van andere leeftijdsgroepen is de stabiliteit van de arbeidsplaats van oudere werknemers vaak groter, wat ook tot uiting komt in hun relatief lage werkloosheidspercentage. Het werkloosheidspercentage onder oudere werknemers (55-74 jaar) was in 2022 met 4,6 % 1,6 procentpunt lager dan het totale percentage van 6,2 %. Baanverlies kan echter schadelijker zijn wanneer dit op oudere leeftijd plaatsvindt, ook omdat oudere werknemers vaak grotere problemen hebben om hun vaardigheden actueel te houden. In 2022 was 51,1 % van de werklozen tussen de 55 en 64 jaar langer dan een jaar op zoek naar een baan (ten opzichte van 35,3 % voor de totale bevolking). In het kader van de wijdverbreide tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU en de negatieve demografische trends, speelt een langer werkzaam leven een belangrijke rol bij het ondersteunen van het arbeidsaanbod en het waarborgen van de fiscale duurzaamheid van de stelsels van sociale bescherming, terwijl de sociale samenhang, solidariteit en intergenerationele kennisoverdracht worden veiliggesteld. Omdat oudere werknemers mogelijk sterker worden blootgesteld aan het risico op veroudering van de vaardigheden, is beleid voor opleiding en een leven lang leren, ook om toereikende digitale vaardigheden te waarborgen, van bijzonder belang om hun inzetbaarheid in stand te houden en actief ouder worden te bevorderen.

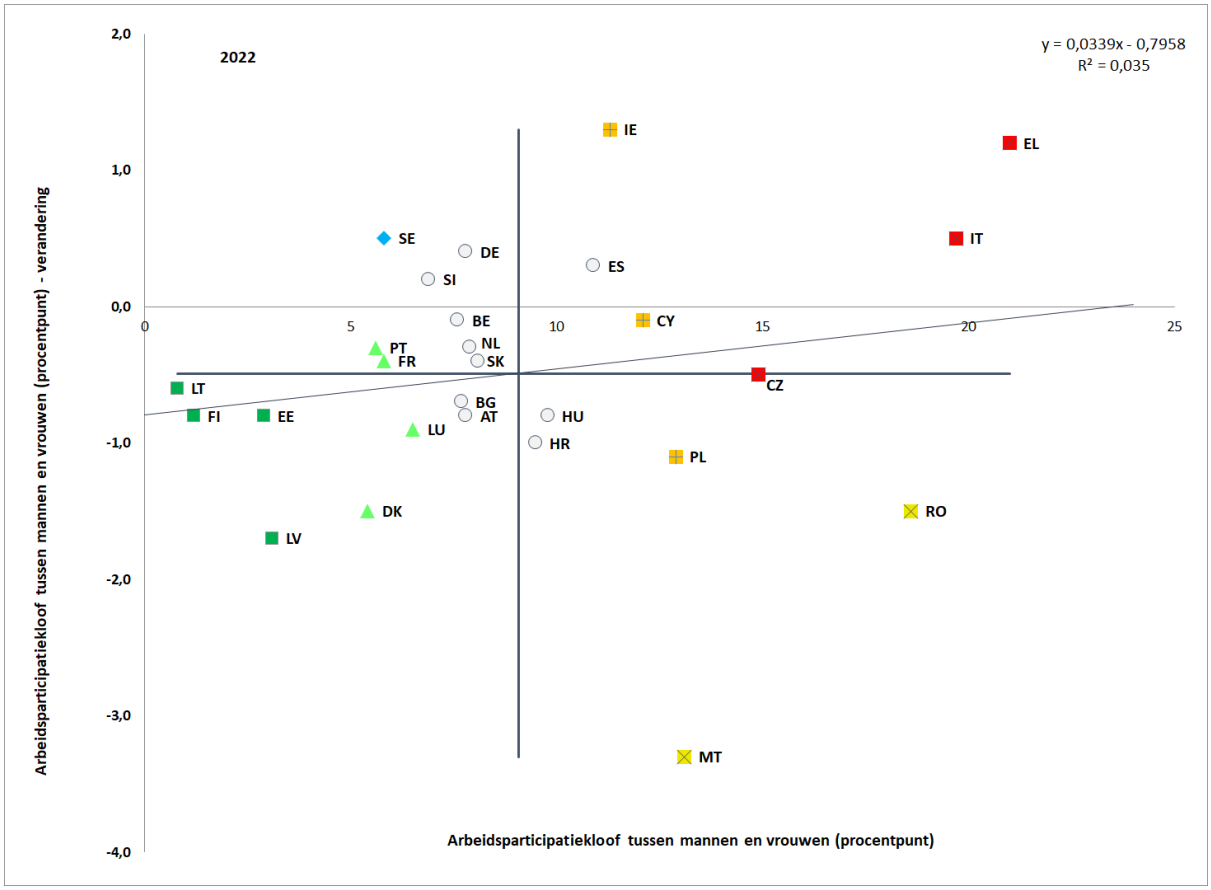
Verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt blijven wijdverbreid, met grote verschillen tussen de lidstaten en geen tekenen van opwaartse convergentie. In 2022 was de arbeidsparticipatie onder mannen in de EU 80 %, terwijl deze voor vrouwen 69,3 % bedroeg, resulterend in een arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen van 10,7 procentpunt. Deze kloof werd in de afgelopen jaren iets kleiner (ten opzichte van 11,1 procentpunt in 2020 en 10,9 procentpunt in 2021). De grootste arbeidsparticipatiekloven tussen mannen en vrouwen werden waargenomen in Griekenland en Italië, waar net iets meer dan de helft van de vrouwen een baan had (respectievelijk 55,9 en 55 %), ten opzichte van ongeveer drie kwart van de mannen (respectievelijk 76,9 en 74,7 %), waaruit blijkt dat sprake is van een "kritieke situatie" (zie figuur 2.2.11). Dit is ook het geval voor Tsjechië, waar de

[151] Zie Eurostat, Population structure and ageing, Statistics explained, 2023.

kloof iets kleiner werd, maar met 14,9 procentpunt nog steeds groot is. Polen, Cyprus en Ierland gelden als "in de gaten te houden" — laatstgenoemde na een verdere toename. De kleinste arbeidsparticipatiekloven tussen mannen en vrouwen werden in 2022 daarentegen geregistreerd in Litouwen (0,8 procentpunt), Finland (1,2 procentpunt), Estland (2,9 procentpunt) en Letland (3,1 procentpunt), die allemaal tot de "beste presteerders" behoorden. In sommige lidstaten, zoals Oostenrijk, Duitsland en Spanje, is sprake van aanzienlijke verschillen in de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen tussen regio's (zie figuur 3 in bijlage 5). Om het streefdoel voor arbeidsmarktparticipatie voor 2030 te behalen, zoals uiteengezet in het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, streven de lidstaten ernaar om de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen tegen 2030 ten minste te halveren. Hiertoe zijn nadere beleidsmaatregelen nodig om de belemmeringen voor de arbeidsmarktparticipatie en -integratie van vrouwen aan te pakken, in lijn met de EU-strategie voor gendergelijkheid 2020-2025[152].

Figuur 2.2.11: De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is in de meeste landen kleiner geworden, maar is in de lidstaten nog steeds aanzienlijk, zonder tekenen van opwaartse convergentie

Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen (20-64 jaar), niveaus van 2022 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (in procentpunten, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Definitie verschilt voor ES en FR.
Bron: Eurostat [tesem060], EU LFS.

[152] Zie voor meer informatie Europese Commissie, *2023 report on gender equality in the EU*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.

De arbeidsparticipatiekloof is groter wanneer voltijdequivalenten (vte) in aanmerking worden genomen, aangezien meer vrouwen in deeltijd werken. In 2022 was het aandeel vrouwen die in deeltijd werken aanzienlijk groter dan het aandeel mannen (28,4 ten opzichte van 8,2 %), hoewel het verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft deeltijdwerk in de afgelopen jaren kleiner werd (van 21,1 procentpunt in 2020 tot 20,2 procentpunt in 2022). Wanneer werk in vte's in aanmerking wordt genomen, was de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen voor de leeftijdsgroep van 20-64 jaar in de EU in 2022 16 procentpunt, aanzienlijk groter dan de kloof van 10,7 procentpunt wanneer vte's niet in aanmerking worden genomen[153]. Het ouderschap had tegenovergestelde gevolgen voor de arbeidsparticipatie van vaders en moeders. In 2022 was de arbeidsparticipatie voor vrouwen van 25-54 jaar met kinderen in de EU 5 procentpunt lager dan hun leeftijdsgenoten zonder kinderen, terwijl deze voor mannen met kinderen 8,5 procentpunt hoger was dan voor mannen zonder kinderen[154]. De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen kwam uit op 17,3 voor personen met kinderen, terwijl deze 3,8 procentpunt voor personen zonder kinderen was. 31,5 % van de werkende vrouwen met kinderen werkte in deeltijd, ten opzichte van 4,9 % van de mannen. In de meeste landen komen de gevolgen van het ouderschap tot uiting in een lagere arbeidsparticipatie en hogere percentages deeltijdwerk onder vrouwen — met name in landen zoals Duitsland, Oostenrijk en Ierland. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is in het afgelopen decennium kleiner geworden, maar is in de meeste landen nog steeds groot, zoals nader uiteengezet in speciaal pijlerkader 1.[155]

Het verbeteren van het aanbod en de toegankelijkheid van kwalitatief hoogwaardige en betaalbare voor- en vroegschoolse educatie en opvang is essentieel voor het verbeteren van de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en voor de ontwikkeling van kinderen; de deelname aan ECEC neemt echter af[156]. Nadat de deelname in de EU in 2021 uitkwam op 37,9 % van de kinderen onder de drie jaar in formeel ECEC, nam deze in 2022 aanzienlijk af (met 2,2 procentpunt), tot35,7 % en er is nog steeds sprake van belangrijke verschillen tussen de lidstaten. Slechts negen van hen hebben de herziene doelstelling van Barcelona van 45 % voor 2030 behaald, terwijl de meerderheid de oude doelstelling van 33 % van de kinderen onder de drie jaar in ECEC nog steeds niet heeft bereikt[157]. In 2022 lag het deelnamepercentage in Slowakije, Tsjechië, Roemenië en

[153] Bij de arbeidsparticipatie in vte's worden de verschillen tussen de groepen vergeleken op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren. De arbeidsparticipatie in VTE's wordt berekend door het totale aantal gewerkte uren in de economie (eerste baan, tweede baan enz.) te delen door het gemiddelde aantal uren in een voltijds rooster (ongeveer 40 uur) en door het aantal personen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar. Bron: Gezamenlijk evaluatiekader (JAF), berekening op basis van gegevens van Eurostat.

[154] Eurostat [lfst_hheredty].

[155] Eurostat [tesem189].

[156]Zie Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2023*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.

[157] In 2002 stelde de Europese Raad in Barcelona doelstellingen inzake kinderopvang vast die uiterlijk 2010 moesten worden behaald, dat wil zeggen het aanbieden van ECEC aan ten minste 33 % van de kinderen jonger dan drie jaar en aan ten minste 90 % van de kinderen tussen drie jaar en de leerplichtige leeftijd. Aangezien die doelstellingen werden behaald, werden deze in de aanbeveling van de Raad over voor- en vroegschoolse educatie en opvang herzien, naar aanleiding van het voorstel van de Europese Commissie van september 2022 voor een Europese zorgstrategie. In de aanbeveling worden nieuwe doelstellingen voor voor- en vroegschoolse educatie en opvang vastgesteld, die de doelstellingen weerspiegelen die zijn vastgesteld in het initiatief voor de Europese onderwijsruimte. Uiterlijk 2030 moet ten minste 45 % van de kinderen jonger dan drie jaar en 96 % van de kinderen tussen de drie jaar en de beginleeftijd voor het verplicht basisonderwijs deelnemen aan ECEC. De lidstaten wier gemiddelde deelname in de periode 2017-2021 minder dan 20 % was, zullen dit percentage met 90 % moeten verhogen, terwijl de lidstaten wier gemiddelde deelname 20-33 % was, deze met 45 % zullen moeten verhogen, met een minimaal deelnamepercentage van 45 %.

Hongarije zelfs onder de 15 %, wat betekent dat daar sprake is van een “kritieke situatie” (zie figuur 2.2.12). In Polen, Bulgarije, Ierland, Litouwen, Oostenrijk, Duitsland, Cyprus en Kroatië nam slechts tussen de 15 en 28 % van de kinderen onder de drie jaar deel aan ECEC; deze landen gelden daarom als “in de gaten te houden”. De “beste presteerders” in de EU waren Denemarken, Nederland, Frankrijk en Zweden, waar meer dan 50 % — en in Denemarken en Nederland zelfs meer dan 70 % — van de kinderen deelnam. Financiële, culturele en taalkundige hinderpalen, evenals regionale ongelijkheden kunnen de deelname aan formeel ECEC belemmeren en vereisen passende beleidsantwoorden[158]. Over het algemeen lijken nadere beleidsmaatregelen gerechtvaardigd in lijn met de Europese kindergarantie, de Europese zorgstrategie en de aanbeveling van de Raad over voor- en vroegschoolse educatie en opvang.

Figuur 2.2.12: De deelname aan voor- en vroegschoolse educatie en opvang nam in de meeste lidstaten af

Kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang en jaarlijkse verandering, niveaus van 2022 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (in %, kernindicator van het sociaal scorebord)

Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Onderbreking in de reeks voor FR en LU.
Bron: Eurostat [tepsr_sp210], EU-SILC.

De zorg voor personen met langdurige zorgbehoeften is een andere factor die negatieve gevolgen heeft voor de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Hoewel het aandeel vrouwen en mannen die langdurige zorg verlenen in 2022 vergelijkbaar was (22 % van de vrouwen en 21 % van de mannen), beperkte 17 % van de vrouwen hun arbeidstijd vanwege zorgtaken, waaronder informele zorg of de zorg voor eigen of andere kinderen, ten opzichte

[158] Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

van 12 % van de mannen. Een mogelijke verklaring hiervoor is de hogere intensiteit van de zorgtaken voor vrouwen. Terwijl 73 % van de mannen die langdurige zorg verlenen, wordt ondersteund door andere zorgdiensten die door de ontvanger van hun zorg worden gebruikt, is dit aandeel voor vrouwen slechts 61 %[159]. In de aanbeveling van de Raad over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg wordt gewezen op de noodzaak om mantelzorgers te ondersteunen aan de hand van opleiding, advies, psychologische ondersteuning, respijtzorg, maatregelen voor het combineren van werk en privéleven, toegang tot sociale zekerheid en/of toereikende financiële bijstand. Daarnaast wordt in de aanbeveling onderstreept dat de lidstaten het aanbod van langdurigezorgdiensten moeten afstemmen op de zorgbehoeften en tegelijkertijd moeten zorgen voor een evenwichtige mix van opties. Daarnaast moet een toereikende sociale bescherming voor langdurige zorg verzekeren dat de diensten op tijd worden verstrekt en alomvattend en betaalbaar zijn[160].

De opzet van het belastingstelsel kan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt bevorderen, onder meer door de gemeenschappelijke aanslag af te schaffen, aangezien 78 % van de tweede verdieners in de EU vrouw zijn. Stelsels van progressieve belastingheffing over het gezamenlijke inkomen kunnen nadelige gevolgen hebben voor de intrede van tweede verdieners op de arbeidsmarkt en gewerkte uren doordat deze leiden tot een hoge marginale belastingdruk. [161] De mate van gezamenlijke belastingheffing over het gecombineerde inkomen van een paar (met inbegrip van overdraagbare heffingskortingen) en de opzet van het uitkeringsstelsel (bv. de intrekking van inkomensafhankelijke uitkeringen) hebben gevolgen voor de omvang van de inactiviteitsval voor tweede verdieners. In 2015 bleek uit schattingen dat het inkomen van vrouwen gemiddeld slechts een derde van het gezamenlijke inkomen van een paar vormde[162]. Het inkomen van paren is hoger als gevolg van de lagere belasting bij een (verplichte of vrijwillige) gezamenlijke belastingaangifte, maar hiermee worden ook de marginale belastingpercentages voor tweede verdieners hoger, wat hen ontmoedigt te werken[163][164]. Uit recent onderzoek blijkt dat het afschaffen van alle elementen van de gezamenlijke belastingheffing het arbeidsaanbod van vrouwen aanzienlijk zou doen toenemen[165]. De inactiviteitsval voor tweede verdieners is het grootst in Denemarken, Litouwen, Slovenië, België en Duitsland en in de meeste lidstaten droeg de belastingheffing hier in aanzienlijke mate toe bij (zie figuur 2.2.13). Wanneer bijvoorbeeld een niet-actieve echtgenoot met twee kinderen gaat werken tegen 67 % van het gemiddelde loon in Denemarken, zou meer dan

[159] Europees Instituut voor gendergelijkheid, *Gender gaps in the use of time: impacts on care and work-life balance* (verschijnt binnenkort).

[160] Zie voor meer informatie AANBEVELING VAN DE RAAD van 8 december 2022 over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg (2022/C 476/01).

[161] Zie voor meer informatie over de belasting op arbeid Europese Commissie, *Annual Report on Taxation 2023*, punt 2.1.3.

[162] Europese Commissie, directoraat-generaal Justitie en Consumentenzaken, Rastrigina, O., Verashchagina, A., *Secondary earners and fiscal policies in Europe*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2015.

[163] Een gezamenlijke aangifte kan leiden tot een lagere totale belastingdruk voor paren met één of twee verdieners ten opzichte van een afzonderlijke aangifte wanneer de inkomens ongelijk zijn verdeeld tussen de partners. In sommige lidstaten waar dit mogelijk is, kunnen paren ervoor kiezen om geen gezamenlijke aangifte te doen.

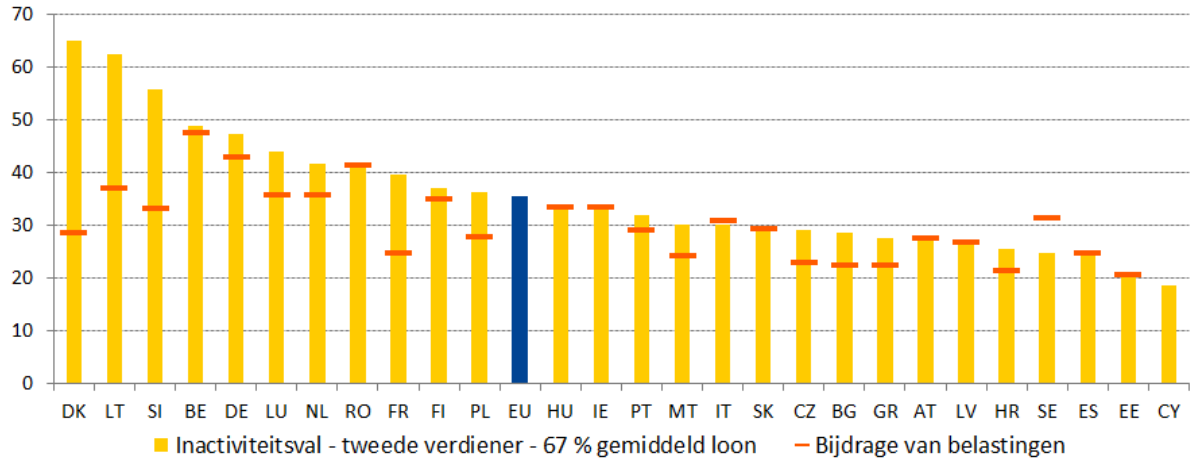
[164] Zie voor nadere informatie: Chen, Q. e.a., *The Role of Structural Fiscal Policy on Female Labor Force Participation*, IMF Working Papers 23/186, Washington D.C., Internationaal Monetair Fonds, 2023.

[165] Zie Bick, Alexander, en Nicola Fuchs-Schündeln, *Quantifying the Disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women's Labor Supply.* American Economic Review, 107 (5): 100-104, 2017 en Bachmann, Ronald, Jäger, Philipp en Jessen, Robin. *A Split Decision: Welche Auswirkungen hätte die Abschaffung des Ehegattensplittings auf das Arbeitsangebot und die Einkommensverteilung?* Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, deel 70, nr. 2, blz. 105-131, 2021.

65 % van haar inkomen verloren gaat als gevolg van aanvullende belastingen en ingetrokken uitkeringen. Deze val bedraagt daarentegen minder dan 25 % in Zweden, Spanje, Griekenland en Estland en minder dan 20 % in Cyprus. De bijdrage van de belastingheffing is het meest uitgesproken in België, Duitsland en Roemenië, met meer dan 40 % potentiële inkomstenderving bij indiensttreding van een tweede verdiener tegen 67 % van het gemiddelde loon.

Figuur 2.2.13: Belastingen kunnen een sterke ontmoedigende factor zijn voor tweede verdieners om aan het werk te gaan

Inactiviteitsval voor tweede verdieners (%, 2022)

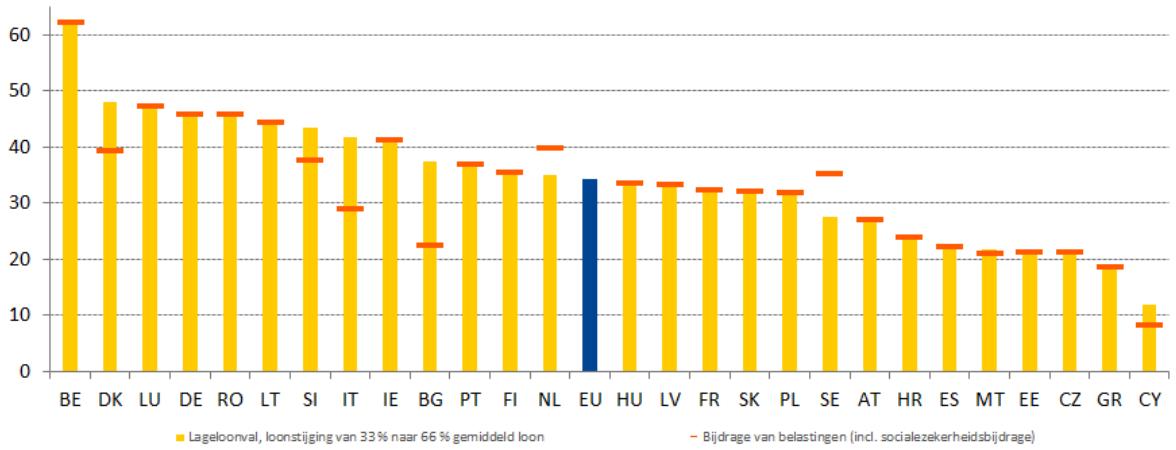


Opmerking: De gegevens hebben betrekking op een tweede verdiener op 67 % van het gemiddelde loon in een tweeverdienersgezin met twee kinderen; de voornaamste verdiener ontvangt het gemiddelde loon. "Bijdrage van belastingheffing (inclusief sociale premies)" verwijst naar het percentage van de extra bruto-inkomsten dat wordt wegbelast als gevolg van belastingheffing en sociale premies (andere elementen die bijdragen aan de lage-inkomensval zijn ingetrokken werkloosheidsuitkeringen, sociale bijstand en huisvestingstoelagen).
Bron: Europese Commissie, DG ECFIN, belastingen- en uitkeringendatabase, gebaseerd op het belasting-/uitkeringsmodel van de OESO (bijgewerkt in maart 2023).

De "lage-inkomensval" kan vrouwen onevenredig treffen wanneer belastingen te snel worden verhoogd en uitkeringen te snel worden ingetrokken wanneer het inkomen stijgt. Voor tweede verdieners speelt belastingheffing in de meeste lidstaten een belangrijke rol bij het bepalen van de omvang van deze lage-inkomensval. In figuur 2.2.14 is het percentage aanvullend inkomen getoond dat wordt "wegbelast" wanneer tweede verdieners hun inkomen verhogen van een derde naar twee derde van het gemiddelde loon, door hun gewerkte uren te verhogen. Tweede verdieners verliezen in de EU gemiddeld een derde (34,2 %) van hun bijkomende inkomen. De gevolgen van de belastingheffing voor deze val zijn het grootst in België, met meer dan 60 %, gevolgd door Luxemburg. Daarnaast kan, zoals hierboven opgemerkt, de beschikbaarheid van betaalbare en kwalitatief hoogwaardige zorgdiensten, evenals een reeks goed ontworpen beleidsmaatregelen voor een evenwicht tussen werk en privéleven, de beslissingen van mensen beïnvloeden om meer uren te werken.

Figuur 2.2.14: In veel lidstaten worden personen met een laag inkomen als gevolg van de belastingheffing ontmoedigd om meer uren te werken

Lage-inkomensval voor tweede verdieners (%, 2022)



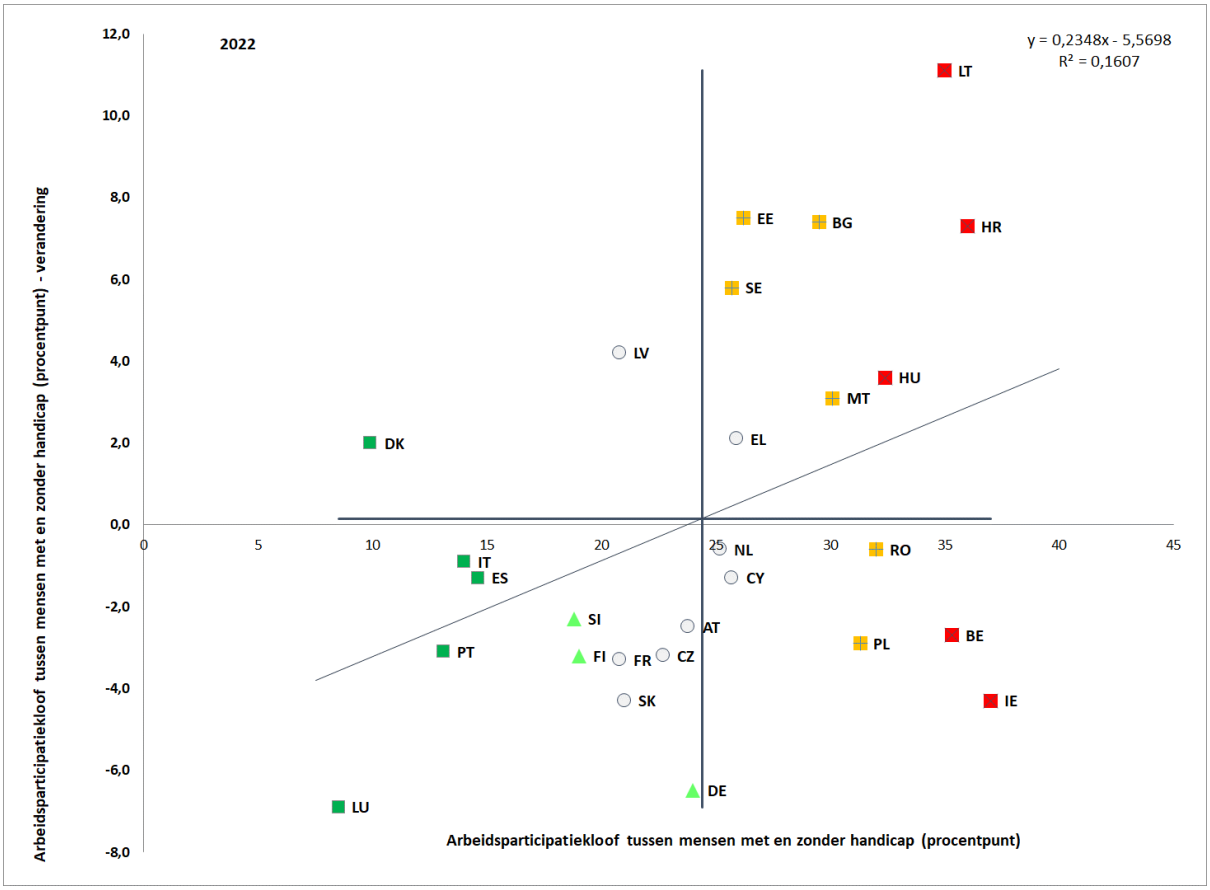
Opmerking: Lage-inkomensval wanneer de inkomsten van de tweede verdiener van 33 % tot 66 % toenemen, de hoofdverdiener 100 % van het gemiddelde loon verdient en het paar twee kinderen heeft.
Bron: Europese Commissie, DG ECFIN, belastingen- en uitkeringendatabase, gebaseerd op het belasting-/uitkeringsmodel van de OESO.

Ondanks recente verbeteringen is de arbeidsparticipatie onder personen met een handicap lager, waarbij tekenen van opwaartse convergentie in de lidstaten ontbreken. In 2022 was de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap in de EU 21,4 procentpunt, na een afname met 1,7 procentpunt sinds 2021. De kernindicator van het sociaal scorebord toont grote verschillen in de situaties in de lidstaten (zie figuur 2.2.15 en speciaal pijlerkader 4). De kloof is het grootst in Ierland, Kroatië, België en Litouwen (rond of boven de 35 procentpunt) en Hongarije (32,4 procentpunt), waar sprake is van een "kritieke situatie". In Bulgarije, Estland, Zweden, Malta, Polen en Roemenië geldt de situatie als "in de gaten te houden" vanwege grote toenamen of een kloof die relatief gezien hoger is dan het gemiddelde. De kloof was het kleinst in Luxemburg, Denemarken, Portugal, Italië en Spanje (minder dan 15 procentpunt), die de "beste presteerders" in de EU zijn. In lijn met de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 zijn nadere beleidsinspanningen en gerichte maatregelen nodig, zoals beschreven in het werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap[166], om de arbeidsmarktsituatie voor personen met een handicap te verbeteren.

[166] Zie Werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap om de situatie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap te verbeteren — Werkgelegenheid, sociale zaken en inclusie — Europese Commissie (europa.eu).

Figuur 2.2.15: de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap blijft groot en er is sprake van duidelijke uiteenlopende trends in de lidstaten

Arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap (20-64 jaar), niveaus van 2022 en verandering ten opzichte van het voorgaande jaar (in %, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Onderbreking in de reeks voor LU.
Bron: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC.

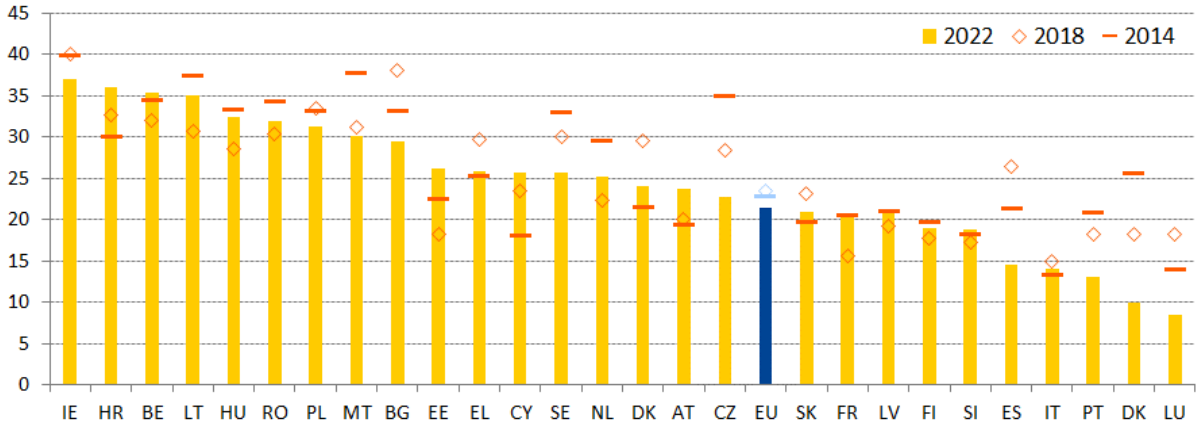
Pijlerkader 4: De arbeidsmarktintegratie van personen met een handicap versterken

Het verbeteren van de situatie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap is cruciaal voor het verbeteren van de gelijkheid en kan ook bijdragen tot de aanpak van het tekort aan arbeidskrachten, in lijn met de beginselen 3 (gelijke kansen) en 17 (inclusie van personen met een handicap) van de Europese pijler van sociale rechten. Het werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap, dat in september 2022 door de Europese Commissie werd aangekondigd, is een van de zeven belangrijkste initiatieven van de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030. Het is gericht op het verbeteren van de werkgelegenheidskansen van personen met een handicap, door advies te verlenen aan lidstaten, werkgevers en autoriteiten voor alle fasen van de werkgelegenheid, van de aanwerving en het behoud van werknemers tot de terugkeer naar het werk. Om de arbeidsmarktintegratie van personen met een handicap te verbeteren, is het cruciaal dat de capaciteiten van diensten voor arbeidsvoorziening en integratie worden versterkt, de aanwerving wordt bevorderd en stereotypen worden tegengegaan, terwijl tegelijkertijd wordt gezorgd voor passende voorzieningen op het werk, naargelang de behoeften, om te verzekeren dat personen met een handicap kunnen deelnemen aan arbeid.

Ondanks de continue inspanningen van de lidstaten in de afgelopen tien jaar, hebben personen met een handicap nog steeds te maken met aanzienlijke belemmeringen op de arbeidsmarkt. In 2022 gaven ongeveer 47 miljoen mensen (ongeveer 17 % van de beroepsbevolking) in de EU aan een handicap te hebben. Hun situatie op de arbeidsmarkt is vaak nog steeds aanzienlijk slechter dan die van de rest van de bevolking. Hoewel de arbeidsparticipatie onder personen met een handicap toenam van 48,7 % in 2014 (in de EU-28) tot 50,7 % in 2020 (in de EU-27, van wie een derde in voltijd), bleef de kloof tussen personen met en zonder handicap in 2022 met 21,4 procentpunt groot, met een slechts beperkte afname van 1,3 procentpunt in tien jaar[167]. In sommige lidstaten werd de kloof kleiner, terwijl deze in andere lidstaten groter werd (zie de grafiek). Bovendien was het werkloosheidspercentage voor personen met een handicap in 2020 erg hoog, met 17,1 % (ten opzichte van 9,7 % voor personen zonder handicap). Veel personen met een handicap participeren bovendien niet op de arbeidsmarkt, wat tot uiting komt in een activiteitsgraad van 60,7 % (ten opzichte van 83,4 % voor personen zonder handicap). In sommige gevallen zijn personen met een handicap werkzaam op gescheiden plekken, zoals sociale werkplaatsen, die mogelijk niet altijd passende arbeidsomstandigheden en arbeidsgerelateerde rechten waarborgen, noch de overgang naar de open arbeidsmarkt bevorderen.

Grote arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap in alle lidstaten

Verschil tussen de arbeidsparticipatie van personen met een handicap en personen zonder handicap (20-64 jaar, in procentpunt)



Opmerking: Gegevens voor de EU-27. Onderbreking in de reeks voor LU in 2022 en provisorische gegevens voor FR in 2022.
Bron: Eurostat [hlth_dlm200], EU-SILC.

Alle lidstaten verlenen steun voor het aanwerven van personen met een handicap. Deze steunmaatregelen omvatten belastingvermindering, verlagingen van de socialezekerheidsbijdragen of verplichte betalingen voor de gezondheidszorg, lonen of andere subsidies, bewustmaking en informatie, opleiding en advies. **Ierland** begon in 2022 bijvoorbeeld met de uitrol van een benadering voor vroegtijdige betrokkenheid, die gericht is op het verbeteren van de diensten voor arbeidsvoorziening die via de openbare dienst voor

[167] De in dit deel gepresenteerde gegevens zijn gebaseerd op de EU-SILC-enquête, waarvoor gebruik wordt gemaakt van een zelfgedefinieerde arbeidsstatus en leveren sinds 2009 een arbeidsparticipatie van 1,5 procentpunt onder de LFS-indicator op (op basis van de definitie van de IAO), hoewel zij hieraan sterk gecorreleerd zijn. Zie Europese Commissie: *European Comparative data on Europe 2020*, 2021, en Europese expertise inzake handicaps (EDE), The Employment of Persons with Disabilities, 2023 (nog niet gepubliceerd).

arbeidsvoorziening worden aangeboden aan werkzoekenden met een handicap, door diensten voor arbeidsvoorziening en steun actief zo vroeg mogelijk aan te bieden. In **Litouwen** wordt met een hervorming van 2023 de toepasbaarheid van AAMB-maatregelen en sociale diensten uitgebreid tot personen met een handicap, teneinde hun toegang tot de open arbeidsmarkt te vereenvoudigen, en wordt steun voor sociale ondernemingen die gescheiden werkplekken creëren ingetrokken. **Nederland** voerde in 2022 verschillende maatregelen in om de kans op een baan voor personen met een handicap te verbeteren. Onder meer het concept van "*proefplaatsen*" werd ingevoerd, dat personen met een handicap de mogelijkheid biedt om een proeftijd van twee maanden te doorlopen, die onbetaald is, maar waarbij het recht op een werkloosheidsuitkering wordt gehandhaafd en die verschillende ondersteunende diensten omvat.

Terwijl de arbeidsparticipatie onder EU-burgers die in een andere lidstaat wonen hoger is dan voor de onderdanen, zijn zij vaak oververtegenwoordigd in ongeschoolde beroepen. Na een aanzienlijke daling in het kader van de COVID-19-pandemie nam de arbeidsparticipatie van EU-burgers in de werkende leeftijd die in een andere lidstaat wonen in 2022 weer toe tot 77,1 %[168], dat wil zeggen 1,7 procentpunt hoger dan de gemiddelde arbeidsparticipatie van onderdanen (75,4 %) en 15,2 procentpunt hoger dan die van onderdanen van derde landen. Zowel EU-burgers die in een andere lidstaat wonen als onderdanen van derde landen waren oververtegenwoordigd in ongeschoolde beroepen, zoals in de bediening en verkoop, alsook in ambachtelijke en gerelateerde beroepen, ten opzichte van onderdanen[169]. Werknemers met een kort dienstverband en mobiele werknemers, zoals seizoenarbeiders, zijn vaak bijzonder kwetsbaar voor slechte arbeidsomstandigheden en uitbuiting, omdat problemen ontstaan bij de handhaving van gelijke rechten wanneer het land van verblijf een ander land is dan het land waar het werk wordt verricht[170]. Over het algemeen gezien zijn meer inspanningen nodig, ondanks het feit dat de arbeidsmarktintegratie van niet in de EU geboren personen is verbeterd. De arbeidsparticipatie onder personen die buiten de EU zijn geboren (20-64 jaar) nam toe van 63,4 % in 2021 tot 65,9 % in 2022 en de arbeidsparticipatiekloof tussen hen en autochtonen nam af van 10,7 procentpunt in 2021 tot 9,7 procentpunt in 2022. De kloof was het grootst in Bulgarije (meer dan 20 procentpunt), Nederland, Zweden, België en Duitsland (meer dan 16 procentpunt), terwijl deze zelfs negatief was in Roemenië, Tsjechië, Polen, Malta en Slowakije.

De arbeidsmarktsituatie van in het buitenland geboren personen verschilt naargelang hun opleidingsniveau en geboorteland. Gemiddeld had in de EU 77 % van de in een ander EU-land geboren personen een baan, ten opzichte van 75,6 % van de autochtonen. Onder personen die ten hoogste lager secundair onderwijs hebben genoten, was de arbeidsparticipatie voor buiten de EU geboren personen 57,3 %, dat wil zeggen 1 procentpunt hoger dan voor personen die in het land van verblijf zijn geboren, terwijl de arbeidsparticipatie voor laagopgeleiden die in een ander EU-land geboren zijn 68,3 % was, dat wil zeggen 11 procentpunt hoger dan voor autochtonen. Voor personen met een tertiaire opleiding was de arbeidsparticipatie onder personen die in het land van verblijf geboren zijn in 2022 met 87,3 % het hoogst, ten opzichte van 85,7 % onder in een ander EU-land geboren personen en 74,5 % onder personen die buiten de EU geboren zijn. De mismatch tussen het niveau van de kwalificatie en de baan is aanzienlijk groter voor niet-EU-burgers, resulterend

[168] Geen gegevens beschikbaar in 2022 voor BG, PL en RO. Zie Eurostat [lfsa_ergaedn], LFS.
[169] Europese Commissie, *Annual report on intra-EU labour mobility*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023 (verschijnt binnenkort).
[170] Europese Commissie, *Report on seasonal workers and intra-EU labour mobility*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.

in een overkwalificatiepercentage van 39,4 % in 2022, ten opzichte van 21,1 % voor EU-onderdanen[171].

2.2.2 Maatregelen van de lidstaten

De lidstaten blijven de toegang tot voor- en vroegschoolse educatie en opvang (ECEC) verbeteren, waarbij zij zich met name richten op kinderen uit achtergestelde groepen, in lijn met de Europese kindergarantie. Met steun van de herstel- en veerkrachtfaciliteit hebben 15 lidstaten belangrijke hervormingen en investeringen op dit beleidsgebied toegezegd, met een waarde van bijna 8 miljard EUR. Vanaf het schooljaar 2023-2024 geldt in **Bulgarije** een verplichting tot drie jaar voorschoolse educatie vanaf 4 jaar, die geleidelijk wordt ingevoerd aan de hand van het strategische kader voor de ontwikkeling van onderwijs, opleiding en leren 2021-2023. In **Slowakije** is met een nieuwe wetswijziging een wettelijk recht op een plek op een kinderopvang vastgesteld die vanaf september 2024 voor vierjarigen en vanaf september 2025 voor driejarigen geldt. Sinds januari 2023 komen gezinnen die gebruikmaken van geregistreerde voor- en vroegschoolse educatie en opvang in **Ierland** in aanmerking voor een hogere uursubsidie in het kader van de National Childcare Scheme (NCS). In **Zweden** moeten gemeenten een plek in ECEC aanbieden voor kinderen die een korte tijd in Zweden wonen, zelfs wanneer hun ouders of wettelijk voogden hiervoor geen aanvraag hebben ingediend. In **Slowakije** steunt het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) gerichte maatregelen voor een grotere deelname van kinderen uit kansarme milieus, waaronder kinderen met een handicap en Roma. **Portugal** breidt de kosteloze toegang tot ECEC geleidelijk uit tot alle kinderen vanaf twee jaar en in **Kroatië** worden financieringsregelingen tussen de staat en gemeenten herzien om de duurzaamheid van nieuwe infrastructuur te verbeteren en gelijke kansen te waarborgen. In **Oostenrijk** wordt met een nieuwe wijziging met betrekking tot de financiering van kinderdagverblijven een totaal van 200 miljoen EUR per jaar aan speciale subsidies beschikbaar gemaakt voor de deelstaten voor de jaren 2022-2023 tot 2026-2027 om de uitbreiding van de basisdiensten voor educatieve kinderopvang te bevorderen, naast maatregelen ter verbetering van de toegang tot ECEC in zijn herstel- en veerkrachtplan. In **België** voorziet Wallonië in financiering van de herstel- en veerkrachtfaciliteit voor de ontwikkeling en renovatie van infrastructuur voor voor- en vroegschoolse opvang om de dekking hiervan te verbeteren. De nadruk zal hierbij liggen op locaties met een lage dekking van de kinderopvang in combinatie met een lage arbeidsparticipatie onder vrouwen, een hoog aandeel alleenstaande ouders en een laag inkomen per hoofd van de bevolking. **Hongarije** wil met gebruik van de herstel- en veerkrachtfaciliteit en middelen van het cohesiebeleid nieuwe ECEC-plekken creëren voor kinderen onder de drie jaar, teneinde eind 2026 60 000 plekken te hebben. In 2026 zal bovendien een beoordeling van de behoeften worden verricht. Nieuwe plekken moeten worden gecreëerd in gemeenschappen (en met name kansarme gemeenschappen) waar nog niet eerder een crèche was. In **Roemenië** wordt de voorschoolse educatie vanaf drie jaar vanaf het schooljaar 2030-2031 verplicht en worden, als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan, investeringen gedaan in de bouw, uitrusting en operationalisering van 110 crèches en 412 aanvullende diensten voor kansarme groepen.

Het beleid is sterker gericht op de verbetering van de kwaliteit van ECEC-diensten, ook in het licht van het tekort aan gekwalificeerd personeel. Eind 2022 verhoogde **Ierland** het loon van meer dan 70 % van de werknemers in ECEC, ongeveer 27 000 personeelsleden, en steunde het de professionalisering van werknemers in de kinderopvang met behulp van het ESF+. In **Denemarken** zal begin 2024 een nieuwe wet inzake minimumnormen voor de

[171] *Bron*: Eurostat [lfsa_eoqgan].

leerlingenschaal van kracht worden. **Duitsland** blijft steun verlenen aan de *Länder* bij het uitbreiden van het aanbod aan kwalitatief hoogwaardige diensten, voor onder meer de leerlingenschaal, de aanwerving en het behoud van gekwalificeerd personeel, leiderschap en taalonderwijs. **Estland** wil een geïntegreerd ECEC-stelsel met gemeenschappelijke kwaliteitsnormen ontwikkelen, met inbegrip van een gemeenschappelijk leerplan. In **Litouwen** werden nieuwe richtsnoeren voor de inhoud van voorschoolse onderwijsprogramma's goedgekeurd, zoals gepland in zijn herstel- en veerkrachtplan. In **Griekenland** is de voortdurende professionele ontwikkeling van ECEC-personeel versterkt. **Tsjechië** ontwikkelt met EU-steun van het instrument voor technische ondersteuning (TSI) een stelsel voor monitoring en evaluatie voor de kwaliteit van ECEC, dat zal dienen als leidraad voor en ter ondersteuning van de huidige uitbreiding van de sector met middelen van de herstel- en veerkrachtfaciliteit en het cohesiebeleid. In **België** zal het Vlaams Gewest nog eens 270 miljoen EUR in ECEC investeren om 5 000 aanvullende plekken te creëren en de leerlingenschaal te verlagen.

In het licht van de tekorten kunnen de inspanningen om de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar te vergroten, worden versterkt, met name door de arbeidsomstandigheden te verbeteren. In de afgelopen jaren is een brede reeks aan maatregelen uitgevoerd, maar in de meeste landen zijn de resultaten hiervan nog niet zichtbaar. In **Bulgarije** nam het aantal studenten van onderwijsbachelors na aanzienlijke salarisverhogingen sinds 2016 (waarbij de salarissen meer dan verdubbeld werden) met 24,5 % toe, naast een toename van 40 % van het aantal studenten voor de desbetreffende masterprogramma's tussen 2018 en 2022. **Nederland** en **Estland** hebben onlangs actieplannen voor leraren vastgesteld, waarin onder andere de salarissen van leraren, de arbeidsomstandigheden, de carrière- en opleidingsmogelijkheden, alternatieve trajecten om leraar te worden en een sterkere samenwerking tussen verschillende belanghebbenden en scholen worden aangepakt. Sommige landen met bijzonder lage salarissen voor leraren hebben deze sterk verhoogd, waarbij streefdoelen werden vastgesteld ten opzichte van het nationale gemiddelde loon. Dit geldt bijvoorbeeld voor **Litouwen**, **Tsjechië**, **Bulgarije** en **Estland**. In juni 2023 besloot **Roemenië** om de salarissen van leraren met gemiddeld 25 % te verhogen. Naast algemene loonsverhogingen zijn verdere financiële prikkels ingevoerd. **Nederland** heeft een zogenaamde arbeidsmarkttoelage ingevoerd voor leraren die lesgeven op kansarme scholen. In **Zweden** kunnen oprichters van scholen aanvullende subsidies ontvangen om excellentie te belonen of om kinderen uit kansarme milieus te onderwijzen. Sommige landen hebben zich gericht op de arbeidsomstandigheden en carrièrekansen. **Griekenland** heeft een nationaal loopbaankader ontwikkeld en een evaluatie voor leraren ingevoerd. **Zweden** en **Nederland** hebben aanvullende onderwijsassistenten aangenomen om de administratieve belasting voor leraren te beperken. **België, Tsjechië, Roemenië** en **Slowakije** ontwikkelen mentorschapprogramma's met bijzondere aandacht voor nieuwe leraren.

De lidstaten willen structureel meer kandidaten aantrekken voor het beroep van leraar, terwijl ook wordt voorzien in onmiddellijke maatregelen om tekorten te verhelpen. Om het acute lerarentekort aan te pakken, vertrouwen veel lidstaten steeds vaker op invalkrachten of niet-gekwalificeerde leraren, met mogelijke gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs. In **Slovenië** maakt een nieuwe wet de tijdelijke indienstneming van personen zonder kwalificatie voor onderwijstaken mogelijk, terwijl de aanwervingsprocedure wordt vereenvoudigd. **België** heeft in het schooljaar 2022-2023 tests uitgevoerd met platforms en pools van invalkrachten om het lerarentekort tegen te gaan. In **Ierland** is een proefregeling voor het uitwisselen van leraren tussen scholen aangekondigd. In dezelfde geest wordt met de nieuwe wet inzake pre-universitair onderwijs in **Roemenië** een mogelijk delen van middelen,

waaronder leraren, beoogd. In **Nederland** stond het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap scholen in de vijf grootste steden toe te experimenteren met wekelijkse schema's. Scholen mogen het onderwijs één dag van de week anders organiseren, bijvoorbeeld door externe deskundigen uit te nodigen om les te geven voor een klein aandeel van het lesprogramma. In totaal hebben reeds ongeveer twee derde van de landen alternatieve trajecten naar het beroep gecreëerd. Meer recentelijk voerde **Letland** nieuwe initiatieven voor snelle trajecten in voor het verkrijgen van onderwijsbevoegdheden voor jonge beroepsbeoefenaren, met name die op STEM-gebied, en creëerde het mogelijkheden voor leraren om hun kwalificaties voor andere vakken uit te breiden. In **Zweden** wordt een proef uitgevoerd met een nieuwe, kortere aanvullende pedagogische opleiding om sneller toegang te bieden tot het beroep van leraar. In **Oostenrijk** kunnen leraren hun masterdiploma afronden terwijl zij reeds als leraar aan het werk zijn. In **Tsjechië** kunnen afgestudeerden met een masterdiploma in een schoolvak voor een maximale periode van drie jaar als leraar aan het werk, gedurende welke zij de vereiste kwalificaties moeten behalen. In **Litouwen** werd gezorgd voor meer flexibiliteit in verband met de vereiste kwalificaties voor leraren, teneinde de zij-instroom in het beroep aan te moedigen. **België** erkent tien jaar anciënniteit voor diegenen die uit de particuliere sector komen om meer kandidaten voor het onderwijs aan te trekken (waarbij in Vlaanderen onlangs een voorstel werd ingediend om dit aan te passen naar 15 jaar, dat nog door het parlement moet worden goedgekeurd). In **Estland, Finland, Ierland** en **Luxemburg** worden aanvullende studieplekken in lerarenopleidingen gecreëerd, terwijl in **Bulgarije, Kroatië, Estland**, **Litouwen**, en **Slovenië** beurzen zijn ingevoerd om jongeren aan te moedigen een lerarendiploma te behalen.

De lidstaten blijven maatregelen uitvoeren om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan en de ongelijkheid in het onderwijs aan te pakken. Roemenië startte in 2022 bijvoorbeeld een nationaal programma voor het beperken van schoolverlaten, met aanzienlijke financiële steun uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit en het ESF+ (vanaf 2024). Sindsdien heeft 37 % van de basis- en middelbare scholen subsidies ontvangen om schoolverlaten te beperken en te voorkomen, ook door middel van aanvullende pedagogische ondersteuning, socialebijstandsmaatregelen en buitenschoolse activiteiten. Met de nieuwe onderwijswet moeten deze inspanningen worden voortgezet aan de hand van verschillende nationale programma's. In **Spanje** is het programma voor onderwijsbegeleiding, -bevordering en -verrijking in centra voor bijzondere onderwijscomplexiteit (PROA+) 2021-2023, dat is gefinancierd via het ESF+ en de herstel- en veerkrachtfaciliteit, gericht op het verbeteren van de onderwijsresultaten door gerichte steun te verlenen aan leerlingen. De centra bevinden zich in gebieden met een groot aandeel jongeren uit kansarme en kwetsbare groepen, jongeren met leerproblemen of andere omstandigheden die negatieve gevolgen kunnen hebben voor de onderwijsresultaten. In **Luxemburg** werd de leerplichtige leeftijd in juli 2023 verhoogd van 16 naar 18 jaar om voortijdig schoolverlaten en de jeugdwerkloosheid te beperken. De wet zal vanaf 2026-2027 in werking treden. In **Slowakije** werd in 2023 een netwerk van ongeveer 160 advies- en preventiefaciliteiten opgericht, die zullen samenwerken met de inclusieteams van scholen. Zij zullen leraren en andere personeelsleden helpen bij het verlenen van specialistische bijstand voor onder meer kinderen met autisme of een handicap. **Polen** heeft op soortgelijke wijze 23 ondersteunende centra voor inclusief onderwijs opgericht en de inzet van inclusieve teams op scholen, die ook de inclusie van leerlingen van een handicap zullen ondersteunen, uitgebreid. Vanaf april 2023 voert **Zweden** de financiële steun voor leraren in het bijzonder onderwijs en gezondheidsdiensten voor leerlingen op. **Malta** publiceerde in 2023 een herziene strategie inzake het voortijdig verlaten van onderwijs en opleiding op basis van preventie, interventie en compensatie. **Ierland** breidde in september 2023 zijn programma uit voor de ondersteuning van scholen op achtergestelde

locaties (DEIS) tot 322 aanvullende scholen en verlaagde de leerlingenschaal op deze scholen.

Het versterken van het verwerven van basisvaardigheden en de overgang op competentiegebaseerd onderwijs en leren blijft een belangrijke prioriteit. Verschillende lidstaten hebben in de afgelopen jaren belangrijke hervormingen van de leerplannen doorgevoerd die de neerwaartse trend op het gebied van leerresultaten kunnen helpen omdraaien. Om het verwerven van cruciale competenties te bevorderen, heeft **Slowakije** een alomvattende hervorming van het leerplan voor basisscholen uitgerold, met ondersteuning in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan. De hervorming is gericht op het bevorderen van de digitale vaardigheden, kritisch denken en creativiteit voor lerenden, het versterken van de inclusiviteit van het onderwijs en het verbeteren van de begeleiding van leraren. **Nederland** steunt sinds september 2022 ongeveer 2 200 scholen en 650 000 leerlingen van voor- en vroegschoolse educatie tot het secundair en beroepsonderwijs in het kader van zijn "Masterplan basisvaardigheden". Met het plan worden de vaardigheden voor het lezen en schrijven van het Nederlands, wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid gestimuleerd. In het schooljaar 2023-2024 voert **Frankrijk** één uur per week gedifferentieerd onderwijs in Frans en wiskunde voor alle leerlingen in, waarbij een steunregeling wordt uitgebreid tot alle scholen ("*Devoirs faits*") en wordt voorzien in pedagogisch advies voor leraren. Na hervormingen van de leerplannen op secundair niveau heeft **Ierland** in maart 2023 een nieuw leerplankader voor het basisonderwijs gepubliceerd, waarin een grotere nadruk wordt gelegd op STEM-vakken, welzijn en het onderwijzen van buitenlandse talen vanaf het primaire niveau. **Slovenië** publiceerde in november 2022 een oproep voor het indienen van projectvoorstellen in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan om te zorgen voor de grootschalige opleiding van beroepsbeoefenaren in het onderwijs op het gebied van digitale vaardigheden, competenties voor milieuduurzaamheid en financiële geletterdheid, met als doel uiterlijk juni 2026 tot 20 000 leraren en schoolhoofden op te leiden. **Litouwen** keurde in september 2023 een specifiek plan goed voor het verbeteren van de leerresultaten in STEM-vakken. Hiermee wordt ook STEM-onderwijs door nieuw opgerichte en met laboratoria uitgeruste centra ondersteund. **Kroatië** bereidt zich voor op een proef met een hervorming van het voltijds onderwijs in 2023, waarmee het aantal lesuren voor alle basisvakken zouden worden uitgebreid.

De onderwijsstelsels worden steeds sneller gedigitaliseerd. Naar aanleiding van de pandemie werd veel steun verleend voor hervormingen en investeringen ter bevordering van digitaal onderwijs uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit, met een totale toewijzing van 29 miljard EUR aan investeringen in menselijk kapitaal en digitalisering. In een aantal lidstaten wordt de digitale transformatie van het onderwijs aangepakt aan de hand van verschillende strategieën inzake de digitalisering van het onderwijs en digitale vaardigheden. **Frankrijk** keurde bijvoorbeeld een nieuwe strategie voor digitaal onderwijs (2023-2027) goed, die gericht is op het versterken van de samenwerking tussen nationale en lokale actoren, het ontwikkelen van de digitale vaardigheden van leerlingen en het voorzien in digitale middelen en een voortdurende professionele ontwikkeling voor leraren. **Oostenrijk** keurde het strategische kader "*Universitäten und digitale Transformation 2030*" goed, waarin een reeks beginselen voor universiteiten en een reeks maatregelen ter bevordering van de digitalisering van het hoger onderwijs zijn vastgesteld. In **België** creëerde de Vlaamse gemeenschap het Voorsprongsfonds Hoger Onderwijs, met steun van de herstel- en veerkrachtfaciliteit, met als doel het hoger onderwijs toekomstbestendig te maken en te digitaliseren en een leven lang leren binnen het hoger onderwijs verder uit te bouwen. Daarnaast willen alle drie de Belgische gemeenschappen de herstel- en veerkrachtfaciliteit gebruiken om scholen te voorzien van digitale hulpmiddelen en IT-infrastructuur. In

Roemenië is het wettelijke kader goedgekeurd voor de digitalisering van de onderwijsprocessen en -inhoud, waarin ook het profiel met betrekking tot digitale competenties voor leraren uiteen is gezet. In **Litouwen** is het project EdTech gericht op het uitrusten van onderwijsinstellingen op alle niveaus met digitale instrumenten, het testen van innovatieve oplossingen voor digitaal leren en online opleidingen voor digitale vaardigheden die zijn ontworpen in overeenstemming met de digitale kaders van de EU. Tegen 2024 zullen ten minste 3 000 leraren en academisch personeel de cursus inzake IT-competenties afronden en zullen ten minste 500 leraren een master in ICT hebben behaald, zoals beoogd in het herstel- en veerkrachtplan.

De lidstaten nemen maatregelen om de bijdrage van het hoger onderwijs aan voor de arbeidsmarkt relevante vaardigheden en het aansturen van innovatie te bevorderen. De meeste van hen hebben specifieke programma's in het leven geroepen om hun opleidingsaanbod te vernieuwen en de relevantie voor de arbeidsmarkt hiervan te verbeteren, waarbij zij zich met name richten op de digitale transformatie van het hoger onderwijs en de invoering van microcredentials. Andere lidstaten voeren uitgebreide hervormingen door, waaronder grote wijzigingen van governanceregelingen, accreditatie en het mechanisme voor kwaliteitsborging, waarbij zij het onderzoek verbeteren en de internationalisering bevorderen. **Bulgarije** voert bijvoorbeeld een grootschalig programma uit om het hogeronderwijsstelsel te moderniseren, met cofinanciering van het ESF. Het doel ervan bestaat in de invoering van een competentiemodel, de ondersteuning van gezamenlijke universitaire programma's, de vereenvoudiging van de ontwikkeling van transversale vaardigheden en de verbetering van de competenties van leerkrachten. De leerplannen zullen bovendien worden bijgewerkt met steun uit het ESF+ om een sterkere nadruk te leggen op competenties voor de groene transitie. **Kroatië** hervormt in het kader van het nationale plan voor de ontwikkeling van het onderwijsstelsel 2021-2027, dat in maart 2023 werd goedgekeurd, zijn hogeronderwijsstelsel, om excellentie te bevorderen en de relevantie voor de arbeidsmarkt en internationalisering te verbeteren, deels in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan. Het heeft prestatieovereenkomsten ingevoerd en de methoden voor de interne kwaliteitsborging en externe evaluatie van hogeronderwijsinstellingen herzien, evenals de accreditatieprocedures voor hogeronderwijsinstellingen en nieuwe studieprogramma's. **Roemenië** ondertekende 61 subsidieovereenkomsten met universiteiten voor de financiering van geïntegreerde maatregelen gericht op de verbetering van de digitale infrastructuur en voor het ontwikkelen van de digitale competenties van studenten, naast het ontwikkelen van de digitale vaardigheden van onderwijs- en onderzoekspersoneel aan de hand van de deelname aan onderzoeks- en oefenprojecten. Met de recente hervormingen in **Griekenland** wordt onder andere een grotere autonomie aan hogeronderwijsinstellingen toegekend, wordt hun werking verbeterd, worden doelstellingen en prestatiecriteria in verband met financiering ingevoerd en wordt gezorgd voor een betere kwaliteit. **Slovenië** heeft in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan 56,5 miljoen EUR geïnvesteerd in 38 proefprojecten waarmee oplossingen voor de integratie van digitale competenties en competenties op het gebied van duurzame ontwikkeling in leerplannen van het hoger onderwijs zullen worden getest, met het oog op het verbeteren van de arbeidsmarktresultaten.

Het afstemmen van stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding op opkomende behoeften aan vaardigheden staat duidelijk op de beleidsagenda van de lidstaten. De Franse Gemeenschap van **België** heeft een hervorming doorgevoerd om beroepsonderwijs en -opleiding relevanter te maken voor de arbeidsmarkt, die vanaf 2024 van toepassing zal zijn. In **Bulgarije** wordt, als onderdeel van het herstel- en veerkrachtplan van het land, het regelgevingskader voor beroepsonderwijs en -opleiding gewijzigd om de aanpassing van beroepsonderwijs en -opleiding aan de behoeften op de arbeidsmarkt te ondersteunen. Estland

investeert als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan in het actualiseren en ontwikkelen van nieuwe beroepsnormen, waarbij de leerresultaten worden gespecificeerd die verband houden met groene vaardigheden en de specifieke gebieden en vaardigheden worden aangemerkt ten aanzien waarvan het grootste potentieel voor de groene transitie bestaat. De maatregel werd in juni 2022 goedgekeurd en moet het gebruik van groene technologieën bevorderen aan de hand van kennisoverdracht en de modernisering van de inhoud en organisatie van bekwaamheidsprogramma's in het hoger onderwijs en beroepsonderwijs en -opleiding, evenals het aanbod aan bij- en omscholing. **Spanje** verricht gedurende heel 2023 werkzaamheden in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan die verband houden met de digitale transformatie, innovatie en de internationalisering van beroepsonderwijs en -opleiding, door de investeren in de digitale en groene opleiding van leerkrachten in beroepsonderwijs en -opleiding, het omvormen van klaslokalen in lijn met de technologische behoeften en het creëren van een netwerk van vijftig centra van excellentie om onderzoek en innovatie te stimuleren, wat in 2024 zal worden afgerond. **Cyprus** richt zich in het kader van maatregelen die in april 2023 werden goedgekeurd op personen die werkzaam zijn in beroepen of sectoren die verband houden met de groene economie en op werklozen die in dergelijke beroepen werkzaam willen zijn, om hen te voorzien van mogelijkheden voor om- en bijscholing in centra voor beroepsopleiding. Cyprus heeft bovendien geïnvesteerd in opleidingsprogramma's voor het verwerven van digitale vaardigheden in centra voor beroepsopleiding. **Slowakije** zal op basis van zijn herstel- en veerkrachtplan de onderwijs- en opleidingsprogramma's bijwerken om de huidige behoeften op de arbeidsmarkt, ook in verband met de groene transitie, te weerspiegelen. Dit omvat ook het creëren van nieuwe leerplannen voor beroepsonderwijs en -opleiding, het opleiden van leerkrachten, nieuwe uitrusting voor beroepsonderwijs en -opleiding en het opleiden van werknemers.

Verschillende EU-landen bevorderen werkplekleren en leerlingplaatsen aan de hand van nieuwe beleidsmaatregelen, ook in hoger beroepsonderwijs en -opleiding. In **België** heeft Vlaanderen in september 2022 duaal leren in het volwassenenonderwijs ingevoerd en in september 2023 financiële steun voor ondernemingen en leerlingen die betrokken zijn bij werkplekleren. In **Litouwen** werd, na de goedkeuring van de regeling voor leerlingplaatsen in september 2022 een ondersteunend systeem voor leerlingplaatsen opgezet in het kader van het herstel- en veerkrachtplan, met een bijzondere nadruk op kleine en middelgrote ondernemingen. Voor het programma, dat de vergoeding van kosten en cofinanciering van salarissen voor leerlingplaatsen omvat, wordt gebruikgemaakt van EU-steun. **Oostenrijk** heeft in september 2022 zijn "Duale Akademie" uitgerold, die werkplekleren aanbiedt in combinatie met onderwijs op een school voor beroepsopleiding en een verplichte periode van mobiliteit in het buitenland, resulterend in een hogere kwalificatie in beroepsonderwijs en -opleiding. **Roemenië** breidde in september 2022 in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan het duaal leren uit tot het hoger (technisch) onderwijs; deze uitbreiding zal vanaf het schooljaar 2024-2025 worden toegepast. Als gevolg hiervan zal het volledige duale traject, van het hoger secundair onderwijs tot het hoger onderwijs, beschikbaar zijn. **Duitsland** heeft bovendien zijn "*Exzellenzinitiatieve Berufliche Bildung*", een van de onderdelen van zijn "*Fachkräftestrategie*", in de herfst en winter van 2022 bijgewerkt. De maatregelen vallen onder drie actiegebieden: 1) het bevorderen van de mogelijkheden voor talent in beroepsonderwijs en -opleiding, 2) het zorgen voor een aantrekkelijk en innovatief landschap voor beroepsonderwijs en -opleiding en 3) het uitbreiden van de internationale oriëntatie in beroepsonderwijs en -opleiding. De nieuwe kenmerken zijn onder meer: betere mogelijkheden voor financiële bijstand voor goed presterende stagiairs, de uitbreiding van de beroepsoriëntatie tot digitale formaten, een campagne om de zichtbaarheid van beroepsonderwijs en -opleiding te verbeteren, het ontwikkelen en testen van nadere innovatieve concepten voor het kwalificatieaanbod, een uitbreiding van de "*Nationale*

Weiterbildungsstrategie" (NWS), het omvormen van bedrijfsinterne centra voor beroepsopleiding (*Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten*, ÜBS) tot centra voor excellentie, het ontwikkelen van een nieuw portaal dat het kwalificatieaanbod voor leraren en opleiders op transparante wijze toegankelijk zal maken en prikkels voor stagiairs en jonge werknemers om naar het buitenland te gaan voor beroepsopleiding en leeractiviteiten.

In de lidstaten worden nieuwe systemen en modellen uitgerold om in te spelen op toekomstige behoeften ten aanzien van vaardigheden en opleiding. Naar aanleiding van een wijziging van de wet inzake diensten voor arbeidsvoorziening in december 2022 zal **Slowakije** middelen van het ESF+ gebruiken om de samenwerking met de sectorale raden versterken ten aanzien van het anticiperen op de vraag naar kennis en vaardigheden. Deze organen zullen binnen de alliantie van sectorale raden de taak hebben om het stelsel voor een leven lang leren af te stemmen op de specifieke behoeften op de arbeidsmarkt. In 2023 wordt in **Finland**, als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan, een stelsel voor het voorspellen van de behoeften aan arbeidskrachten en competenties ontwikkeld. Het model zal het voorspellen van de vraag naar arbeidskrachten, onderwijs en vaardigheden op de middellange termijn omvatten. Dit omvat het voorspellen van het aantal kwalificaties dat op de verschillende onderwijsniveaus wordt behaald en het beoordelen van de overgang op een beroep, alsook de evaluatie van het arbeidspotentieel van werklozen en personen buiten de beroepsbevolking.

In veel landen zijn maatregelen ter versterking van de digitale vaardigheden van de volwassen bevolking ingevoerd om de digitale transitie te versnellen. In **België** heeft Wallonië in augustus 2022 een kader goedgekeurd voor het voorzien in digitale basisvaardigheden in het kader van een Waals decreet voor digitale basisopleidingen. **Tsjechië** heeft, als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan, vanaf februari 2023 een toelage voor digitale-opleidingscursussen ingevoerd, als nieuw instrument voor actief werkgelegenheidsbeleid, die 82 % van de kosten dekt van cursussen voor het verwerven van digitale vaardigheden. **Estland** heeft gewerkt aan een hervorming voor de digitale transformatie van ondernemingen in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan, met een nadruk op het versterken van hun vermogen op managementniveau om de digitale transitie aan te sturen en te bevorderen, alsook op het waarborgen van de beschikbaarheid van voldoende ICT-beroepsbeoefenaren. De hervorming, die in 2022 werd goedgekeurd en tot 2026 loopt, is ook gericht op het bieden van nieuwe carrièrekansen en op het verhogen van de deelname van vrouwen aan ICT-opleidingen en in ICT-beroepen. **Cyprus** investeerde in 2023 in een webportaal voor de digitale academie voor burgers, dat een instrument omvat voor het ondersteunen van mensen bij de beoordeling van hun niveau van digitale vaardigheden en behoeften, het opstellen van een plan voor de ontwikkeling hiervan en het aanbieden van een vrije keuze aan cursussen. **Letland** heeft in zijn herstel- en veerkrachtplan verschillende maatregelen opgenomen in verband met de versterking van de digitale vaardigheden. Dit omvat de ondersteuning van de identificatie en planning van opleidingsbehoeften op basis van de gemeenschappelijke beoordeling van de digitale basisvaardigheden. Veel van deze maatregelen zijn in lijn met de bepalingen van het Europese digitalecompetentiekader. **Polen** presenteerde in februari 2023 een nieuw programma voor de ontwikkeling van de digitale competenties om het niveau van digitale competenties van de algemene bevolking en van ICT-deskundigen te verhogen. Om de tekortschietende digitale geletterdheid aan te pakken, heeft **Slowakije** in december 2022 een nationale strategie inzake digitale vaardigheden en een actieplan met verschillende maatregelen goedgekeurd die gericht zijn op ICT-deskundigen, vrouwen in de ICT, leerkrachten op alle onderwijsniveaus, werknemers, werkzoekenden en kansarme groepen, alsook op ouderen.

Verschillende EU-landen hebben maatregelen ingevoerd om de ontwikkeling van vaardigheden aan de hand van microcredentials te versterken. In **Hongarije** werden in 2023 met een wijziging van de wet inzake volwassenenopleidingen wettelijke definities van belangrijke termen en procedures voor het aanbieden van korte cursussen (voornamelijk online) en de certificering hiervan ingevoerd. In de zomer van 2023 werd in **Hongarije** een TSI-project gestart, waarmee de vaststelling van een overkoepelend wettelijk kader en een databank voor microcredentials werd ondersteund die alle onderwijs- en opleidingsniveaus beslaan. Zodra dit kader beschikbaar is, zal financiering uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit en het ESF+ worden gebruikt om de ontwikkeling en het gebruik van microcredentials te stimuleren. In **Estland** wordt de wet op het volwassenenonderwijs gewijzigd om elementen voor de kwaliteitsborging op te nemen ten aanzien van de afgifte van microcredentials. De uitvoering zal worden ondersteund met EU-financiering (ESF+, herstel- en veerkrachtfaciliteit, JTF). In **Ierland** kunnen microcredentials, als wijze om trajecten voor een leven lang leren te vereenvoudigen en de erkenning van eerdere leerprocessen te ondersteunen, worden gevonden in de strategie voor 2020-2024 van SOLAS, het Ierse nationale agentschap dat verantwoordelijk is voor verder onderwijs en verdere opleiding. SOLAS wil de projecten van het Innovatiefonds gebruiken om drie benaderingen te testen met het nationale agentschap, Quality and Qualifications Ireland (QQI), waarbij de validering van nieuwe toelagen voor bijzondere doeleinden mogelijk wordt gemaakt en waarbij stapelbare, gecertificeerde modules worden samengebracht die door particuliere aanbieders worden aangeboden op het gebied van verder onderwijs en verdere opleiding. In **Spanje** wordt de nationale catalogus voor beroepskwalificaties als onderdeel van het herstel- en veerkrachtplan van het land vervangen door een nieuwe nationale catalogus van bekwaamheidsnormen en zullen micro-opleidingen en microcredentials mogelijk worden gemaakt, in overeenstemming met de organieke wet inzake beroepsonderwijs en -opleiding van 2022. Spanje bevordert bovendien universitaire microcredentials aan de hand van een speciaal actieplan, in het kader waarvan ongeveer 1 000 nieuwe cursussen zullen worden gecreëerd en 60 000 microcredentials van 15 ECTS per jaar zullen worden toegekend.

Het uitbreiden van de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten is een doelstelling die alle lidstaten nastreven en die vraagt om dringend beleidsoptreden in verschillende EU-landen waar de deelnamepercentages nog steeds relatief laag zijn. Het EU-kerndoel inzake volwasseneneducatie vereist dat uiterlijk 2030 ten minste 60 % van de volwassenen in de EU elk jaar aan een leeractiviteit deelneemt. Het verbeteren van de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten was ook een van de doelstellingen van de aanbeveling van de Raad inzake individuele leerrekeningen die tot nu toe door 15 lidstaten wordt uitgevoerd, ook aan de hand van maatregelen die worden gefinancierd uit het ESF+ en de herstel- en veerkrachtfaciliteit[172]. In **België** wordt in het kader van het herstel- en veerkrachtplan van het land een alomvattende benadering toegepast, met de ontwikkeling van een speciaal informatiesysteem en specifieke wetswijzigingen. In dit kader heeft de federale overheid vanaf 2023 een recht op vier dagen (en vanaf 2024 vijf dagen) betaald verlof voor opleiding per jaar ingevoerd voor werknemers van ondernemingen met ten minste twintig werknemers. Daarnaast moeten dergelijke ondernemingen opleidingsmogelijkheden voor hun werknemers identificeren. In 2023 rondden drie lidstaten projecten af om de basis te leggen voor de start of herziening van hun strategieën voor vaardigheden, met technische bijstand van de OESO en cofinanciering van het TSI. De prioriteiten voor **Luxemburg** omvatten mogelijkheden voor volwassenen om voor de arbeidsmarkt relevante vaardigheden te ontwikkelen, beter advies en het behoud van buitenlands talent. **Ierland** startte zijn nationale strategie voor

[172] Dit zijn BE, BG, CY, CZ, EE, EL, FR, HR, HU, LT, LV, PL, PT, RO en SK.

vaardigheden in 2016, met doelstellingen voor 2025; bij evaluaties hiervan werden nadere prioritaire maatregelen geïdentificeerd, waaronder de behoefte aan een evenwichtiger en diverser aanbod aan vaardigheden en een beter gebruik van vaardigheden om de innovatie te bevorderen. **Bulgarije** is sinds oktober 2022 overgegaan tot een actieplan voor vaardigheden (met steun van het TSI), waarmee behoeften aan vaardigheden voor jongeren en volwassenen worden aangepakt, evenals de noodzaak om de beschikbare vaardigheden beter te benutten.

De versterkte jongerengarantie blijft de inzetbaarheid van jongeren ondersteunen. Wat de recentelijk door de lidstaten genomen maatregelen in het kader van de jongerengarantie betreft, die door het ESF+ worden ondersteund, werkt **Spanje** aan een wijziging met betrekking tot de regeling van het nationale systeem voor de jongerengarantie, waarmee tekortkomingen in de registratieprocedures voor jonge NEET's in het kader van de jongerengarantie moeten worden aangepakt. **Slowakije** keurde in oktober 2022 zijn nationale plan voor de jongerengarantie goed, waarmee de steun voor jeugdwerk, de individuele begeleiding, mentorschap, een informatiecampagne, instrumenten voor het profileren van jonge werkzoekenden, een verdere ontwikkeling en een beoordeling van onderwijs en vaardigheden (met name digitale en groene vaardigheden en vaardigheden op het gebied van ondernemerschap), de steun voor het creëren van werkgelegenheid, stages voor afgestudeerden en zelfstandigheid zullen worden opgevoerd. **Griekenland** keurde als onderdeel van zijn nationale plan voor de jongerengarantie de "nationale strategie voor jongerenwerkgelegenheid 2021-2027" goed, waarmee de jeugdwerkloosheid zal worden aangepakt door de toegang van jongeren tot de arbeidsmarkt te vereenvoudigen aan de hand van een verbetering van hun vaardigheden en inzetbaarheid, ook met steun uit het ESF+ en de herstel- en veerkrachtfaciliteit. **Bulgarije** keurde in juni 2022 het initiatief "jongerenwerkgelegenheid+" goed, met steun uit het ESF+, dat de inzetbaarheid van jongeren moet verbeteren en hun overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt moet vereenvoudigen, onder meer aan de hand van stages, werkplekleren en, meer in het algemeen, het verwerven van overdraagbare en zachte vaardigheden. Met het project moeten 15 200 inactieven en werklozen, met inbegrip van langdurig werklozen, worden ondersteund.

De lidstaten streven ernaar de overgang van jongeren van onderwijs naar de arbeidsmarkt te verbeteren, vaak met steun uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit. **Spanje** heeft investeringen in de jeugdwerkloosheid opgenomen in zijn herstel- en veerkrachtplan, met name via drie programma's. Het "Tandem"-programma is gericht op het verwerven van beroepsbekwaamheid door middel van opleiding afgewisseld met werk, waarbij ten minste 25 % van het programma gericht is op klimaatgerelateerde vaardigheden en 25 % op digitale vaardigheden. Het tweede programma, "Eerste beroepservaring", faciliteert de eerste werkervaring, waarbij ten minste 20 % van het programma gericht is op klimaatgerelateerde vaardigheden en 20 % op digitale vaardigheden. Tot slot worden via het "*Investigo*"-programma werkzaamheden verricht die verband houden met de ontwikkeling van een onderzoeksproject. In **Cyprus** wil het ministerie van Onderwijs, Sport en Jeugdzaken de proef met het mechanisme voor het volgen van afgestudeerden uiterlijk 2023 uitbreiden naar alle hogeronderwijsinstellingen. In **Portugal** zijn in mei 2023 bovendien twee hervormingen goedgekeurd, die een maandelijkse proeftijdvergoeding tijdens de proeftijd vereisen van minimaal 80 % van het wettelijk minimumloon en die jonge werkende studenten (onder de 27) in staat stellen gezinstoelagen en studiebeurzen bij hun salaris op te tellen. **Zweden** heeft tot slot twee initiatieven gestart, waarvan het eerste een studie is om trajecten naar het beroepsleven voor jongeren in het hoger secundair onderwijs te verkennen, die in 2024 wordt verwacht. In het kader van het tweede initiatief kunnen gemeenten met een hoge werkloosheid in 2023 tot 150 miljoen SEK (ongeveer 12,8 miljoen EUR) aan subsidies ontvangen voor werkgelegenheidsmaatregelen voor jongeren en tijdelijke zomerbanen.

Sommige lidstaten hebben initiatieven gestart en uitgebreid om de integratie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt te verbeteren, die zijn bedoeld om de uitdaging van een vergrijzende bevolking en de momenteel grote tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden het hoofd te helpen bieden. In **Luxemburg** werd in maart 2023 een wet uitgebreid die de regels tot beperking van betaald werk voor personen die met vervroegd pensioen zijn gegaan, versoepelt, teneinde de behoefte aan personeel in verschillende sectoren, en met name in de gezondheidszorg, te dekken in het licht van tekorten aan gekwalificeerd personeel. In januari 2023 werd in **Finland** een wetswijziging van kracht die gericht was op een verhoging van het aantal werkende personen boven de 55 met 10 000 tegen 2029, waarbij aanvullende dagen van de werkloosheidsuitkering werden afgeschaft en nieuwe gerichte bescherming voor de aanpassing werd ingevoerd voor mensen boven de 55.

De lidstaten keurden maatregelen goed om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, in veel gevallen om de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven om te zetten. In **Roemenië** werd het vaderschapsverlof in september 2022 bijvoorbeeld uitgebreid van vijf tot tien werkdagen (en met nog eens vijf dagen voor vaders die een certificaat van afronding van de cursus kinderverzorging hebben behaald). Er werden ook nieuwe regels ingevoerd met betrekking tot de verplichting van werkgevers om vaderschapsverlof goed te keuren, het verbod op ontslag van de werknemer tijdens het vaderschapsverlof en sancties in het geval van niet-naleving. In **Slovenië** zullen wijzigingen van de wet op de ouderbescherming en gezinstoelagen in april 2024 in werking treden en betrekking hebben op het recht op ouderschapsverlof (elke ouder heeft nu recht op 160 dagen ouderschapsverlof ten opzichte van 130 dagen die zij voorheen hadden, waarvan 60 dagen voor beide ouders niet-overdraagbaar zijn), op vaderschapsverlof, op betalings-/looncompensatie tijdens een dergelijk verlof en op flexibele werkregelingen. In **Finland** ontvangen beide ouders sinds september 2022 een hoger quotum van 160 dagen vergoeding voor ouderschapsverlof, waarvan 63 dagen kunnen worden overgedragen. In **Polen** bevatten een nieuwe wijziging van de arbeidswet en andere handelingen van april 2023 bepalingen met betrekking tot verlof voor verzorgers (tot vijf dagen per jaar), ouderschapsverlof dat de ouders moeten delen, vaderschapsverlof en vrije dagen bij overmacht. **Portugal** voerde in april 2023 wijzigingen van de arbeidswet in, waarbij het exclusieve vaderschapsverlof werd verlengd tot 28 dagen, in plaats van de huidige 20, en de mogelijkheid werd geboden om ouderschapsverlof in deeltijd te nemen. In zijn begrotingswet van 2023 kende **Italië** een aanvullende maand optioneel moederschapsverlof of, alternatief, vaderschapsverlof toe, met behoud van 80 % van het loon, tot het zesde levensjaar van het kind. **Cyprus** voerde in december 2022 het recht op betaald ouderschapsverlof, op flexibel ouderschapsverlof en op verlof voor verzorgers in, evenals het recht voor werkende ouders (met kinderen tot acht jaar) en verzorgers om te verzoeken om flexibele werkregelingen. Elke werkende ouder met een kind tot acht jaar heeft een eigen recht op ouderschapsverlof van achttien weken. In **Spanje** werd het recht op verlof in juni 2023 uitgebreid tot ongehuwde paren, waarmee werd bijgedragen tot de omzetting van de EU-richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en verzorgers. Dit recht omvat: i) verlof bij een ernstig ongeluk of ziekte; ii) verlof bij overlijden; iii) een recht op een kortere of aangepaste arbeidstijd; iv) verlof voor registratie van het partnerschap; en v) persoonlijk verlof (*excedencias*) om zorg te verlenen.

De lidstaten voerden maatregelen in om de arbeidsparticipatie van vrouwen te ondersteunen en de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken. In **Estland** werd binnen het ministerie van Sociale Zaken, in samenwerking met de universiteit van Tallinn en het Estse bureau voor de statistiek, het prototype van een instrument met betrekking tot de loonkloof tussen mannen en vrouwen genaamd “Pay Mirror” ontwikkeld als

onderdeel van het herstel- en veerkrachtplan. Het instrument zal tegen 31 maart 2024 worden uitgerold en werkgevers een eenvoudig middel bieden om gegevens en informatie in verband met de loonkloof tussen mannen en vrouwen en de mogelijke redenen hiervoor binnen hun organisaties te ontvangen en te analyseren, zodat zij beter in staat zijn om geïnformeerde beslissingen en doeltreffende maatregelen te nemen om het beginsel van een gelijke beloning voor gelijkwaardig werk uit te voeren. In **Spanje** zullen middelen van de herstel- en veerkrachtfaciliteit worden geoormerkt voor de ondersteuning van de arbeidsparticipatie van vrouwen aan de hand van: a) opleiding op het gebied van digitale en groene sectoren, langdurige zorg, ondernemerschap en sociale economie; b) integratietrajecten voor vrouwen die het slachtoffer zijn geweest van geweld of mensenhandel; en c) gendermainstreaming in alle elementen van de jaarlijkse werkgelegenheidsplannen van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening. **Oostenrijk** deed een oproep tot het indienen van projecten voor maatregelen voor de empowerment van meisjes en vrouwen in de digitale wereld en voor de diversifiëring van trajecten voor onderwijs en beroepen met een nadruk op STEM (wetenschap, technologie, engineering en wiskunde). In **Frankrijk** zou een voorgestelde wet leiden tot een verhoging van het verplichte quotum voor vrouwen tot 50 % bij nieuwe benoemingen in leidinggevende en directiefuncties in de openbare sector. Met de wet zou ook een index van professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de openbare diensten worden ingevoerd, naar het model van de particuliere sector. In **België** startte de federale overheid in april 2023 het project “Bread and Roses”, dat gericht is op de arbeidsparticipatie van vrouwen, en met name van vrouwen in kwetsbare situaties. In **Duitsland** biedt de federale overheid aan de hand van het programma “Integratiecursus met kind: bouwstenen voor de toekomst” (*Integrationskurs mit Kind — Bausteine für die Zukunft*) kinderopvang aan voor deelnemers van integratiecursussen met kinderen die jonger zijn dan de leerplichtige leeftijd indien er onvoldoende reguliere gemeentelijke kinderopvangdiensten beschikbaar zijn. In **Zweden** kwamen de regering en de Zweedse vereniging van lokale en regionale overheden een gezamenlijk initiatief overeen om in het buitenland geboren vrouwen met kinderen tussen de 0 en 6 jaar te ondersteunen. De overeenkomst heeft een waarde van iets minder dan 20 miljoen SEK (ongeveer 1,7 miljoen EUR) en zal de periode 2023-2025 beslaan.

Verschillende lidstaten stellen maatregelen vast om de inclusiviteit van hun onderwijsstelsels en de toegang tot een leven lang leren voor personen met een handicap te verbeteren. In **Ierland** zal een proefproject de capaciteit van scholen verbeteren om speciaal onderwijs te ontwerpen en aan te bieden om een inclusief onderwijs in een reguliere omgeving te ondersteunen, leraren bij te scholen om een kwalitatief hoogwaardig inclusief onderwijs te waarborgen en het bewustzijn van belanghebbenden van inclusief onderwijs te bevorderen. Het project krijgt steun van het TSI en zal gedurende twee schooljaren worden uitgevoerd, tot juni 2025. Daarnaast zullen met het vierde nationale toegangsplan voor het hoger onderwijs de toegang en succesvolle afronding onder kwetsbare groepen, waaronder studenten met een handicap, verder worden vereenvoudigd. **België** keurde in 2022 een nieuwe federale wet goed waarin de verplichting voor werkgevers van twintig of meer werknemers werd vastgesteld om een bedrijfseigen jaarlijks opleidingsplan op te stellen, met raadpleging van de ondernemingsraad, vertegenwoordigers van de vakbonden, of werknemers, waarin de doelgroepen onder de werknemers worden gedefinieerd. Dit plan zou met name gericht zijn op risicogroepen die zijn gedefinieerd in collectieve overeenkomsten (waaronder personen met een handicap) en op functieprofielen waarvoor een tekort bestaat. **Frankrijk** heeft een wet goedgekeurd om de arbeidsomstandigheden van ondersteunend personeel voor studenten met een handicap en onderwijsassistenten te verbeteren, door middel van een betere toegang tot contracten voor onbepaalde tijd. **Malta** heeft in het kader van het herstel- en veerkrachtplan een hervorming ingeleid om onderwijstrajecten te

verbeteren met het oog op inclusief en kwalitatief hoogwaardig onderwijs. De maatregelen in het kader van de nationale beleidsstrategie voor inclusie moeten uiterlijk december 2025 worden uitgevoerd en omvatten onder meer jaarlijkse individuele onderwijsplannen voor studenten met bijzondere behoeften.

Verschillende lidstaten hebben maatregelen genomen ter ondersteuning van de arbeidsmarktintegratie van ontheemden uit Oekraïne. Tussen maart 2022 en april 2024 maakt **Oostenrijk** het mogelijk dat leraren uit Oekraïne werken op basis van een speciaal contract dat gebaseerd is op hun kwalificaties, waarbij het vereiste van ten minste een basiskennis van de Duitse taal tijdelijk wordt opgeschort. **Bulgarije** heeft gerichte steun ter waarde van 6,9 miljoen EUR van React-EU ingevoerd om de snelle arbeidsmarktintegratie van meer dan 3 220 vluchtelingen uit Oekraïne te bevorderen. In **Zweden** kunnen gemeenten sinds maart 2023 beschikken over 100 miljoen SEK (ongeveer 8,5 miljoen EUR) aan overheidssubsidies om gemeentelijke volwasseneneducatie in het Zweeds aan te bieden aan personen die vallen onder de richtlijn tijdelijke bescherming. Sinds juni 2022 komen Oekraïense vluchtelingen die in **Duitsland** op grond van de richtlijn tijdelijke bescherming een aanvraag voor een verblijfsvergunning hebben ingediend en die geen baan hebben gevonden, in aanmerking voor reguliere sociale bijstand en uitkeringen voor werkzoekenden, waaronder toegang tot integratie- en taalcursussen, werkaanbiedingen en steun bij het regelen van de kinderopvang.

2.3 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 aanbeveelt dat de lidstaten de werking van de arbeidsmarkten en de doeltreffendheid van de sociale dialoog verbeteren. Het heeft onder meer betrekking op het vinden van een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid in het arbeidsmarktbeleid, het bestrijden van zwartwerk, het voorkomen van segmentatie van de arbeidsmarkt en het bevorderen van de overgang naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, alsook op het waarborgen van de doeltreffendheid van actieve arbeidsmarktmaatregelen. Deze doelstellingen stemmen overeen met de beginselen 4 (actieve ondersteuning bij het vinden van werk), 5 (veilige en flexibele werkgelegenheid), 7 (informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag), 8 (sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers), 10 (een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving) en 13 (werkloosheidsuitkeringen) van de Europese pijler van sociale rechten. Het voortbouwen op de bestaande nationale praktijken, de bevordering van de sociale dialoog en de samenwerking met organisaties van het maatschappelijk middenveld worden ook besproken. In punt 2.3.2 wordt verslag uitgebracht over beleidsmaatregelen van de lidstaten op deze gebieden.

2.3.1 Kernindicatoren

Hoewel verschillende contractuele regelingen ook voorzien in verschillende individuele voorkeuren en behoeften die meer flexibiliteit bieden, blijft segmentatie van de arbeidsmarkt een van de vele oorzaken van ongelijkheid. Dit is met name het geval wanneer tijdelijke overeenkomsten niet fungeren als springplank naar vaste banen. Deze overeenkomsten (met name die van zeer korte duur) houden vaak verband met minder gunstige arbeidsvoorwaarden, minder prikkels om toegang te krijgen tot of te investeren in permanente educatie en werkspecifieke opleidingen, en lacunes in de sociale bescherming in

vergelijking met vaste banen[173]. Zelfstandigen zonder personeel ("zzp'ers") lopen over het algemeen ook een groter risico op onzekerheid en kunnen in bepaalde gevallen in werkelijkheid in afhankelijke arbeidsverhoudingen verkeren (schijnzelfstandigheid), bovenop de aanhoudende lacunes in de sociale bescherming[174]. Meer in het algemeen kan het wijdverbreide gebruik van atypische arbeidsbetrekkingen sectoren en beroepen minder aantrekkelijk maken voor werknemers en aldus bijdragen tot het ontstaan van tekorten aan arbeidskrachten[175]. Een brede keuze aan contractuele regelingen moet gepaard gaan met adequate toegang tot sociale bescherming en tot leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, en zo ook werknemers voorbereiden op de toekomstige veranderingen. Het voorkomen van arbeidsverhoudingen die leiden tot minder werkzekerheid, grotere onzekerheid en misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten, draagt bij tot de uitvoering van beginsel 5 van de Europese pijler van sociale rechten inzake veilige en flexibele werkgelegenheid.

De gestage toename van de werkgelegenheid na de COVID-19-crisis heeft niet geleid tot een hoger aandeel tijdelijke werknemers in de EU. Het percentage werknemers met een tijdelijke overeenkomst onder alle werknemers in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar bleef in de EU in 2022 globaal stabiel op 12,9 %, 1,3 procentpunt onder de piek in 2019[176]. Er zijn echter nog steeds aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten, met een kloof van 22 procentpunt tussen het hoogste en het laagste aandeel. Terwijl Nederland, Spanje, Italië, Portugal, Polen en Finland een aandeel tijdelijke werkgelegenheid van 15 % of meer hebben, is dat aandeel in Bulgarije, Estland, Letland, Roemenië en Litouwen 4 % of lager (zie figuur 2.3.1). Wat recentere kwartaalcijfers betreft, was het aandeel tijdelijke werknemers (20-64 jaar, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden) in het tweede kwartaal van 2023 in de gehele EU 12,3 %, 1 procentpunt lager dan in het eerste kwartaal van 2022. Tussen het tweede kwartaal van 2020 en datzelfde kwartaal van 2023 registreerden Spanje en Polen aanzienlijke dalingen van hun aandeel tijdelijke werknemers (met respectievelijk 5,2 en 3,9 procentpunt), terwijl in Frankrijk en Italië stijgingen (van meer dan 2 procentpunt) werden waargenomen.

[173] Eurofound, *Labour market segmentation, Observatory*, 2019.

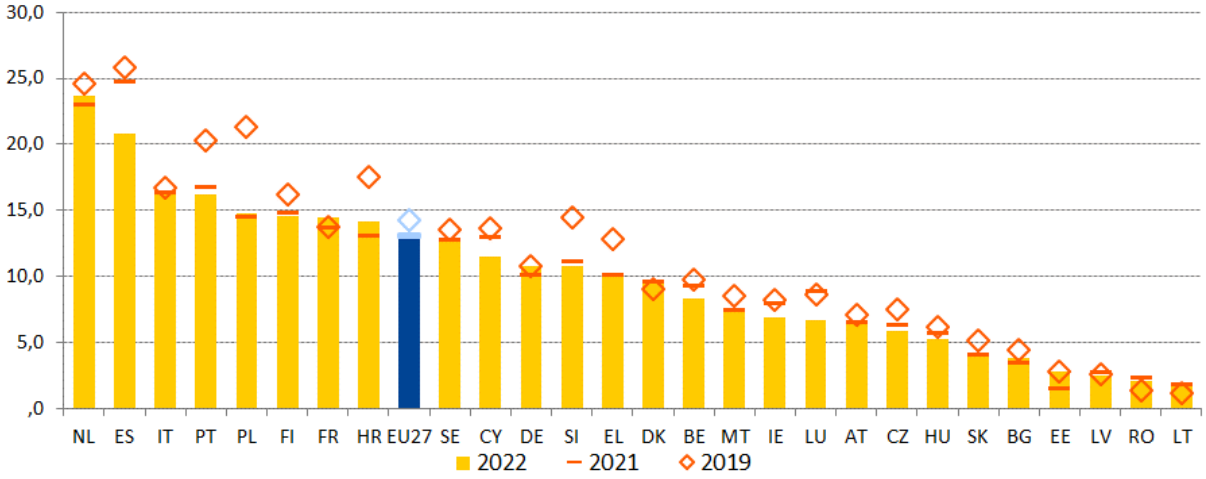
[174] Zie het verslag over de uitvoering van de aanbeveling van de Raad van 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming, COM(2023) 43 final.

[175] Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.

[176] Dit wordt gedefinieerd als een atypische werkregeling (zoals flexibele, tijdelijke, oproep- en nulurenovereenkomsten), een overeenkomst met een uitzendbureau of deeltijdwerk (Eurostat-indicatoren [lfsi_pt_a] en [lfsi_pt_q].

Figuur 2.3.1: Tijdelijke werkgelegenheid onder het niveau van vóór de crisis, zij het met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten

Aandeel tijdelijke werknemers van alle werknemers (20-64 jaar, in procenten, jaarcijfers)

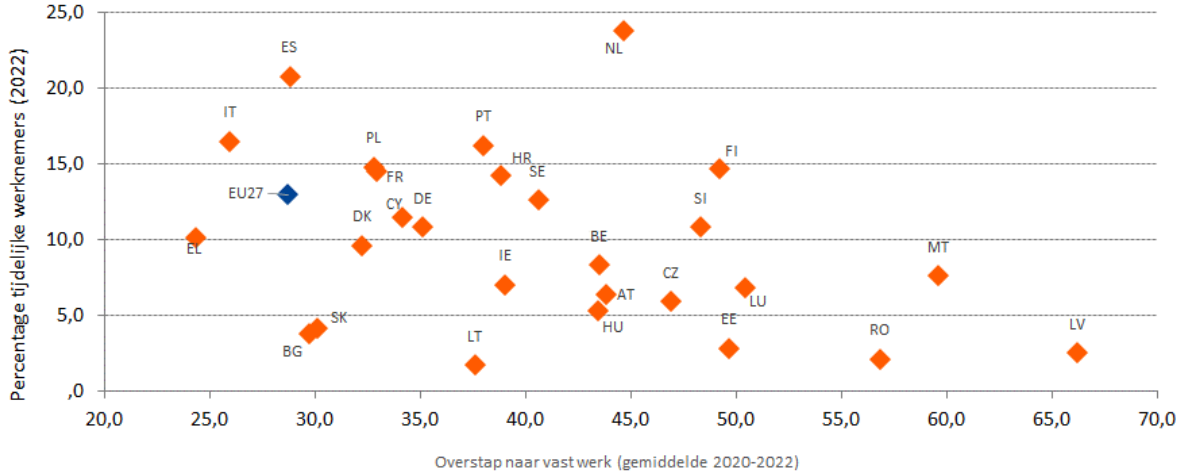


Opmerking: de definitie verschilt voor ES en FR in 2021 en 2022 (zie metagegevens).
Bron: Eurostat, [lfsi_pt_a], EU LFS.

In sommige lidstaten is het aandeel tijdelijke werkgelegenheid hoog en de overgangspercentages naar vaste overeenkomsten laag, wat uitdagingen met zich meebrengt voor goed functionerende en inclusieve arbeidsmarkten. In 2022 hadden Spanje en Italië hoge percentages tijdelijke contracten (meer dan 15 %, Spanje zelfs meer dan 20 %) en lage overgangspercentages (minder dan 30 %) (de EU-gemiddelden zijn voor deze twee statistieken respectievelijk 12,9 % en 28,7 % — zie figuur 2.3.2). In andere lidstaten, zoals Nederland, Portugal, Polen, Finland, Frankrijk en Kroatië, lag het percentage tijdelijke werkgelegenheid ook boven het EU-gemiddelde, maar met relatief hoge overgangspercentages naar vaste contracten (tussen 32 % en 50 %). Letland, Roemenië en Estland daarentegen vertoonden een laag aandeel tijdelijke overeenkomsten (minder dan 4 %) en zeer hoge overgangspercentages (rond 50 % of meer).

Figuur 2.3.2: Tijdelijke contracten gaan in sommige gevallen gepaard met lage overgangspercentages naar vaste banen

Tijdelijke werknemers als percentage van het totale aantal werknemers (20-64 jaar) in 2022 en overgangspercentage naar vaste banen (15-64 jaar) (gemiddelde waarde voor 2020, 2021 en 2022).



Opmerking: voor de overgang van tijdelijke naar vaste contracten is de bredere leeftijdscohort van 15 tot en met 64 jaar gebruikt. Het arbeidsovergangspercentage voor DE, FR, LT, AT, PT en het gemiddelde van de EU-27 hebben betrekking op 2020; de waarden voor IE, SK en SE hebben betrekking op 2021. De leeftijdscohort van

20 tot en met 64 jaar wordt gebruikt voor tijdelijke werkgelegenheid, in overeenstemming met de kernindicator van het sociaal scorebord inzake werkgelegenheid en de daarmee verband houdende analyse in dit deel. Definitie verschilt voor ES en FR in 2022.
Bron: Eurostat, [lfsa_etpgan], EU LFS en [ilc_lvhl32], EU-SILC.

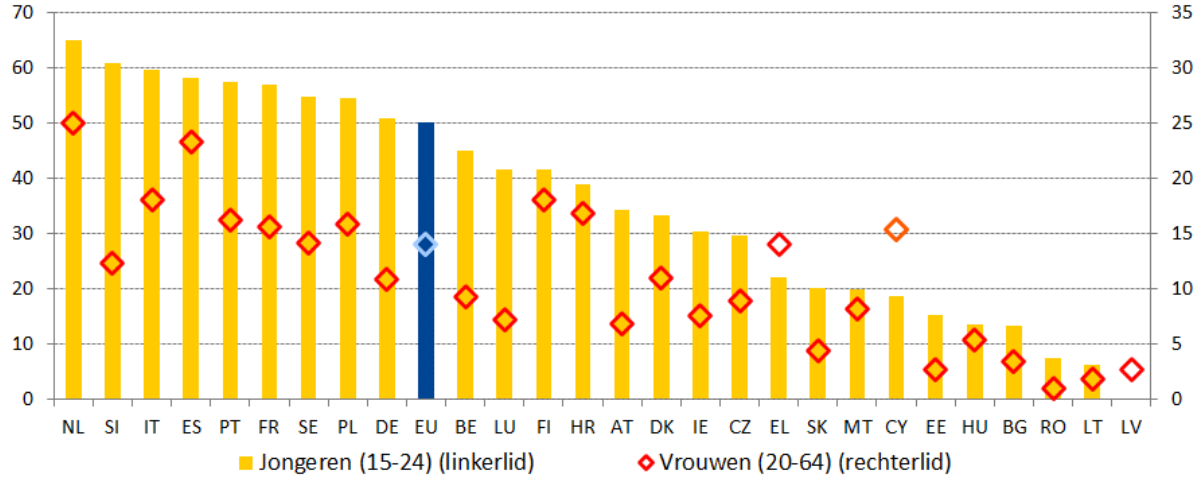
Sommige werknemers hebben een tijdelijk contract omdat zij geen vaste baan kunnen vinden, of omdat de functie alleen met een tijdelijk contract beschikbaar is, met aanzienlijke verschillen tussen de EU-landen. Het aandeel onvrijwillig tijdelijke werknemers is een belangrijke indicatie van een arbeidsmarktsegmentatie die niet duidt op een voorkeur voor meer flexibiliteit aan de kant van de werknemer. Het percentage werknemers (20-64 jaar) dat onvrijwillig tijdelijke contracten heeft, bedroeg in 2022 in de EU 7,3 %, wat 0,6 procentpunt lager is dan in 2021. Er blijven echter aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten, variërend van meer dan 10 % in Spanje, Italië, Portugal, Finland en Cyprus tot 3 % of minder in Oostenrijk, Bulgarije, Denemarken, Hongarije, Roemenië en Litouwen[177]. Het aandeel onvrijwillig tijdelijke werkgelegenheid is over het algemeen hoger onder werkende vrouwen (met enkele uitzonderingen, zoals Bulgarije, Litouwen en Luxemburg), hoewel de kloof over het geheel genomen relatief klein is (minder dan 1,5 procentpunt), uitgezonderd Cyprus, Griekenland, Spanje en Finland, waar de kloof groter is dan 4 procentpunt.

Onder jongeren, vrouwen en migranten blijft het aandeel werknemers met een tijdelijke baan aanzienlijk. In 2022 steeg het naar 50 % onder jongeren (15-24 jaar) in de EU (een stijging van 1 procentpunt ten opzichte van 2021). Dit is 39,1 procentpunt hoger dan in de leeftijdsgroep van 25 tot en met 59 jaar. In 2022 werd het hoogste percentage jongeren met tijdelijke contracten gerapporteerd voor Nederland, Slovenië, Portugal, Italië en Spanje (alle ongeveer 60 % of meer), terwijl Roemenië en Litouwen het laagste percentage hadden (minder dan 10 %, zie figuur 2.3.3). Het percentage werkende vrouwen (20-64 jaar) met tijdelijke contracten in de EU bedroeg 14 % en was grotendeels ongewijzigd ten opzichte van 2021. Het verschil in tijdelijke werkgelegenheid tussen mannen en vrouwen nam licht toe, van 1,5 procentpunt in 2021 tot 2 procentpunt in 2022, met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. Het grootste aandeel tijdelijke werknemers onder vrouwen werd waargenomen in Nederland, Spanje, Finland en Italië (ongeveer 18 % of meer), gevolgd door Kroatië, Portugal, Polen, Frankrijk, Cyprus en Zweden (allemaal nog boven het EU-gemiddelde). In Roemenië, Litouwen, Estland, Letland en Bulgarije lag het percentage rond of lager dan 4 %. In 2021 had een op de vijf migranten een tijdelijke arbeidsovereenkomst, tegenover ongeveer een op de acht autochtone werknemers[178]. Over het geheel genomen hadden werknemers met tijdelijk werk in 2022 ook een hoger armoederisico (12,2 % op basis van het inkomen van 2021) dan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (5,2 %)[179].

[177] Eurostat [lfsa_etgar]. Lage betrouwbaarheid voor EE, LV en SK in 2022. Definitie verschilt voor ES en FR.
[178] Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.
[179] Eurostat [ilc_iw05].

Figuur 2.3.3: Het aandeel tijdelijk werkende jongeren vrouwen verschilt aanzienlijk per lidstaat

Aandeel tijdelijke werknemers onder alle werkende vrouwen (in procenten, 2022, rechteras) en aandeel jonge tijdelijke werknemers (15-24 jaar) onder alle werknemers in deze leeftijdscohort (in procenten, 2022, rechteras).



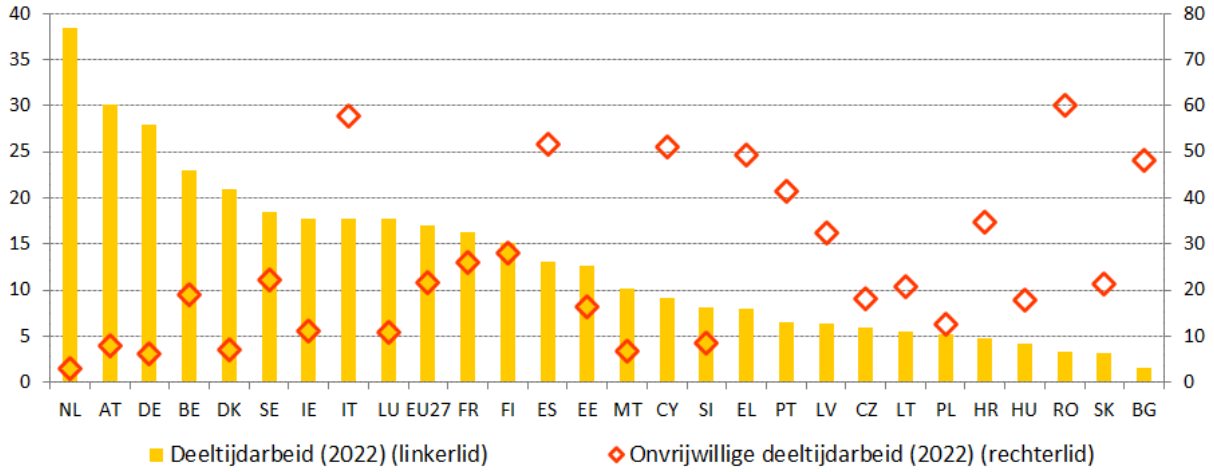
Opmerking: geen gegevens voor LV.
Bron: Eurostat [lfsi_pt_a], EU LFS.

Het aandeel deeltijdarbeid bleef in 2022 in de EU langzaam maar gestaag dalen, zij het met een nog steeds aanzienlijke onvrijwillige component in verschillende lidstaten. In 2022 werkten ongeveer 32,8 miljoen werknemers (20-64 jaar) in de EU in deeltijd, 2,7 miljoen minder dan in 2019. Dit vertaalde zich in een aandeel van 17 % in 2022 (1,7 procentpunt lager dan in 2019). Deze neerwaartse trend kan er ook in belangrijke mate toe bijdragen dat de aanzienlijke tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de Unie ten minste gedeeltelijk worden aangepakt. Niettemin blijven de verschillen tussen de lidstaten belangrijk. Nederland, Oostenrijk, Duitsland, België en Denemarken registreerden een aandeel deeltijdwerkers van meer dan 20 %, terwijl dat aandeel in Bulgarije, Slowakije, Roemenië, Hongarije en Kroatië minder dan 5 % bedroeg (zie figuur 2.3.4). Het onvrijwillige aandeel van de totale deeltijdarbeid daalde in 2022 met 2,5 procentpunt tot 21,5 % in de EU, wederom met aanzienlijke verschillen tussen de landen[180]. Roemenië, Italië, Spanje, Cyprus, Griekenland en Bulgarije rapporteerden cijfers van ongeveer 50 % of meer, terwijl Nederland, Oostenrijk, Duitsland, Denemarken, Malta en Slovenië waarden van minder dan 10 % registreerden.

[180] Eurostat [lfsa_eppgai], EU LFS.

Figuur 2.3.4: Het aandeel deeltijdarbeid blijft langzaam dalen, maar met sterke verschillen tussen de lidstaten in de onvrijwillige component

Aandeel deeltijdwerk van totale werkgelegenheid (20-64 jaar) en onvrijwillig deeltijdwerk als percentage van het totale deeltijdwerk (20-64 jaar) (%, jaarcijfers)



Opmerking: de definitie verschilt voor ES en FR in 2021 en 2022 (zie metagegevens).
Bron: Eurostat, [lfsi_pt_a] en [lfsa_eppgai], EU LFS.

Het aandeel "zelfstandigen zonder personeel" is relatief hoog in verschillende lidstaten, waarbij jongeren vaak meer afhankelijk zijn van een enige of hoofdklant. In 2022 vertegenwoordigden zelfstandigen zonder personeel ("zzp'ers") 9 % van de totale werkgelegenheid in de EU (voor de leeftijdsgroep van 20 tot en met 64 jaar), wat neerkomt op ongeveer 17,5 miljoen personen[181]. Na een sterke daling in 2020 heeft het aandeel het niveau van voor de crisis nog niet weer bereikt (9,4 % in 2019). De hoogste percentages (meer dan 14 %) worden waargenomen in Griekenland, Polen en Italië, gevolgd door Tsjechië, Nederland, Slowakije, Malta, België, Litouwen en Roemenië (meer dan 10 %). Omgekeerd worden de laagste aandelen (minder dan 6 %) gerapporteerd voor Duitsland, Denemarken, Zweden en Luxemburg. In 2022 waren er in de EU ongeveer 770 000 zelfstandigen zonder personeel (ongeveer 4 % van het totale aantal zelfstandigen zonder personeel) die het risico liepen op "afhankelijke zelfstandige arbeid" (d.w.z. die de afgelopen twaalf maanden slechts hebben gewerkt voor één of een dominante klant, die hun werktijden bepaalde). Uit een verslag van de Europese Arbeidsautoriteit blijkt dat de kenmerken van deze afhankelijke zelfstandige arbeid mogelijk vaker voorkomen bij jonge zelfstandigen (6 % in de leeftijdsgroep van 15 tot en met 34 jaar). Wat het soort beroep betreft, komen dergelijke kenmerken van economische en organisatorische afhankelijkheid vaker voor bij operateurs, machinisten en monteurs, en in ongeschoolde beroepen (9,8 %), in het onderwijs, de gezondheidszorg en de sociale sector (5,8 %) en in informatie- en communicatie, financiën en verzekeringen en vastgoedactiviteiten (4,1 %).[182]

De opleving op de arbeidsmarkten van de EU heeft geleid tot een grotere rol voor de platformeconomie, die bijdraagt tot het scheppen van kansen op de arbeidsmarkt maar

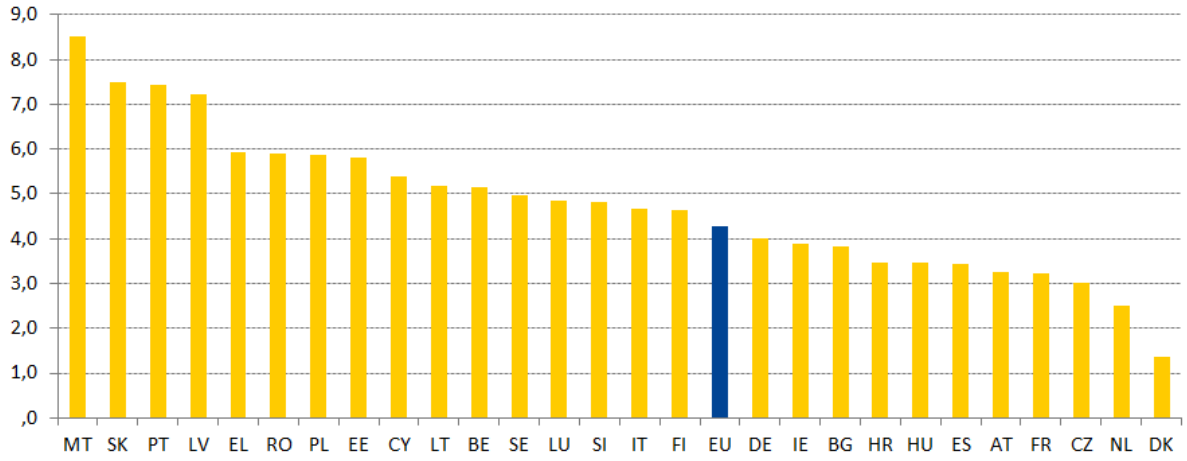
[181] Een vergelijking van deze indicator met waarden vóór 2021 is hier niet opgenomen omdat de tijdreeks in 2021 voor alle lidstaten is onderbroken vanwege de inwerkingtreding van een nieuw regelgevingskader voor Europese sociale statistieken. Eurostat [lfsa_esgais] en [lfsa_egaps], EU LFS. Zie ook Milasi, Santo, *et al., Solo self-employment and lack of paid employment: an occupational perspective across EU countries,* 2022.

[182] Deze cijfers zijn mogelijk niet in overeenstemming met de definities in de nationale wetgeving; er moet voorzichtig mee worden omgegaan. Zie: Williams, C., *et al.*, *Extent of dependent self-employment in the European Union*. Europese Arbeidsautoriteit: Europees platform tegen zwartwerk, 2023.

ook uitdagingen kan opleveren voor de arbeidsomstandigheden en de sociale bescherming. Gemiddeld gaf 2,4 % van de respondenten in de EU aan in 2022 werk te hebben geleverd via digitale onlineplatformen, en 1,9 % via digitale platformen op locatie[183]. Figuur 2.3.5 toont grote verschillen tussen de landen in het percentage respondenten die verklaarden werk te hebben verricht via digitale arbeidsplatformen, met maar liefst 8,5 % in Malta en 7,5 % in Slowakije en Portugal, tegenover 2,5 % in Nederland en 1,4 % in Denemarken. Hoewel de percentages mannen en vrouwen die platformwerk hebben verricht, relatief vergelijkbaar zijn, zijn er genderverschillen in de motivatie om dergelijk werk te verrichten (vrouwen gebruiken platformwerk om extra inkomsten te verwerven en flexibiliteit te hebben om gezinsverplichtingen te combineren, terwijl mannen er gebruik van maken om wereldwijd te werken en hun klantenbestand uit te breiden)[184]. Over het algemeen hebben de uitdagingen in verband met platformwerk betrekking op de ondoorzichtigheid van door algoritmes beheerde systemen (Algorithmic Management, AM) en hun invloed op de toewijzing van taken, en dus de inkomsten, van platformwerkers (diepgaand geanalyseerd in pijlerkader 5, dat hieraan is gewijd), alsook op de mogelijke onjuiste arbeidsstatus van deze werknemers (die mogelijk ten onrechte als zelfstandige worden aangemerkt en zo geen recht hebben op werknemersrechten en -bescherming). Bovendien is de toegang tot collectieve vertegenwoordiging en collectieve onderhandelingen in het kader van platformwerk tot dusver beperkt gebleven[185].

Figuur 2.3.5: Verschillende intensiteit van het werk via digitale arbeidsplatformen in de lidstaten

Percentage respondenten dat ooit werk heeft verricht via digitale arbeidsplatformen in de EU, juni 2023.



Bron: Eurofound, e-Survey, 2023.

Studies over artificiële intelligentie (AI) wijzen op een potentieel sterk effect van machinaal leren op de arbeidsmarkten, dat kantoor- en creatieve beroepen naar

[183] Online en op locatie zijn voorbeelden van specifieke soorten platformen. Een niet-uitputtende lijst van digitale onlineplatformen omvat Upwork, Freelancer, Clickworkers of PeoplePerHour; Uber, Deliveroo, Handy of TaskRabbit zijn voorbeelden van platformen op locatie. Zie: Fernandez Macias, E., *et al.*, The platformisation of work, Bureau voor publicaties van de Europese Unie; en Eurofound's Platform Economy Database, 2023.

[184] Zie*:* Eurofound, Gender differences in motivation to engage in platform work, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.

[185] Europese Commissie, Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2023 — *Zoals aangenomen door de Raad op 13 maart 2023*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023, https://data.europa.eu/doi/10.2767/372552.

verwachting meer zal treffen dan eerdere technologische ontwikkelingen. Volgens de OESO liep in 2019 in totaal 26,7 % van de beroepsbevolking in de lidstaten een hoog risico dat hun werk zou worden geautomatiseerd, waarbij Hongarije, Slowakije, Tsjechië en Polen op geaggregeerd niveau in de EU het zwaarst werden getroffen, met ongeveer 35 % van de werkgelegenheid in dergelijke beroepen (zie figuur 2.3.6)[186]. Sociale dialoog en collectieve onderhandelingen zijn in een dergelijke context essentieel om te zorgen voor een participatieve aanpak van veranderingen als gevolg van technologische ontwikkelingen, waarbij mogelijke problemen (in verband met mogelijk banenverlies, veroudering van vaardigheden of minder werk) worden aangepakt en tegelijkertijd de aanpassing van werknemers wordt bevorderd (onder meer via het verwerven van vaardigheden). Voorts moeten deze veranderingen gepaard gaan met een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid, met inbegrip van bij- en omscholingssystemen, en diensten voor arbeidsvoorziening, waarbij ervoor wordt gezorgd dat de samenleving als geheel er baat bij heeft, mede dankzij een doeltreffende steun voor de overgang van baan naar een andere baan waar nodig. Wat generatieve AI betreft, wordt het gebruik van machinaal leren volgens Eurofound over het algemeen door de ondervraagde werknemers als positief beschouwd, aangezien het kan helpen om de aan routinetaken bestede tijd vrij te maken en meer aandacht te geven aan taken met een hogere toegevoegde waarde[187]. Hoewel kunstmatige intelligentie en modellen voor machinaal leren in het algemeen grote kansen bieden, met name modellen op basis van generatieve, vooraf geïnstrueerde transformatoren (zoals ChatGPT), kunnen zij in de toekomst grote gevolgen hebben voor mensen met een kantoorbaan[188] en zelfs van invloed zijn op creatieve beroepen[189]. De snelle vooruitgang op het gebied van deze technologieën vereist waakzaam toezicht om de voordelen ervan te benutten en tegelijkertijd te anticiperen op potentiële negatieve effecten en adequate beleidsreacties te ontwikkelen, onder meer met betrekking tot arbeidsmarkten en een adequate participatie van werknemers in de productiviteitswinsten die AI oplevert. In dit verband brengt AI uitdagingen mee op het gebied van transparantie, het afleggen van verantwoording en mogelijke gevolgen voor de rechten en inkomens van werknemers. Zo worden in de voorgestelde AI-verordening AI-systemen die worden gebruikt bij aanwerving en personeelsbeheer aangemerkt als systemen met een hoog risico, zodat eisen moeten worden gesteld aan transparantie, veiligheid, nauwkeurigheid en menselijk toezicht.

[186] OESO, *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, OECD Publishing, 2023 en Gmyrek, P., *et al*., *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO Working Paper 96, 2023.

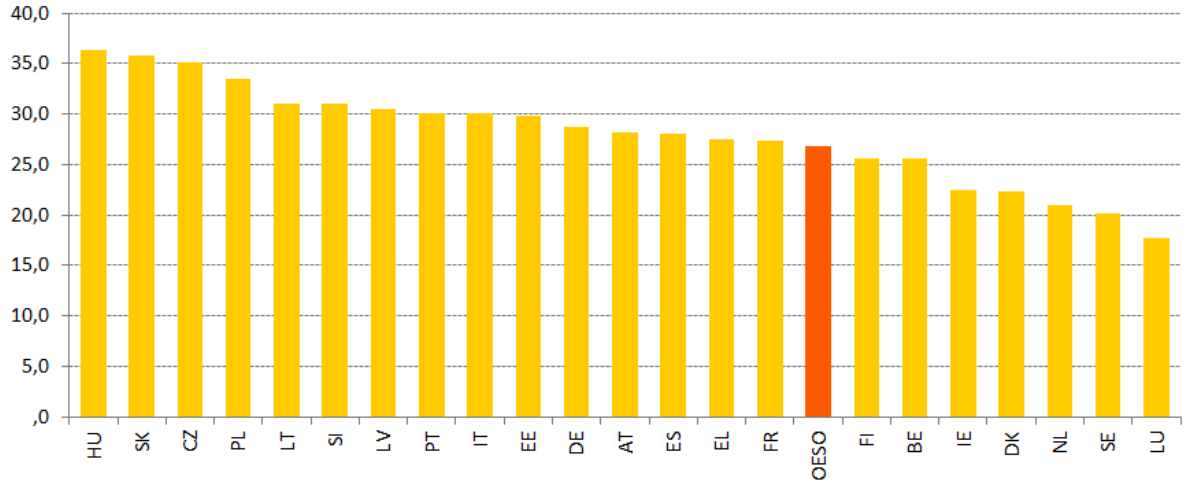
[187] Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice*, 2023; Eurofound, *Ethics in the digital workplace*, 2022; en Eurofound, *Digitisation in the workplace*, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg, 2021.

[188] Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D., 2023. *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO Working Paper 96 (Genève, ILO), https://doi.org/10.54394/FHEM8239.

[189] Zie bijvoorbeeld de overeenkomst tussen de Writers Guild of America en de Alliance of Motion Picture and Television Producers om de bestaande bezorgdheid over de invloed van de AI op de filmindustrie weg te nemen. De nieuwe overeenkomst is gesloten na een van de langste stakingen ooit in Hollywood, en bevat voorschriften voor het gebruik van AI in film- en televisieprojecten.

Figuur 2.3.6: Er worden verschillen tussen landen gemeld in de verwachte gevolgen van automatisering op de werkgelegenheid.

Aandeel van de werkgelegenheid in beroepen met het hoogste risico op aantasting door automatisering; %, 2019.



Opmerking: de resultaten zijn gebaseerd op een enquête onder deskundigen die de mate van automatisering voor een aantal vaardigheden en capaciteiten per beroep hebben beoordeeld. OESO-landen die deel uitmaken van de EU-27.

Bron: OESO, *OECD Employment Outlook 2023*, OECD Publishing, 2023.

Pijlerkader 5: Impact van sturing door algoritmen op de werkplek, ook in de context van digitale arbeidsplatformen

Het bevorderen van eerlijke arbeidsomstandigheden en inclusieve werkplekken is van cruciaal belang, met name gezien de versnelde invoering van algoritmen en kunstmatige intelligentie. Sturing door algoritmen (Algorithmic Management, AM) verwijst naar het gebruik van algoritmen en technieken van kunstmatige intelligentie (AI), zoals machinaal leren en andere computermethoden. Hoewel AM oorspronkelijk geassocieerd werd met de platformeconomie, wint die ook terrein in traditionele economische sectoren, zoals de financiële sector, de detailhandel of de logistiek. AM is in de eerste plaats gericht op de coördinatie en het beheer van de arbeidsinspanning, bijvoorbeeld om voorspellingen te doen en zakelijke beslissingen te optimaliseren, zoals de toewijzing van middelen, de toewijzing van taken, de planning, en de evaluatie van de werknemersprestaties. Sommige beginselen van de Europese pijler van sociale rechten zijn van bijzonder belang om AM- en AI-technieken op een mensgerichte, transparante en verantwoorde manier te ontwikkelen en te gebruiken. In beginsel 10 wordt bijvoorbeeld het belang benadrukt van een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving, met inbegrip van het recht van werknemers op privacy en een goede omgang met en bescherming van hun gegevens. Beginsel 3 heeft tot doel discriminatie te voorkomen door het recht op gelijke behandeling en gelijke kansen vast te leggen, onder meer op het gebied van werkgelegenheid, ook bij het gebruik van algoritmen.

Sturing door algoritmen zal naar verwachting bijdragen tot een grotere efficiëntie en een verbetering van de algemene kwaliteit van de dienstverlening in de platformeconomie. Digitale arbeidsplatformen maken gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming die zijn gebaseerd op algoritmen en gegevensgestuurde technologieën, om de toewijzing van taken aan werknemers te

coördineren en te optimaliseren[190]. Deze algoritmen houden rekening met factoren als locatie, beschikbaarheid, vaardigheden en historische prestatiegegevens om taken onmiddellijk af te stemmen op de meest geschikte werknemers, waardoor de efficiëntie wordt verbeterd. Het bewaken van de prestaties van werknemers in AM door middel van rangschikkingen en andere maatstaven levert onmiddellijke terugkoppeling op, die kan worden gebruikt om platformnormen te handhaven. De dynamische prijsstelling en prikkels van AM (bonussen) kunnen platformen ook in staat stellen werknemers aan te trekken tijdens piekperioden in de vraag.

Tegelijkertijd houdt sturing door algoritmen ook een aantal uitdagingen in voor werknemers, waaronder ethische overwegingen en gevolgen voor de arbeidsomstandigheden. De invoering van AM door ondernemingen kan leiden tot een verhoogde blootstelling aan toezicht en beoordeling, wat gevolgen kan hebben voor het recht van werknemers op welzijn. Zo kan de beslissingsbevoegdheid van een algoritme op digitale arbeidsplatformen, met inbegrip van de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten te beëindigen, negatieve gevolgen hebben voor werknemers. De integratie van AI-systemen in AM houdt het risico in dat bestaande vooroordelen en discriminerende praktijken worden versterkt. Het feit dat AM afhankelijk is van gegevensverwerking en -opslag kan ertoe leiden dat de gegevens van werknemers ongeoorloofd met derden worden gedeeld. In dit verband zijn waarborgen en risicobeperkende maatregelen van essentieel belang om de gevolgen van mogelijke gegevenslekken aan te pakken en personen te beschermen. Bovendien kunnen de automatische controlemechanismen van AM de autonomie, beslissingsbevoegdheid en controle over de taken door werknemers beperken, wat uiteindelijk van invloed is op hun psychosociale en gezondheidsresultaten.

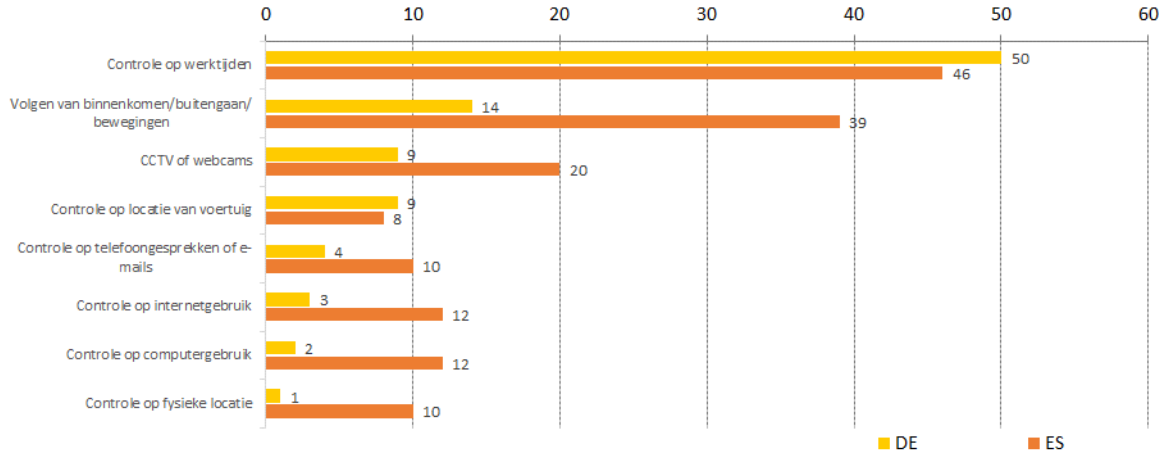
Sturing door algoritmen op de werkplek is een relatief nieuw concept en de beleidsinformatie in de lidstaten en bedrijfstakken is nog steeds vrij beperkt. Een recente studie van het Gemeenschappelijk Centrum voor onderzoek (JRC) van de Europese Commissie geeft inzicht in de invoering en prevalentie van instrumenten voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming in Duitsland en Spanje[191]. Uit deze studie bleek dat respectievelijk ongeveer 20 % en 35 % van de Duitse en Spaanse werknemers werd blootgesteld aan ten minste één vorm van geautomatiseerde besluitvorming. Het gaat onder andere om algoritmen die de toewijzing van taken automatiseren, instructies geven of prestaties beoordelen door middel van geautomatiseerde rangschikkingen (zie de voorbeelden en prevalentie van digitale monitoringtypen in de grafiek). Uit de studie bleek ook dat respectievelijk slechts 5 % en 15 % van de Duitse en Spaanse werknemers op de hoogte waren van het beleid van hun organisatie inzake de digitale informatie die over hen of hun werkzaamheden werd verzameld.

[190] De derde uitgave van COLLEEM is uitgebreid en omgedoopt tot AMPWork: Algorithmic Management and Platform Work Survey. De eerdere COLLEEM-onderzoeken (I en II) boden een kwantitatieve benadering van de prevalentie en omstandigheden van platformwerk in Europa.

[191] Fernandez Macias, E., et al., *The platformisation of work*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023.

Ongeveer de helft van alle in Duitsland en Spanje ondervraagde werknemers meldt dat de werktijden worden bijgehouden

Gebruik van soorten digitale instrumenten voor de monitoring en bewaking van werk, vermelding van % van de respondenten per type.



Bron: Fernández-Macías, E., *et al*., The platformisation of work. Evidence from the JRC.

Tot dusver hebben slechts enkele lidstaten beleidsmaatregelen genomen om ervoor te zorgen dat sturing door algoritmen de efficiëntie op de werkplek verbetert zonder het welzijn van de werknemers in het gedrang te brengen. In **Portugal** vereist wet nr. 13/2023 dat werknemers informatie ontvangen over de parameters van de algoritmen die van invloed zijn op de beslissingen van de werkgever. In **Spanje** verleent wet 12/2021 werknemersvertegenwoordigers het recht om te worden geïnformeerd over de parameters, regels en instructies van algoritmen die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden. Met de voorgestelde richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden bij platformwerk zullen de potentiële risico's van algoritmen voor personen die betrokken zijn bij digitale arbeidsplatformen worden tegengegaan. Ook worden hierin collectieve informatierechten voor werknemersvertegenwoordigers vastgelegd. Deze nieuwe rechten zullen niet alleen de transparantie van geautomatiseerde systemen voor platformwerkers vergroten, maar ook vereisen dat digitale arbeidsplatformen systematisch de impact van deze systemen op de arbeidsomstandigheden beoordelen. Bovendien zullen deze rechten ervoor zorgen dat belangrijke geautomatiseerde beslissingen bij platformwerk aan menselijke toetsing worden onderworpen.

Er zijn tekenen van afnemend zwartwerk in de EU, zij het met grote verschillen tussen de landen. Uit recente schattingen[192] blijkt dat 9,7 % van de totale verrichte arbeid in de particuliere sector van de EU in 2019 niet is aangegeven (tegenover 10,2 % in 2013). Zwartwerk was in 2019 goed voor 14,6 % van de bruto toegevoegde waarde in de particuliere sector van de EU, tegenover 14,9 % in 2013. Tussen 2013 en 2019 lijkt er in 19 lidstaten sprake te zijn van een daling (van de 26, omdat er over 2013 geen ramingen beschikbaar zijn voor Malta), maar niet in Bulgarije, Frankrijk, Duitsland, Italië, Litouwen, Nederland en Roemenië. Dit kan een weerspiegeling zijn van de vooruitgang die is geboekt bij de aanpak van zwartwerk, onder meer door wijzigingen in de arbeidswetgeving, meer middelen voor arbeidsinspecties en maatregelen om inbreuken aan te pakken en de naleving te waarborgen

[192] Schattingen van de reële omvang van de zwarte economie moeten voorzichtig worden behandeld. Zie Franic, J., *Extent of undeclared work in the European Union*. Europese Arbeidsautoriteit: Europees platform tegen zwartwerk, 2023.

(zie punt 2.3.2). Volgens Eurofound[193] zijn de aan handhavingsinstellingen toegewezen middelen de afgelopen tien jaar in de meeste EU-landen inderdaad toegenomen. Veel lidstaten beschikten in 2021 echter nog steeds niet over het aanbevolen aantal inspecteurs per 10 000 werknemers. Het Europees platform tegen zwartwerk ondersteunt de uitwisseling van beste praktijken tussen EU-landen, met inbegrip van het ontwerp en de monitoring van kernprestatie-indicatoren (KPI's), om de doeltreffendheid van arbeidsinspecties te beoordelen[194].

De langdurige werkloosheid daalde met het herstel na COVID-19, hoewel sommige lidstaten nog steeds voor aanzienlijke uitdagingen staan. De langdurige werkloosheid bedroeg in 2022 in de EU 2,4 %, wat 0,4 procentpunt lager is dan het jaar daarvoor, en is in bijna alle lidstaten gedaald (zie figuur 2.3.7). Het verschil tussen het hoogste en het laagste percentage van de EU-landen daalde van 8,4 procentpunt in 2021 tot 7,2 procentpunt in 2022. Dit teken van opwaartse convergentie is eraan te danken dat de lidstaten met de hoogste percentages in 2022 de grootste jaarlijkse verbeteringen vertoonden. Dit zijn Griekenland (–1,5 procentpunt tot 7,7 %), Spanje (–1,2 procentpunt tot 5 %) en Italië (–0,8 procentpunt tot 4,6 %). Oostenrijk kende ook een aanzienlijke daling (–0,8 procentpunt), zij het op een relatief laag niveau (1,2 % in 2022). Anderzijds is de langdurige werkloosheid gestegen in Slowakije, dat zich nu in een "kritieke situatie" bevindt, in Roemenië dat nu "in de gaten moet worden gehouden", en in Malta waar de situatie wordt aangemerkt als "goed, maar moet worden gemonitord". Denemarken, Oostenrijk, Tsjechië, Duitsland, Estland, Ierland, Luxemburg, Hongarije, Nederland en Polen zijn daarentegen "beter dan gemiddeld", met lage en over het algemeen dalende percentages in 2022. De genderkloof in de langdurige werkloosheid was in 2022 in de meeste lidstaten laag (minder dan 0,5 procentpunt), met uitzondering van Griekenland, Spanje en Letland (respectievelijk 5, 2 en 1,2 procentpunt). Er worden ook grote regionale verschillen waargenomen (zie figuur 7 in bijlage 5), waarbij de grootste verschillen in langdurige werkloosheid op NUTS 2-niveau zich voordoen in Oostenrijk (79,7 %), Italië (69,9 %), Bulgarije (67,9 %) en België (64,1 %)[195]. De vooruitgang van de lidstaten bij de uitvoering van de aanbeveling van de Raad van 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen blijft van cruciaal belang om de uitdaging aan te pakken[196].

[193] Het netwerk van Europese correspondenten van Eurofound. Zie: Eurofound, Minimum wages: Non-compliance and enforcement across the EU, 2023 (verschijnt binnenkort).

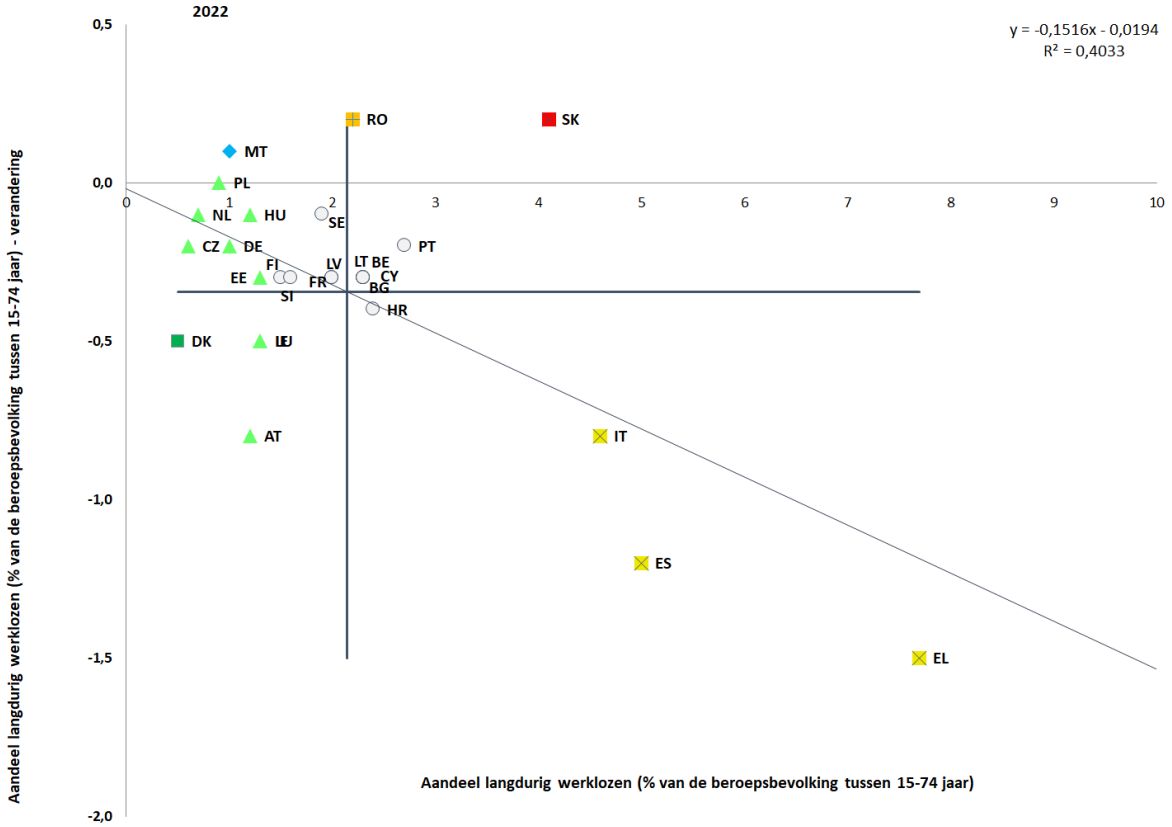
[194] Williams, C., et al., *Key Performance Indicators measuring the effectiveness of labour inspectorates*. Europese Arbeidsautoriteit: Europees platform tegen zwartwerk, 2023.

[195] Eurostat [lfst_r_lmdltu].

[196] COM(2019) 169 final inzake de evaluatie van de aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt.

Figuur 2.3.7: Dalende langdurige werkloosheid in bijna alle lidstaten, met name in de lidstaten met de hoogste niveaus

Percentage langdurige werkloosheid, niveau van 2022 en veranderingen ten opzichte van 2021 (%, kernindicator van het sociale scorebord)



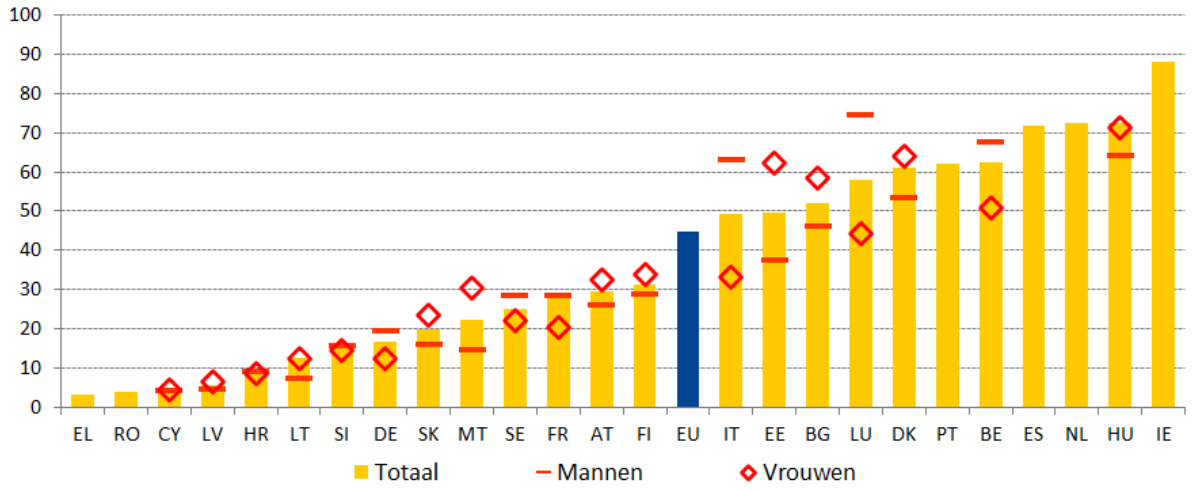
Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Definitie verschilt voor ES en FR.
Bron: Eurostat [tesem130], EU LFS.

De participatiegraad bij activeringsmaatregelen verschilt per lidstaat, zelfs wanneer rekening wordt gehouden met de verschillen in langdurige werkloosheid tussen de landen. In 2021 was er per lidstaat een aanzienlijk verschil in het aandeel werklozen dat bereid was om te werken en dat betrokken was bij actieve beleidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt. Enerzijds was het cijfer in landen als Griekenland, Roemenië, Cyprus, Letland en Kroatië minder dan 10 %. Anderzijds bedroeg het percentage bijna 90 % in Ierland en meer dan 70 % in Hongarije, Nederland en Spanje. In sommige landen (Luxemburg, Italië, Estland, België en Malta) zijn er uitgesproken genderverschillen in participatie (gelijk aan of aanzienlijk groter dan 15 procentpunt, zie figuur 2.3.8)[197]. In lidstaten met een relatief hoge maar verbeterende langdurige werkloosheid blijft het voor de aanpak van deze uitdaging cruciaal om de deelname aan activeringsmaatregelen nauwlettender te bewaken en de kwaliteit en doeltreffendheid van de interventies te beoordelen, met inbegrip van het verband met sociale bescherming.

[197] Maatregelen inzake arbeidsmarktbeleid (categorieën 2-7) omvatten onder meer het aanbieden van opleidingen (2), werkgelegenheidsprikkels (4), integratie van personen met een handicap (5), het creëren van banen (6) en financiële prikkels om een eigen onderneming te starten (7). Deze indicator moet niettemin met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd aangezien hij enkel de deelname aan (en niet de doeltreffendheid van) arbeidsmarktmaatregelen meet.

Figuur 2.3.8: Uiteenlopende participatiepercentages in het actieve arbeidsmarktbeleid in de lidstaten, in sommige lidstaten grote genderkloven

Deelnemers aan interventies in het kader van het reguliere arbeidsmarktbeleid (categorieën 2-7) per 100 werklozen die willen werken, totale leeftijdsklasse, resultaten per geslacht, 2021



Opmerking: tijdreeks niet beschikbaar voor CZ. Meest recente beschikbare gegevens voor vrouwen in EL, IE, NL, PT, PL (2019) en RO (2020). Geen uitsplitsing naar geslacht beschikbaar op EU-niveau. Cijfers van meer dan 100 % wijzen erop dat mensen zich meer dan eens registreren in de dataset voor actief arbeidsmarktbeleid, omdat ze aan verschillende categorieën maatregelen deelnemen of omdat ze wel deelnemen maar niet als werkzoekende staan geregistreerd.
Bron: Eurostat [lmp_ind_actsup].

Een van de belangrijkste doelstellingen van de aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt is het sluiten van herintegratieovereenkomsten voor iedereen die ten minste 18 maanden geregistreerd is. In 2021 heeft 54,4 % van alle langdurig werklozen in de EU aan wie een specifieke herintegratieovereenkomst werd aangeboden, de arbeidsmarkt weer betreden. Dit cijfer stijgt tot 61,1 % in het geval van langdurig werklozen die deelnemen aan individuele actieplannen met een grondige beoordeling. Het percentage langdurig werklozen met reguliere individuele actieplannen dat werk heeft gevonden, was echter met 47,7 % lager dan het gemiddelde van 49,9 % in 2021. Hoewel de helft van de lidstaten in 2021 een dekkingsgraad van ten minste 95 % bereikte, waren er zeven jaar na de vaststelling van de aanbeveling van de Raad nog negen landen waar ten minste één op de drie langdurig werklozen die gedurende 18 maanden of meer ingeschreven was, geen herintegratieovereenkomst had. Hieruit blijkt hoe belangrijk het is dat de gerichte inspanningen in de betrokken lidstaten worden opgevoerd[198].

Een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid speelt een sleutelrol bij het verhogen van de arbeidsparticipatie, het ondersteunen van de overgang naar ander werk en het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU. Er zijn aanzienlijke verschillen in uitgaven tussen de lidstaten. De analyse van de uitgaven voor arbeidsmarktmaatregelen als percentage van het bbp kan dienen als maatstaf voor de inspanningen van de lidstaten om hun uitdagingen op het gebied van integratie op de arbeidsmarkt aan te pakken, met name wanneer die uitgaven worden bekeken in combinatie met de langdurige werkloosheid[199]. Zo besteedde Spanje in 2021 relatief meer aan actieve

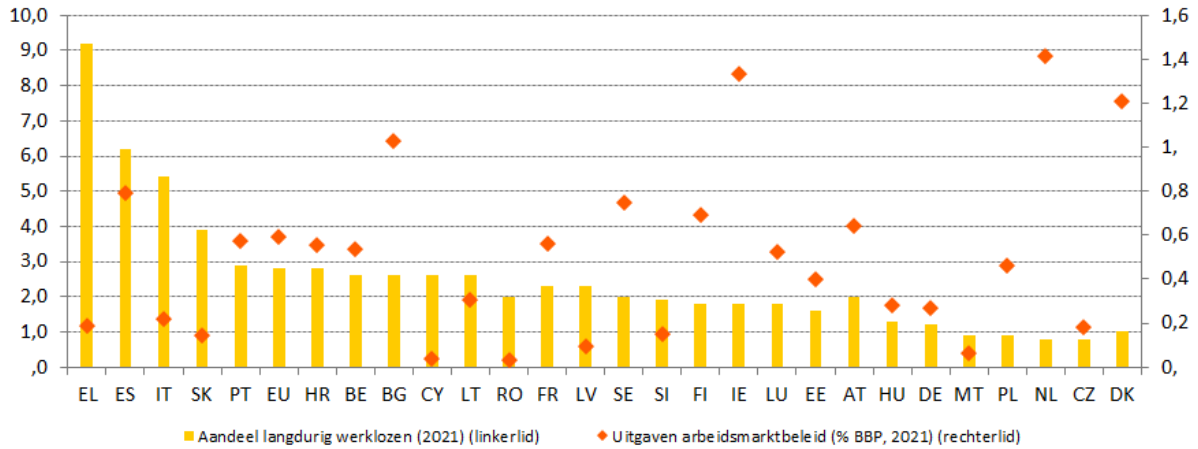
[198] Europese Commissie, *Data collection for monitoring of the LTU Recommendation: 2021*, 2022.

[199] Wat de doeltreffendheid van de door het ESF gefinancierde actieve arbeidsmarktmaatregelen betreft, blijkt uit de recente meta-analyse van de contrafeitelijke effectbeoordelingen van het ESF dat deze gemiddeld een positief effect hebben op de waarschijnlijkheid dat de deelnemers werk vinden.

arbeidsmarktmaatregelen (0,8 % van het bbp) bij een relatief hoge langdurige werkloosheid van meer dan 6 % (zie figuur 2.3.9). In Griekenland, Italië en Slowakije daarentegen, waar de langdurige werkloosheid boven het EU-gemiddelde lag (respectievelijk meer dan 9 %, 5 % en ongeveer 4 %), waren de uitgaven voor arbeidsmarktmaatregelen relatief laag (rond of precies 0,2 % van het bbp). In Nederland, Ierland en Denemarken waren de uitgaven voor arbeidsmarktmaatregelen relatief hoog, met 1,2 % of meer van het bbp in 2021, maar was het aandeel langdurig werklozen laag (minder dan 2 %). Tot slot lagen de uitgaven in landen als Portugal, Kroatië en België rond het EU-gemiddelde, wat ook gold voor hun langdurige werkloosheidspercentages.

Figuur 2.3.9: Er zijn aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten wat de uitgaven voor activering betreft

De uitgaven voor het actieve arbeidsmarktbeleid (categorieën 2-7, als percentage van het bbp, 2021) en de langdurige werkloosheid als percentage van de beroepsbevolking (leeftijdscategorie 15-74, %, 2021)



Bron: Eurostat [lmp_expsumm], databank Labour market policy (LMP) en [tesem130], EU LFS.

De openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) hebben hun diensten verder gedigitaliseerd en de samenwerking met werkgevers versterkt. Na de COVID-19-pandemie hebben de ODA's hun diensten (registratie, profilering, afstemming van vacatures, en begeleiding en opleiding) geleidelijk ontwikkeld via digitale platformen. Zij hebben ook het gebruik van instrumenten voor kennis over vaardigheden verder geïntegreerd in hun werk[200]. De ODA's hebben hun samenwerking met werkgevers geïntensiveerd, onder meer door in sommige gevallen nieuwe werkgeversdiensten te ontwikkelen rond merkbevordering, public relations en personeelsbeheer. De samenwerking met lokale en regionale overheden is over het algemeen versterkt, bijvoorbeeld voor de omgang met kwetsbare groepen. Na de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne hebben de ODA's een belangrijke rol gespeeld bij de ondersteuning van ontheemden uit Oekraïne bij de integratie op de arbeidsmarkt. In april 2023 waren er in totaal 344 000 van deze ontheemden ingeschreven bij de ODA's. Uit cijfers

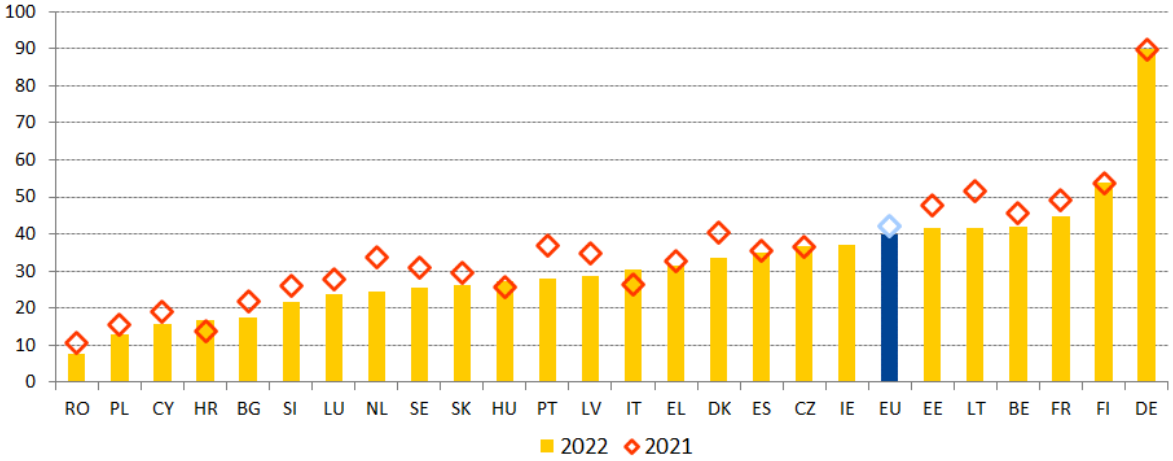
[200] Zie Europese Commissie, *Annual Report: European Network of Public Employment Services (PES)*, 2022; Europese Commissie, *Main outcomes of the third cycle of PES Benchlearning*, Netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening, 2022; en Europese Commissie, Peters, M., *Assessment report on PES capacity: 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

van 19 ODA's blijkt dat ongeveer 1,5 miljoen ontheemden werk hebben in de betreffende landen[201].

Het aantal kortstondig werklozen met een werkloosheidsuitkering is in 2022 in de EU en in bijna alle lidstaten licht gedaald. Hun aandeel daalde van 42,2 % in 2021 tot 40 % in 2022 (zie figuur 2.3.10)[202]. Dit cijfer verhult aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. Terwijl Litouwen (–9,9 procentpunt), Nederland (–9,1 procentpunt) en Portugal (–9,1 procentpunt) de grootste dalingen kenden, nam de dekking toe in Italië (3,9 procentpunt) en Kroatië (2,8 procentpunt). In 2022 hadden Duitsland (90 %) en Finland (meer dan 50 %) de hoogste dekkingsgraad, gevolgd door Frankrijk, België, Litouwen en Estland, met lagere cijfers maar nog steeds minimaal 40 %. Aan de andere kant werd de laagste dekking geregistreerd in Roemenië, Polen en Cyprus (minder dan 15 %). In 2022 ontving 35 % van de werklozen in de EU die minder dan een jaar geregistreerd waren een uitkering of bijstand, tegenover 37,8 % in 2021.

Figuur 2.3.10: Lichte daling van de dekkingsgraad van werkloosheidsuitkeringen in bijna alle lidstaten, met aanhoudende verschillen

Dekking van de werkloosheidsuitkeringen voor kortstondig werklozen (korter dan twaalf maanden, 15-64, %)



Opmerking: over 2021 zijn geen gegevens beschikbaar voor IE en MT. Over 2022 zijn geen gegevens beschikbaar voor AT en MT.
Bron: Eurostat [lfsa_ugadra], EU LFS.

De duur van de wachttermijn om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering bleef in 2023 grotendeels stabiel, evenals de maximumduur van de uitkering[203]. De duur van de wachttermijn voor een uitkering bleef in bijna alle lidstaten stabiel, van 13 weken verzekeringsbijdragen in Italië tot 104 weken in Slowakije (zie figuur 2.3.11). In Frankrijk werd de maximale duur van de uitkeringen (voor een werknemer met een arbeidsverleden van één jaar) in 2019 verhoogd van 52 tot 72 weken, terwijl deze in

[201] Het gebruik van verschillende bronnen in de verschillende landen kan van invloed zijn op de vergelijkbaarheid van de werkgelegenheidsgegevens. Deze statistieken moeten dus met omzichtigheid worden geïnterpreteerd. Zie Europese Commissie, DG EMPL, PES Network questionnaire to PES (nieuws) en European Labour Authority, Overview of the measures taken by EU and EFTA countries regarding employment and social security of displaced persons from Ukraine, februari 2023.

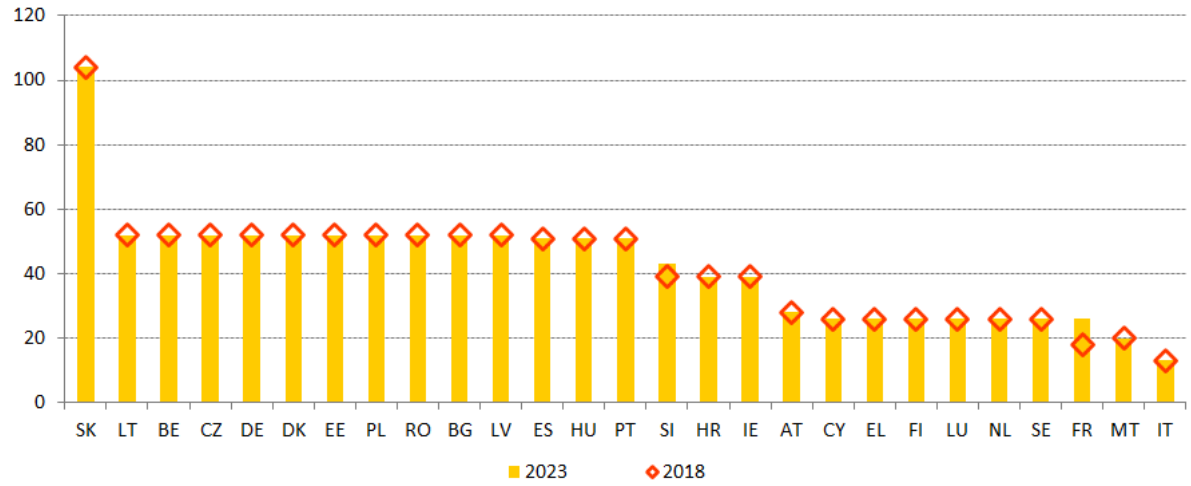
[202] Kortstondig werklozen zijn gedurende minder dan twaalf maanden werkloos.

[203] De analyse heeft betrekking op werkloosheidsuitkeringen die algemeen worden verstrekt aan personen die buiten hun toedoen als werkloos worden geregistreerd, zonder rekening te houden met tijdelijke regelingen die mogelijk zijn ingevoerd als reactie op de COVID-19-crisis.

Letland in 2020 werd teruggebracht van 39 tot 35 weken. Voor alle andere lidstaten bleef de duur de afgelopen vijf jaar ongewijzigd, met nog steeds aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten (zie figuur 2.3.12). In 16 lidstaten krijgen werklozen met een arbeidsverleden van een jaar maximaal zes maanden (24 weken) een uitkering. Het vervangende inkomen blijft nauw verbonden met de duur van de werkloosheid. In figuur 2.3.13 worden de netto vervangingsratio's voor personen met een laag inkomen (67 % van het nationale gemiddelde inkomen) met een kort arbeidsverleden (twaalf maanden waarin socialezekerheidsbijdragen zijn betaald) in de EU vergeleken in de tweede en twaalfde maand van de werkloosheid. De netto vervangingsratio's in de tweede maand lopen uiteen van 7,9 % van het eerdere (netto) inkomen in Hongarije tot 90 % in België. In Luxemburg, Denemarken, Frankrijk en Finland blijft het vervangingspercentage (in al deze landen meer dan 60 %, en in sommige aanzienlijk hoger) in de twaalfde maand van de werkloosheid gelijk.

Figuur 2.3.11: Op enkele uitzonderingen na is de bijdrageperiode om in aanmerking te komen voor werkloosheidsuitkeringen de afgelopen vijf jaar stabiel gebleven.

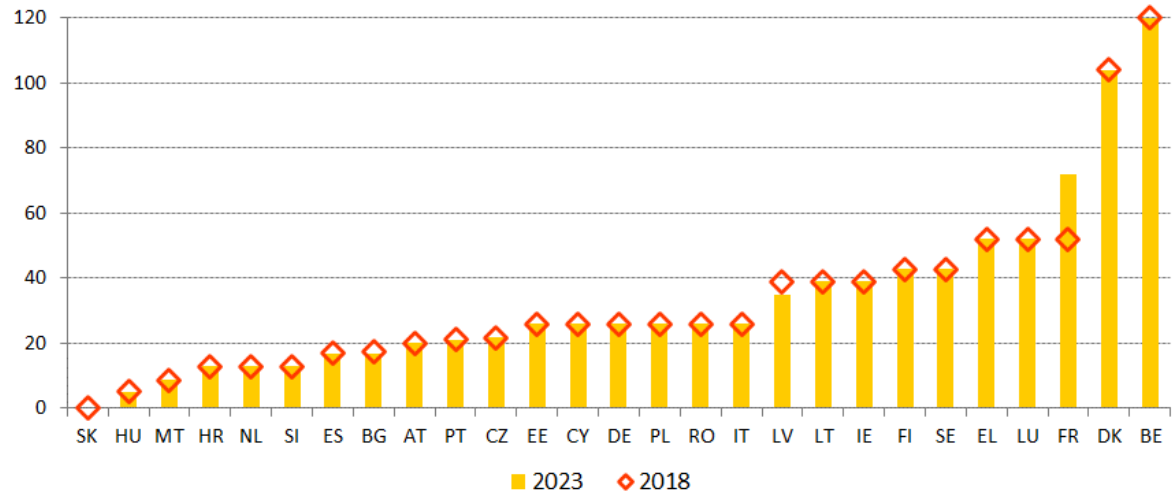
Duur van de wachttermijn voor een uitkering (in weken, 2023 en 2018)



Opmerking: in Malta (2018 en 2023) moeten er ten minste 50 wekelijkse bijdragen zijn betaald sinds de betrokkene voor het eerst met werken is begonnen, waarvan ten minste 20 betaalde of gecrediteerde in de voorafgaande twee kalenderjaren; in Ierland (2018 en 2023) moeten ten minste 104 wekelijkse bijdragen zijn betaald sinds de betrokkene voor het eerst begon te werken; in Oostenrijk (2023) moeten ten minste 52 wekelijkse bijdragen zijn betaald voor een eerste aanvraag en ten minste 28 wekelijkse bijdragen voor daaropvolgende aanvragen.
Bron: Gegevensbank MISSOC (januari 2018 en januari 2023).

Figuur 2.3.12: in de meeste lidstaten kunnen werkloosheidsuitkeringen voor een periode van maximaal zes maanden worden ontvangen bij een arbeidsverleden van een jaar

Maximale duur van de uitkering in aantal weken op basis van een arbeidsverleden van een jaar (in weken, 2023 en 2018)

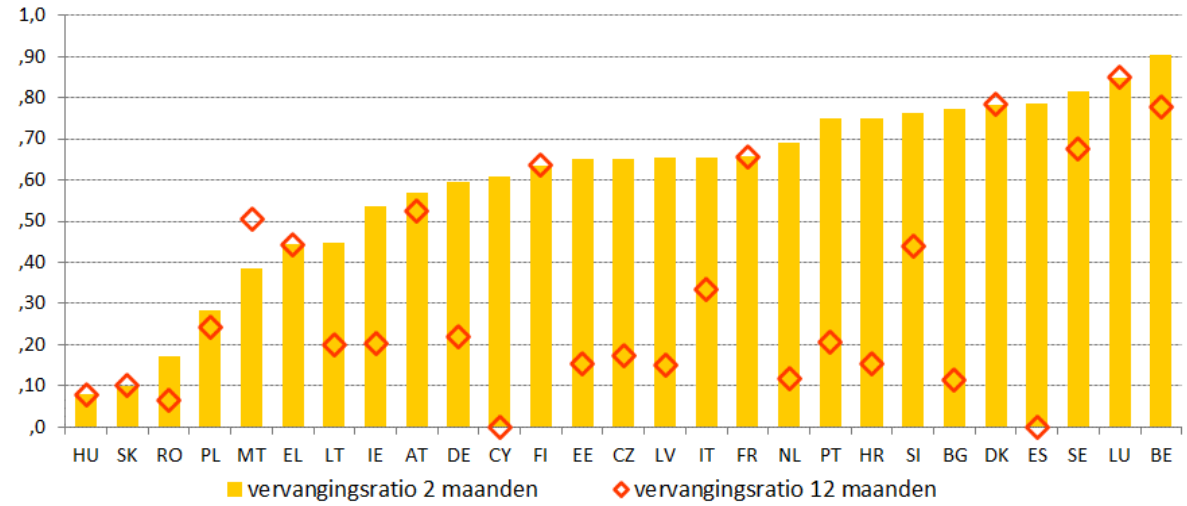


Opmerking: In België is de duur van de uitkeringen onbegrensd. In Cyprus worden de weken berekend op basis van 6 werkdagen per week. In Ierland ontvangen alleen personen die 260 of meer wekelijkse PRSI-bijdragen hebben betaald, gedurende 39 weken (234 dagen) een uitkering. In Slowakije komt een persoon 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.

Bron: Gegevensbank MISSOC (januari 2018 en januari 2023) en nationale wetgeving.

Figuur 2.3.13: De vervangingsratio's van werkloosheidsuitkeringen in de tweede maand van werkloosheid zijn in de meeste lidstaten hoger dan 60 %

Netto vervangingsratio van werkloosheidsuitkeringen op 67 % van het gemiddelde loon, bij de tweede en de twaalfde maand van werkloosheid (2022)



Opmerking: De indicator is berekend voor een twintigjarige alleenstaande zonder kinderen met een korte loopbaan (een jaar). Hierin zijn verschillende inkomenscomponenten, werkloosheidsuitkeringen en andere uitkeringen (zoals sociale bijstand en huisvestingstoelagen) inbegrepen.

Bron: Europese Commissie, berekening op basis van het belasting-/uitkeringsmodel van de OESO.

De totale cijfers van de mobiliteit binnen de EU bleven tussen 2016 en 2022 stabiel, evenals de samenstelling van de stromen naar nationaliteit. In 2021 werd de grootste netto uitstroom van EU-onderdanen per jaar geregistreerd uit Polen, gevolgd door Duitsland en Italië. Voor alle andere lidstaten waren de stromen van EU-onderdanen in en uit hun landen

vrij evenwichtig. Ondanks dat de grensoverschrijdende mobiliteit van werknemers in de EU tussen 2021 en 2022 is toegenomen met 8 %, bleef de richting van grensoverschrijdende mobiliteitsstromen grotendeels ongewijzigd. Over het algemeen loopt deze stroom voornamelijk tussen aangrenzende EU-regio's waar de verschillen in gemiddelde loonniveaus en arbeidsomstandigheden zichtbaarder zijn[204].

Voor de sociale partners is een sleutelrol weggelegd bij het ontwerpen en uitvoeren van nationale hervormingen en beleidsmaatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid, de kwaliteit van banen, de ontwikkeling van vaardigheden en sociale bescherming. Figuur 2.3.14 toont de betrokkenheid van de sociale partners bij 440 gevallen van vaststelling van wetgeving door regeringen of uitvoering van andere (niet-bindende) teksten en tripartiete overeenkomsten tussen januari 2022 en juli 2023[205]. De gerapporteerde mate van betrokkenheid verschilt per thema, zelfs binnen een land. De hoogste mate van betrokkenheid van de sociale partners werd vastgesteld op het gebied van ontslagbescherming en behoud van werkgelegenheid, gevolgd door inkomensbescherming en ondersteuning van bedrijven om het hoofd boven water te houden. In de lidstaten met gevestigde tradities op het gebied van de sociale dialoog was de betrokkenheid over het algemeen relatief hoger van kwaliteit en intensiever, zoals kon worden verwacht, ook met betrekking tot raadplegingen in het kader van het Europees Semester. In de conclusies van de jaarlijkse beoordelingen van het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) in het kader van het multilaterale toezicht, is ondertussen benadrukt dat het institutionele kader voor de sociale dialoog weliswaar in alle lidstaten op één na toereikend is, maar dat het van het grootste belang blijft om louter formalistische betrokkenheid te voorkomen en te zorgen voor een tijdige en zinvolle raadpleging gedurende het gehele beleidsvormingsproces. In deze beoordelingen werd ook benadrukt dat de kwaliteit van de raadplegingen kan verbeteren als deze wordt geschraagd door empirisch onderbouwde bevindingen en voorafgaande effectbeoordelingen van de voorgestelde wetgeving[206]. Meer dan twee jaar na de vaststelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit vordert de sociale dialoog rond de uitvoering van de herstel- en veerkrachtplannen in de meeste lidstaten[207]. Volgens een enquête die Eurofound in juni 2023 heeft uitgevoerd[208], zijn verschillende sociale partners van mening dat er in sommige lidstaten nog ruimte is voor verbetering, rekening houdend met de uiteenlopende uitvoeringssnelheid van de herstel- en veerkrachtplannen.

[204] Zie Europese Commissie (2023), *Annual report on intra-EU labour mobility* (verschijnt binnenkort).

[205] Zie Eurofound, *Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans*. Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023. De belangrijkste maatregelen zijn te vinden in de databank EU PolicyWatch van Eurofound.

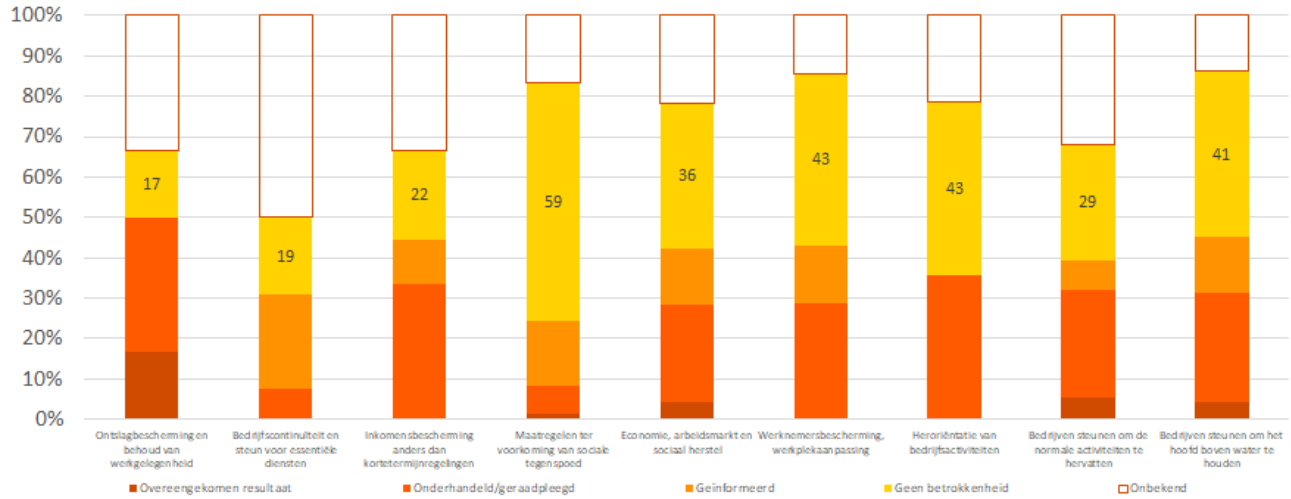
[206] Advies 9955/23 van het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming.

[207] Europese Commissie, *Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad — Evaluatieverslag over de uitvoering van de herstel- en veerkrachtfaciliteit*, COM(2022) 383 final, 2022.

[208] Resultaten van de lopende studie van Eurofound over de betrokkenheid van de nationale sociale partners bij de uitvoering van de herstel- en veerkrachtplannen. Samenvattende resultaten van de standpunten van 174 sociale partners en regeringsvertegenwoordigers in het Eurofound-netwerk van nationale correspondenten. Zie Eurofound, *Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2023.

Figuur 2.3.14: De mate van betrokkenheid van de sociale partners verschilt per thema

Wijze van betrokkenheid van de sociale partners bij de opzet van voor het herstel vastgestelde beleidsmaatregelen



Opmerking: Tussen januari 2022 en juli 2023 door regeringen, sociale partners en andere actoren verzamelde beleidsmaatregelen, collectieve overeenkomsten en bedrijfspraktijken. De figuur toont 440 gevallen van wetgeving of niet-bindende teksten die werden geacht betrekking te hebben op de sociale partners.
Bron: EU PolicyWatch-databank van Eurofound.

Naar aanleiding van het voorstel van de Commissie van 25 januari 2023 heeft de Raad in juni 2023 de Aanbeveling over de versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie aangenomen. Hierin wordt de lidstaten aanbevolen een *gunstig klimaat* te waarborgen voor een bipartiete en tripartiete sociale dialoog, met inbegrip van collectieve onderhandelingen, in de publieke en particuliere sector en op alle niveaus, dat i) de grondrechten van vrijheid van vereniging en van collectieve onderhandelingen eerbiedigt; ii) sterke, onafhankelijke vakbonden en werkgeversorganisaties bevordert met het oog op een zinvollere sociale dialoog; iii) maatregelen omvat om de capaciteit van vakbonden en werkgeversorganisaties te versterken; iv) maatregelen omvat om de capaciteit van vakbonden en werkgeversorganisaties te versterken; v) het engagement van alle partijen om een sociale dialoog aan te gaan, bevordert; vi) zich aanpast aan het digitale tijdperk en collectieve onderhandelingen op de nieuwe arbeidsmarkt en een eerlijke en rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit bevordert; en vii) zorgt voor passende institutionele steun met het oog op een zinvollere sociale dialoog[209]. In overeenstemming met de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2023 worden de lidstaten in de aanbeveling van de Raad opgeroepen de sociale partners op *zinvolle wijze en tijdig* te betrekken. Voorts wordt in de aanbeveling gevraagd om de sociale partners *systematisch* te betrekken bij het uitstippelen en uitvoeren van werkgelegenheids- en sociaal beleid en, in voorkomend geval, economisch en ander overheidsbeleid.

In het kader van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) moeten de lidstaten waaraan een landspecifieke aanbeveling inzake de sociale dialoog is gericht, ten minste 0,25 % van de financiering besteden aan ondersteuning van de capaciteitsopbouw van de sociale

[209] Mededeling van de Commissie — Versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie: *het volledige potentieel van de sociale dialoog benutten om de transities in goede banen te leiden* en de Aanbeveling van de Raad over de *versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie*.

partners en maatschappelijke organisaties. Alle andere lidstaten worden verzocht een passend bedrag aan middelen uit het ESF+ toe te wijzen. Uit de voorlopige gegevens blijkt dat 17 lidstaten een toewijzing van meer dan 0,5 % van hun financiering uit het ESF+ hebben geoormerkt om de capaciteitsopbouw van de sociale partners en het maatschappelijk middenveld te ondersteunen. De totale toewijzing wordt geraamd op 1,07 miljard EUR, ofwel ongeveer 0,75 % van de totale financiering uit het ESF+ (in lopende prijzen)[210].

De raadpleging en betrokkenheid van maatschappelijke organisaties zijn essentieel om duurzame en inclusieve veranderingen op gang te brengen. In de werkgelegenheidsrichtsnoeren worden maatschappelijke organisaties belangrijke gesprekspartners genoemd voor de relevante wetgeving en overheidsmaatregelen op werkgelegenheids- en sociaal gebied. Voortbouwend op bestaande nationale praktijken en tradities zijn inspanningen om de betrokkenheid van maatschappelijke organisaties bij relevante beleidsvorming te versterken van cruciaal belang om waardevolle inzichten te verschaffen over bestaande en opkomende uitdagingen, en over de doeltreffendheid van beleidsmaatregelen ter plaatse. Net als met de sociale partners moet het relevante overleg zinvol, transparant en tijdig plaatsvinden. Op EU-niveau worden maatschappelijke organisaties geraadpleegd over beleidsprioriteiten en -voorstellen, ook in het kader van het Europees Semester. Zij worden betrokken bij de uitvoering van het beleid en worden ondersteund door EU-financieringsprogramma's, waaronder het ESF+ EaSI-financieringsonderdeel en het programma Burgers, gelijkheid, rechten en waarden (CERV).

2.3.2 Maatregelen van de lidstaten

Sommige lidstaten hebben hun wetgeving herzien en maatregelen genomen om de oorzaken van arbeidsmarktsegmentatie aan te pakken. In **België** voorziet een nieuwe maatregel (de federale arbeidsdeal) die in januari 2023 is goedgekeurd, onder bepaalde voorwaarden in een nieuwe regeling voor werknemers om tijdens de opzeggingstermijn in een nieuwe functie te gaan werken of om deel te nemen aan vroegtijdige activeringsmaatregelen gedurende een derde van de opzeggingstermijn, met behoud van hun loon en andere arbeidsvoorwaarden. In mei 2023 heeft **Italië** de wetgeving geactualiseerd om de duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te verlengen, die nu onder bepaalde voorwaarden meer dan 12 maanden en maximaal 24 maanden kan bedragen. **Italië** heeft ook een gerichte maatregel genomen om in geheel 2023 een vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen te verlenen (tot een maximum van 8 000 EUR) aan ondernemingen die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd begunstigden van de minimuminkomensregeling in dienst nemen of hun tijdelijke contract omzetten in een vast contract. In juli 2022 heeft **Spanje** wijzigingen aangebracht in de regels die van toepassing zijn op het personeel van de openbare gezondheidszorg, om in die sector het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te verminderen. Als onderdeel van een bredere hervorming in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan heeft **Portugal** wijzigingen in de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ingevoerd. Na de vaststelling van de nieuwe bepalingen in mei 2023 kunnen tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd vier keer worden verlengd (tegenover zes keer eerder). De maximale duur van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever moet ook korter zijn

[210] Toewijzing voor capaciteitsopbouw per lidstaat als percentage van de totale financiering uit het ESF+ in het betreffende land voor de periode 2021-2027. Gegevens die DG EMPL in juli 2023 uitsluitend ter informatie heeft verzameld. De daadwerkelijke gegevens zijn afhankelijk van de programmering en kunnen hiervan afwijken.

dan vier jaar en indien deze duur wordt overschreden, worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarnaast heeft **Portugal** maatregelen genomen met betrekking tot de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij de vergoeding is vastgesteld op 24 dagen basissalaris per jaar (tegenover 18 dagen daarvoor). Er zijn ook nieuwe bepalingen ingevoerd om de proeftijd van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te wijzigen, afhankelijk van de duur van de vorige arbeidsverhouding. In april 2023 heeft **Tsjechië** nieuwe wijzigingen van de arbeidswetgeving vastgesteld, om de bescherming van uitzendkrachten te verbeteren tot een niveau dat vergelijkbaar is met dat van reguliere werknemers, bijvoorbeeld indien de werkgever failliet gaat.

Verschillende lidstaten hebben hun wetgeving voor arbeidsbescherming aangepast. In het kader van een bredere hervorming heeft **Spanje** in juni 2023 in de regelgeving nieuwe gevallen opgenomen van objectieve nietigheid van ontslagen van werknemers die gebruikmaken van het nieuwe ouderschapsverlof of van wie de arbeidstijd is aangepast. Ook werd voor ondernemingen die overheidssteun ontvangen het verbod op ontslag om objectieve redenen wegens de stijging van de energiekosten verlengd tot en met 31 december 2023. In februari 2023 heeft **Spanje** nieuwe regels aangenomen inzake de bescherming van klokkenluiders en de bestrijding van corruptie, om te voorkomen dat werknemers in hun arbeidsverhouding negatieve of nadelige gevolgen ondervinden. Ten slotte zijn in september 2022 wijzigingen in de nationale wetenschapswet aangenomen om voor onderzoekspersoneel betere arbeidsomstandigheden en carrièremogelijkheden te scheppen (vergelijkbaar met het "loopbaantraject"-systeem). In februari 2023 heeft **Frankrijk** regels vastgesteld voor de nieuwe praktijk dat gereglementeerde vrije beroepen binnen een onderneming worden uitgeoefend. Deze regels vereenvoudigen en verduidelijken het rechtskader dat van toepassing is op de praktijk en treden in werking op 1 september 2024. In oktober 2022 heeft **Zweden**, als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan, zijn arbeidswetboek gewijzigd om de voorspelbaarheid voor werkgevers en werknemers te vergroten, door duidelijke regels in te voeren voor ontslag om objectieve redenen. De vaste termijn is vervangen door een bijzonder tijdvak, waarin sneller toegang tot vast werk wordt geboden.

In verschillende lidstaten is vooruitgang geboekt met de invoering van nieuwe maatregelen en de uitvoering van bestaande maatregelen om een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving te bevorderen. In het kader van een brede hervorming heeft **Denemarken** in maart 2023 wijzigingen van de wet inzake gelijke behandeling aangenomen. De nieuwe bepalingen bevatten een verduidelijking van de aansprakelijkheid van de werkgever voor bepaalde vergrijpen, waaronder intimidatie. In juni 2022 heeft **Duitsland** een gerichte maatregel vastgesteld om een inclusievere arbeidsmarkt te bevorderen, met acties om de gezondheid en veiligheid onderweg van en naar de werkplek en op de werkplek zelf te verbeteren. In augustus 2022 heeft **Griekenland** zijn strategie voor gezondheid en veiligheid op het werk 2022-27 en een bijbehorend actieplan 2022-23 aangenomen. Op basis van de sociale dialoog zorgt de nieuwe strategie voor een evenwichtige participatie van werknemers en werkgevers op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk. In maart 2023 heeft **Spanje** zijn strategie voor gezondheid en veiligheid op het werk 2023-2027 vastgesteld, om de gezondheids- en veiligheidsomstandigheden op het werk verder te verbeteren, het aantal arbeidsongevallen terug te dringen, en te anticiperen op mogelijke bedreigingen en risico's voor de gezondheid en veiligheid van werknemers. Voor het eerst werd geestelijke gezondheid als prioriteit in de strategie opgenomen. In oktober 2022 had **Spanje** al een nieuw compensatiefonds opgericht (beheerd door het nationale socialezekerheidsinstituut) voor slachtoffers van blootstelling aan asbest op het werk, thuis of in het milieu. In mei 2023 werd vervolgens een gerichte maatregel goedgekeurd om de beroepsrisico's als gevolg van werkzaamheden in de openlucht

bij extreme weersomstandigheden te verminderen. In dit verband moeten bedrijven een reeks maatregelen nemen, afhankelijk van de ernst van de omstandigheden (zoals hoge temperaturen). Tot slot heeft **Polen** een ontwerpregeling gepubliceerd om de bestaande minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid voor werkplekken met schermen bij te werken.

Verschillende lidstaten hebben maatregelen genomen om werknemers flexibelere werkregelingen te bieden. In januari 2023 heeft **België** een hervorming ingevoerd om de werktijden flexibeler te maken en het evenwicht tussen werk en privéleven beter te ondersteunen. De maatregel omvat het recht op een vierdaagse werkweek (met meer gewerkte uren per dag), een wisselend rooster (meer uren de ene week en minder de andere) en vroegtijdige informatie over flexibele deeltijdregelingen. In mei 2023 heeft **Portugal** een regeling vastgesteld voor de betaling in het geval dat iemand meer dan 100 uur per jaar overwerkt. Boven die grens worden in de maatregel de te betalen bedragen per uur of per deel van het uur vastgesteld op basis van verschillende criteria. In het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan heeft **Portugal** in juni 2023 ook een proefprogramma goedgekeurd om een vierdaagse werkweek in de particuliere sector in te voeren. Het bestaat uit een proefperiode van zes maanden, waarin de wekelijkse arbeidstijd zonder loonsverlaging wordt teruggebracht tot 36, 34 of 32 uur. Na afloop van de proefperiode heeft de onderneming een maand de tijd om te besluiten de nieuwe regeling al of niet voort te zetten.

Voorts hebben sommige lidstaten nieuwe bepalingen vastgesteld, of bestaande wetgeving inzake arbeidstijd en -organisatie gewijzigd, om rekening te houden met trends op het gebied van geheel of gedeeltelijk werken op afstand en het recht om offline te zijn. In **Kroatië** is in het kader van het herstel- en veerkrachtplan de nationale wetgeving geactualiseerd door wijzigingen in de arbeidswet, die in januari 2023 in werking zijn getreden. Naast traditioneel telewerk is in de nieuwe wetgeving de mogelijkheid ingevoerd om geheel op afstand te werken, waarbij de werknemers vrijelijk hun werkplek kunnen bepalen. In **Roemenië** is wet nr. 81/2018 inzake telewerken bij regeringsnoodverordeningen gewijzigd naar aanleiding van de snelle toename van telewerkregelingen tijdens de COVID-19-pandemie. **België** heeft in september 2022 bepaald dat collectieve overeenkomsten op bedrijfsniveau of de algemene regels van de werkgever in ondernemingen met twintig of meer werknemers bepalingen moeten bevatten over het recht van werknemers om offline te zijn. Soortgelijke bepalingen zijn onder specifieke voorwaarden vastgesteld voor nacht- en avondarbeid. In april 2023 heeft **Polen** regelgeving inzake werken op afstand ingevoerd, in overeenstemming met zijn herstel- en veerkrachtplan. De wijzigingen van het arbeidswetboek en andere wetten omvatten een nieuwe definitie van werken op afstand en twee specifieke vormen daarvan: werken op afstand (voor werknemers die vanwege de aard van hun beroep in aanmerking komen) en gelegenheidstelewerken (maximaal 24 dagen per jaar voor elke werknemer). In juli 2023 werd in **Luxemburg** met een nieuwe wet het recht ingevoerd om offline te zijn, terwijl in **Roemenië** een nieuwe wet werken op afstand mogelijk maakt voor werknemers met kinderen. In **Italië** is het “Arbeidsdecreet” omgezet in wetgeving met de invoering van nieuwe regels voor slim werken voor kwetsbare personen. In verband met de uitvoering van het herstel- en veerkrachtplan is **Spanje** van plan bepalingen voor de ontwikkeling van regelingen inzake telewerkrechten en -voorwaarden in de publieke sector vast te stellen. Cyprus is ook in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan voornemens een nieuwe wet aan te nemen om de rechten en plichten te bepalen van werkgevers en werknemers die gebruikmaken van telewerken.

Verschillende lidstaten hebben na een aanzienlijke groei van de platformeconomie maatregelen genomen om de arbeidsomstandigheden bij platformwerk te verbeteren, waarbij de nadruk vooral ligt op de sectoren vervoer en bezorging. In oktober 2022 heeft

Malta een nieuwe wet aangenomen waarbij het vermoeden van een arbeidsverhouding wordt ingevoerd voor digitaleplatformwerkers. Deze wet zorgt er ook voor dat platformwerkers minstens het minimumloon verdienen. In **Spanje** bevat de "Koerierswet", die in 2021 in het kader van het herstel- en veerkrachtplan is vastgesteld, het wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding in de bestelsector. Ook verleent deze wet aan werknemersvertegenwoordigers het recht te worden geïnformeerd over de parameters van algoritmen die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden. In **België** introduceert de in januari 2023 ingevoerde "Arbeidsdeal" een wettelijk vermoeden van tewerkstelling voor platformwerkers. Deze nieuwe wet bevat acht criteria die door arbeidsrechtbanken worden gebruikt om te bepalen of een werknemer als zelfstandige dan wel als werknemer moet worden aangemerkt. In **Kroatië** introduceert een wetsvoorstel dat in februari 2023 is ingediend in het kader van het herstel- en veerkrachtplan een gezamenlijke aansprakelijkheid voor digitale arbeidsplatformen en "aggregatoren" die optreden als tussenpersonen voor platformwerkers. Het belangrijkste doel is een verkeerde indeling van werknemers aan te pakken. Het wetsvoorstel bevat factoren die aangeven of sprake kan zijn van een arbeidsverhouding met platformen of entiteiten die vraag en aanbod bundelen, ongeacht het type contract. In april 2023 heeft **Portugal** zijn arbeidswetboek gewijzigd door een vermoeden van een arbeidsverhouding voor platformwerkers in te stellen op basis van een reeks van zes criteria. Daarnaast verplicht de wet werkgevers om informatie en transparantie te verschaffen over het gebruik van algoritmen of kunstmatige intelligentie bij procedures voor werving of ontslag van werknemers.

Sommige lidstaten nemen maatregelen om zwartwerk aan te pakken, met als doel de rechten van werknemers beter te beschermen en een eerlijke mededinging te waarborgen. In december 2022 heeft **Italië** in zijn herstel- en veerkrachtplan een nationaal plan voor de bestrijding van zwartwerk vastgesteld met een routekaart voor de uitvoering. Ook in het kader van een bredere hervorming in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan heeft **Kroatië** een nieuwe arbeidswet aangenomen inzake het opsporen van zwartwerk. De nieuwe wet is in december 2022 aangenomen en definieert zwartwerk met alle verschijningsvormen ervan, voorziet in extra middelen om arbeidsinspecties beter te ondersteunen, bevat bepalingen inzake overtredingen en reguleert het proces van de overplaatsing van werknemers van zwartwerk naar geregistreerd werk. In april 2023 heeft **Tsjechië** wetswijzigingen doorgevoerd om te zorgen dat werkgevers buitenlandse werknemers die recht hebben op tijdelijke bescherming, aanmelden en registreren. Het doel is om personen die hebben toegestemd in werk, te beschermen tegen onrechtmatige praktijken van werkgevers en de efficiëntie van de uitgaven voor sociale zekerheid voor personen die recht hebben op tijdelijke bescherming te verhogen. Als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan is **Roemenië** van plan een functioneel digitaal platform op te zetten om het gebruik van vouchers voor huishoudelijk personeel te beheren en de interoperabiliteit tussen openbare databanken van aan vouchers gerelateerde transacties mogelijk te maken.

Verschillende lidstaten hebben gerichte maatregelen genomen om langdurige werkloosheid aan te pakken en te zorgen voor een veerkrachtigere arbeidsmarkt. Met steun uit EU-fondsen heeft **België** in april 2023 het project "Territoires zéro chômeurs de longue durée" gelanceerd, met als doel het aantal langdurig werklozen te verminderen en extra arbeidskansen te bieden in specifieke gebieden in het Waals Gewest. In oktober 2022 lanceerde **Cyprus** binnen zijn ODA's de opzet en uitvoering van geïndividualiseerde steunprogramma's van vier maanden, met ten minste veertig kwetsbare werklozen in elk programma. Deze programma's zijn gebaseerd op frequente bijeenkomsten en raadplegingen, vervolgacties en evaluatie. Tegelijkertijd verstrekt **Spanje** sinds augustus 2021 in zijn herstel- en veerkrachtplan financiering voor nieuwe territoriale projecten met geïndividualiseerde

trajecten voor langdurig werklozen, met inbegrip van steun voor ondernemerschap en projecten voor micro-ondernemingen. In maart 2023 heeft **Zweden** een gerichte maatregel vastgesteld ter versterking van de steun van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) aan mensen die langdurig werkloos zijn of dreigen te worden. Sommige maatregelen omvatten meer gerichte interventies of zijn gericht op de versterking van de capaciteit van de ODA's.

Een aantal lidstaten heeft hun bestaande AAMB-kaders gewijzigd om werkzoekenden doeltreffender in contact te brengen met de beschikbare mogelijkheden. In juli 2022 heeft **België** een gerichte hervorming goedgekeurd om de activering van werklozen en inactieven en de overgang van werknemers in het Vlaamse Gewest te versterken. De maatregel volgt op een overeenkomst tussen de gewestelijke overheid en de Vlaamse sociale partners. In augustus 2022 heeft **Griekenland** in zijn herstel- en veerkrachtplan zijn nationale strategie voor actief arbeidsmarktbeleid 2022-2030 vastgesteld. De strategie biedt een holistische benadering van de ontwikkeling en uitvoering van activeringsmaatregelen in combinatie met ander beleid. De maatregelen in het kader van de strategie worden ook gefinancierd door de herstel- en veerkrachtfaciliteit en het ESF+. In het kader van een bredere hervorming heeft **Litouwen** in juli 2022 een afzonderlijke status ingevoerd voor personen die zich voorbereiden op de arbeidsmarkt. Het doel is personen in kaart te brengen en te ondersteunen die geconfronteerd worden met problemen bij de toegang tot werk. De maatregel wordt georganiseerd door gemeenten en uitgevoerd door een casemanagementteam in samenwerking met de sociale partners. In december 2022 heeft Litouwen binnen zijn herstel- en veerkrachtplan het bestaande kader uitgebreid om de activering en de overgang naar werk van personen in kwetsbare situaties te vergemakkelijken. Dit model voor werkgelegenheidsbevordering combineert arbeidsbegeleiding en diverse raadplegingen met rechtstreekse inkomenssteun, in coördinatie met de sociale diensten. Als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan zal **Spanje** tegen eind 2024 een netwerk van twintig centra voor oriëntatie, ondernemerschap en innovatie op het gebied van werkgelegenheid oprichten. Deze zullen naar verwachting over het hele land worden verspreid (een centrum op het niveau van de centrale overheid en een in elke regio) om de coördinatie tussen de regionale ODA's te verbeteren. Als onderdeel van een bredere hervorming is **Frankrijk** van plan zijn stelsel "Pôle Emploi" (ODA's) te reorganiseren om de coördinatie tussen belanghebbenden verder te versterken en de begeleiding en ondersteuning van werkzoekenden te verbeteren. Het wetsontwerp "voor volledige werkgelegenheid" introduceert ook strengere voorwaarden voor het ontvangen van minimuminkomenssteun, waaronder deelname aan verplichte wekelijkse activiteiten. Als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan is **Letland** van plan zijn AAMB-kader te wijzigen en het aanbod van bij- en omscholing te actualiseren, om de nadruk op digitale vaardigheden te versterken. Tegen eind 2023 zal **Cyprus** in zijn herstel- en veerkrachtplan naar verwachting een strategie voor actief arbeidsmarktbeleid 2023-2025 vaststellen. De nieuwe strategie moet de deelname van met name kwetsbare groepen aan activeringsmaatregelen vergroten, en de administratieve efficiëntie en langetermijncapaciteit van ODA's verbeteren.

Sommige lidstaten hebben maatregelen ingevoerd met betrekking tot openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) om deze toegankelijker en doeltreffender te maken, ook in het licht van veranderende arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften. In **België** biedt een programma van de Waalse ODA's (Forem) voor het uitproberen van een baan geregistreerde werkzoekenden toegang tot verschillende banen voordat zij beslissen welke baan of opleiding zij willen kiezen, waardoor het risico op overkwalificatie wordt

verkleind.[211] In 2022 verhoogde **Oostenrijk** zijn financiële bijdrage ter ondersteuning van de activering van vrouwen op de arbeidsmarkt (met 4 % ten opzichte van 2021). Deze inspanning heeft ongeveer 239 000 vrouwen in staat gesteld deel te nemen aan maatregelen ter ondersteuning van de arbeidsparticipatie, waarvan 137 000 vrouwen deelnamen aan maatregelen om hun vaardigheden te verbeteren. In **Frankrijk** biedt het ODA-programma *Les Entreprises s'engagent* nu een interface aan waar werkgevers kunnen vragen dat contact met hen wordt opgenomen over procedures om ontheemden uit Oekraïne in dienst te nemen.[209] In het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan heeft **Finland** zijn Noordse model van diensten voor arbeidsvoorziening geactualiseerd door verschillende doelstellingen (een jaarlijks aantal sollicitatiegesprekken) vast te stellen voor geïndividualiseerde ondersteuning van werkzoekenden. In 2022 heeft **Zweden** zijn opdracht aan de ODA's geactualiseerd, die nu naar verwachting de banden met de particuliere sector zal versterken, werkzoekenden die ver van de arbeidsmarkt verwijderd zijn, verder zal ondersteunen en de inspanningen zal opvoeren om het aantal deelnemers aan arbeidsbemiddeling, opleiding en gesubsidieerde werkgelegenheidsregelingen te verhogen. In augustus 2022 heeft **Litouwen** voor de hervorming van het stelsel van loopbaanbegeleiding als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan een nieuwe regeling ingevoerd, waarin het kader, het beheer en de kwaliteitsborging van het systeem voor loopbaanbegeleiding zijn vastgelegd. Het gewijzigde stelsel beschrijft de functies en de vereiste basiscompetenties van loopbaanprofessionals en de betrokken instellingen, met inbegrip van de sociale partners. In december 2022 heeft **Griekenland** in zijn herstel- en veerkrachtplan een digitaal register voor de DYPA (de Griekse ODA's) opgezet om de gegevens van werkzoekenden beter te registreren en hen via een interoperabel systeem betere toegang te bieden tot uitkeringen en sociale diensten. **Griekenland** heeft ook zijn wederzijdse verplichtingenkader tussen de DYPA en geregistreerde werkzoekenden geactualiseerd om de verplichtingen van alle partijen beter na te kunnen gaan en af te dwingen. In februari 2023 heeft **Spanje** in zijn herstel- en veerkrachtplan nieuwe wetgeving opgenomen om zijn werkgelegenheidsstelsel te versterken. Het omvat maatregelen om de deelname van particuliere en lokale entiteiten te stimuleren en het evaluatiekader te verbeteren, en een nieuwe catalogus van gegarandeerde diensten voor zowel werkgevers als werkzoekenden. Verwacht wordt dat het land de modernisering (van de interne beheers- en digitaliseringssystemen) van zijn centrale ODA's tegen eind 2023 zal afronden. In maart 2023 heeft **Denemarken** het bestaande kader herzien om de administratieve processen in de arbeidsbureaus te verminderen, onder meer door het gebruik van digitale instrumenten uit te breiden en de follow-upprocedures te vereenvoudigen. In juni 2023 heeft **Denemarken** ook een gerichte maatregel goedgekeurd, die op 1 januari 2024 in werking zal treden, om de ODA's meer verantwoordelijkheid te geven om in de eerste drie maanden van het programma contact op te nemen met ontvangers van werkloosheidsuitkeringen. In juli 2023 heeft **Ierland** de strategie "Pathways to Work 2021-2025" vastgesteld. Een van de kerndoelstellingen is Intreo (de Ierse ODA's) te versterken door de capaciteit en kostengerichte aanpak ervan te ontwikkelen. Het omvat maatregelen die worden ondersteund uit het herstel- en veerkrachtplan en het ESF+.

Samenwerking tussen openbare diensten voor arbeidsvoorziening en sociale diensten is van groot belang voor doeltreffende actieve arbeidsmarktmaatregelen. In maart 2023 heeft **Zweden** verbeteringen voorgesteld in de uitwisseling van informatie tussen de ODA's en de gemeenten, om het risico van uitsluiting van de arbeidsmarkt te bestrijden en de overgang van werkloosheid naar volwassenenonderwijs te vergemakkelijken. In juni 2023

[211] Voorbeelden van beste praktijken die door het ODA-netwerk zijn verzameld in het kader van de benchlearning van ODA's. Zie voor meer informatie ook het ODA-kenniscentrum.

heeft **Denemarken** een tijdelijke maatregel vastgesteld waarbij het recht op opleiding of bijscholing opnieuw werd ingevoerd met een verhoogd uitkeringspercentage van 110 %, voor beroepen die te kampen hebben met een tekort aan arbeidskrachten. De maatregel is bedoeld om verdere synergieën tot stand te brengen tussen de begeleiding van de arbeidsbureaus aan werklozen en begeleidende steunmaatregelen in de loop van de bijscholing.

De lidstaten hebben enkele gerichte maatregelen genomen om de arbeidsmobiliteit te bevorderen en buitenlands talent aan te trekken voor beroepen met een tekort aan arbeidskrachten. In november 2022 heeft **België** de federale "Arbeidsdeal" goedgekeurd, waarin verschillende paritaire comités van sociale partners de opdracht kregen een lijst te maken van alle knelpuntberoepen, de oorzaken ervan te analyseren en maatregelen aan te bevelen. Deze stap zal naar verwachting als leidraad dienen voor de inspanningen om bepaalde banen aantrekkelijker te maken, onder meer op het gebied van arbeidsomstandigheden. In juli 2023 heeft **België** (het Waals Gewest) de openbare dienst voor arbeidsvoorziening (Forem) de lijst van knelpuntberoepen bijgewerkt, waaronder bijvoorbeeld 56 profielen in de bouw, gevolgd door de industrie. Dit zal helpen om werklozen naar deze profielen te begeleiden en de verschillende financiële prikkels beter af te stemmen. Evenzo heeft het Vlaams Gewest in februari 2023 zijn lijst van knelpuntberoepen geactualiseerd, waarbij gebruik werd gemaakt van een onderscheidende methode die drie potentiële oorzaken van tekorten aangaf — kwantitatieve, kwalitatieve en/of specifieke arbeidsomstandigheden. De lijst telt in totaal 234 knelpuntberoepen, waarvan een derde industriële beroepen en ambachten. In juni 2023 heeft **Duitsland** zijn rechtskader geactualiseerd om de migratie van geschoolde arbeidskrachten uit derde landen te vergemakkelijken, onder meer door de erkenning van vaardigheden en eerdere beroepservaring te vergemakkelijken. In juli 2022 heeft **Spanje** maatregelen genomen om zijn trajecten naar legale migratie te versterken en het beheer van migratieprocedures te verbeteren. Spanje heeft ook de wettelijke regeling voor hoogopgeleide migranten uitgebreid tot personen met een diploma van het hoger beroepsonderwijs, en bepaalde vereisten voor ondernemingen om buitenlandse werknemers in dienst te nemen geschrapt. Gezien het toenemende tekort aan arbeidskrachten in de gezondheidszorg en de sociale dienstverlening heeft **Slovenië** stappen ondernomen om de procedures voor het in dienst nemen van buitenlandse werknemers te vereenvoudigen, met inbegrip van de mogelijkheid om gemakkelijker van werkgever te veranderen, wat meer flexibiliteit en eerlijkere arbeidsvoorwaarden mogelijk maakt.

In de eerste helft van 2023 hebben sommige lidstaten maatregelen genomen om hun stelsels voor werkloosheidsuitkeringen beter aan te passen aan de sociaal-economische context. In november 2022 besloot **België** de minimumwerkloosheidsuitkering met 1,3 procentpunt te verhogen, naast de automatische inflatiecorrectie. In december 2022 verlengde **Estland**, als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan, de duur van zijn werkloosheidsverzekering met ingang van juli 2023. In december 2022 heeft **Frankrijk** een tijdelijke verkorting van de duur van de werkloosheidsuitkeringen goedgekeurd (tot augustus 2024) en de toegang tot werkloosheidsuitkeringen in geval van ontslagname of weigering van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afgeschaft. De maatregel heeft ook tot doel de toegang tot vakbekwaamheidsdiploma's en omscholing te vergemakkelijken, met name in sectoren met een tekort aan arbeidskrachten (de gezondheidszorg). In september 2022 heeft **Spanje** nieuwe wijzigingen aangenomen om huishoudelijk personeel recht te geven op een premiegebonden werkloosheidsuitkering en kent het sinds juli 2023 bijzondere werkloosheidsuitkeringen toe aan kunstenaars. In juni 2023 heeft **Zweden** zijn wet op de werkloosheidsverzekering gewijzigd om de toegang tot en de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering te versoepelen (van 80 uur tot ten minste 60 uur,

gedurende minimaal zes maanden in een periode van twaalf maanden). Ook het aantal gewerkte uren is teruggebracht, van 480 uur tot ten minste 420 uur, en de wachttijd is tijdelijk ingekort van zes naar twee dagen. In december 2023 is **Kroatië** van plan om overeenkomstig zijn herstel- en veerkrachtplan de wet op de arbeidsmarkt te wijzigen met een nieuwe wet, die het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen verhoogt en de duur ervan verlengt, de vereisten voor werknemers in kwetsbare situaties versoepelt en de aanvraagprocedure voor werkloosheidsuitkeringen digitaliseert. **Finland** heeft wijzigingen in het stelsel van werkloosheidsuitkeringen aangekondigd om de werkprikkels te verbeteren, met name door een striktere wachttijd op te leggen. Er worden ook veranderingen verwacht in het recht van werklozen op een dagvergoeding. De voorwaarden voor het aanvragen van uitkeringen zullen worden bepaald aan de hand van een nieuwe inkomenslimiet en de hoogte van de werkloosheidsuitkeringen zal naar verwachting ook worden gedifferentieerd, van het huidige niveau tot 80 % van het oorspronkelijke niveau na 8 weken werkloosheid, en tot 75 procent na 34 weken werkloosheid.

Verschillende lidstaten nemen stappen om de sociale dialoog en de samenwerking met de sociale partners te versterken bij het formuleren van werkgelegenheidsbeleid. In december 2022 heeft **Roemenië** in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan een nieuwe wet inzake de sociale dialoog aangenomen om tekortkomingen in het proces van de sociale dialoog aan te pakken, in overeenstemming met de desbetreffende landspecifieke aanbevelingen van de Raad en de aanbeveling van de IAO. De nieuwe wet omvat ook een aantal wijzigingen in de definitie van de economische sectoren als basis voor collectieve overeenkomsten op sectorniveau. In mei 2023 heeft **Hongarije** (als onderdeel van de randvoorwaarden in het kader van de financiering van het cohesiebeleid) een ad-hocsubcomité van het tripartiete forum (d.w.z. het permanent overlegforum) opgericht om ervoor te zorgen dat het ontwerp, de uitvoering, de monitoring en de evaluatie van het strategisch kader voor actieve arbeidsmarktmaatregelen worden uitgevoerd in samenwerking met de sociale partners. De instelling van dit subcomité zal naar verwachting de frequentie en diepgang van de besprekingen doen toenemen.

2.4: Richtsnoer 8: gelijke kansen voor iedereen bevorderen, sociale inclusie stimuleren en armoede bestrijden

In dit deel wordt gekeken naar de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 8, met de aanbeveling dat de lidstaten gelijke kansen voor iedereen bevorderen, de sociale inclusie stimuleren en de armoede bestrijden, overeenkomstig de beginselen 2 (inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen), 3 (inzake gelijke kansen), 11 (inzake kinderopvang en hulp aan kinderen), 12 (inzake sociale bescherming), 14 (inzake minimuminkomen), 15 (inzake inkomen voor ouderen en pensioenen), 16 (inzake gezondheidszorg), 17 (inzake inclusie van personen met een handicap), 18 (inzake langdurige zorg), 19 (inzake huisvesting en ondersteuning voor daklozen) en 20 (inzake toegang tot essentiële diensten) van de pijler. In punt 2.4.1 wordt een analyse van kernindicatoren geboden, terwijl in punt 2.4.2 verslag wordt uitgebracht over de beleidsmaatregelen van de lidstaten.

2.4.1 Kernindicatoren

De groei van het bruto beschikbaar inkomen van huishoudens (BBIH) per hoofd van de bevolking nam op EU-niveau licht af en bleef in 2022 in de lidstaten over het geheel genomen stabiel, terwijl de economie geleidelijk vertraagde. De grootste stijging werd waargenomen in Kroatië, en kleinere, nog steeds aanzienlijke stijgingen in Oostenrijk, Hongarije, Griekenland en Denemarken (zie figuur 2.4.1). De “beste presteerders” zijn

Hongarije, Polen en Malta, die als gevolg van de hoge niveaus in 2022 meer dan 140-130 % van het niveau van 2008 hebben behaald. Estland kende de grootste daling, gevolgd door Litouwen, Tsjechië en Spanje, bij een nog steeds hoog reëel inkomen met uitzondering van het laatste land. Zoals blijkt uit punt 1.2, weerspiegelen deze veranderingen het gecombineerde effect van de dalende reële loongroei en de ontwikkeling van andere componenten van het BBIH, met inbegrip van de verdere uitfasering van tijdelijke inkomenssteunmaatregelen na het herstel van de COVID-19-crisis, en een stabilisatie daarna. Op basis van de prestaties in 2022 en de verandering ten opzichte van 2021 bleken Griekenland, Italië en Spanje zich in een "kritieke situatie" te bevinden als gevolg van zeer lage niveaus, respectievelijk een combinatie van lage niveaus en verslechteringen. De situatie is enigszins vergelijkbaar in Cyprus en België, waar de niveaus hoger zijn, maar ook in Tsjechië, met zowel een hoog niveau als een grote verslechtering. Al deze drie situaties moeten "in de gaten worden gehouden".

Figuur 2.4.1: De groei van het bruto beschikbaar inkomen van huishoudens (BBIH) per hoofd van de bevolking was in 2022 in de meeste lidstaten min of meer stabiel

Groei van het reëel bruto beschikbaar inkomen van huishoudens (BBIH) per hoofd van de bevolking, niveaus van 2022 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (2008=100, kernindicator van het sociaal scorebord)

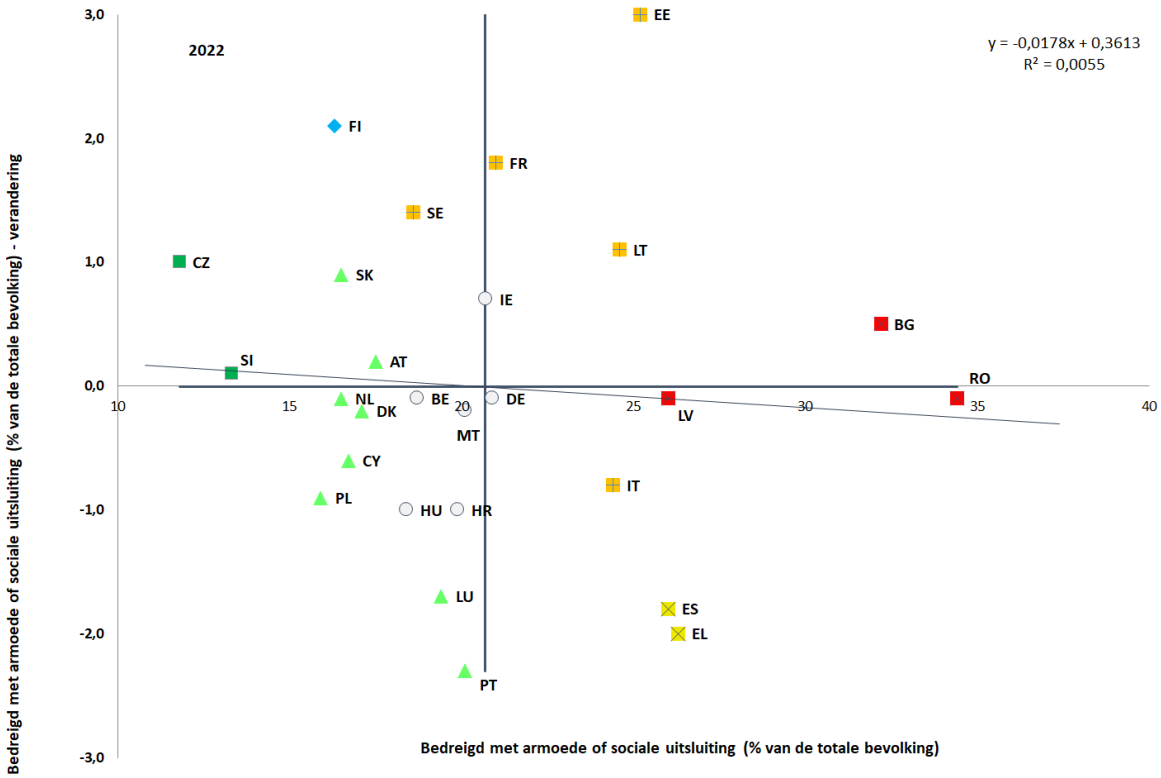
Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor BG, IE en RO.
Bron: Eurostat [tepsr_wc310], Europese sectorrekeningen.

Het aandeel mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) is in de EU grotendeels stabiel gebleven, en is in 2022 in de meeste lidstaten gedaald of stabiel gebleven dankzij doortastende beleidsmaatregelen tijdens de COVID-19-crisis en de energiecrisis. De situatie is "kritiek" in Roemenië, Bulgarije en Letland, waar de relatief hoge niveaus niet zijn verbeterd (respectievelijk 34,4 %, 32,2 % en 26 %, zie figuur 2.4.2). Frankrijk, Zweden, Italië, Litouwen en Estland moeten "in de gaten worden

gehouden", en alle landen behalve Italië hebben te maken met aanzienlijke stijgingen (tussen 1 en 3 procentpunt), terwijl zij in het geval van Estland en Litouwen al ver boven het EU-gemiddelde liggen. In Griekenland, Spanje en Italië bleven de Arope-niveaus boven het EU-gemiddelde (21,6 %), maar daalden zij. De meeste landen die als "beter dan gemiddeld" worden aangemerkt, vertoonden dalingen van het Arope-niveau. Portugal en Luxemburg verbeterden het meest, met respectievelijk 2,3 en 1,7 procentpunt. Slovenië en Tsjechië hebben de "beste prestaties" met de laagste Arope-niveaus (respectievelijk 13,3 % en 11,8 %), hoewel Tsjechië een stijging vertoonde. Aangezien sommige lidstaten met niveaus rond of boven het EU-gemiddelde meer dan gemiddeld zijn verbeterd, zijn er tekenen van convergentie, maar er blijven grote verschillen tussen de lidstaten bestaan. De verschillen in Arope zijn ook groot tussen de EU-regio's en binnen lidstaten, zoals Italië, Polen, Hongarije, Spanje en België (zie figuur 8 in bijlage 5). Het is van groot belang dat de verdelingseffecten van hervormingen en investeringen[212] verder worden geëvalueerd, zodat zij doeltreffend zijn bij het terugdringen van de armoede en er wordt bijgedragen aan de kerndoelstelling van de EU om tegen 2030 ten minste 15 miljoen mensen uit de armoede te halen.

Figuur 2.4.2: Het aandeel mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd is in de EU over het algemeen stabiel gebleven, met enkele tekenen van convergentie tussen de lidstaten

Aandeel van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, niveau van 2022 en verandering ten opzichte van het vorige jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Onderbreking van de reeks voor FR, LU en FI.
Bron: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

[212] Zie de mededeling van de Commissie "De verdelingseffecten van het beleid van de lidstaten beter beoordelen" (COM (2022) 494 final).

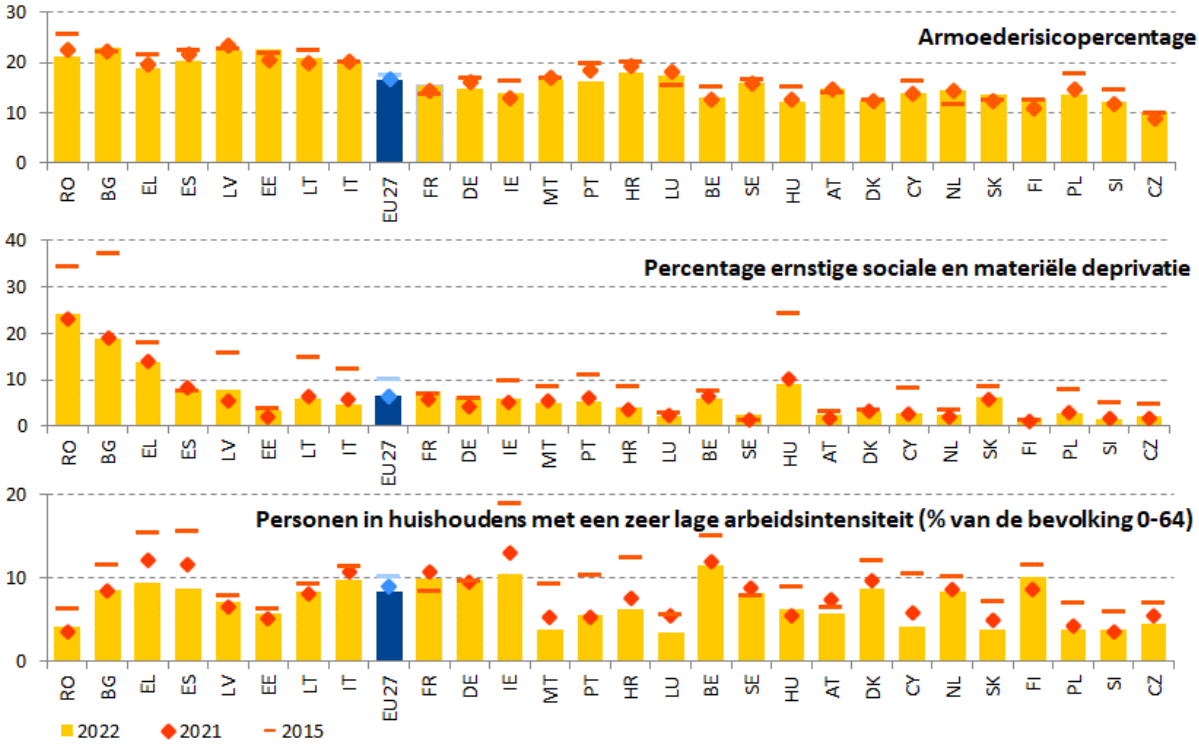
Ook monetaire armoede, ernstige materiële en sociale deprivatie en het aandeel mensen dat leeft in huishoudens waar (bijna) niemand werkt, bleven in de meeste lidstaten over het algemeen stabiel. Ondanks de hogere energieprijzen en kosten van levensonderhoud in het herstel na COVID-19, weerspiegelt deze trend net als bij Arope de effecten van de beleidsreacties op het niveau van de EU en de lidstaten tijdens de recente crises. In 2022 (met betrekking tot de inkomens van 2021) had Tsjechië, gevolgd door Slovenië, Hongarije, Denemarken en Finland, het laagste armoederisicopercentage (AROP) in de EU, hoewel het voor Tsjechië en Finland was gestegen (zie het bovenste paneel van figuur 2.4.3). Aan de andere kant hadden Bulgarije, Estland, Letland en Roemenië de hoogste percentages, waarbij Bulgarije en Estland ook stijgingen hebben geregistreerd. Volgens de flashramingen van Eurostat die betrekking hebben op de inkomens van 2022, bleven de AROP-percentages in de meeste lidstaten stabiel, stegen ze in Griekenland en Kroatië en daalden ze in Italië, Estland, Bulgarije en Roemenië[213]. Positieve ontwikkelingen op dit gebied vloeien ook voort uit de maatregelen voor inkomenssteun, die het effect van de hoge inflatie op de meest kwetsbaren hebben verzacht. De stijging in de kosten van levensonderhoud heeft echter gevolgen voor de reële inkomens, zoals blijkt uit het AROP-percentage *met 2021 als basisjaar*, dat naar schatting in ongeveer de helft van de lidstaten is gestegen, wat eerder wijst op een verslechtering van de levensstandaard[214]. Ook het aandeel personen met ernstige materiële en sociale deprivatie bleef in 2022 grotendeels stabiel in de EU, maar het varieerde nog steeds aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat, van 1,4 % in Slovenië tot 24,3 % in Roemenië (zie het middenvak van figuur 2.4.3). Het percentage daalde met meer dan 1 procentpunt in Italië en Hongarije terwijl het in de meeste andere landen grotendeels stabiel bleef, en het steeg in slechts enkele andere landen, zoals Roemenië, Letland, Estland, Frankrijk en Duitsland. Als gevolg van de positieve dynamiek van de arbeidsmarkt in de herstelfase daalde het aandeel personen in huishoudens waar (bijna) niemand werkt in 2022 in de meeste lidstaten (ten opzichte van de activiteit van 2021), in het bijzonder met 2 procentpunt of meer in Luxemburg (dat ook het laagste niveau had, met 3,5 %), Spanje, Griekenland en Ierland (zie het middenvak van figuur 2.4.3). Ierland en Griekenland behoren echter nog steeds tot de lidstaten met de hoogste percentages (meer dan 9 %), samen met België, Duitsland, Italië, Frankrijk en Finland. Van deze lidstaten is alleen in Finland sprake van een stijging.

[213] Zie de experimentele resultaten van flashramingen op de speciale Eurostat-webpagina.

[214] Mensen met een armoederisico met 2021 als basisjaar zijn personen met een gestandaardiseerd besteedbaar inkomen dat onder de *in 2021 berekende* armoederisicodrempel ligt, aangepast aan het geharmoniseerde prijsindexcijfer (HICP) tussen 2021 en 2022. Zie het Eurostat-artikel over dit onderwerp.

Figuur 2.4.3: Armoederisico's (AROP), ernstige sociale en materiële deprivatie en huishoudens waar (bijna) niemand werkt vertonen in de meeste lidstaten een brede stabiliteit of daling

Componenten van de kernindicator van het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (%, 2015, 2021, 2022)



Opmerking: de indicatoren zijn gerangschikt naar Arope-percentages in 2022. De gegevens voor FR zijn voorlopig. Onderbreking in de reeks voor FR en LU voor alle drie de componenten en ook in FI voor huishoudens waar (bijna) niemand werkt (VLWI).
Bron: Eurostat [tessi010], [tepsr_lm420], [tepsr_lm430], EU-SILC.

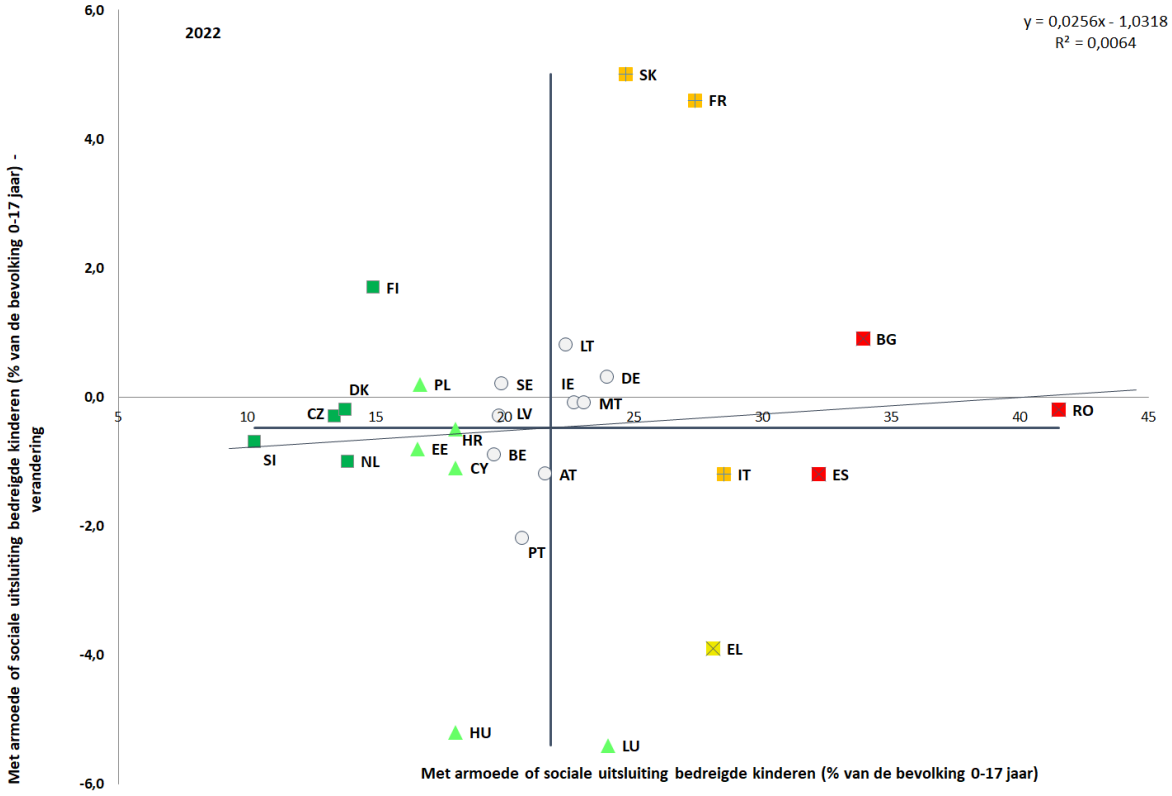
Het percentage kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, is in 2022 licht gestegen[215]**.** Het EU-gemiddelde bedroeg 24,7 %, tegenover 24,4 % in 2021. Slovenië, Tsjechië, Denemarken, Nederland en Finland registreerden de laagste percentages (met een stijging alleen voor Finland) en waren allemaal "de beste presteerders" (zie figuur 2.4.4). Roemenië, Bulgarije en Spanje hadden daarentegen de hoogste percentages en bevonden zich allemaal in een "kritieke situatie", met een stijgende incidentie voor Bulgarije en geen substantiële verbeteringen voor Roemenië en Spanje. In Slowakije en Frankrijk vonden grote stijgingen plaats, terwijl de grootste dalingen werden geregistreerd in Luxemburg, Hongarije, Griekenland en Portugal. De armoede onder kinderen (AROP) bedroeg in 2022 (op basis van de inkomens in 2021) 19,3 %, en daalde in 21 lidstaten, maar met grote stijgingen in Frankrijk en Slowakije. De flashramingen van Eurostat voor de inkomens van 2022 wijzen erop dat de kinderarmoede in de meeste landen over het algemeen stabiel is gebleven (met dalingen in Griekenland en Ierland en een stijging in Tsjechië). Hoewel het aandeel kinderen in ernstige materiële en sociale deprivatie in de EU gemiddeld steeg van 7,5 % in 2021 tot 8,4 % in 2022, daalde het in de helft van de lidstaten en met name in Hongarije en Italië. Hongarije bleef echter een van de landen met de hoogste percentages,

[215] Naast Arope voor kinderen verwijst deze alinea naar de flashramingen van Eurostat en de Arope-componenten [ilc_li02], [ilc_mdsd11] en [ilc_lvhl11n]. Zie voor het referentiejaar van het Arope-percentage voor kinderen en de componenten daarvan de voetnoten 4 en 5 in bijlage 2.

naast Roemenië, Bulgarije en Griekenland. Het aandeel kinderen in huishoudens waar (bijna) niemand werkt, is in twintig lidstaten gedaald of stabiel gebleven (op basis van de activiteit in 2021). Het bleef het hoogst in Ierland, gevolgd door Duitsland, Frankrijk en Bulgarije, allemaal net boven de 10 %.

Figuur 2.4.4: Het aandeel kinderen (0-17 jaar) dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd bleef in 2022 grotendeels stabiel, zonder duidelijke tekenen van convergentie tussen de lidstaten

Aandeel van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, niveau van 2022 en verandering ten opzichte van het vorige jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Onderbreking van de reeks voor FR, LU en FI.
Bron: Eurostat [tepsr_lm412], EU-SILC.

Kinderen die in armoede of sociale uitsluiting opgroeien, hebben minder kans om hun volledige potentieel op de arbeidsmarkt en in de samenleving te benutten. Dit heeft met name te maken met de moeilijkheden die zij ondervinden bij de toegang tot en de voltooiing van kwaliteitsonderwijs en het verwerven van voor de arbeidsmarkt relevante vaardigheden, alsook hun moeilijker toegang tot carrièremogelijkheden in een later stadium, waardoor het risico op een intergenerationele overdracht van armoede toeneemt. In dit licht lijken vroegtijdige maatregelen om kinderarmoede terug te dringen bijzonder belangrijk. Het benchmarkingkader voor kinderopvang en ondersteuning van kinderen bevat indicatoren aan de hand waarvan de situatie van kinderen in alle lidstaten kan worden gemonitord[216]. In 2022 bleef het effect van sociale overdrachten (exclusief pensioenen) op het terugdringen van kinderarmoede in sommige lidstaten aanzienlijk lager (in verhouding tot het inkomensniveau

[216] De desbetreffende informatienota voor de subgroep indicatoren van het Comité voor sociale bescherming is beschikbaar op het internet.

van 2021) dan het EU-gemiddelde (42 %), met name in Spanje, Roemenië en Griekenland (21,5 % voor Spanje en 24,8 % voor zowel Roemenië als Griekenland), maar ver boven het niveau van de "best presterende" landen (58,1 % in Duitsland, 59,9 % in Ierland en 66,8 % in Finland; zie figuur 2.4.9 voor dezelfde indicator voor de totale populatie)[217]. Bovendien bleef kinderspecifieke materiële deprivatie (in 2021) dicht bij of hoger dan 20 % in Bulgarije, Griekenland, Cyprus, Hongarije, Roemenië en Spanje, tegenover een EU-gemiddelde van 13 %[218].

De ernst van de armoede is in de EU en in ongeveer de helft van de lidstaten gemiddeld afgenomen, zowel onder de totale bevolking als onder kinderen. De ernst van armoede wordt gemeten als het verschil tussen het typische inkomensniveau van mensen die met armoede worden bedreigd en het inkomensniveau waaronder personen worden geacht dat risico te lopen. Voor de totale bevolking in 2022 bedroeg deze kloof (in verhouding tot de inkomens van 2021) in relatieve termen 23,1 % van de armoederisicodrempel in de EU, tegenover 24,5 % in 2021 (in verhouding tot de inkomens van 2020)[219]. Deze kloof was het grootst in Roemenië (32 %), ondanks een aanzienlijke daling (met 6,1 procentpunt), gevolgd door Spanje, Letland, Italië en Bulgarije (respectievelijk 27,8 %, 27,7 %, 26,1 % en 26 %). De scherpste dalingen werden gemeld in Slowakije en Hongarije, die onder het EU-gemiddelde zijn gedaald (respectievelijk 18,4 % en 19,4 %). De armoede is ernstiger onder mensen die deel uitmaken van huishoudens waar (bijna) niemand werkt, met ongeveer 36 % in de EU in 2021 (in verhouding tot de inkomens van 2020). De situatie in de lidstaten is in grote lijnen vergelijkbaar wanneer het gaat om kinderen, voor wie de ernst van de armoede in de EU gemiddeld groter is (24,4 %) dan voor de algemene bevolking. De ernst van de armoede onder kinderen was het grootst in Bulgarije (42,8 %), waar dit cijfer ook aanzienlijk toenam (met 9,1 procentpunt), gevolgd door Roemenië (33,1 %), Spanje (31,8 %) en Italië (27,9 %), waar dit cijfer ondanks de recente daling hoog bleef. De cijfers voor kinderen zijn ook hoog voor Portugal en Nederland (respectievelijk 26,1 % en 26 %). Aan de andere kant rapporteerden Finland en Hongarije de laagste percentages (respectievelijk 12,3 % en 14,5 %).

Tegenover de stabiele of positieve trends voor de totale bevolking is het risico op armoede of sociale uitsluiting voor personen met een handicap in 2022 slechts licht verbeterd. Het Arope-percentage voor personen met een handicap daalde in de EU van 29,7 % in 2021 tot 28,8 % in 2022, maar blijft hoger dan voor de rest van de bevolking en

[217] Dit cijfer kan worden berekend op basis van het AROP-percentage voor kinderen na en vóór overdrachten (exclusief pensioenen), respectievelijk Eurostat [ilc_li02] en [ilc_li09], vergelijkbaar met de kernindicator. Sociale overdrachten in natura, waaronder gratis onderwijs en opvang voor jonge kinderen, onderwijs, en gezondheidszorg, worden in deze analyse buiten beschouwing gelaten. De gegevens van Spanje en Roemenië over 2022 bevatten een onderbreking in de tijdreeksen.

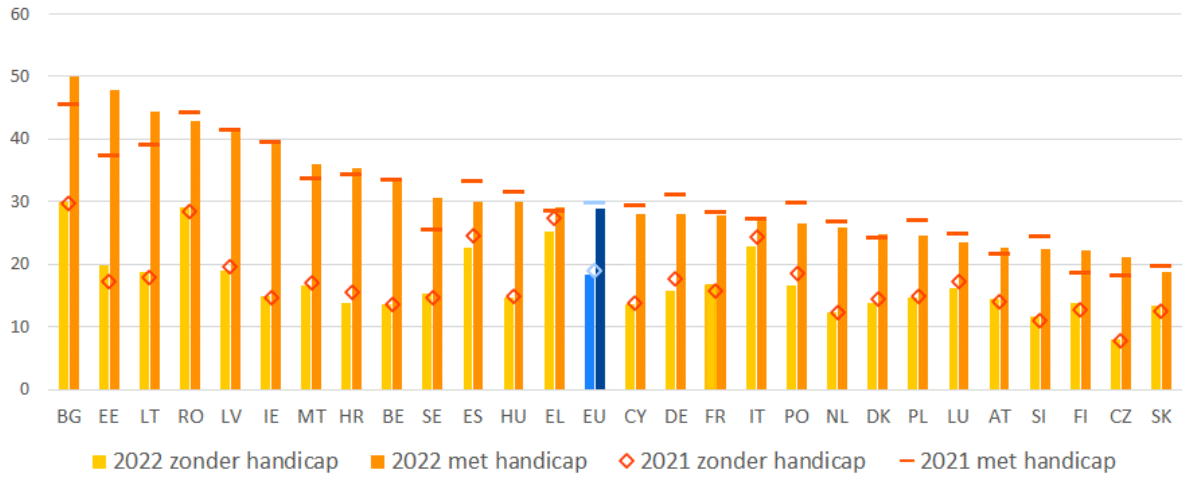
[218] Eurostat [ilc_chmd01] — meer informatie over deze indicator vindt u hier. Kindspecifieke deprivatie betreft het gebrek aan toegang tot ten minste 3 van de 17 factoren die essentieel zijn voor kinderen, met name om naar school te kunnen en gezond te kunnen groeien (zoals geschikte boeken en verse groenten en fruit).

[219] Deze paragraaf is gebaseerd op Eurostat [ilc_li11]. Deze indicator, ook bekend als de relatieve mediane armoederisicokloof, wordt berekend als het verschil tussen het mediaan gestandaardiseerd beschikbaar inkomen van personen onder de armoederisicodrempel en de armoederisicodrempel, uitgedrukt als percentage van de armoederisicodrempel (drempelwaarde: 60 % van het nationaal mediaan gestandaardiseerd beschikbaar inkomen). De indicator voor mensen in huishoudens waar (bijna) niemand werkt wordt berekend door Eurostat (nog niet gepubliceerd) als de afstand tussen het mediaan gestandaardiseerd totaal netto-inkomen van personen met een gestandaardiseerd beschikbaar inkomen onder de armoederisicodrempel, die deel uitmaken van een huishouden waar (bijna) niemand werkt, en de armoederisicodrempel zelf, uitgedrukt als een percentage van de armoederisicodrempel. Deze drempel is vastgesteld op 60 % van het nationaal mediaan gestandaardiseerd beschikbaar inkomen van alle mensen in een land en niet voor de EU als geheel.

verschilt aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat (zie figuur 2.4.5). Met Arope-percentages van meer dan 35 % is de situatie bijzonder moeilijk in acht lidstaten (Bulgarije, Estland, Litouwen, Roemenië, Letland, Ierland, Malta en Kroatië). Van deze landen kende alleen Roemenië een daling (met 1,3 procentpunt), terwijl er aanzienlijke stijgingen werden geregistreerd voor Estland, Litouwen en Bulgarije. Ook in Zweden is het Arope-percentage voor personen met een handicap aanzienlijk gestegen, hoewel het nog steeds veel dichter bij het EU-gemiddelde ligt (30,6 %). Over het geheel genomen is het risico op armoede of sociale uitsluiting doorgaans lager voor personen met een handicap van 65 jaar of ouder die in particuliere huishoudens wonen, met opvallende uitzonderingen in Estland, Bulgarije en Letland, waar dit risico voor deze leeftijdsgroep meer dan dubbel zo hoog was als het EU-gemiddelde (respectievelijk 61,8 %, 55,1 % en 48,1 %, tegenover een EU-gemiddelde van 23,9 %. De kloof in het armoederisico tussen personen met en zonder handicap verschilt ook sterk van land tot land. Italië en Griekenland hadden in 2022 de kleinste kloof (4 procentpunt), terwijl die in Estland, Litouwen en Ierland zes keer groter was (respectievelijk 28, 25,6 en 24,6 procentpunt).

Figuur 2.4.5: Personen met een handicap lopen een hoger risico op armoede en sociale uitsluiting dan personen zonder handicap

Aandeel personen met en zonder handicap die risico lopen op armoede of sociale uitsluiting, leeftijdsgroep 16 jaar en ouder, 2022 en 2021 (%)



Opmerking: onderbreking in de reeks voor FR en LU.
Bron: Eurostat [hlth_dpe010], EU-SILC.

Het percentage personen met een migratieachtergrond dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, bleef in 2022 veel hoger dan voor de rest van de bevolking, zodat gerichte maatregelen nodig zijn. De Arope-percentages voor buiten de EU geboren personen waren in de meeste gevallen veel hoger dan die voor autochtonen (meer dan 20 procentpunt) in verschillende lidstaten: 52,2 % tegenover 24,1 % in Griekenland, 50,9 % tegenover 20,6 % in Spanje, 42,7 % tegenover 15 % in België, 41,4 % tegenover 11,6 % in Oostenrijk, en 41,2 % tegenover 16,5 % in Frankrijk[220]. Het Arope-percentage voor niet in de EU geboren personen daalde van deze landen ten opzichte van 2021 alleen in Spanje (met 5,5 procentpunt).

[220] Zoals blijkt uit Eurostat-indicator [ilc_peps06n], waarbij personen die buiten de EU-27 zijn geboren, worden vergeleken met degenen die in het rapporterende land zijn geboren; personen van 18 jaar of ouder. Voor Roemenië zijn over 2022 geen gegevens beschikbaar.

Nog steeds kampt een zeer groot aantal Roma in de EU-landen met armoede. Dit feit draagt op zijn beurt verder bij tot het aanwakkeren van discriminatie. In 2021 liep gemiddeld 80 % van de Roma in de door het FRA onderzochte lidstaten een armoederisico, en voor Romakinderen lag het percentage nog hoger, namelijk 83 %, zonder duidelijke vooruitgang tussen 2016 en 2021[221]. Gemiddeld werd bijna de helft van de Romabevolking (48 %) geconfronteerd met ernstige materiële deprivatie, met een nog groter aandeel onder jongeren en ouderen. De kloof in materiële deprivatie tussen Romakinderen en anderen bedraagt 47 %. In vergelijking met 2016 is deze situatie echter verbeterd in zes van de negen landen waarvoor vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn. In het strategisch kader van de EU voor gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma 2020-2030, dat in oktober 2020 is aangenomen, worden de lidstaten opgeroepen de armoedekloof tussen de Roma en de algemene bevolking, ook voor kinderen, met ten minste de helft te verkleinen en ervoor te zorgen dat de meerderheid van de Roma tegen 2030 aan armoede ontsnapt. Met de aanbeveling van de Raad inzake gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma, die in maart 2021 is aangenomen[222], hebben de lidstaten zich ertoe verbonden het extreem hoge armoederisicopercentage en de materiële en sociale deprivatie van de Roma te bestrijden, teneinde de gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma doeltreffend te ondersteunen. In de beoordeling van de vernieuwde nationale strategische kaders voor de Roma worden de lidstaten opgeroepen de vastgestelde verbeterpunten aan te pakken en hun kaders te vernieuwen en te wijzigen, onder meer om ze ambitieuzer te maken[223]. De Raad heeft op 9 oktober 2023 conclusies aangenomen over maatregelen om gelijke toegang voor Roma tot adequate en gedesegregeerde huisvesting te waarborgen, en om gesegregeerde woongebieden aan te pakken, waarin de lidstaten wordt verzocht alle hiervoor beschikbare middelen in kaart te brengen en te gebruiken.

De energiearmoede is in 2022 in de hele EU toegenomen, mede als gevolg van de aanvankelijke gevolgen van de energiecrisis. Het percentage personen dat niet in staat is hun woning voldoende te verwarmen, is een van de belangrijkste indicatoren die worden gebruikt om de energiearmoede in de EU te monitoren[224]. De cijfers over 2022 weerspiegelen de impact van de energieprijspiek, die in de tweede helft van 2021 ontstond en in 2022 hoger werd. Tegen deze achtergrond is het percentage personen dat niet in staat is hun woning voldoende te verwarmen in de EU met 2,4 procentpunt gestegen, tot 9,3 % in 2022. Hierdoor is in de EU een constante daling in de periode 2015-21 onderbroken (van 9,6 % naar 6,9 %). Zoals te verwachten is het aandeel van de mensen in deze situatie onder de mensen die met armoede worden bedreigd, in 2022 sneller gestegen dan voor de algemene bevolking, met 3,8 procentpunt, en werd dit aandeel meer dan het dubbele van het totale EU-gemiddelde (20,2 % in 2022). De incidentie onder de bevolking van het onvermogen om de woning voldoende te verwarmen, varieerde sterk van lidstaat tot lidstaat, van 1,4 % in Finland in 2022 tot 22,5 % in Bulgarije (zie figuur 2.4.6). In alle lidstaten was deze incidentie hoger bij

[221] De gegevens over de Roma zijn afkomstig van de FRA-enquête uit 2021 over de Roma. De onderzochte landen zijn BG, CZ, EL, ES, HR, HU, PT, RO en SK. Vanwege de uiteenlopende steekproefgrootten en kenmerken moet voorzichtig worden omgegaan met vergelijkingen ten opzichte van de eerdere versie van de enquête (2016). Zie het enquêteverslag van het FRA (blz. 10-11) waarin duidelijk wordt erkend dat de analyse van de trends beperkingen kan hebben. De volgende Roma-enquête van het FRA zal in 2024 worden gehouden en zal voortbouwen op de enquête van 2021.

[222] De aanbeveling van de Raad inzake gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma is in maart 2021 aangenomen. PB C 93 van 19.3.2021, blz. 1

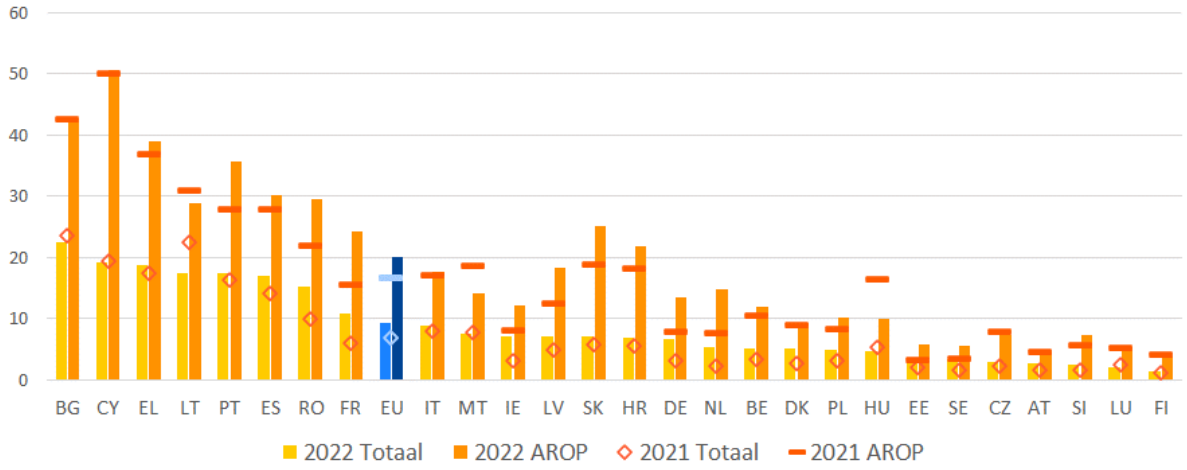
[223] Zie COM/2023/7 final voor de beoordeling.

[224] Zie voor meer informatie de SPC-ISG-fiche over beschikbare indicatoren voor energiearmoede op EU-niveau.

mensen die met armoede worden bedreigd, variërend van 3,9 % in Finland tot 50,6 % in Cyprus. Roemenië, Frankrijk, Ierland en Duitsland kenden de grootste stijgingen voor de totale bevolking, en Portugal, Roemenië, Frankrijk, Letland, Slowakije, Duitsland en Nederland de grootste stijging hadden voor mensen die met armoede werden bedreigd.

Figuur 2.4.6: energiearmoede nam in 2022 toe in de EU en in de meeste lidstaten

Personen die niet in staat zijn hun woning voldoende te verwarmen, totale bevolking en bevolking met armoederisico, 2021 en 2022 (%)



Opmerking: onderbreking in de reeks voor FR en LU.
Bron: Eurostat [ilc_mdes01], EU-SILC.

Pijlerkader 6: Toegang tot essentiële diensten in de EU

Essentiële diensten voorzien in elementaire menselijke behoeften, zijn essentieel voor het welzijn en ondersteunen de toegang tot goederen en diensten die de actieve deelname aan de samenleving en de arbeidsmarkt bevorderen. Beginsel 20 van de Europese pijler van sociale rechten stelt dat iedereen recht heeft op toegang tot essentiële diensten[225] van goede kwaliteit en roept in dit verband op tot hulp voor degenen die daar behoefte aan hebben, wat belangrijk is om vooruitgang te boeken met de EU-doelstelling voor armoedebestrijding voor 2030. Op EU-niveau wordt de toegang tot essentiële diensten ondersteund door sectorale wetgeving, universele en openbaredienstverplichtingen, consumentenbescherming en financiering. De sectorale wetgeving die sinds de vaststelling van de pijler is vastgesteld of herzien, omvat bepalingen om mensen zonder toegang beter te identificeren, de redenen daarvoor te beoordelen en de nodige maatregelen te nemen[226]. In de aanbevelingen van de Raad inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit en over het minimuminkomen worden de lidstaten ook opgeroepen de

[225] Essentiële diensten zijn toegang tot water, sanitaire voorzieningen, energie, vervoer, financiële diensten en digitale communicatie. Ondersteunende diensten zijn voor- en vroegschoolse educatie en opvang, onderwijs en opleiding, gezondheidszorg, langdurige zorg en diensten voor sociale inclusie.

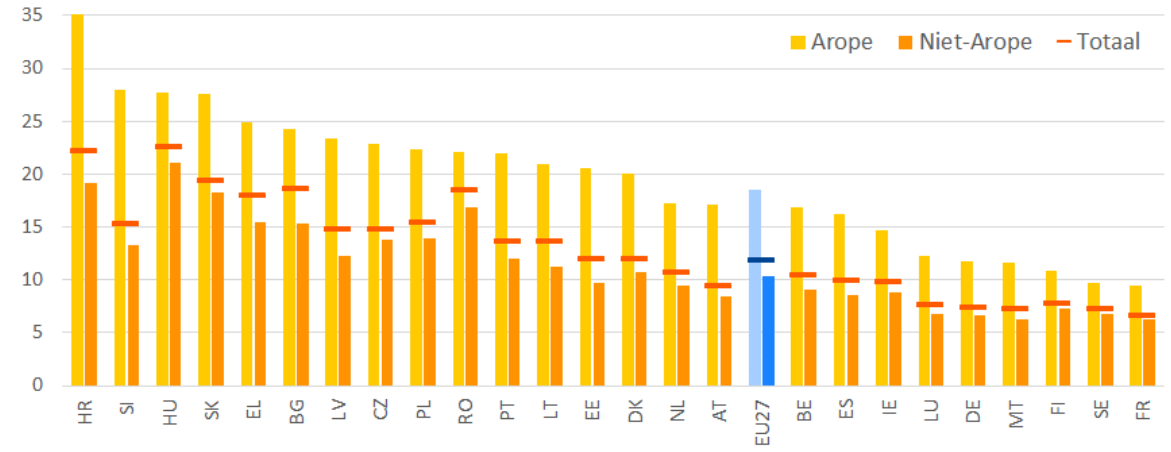
[226] Bijvoorbeeld Richtlijn (EU) 2018/1972 tot vaststelling van het Europees wetboek voor elektronische communicatie (herschikking); Richtlijn (EU) 2020/2184 betreffende de kwaliteit van voor menselijke consumptie bestemd water (herschikking) en het voorstel voor een richtlijn inzake de behandeling van stedelijk afvalwater (herschikking) (COM (2022) 541 final).

toegang tot essentiële diensten te ondersteunen[227]. In juni 2023 publiceerde de Commissie haar eerste verslag over de toegang tot essentiële diensten in de EU[228].

Hoewel het grootste deel van de EU-bevolking toegang heeft tot essentiële diensten, worden mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd en de meest kwetsbaren geconfronteerd met aanzienlijke belemmeringen. Betaalbaarheid kan een belangrijke belemmering vormen. In dit verband is 9,3 % van de EU-bevolking niet in staat zijn woning voldoende te verwarmen, 2,4 % kan zich geen internetverbinding voor persoonlijk gebruik thuis veroorloven, 2,4 % kan zich geen regelmatig gebruik van het openbaar vervoer veroorloven en 1,5 % woont in huishoudens zonder bad, douche of spoeltoilet, met aanzienlijke verschillen tussen de landen[229]. Huishoudens die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd (Arope) besteden doorgaans ongeveer 60 % meer van hun budget aan essentiële diensten, waardoor zij kwetsbaarder zijn voor prijsstijgingen (zie grafiek). Beschikbaarheid en toegankelijkheid brengen ook uitdagingen met zich mee, soms in verband met andere dimensies, zoals een gebrek aan vaardigheden of geografische factoren (kloof tussen stad en platteland, afgelegen regio's en eilanden).

Uitgaven van huishoudens aan essentiële diensten, Arope en niet-Arope

Mediaan aandeel essentiële diensten in het beschikbare inkomen van huishoudens, Arope en niet-Arope, 2015 (%)



Opmerking: het gewogen gemiddelde voor de EU is exclusief CY en IT. Voor de EU2020-strategie is de oude definitie van Arope gebruikt.
Bron: Eurostat [icw_aff_03], HBS.

Er worden aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten waargenomen wat betreft de wijze waarop de toegang van kwetsbare groepen tot essentiële diensten wordt ondersteund. In **Duitsland** en **Finland** wordt steun verleend als onderdeel van de bijstandsuitkering, met bedragen die uitdrukkelijk rekening houden met de kosten van essentiële diensten. In **Zweden** wordt indirecte steun verleend, aangezien de kosten voor essentiële diensten worden opgenomen in de huur en dus in de berekening van de uitkering. In **Malta** hebben huishoudens met een laag inkomen recht op een "energie-uitkering", die water, elektriciteit en gas omvat. In **Litouwen** en **Roemenië** dragen gemeenten alle of een

[227] Aanbeveling van de Raad inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit (2022/C 243/04) en Aanbeveling van de Raad over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie (2023/C 41/01).
[228] *Commission Report on access to essential services in the EU*, SWD (2023) 213 final/2.
[229] Eurostat, EU SILC [ilc_mdes01], [ilc_mddu07a], gegevens voor 2022, [ilc_mdes13a], gegevens voor 2014 (in de ad-hocmodule over materiële deprivatie, in 2024 worden nieuwe gegevens verwacht uit de zesjarige module over toegang tot diensten) en [ilc_mdho05], gegevens voor 2020.

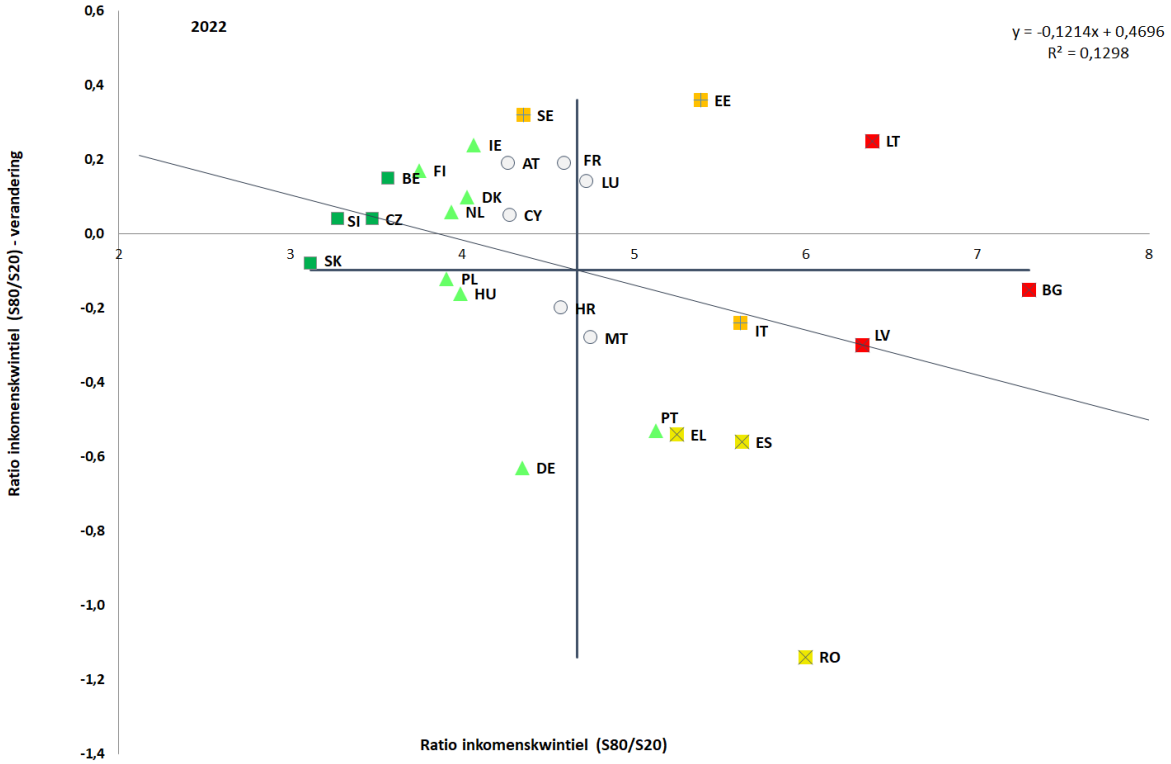
deel van de kosten voor de aansluiting van huishoudens met een laag inkomen op het water- en rioleringssysteem. In **Cyprus** worden gratis schoolbustickets, een korting van 50 % op het reistarief voor alle houders van sociale kaarten en gratis vervoer voor alle ontvangers van steun en voor mensen met een laag pensioen verstrekt. Vier lidstaten (**Duitsland**, **Litouwen**, **Portugal** en **Finland**) bieden een basisvoorziening of een gegarandeerde levering van digitale connectiviteit aan huishoudens thuis, terwijl twee andere lidstaten (**België** en **Portugal**) onlangs de sociale tarieven in hun telecomwetgeving hebben opgenomen voor het aanbieden van mobiele breedbandinternettoegang. In enkele lidstaten (**Litouwen**, **Ierland**, **Spanje** en **Finland**) worden strategieën ontwikkeld om ervoor te zorgen dat geldopname via geldautomaten altijd redelijk dichtbij mogelijk is.

De inkomensongelijkheid in de EU is in 2022 gemiddeld afgenomen, waarbij de situatie in de lidstaten verschilt. Het EU-gemiddelde daalde van 4,99 in 2021 tot 4,74 in 2022 (inkomensjaar 2020, respectievelijk 2021), met uiteenlopende trends in de lidstaten (zie figuur 2.4.7). De daling was het grootst in Roemenië (1,14), dat niettemin nog steeds een van de hoogste niveaus heeft (6) en nu wordt aangemerkt als "zwak, maar gaat vooruit". Spanje en Griekenland registreerden veel kleinere dalingen, van ongeveer 0,5, maar hadden om te beginnen ook relatief hoge niveaus en vielen dus ook in de categorie "zwak, maar gaat vooruit". Er werden "kritieke situaties" geregistreerd in Bulgarije en Letland, waar de inkomensongelijkheid ondanks relatief kleine dalingen in 2022 tot de hoogste in de Unie behoort, terwijl Litouwen, ook in een "kritieke situatie", zelfs een verdere toename kende. Estland en Zweden registreerden de grootste stijgingen en zijn "in de gaten te houden", net als Italië, dat daarentegen een kleine daling vertoonde, maar van een hoger startniveau. Slowakije, Slovenië, Tsjechië en België waren in 2022 de "beste presteerders", allemaal met relatief lage niveaus. In sommige lidstaten, bijvoorbeeld Hongarije, Italië en Zweden, varieert het niveau van de inkomensongelijkheid per regio (zie figuur 4 in bijlage 5). Volgens de flashramingen van Eurostat bleef de inkomensongelijkheid in 2022 (inkomensjaar) stabiel of nam ze af (zoals in Roemenië), als gevolg van de snelle beleidsrespons op het niveau van de EU en de lidstaten om de negatieve gevolgen van de inflatie[230] tegen te gaan, met name voor huishoudens met een laag inkomen. Systematische beoordelingen van de verdelingseffecten van beleidsmaatregelen zijn bijzonder belangrijk om rekening te houden met het effect ervan op de inkomensongelijkheid en om de beleidsvorming op te baseren.

[230] Zie de experimentele resultaten van flashramingen, blz. 11.

Figuur 2.4.7: De inkomensongelijkheid in de EU is gemiddeld afgenomen, met uiteenlopende situaties per land

Verhouding inkomenskwintielen (S80/S20), niveaus van 2022 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)

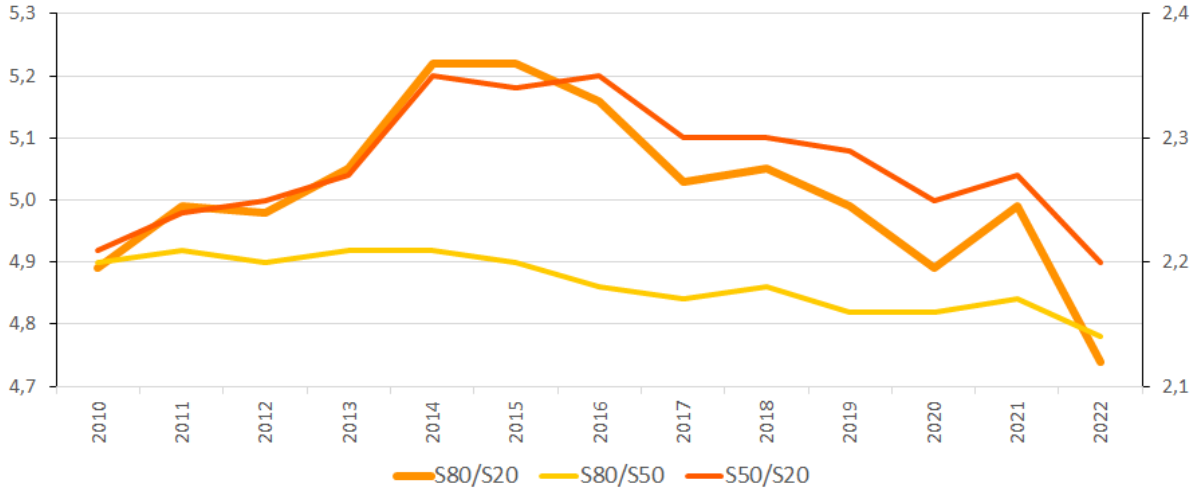


Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Onderbreking in de reeks voor FR en LU.
Bron: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

De gemiddelde daling van de inkomensongelijkheid in de Unie wordt voornamelijk veroorzaakt door ontwikkelingen aan de onderkant van de inkomensverdeling. De toename van de inkomensongelijkheid aan het begin van de jaren 2010 werd gemiddeld veroorzaakt door stijgingen aan de onderkant van de inkomensverdeling (zoals blijkt uit de indicator S50/S20 — zie figuur 2.4.8). Evenzo is de algemene daling van de afgelopen jaren, vanaf 2016, grotendeels het gevolg van een daling aan die kant van de inkomensverdeling. Net als in voorgaande jaren vertoonden de lidstaten met een grotere algemene inkomensongelijkheid (gemeten aan de hand van de indicator S80/S20) in 2022 (met betrekking tot de inkomens van 2021) over het algemeen grotere ongelijkheden aan zowel de onder- als de hogere kant van de inkomensverdeling, zoals blijkt uit de analyse van de indicatoren S50/S20 en S80/S50. Op enkele uitzonderingen na (Bulgarije, Litouwen, Portugal en Malta) hadden de lidstaten met inkomensongelijkheden boven het EU-gemiddelde niettemin nog steeds grotere ongelijkheden aan de onderkant van de inkomensverdeling dan aan de bovenkant van de inkomensverdeling. Dit verschil is het meest uitgesproken voor landen als Roemenië, Spanje en Letland.

Figuur 2.4.8: Inkomensongelijkheid in de EU is afgenomen, voornamelijk als gevolg van stijgingen aan de onderkant van de inkomensverdeling

Verhouding tussen het aandeel van de kwintielen S80/S20 (linkeras), S80/S50 (rechteras) en S50/S20 (rechteras), 2010-2022



Opmerking: Onderbreking in de reeks in 2020, 2014-2019 is geschat.
Bron: Eurostat [tessi180], [ilc_di11d], [ilc_di11e], EU-SILC.

Vroege ramingen van de uitgaven voor socialezekerheidsuitkeringen (als percentage van het bbp) laten in 2022 een aanhoudende daling zien. Het aandeel van deze uitgaven in het bbp bedroeg 27,2 % in 2022 (net boven de 26,8 % van vóór de COVID-19-crisis in 2019), 3 procentpunt lager dan in 2020 en 1,5 procentpunt lager dan in 2021[231]. Over het geheel genomen bleven er, ondanks enige convergentie van de uitgavenniveaus in 2020 en 2021 (als gevolg van de beleidsrespons op de COVID-19-crisis), in 2022 grote verschillen binnen de EU in het aandeel van de uitgaven (socialezekerheidsuitkeringen) als percentage van het bbp, met niveaus van rond of boven 30 % in vijf lidstaten, en in acht andere lidstaten minder dan 20 % van het bbp. In 2022 daalden in de hele EU de uitgaven voor werkloosheidsuitkeringen sterk (–25,2 %), terwijl ze stegen voor gezinstoelagen (+ 6,1 %), invaliditeitsuitkeringen (+ 4,9 %), ouderdoms- en nabestaandenuitkeringen (+ 4,9 %), uitkeringen bij ziekte en gezondheidszorg (+ 3,5 %), sociale uitsluiting (+ 1,4 %) en huisvestingstoelagen (+ 1,2 %). Over het geheel genomen bleven ouderdoms- en nabestaandenuitkeringen in 2022 de hoogste uitgavencategorie voor uitkeringen (46,3 % op EU-niveau, tegenover 45,3 % in 2021), en is het aandeel ervan in bijna alle lidstaten gestegen (21 van de 24). De tweede topcategorie van uitgaven voor uitkeringen blijft gezondheidszorg en ziekte (30,0 % op EU-niveau tegen 29,7 % in 2021), hoewel het totale aandeel ervan in twaalf lidstaten is gedaald. Gezinstoelagen vertegenwoordigden 8,6 % van de uitgaven voor uitkeringen in 2022 (een stijging ten opzichte van 8,3 % in 2021), terwijl invaliditeitsuitkeringen goed waren voor 7,0 % (tegenover 6,9 % in 2021). Het aandeel werkloosheidsuitkeringen daalde in de hele EU van 5,9 % in 2021 tot 4,3 % in 2022 (in 26 lidstaten). Ten slotte bleef het aandeel van sociale uitsluiting (2,6 % in 2022) en huisvestingstoelagen (1,3 %) stabiel ten opzichte van 2021 (respectievelijk 2,6 % en 1,3 %).

Het effect van sociale overdrachten (exclusief pensioenen) op armoedevermindering is in 2022 afgenomen, mede door de uitfasering van uitzonderlijke steunmaatregelen die tijdens de COVID-19-crisis zijn genomen. Deze trend werd tussen 2021 en 2022 zowel op

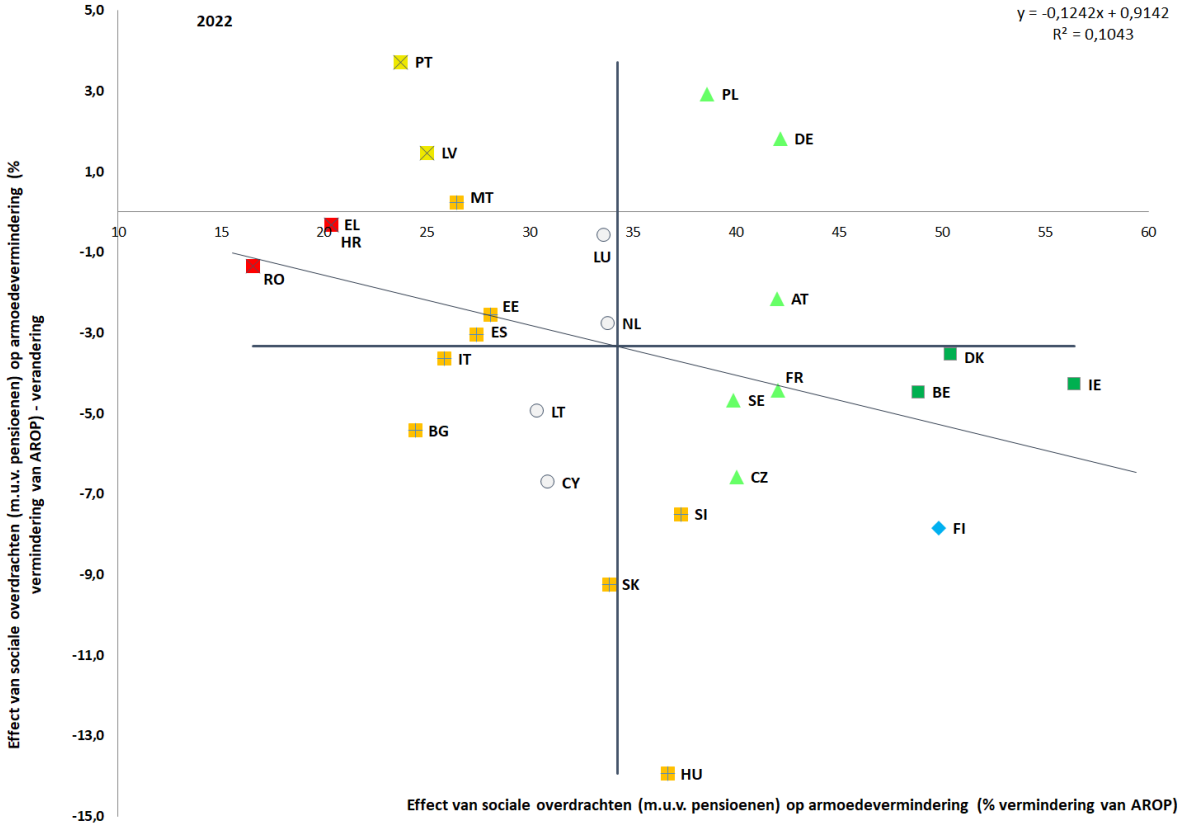
[231] Eurostat, vroegtijdige ramingen — sociale bescherming (laatst bijgewerkt op 31 oktober 2023), voor alle lidstaten behalve EL, NL en RO, maar met inbegrip van een gezamenlijke raming van de EU-27.

EU-niveau als in de grote meerderheid van de lidstaten waargenomen (respectievelijk met betrekking tot de inkomensjaren 2020 en 2021; zie figuur 2.4.9)[232]. Er bleven aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten, zowel wat de niveaus als de veranderingen betreft. In 2022 (met betrekking tot de inkomens van 2021) varieerde het effect van sociale overdrachten op de armoedevermindering van 16,5 % in Roemenië tot 56,4 % in Ierland. Met lage niveaus rond of onder 20 % bevonden Roemenië, Kroatië en Griekenland zich allemaal in een "kritieke situatie". Maar liefst acht landen waren "in de gaten te houden" (Hongarije, Slowakije en Slovenië — allemaal met waarden gelijk aan of boven het EU-gemiddelde, maar met zeer grote dalingen — alsook Bulgarije, Italië, Spanje, Estland en Malta — allemaal met waarden onder of aanzienlijk onder het EU-gemiddelde en voor alle landen behalve Malta verdere dalingen). Aan de andere kant van het spectrum hadden Ierland, Denemarken en België het hoogste niveau (ongeveer 50 % of meer) als "beste presteerders", hoewel zij allemaal een daling hebben doorgemaakt. Ook Finland, dat ook tot de hoogste niveaus behoorde, registreerde niettemin een relatief grote daling van de armoedeverminderingseffecten van zijn sociale overdrachten, waardoor de situatie "goed, maar moet worden gemonitord" was. Alleen Portugal, Polen, Duitsland en Letland lieten een toename van de doeltreffendheid van hun sociale overdrachten zien, terwijl de grootste dalingen werden opgetekend in Hongarije en Slowakije (met dalingen van meer dan 9 procentpunt). De verschillen in het effect van sociale overdrachten op armoedevermindering waren ook groot tussen de EU-regio's, met name in Italië, Hongarije en Polen (zie figuur 9 in bijlage 5).

[232] Hoewel er bij deze indicator in 2022 voor bijna alle lidstaten een onderbreking in de reeks is als gevolg van een methodologische verandering (deze werd eerder toegepast voor EE, FI en SE), geven de door Eurostat op basis van de oude methode berekende (niet-gepubliceerde) indicatorwaarden in 2022 een vergelijkbare daling te zien, wat in grote lijnen dezelfde algemene beoordeling oplevert.

Figuur 2.4.9: Het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op armoedevermindering is in de meeste lidstaten in 2022 afgenomen

Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op armoedevermindering, niveaus van 2022 en verandering ten opzichte van het voorgaande jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Onderbreking in de reeks voor alle lidstaten, behalve EE, FI en SE.
Bron: Eurostat [tespm050], EU-SILC.

Sociale bescherming blijft een belangrijke rol spelen bij het verminderen van het armoederisico voor mensen met atypische vormen van werk; de financiële armoede blijft voor hen nog steeds groter dan voor andere werknemers. Het effect van sociale overdrachten op de armoedevermindering in 2022 in de EU was aanzienlijk groter voor werknemers met atypische arbeidsvormen, zoals werknemers met een tijdelijke overeenkomst[233] (27,3 %) deeltijdwerkers (24,8 %) en zelfstandigen (26,7 %), dan voor de gemiddelde werknemer (12,5 %). Ondanks dit grotere effect van sociale overdrachten voor deze werknemers was in 2022 (met betrekking tot de inkomens van 2021) de monetaire armoede in de meeste lidstaten groter. Op EU-niveau bedroeg het armoederisicopercentage 15,9 % onder tijdelijke werknemers, 14,6 % onder deeltijdwerkers en 21 % onder zelfstandigen[234], tegenover gemiddeld 6,6 % onder alle werknemers. De financiële armoede

[233] Vanwege de beperkte beschikbaarheid van gegevens worden werknemers met een tijdelijk contract in de referentieperiode van het interview geïdentificeerd als tijdelijk werknemers, terwijl hun sociale situatie (inkomen enz.) wordt gemeten tijdens het inkomensreferentiejaar (n-1).

[234] De beoordeling van het inkomen van zelfstandigen is echter moeilijk en de indicator van het percentage materiële en sociale deprivatie wijst op een vergelijkbaar niveau voor zelfstandigen en werknemers (in 2022 respectievelijk 8,5 % en 8,2 % in de EU-27). Slechts in drie lidstaten (CY, EL en RO) bestaan er aanzienlijke verschillen (met grotere deprivatie voor zelfstandigen).

voor werknemers met een tijdelijk contract was in negen lidstaten zelfs 20 % of hoger en in vier daarvan (Italië, Portugal, Spanje en Zweden) boven het EU-gemiddelde. Onder zelfstandigen lag het armoedecijfer in acht lidstaten hoger dan het EU-gemiddelde, en in Estland en Roemenië was dit cijfer zelfs respectievelijk 30,9 % en 55,8 %[235]. Er zijn ook lacunes zichtbaar in de sociale bescherming voor degenen die geen baan hebben, zoals blijkt uit het hoge armoedecijfer onder werklozen, dat in 2022 in de EU 46,2 % bedroeg en in landen als Bulgarije, Letland, Litouwen, Nederland en Slowakije meer dan 50 % bedroeg.

De dekking van sociale uitkeringen verschilt sterk tussen de lidstaten en voor verschillende categorieën werknemers, alsook per arbeidsstatus. Gemiddeld was in de EU in 2022 (met betrekking tot de inkomens van 2021) het aandeel mensen in de werkende leeftijd (16-64 jaar) dat vóór sociale overdrachten en de ontvangst van sociale uitkeringen met armoede werd bedreigd[236], hoger bij tijdelijke werknemers (44,9 %) en deeltijdwerkers (36,1 %) dan bij alle werknemers (35,6 %). Er waren echter zeven lidstaten (Luxemburg, Hongarije, Estland, Cyprus, België, Letland en Bulgarije) waar tijdelijke werknemers relatief minder vaak een uitkering ontvingen dan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In zes lidstaten (Luxemburg, Spanje, Litouwen, Malta, Slovenië en Bulgarije) ontvingen deeltijdwerknemers relatief minder vaak een uitkering dan voltijdwerknemers. In totaal ontving in vijf landen (Kroatië, Griekenland, Luxemburg, Polen en Roemenië) minder dan 10 % van de mensen die een baan hadden en vóór sociale overdrachten risico op armoede liepen, een sociale uitkering. Zelfstandigen die vóór overdrachten met armoede werden bedreigd, hadden het minst kans op sociale uitkeringen, met een dekking van 16,5 % in 2022 in de EU-27, ten opzichte van 29 % in 2021, als gevolg van de geleidelijke afschaffing van de uitzonderlijke steunmaatregelen die waren genomen in reactie op de COVID-19-pandemie[237]. Dit aandeel lag in zeven lidstaten zelfs onder de 5 % (Kroatië, Griekenland, Luxemburg, Nederland, Polen, Portugal en Roemenië). Ten slotte ontving in 2022 gemiddeld ongeveer de helft (54,2 %) van de werklozen die met armoede werden bedreigd in de EU een sociale uitkering, maar in vijf lidstaten (Kroatië, Griekenland, Nederland, Polen en Slowakije) was dit percentage veel lager, minder dan 20 %.

De toegang tot adequate sociale bescherming blijft uiteenlopen tussen de lidstaten, ondanks enkele verbeteringen in de afgelopen jaren[238]**.** Wat de formele dekking betreft, bleven er in het voorjaar van 2022 in zeventien lidstaten lacunes bestaan voor ten minste één groep atypische werknemers in ten minste één tak van sociale bescherming, meestal werkloosheids-, ziekte- en moederschapsuitkeringen[239]. Bovendien was in dertien lidstaten de toegang tot ten minste één tak van sociale bescherming voor ten minste één groep atypische

[235] De acht lidstaten zijn LV, LU, EL, ES, PT, PL, EE en RO, waarvan de meeste een hoger dan gemiddeld aandeel zelfstandigen in de beroepsbevolking hebben.

[236] Volgens de indicator inzake een "doeltreffende toegang" die door het Comité voor sociale bescherming in 2020 is goedgekeurd in de context van het monitoringskader inzake de toegang tot sociale bescherming. Doelgroep zijn personen die vóór de sociale overdrachten met armoede worden bedreigd. De indicator heeft betrekking op sociale uitkeringen die op individueel niveau worden ontvangen, met uitzondering van ouderdoms- en nabestaandenpensioenen.

[237] Verslag van de Commissie betreffende de uitvoering van de aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen, COM(2023) 43 final.

[238] Zie het verslag van de Commissie over de uitvoering van de aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen, COM(2023) 43 final en het monitoringkader, goedgekeurd in 2020 en gedeeltelijke actualisering (2022), gepubliceerd in juli 2023.

[239] Formele dekking van een groep betekent dat de leden van de betreffende groep volgens de bestaande wetgeving of de collectieve arbeidsovereenkomst het recht hebben om in een specifieke tak van sociale bescherming (zoals ouderdom, werkloosheid, moeder- of vaderschap) deel te nemen aan een regeling voor sociale bescherming.

werknemers vrijwillig, meestal met betrekking tot ouderdoms- en werkloosheidsuitkeringen. Zelfstandigen hadden in negentien lidstaten te maken met formele lacunes in de dekking in één of meer takken van sociale bescherming, meestal met betrekking tot werkloosheidsuitkeringen en uitkeringen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten. Bovendien was de dekking in achttien lidstaten vrijwillig, meestal wat betreft uitkeringen bij ziekte, ouderdom en moederschap.

Pijlerkader 7: De toekomst van de sociale bescherming

Socialebeschermingsstelsels spelen in de EU-lidstaten een belangrijke rol bij het waarborgen van sociale cohesie en inkomenszekerheid tegen risico's, en macro-economische stabilisatie, en moeten daarom geschikt worden gemaakt voor de uitdagingen van de toekomst. De uitgaven voor sociale bescherming vormen ongeveer 30 % van het bbp van de EU, met grote verschillen tussen de landen. Over het algemeen hebben de socialebeschermingsstelsels hun doeltreffendheid bewezen bij het ondersteunen van de sociaal-economische veerkracht tijdens de COVID-19-pandemie en de recentere energiecrisis. Het vermogen van de socialebeschermingsstelsels om adequaat en budgettair houdbaar te blijven, staat echter steeds meer onder druk als gevolg van de vergrijzing van de bevolking, structurele veranderingen op de arbeidsmarkt en de groene en digitale transitie die onze economieën en samenlevingen opnieuw vorm geven. Deze ontwikkelingen zullen gevolgen hebben voor de opzet en omvang van socialebeschermingsstelsels, en de financiering ervan. In de praktijk impliceert dit de noodzaak van een hogere participatiegraad in hoogwaardige banen in alle bevolkingsgroepen, tot op hogere leeftijd werken, adequate antwoorden op armoede onder werkenden en het toenemende aandeel atypische vormen van werk[240], een betere organisatie en efficiëntie van de dienstverlening, en een sociale beleidsreactie op de klimaatverandering en de groene transitie. Verschillende EU-initiatieven hebben bijgedragen aan het toekomstbestendig maken van de socialebeschermingsstelsels, maar er zijn verdere stappen nodig[241].

Tegen de achtergrond van de huidige megatrends moet het welzijnsbeleid worden benaderd vanuit een levensloopperspectief, van geboorte tot ouderdom. In dit verband blijken drie functies van cruciaal belang te zijn[242]: 1) arbeidsmarktregulering (met name om ongelijkheden op de arbeidsmarkt aan te pakken, en de kwaliteit van banen en de sociale dialoog te bevorderen); 2) sociale bescherming (gericht op inkomensbescherming tegen risico's en op stabilisatie); en 3) actief en preventief sociaal beleid, met inbegrip van werkgelegenheidssteun, onderwijs, bij- en omscholing, gezondheidszorg, en sociale en zorgdiensten, om volledige participatie in de economie en de samenleving mogelijk te maken[243]. Actief en preventief sociaal beleid in verschillende levensfasen kan een "dubbel dividend" opleveren, waardoor de toekomstige uitgaven voor inkomensbescherming worden verminderd dankzij voordelen op het gebied van werkgelegenheid, welzijn en gezondheid,

[240] Zie ook *Verslag van de Commissie betreffende de uitvoering van de aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen*, COM/2023/43 final

[241] Zoals de aanbevelingen van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen (2019), inzake langdurige zorg (2022), over een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit (2022) en over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie (2023) en de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen.

[242] Als onderdeel van het actieplan (2021) voor de Europese pijler van sociale rechten heeft de Commissie een groep op hoog niveau (HLG) opgericht voor de toekomst van de sociale bescherming en de welvaartsstaat in de EU, waarvan het verslag begin 2023 is gepubliceerd. Zie het volledige verslag en de infographic met de 21 belangrijkste aanbevelingen.

[243] EUI-beleidsnota *Learning from adversity: towards a European Union of social investment welfare states*, Robert Schuman Center, 2023.

terwijl inclusieve groei wordt ondersteund en de belastinggrondslag wordt uitgebreid. Het diagram illustreert de terugkeer naar een actief en preventief sociaal beleid gedurende de hele levensloop.

Actief en preventief sociaal beleid: maatschappelijke en individuele opbrengst

Bron: Reproductie van figuur 2 in A. Hemerijck, S. Ronchi, I. Plavgo, *Social investment as a conceptual framework for analysing well-being returns and reforms in 21st century welfare states*, *Socio-Economic Review*, 2022.

Ook de financieringsmodellen voor sociale bescherming moeten aan de nieuwe realiteit worden aangepast. Dit is nodig om tegemoet te komen aan de toenemende financiële behoeften als gevolg van de vergrijzing en om de groene en de digitale transitie te ondersteunen, waarbij ook rekening wordt gehouden met de gevolgen voor de belastingheffingscapaciteit van de lidstaten, terwijl tegelijkertijd wordt gezorgd voor billijkheid en brede steun voor de toekomstige transformaties. De rol van socialezekerheidsbijdragen en algemene belastingen moet mogelijk opnieuw in evenwicht worden gebracht en de financieringsbronnen worden verschoven van belastingen op arbeid naar met name groene belastingen en belastingen op vermogen en kapitaal, terwijl tegelijkertijd de efficiëntie en billijkheid van de financiering worden verbeterd.

Verschillende lidstaten zijn begonnen met reflecties en hervormingen van hun socialebeschermingsstelsels op lange termijn, om ze af te stemmen op de nieuwe realiteit. Zo heeft **Finland** een langetermijnhervorming van zijn socialezekerheidsstelsel op gang gebracht via een parlementaire commissie, die veranderingen voorstelt die tegen 2027 nodig zijn. **Portugal** heeft een groenboek over de toekomst van werk aangenomen, dat tot doel heeft het sociale vangnet (ook voor atypische werknemers) en de minimumnormen voor arbeid te verbeteren en tegelijkertijd de duurzaamheid van het stelsel van sociale bescherming te waarborgen door de financieringsbronnen ervan te diversifiëren. Met zijn nationale plan voor toegang tot sociale bescherming heeft **België** zich ertoe verbonden de eerlijkheid en doeltreffendheid van zijn socialebeschermingsstelsel te versterken, lacunes in de formele dekking en toereikendheid te dichten en horizontale aspecten aan te pakken, zoals de digitale kloof en het niet opnemen van rechten.

De toereikendheid van de minimuminkomensregelingen is in de meeste EU-lidstaten stabiel gebleven. Aan de hand van een vergelijking tussen het inkomen van begunstigden van een minimuminkomen met de nationale armoedegrens en met het inkomen van een laagverdiener[244] kan het armoedeverlagende effect van deze regelingen worden beoordeeld, samen met de prikkels die zij bieden voor arbeidsmarktparticipatie. Terwijl in sommige landen, zoals Litouwen, Letland en Spanje, de toereikendheid van het minimuminkomen in 2021 is verbeterd ten opzichte van 2020 (inkomensjaren), met name in vergelijking met het inkomen van een laagverdiener, werden in twee derde van de EU-landen lichte dalingen waargenomen (vooral in Malta, Luxemburg, Polen, Slovenië, Nederland, Ierland, Griekenland, Italië, Kroatië, Cyprus en Estland, waar de daling tussen 3 en 5 procentpunt bedroeg). De toereikendheid van het minimuminkomen is hoger dan 80 % van de armoederisicodrempel gebleven in Nederland, Ierland, Denemarken, Italië en Cyprus, terwijl zij in Roemenië, Bulgarije, Hongarije en Slowakije lager dan een derde van de drempel was.

De dekking van de minimuminkomensregeling, uitgedrukt in het percentage uitkeringsgerechtigden, is in de EU gemiddeld grotendeels ongewijzigd gebleven, ondanks aanzienlijke veranderingen in enkele lidstaten. In 2022 vertoonden Griekenland, Hongarije en Bulgarije in vergelijking met 2021 (inkomensjaren 2021 en 2020) aanzienlijke dalingen van hun dekkingsgraad (meer dan 4 procentpunt; zie figuur 2.4.10). De grootste verbetering werd daarentegen opgetekend in Roemenië (met 18 procentpunt), hoewel het percentage onder het EU-gemiddelde (81,1 %) bleef. Er werden nog steeds aanzienlijke verbeteringen (meer dan 4 procentpunt) gemeld in Slowakije, Malta, Spanje en Kroatië (die echter de lidstaat met de laagste dekkingsgraad bleef). Het percentage uitkeringsgerechtigden bedroeg bijna 100 % in Denemarken, Ierland, Frankrijk en Finland. Uit administratieve gegevens blijkt dat het jaarlijkse percentage ontvangers van een minimuminkomen die dankzij een actief arbeidsmarktbeleid werk vinden en daardoor niet langer uitkeringsgerechtigd zijn, sterk verschilt van lidstaat tot lidstaat, van ongeveer 6 % tot ongeveer 50 %[245]. Dergelijke verschillen kunnen een weerspiegeling zijn van uiteenlopende niveaus in de algehele efficiëntie. Voorts kan het zijn dat er weliswaar voldoende coördinatie is tussen de sociale diensten en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, maar dat het verlenen van sociale uitkeringen en de integratie op de arbeidsmarkt vaak gescheiden blijven. In de aanbeveling van de Raad over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie wordt met nadruk gewezen op gebieden waarop minimuminkomensregelingen verder kunnen worden gemoderniseerd, naast het beleid van actieve inclusie[246].

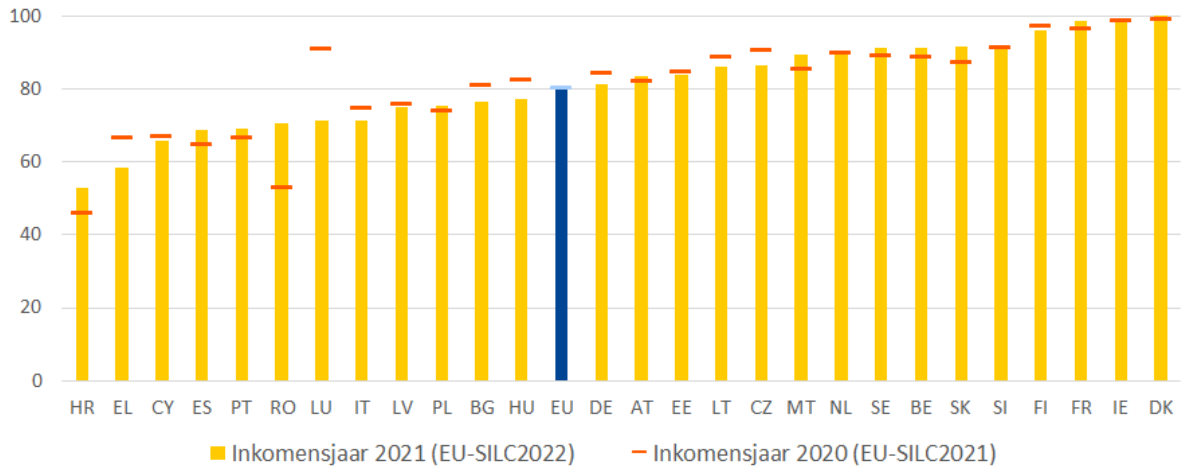
[244] Volgens de methode die is overeengekomen in het benchmarkingkader voor de minimuminkomens, zie de gezamenlijke verslagen over de werkgelegenheid sinds 2019.

[245] Zie het verslag over het minimuminkomen 2022.

[246] Aanbeveling van de Raad over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie (2023/C 41/01).

Figuur 2.4.10 Het percentage uitkeringsgerechtigden die met armoede worden bedreigd en leven in een huishouden waar (bijna) niemand werkt, is over het algemeen stabiel gebleven

Percentage uitkeringsgerechtigden voor personen van 18-64 jaar die met armoede worden bedreigd en in een huishouden leven waar (bijna) niemand werkt (%, enquêtejaren 2021 en 2022, respectievelijk inkomensjaren 2021 en 2020)



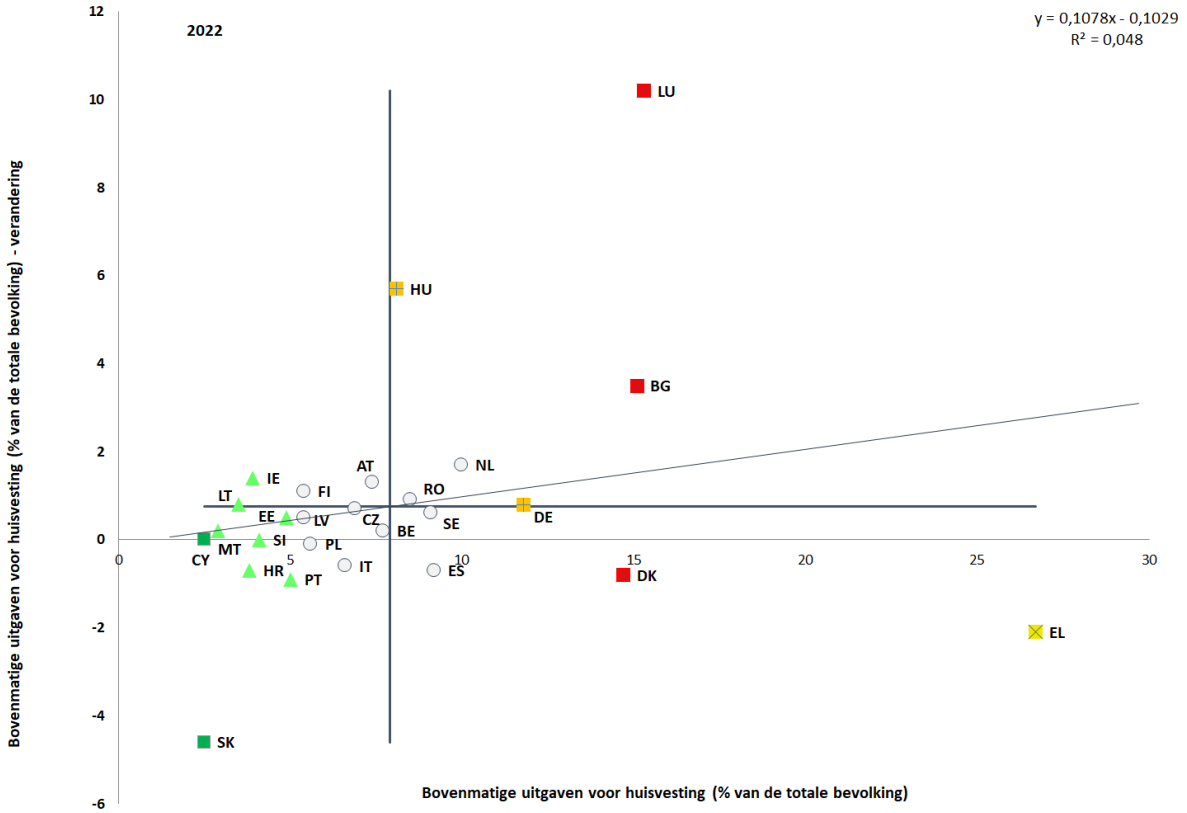
Opmerking: De gegevens voor FR zijn provisorisch. Er is een onderbreking in de reeks in 2022 voor FR en LU en in 2021 voor LU.
Bron: Eurostat [ilc_li70], EU SILC.

De betaalbaarheid van huisvesting is een steeds grotere uitdaging in de EU. In 2022 leefde 9,1 % van de totale EU-bevolking in een huishouden waar de totale huisvestingskosten meer dan 40 % van het totale besteedbare inkomen uitmaakten. Dit percentage bovenmatige uitgaven voor huisvesting vertoont een stijging op EU-niveau van 8,9 % in 2021 en 7,8 % in 2020. Griekenland is "zwak, maar gaat vooruit" wat deze dimensie betreft, met het hoogste percentage (26,7 %), maar wel met een daling ten opzichte van 2021 (en sinds 2015, toen het 45,5 % bedroeg). Luxemburg had het op een na hoogste percentage bovenmatige uitgaven voor huisvesting, met een stijging van 5,5 procentpunt ten opzichte van 2021, en bevindt zich in een "kritieke situatie", samen met Bulgarije en Denemarken. De laagste percentages voor bovenmatige uitgaven voor huisvesting werden geregistreerd in Slowakije en Cyprus, die de "beste presteerders" waren, en in Malta (zie figuur 2.4.11). Voor mensen die met armoede worden bedreigd, lag het percentage voor bovenmatige uitgaven voor huisvesting aanzienlijk hoger dan voor de rest van de bevolking op EU-niveau (33,1%, d.w.z. 29,2 procentpunt hoger), met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten[247]. De hoogste percentages voor bovenmatige uitgaven voor de bevolking die met armoede wordt bedreigd, waren te vinden in Griekenland, Denemarken en Bulgarije (84,5 %, een stijging van 7,8 procentpunt, 70,7 %, een daling van 1,4 procentpunt, en 50,1 %, een stijging van 12,9 procentpunt), terwijl de laagste (minder dan 15 %) werden geregistreerd in Cyprus, Malta, Litouwen en Slowakije (na een scherpe daling van 18,5 procentpunt). In het algemeen werden huurders op de private huurmarkt in alle lidstaten veel meer getroffen door problemen in verband met de betaalbaarheid van huisvesting dan eigenaars met of zonder hypotheek of huurders met verlaagde of gratis huur[248].

[247] Eurostat [ilc_lvho07a], EU SILC.
[248] Eurostat [ilc_lvho07c], EU SILC.

Figuur 2.4.11: het percentage bovenmatige uitgaven voor huisvesting is licht gestegen en vertoont sterke tekenen van divergentie tussen de lidstaten

Aandeel personen dat deel uitmaakt van een huishouden met bovenmatige uitgaven voor huisvesting, 2022 en verandering ten opzichte van het vorige jaar (%, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Onderbreking in de reeks voor FR en LU.
Bron: Eurostat [tespm140], EU-SILC.

Eenoudergezinnen en gezinnen met kinderen hebben vaker te maken met ernstige huisvestingsproblemen[249]**.** In 2020 werd 7,6 % van de eenoudergezinnen getroffen door ernstige woningnood en liepen zij ook meer risico op bovenmatige uitgaven voor huisvesting (16,2 % voor de EU, bijna het dubbel van het gemiddelde). Het aandeel kinderen in huishoudens dat te maken heeft met bovenmatige uitgaven voor huisvesting is in de EU gedaald van 7,8 % in 2021 naar 7,1 % in 2022. Het is echter aanzienlijk gestegen in Luxemburg, Bulgarije en Nederland (met respectievelijk 12,1, 4,6 en 4,1 procentpunt), terwijl het in Slowakije en Griekenland is gedaald (met respectievelijk 7 en 5,7 procentpunt). Griekenland bleef niettemin het land met het hoogste percentage (30 %), gevolgd door Luxemburg (16 %), Bulgarije (14,3 %), Spanje (11,5 %) en Duitsland (9,4 %).

Het afgelopen decennium is er weinig vooruitgang geboekt bij het terugdringen van het aantal daklozen in de lidstaten van de Europese Unie. Door het ontbreken van een gemeenschappelijke statistische definitie en methodologie om daklozen te tellen, zijn de gegevens niet vergelijkbaar tussen de lidstaten en is het moeilijk om het fenomeen op EU-niveau nauwkeurig te kwantificeren. In 2023 schatten Feantsa en de Fondation Abbé Pierre

[249] Dit punt is gebaseerd op Eurostat [ilc_mdho06a], [ilc_mdho06b], [ilc_lvho07e] en [ilc_lvho07a], EU SILC. In de laatstgenoemde statistiek is er een onderbreking in de tijdreeks van 2022 voor Luxemburg.

het aantal daklozen dat op straat of in een tijdelijke opvang of noodopvang slaapt op ten minste 895 000 in de EU, op basis van geëxtrapoleerde gegevens uit point-in-timetellingen die tussen 2017 en 2022 werden verricht[250]. Volgens nationale gegevens, waar die beschikbaar zijn, is de situatie in de meeste lidstaten verslechterd, met Finland, Denemarken en Nederland als opmerkelijke uitzonderingen. De huidige economische context, die wordt gekenmerkt door stijgende kosten van levensonderhoud, heeft de oorzaken van dakloosheid en de levensomstandigheden van de behoeftigste huishoudens nog verergerd.

Pijlerkader 8: verbetering van de toegang tot betaalbare huisvesting en huisvestingsbijstand voor mensen in nood in de EU

Toegang tot adequate huisvesting en huisvestingsbijstand is een grondrecht[251] en cruciaal voor het welzijn van mensen en voor de sociale cohesie. De COVID-19-crisis heeft duidelijk gemaakt hoe belangrijk toegankelijke, betaalbare en hoogwaardige huisvesting is om de participatie aan de arbeidsmarkt en betere onderwijsresultaten te ondersteunen. In artikel 31 van het Europees Sociaal Handvest en beginsel 19 van de Europese pijler van sociale rechten worden de lidstaten ertoe opgeroepen toegang tot sociale huisvesting en huisvestingsbijstand te bieden, gedwongen uitzettingen te voorkomen en de sociale inclusie van kwetsbare mensen en daklozen te waarborgen.

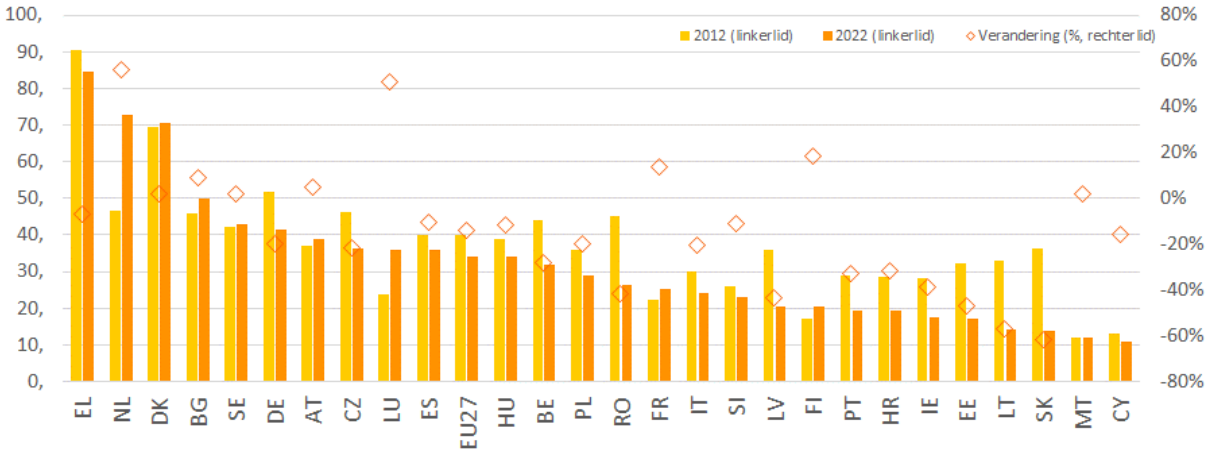
Met name voor mensen die met armoede worden bedreigd, vertegenwoordigen de huisvestingskosten een groot deel van het besteedbare inkomen, dat in de lidstaten langzaam en ongelijk is afgenomen. De huisvestingskosten zijn verbintenissen die wel moeten worden nagekomen omdat anders de levenskwaliteit ernstig in gevaar komt of de betrokkenen in financiële ellende kunnen worden gestort. In 2022 bedroeg het aandeel met armoede bedreigde personen met bovenmatige uitgaven voor huisvesting in de EU 34,2 %, wat meer dan drie keer zo hoog is als het aandeel in de totale bevolking (9,1 %). Dit is het gevolg van een trage vooruitgang (een daling van slechts 5,6 procentpunt) op EU-niveau sinds 2012, met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. Er is goede vooruitgang geboekt in Slowakije en Litouwen, waar het percentage met bovenmatige uitgaven meer dan gehalveerd is, gevolgd door een daling van meer dan 40 % in Estland, Letland en Roemenië. Tegelijkertijd werd voor Nederland en Luxemburg een stijging van de bovenmatige uitgaven voor huisvesting van meer dan 50 % geregistreerd, gevolgd door Finland en Frankrijk met een stijging van meer dan 10 %. Op langere termijn zijn er geen convergentie- of divergentiepatronen tussen de lidstaten te zien.

[250] Zie Fondation Abbé Pierre — Feantsa: *Eighth overview of housing exclusion in Europe*, 2023.

[251] Zie artikel 25, lid 1, van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en artikel 34 van het Handvest van de grondrechten van de EU.

Percentage bovenmatige uitgaven voor huisvesting van personen die met armoede worden bedreigd in 2012 en 2022

Percentage personen die met armoede worden bedreigd in huishoudens met bovenmatige uitgaven voor huisvesting, 2012 en 2022 (%, niveaus en procentuele verandering)



Bron: Eurostat [ilc_lvho07a]. Onderbreking in de reeks voor FR en LU in 2022.

Het naleven van normen inzake materiële omstandigheden, fysieke toegankelijkheid voor personen met een handicap en het creëren van inclusieve wijken zijn voorwaarden voor huisvesting van goede kwaliteit. Huisvesting van ernstig ontoereikende kwaliteit, ook wat de oppervlakte betreft, wordt vaak aangemerkt als een vorm van dakloosheid[252]. Bovendien krijgen ondervertegenwoordigde of gemarginaliseerde gemeenschappen, zoals de Roma, vaak te maken met segregatie op het gebied van huisvesting (d.w.z. ongelijke toegang tot reguliere, inclusieve en hoogwaardige huisvesting en aanverwante diensten). In de EU bestaan socialehuisvestingsregelingen om deze uitdagingen aan te pakken, maar zij verschillen wat betreft doelstellingen, vereisten en voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen, en ook zijn er verschillen op het gebied van financiële middelen (steun in natura of uitkeringen in contanten)[253]. Investeringen in sociale huisvesting kunnen de toegankelijkheid en betaalbaarheid van huisvesting voor mensen met een laag inkomen en kwetsbare groepen, onder wie daklozen, verbeteren.

Het EU-beleid kan positieve gevolgen hebben voor de betaalbaarheid, beschikbaarheid en toereikendheid van de huisvesting, met name voor mensen in armoede. Hoewel de primaire verantwoordelijkheid voor huisvesting en huisvestingsbijstand bij de lidstaten ligt, kunnen EU-financiering (via de programma's van het EFRO, het ESF+, de herstel- en veerkrachtfaciliteit en InvestEU) en beleidsmaatregelen van de EU nationale en lagere overheden ondersteunen bij hun inspanningen om deze uitdagingen, bijvoorbeeld op het gebied van cohesie en stedelijke ontwikkeling, werkgelegenheid en sociale bescherming, industrie- en energiebeleid, aan te pakken. Daarnaast kunnen EU-initiatieven zoals het Nieuw Europees Bauhaus en het initiatief voor betaalbare huisvesting bijdragen tot grotere duurzaamheid en inclusiviteit op het gebied van huisvesting[254].

Toegang tot betaalbare en sociale huisvesting staat in veel lidstaten hoog op de politieke, wetgevende en financiële agenda. Dat is met name het geval in **Tsjechië**, **Griekenland, Spanje, Frankrijk, Italië, Letland, Malta, Polen, Portugal** en **Slowakije**. Zo heeft **Letland**

[252] Abbé Pierre Foundation — Feantsa, *Third overview of housing exclusion in Europe*, 2018.

[253] OESO, *Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable*, Parijs, 2021.

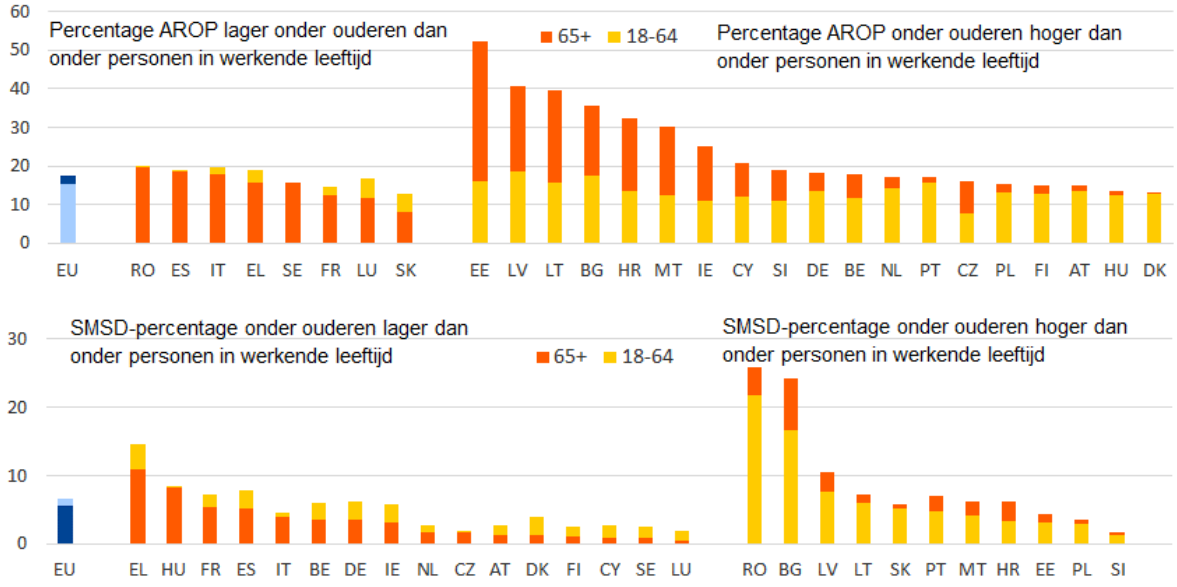
[254] Zie New European Bauhaus: beautiful, sustainable, together. (europa.eu) en Affordable housing initiative.

in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan de aanzet gegeven tot de ontwikkeling van de strategie voor betaalbare huisvesting om adequate steun voor alle inkomensgroepen tot stand te brengen. **Frankrijk** heeft specifieke huurreguleringsmaatregelen genomen, terwijl **Portugal** een toelageregeling heeft ingevoerd om gezinnen te ondersteunen bij het betalen van huur en hypotheken (onderdeel van het uitgebreide wetgevingspakket *Mais Habitação*), samen met verdere maatregelen om de gevolgen van de stijgende rente op woningleningen te verzachten. **Griekenland** heeft een programma voor leningen en huisvestingsbijstand ontwikkeld in de lokale context en heeft ook een verhoogde huisvestingstoelage aan studenten verstrekt, terwijl **Malta** een steunprogramma voor eerste kopers heeft uitgewerkt waarbij 10 000 subsidies worden verstrekt. **Polen** heeft een wet inzake wooncoöperaties aangenomen. Tot slot werden in **Italië** en **Letland** specifieke toelagen ontwikkeld om de gevolgen van de energieprijsstijging aan te pakken.

Na een lichte daling tussen 2020 en 2021 is het Arope-percentage onder mensen van 65 jaar of ouder in 2022 toegenomen. Sinds 2015 is dit percentage gestegen van 18 % naar 20,2 %, met een blijvende kloof tussen vrouwen en mannen (respectievelijk 22,9 % en 16,7 %). Deze algemene trend werd veroorzaakt door een toename van de inkomensarmoede in deze bevolkingsgroep, van 16,8 % in 2021 tot 17,3 % in 2022. In de meeste landen is het armoederisico voor ouderen hoger dan voor personen in de werkende leeftijd (18-64 jaar), hoewel het verschil tussen beide groepen aanzienlijk varieert tussen de lidstaten (zie het bovenste vak van figuur 2.4.12). Het percentage ernstige materiële of sociale deprivatie blijft voortdurend dalen, zij het met een lichte stijging tussen 2021 en 2022 (van 7,4 % in 2015 naar 5,3 % in 2021 en 5,5 % in 2022). Dit percentage is in de meeste lidstaten lager dan bij de bevolking in de werkende leeftijd op EU-niveau (6,6 % in 2022) in de meeste lidstaten (zie het onderste vak van figuur 2.4.12).

Figuur 2.4.12: 65-plussers lopen een hoger armoederisico dan de bevolking in de werkende leeftijd, maar worden in het algemeen minder vaak geconfronteerd met ernstige materiële en sociale deprivatie

Armoederisicopercentages (bovenste vak) en percentages ernstige materiële en sociale deprivatie (onderste vak), per leeftijdsgroep (%, 2022)



Opmerking: Links: de balk voor 18-64 jaar moet worden opgeteld bij de balk voor 65+; rechts: de balk voor 65+ moet worden opgeteld bij de balk voor 18-64 jaar. Onderbreking in de reeks voor FR en LU.
Bron: Eurostat [ilc_li02] en [ilc_mdsd11], EU-SILC.

Pensioenen in de EU bedragen gemiddeld meer dan drie vijfde van het inkomen aan het einde van de loopbaan. Het gemiddelde pensioen van personen van 65-74 jaar bedroeg in 2022 nog steeds 58 % van het inkomen uit werk van personen van 50-59 jaar[255]. Deze geaggregeerde vervangingsratio is langzaam gestegen ten opzichte van 54 % in 2012. In sommige landen (zoals Luxemburg, Spanje, Italië en Griekenland) ligt dit ver boven de 70 %. In deze lidstaten zijn de armoedecijfers onder ouderen tevens doorgaans lager dan de armoedecijfers voor mensen in de werkende leeftijd. Anderzijds ligt de vervangingsratio in twaalf lidstaten onder de 50 % en in vier lidstaten zelfs onder de 40 % (Litouwen, Ierland, Bulgarije en Kroatië), terwijl die in Roemenië steeg van 38 % in 2021 tot 52 % in 2022. In 2022 was deze ratio in de meeste lidstaten lager voor vrouwen[256].

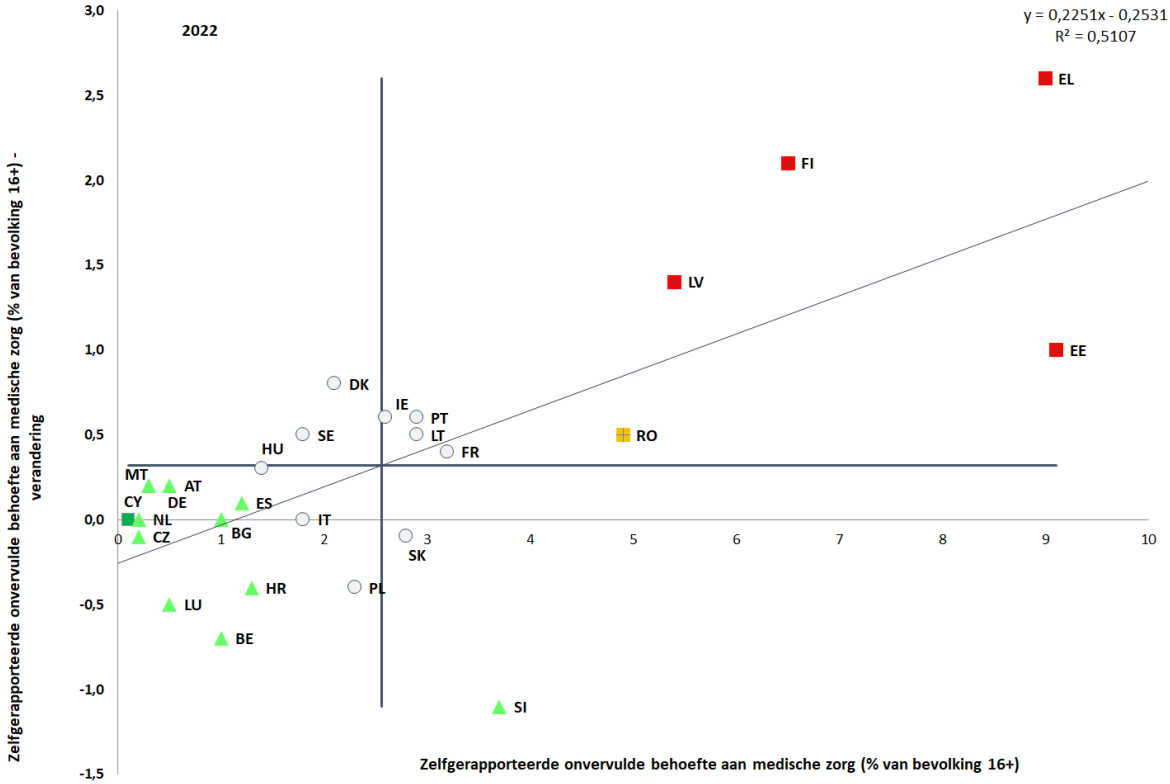
In 2022 zijn de zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg gemiddeld grotendeels stabiel gebleven, maar met grote verschillen tussen de lidstaten. Hoewel het EU-gemiddelde slechts matig is gestegen, van 2 % in 2021 naar 2,2 % in 2022, blijven er grote verschillen tussen de landen bestaan, van 0,1 % in Cyprus tot 9,1 % in Estland (zie figuur 2.4.13), met een duidelijk uiteenlopend patroon. De hoogste niveaus van onvervulde behoeften aan medische zorg werden gemeld in Estland, Griekenland, Finland en Letland, allemaal “kritieke situaties”, alsook in Roemenië, dat “in de gaten moet worden gehouden”. Nadat de niveaus de afgelopen tien jaar over het algemeen zijn gedaald, stijgen de cijfers voor deze landen opnieuw. Met name Griekenland (voornamelijk omdat medische zorg “te duur” is) en Finland (voornamelijk om redenen die verband houden met de “wachtlijst”) hebben melding gemaakt van stijgingen van meer dan 2 procentpunt in 2022. De laagste niveaus van onvervulde behoeften (met waarden van minder dan 1 %) werden gerapporteerd voor Cyprus, een “beste presteerder” op dit gebied, en Nederland, Tsjechië, Duitsland, Malta, Luxemburg en Oostenrijk, allemaal “beter dan gemiddeld” (samen met België, Bulgarije, Spanje en Kroatië). Personen die deel uitmaken van een huishouden met een laag inkomen melden vaker onvervulde medische behoeften, hoewel de omvang van het verschil met de totale bevolking tussen de lidstaten uiteenloopt. De grootste verschillen tussen de laagste en de hoogste inkomenskwintielen werden gemeld voor Griekenland (11 procentpunt), Letland, Roemenië (beide 8,4 procentpunt), Finland (7,6 procentpunt) en Portugal (6,1 procentpunt). Er worden ook regionale verschillen waargenomen in de gerapporteerde onvervulde behoeften, bijvoorbeeld in Hongarije, Roemenië en Polen (zie figuur 10 in bijlage 5).

[255] Zoals blijkt uit de geaggregeerde vervangingsratio, Eurostat [ilc_pnp3], EU-SILC, gedefinieerd als de verhouding tussen het mediane individuele bruto pensioen in de leeftijdsgroep van 65-74 jaar en het mediane individuele bruto inkomen in de leeftijdsgroep van 50-59 jaar, exclusief andere sociale voordelen.

[256] Nadere informatie over de belangrijkste kenmerken van pensioenstelsels is te vinden in het benchmarkingkader voor de toereikendheid van pensioenen, dat gezamenlijk is ontwikkeld door het Comité voor sociale bescherming en de Europese Commissie. Het kader moet worden toegepast tegen de achtergrond van de volledigere analyse in het verslag over de toereikendheid van de pensioenen.

Figuur 2.4.13: grote verschillen tussen de lidstaten wat betreft zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg

Zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg, niveaus van 2022 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (%, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Onderbreking in de reeks voor FR en LU.
Bron: Eurostat, [tespm_110], EU-SILC.

Door demografische ontwikkelingen, met name de hogere levensverwachting in de toekomst, zal de potentiële behoefte aan langdurige zorg toenemen. Het aantal personen dat mogelijk langdurige zorg nodig zal hebben, zal in de EU naar verwachting toenemen van 30,8 miljoen in 2019 tot 33,7 miljoen in 2030 en 38,1 miljoen in 2050[257]. Volgens de gegevens van 2019 had 26,6 % van de mensen van 65 jaar of ouder die in particuliere huishoudens wonen, in de EU langdurige zorg nodig, met duidelijke verschillen naar geslacht (32,1 % van de vrouwen tegenover 19,2 % van de mannen)[258]. Uit de recentste microsimulaties van het JRC blijkt dat niet alleen demografische factoren, maar ook inspanningen op het gebied van onderwijs, gezondheidsbevordering en ziektepreventie belangrijke factoren zijn die van invloed zijn op de verwachte behoefte aan langdurige zorg[259].

257 Europese Commissie en Comité voor de economische politiek, *The 2021 Ageing Report — Economic and budgetary projections for the EU Member States* (2019-2070), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.

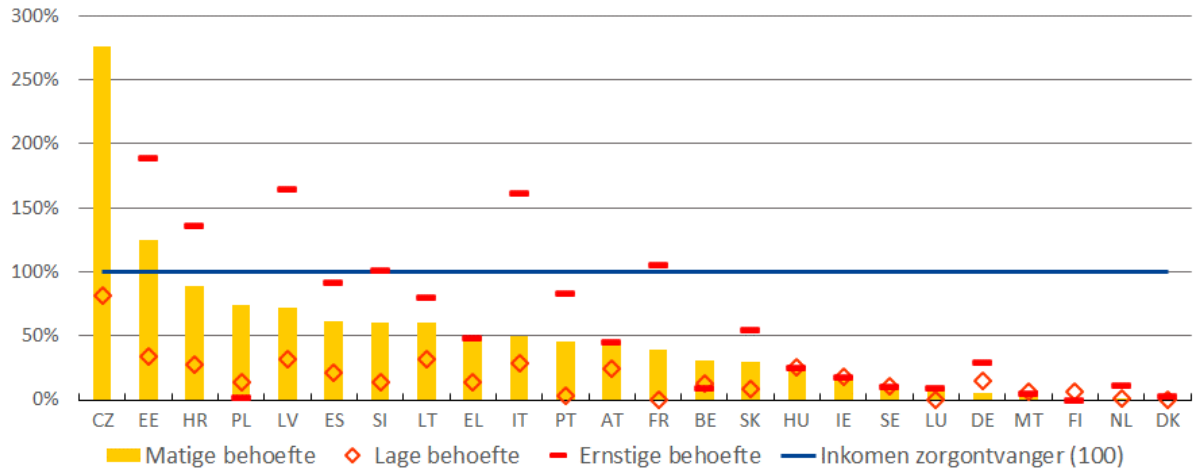
258 Eurostat [hlth_ehis_tadle], EHIS. Deze op onderzoek gebaseerde maatregel omvat alleen mensen in particuliere huishoudens, maar niet in residentiële zorg.

259 Gemeenschappelijk Centrum voor onderzoek, *Demographic microsimulation of long-term care needs in the European Union*, 2023 (verschijnt binnenkort).

Personen die langdurige zorg nodig hebben, hebben vaak beperkte toegang tot formele thuiszorg, aangezien deze niet betaalbaar, niet beschikbaar of van ontoereikende kwaliteit is. In 2019 gaf 46,5 % van de mensen van 65 jaar of ouder met ernstige moeilijkheden bij de persoonlijke verzorging of huishoudelijke activiteiten in de EU aan dat zij een onvervulde behoefte aan hulp bij dergelijke activiteiten hadden. Dit was veel sterker uitgesproken bij mensen in het laagste inkomenskwintiel (51,2 %) ten opzichte van personen in het hoogste inkomenskwintiel (39,9 %). Het gebrek aan toegang tot formele zorg kan leiden tot onvervulde zorgbehoeften of tot lasten voor mantelzorgers. De uitdagingen op het gebied van toegang worden nog verergerd door aanzienlijke tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de zorgsector. Geschat wordt dat het percentage langdurige zorg in de totale werkgelegenheid de komende tien jaar in de OESO-landen met gemiddeld 32 %, of 0,6 procentpunt, zal moeten stijgen om aan de verwachte toename van de vraag te voldoen[260]. De sector moet ook de arbeidsomstandigheden verbeteren om personeel te behouden en werknemers met de juiste vaardigheden aan te trekken. Betere arbeidsomstandigheden in combinatie met beter onderwijs en betere opleiding ter voorbereiding op beroepen in de sector zouden ook de kwaliteit van de verstrekte zorg optrekken. Om het niveau van sociale bescherming voor langdurige zorg op oudere leeftijd te meten en dit tussen de lidstaten te vergelijken, heeft de OESO, met steun van de Europese Commissie, een reeks typische gevallen van langdurige zorgbehoeften ontwikkeld[261]. Uit de analyse blijkt dat, zelfs na de ontvangst van uitkeringen voor langdurige zorg, de eigen bijdragen voor zorg zeer hoog kunnen zijn in sommige lidstaten, vooral voor ouderen met ernstige langdurige zorgbehoeften die thuiszorg ontvangen (zie figuur 2.4.14).

Figuur 2.4.14: de eigen bijdragen voor zorg kunnen zeer hoog zijn, vooral voor ouderen met ernstige langdurige zorgbehoeften die thuiszorg ontvangen

Eigen bijdragen voor thuiszorg als aandeel van het inkomen voor ouderen (na overheidssteun), voor zorgontvangers met een mediaan inkomen en zonder nettovermogen, naar ernstgraad, 2022



Opmerking: EE verwijst naar Tallinn in Estland, IT verwijst naar Alto Adige (Zuid-Tirol) in Italië, AT verwijst naar Wenen in Oostenrijk, BE verwijst naar Vlaanderen in België.
Bron: OESO-analyses op basis van de OESO-vragenlijst over sociale bescherming bij langdurige zorg, de OESO-databank over inkomensverdeling en de OESO-databank over vermogensverdeling.

[260] OESO, *Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care*, 2023.
[261] Cravo Oliveira Hashiguchi, T. en Llena-Nozal, A.,*The Effectiveness of Social Protection for Long-term Care in Old Age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs?*, OECD Health Working Papers No 117, OECD Publishing, Parijs, 2021.

2.4.2 Maatregelen van de lidstaten

Bijna alle lidstaten hebben steunmaatregelen genomen om mensen te helpen het hoofd te bieden aan de hogere kosten van levensonderhoud. De meeste lidstaten (**België, Cyprus, Spanje, Finland, Litouwen, Nederland, Portugal, Roemenië en Slovenië**) hebben uitkeringen zoals het minimuminkomen, de gezins- en kinderbijslag, werkloosheidsuitkeringen en pensioenen verhoogd. **Slovenië** is een van de weinige landen dat ook de huisvestingstoelagen heeft aangepast. **Griekenland** en **Slowakije** hebben voor het hele jaar 2022 gekozen voor eenmalige extra betalingen en aanvullende tranches voor het minimuminkomen en de gezins- en kinderbijslag. Tot slot heeft **Zweden** sinds de pandemie een extra bedrag aan huisvestingstoelagen verstrekt aan gezinnen met kinderen en dit bedrag in juni 2023 verder verhoogd als reactie op de hoge kosten van levensonderhoud[262].

Om de toegang tot essentiële diensten, en met name energie, in de context van hogere prijzen te ondersteunen, hebben de lidstaten substantiële noodmaatregelen genomen, die tijdelijk maar vaak niet doelgericht waren[263]. Zo heeft **België** in de winter van 2022-23 twee bijdragepakketten uitgevoerd om alle huishoudens te ondersteunen in de vorm van automatische kortingen op elektriciteits- en gasrekeningen. **Ierland** heeft 1,2 miljard EUR uitgetrokken voor energiesteun via de betaling van een krediet om consumenten te helpen hun elektriciteitsrekening te verlagen. **Frankrijk** heeft een uitzonderlijke energievoucher ingevoerd als eenmalige aanvullende steun voor de kwetsbaarste huishoudens, en **Tsjechië** heeft een tijdelijk plafond voor energieprijzen vastgesteld. **Bulgarije** en **Roemenië** hebben via een voucherregeling tijdelijk steun verleend aan de kwetsbaarste huishoudens via financiering uit het ESF — React-EU, als onderdeel van het SAFE-initiatief. **Spanje** heeft een maatregel die een basisvoorziening van water, gas, elektriciteit en telecommunicatie garandeert, verlengd tot 31 december 2023. **Italië** heeft een fonds van 112 miljoen EUR ingevoerd voor de financiering van een specifieke voucher waarmee personen met een laag inkomen hun vervoerskosten kunnen betalen. **Malta** heeft het openbaar vervoer vanaf oktober 2022 gratis gemaakt voor alle ingezetenen die houder waren van een persoonlijke vervoerskaart. **Slovenië** heeft de huishoudelijke elektriciteits- en gasprijzen geplafonneerd. Het btw-tarief werd tijdelijk verlaagd (van 22 % naar 9,5 %) en de accijnzen op elektriciteit en gas gehalveerd. **Slowakije** heeft prijsplafonds voor gas, verwarming en elektriciteit ingevoerd voor huishoudens en bedrijven. Er zijn ook enkele eenmalige betalingen goedgekeurd aan mensen die het zwaarst door de hoge energieprijzen werden getroffen.

Verschillende lidstaten hebben zich gericht op het aanpakken en voorkomen van armoedeproblemen door de toereikendheid en dekking van het minimuminkomen en de sociale bijstand te verbeteren. Letland heeft een hervorming van het minimuminkomen goedgekeurd die voor 2023 en 2024 een verhoging van alle overdrachten in verband met het minimuminkomen met zich meebrengt en het toekomstige minimuminkomen, de pensioenen en de drempelwaarden voor verschillende sociale steunmaatregelen koppelt aan het mediane inkomen, waarbij een jaarlijkse indexering wordt overwogen. **Polen** en **Hongarije** hebben maatregelen ingevoerd die gericht zijn op bepaalde leeftijdsgroepen of gebieden. In overeenstemming met zijn hervorming van het minimuminkomen heeft **Bulgarije** wetswijzigingen voor de verwarmingstoelage ingevoerd om de doelgroepen te stroomlijnen en de inkomensdrempel en dekking van de uitkering te verhogen. **Tsjechië** heeft het “sociaal

[262] Een uitgebreidere inventarisatie van de maatregelen die de lidstaten hebben genomen om de stijging van de energieprijzen en de hoge kosten van levensonderhoud het hoofd te bieden, is te vinden in het jaarverslag 2023 van het Comité voor sociale bescherming.

[263] Zie voor deze maatregelen ook het jaarverslag 2023 van het Comité voor sociale bescherming.

en bestaansminimum" met ongeveer 5 % verhoogd en ook het bedrag van het "bestaansminimum" opgetrokken; beide minima worden gebruikt voor de berekening van andere toelagen.

In verschillende lidstaten zijn stappen gezet om het minimuminkomen en de sociale bijstand te moderniseren. Duitsland heeft een ingrijpende hervorming van zijn minimuminkomensvoorziening doorgevoerd met de wet op de uitkeringen voor burgers (*Bürgergeld-Gesetz*). De basisinkomenssteun voor werkzoekenden werd dienovereenkomstig hervormd. Naast de aanpassing van de standaard behoeftetarieven (uitkeringsniveau) beoogt de wet ondersteuning te bieden aan aanvragers die kunnen werken door nieuwe kansen te grijpen. De wet stimuleert de ontwikkeling van vaardigheden door middel van een uitkering voor bij- en nascholing (*Weiterbildungsgeld*), een uitkeringspremie voor burgers (*Bürgergeldbonus*) en een premie voor permanente educatie en opleiding (*Weiterbildungsprämie*). De prioritering van arbeidsbemiddeling in boek II van het Sociaal Wetboek is afgeschaft, wat voor meer mensen de weg vrijmaakt om initiële en voortgezette opleiding te volgen. In **Finland** heeft het Parlementair Comité voor de sociale zekerheid met een mandaat van zeven jaar (2020-2027) tot taak het Finse socialezekerheidsstelsel te hervormen en te vereenvoudigen. Een tussentijds verslag schetst alternatieve manieren om de sociale zekerheid te organiseren en voorstellen voor hervormingen, met inbegrip van beleidsrichtsnoeren voor indicatoren en instrumenten voor het beoordelen van de vooruitgang. In **Portugal** waren de inspanningen gericht op de modernisering en vereenvoudiging van het socialezekerheidsstelsel en op een groter gebruik van uitkeringen door middel van de "digitale transitie van de sociale zekerheid". Hoewel het zich nog in een voorbereidend stadium bevindt, zijn in het onlangs herziene herstel- en veerkrachtplan stappen gezet in de richting van één enkele sociale uitkering, ter vervanging van een reeks niet-bijdrageplichtige uitkeringen. **Spanje** zet zijn inspanningen voort om de hervorming van het minimuminkomen door te voeren, met name door een hub te ontwikkelen voor het creëren van integratietrajecten voor ontvangers van een minimuminkomen. Na de voltooiing van de door de herstel- en veerkrachtfaciliteit ondersteunde proefprojecten zullen in een evaluatie de dekkings-, doeltreffendheids- en succesfactoren worden beoordeeld. **Roemenië** heeft zijn minimuminkomenswetgeving herzien om de sociale bijstand te verbeteren. De hervorming heeft tot doel de armoede terug te dringen, de werkgelegenheid te stimuleren aan de hand van activeringsmaatregelen en het opleidingsniveau te verhogen, en tegelijkertijd de administratieve lasten voor de overheid en de begunstigden te verminderen. **Slowakije** heeft een stabiliseringstoelage verstrekt aan gezondheidswerkers en andere werknemers in de sociale voorzieningen voor kinderbescherming.

Veerkrachtige sociale diensten zijn essentieel, zoals is gebleken tijdens en na de COVID-19-pandemie. Cyprus heeft een hervorming goedgekeurd om de sociale diensten te herstructureren en te moderniseren, zodat snel kan worden ingespeeld op de behoeften van kwetsbare personen. In **Letland** wordt in de verklaring van de nieuwe regering als doel gesteld een minimumpakket aan sociale diensten in te voeren die op lokaal niveau verplicht moeten worden verleend. Evenzo zal **Spanje** in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan een hervorming doorvoeren die een minimaal gemeenschappelijk dienstenpakket zal waarborgen, net als gemeenschappelijke normen voor de sociale dienstverlening in het hele land. **Bulgarije** is van plan om tegen eind 2023 in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan een nationale inventarisatie van zijn sociale diensten te maken om lacunes in de dienstverlening aan te wijzen en de investeringsbehoeften te helpen bepalen.

In 2022-23 werden verschillende hervormingen doorgevoerd met betrekking tot de stelsels voor werkloosheidsuitkeringen[264]**.** Gezien de onzekere economische situatie heeft **Zweden** in juni 2023 besloten om de toegang tot werkloosheidsuitkeringen te vergemakkelijken, met name wat betreft wachttijd, arbeidsverleden en potentiële toegang voor ondernemers (in geval van herhaalde onderbrekingen van de bedrijfsactiviteiten). **Estland** heeft, als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan, in december 2022 een hervorming van de werkloosheidsuitkeringen goedgekeurd die de uitkeringsperiode vanaf eind juni 2023 afhankelijk maakt van de economische cyclus. Het doel is de sociale bescherming van werklozen in moeilijkere omstandigheden op de arbeidsmarkt te verbeteren en tegelijkertijd een snellere terugkeer naar een baan te ondersteunen wanneer de situatie verbetert. In **Frankrijk** heeft de hervorming van de werkloosheidsverzekering, die in december 2022 is goedgekeurd, de duur van de werkloosheidsuitkeringen verkort en de toegang tot werkloosheidsuitkeringen in geval van ontslagname afgeschaft. **Finland** heeft een hervorming aangekondigd om meer prikkels voor werk te bieden die de duur van eerdere arbeid zullen verlengen en het bedrag van de uitkeringen afhankelijk zullen stellen van eerdere inkomsten, terwijl het vervangingspercentage mettertijd zal dalen.

Sommige lidstaten hebben maatregelen genomen om de toegang tot sociale bescherming voor specifieke groepen, zoals zelfstandigen, te verbeteren. In **Litouwen** heeft de regering in juni 2023, als onderdeel van haar herstel- en veerkrachtplan, een hervorming van de werkloosheidsverzekering voorgesteld om de duur van de vereiste minimumbijdragen te verkorten (van 12 tot 9 maanden in de laatste 30 maanden) en zelfstandigen daarin op te nemen. In **Spanje** is bij de hervorming van juli 2022 een nieuwe bijdrageregeling voor zelfstandigen ingevoerd en is de bescherming in geval van beëindiging van de activiteit verbeterd. Spanje heeft ook een nieuwe uitkering geregeld voor zelfstandigen die actief zijn in een sector die wordt getroffen door tijdelijke ontslagen van het cyclische "RODE mechanisme" voor flexibiliteit en stabilisatie van de werkgelegenheid. Met de hervorming van het kunstenaarsstatuut zijn vanaf juli 2023 ook speciale werkloosheidsuitkeringen voor kunstenaars ingevoerd. In september 2023 heeft **Tsjechië** een aantal wijzigingen doorgevoerd voor werknemers in het kader van de "overeenkomsten om werk te verrichten" met het oog op een gelijk speelveld, althans gedeeltelijk, met de klassieke arbeidsovereenkomsten (invoering van betaald verlof en extra loon voor weekends, nachtwerk of vakanties). In **België** werd in december 2022 nieuwe regelgeving goedgekeurd om de wet inzake sociale bescherming aan te passen aan de specifieke werkgelegenheidssituatie en de arbeidsverhoudingen van kunstenaars en artistiek-technici, waardoor een nieuw statuut van "kunstwerkers" werd gecreëerd. Met de nieuwe "kunstwerkuitkering" (sinds oktober 2022) werden de categorieën kunstwerkers uitgebreid en hun toegang tot een bijzonder soort werkloosheidsuitkeringen verbeterd.

De toegang tot ziekte-uitkeringen werd door verschillende maatregelen vergemakkelijkt. In **Ierland** heeft de *Sick Leave Act* 2022 met ingang van januari 2023 een wettelijk recht op loondoorbetaling bij ziekte ingevoerd, waardoor werknemers (met name werknemers met een laag loon en zonder recht op een ziekteverlofregeling binnen het bedrijf) recht hebben op een minimumperiode betaald verlof wanneer zij ziek of arbeidsongeschikt worden. De duur van het betaald ziekteverlof zal de komende drie jaar geleidelijk worden verlengd om buitensporige financiële lasten voor de werkgevers te voorkomen. **Spanje** heeft sinds juni 2023 drie niet-beroepssituaties ingevoerd als nieuwe gronden voor ziekteverlof,

264 Zie ook het verslag van de Commissie betreffende de uitvoering van de aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming, COM(2023) 43 final, aangenomen in januari 2023.

zonder dat een minimumperiode van premiebetaling nodig is. **Cyprus** heeft, als onderdeel van zijn beleid om de communicatie tussen burgers en het socialezekerheidsstelsel (SIS) te digitaliseren en te moderniseren, in februari 2023 het elektronische platform voor het indienen van aanvragen voor ziekte-uitkeringen gelanceerd.

Verschillende lidstaten hebben gezinstoelagen en kinderopvang versterkt, mede als reactie op de hogere kosten van levensonderhoud. In **Oostenrijk** is in de schooljaren 2022-2023 tot 2026-2027 in totaal 200 miljoen EUR per jaar aan subsidies voor speciale doeleinden van de federale overheid aan de deelstaten toegekend om de uitbreiding van kinderopvang in het basisonderwijs te bevorderen. In **Bulgarije** werden de schoolinschrijvingstoelagen van 300 BGN (154 EUR), die oorspronkelijk werden toegekend aan leerlingen die beginnen aan de eerste en achtste graad, uitgebreid tot leerlingen die beginnen aan de tweede, derde en vierde graad. In **Cyprus** wordt de opvang van kinderen tot vier jaar gesubsidieerd via rechtstreekse betalingen aan kleuterscholen. De subsidie kan oplopen tot 80 % van de maandelijkse kosten voor kinderopvang, met een maximumbedrag dat afhankelijk is van het inkomensniveau. In **Tsjechië** werd een eenmalige uitkering van 5 000 CZK (200 EUR) toegekend aan ouders met een jaarlijks inkomen van minder dan 1 miljoen CZK (40 000 EUR). In **Estland** werden de gezinstoelagen verhoogd voor gezinnen met drie of meer kinderen. In **Duitsland** werd de kinderbijslag vanaf januari 2023 vastgesteld op 250 EUR per kind per maand, met een verhoging voor het eerste en tweede kind en een iets lagere bijslag voor het derde kind. Gezinnen met een laag inkomen worden ondersteund met aanvullende kinderbijslag. In **Griekenland** werd financiële steun verleend aan vijftig middelgrote en zeventig grote bedrijven om kinderopvang in te richten voor kinderen tussen 6 maanden en 2,5 jaar. In het kader van een proefproject worden vouchers verdeeld onder ouders met kinderen tot 2,5 jaar om een deel van de kinderopvang door gecertificeerde zorgverleners te dekken. In **Ierland** werd een bijkomende 121 miljoen EUR toegewezen aan het *National Childcare Scheme*. In **Nederland** is de gedeeltelijke en inkomensafhankelijke vergoeding van de kinderopvangkosten niet langer afhankelijk van het aantal uren dat ouders daadwerkelijk werken. In **Polen** werd bijna 704 miljoen EUR uit het ESF+ en 380 miljoen EUR uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit toegewezen aan het creëren van meer dan 100 000 nieuwe kinderopvangplaatsen tussen 2022 en 2029, met inbegrip van plaatsen die zijn aangepast aan de behoeften van kinderen met een handicap of kinderen die speciale zorg nodig hebben. In **Portugal** werd een nieuwe inkomensafhankelijke kindergarantie-uitkering ingevoerd. Ook werden de bedragen van de gezinstoelagen geactualiseerd. In **Slowakije** werd de ouderschapstoelage verhoogd. Werkende ouders kunnen deze toelage gebruiken voor kosten in verband met kinderopvang tot de leeftijd van drie jaar. In **Slovenië** ontvingen de ontvangers van financiële sociale bijstand en inkomenssteun een eenmalige aanvullende energiepremie, waarvan het bedrag afhankelijk was van de grootte van het gezin, met een minimum van 200 EUR. Daarnaast ontvingen gezinnen in oktober, november en december 2022 een aanvulling op de bestaande kinderbijslag, variërend van 21 EUR tot 123 EUR. In **Spanje** werden de kinderopvanguitkeringen van 100 EUR per maand per kind jonger dan drie jaar uitgebreid zodat zij niet alleen aan werkende moeders werden verstrekt, maar ook aan vrouwen die al dan niet bijdrageplichtige werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

De lidstaten hebben maatregelen genomen in overeenstemming met de aanbeveling van de Raad van 2021 tot instelling van een Europese kindergarantie. Hoewel sommige lidstaten nog werken aan hun actieplannen voor de uitvoering van de Europese kindergarantie, is een aantal beleidsmaatregelen genomen, bijvoorbeeld ter verbetering van de sociale inclusie van kwetsbare kinderen, zoals de de-institutionalisering van alternatieve zorg in **Griekenland** en gratis schoolmaaltijden in **Kroatië** en **Luxemburg**. In **Spanje** heeft de uitvoering van de Europese kindergarantie geleid tot een bredere reeks hervormingen, met

elf wetgevingshandelingen die tussen 2021 en 2023 moeten worden vastgesteld, waaronder, in het kader van het herstel- en veerkrachtplan, de modernisering van de sociale diensten en de versterking van het onderwijsstelsel met het oog op het waarborgen van inclusief onderwijs voor kinderen met speciale behoeften. Er is ook een meerlagig governancesysteem voor de uitvoering van de garantie opgezet met coördinatoren op regionaal niveau.

Verschillende lidstaten hebben maatregelen genomen om hun invaliditeitsuitkeringen of financiële steun aan gezinnen en mantelzorgers van een familielid ten laste met een handicap te versterken. Sommige landen hebben wetswijzigingen doorgevoerd die betere bescherming en financiële steun bieden aan personen met zorgtaken, bijvoorbeeld door nieuwe rechten te verlenen aan ouders van een kind met een handicap (**Frankrijk**), door nieuwe uitkeringen te verlenen aan familieleden die voor een familielid met een handicap zorgen (**Slowakije**), door belemmeringen voor de toegang tot zorgtoelagen voor samenwonende personen te verminderen, of door middel van belastingkredieten voor ouders van kinderen met een handicap (**Malta**). **Malta** en **Kroatië** ontwikkelen ook regelingen voor persoonlijke bijstand met als doel de zelfredzaamheid van personen met een handicap te ondersteunen en hun deelname aan het onderwijs, het arbeidsproces en het maatschappelijk leven te verbeteren. Verschillende lidstaten investeren verder in de verbetering van sociale diensten en thuiszorg om personen met een handicap te helpen thuis te blijven wonen, onder meer in het kader van hervormingen van hun stelsels voor langdurige zorg (bv. **Bulgarije** en **Slovenië**).

Toegang tot betaalbare en sociale huisvesting staat in veel lidstaten hoog op de politieke, wetgevende en financiële agenda. Zo heeft **Letland** in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan de aanzet gegeven tot de ontwikkeling van de strategie voor betaalbare huisvesting om passende steun te verlenen, onder meer voor kwetsbare huishoudens, door middel van sociale huisvesting en gemeentewoningen met een lage huur. **Frankrijk** heeft specifieke wettelijke huurmaatregelen genomen, terwijl **Portugal** een regeling voor uitkeringen heeft ingevoerd om gezinnen te helpen bij het betalen van huur en hypotheken (onderdeel van het wetgevingspakket *Mais Habitação*), samen met verdere maatregelen om de gevolgen van de stijgende rentetarieven voor woningkredieten te verzachten. **Griekenland** besloot zich te concentreren op studenten door hen een hogere huisvestingstoelage verstrekken. In **Italië** en **Letland** werden specifieke toelagen ontwikkeld om de gevolgen van de energieprijsstijging aan te pakken. Om de toegang tot huisvesting en de betaalbaarheid van huisvesting te vergemakkelijken, heeft **Griekenland** in de lokale context een programma voor leningen en huisvestingsbijstand ingevoerd, terwijl **Malta** een steunprogramma voor eerste kopers heeft uitgewerkt. **Polen** heeft een wet inzake wooncoöperaties aangenomen.

Er zijn maatregelen genomen met betrekking tot pensioenen om de stelsels veerkrachtiger en rechtvaardiger te maken. Deze omvatten met name de actualisering van de pensioenen (**Bulgarije**), de herziening van de mechanismen voor de indexering van de pensioenen (**Estland** en **Italië**) en de aanwaspercentages met de nadruk op het bevorderen van de toegang tot basisouderdomsuitkeringen, de verhoging van de minimumpensioenen (**België**, **Kroatië**, **Letland**) en de verlaging van de belastingdruk voor mensen met een laag pensioen (**Duitsland**, **Malta**, **Estland**, **Italië**). Als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan heeft **Spanje** besloten de maximale pensioenbijdragegrondslagen en de maximumpensioenen geleidelijk te verhogen en heeft het een nieuw aanwastraject voor minimum- en niet-premiegebonden pensioenen ingevoerd zodat deze stijgen in overeenstemming met de ontwikkeling van het minimumloon. In maart 2023 zijn ook diverse maatregelen genomen om de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, waaronder een betere dekking van de loopbaan en een verhoging van de aanvulling van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. Tot slot zorgt de Spaanse hervorming van het

pensioenstelsel van 2023 voor een gelijke behandeling van deeltijd- en voltijdwerkers bij de berekening van de bijdrageperioden om in aanmerking te komen voor een ouderdomspensioen; ook werd besloten de socialezekerheidsbijdragen van zelfstandigen geleidelijk gelijk te trekken met het stelsel van werknemers. In **Frankrijk**, **Portugal** en **Denemarken** werden uitzonderlijke pensioenverhogingen en steun voor lage pensioenen ingevoerd, en in **Nederland** en **Litouwen** werden de overheidspensioenen verhoogd. De hoogte van de nabestaandenpensioenen en de voorwaarden voor toegang tot die pensioenen werden versoepeld in **Kroatië** en **Malta**, terwijl er in **Spanje**, **Frankrijk**, **Duitsland** en **Malta** maatregelen werden genomen om de situatie van personen met verminderde arbeidscapaciteit te verbeteren. In **België** omvatte de hervorming van juli 2023 ouderschaps- en zorgverlof en tijdelijke werkloosheid in de bijdrageperioden om toegang te krijgen tot het minimumpensioen. Ook in **Tsjechië** en **Malta** zijn pensioenverhogingen en pensioenopbouw voor de opvoeding van kinderen vastgesteld. Tot slot heeft **Italië** besloten om in 2023 het sociale voorschot op het pensioen (*APE Sociale*) tijdelijk te verlengen voor personen die ten minste 63 jaar oud zijn, geen recht hebben op een pensioen, zware taken hebben verricht of een handicap van ten minste 74 % hebben, werklozen die hun werkloosheidsuitkering hebben uitgeput, en mantelzorgers. De extra pensioenverhoging in **Slowakije** is in juli 2023 in werking getreden, terwijl de criteria voor de toekenning van een invaliditeitspensioen zijn versoepeld en het bedrag is verhoogd.

Hervormingen in verband met de pensioengerechtigde leeftijd en een langer beroepsleven werden ingegeven door overwegingen met betrekking tot zowel de houdbaarheid van de overheidsfinanciën als de toereikendheid. In **België**, **Tsjechië** en **Finland** lag de nadruk op het bevorderen van een langer beroepsleven, terwijl dat in **Denemarken** en **Kroatië** bijvoorbeeld lag op de combinatie van werk en pensioen met behulp van positieve prikkels en grotere flexibiliteit. Weinig maatregelen waren gericht op het verhogen van de pensioenleeftijd, zoals in **Frankrijk** en **Tsjechië**, of op een combinatie daarvan met het aanscherpen van vervroegde pensionering zoals in **Tsjechië** het geval was. De in september 2022 in **Ierland** doorgevoerde pensioenhervorming bood de mogelijkheid om tot de leeftijd van 70 jaar te werken in ruil voor een hoger pensioen, en een geleidelijke overgang over meerdere jaren naar een *Total Contributions Approach*, waarbij de pensioentarieven gedurende het gehele beroepsleven worden gekoppeld aan de socialezekerheidsbijdragen. Voor mantelzorgers die langdurige zorg op zich nemen, zal die zorgtijd ook worden erkend in het pensioenstelsel. **Italië** heeft de bepalingen voor vervroegde pensionering voor mensen met een lange loopbaan of een specifiek arbeidsstatuut verder uitgebreid en tegelijkertijd de criteria om daarvoor in aanmerking te komen aangescherpt. Tot slot heeft zich een sterkere tendens afgetekend om de rol van pensioenstelsels met kapitaaldekking te versterken en individuele pensioentoezeggingen te bevorderen. In sommige gevallen kwam dit neer op de versterking van de collectieve rechten op bedrijfspensioenen, zoals in **Denemarken**, terwijl in andere gevallen de individuele rechten werden versterkt, namelijk in de wettelijke pensioenstelsels met kapitaaldekking. Met name in **Nederland** had de brede hervorming van juni 2023 tot doel de tweede pijler transparanter, eerlijker, schokbestendiger en beter geschikt te maken voor een dynamische arbeidsmarkt. In **Roemenië** zijn maatregelen genomen om de duurzaamheid van de tweede pijler te waarborgen. In het kader van de herstel- en veerkrachtfaciliteit heeft **Slowakije** in 2022 een pensioenhervorming goedgekeurd, waarbij de pensioenleeftijd wordt gekoppeld aan de levensverwachting.

De lidstaten hebben maatregelen genomen om de eerstelijnszorg te versterken en de geïntegreerde zorg te bevorderen, evenals de toegang daartoe. In juni 2022 heeft **Italië** een wet aangenomen ter ondersteuning van nieuwe modellen en normen voor eerstelijnszorg.

In **Litouwen** heeft het parlement in juli 2022 zijn goedkeuring gehecht aan de hervorming van het netwerk van zorginstellingen, met als doel zorgcentra op te richten om de eerstelijnszorg te versterken. Het land heeft ook de maximale jaarlijkse eigen kosten voor poliklinische geneesmiddelen vanaf medio 2023 aangescherpt. In **Hongarije** heeft een in december 2022 goedgekeurde hervorming tot doel multidisciplinaire groepspraktijken te ondersteunen. In maart 2023 heeft **Kroatië** zijn wet op de gezondheidszorg gewijzigd om geïntegreerde zorgpraktijken te bevorderen, met bijzondere aandacht voor eerstelijnszorg. In **België** wordt een nieuw interfederaal plan Geïntegreerde zorg opgesteld dat in 2024 af moet zijn, terwijl een "new deal voor de huisarts(praktijk)" voorziet in de ontwikkeling van een nieuw financieringsmodel om beter geïntegreerde zorgpraktijken te bevorderen. **Roemenië** heeft de diensten die huisartsen met een contract van de overheid mogen uitvoeren, voor 2023 uitgebreid. In dezelfde geest is **Portugal** van plan om in de loop van 2023 nieuwe lokale gezondheidseenheden op te richten om de integratie van de zorg te verbeteren. Vanaf juni 2022 werden ook de meeste kosten voor patiënten in het nationale gezondheidsstelsel afgeschaft. In januari 2023 heeft **Slowakije** een algemene strategie voor ambulante zorg vastgesteld om de eerstelijnszorg te versterken. **Slovenië** heeft in juni 2023 ingestemd met een aanzienlijke verhoging van de middelen voor de digitalisering van de gezondheidszorg, die naar verwachting een impuls zal geven aan geïntegreerdezorgpraktijken. **Ierand** heeft de overheidskosten voor ziekenhuisopname in april 2023 afgeschaft. **Finland** heeft zijn wet op de gezondheidszorg in november 2022 gewijzigd om de maximale wachttijden voor niet-dringende ambulante zorg in de openbare eerstelijnszorg te verkorten.

Verschillende lidstaten hebben maatregelen genomen om personeelstekorten in de gezondheidszorg aan te pakken en het aanwezige zorgpersoneel te behouden, en om de governance in de sector te verbeteren. Eind 2022 heeft **Malta** een breder strategisch kader voor gezondheidswerkers vastgesteld, terwijl **Roemenië** in 2023 een wetgevingskader heeft vastgesteld in het kader van zijn nationale strategie. **Luxemburg** heeft in december 2022 een campagne gelanceerd om nieuwe studenten aan te trekken voor medische beroepen en heeft maatregelen genomen om de opleiding tot verpleegkundige te moderniseren. **Frankrijk** heeft in april 2023 een nieuwe wet aangenomen met het oog op de bevordering van het beroep van praktijkverpleegkundige aan de hand van *task-sharing*. In het kader van de wijziging van de wet op de gezondheidszorg (van april 2023) had **Kroatië** tot doel het beheer van algemene ziekenhuizen te versterken door eigendom van het gemeentelijke niveau over te dragen aan de staat. In december 2022 heeft **Hongarije** maatregelen genomen om het gezondheidsstelsel te reorganiseren en de governance voor functies als eerstelijnszorg en integratie met langdurige zorg te centraliseren. **Finland** heeft een hervorming goedgekeurd die sinds januari 2023 is doorgevoerd en die tot doel heeft de eerstelijnsgezondheidszorg en de gespecialiseerde gezondheidszorg te reorganiseren door de oprichting van 22 provincies voor welzijnsdiensten. **Zweden** heeft, met steun van de herstel- en veerkrachtfaciliteit, zijn initiatief met betrekking tot de opleiding van verpleegkundig en leidinggevend personeel in de ouderenzorg voortgezet en de titel van assistent-verpleegkundige wettelijk beschermd om het beroep aantrekkelijker te maken. **Slovenië** heeft wetswijzigingen aangenomen die een snellere tewerkstelling van onderdanen van derde landen in de gezondheidszorg, de sociale zorg en het onderwijs mogelijk maken.

Er zijn stappen gezet om de volksgezondheid te bevorderen, met name door ziektepreventie en gezondheidsbevordering, en de maatregelen op specifieke therapeutische gebieden, met name kanker en geestelijke gezondheid, werden geïntensiveerd. **Frankrijk** heeft zijn nationale preventiestrategie voor 2023-27 vastgesteld, die tot doel heeft de toegang tot preventieve zorg te verbeteren. In augustus 2022 heeft **Spanje** een nieuwe volksgezondheidsstrategie aangenomen als instrument om beleidsmakers

ertoe aan te moedigen in alle beleidsmaatregelen rekening te houden met gezondheid en gelijkheid op gezondheidsgebied. **Slowakije** heeft een nationaal actieplan voor de bestrijding van tabaksgebruik voor de periode 2023-30 goedgekeurd. **Roemenië** heeft in november 2022 een nationaal plan voor kankerbestrijding aangenomen om vanaf 2023 een geïntegreerde en multidisciplinaire aanpak van de behandeling uit te voeren, terwijl **Italië** zijn nationale oncologieplan 2023-27 heeft goedgekeurd, met name om het nationale kankerregister en het regionale netwerk van kankerregisters te voltooien, en **Bulgarije** heeft in januari 2023 een nationaal plan voor kankerbestrijding aangenomen. **Frankrijk** heeft sinds september 2022 maatregelen genomen om de toegang tot psychiatrische zorg te verbeteren, en **Spanje** heeft sinds medio 2022 zijn strategie voor geestelijke gezondheid 2022-26 uitgerold om de dienstverlening en ondersteuning van gezinnen te verbeteren en een model van alomvattende gemeenschapszorg te bevorderen. In **Portugal** zal naar verwachting in 2023 een nieuwe wet op de geestelijke gezondheid in werking treden, waarmee de recente hervormingen ter bevordering van de-institutionalisering worden versterkt.

Verschillende lidstaten streven naar hervormingen en investeringen in langdurige zorg, in overeenstemming met de aanbeveling van de Raad over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg. Het gaat onder meer om maatregelen ter verbetering van de beschikbaarheid van diensten in **Bulgarije, Estland, Spanje, Italië, Litouwen, Portugal, Roemenië, Slovenië**, de betaalbaarheid ervan in **Estland, Italië** en **Slovenië**, de kwaliteit ervan in **Estland, Spanje, Litouwen en Slovenië** en de ondersteuning van de beroepsbevolking in **Bulgarije** en **Litouwen**. **Bulgarije** maakt gebruik van het ESF en het ESF+ om de thuiszorg uit te breiden, met inbegrip van de opleiding van het desbetreffende personeel. **Estland** zet een hervorming door om de eigen bijdragen in de algemene zorg te verlagen, de sociale voorzieningen uit te breiden zodat mensen zelfstandig thuis kunnen blijven wonen en kwaliteitsnormen voor thuiszorg en algemene zorg vast te stellen. **Spanje** gebruikt middelen uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit om de toegankelijkheid van de zorg voor personen met een handicap te verbeteren, de de-institutionalisering te testen, zorg op afstand te ontwikkelen, en bereidt een modernisering van de zorginfrastructuur voor in overeenstemming met een model voor langdurige zorg dat meer gericht is op gemeenschapsgebaseerde zorg. **Italië** heeft een plan opgesteld om het minimumniveau van sociale diensten voor niet-zelfredzame ouderen vast te stellen en een fonds op te richten om te investeren in zelfstandig wonen en het inhuren van socialedienstverleners voor de toepassing van de unieke toegangspunten. **Litouwen** werkt aan een nieuw model voor langdurige zorg om de administratieve en financiële structuur te stroomlijnen, minimumvereisten vast te stellen voor aanbieders van langdurige zorg en de gemeenschapsgebaseerde zorg uit te breiden en is voorts van plan gebruik te maken van de herstel- en veerkrachtfaciliteit en het Cohesiefonds van de EU om capaciteit op te bouwen en de personele middelen en infrastructuur voor langdurige zorg te verbeteren. **Roemenië** heeft de nationale strategie inzake langdurige zorg en actief ouder worden voor de jaren 2023-30 vastgesteld, waarin maatregelen zijn opgenomen om in de medische behoeften van langdurige zorg te voorzien en de gemeenschapsgebaseerde zorg voor ouderen te verbeteren. **Slovenië** werkt aan een nieuwe hervorming die erop gericht is de opties voor niet-residentiële zorg uit te breiden, kwaliteitsnormen vast te stellen en de financiële levensvatbaarheid van het stelsel voor langdurige zorg te verbeteren door langdurige zorg als een nieuwe pijler van de sociale zekerheid in te voeren.

HOOFDSTUK 3. EERSTE ANALYSE PER LAND

In dit hoofdstuk worden landenfiches gepresenteerd als onderdeel van de eerste analyse per land, op basis van de beginselen van het kader voor sociale convergentie[265], tevens ter ondersteuning van de belangrijkste horizontale bevindingen die in hoofdstuk 1, deel 1.5 werden gepresenteerd. Hoewel alle fiches gebaseerd zijn op de interpretatie van het sociaal scorebord en de categoriseringen die in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid zijn doorgevoerd, zoals beschreven in het kader in deel 1.5 en in bijlage 6, hangt de structuur van de fiches af van de landspecifieke situatie: de volgorde van de drie beleidsterreinen waarop de fiches betrekking hebben (werkgelegenheid; onderwijs en vaardigheden; sociale bescherming en integratie) hangt af van de ontwikkelingen in het betrokken land, zoals die kunnen worden opgemaakt uit de tabellen van het sociaal scorebord in bijlage 9. Evenzo illustreert de grafiek voor elk land het relevantste vraagstuk voor het land in kwestie dan wel een belangrijke ontwikkeling voor dat land.

De eerste analyse per land is gebaseerd op de volledige reeks kernindicatoren van het sociaal scorebord. Elk van de indicatoren wordt onder de loep genomen op basis van de methode voor het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, die de relatieve positie van de lidstaten bepaalt. Deze relatieve positie wordt uitgedrukt in standaardafwijkingen van het gemiddelde van zowel het absolute niveau van de indicatorwaarde als de verandering daarvan ten opzichte van het jaar daarvoor (zie bijlage 4 voor nadere technische details). De resultaten worden samengevat in een van de zeven mogelijke categorieën voor elke indicator voor het land in kwestie (“beste presteerder”, “beter dan gemiddeld”, “goed, maar moet worden gemonitord”, “gemiddeld”, “zwak, maar gaat vooruit”, “in de gaten te houden” en “kritieke situatie”). Dit komt overeen met de kleurenschaal, van groen naar rood. Een kort overzicht van de indicatoren en de score daarvan voor elke lidstaat is te vinden in de tabellen in bijlage 9.

Elke kernindicator van het sociaal scorebord wordt beoordeeld aan de hand van de hierboven uiteengezette methode, om na te gaan of in een tweede fase verdere analyse nodig is. De kwalificatie “kritieke situatie” heeft betrekking op lidstaten die voor een specifieke indicator veel slechter scoren dan het EU-gemiddelde en waar de situatie achteruitgaat of onvoldoende is verbeterd ten opzichte van het jaar daarvoor. Een situatie wordt aangemerkt als “in de gaten te houden” in twee gevallen: a) wanneer de lidstaat op een specifieke indicator slechter scoort dan het EU-gemiddelde en de situatie in het land achteruitgaat of onvoldoende snel verbetert, en b) wanneer de score uitgedrukt in niveaus overeenstemt met het EU-gemiddelde, maar de situatie veel sneller achteruitgaat dan gemiddeld in de EU het geval is.

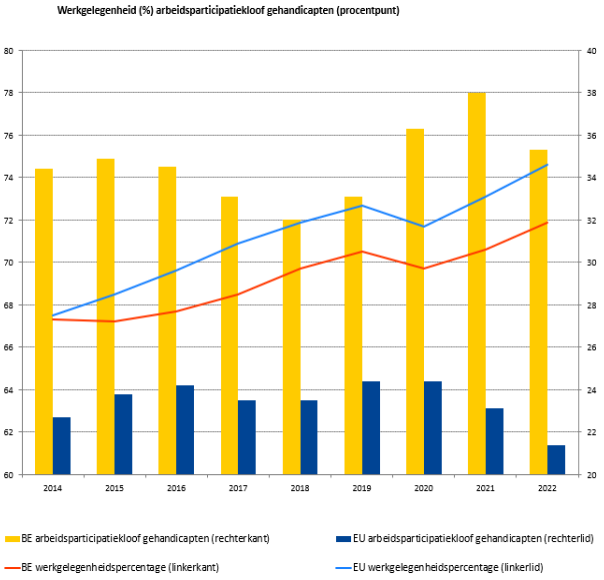
Verdere analyse in een tweede fase wordt gerechtvaardigd geacht voor lidstaten die voor zes of meer kernindicatoren van het sociaal scorebord een rode (“kritieke situatie”) of oranje (“in de gaten te houden”) markering hebben gekregen. Een extra reden om aan te nemen dat de situatie verder moet worden geanalyseerd in een tweede fase, doet zich voor wanneer een rood of oranje gemarkeerde indicator erop wijst dat voor die indicator tweemaal na elkaar een achteruitgang is opgetekend in de categorisering van het

[265] Een speciale gezamenlijke werkgroep van het EMCO en het SPC die werd opgericht om het initiatief te bespreken, heeft van oktober 2022 tot mei 2023 werkzaamheden verricht. Deze hebben input opgeleverd voor het EMCO en het SPC ter voorbereiding van de ministeriële bespreking in de Epsco-vergadering van juni 2023. De werkzaamheden en de resultaten ervan zijn gedocumenteerd in het verslag van de werkgroep van het EMCO-SPC over de invoering van een kader voor sociale convergentie in het Europees Semester en de belangrijkste bevindingen daarvan.

gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid. Een voorbeeld is een verandering van “gemiddeld” naar “zwak, maar gaat vooruit” in de editie van het verslag over de werkgelegenheid 2023, gevolgd door een verdere verslechtering naar “kritieke situatie” in de editie van 2024). Dit zou worden meegeteld als een extra “markering” in de richting van de minimumdrempel van in totaal zes markeringen. Als voor een land in een bepaald jaar n bijvoorbeeld vijf kernindicatoren van het sociaal scorebord zijn aangemerkt als rood of oranje, en een daarvan in de twee opeenvolgende jaren n en n-1 telkens een achteruitgang vertoont, worden voor dat land in het jaar n in totaal zes markeringen gerekend (vijf rode/oranje markeringen voor de indicatoren in het gegeven jaar, plus één markering voor achteruitgang in twee opeenvolgende jaren). Als gevolg daarvan zou ook verdere analyse nodig zijn. Bij de beoordeling van het totale aantal markeringen in de richting van de drempel wordt rekening gehouden met eventuele onderbrekingen in reeksen en problemen in verband met gegevenskwaliteit en -interpretatie.

België

De arbeidsmarkt in België heeft zich snel van de COVID-19-crisis hersteld, maar blijft onder het gemiddelde presteren. De werkloosheid en de langdurige werkloosheid zijn van een "gemiddeld" niveau. Hoewel de arbeidsparticipatie sinds 2017 grosso modo in overeenstemming met het EU-gemiddelde is toegenomen tot een nieuw recordniveau van 71,9 %, blijft zij nog steeds achter ten opzichte van andere lidstaten en is zij al drie opeenvolgende jaren "in de gaten te houden". Dit is grotendeels toe te schrijven aan de lager dan gemiddelde participatiegraad in België. Hoewel de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen met 7,6 procentpunt "gemiddeld" is, worden personen met een handicap geconfronteerd met aanhoudende problemen bij de toegang tot de arbeidsmarkt, hetgeen de afgelopen drie jaar als een "kritieke situatie" is geregistreerd. De arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap is tussen 2018 en 2021 gestaag toegenomen (van 32 tot 38 procentpunt) en ondanks de daling ervan tot 35,3 procentpunt in 2022, blijft België op dit gebied tot de slechtst presterende lidstaten behoren (ten opzichte van een EU-gemiddelde van 21,4 procentpunt). Tot slot heeft de toename van het bruto besteedbare inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking geen gelijke tred gehouden met het EU-gemiddelde en blijft dit "in de gaten te houden".



Opmerking: Onderbreking van de BE-tijdreeks in 2017.
Bron: Eurostat [lfsi_emp_a], EU AKE [tepsr_sp200], EU-SILC.

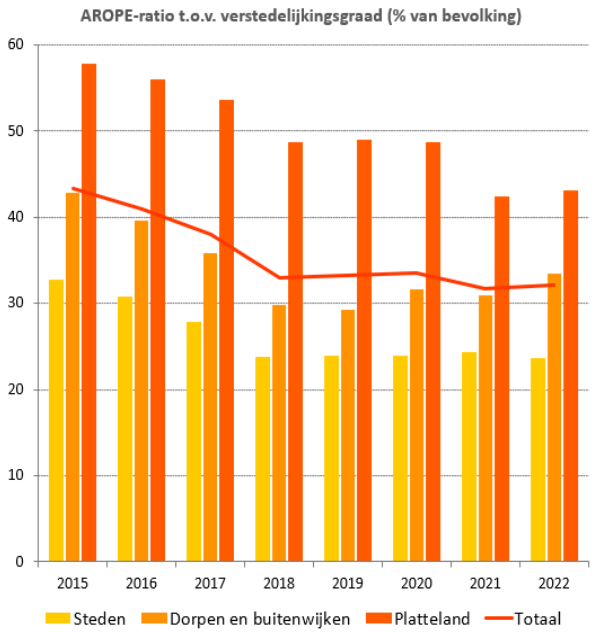
België presteert iets beter dan gemiddeld op het gebied van onderwijs en vaardigheden. Met meer dan de helft (52,7 %) van alle kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang presteert België "beter dan gemiddeld". Bovendien is het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding relatief laag (6,4 %) en "beter dan gemiddeld", na een verbetering ten opzichte van het voorgaande jaar, terwijl het aandeel jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) "gemiddeld" is, namelijk 9,2 %. Het aandeel van de bevolking met ten minste digitale basisvaardigheden, die de groene en de digitale transitie ondersteunen, is ook "gemiddeld", namelijk 54,2 % (tegenover 53,9 % in de EU).

Het sociaal beleid is over het algemeen doeltreffend om risico's op armoede en sociale uitsluiting en inkomensongelijkheid te voorkomen en te beperken. Het aandeel van de totale bevolking dat en het aandeel kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd, nemen sinds 2017 af en zijn grotendeels in overeenstemming met de EU-gemiddelden. Bovendien is België een "beste presteerder" in twee aanvullende dimensies op sociaal gebied: het effect van sociale overdrachten op armoedevermindering dat ruim boven het EU-gemiddelde ligt (48,8 % tegenover 35,3 % in 2022); en de geringe ongelijkheid, gemeten aan de hand van de verhouding inkomenskwintielen. Zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg, waarbij slechts 1 % van de Belgische bevolking meldde zich in 2022 in een dergelijke situatie te bevinden, scoren "beter dan gemiddeld".

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van drie indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **lijkt België niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

Bulgarije

Bulgarije staat voor aanzienlijke uitdagingen in verband met armoede en sociale inclusie. Ondanks recente dalingen bedraagt het totale aandeel mensen voor wie armoede of sociale uitsluiting dreigt (Arope) 32,2 % en is het een van de hoogste in de EU (het EU-gemiddelde is 21,6 %), wat wijst op een "kritieke situatie". Evenzo is het Arope-percentage voor kinderen tussen 2021 en 2022 met 0,9 procentpunt gestegen en bedroeg het 33,9 % in 2022 (ruim boven het EU-gemiddelde van 24,7 %), wat ook "kritiek" is. Het armoederisico is met name hoog voor personen met een handicap, personen die in landelijke en afgelegen gebieden wonen, en de Romabevolking. In dit verband hadden sociale overdrachten (exclusief pensioenen) een beperkt effect in Bulgarije, waardoor de armoede slechts met 24,4 % werd teruggedrongen (tegenover 35,3 % in de EU), iets wat "in de gaten moet worden gehouden". Bovendien behoort ongelijkheid, gemeten aan de hand van de verhouding inkomenskwintielen, tot de hoogste in de EU (7,3 tegenover 4,7 in de EU) en is dit "kritiek", ondanks lichte dalingen in de afgelopen drie jaar. De situatie wordt nog verergerd door de vele mensen in huishoudens met bovenmatige uitgaven voor huisvesting (15,1 % van de totale bevolking), wat ook "kritiek" is.



Bron: Eurostat [ilc_peps13n], EU-SILC.

Ondanks recente verbeteringen wordt Bulgarije nog steeds geconfronteerd met uitdagingen in verband met het verwerven van vaardigheden. Het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden blijft laag (31,2 % tegenover 53,9 % in de EU in 2021) en vormt een "kritieke situatie". Het versterken van de verwerving van vaardigheden door volwassenen, ook op digitaal gebied, lijkt belangrijk om de groene en de digitale transitie te ondersteunen. Tegelijkertijd is het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding gedaald en bedraagt dit momenteel 10,5 %, hoger dan, maar dicht bij het EU-gemiddelde van 9,6 %. Het blijft echter bijzonder hoog in plattelandsgebieden (19,1 %). Tot slot bedroeg het aandeel kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang in 2022 slechts 17,4 % (tegenover 35,7 % in de EU). Naast de uitdagingen op het gebied van de kwaliteit van de kinderopvang is dit lage percentage "in de gaten te houden", aangezien het potentieel schadelijk is voor de leervooruitzichten van kinderen op lange termijn.

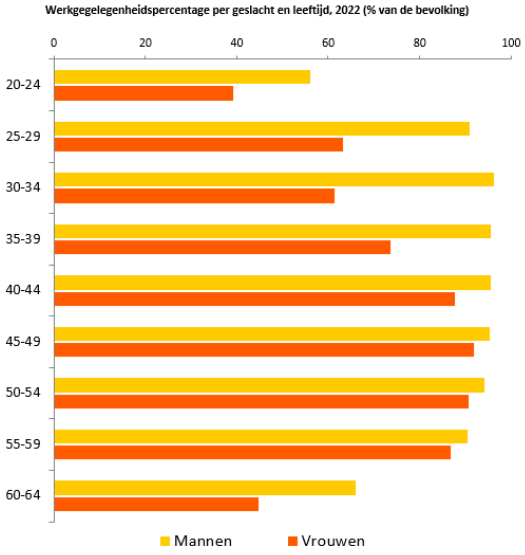
De Bulgaarse arbeidsmarkt is onlangs verbeterd, maar er blijven uitdagingen bestaan, met name voor personen met een handicap en jongeren. Het land heeft een sterk herstel van de arbeidsmarkt laten zien met een historisch hoge arbeidsparticipatie (75,7 % in 2022) en een gestage daling van de werkloosheid (tot 4,3 % in datzelfde jaar). De langdurige werkloosheid vertoont ook een neerwaartse trend, terwijl de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen kleiner is geworden (tot 7,7 procentpunt in 2022 ten opzichte van 8,4 procentpunt het jaar daarvoor). De arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap lag in 2022 echter nog steeds aanzienlijk boven het EU-gemiddelde (29,5 procentpunt tegenover 21,4 procentpunt) en moet daarom "in de gaten worden gehouden". Hoewel het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of

opleiding volgen (NEET's) de afgelopen jaren is gedaald, bedroeg het in 2022 15,1 %, nog steeds boven het EU-gemiddelde (11,7 %), wat heeft geleid tot het resultaat "zwak, maar gaat vooruit".

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van acht indicatoren die als "kritiek" of "in de gaten te houden" worden aangemerkt, wordt **Bulgarije geïdentificeerd als een land met potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie die in een tweede fase nader moeten worden geanalyseerd** (zie kader in punt 1.5).

Tsjechië

De Tsjechische economie heeft zich in een gematigd tempo van de COVID-19-crisis en de energiecrisis hersteld, terwijl de over het algemeen positieve arbeidsmarktresultaten gepaard gingen met toenemende tekorten aan arbeidskrachten en moeilijkere omstandigheden voor bepaalde groepen, met name vrouwen. In 2022 was Tsjechië een van de best presterende landen op het gebied van werkgelegenheid en werkloosheid (respectievelijk 81,3 % en 2,2 %). De lage langdurige werkloosheid (0,6 % in 2022) is ook "beter dan gemiddeld". De arbeidsparticipatie van vrouwen ligt echter nog steeds aanzienlijk onder die van mannen (een kloof van 14,9 procentpunt in 2022), wat wijst op een "kritieke situatie". Hoewel de participatiegraad van kinderen jonger dan drie jaar aan formele kinderopvang (6,8 % in 2022) met 1,9 procentpunt is verbeterd ten opzichte van 2021, blijft dit ruim onder het EU-gemiddelde (35,9 %). Dit wijst op een aanhoudend "kritieke situatie" die, in combinatie met uitdagingen op het gebied van de kwaliteit van de kinderopvang, potentieel schadelijk kan zijn voor de leervooruitzichten van kinderen op lange termijn en ook een factor kan zijn voor de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen. Het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) bedroeg in 2022 11,4 %, wat "in de gaten moet worden gehouden"[266]. De arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap, die in 2022 uitkwam op 22,7 procentpunt, blijft "gemiddeld". Het versterken van de participatie van vrouwen en jongeren aan de arbeidsmarkt kan het tekort aan arbeidskrachten helpen beperken.



Bron: Eurostat [lfsa_ergaed], EU AKE.

Tsjechië presteert gemiddeld op het gebied van vaardigheden, maar er is ruimte voor een betere ondersteuning van de innovatiecapaciteit en voor het faciliteren van de groene en de digitale transitie. Het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding is in 2022 gestegen tot "beter dan gemiddeld". In 2021 bedroeg het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden "gemiddeld" 59,7 %, tegenover 53,9 % in de EU. Het bevorderen van volwasseneneducatie en de ontwikkeling van vaardigheden, met name op het gebied van digitale vaardigheden, kan helpen om de huidige trends in de richting van industriële automatisering en robotisering te ondersteunen.

Tsjechië beschikt over een goed functionerend stelsel van sociale bescherming, dat doeltreffend blijkt bij het verminderen van armoederisico's en ongelijkheid. Het totale risico op armoede of sociale uitsluiting bedroeg in 2022 11,8 %, het laagste in de EU, waardoor Tsjechië een "beste presteerder" is, ondanks een stijging met 1 procentpunt in 2022. De situatie blijft grotendeels stabiel voor kinderen. Tsjechië vertoont een opmerkelijke prestatie wat betreft de verhouding inkomenskwintielen (3,5 in 2022). Het reële bruto besteedbare inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking (BBIH) is gedaald van 125,8 in 2021 tot 121,2 in 2022 en "moet in de gaten worden gehouden". De totale bovenmatige uitgaven voor huisvesting zijn in 2022 licht gestegen tot 6,9 %, maar

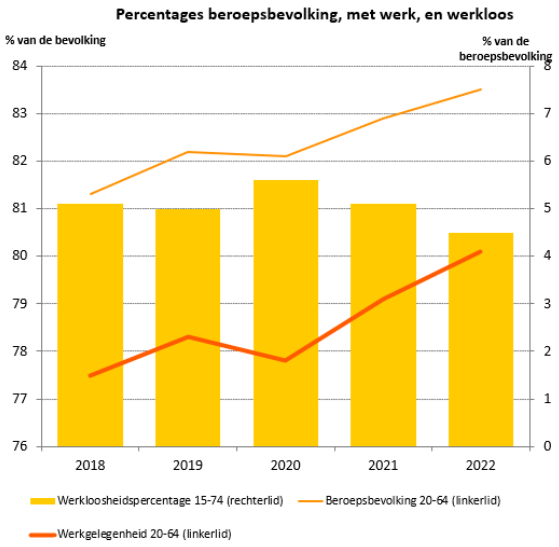
266 Onderbreking in tijdreeksen in 2021 en 2022.

“gemiddeld” gebleven. De betaalbaarheid van huisvesting in Tsjechische steden vereist echter nauwlettend toezicht, met een hoger percentage (10,6 %) van de bovenmatige uitgaven voor huisvesting in 2022 (een stijging van 0,3 procentpunt ten opzichte van 2021) in vergelijking met plattelandsgebieden (4,0 %). Tsjechië is “beter dan gemiddeld” wat betreft zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg. De snelle vergrijzing van de bevolking zet de stelsels voor gezondheidszorg en langdurige zorg echter onder druk en vraagt om nauwlettend toezicht.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse van de eerste fase, en met name van vier indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **lijkt Tsjechië niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie het kader in punt 1.5).

Denemarken

De Deense arbeidsmarkt heeft zich snel van de COVID-19-crisis hersteld en blijft veerkrachtig ondanks een vertraging van de economische activiteit in 2023 en toenemende tekorten. Over het geheel genomen worden goede prestaties geregistreerd op het gebied van "billijke arbeidsvoorwaarden". De hoge arbeidsparticipatie en de lage werkloosheid in 2022, respectievelijk 80,1 % en 4,5 %, zijn "beter dan gemiddeld". Denemarken is een "beste presteerder" op het gebied van langdurige werkloosheid (een daling van 1 % in 2021 tot 0,5 % in 2022). Het land heeft echter te kampen met tekorten aan arbeidskrachten in meerdere sectoren, met name in sectoren die verband houden met de groene en de digitale economie. Tussen februari 2021 en 2022 bedroeg het percentage niet-succesvolle aanwervingen voor ondernemingen 29 %[267]. Wat specifieke bevolkingsgroepen betreft, is de situatie van jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) "beter dan gemiddeld", vergelijkbaar met de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, die in 2022 aanzienlijk is gedaald tot 5,4 procentpunt. Ondanks een stijging met 2 procentpunt tot 9,9 procentpunt in 2022 blijft Denemarken een "beste presteerder" met betrekking tot de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap.



Bron: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], EU AKE.

Denemarken presteert over het algemeen goed op het gebied van onderwijs en vaardigheden, maar het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding blijft toenemen. Hoewel dit aandeel in een aantal lidstaten is gedaald, is het in Denemarken in 2022 gestegen naar 10 %, iets meer dan het EU-gemiddelde van 9,6 % en moet het nu "in de gaten worden gehouden". Dit verdient aandacht in het licht van de krappe arbeidsmarkt en het tekort aan geschoolde arbeidskrachten. Positief is dat Denemarken tot de "beste presteerders" behoort wat betreft het percentage kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang en het percentage volwassenen dat ten minste over digitale basisvaardigheden beschikt, hetgeen een eerlijke groene en digitale transitie ondersteunt.

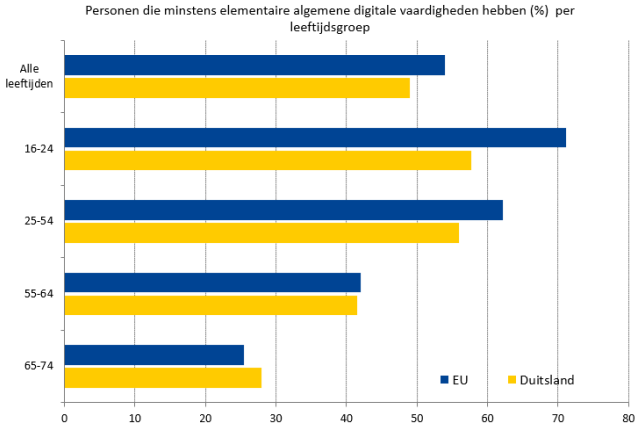
Denemarken heeft een zeer goed functionerend stelsel van sociale bescherming, maar de huisvestingskosten blijven een uitdaging. Op het gebied van "sociale bescherming en inclusie" presteert Denemarken "beter dan gemiddeld" of is het land een "beste presteerder", onder meer met betrekking tot het risico op armoede of sociale uitsluiting in het algemeen en voor kinderen en het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op de armoedevermindering. Het grote aandeel (14,7 %) huishoudens dat de afgelopen drie jaar bovenmatige uitgaven voor huisvesting heeft gedaan, wordt in 2022 echter als "kritiek" beschouwd, wat aangeeft dat er in de grotere steden een beperkt aanbod van betaalbare huisvesting is.

[267] Deens Agentschap voor de arbeidsmarkt en aanwervingen (juni 2022), *Recruitment Survey Report*

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van twee indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **lijkt Denemarken niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het derhalve geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

Duitsland

Duitsland wordt geconfronteerd met uitdagingen op het gebied van onderwijs en vaardigheden die moeten worden aangepakt, met name in het licht van de groene en de digitale transformatie. Ondanks een lichte daling was het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding (18-24 jaar) hoog met 12,2 % in 2022 (tegenover 12,5 % in 2021 en 9,6 % in de EU), en wees dit de afgelopen twee jaar op een "kritieke situatie". Ook bedroeg het aandeel van de bevolking met ten minste digitale basisvaardigheden 48,9 % in 2021 (vergeleken met een EU-gemiddelde van 53,9 %) en wordt dit beschouwd als "in de gaten te houden". De kloof met het EU-gemiddelde was aanzienlijk groter voor de jongere cohort (16-24 jaar), namelijk 13,5 procentpunt.



Bron: Eurostat, [tepsr_sp410].

De Duitse arbeidsmarkt heeft zich na de COVID-19-crisis hersteld en presteert over het algemeen goed, hoewel het deeltijdwerk bij vrouwen zeer hoog blijft en de participatiegraad aan voor- en vroegschoolse educatie en opvang relatief laag is. De ontwikkelingen op het gebied van "billijke arbeidsvoorwaarden" zijn over het algemeen positief voor Duitsland. De arbeidsparticipatie is hoog (80,7 % in 2022) en is blijven stijgen, zij het aan een trager tempo. Het totale werkloosheidspercentage en de langdurige werkloosheid bereikten een nieuw dieptepunt (respectievelijk 3,1 % en 1,0 %), waardoor Duitsland voor het derde opeenvolgende jaar als "beste presteerder" werd aangemerkt. In overeenstemming met deze positieve algemene trends is ook het aandeel jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) gedaald van 9,5 % in 2021 tot 8,6 % in 2022, wat "beter dan gemiddeld" is. Hetzelfde geldt voor de arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap, die is afgenomen van 30,5 procentpunt in 2021 tot 24 procentpunt in 2022. Hoewel de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in 2022 "gemiddeld" bleef met ongeveer 7 procentpunt, is de kloof tussen mannen en vrouwen op het gebied van deeltijdwerk daarentegen een van de hoogste in de EU, met 36,7 procentpunt (tegenover 20,2 procentpunt in de EU). Dit houdt onder meer verband met het relatief lage percentage kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang (23,9 % in 2022 tegenover 35,7 % in de EU), dat, in combinatie met uitdagingen met betrekking tot de kwaliteit van de kinderopvang, wordt beschouwd als "in de gaten te houden". Tot slot is het reële bruto besteedbare inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking (BBIH) globaal stabiel gebleven (113,6 in 2022) en de afgelopen twee jaar als "gemiddeld" aangemerkt.

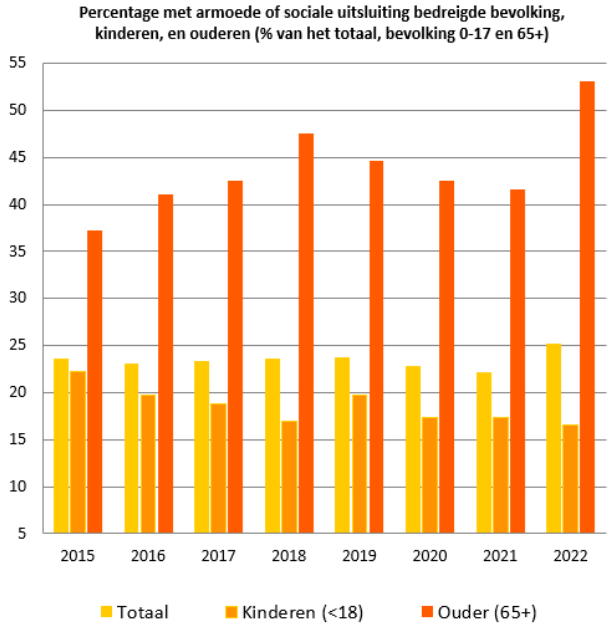
Wat de sociale aspecten betreft, vormen de bovenmatige uitgaven voor huisvesting een uitdaging voor veel huishoudens. Dit percentage is de afgelopen twee jaar gestegen en het wordt nu beschouwd als "in de gaten te houden" omdat het in 2022 11,8 % bedraagt, vergeleken met 9,1 % in de EU. Dit weerspiegelt deels de onvervulde behoeften aan nieuwbouw. Positief is dat de verhouding inkomenskwintielen, die de prestaties op het gebied van ongelijkheid meet, in 2022 verder is gedaald en nu "beter dan gemiddeld" is. Het effect van sociale overdrachten op armoedevermindering en het aandeel van de bevolking dat onvervulde behoeften aan medische zorg aangeeft, zijn beide "beter dan gemiddeld", terwijl het aandeel van de totale bevolking en van de kinderen die met armoede of sociale uitsluiting

worden bedreigd, respectievelijk 20,9 % en 24 % (21,6 % en 24,7 % in de EU) “gemiddeld” is.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van vier indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **lijkt Duitsland niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

Estland

Estland staat voor uitdagingen op het gebied van sociale bescherming en inclusie. Verschillende indicatoren van het sociaal scorebord op dit gebied wijzen op "kritieke" of "in de gaten te houden" situaties. Het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) is in 2022 met 3 procentpunt gestegen tot 25,2 %, boven het EU-gemiddelde van 21,6 %, en moet "in de gaten worden gehouden". Bovendien behoren de risico's op armoede of sociale uitsluiting voor ouderen en personen met een handicap tot de hoogste in de EU (respectievelijk 53,1 % en 47,8 % tegenover 20,2 % en 28,8 % in de EU), terwijl de situatie onder kinderen "beter dan gemiddeld" is. In dit verband moet worden opgemerkt dat het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op de armoedevermindering is afgenomen van 31,7 % in 2020 tot 28,1 % in 2022, wat ruim onder het EU-gemiddelde van 35,3 % ligt en daarom "in de gaten te houden" is. De ongelijkheid, gemeten aan de hand van de verhouding inkomenskwintielen, is gestegen van 5 in 2021 naar 5,4 in 2022 (ook "in de gaten te houden") tegenover een EU-gemiddelde van 4,7 in 2022; deze stijging vormt een onderbreking van de sterke en gestage daling sinds 2014. Estland heeft een van de hoogste zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg in de EU (9,1 % tegenover 2,2 % in 2022), wat "kritiek" is. De toegang tot gezondheidszorg blijft een uitdaging in een context van toenemende tekorten aan zorgpersoneel, hoge eigen bijdragen en een snelle vergrijzing van de bevolking.



Bron: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

Op het gebied van onderwijs en vaardigheden heeft Estland meer ruimte om het aantal voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding terug te dringen. Het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding is met 1 procentpunt gestegen tot 10,8 % in 2022, en is "in de gaten te houden". Verbetering van deze dimensie is belangrijk om de beroepsbevolking van de toekomst te voorzien van belangrijke transversale vaardigheden en competenties. De deelname van kinderen jonger dan drie jaar aan formele kinderopvang is "beter dan gemiddeld" na een aanzienlijke stijging van 8 procentpunt van 25,7 % in 2021 naar 33,7 % in 2022 (35,7 % in de EU). Het aandeel van de bevolking met ten minste digitale basisvaardigheden, die de groene en de digitale transitie ondersteunen, is "gemiddeld", namelijk 56,4 %.

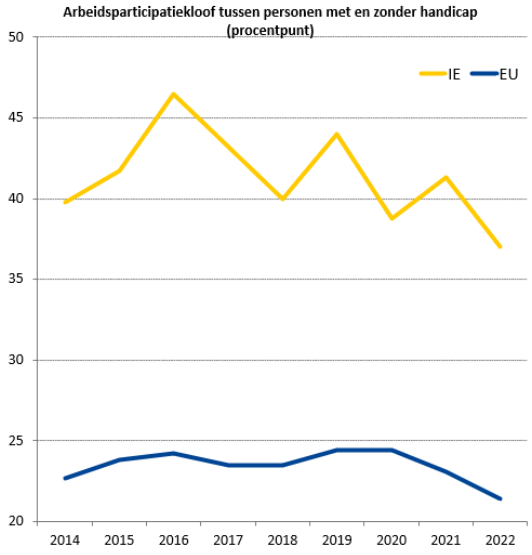
De Estse arbeidsmarkt is in 2022 en 2023 sterk blijven presteren. De meeste indicatoren van het sociaal scorebord voor het domein "billijke arbeidsvoorwaarden" laten positieve ontwikkelingen zien. De arbeidsparticipatie bedroeg 81,9 % in 2022 en het werkloosheidspercentage daalde van 6,9 % in 2020 naar 5,6 % in 2022, ondanks een economische vertraging in de tweede helft van 2022. Estland heeft een van de laagste arbeidsparticipatiekloven tussen mannen en vrouwen in de EU en behoort tot de "beste presteerders" in de afgelopen drie jaar. Het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) bleef ook onder het EU-gemiddelde en nam af in 2022. Tegelijkertijd is de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap aanzienlijk toegenomen (met 7,5 procentpunt) ten opzichte van 2021, waarmee het EU-

gemiddelde in 2022 voor het eerst werd overtroffen (26,2 % tegenover 21,4 % in de EU), en dit “moet in de gaten worden gehouden”.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van zes indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, wordt **Estland geïdentificeerd als een land met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie die in een tweede fase nader moeten worden geanalyseerd** (zie kader in punt 1.5).

Ierland

De Ierse arbeidsmarkt presteert goed, maar kwetsbare groepen lopen achterop. De Ierse arbeidsparticipatie bevond zich in 2022 met 78,2 % op recordhoogte en de werkloosheid bereikte het historisch lage niveau van 4,5 %, wat “boven het gemiddelde” ligt. Hetzelfde geldt voor het percentage langdurig werklozen. Niettemin kan het versterken van de activering en inzetbaarheid van ondervertegenwoordigde groepen, zoals personen met een handicap, vrouwen, alleenstaande ouders en laaggeschoolden, helpen bij het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden. Ondanks een verbetering tegen 2022 blijft de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap met 37 procentpunt groot, tegenover een EU-gemiddelde van 21,4 procentpunt, waardoor Ierland tot de slechtst presterende landen behoort en een “kritieke situatie” vertoont. Nieuwe werkmethoden en opgeleide dossierbehandelaars zijn erop gericht deze kloof te dichten. Een hoog percentage personen met een handicap is doorgaans ook voortijdig verlater van onderwijs en opleiding en heeft een lager opleidingsniveau. Hoewel de arbeidsparticipatie van vrouwen de afgelopen jaren is toegenomen, is de arbeidsparticipatiekloof groter geworden en heeft deze in 2022 11,3 procentpunt bereikt als gevolg van de snellere groei van de arbeidsparticipatie van mannen, iets wat nu “in de gaten moet worden gehouden”. Aan de andere kant ligt de situatie wat betreft het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET’s) “boven het gemiddelde” met 8,7 %, wat lager is dan het EU-gemiddelde.



Opmerking: Verschil in arbeidsparticipatie tussen de totale bevolking en personen met een handicap.
Bron: Eurostat [hlth_dlm200], EU-SILC.

Ierland presteert sterk op het gebied van onderwijs en vaardigheden. Het land behoort tot de “beste presteerders” met betrekking tot het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding (3,7 %), zelfs na een lichte stijging in 2022. Het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden is een van de hoogste in de EU, namelijk 70,5 % (tegenover een EU-gemiddelde van 53,9 %), wat de groene en de digitale transitie ondersteunt.

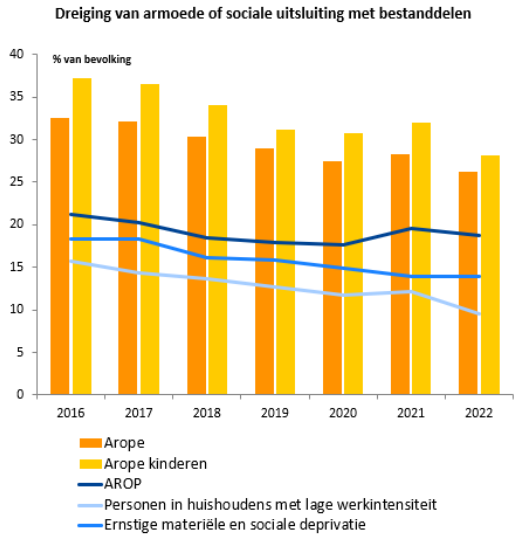
Het Ierse stelsel voor sociale bescherming is doeltreffend gebleken bij het verminderen van de armoederisico’s in het algemeen, hoewel sommige groepen nog steeds grotere risico’s lopen, en er wordt melding gemaakt van uitdagingen op het gebied van voor- en vroegschoolse educatie en opvang (ECEC). Door het algemene effect van sociale overdrachten op armoedevermindering (56,4 % tegenover 35,3 % in de EU) behoort Ierland

tot de “beste presteerders”. Het risico op armoede of sociale uitsluiting in het algemeen en voor kinderen is “gemiddeld”; toch worden kwetsbare groepen, en met name alleenstaande ouders, Travellers, personen met een handicap en ouderen (65-plussers) geconfronteerd met grotere risico’s. De deelname van kinderen jonger dan drie jaar aan formele kinderopvang blijft “in de gaten te houden”, ondanks een verbetering van 4 procentpunt tot 20,6 % in 2022. De kosten voor toegang tot ECEC behoren tot de hoogste in de EU voor de meeste soorten huishoudens in 2022 en waren een belangrijke reden daarvoor. Lopende inspanningen om de toegankelijkheid en betaalbaarheid van kinderopvang te verbeteren, kunnen een positief effect hebben op de participatie en ook op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Tot slot is het aandeel huishoudens met bovenmatige uitgaven voor huisvesting “beter dan gemiddeld”; de verstrekking van huisvesting in Ierland is sinds vele jaren echter duidelijk ontoereikend. Bijzonder kritiek is het gebrek aan sociale huisvesting en de lage betaalbaarheid, die hebben geleid tot een recordaantal daklozen.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name drie indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **lijkt Ierland niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het derhalve geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

Griekenland

De Griekse arbeidsmarkt is verbeterd en veerkrachtig gebleken tijdens de COVID-19-crisis en de energiecrises, hoewel het land nog steeds voor aanzienlijke uitdagingen staat. In Griekenland had 66,3 % van de totale bevolking in de werkende leeftijd in 2022 een baan, wat 8 procentpunt meer is dan in 2020, hoewel het veel lager blijft dan het EU-gemiddelde van 74,6 %, en uitdagingen op het gebied van inzetbaarheid bij bepaalde bevolkingsgroepen weerspiegelt. Het sociaal scorebord toont “kritieke situaties” voor zowel jongeren als vrouwen. Met name het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET’s) blijft hoog (15,3 % in 2022 tegenover 11,7 % in de EU), terwijl de arbeidsparticipatie van vrouwen met 55,9 % een van de laagste in de EU is, wat leidt tot de grootste arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in de EU (21 procentpunt). Anderzijds presteert Griekenland “gemiddeld” op het gebied van de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap, waarbij het werkloosheidspercentage en de langdurige werkloosheid van personen met een handicap in 2022 zijn gedaald tot respectievelijk 12,5 % en 7,7 %. Tot slot is het bruto besteedbare inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking, met 79,9 % in 2022, onder het niveau van 2008 gebleven en moet dit nauwlettend worden gemonitord in het licht van de “kritieke situatie” daarvan en de gevolgen van de hoge inflatie.



Bron: Eurostat [ilc_pecs01], [tepsr_lm430], [ilc_li02], [tespm030], EU-SILC.

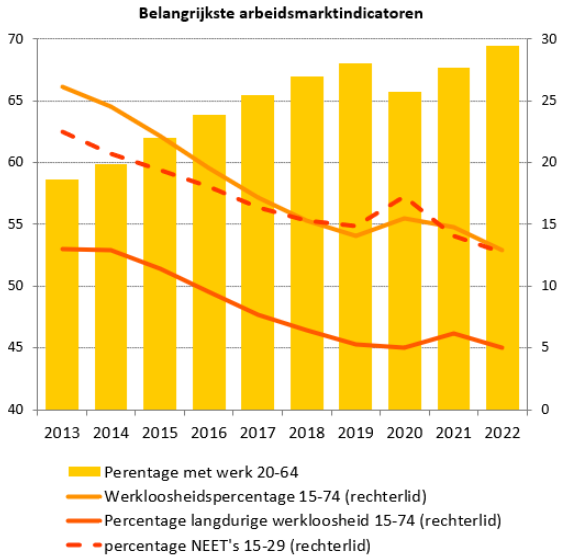
Het risico op armoede en ongelijkheid is afgenomen, hoewel de doeltreffendheid van het stelsel voor sociale bescherming en de onvervulde medische behoeften ernstige uitdagingen blijven. In 2022 hebben sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) de armoede in Griekenland met 20,3 % verminderd, 15 procentpunt onder het EU-gemiddelde, wat neerkomt op een "kritieke situatie". Het percentage mensen voor wie armoede of sociale uitsluiting dreigt (Arope) en het Arope-percentage voor kinderen zijn verder gedaald van 28,3 % en 32 % in 2021 tot respectievelijk 26,3 % en 28,1 % in 2022. In beide gevallen is de situatie verbeterd van "kritiek" naar "zwak, maar gaat vooruit", hoewel de waarden nog steeds ver boven de respectieve EU-gemiddelden liggen (21,6 % en 24,7 %). Ook de ongelijkheid, gemeten aan de hand van de verhouding inkomenskwintielen, is gedaald, van 5,8 in 2021 tot 5,3 in 2022, ongeveer hetzelfde niveau als in 2020. Het percentage mensen in huishoudens met bovenmatige uitgaven voor huisvesting is van 33,3 % in 2020 naar 26,7 % in 2022 gedaald en is dus "zwak, maar gaat vooruit". In het licht van de COVID-crisis zijn de zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg gestegen tot 9 % (6,8 procentpunt boven het EU-gemiddelde), wat een "kritieke situatie" is.

De verwerving van digitale vaardigheden voor volwassenen blijft een prioriteit voor Griekenland met het oog op de digitale en de groene transitie. In 2021 had 52,5 % van de volwassenen ten minste digitale basisvaardigheden, 1,4 procentpunt onder het EU-gemiddelde. Het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding bleef ruim onder het EU-gemiddelde (4,1 % tegenover 9,6 % in de EU), hoewel het in 2022 met 0,9 procentpunt toenam en daarom wordt aangemerkt als "goed maar moet worden gemonitord". In 2022 daalde het aandeel kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang met 3,2 procentpunt tot 29,1 % en was dit "gemiddeld" (35,7 % in de EU).

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van vijf indicatoren die als "kritiek" of "in de gaten te houden" worden aangemerkt, **lijkt Griekenland niet te worden geconfronteerd met potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie het kader in punt 1.5).

Spanje

De Spaanse arbeidsmarkt staat voor aanzienlijke uitdagingen, ondanks het robuuste herstel ervan. De arbeidsparticipatie is in 2022 gestegen tot 69,5 %, iets hoger dan het niveau van vóór de crisis (2019) toen zij 68 % bedroeg. Zij blijft echter ver onder het EU-gemiddelde van 74,6 %, wat een "kritieke situatie" is.[268] Als gevolg van de neerwaartse trend van het werkloosheidspercentage en de langetermijncomponent ervan zijn beide cijfers in 2022 geëvolueerd van een "kritieke situatie" naar "zwak, maar gaat vooruit", hoewel beide cijfers aanzienlijk boven het EU-gemiddelde zijn gebleven (respectievelijk 12,9 % tegenover 6,2 % en 5 % tegenover 2,4 %)[1]. Het aandeel jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) is in 2022 verbeterd tot 12,7 %, maar moet nog steeds "in de gaten worden gehouden". De jeugdwerkloosheid blijft hoog en bereikt 52,4 % in Melilla, 44,4 % in Ceuta en 43,9 % in de ultraperifere regio Canarische Eilanden. Positiever is dat de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen "gemiddeld" is en dat Spanje door de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap tot de "beste presteerders" behoort. Tegelijkertijd blijft de groei van het bruto besteedbare inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking "kritiek" en ligt dit nog steeds onder het basisniveau van 2008.



Bron: Eurostat, [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [edat_lfse_20], EU AKE.

Spanje staat voor uitdagingen in verband met voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding, terwijl het relatief goed presteert op het gebied van digitale vaardigheden. Het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding is in 2022 licht gestegen tot 13,9 % (tegenover 9,6 % in de EU), en is van "zwak, maar gaat vooruit" verslechterd en een "kritieke situatie" geworden. Er blijven regionale verschillen bestaan, met bijzonder hoge niveaus in het oosten en het zuiden en verslechterende resultaten in de oostelijke en noordwestelijke regio's. Anderzijds presteert Spanje "beter dan gemiddeld" op het gebied van digitale vaardigheden: in 2021 beschikte 64,2 % van de volwassen bevolking over ten minste digitale basisvaardigheden (tegenover 53,9 % in de EU), wat de groene en de digitale transitie ondersteunt en meer algemene bij- en omscholing van de beroepsbevolking bevordert.

Spanje heeft te maken met uitdagingen op het gebied van sociale bescherming en inclusie. Het totale risico op armoede of sociale uitsluiting en de verhouding inkomenskwintielen zijn beide "zwak, maar gaan vooruit", hoewel de niveaus nog steeds relatief hoog zijn, namelijk respectievelijk 26 % en 5,6 in 2022. Bovendien bedroeg het aandeel kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd 32,2 % in 2022 (7,5 procentpunt boven het EU-gemiddelde in 2022) en is het de afgelopen drie jaar een "kritieke situatie" gebleven. In dit verband is het effect van sociale overdrachten op de

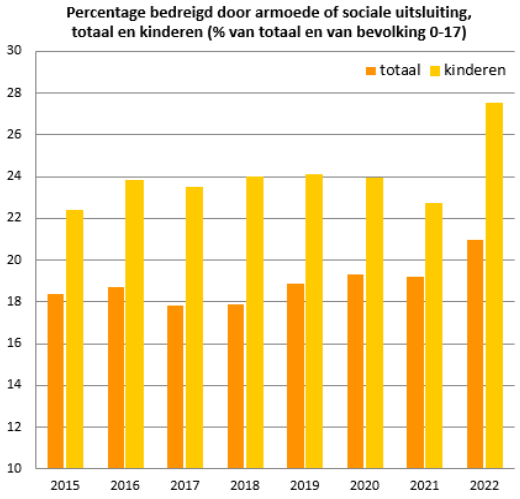
[268] Opmerking: de definitie van het Spaanse arbeidsparticipatie- en werkloosheidspercentage verschilt in 2021 en 2022, aangezien Spanje tijdelijk ontslagen werknemers in zijn definitie opneemt (zie metagegevens van Eurostat).

armoedevermindering (27,4 % tegenover 35,3 % in de EU in 2022) relatief laag en "in de gaten te houden". Positief is dat Spanje "beter dan gemiddeld" blijft presteren op het gebied van de zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg. Het aandeel kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang is "goed, maar moet worden gemonitord" als gevolg van een aanzienlijke daling in 2022 (van 55,3 % naar 48,6 %), deels als gevolg van aanhoudende betaalbaarheidsproblemen.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van zes indicatoren die als "kritiek" of "in de gaten te houden" worden aangemerkt, wordt **Spanje geïdentificeerd als een land met potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie die in een tweede fase nader moeten worden geanalyseerd** (zie kader in punt 1.5).

Frankrijk

Frankrijk heeft een sterk stelsel van sociale bescherming, maar wordt geconfronteerd met duidelijkere armoederisico's. Over het geheel genomen presteert Frankrijk "beter dan gemiddeld" met betrekking tot het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op de armoedevermindering, en is het aandeel van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) in 2022 iets onder het EU-gemiddelde (21,0 % tegenover 21,6 %) gebleven. Niettemin is het Arope-percentage met 1,8 procentpunt op jaarbasis gestegen, waarmee het afwijkt van de trend voor personen in de EU[269]. In een context van stijgende inflatie is het Arope-percentage onder kinderen aanzienlijk (met 4,7 procentpunt) gestegen tot 27,4 % in 2022[270], ruim boven het EU-gemiddelde van 24,7 %. Beide ontwikkelingen zijn "in de gaten te houden". De groei van het bruto besteedbaar inkomen van huishoudens is in 2021 1,1 procentpunt onder het EU-gemiddelde gebleven. De ongelijkheid, gemeten aan de hand van de verhouding inkomenskwintielen, blijft "gemiddeld", hoewel daarin sinds 2018 meestal een stijgende trend in valt op te merken. De ultraperifere gebieden presteren op alle gebieden van het sociaal scorebord aanzienlijk slechter dan Europees Frankrijk.



Bron: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

De prestaties van de Franse arbeidsmarkt bleven verbeteren, ondanks een vertraging van de economie in de tweede helft van 2022, met toenemende knelpunten in het aanbod en hoge energieprijzen. Tussen 2021 en 2022 is de werkloosheid met 0,6 procentpunt gedaald tot 7,3 % (7,2 % in het tweede kwartaal van 2023), het laagste peil sinds 2008, maar moet zij toch "in de gaten worden gehouden", aangezien de prestaties ten opzichte van het

269 Onderbreking in de reeks: de FR-SILC-enquête omvat in 2022 voor het eerst vier overzeese gebiedsdelen (Frans-Guyana, Réunion, Martinique en Guadeloupe).

270 Deze stijging lijkt hoog ondanks de opneming van de bovengenoemde overzeese gebiedsdelen.

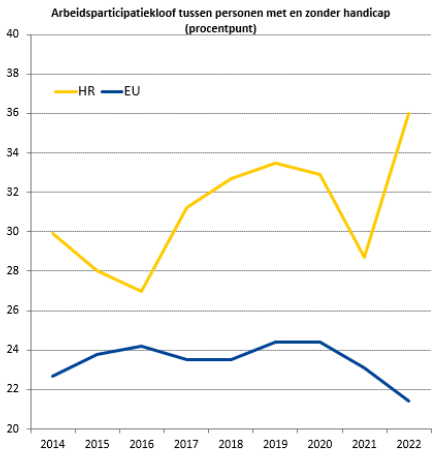
EU-gemiddelde voor de tweede keer zijn verslechterd[271]. Ook de jeugdwerkloosheid en het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) zijn verbeterd, terwijl ze hoog blijven in de ultraperifere gebieden. De integratie op de arbeidsmarkt van sommige kwetsbare groepen blijft een uitdaging, met name voor personen die buiten de EU zijn geboren en mensen met een laag opleidingsniveau. De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is "beter dan gemiddeld" (5,8 procentpunt in 2022 tegenover 9,1 procentpunt in de EU). De arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap is tussen 2021 en 2022 met 3,3 procentpunt gedaald, maar blijft aanzienlijk, namelijk 20,8 procentpunt.

Frankrijk presteert over het algemeen goed wat betreft de indicatoren van het sociaal scorebord inzake gelijke kansen. Het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden en voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding is "gemiddeld" (respectievelijk 62 % in 2021 en 7,6 % in 2022). Frankrijk is een "beste presteerder" wat betreft het percentage kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang. Niettemin wordt het onderwijsstelsel gekenmerkt door een aanzienlijk percentage slecht presterende leerlingen en grote ongelijkheden.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van drie indicatoren die als "kritiek" of "in de gaten te houden" worden aangemerkt, **lijkt Frankrijk niet te worden geconfronteerd met potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

Kroatië

Kroatië kende in 2021 en 2022 een krachtig herstel, maar staat nog steeds voor aanzienlijke uitdagingen op de arbeidsmarkt. Ondanks enkele verbeteringen sinds 2021 was de arbeidsparticipatie in 2022 nog steeds aanzienlijk lager dan het EU-gemiddelde (69,7 % tegenover 76,4 %) en was zij twee opeenvolgende jaren "kritiek". Hoewel de werkloosheid en de langdurige werkloosheid dicht bij het EU-gemiddelde liggen (respectievelijk 7 % en 2,4 % in 2022), blijft het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) "in de gaten te houden", namelijk 13,3 % in 2022 tegenover 11,7 % in de EU, zelfs na een lichte daling ten opzichte van het voorgaande jaar. De arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap is "kritiek", met een van de hoogste niveaus (36 procentpunt tegenover een gemiddelde van 24,4 procentpunt in de EU) en een trend die de verkeerde kant op gaat.



Bron: Eurostat, [tepsr_sp200], EU-SILC.

Kroatië staat voor een aantal uitdagingen op het gebied van sociale bescherming en sociale inclusie. Hoewel het percentage mensen dat met

[271] De definitie van de Franse arbeidsparticipatie- en werkloosheidspercentages verschilt in 2021 en 2022, aangezien Frankrijk ook tijdelijk ontslagen werknemers in zijn definitie opneemt (zie metagegevens van Eurostat).

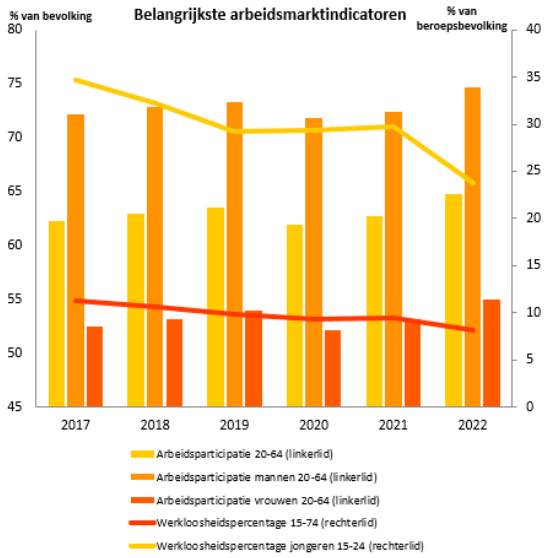
armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) onder het EU-gemiddelde blijft, zowel voor de totale bevolking (19,9 % tegenover 21,6 %) als voor kinderen (18,1 % tegenover 24,7 %), is het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op het terugdringen van de armoede sinds 2020 “kritiek” en lag het in 2022 aanzienlijk lager (20,4 %) dan het EU-gemiddelde (35,3 %). Dit moet ook nauwlettend worden gevolgd in het licht van de mogelijke gevolgen van de huidige hoge kosten van levensonderhoud voor het armoederisico.

Kroatië presteert relatief goed op het gebied van voortijdig schoolverlaten en digitale vaardigheden. Het land behoort tot de “beste presteerders” met betrekking tot het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding (2,3 % 2022), vergeleken met het EU-gemiddelde van 9,6%. Het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden was ook “boven het gemiddelde” met 63,3 %, vergeleken met het EU-gemiddelde van 53,9 % in 2021, wat belangrijk is om de groene en de digitale transitie te ondersteunen. Anderzijds is het aandeel kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang de laatste tijd aanzienlijk gedaald (van 33,3 % in 2021 naar 27,5 % in 2022), waardoor het 8,2 procentpunt onder het EU-gemiddelde ligt zodat het “in de gaten moet worden gehouden”.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van vijf indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **lijkt Kroatië niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

Italië

Ondanks een krachtig herstel van de werkgelegenheid staat Italië voor belangrijke uitdagingen op de arbeidsmarkt. Sommige indicatoren van het sociaal scorebord op het gebied van "billijke arbeidsvoorwaarden" wijzen op een "kritieke situatie". Hoewel de arbeidsparticipatie in 2022 de recordhoogte van 64,8 % bereikte, ligt zij bijna 9,8 procentpunt onder het EU-gemiddelde, waardoor Italië een van de slechtst presterende landen in de EU is. De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen bedroeg 19,7 procentpunt in 2022 en is sinds 2020 stabiel gebleven. Dit is bijna dubbel zo hoog als het EU-gemiddelde (10,7 %), wat duidt op een "kritieke situatie". Ook onvrijwillig deeltijdwerk blijft hoog, met name voor jongeren en mannen. Bovendien lag de groei van het bruto besteedbare inkomen van huishoudens (BBIH) per hoofd van de bevolking (94,6 % in 2021) nog steeds aanzienlijk onder het EU-gemiddelde van 109,9 % ten opzichte van 2008 en daalde het door de hoge inflatie naar 93,8 % in 2022, wat ook op een "kritieke situatie" wijst. Anderzijds zijn de prestaties van Italië met betrekking tot de werkloosheid en de langetermijncomponent verbeterd, want beide indicatoren worden in 2022 als "zwak, maar gaat vooruit" aangemerkt. Wat tot slot de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap betreft, behoort Italië consequent tot de "beste presteerders".



Bron: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], EU AKE.

Hoewel de situatie voor jongeren tekenen van verbetering vertoont, blijft het Italiaanse onderwijs- en opleidingsstelsel voor uitdagingen staan. Met name het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden in Italië bedroeg 45,6 % in 2021 en lag ruim onder het EU-gemiddelde (53,9 %), zodat het nog steeds "in de gaten moet worden gehouden", ook in het licht van het potentieel ervan om de groene en de digitale transitie te ondersteunen. De situatie van voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding en van jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) is licht verbeterd ten opzichte van het voorgaande jaar en is nu "zwak, maar gaat vooruit". Met 19 % heeft Italië echter nog steeds een van de hoogste NEET-percentages in de EU (EU-gemiddelde: 11,7%).

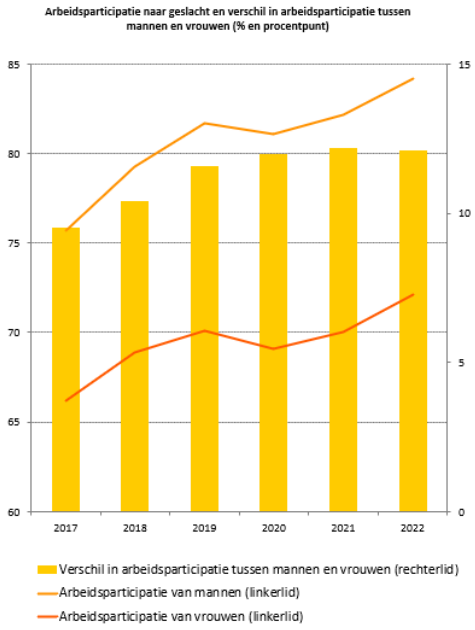
Ondanks de recente vooruitgang op het gebied van sociale bescherming en inclusie is er ruimte voor verdere verbetering. Drie indicatoren op het gebied van sociale bescherming en inclusie zijn "in de gaten te houden" en alle indicatoren behalve zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg presteren slechter dan het EU-gemiddelde. In 2022 is het totale aandeel mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) licht gedaald tot 24,4 %, hoewel het hoog blijft en het armoederisico op zich onveranderd is gebleven ten opzichte van 2021. Ook het Arope-percentage voor kinderen daalde van 29,7 % in 2021 naar 28,5 % in 2022. Bovendien hebben de sociale overdrachten in 2022 de armoede in Italië met slechts 25,8 % verminderd (tegenover 35,3 % in de EU), en moet de doeltreffendheid ervan "in de gaten worden gehouden". Tot slot vertonen de inkomensongelijkheden, gemeten aan de hand van de verhouding inkomenskwintielen,

dezelfde dynamiek als de armoede: de verhouding is in 2022 weliswaar licht gedaald, maar blijft met 5,6 % toch “in de gaten te houden”.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van acht indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **wordt Italië geïdentificeerd als een land met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie die in een tweede fase nader moeten worden geanalyseerd** (zie kader in punt 1.5).

Cyprus

De Cypriotische arbeidsmarkt presteert over het algemeen in overeenstemming met het EU-gemiddelde, maar sommige bevolkingsgroepen staan nog voor uitdagingen. De arbeidsparticipatie bereikte 77,9 % in 2022 en steeg verder tot 79,0 %, bijna een recordhoogte, in het tweede kwartaal van 2023 (tegenover 75,4 % in de EU). Tegelijkertijd was de werkloosheid relatief laag, namelijk 6,8 % in 2022, zij het nog steeds iets boven het EU-gemiddelde van 6,2 %, terwijl de langetermijncomponent met 2,3 % daarmee in overeenstemming was (2,4 % in de EU), na een kleine stijging in 2021. De arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap in Cyprus ligt dicht bij het EU-gemiddelde (25,7 procentpunt) en is afgenomen ten opzichte van het voorgaande jaar. Tegelijkertijd blijft de integratie van jongeren en vrouwen op de arbeidsmarkt pover. Het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) is nog steeds zeer hoog, namelijk 14,7 % (tegenover 11,7 % in de EU), een verslechtering ten opzichte van het EU-gemiddelde in vergelijking met het voorgaande jaar (ondanks de daling in absolute termen), waardoor het van "in de gaten te houden" naar een "kritieke situatie" is geëvolueerd. Hoewel de arbeidsparticipatie van zowel mannen als vrouwen is gestegen, blijft de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen voor het tweede opeenvolgende jaar "in de gaten te houden" vanwege het relatief hoge en stijgende niveau ervan (12,1 procentpunt tegenover 10,7 procentpunt in de EU). Het aandeel kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang bedroeg 24,4 % in Cyprus, ruim onder het EU-gemiddelde (35,7 %), na een aanzienlijke daling ten opzichte van het voorgaande jaar. Aangezien formele kinderopvang belangrijk is voor de arbeidsmarktparticipatie van personen met zorgtaken, is dit een situatie die "in de gaten moet worden gehouden". Tot slot blijft het reële bruto besteedbare inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking nog steeds onder het niveau van 2008, na een lichte verslechtering ten opzichte van 2021, een situatie die "in de gaten moet worden gehouden".



Bron: Eurostat [lfsi_emp_q], EU-AKE.

De ontwikkelingen op het gebied van vaardigheden laten verbeteringen zien, maar er blijven enkele uitdagingen bestaan. Het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding is van 10,2 % in 2021 gedaald naar 8,1 % in 2022 en is nu "beter dan gemiddeld". Het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden is vrij laag, namelijk 50,2 % in 2021 (tegenover 53,9 % in de EU), en blijft "in de gaten te houden" op een gebied dat de groene en de digitale transitie ondersteunt.

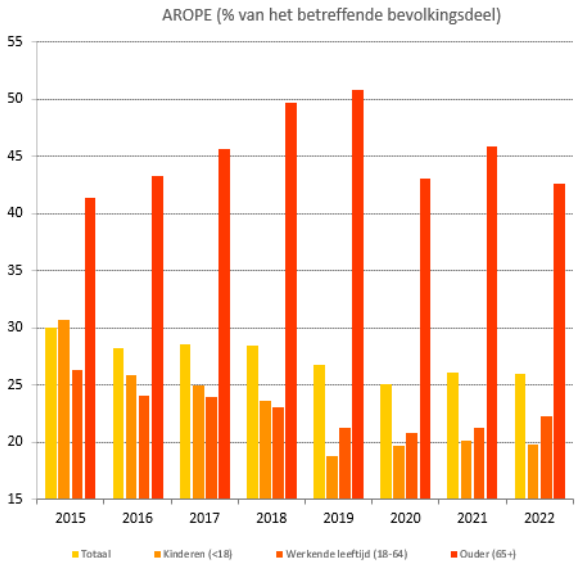
Het stelsel van sociale bescherming lijkt doeltreffend om goede sociale resultaten in Cyprus te ondersteunen. Het land presteert "beter dan gemiddeld" voor het risico op armoede of sociale uitsluiting, dat in 2022 16,7 % (tegenover 21,6 % in de EU) bedroeg, ook voor kinderen (18,1 % tegenover 24,7 % in de EU). Dit weerspiegelt onder meer het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op het terugdringen van de

armoede, dat “gemiddeld” is (31,2 % tegenover 35,3 % in de EU) en de lage bovenmatige uitgaven voor huisvesting, waarvoor Cyprus een “beste presteerder” is. De zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg behoren met 0,1 % tot de laagste in de EU, waarmee het land zich opnieuw opwerpt als “beste presteerder”.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van vijf indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **lijkt Cyprus niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het derhalve geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

Letland

Hoewel Letland op sommige gebieden gemiddeld presteert, staat het land in het algemeen voor aanzienlijke uitdagingen op sociaal gebied. Hoewel het land gemiddeld presteert met betrekking tot het armoederisico voor kinderen, is het totale aandeel mensen voor wie armoede of sociale uitsluiting dreigt (Arope), met 26 % in 2022, een van de hoogste in de EU, ruim boven het EU-gemiddelde van 21,6 %. Na een verslechtering van de relatieve prestaties van Letland op dit gebied gedurende twee opeenvolgende jaren wordt dit nu aangemerkt als een "kritieke situatie". Bovendien wordt 42,6 % van de ouderen met armoede of sociale uitsluiting bedreigd, hetgeen een aanzienlijk hoger percentage is dan voor de totale bevolking geldt. Ook is de inkomensongelijkheid de afgelopen drie jaar aanhoudend "kritiek" gebleven, met een van de hoogste verhoudingen inkomenskwintielen (6,3 in 2022 tegenover 4,7 in de EU). De hervorming van het minimuminkomen (waarbij de drempel voor het gegarandeerde minimuminkomen wordt gekoppeld aan het mediane loon) en de verhoging van het minimumloon (tot ten minste 620 EUR in 2023 en tot ten minste 700 EUR vanaf 2024) zijn bedoeld om de uitdagingen in verband met armoede en ongelijkheid aan te pakken. Het effect van deze maatregelen werd tot dusver echter beïnvloed door de hoge, zij het nu dalende, inflatie in Letland einde 2022 en in de eerste maanden van 2023. Er wordt melding gemaakt van een verslechtering van de onvervulde behoeften aan medische zorg, die 5,4 % van de bevolking in 2022 treft (tegenover 2,2 % in de EU), wat een "kritieke situatie" is. Dit volgt op een situatie in 2021 die als "zwak, maar gaat vooruit" werd aangemerkt en die samenviel met aanvullende tijdelijke investeringen in de gezondheidszorg om de gevolgen van de COVID-19-pandemie te verzachten. Naar verwachting zal de aanstaande hervorming van de gezondheidszorg de bevolking een structureel bredere dekking en wettelijk verplichte medische dienstverlening van hogere kwaliteit bieden.



Bron: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

De Letse arbeidsmarkt heeft zich snel hersteld van de COVID-19-crisis. In 2022 is de arbeidsparticipatie tot 77,0 % (ten opzichte van 75,3 % in 2021) gestegen en "gemiddeld", slechts lichtjes onder het niveau van vóór de pandemie, gebleven. Letland behoort tot de "beste presteerders" op het gebied van de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen en de situatie is er "gemiddeld" voor jonge NEET's. Het land was in het verleden ook een "beste presteerder" wat de arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap betreft, maar scoort nu "gemiddeld" als gevolg van een recente toename van die kloof, hoewel deze iets onder het EU-gemiddelde bleef (20,8 procentpunt ten opzichte van 21,4 procentpunt in 2022).

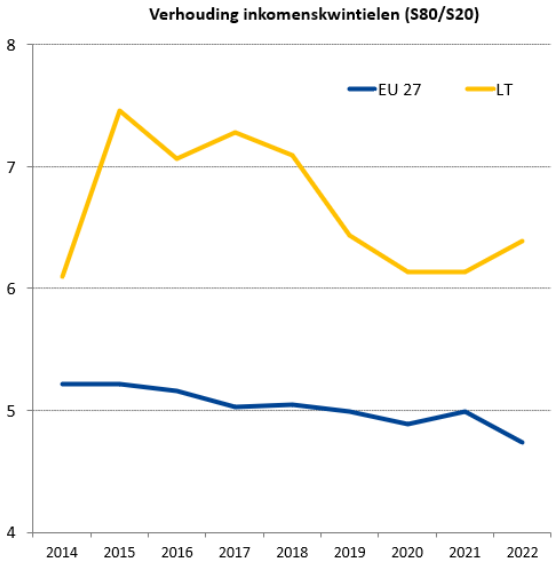
Over het geheel genomen presteert Letland "gemiddeld" op het gebied van onderwijs en vaardigheden. Het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding bedroeg 6,7 % in 2022 (tegenover 9,6 % in de EU), een verdere daling ten opzichte van 7,3 % in 2021. De positieve trend sinds 2016 zal naar verwachting doorzetten met de recente invoering van hervormingen in beroepsonderwijs en -opleiding, waardoor meer flexibiliteit wordt gewaarborgd. Het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden is vrij

laag, namelijk 50,8 % (tegenover 53,9 % in de EU), ook een “gemiddelde” prestatie op een gebied dat de groene en de digitale transitie ondersteunt.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van drie indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, waaronder een indicator die in de loop der tijd is verslechterd, **lijkt Letland niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het derhalve geen verdere analyse in een tweede fase** (zie het kader in punt 1.5).

Litouwen

Litouwen staat voor uitdagingen op het gebied van sociale inclusie en sociale bescherming. De toereikendheid van het sociale vangnet blijft laag en de planning, organisatie en socialedienstverlening zijn versnipperd en vertonen verschillende ondoelmatigheden. De dalende trend in het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) naar 23,5 % in 2021 is onlangs omgebogen in een stijging tot 24,6 % in 2022, een situatie die "in de gaten moet worden gehouden". Bovendien behoort ongelijkheid, gemeten aan de hand van de verhouding inkomenskwintielen, tot de hoogste in de EU en is zij de voorbije twee jaar "kritiek" gebleven. Het inkomen van de rijkste 20 % van de bevolking was in 2022 meer dan zes keer hoger dan dat van de armste 20 % en is sinds 2021 licht gestegen tegen de achtergrond van een daling in de EU. Positief is dat Litouwen voor het derde opeenvolgende jaar een van de "beste presteerders" is wat betreft de toename van het besteedbare inkomen van huishoudens, wat wijst op een aanhoudende inhaalbeweging, en dat het percentage bovenmatige uitgaven voor huisvesting "beter dan gemiddeld" is.



Bron: Eurostat [tessi180], EU AKE.

Met betrekking tot de ontwikkeling van vaardigheden blijven uitdagingen bestaan. Het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden (48,8 % in 2022) lag ruim onder het EU-gemiddelde (53,9 %) en moet dus verder "in de gaten worden gehouden", ook in het licht van de toenemende behoeften aan vaardigheden om de groene en de digitale transitie te ondersteunen. Hoewel tussen 2020 en 2022 een aanzienlijke verbetering van het percentage kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang werd waargenomen (van 16,2 % naar 22,8 %), behoort dit nog steeds tot de laagste percentages in de EU en ligt het onder het peil van vóór de pandemie (26,6 % in 2019), een situatie die de afgelopen drie jaar "in de gaten moest worden gehouden". Omgekeerd zijn de prestaties van Litouwen op het gebied van voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding verbeterd van "goed maar moet worden gemonitord" in 2020 naar "beste presteerder" in 2022.

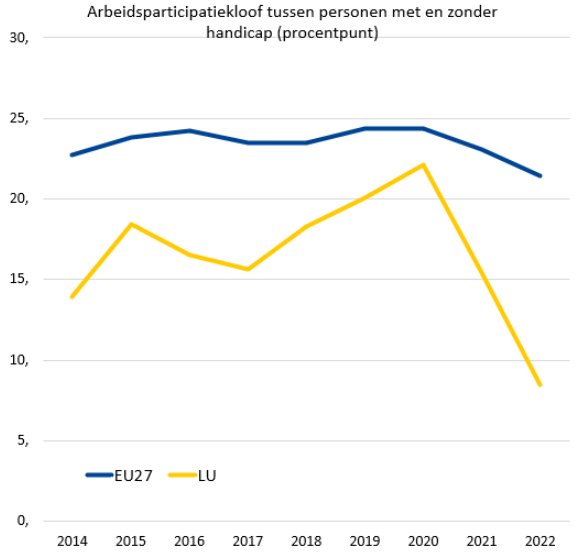
Na de COVID-19-crisis kende de arbeidsmarkt in het algemeen een sterk herstel, terwijl de situatie van personen met een handicap verslechterde. De totale arbeidsparticipatie bedroeg 79,0 % in 2022 (tegenover 77,4 % in 2021), wat "beter dan gemiddeld" is (76,2 % in de EU), net als in voorgaande jaren. Tegelijkertijd nam de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap toe van 23,9 procentpunt in 2021 tot 35 procentpunt (tegenover 21,4 procentpunt in de EU), de tweede verslechtering in twee opeenvolgende jaren (van "boven het gemiddelde" naar "kritiek"). Zowel het percentage langdurig werklozen als het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) is verbeterd (voor NEET's daalde het van 13 % in 2020 naar 10,7 % in 2022), en is geëvolueerd van "in de gaten te houden" in 2020 naar "gemiddeld" in 2021 en 2022. Tot slot is Litouwen als vanouds een "beste presteerder" wat betreft de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, met een indicatorwaarde van 0,8 procentpunt en een relatief hoge

arbeidsparticipatie voor zowel mannen als vrouwen (respectievelijk 79,4 % en 78,6 % in 2022).

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van vijf indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, waaronder een indicator die in de loop der tijd is verslechterd, **wordt Litouwen geïdentificeerd als een land met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie die in een tweede fase nader moeten worden geanalyseerd** (zie het kader in punt 1.5).

Luxemburg

De arbeidsmarkt heeft zich snel van de COVID-19-crisis hersteld en blijft veerkrachtig ondanks een vertraging van de economische activiteit. Dit komt tot uiting in de over het algemeen goede prestaties op het gebied van "billijke arbeidsvoorwaarden". De arbeidsparticipatie bereikte in 2022 een nieuw hoogtepunt (74,8 %), iets boven het EU-gemiddelde, terwijl de werkloosheid daalde tot 4,6 %. De langdurige werkloosheid steeg in 2020 en 2021, maar herstelde zich in 2022 tot het lage niveau van vóór de pandemie (1,3 %) en is nu "beter dan gemiddeld". Hetzelfde geldt voor de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, die aanzienlijk is afgenomen, namelijk van 7,4 procentpunt in 2021 tot 6,5 procentpunt in 2022. Bovendien is Luxemburg voor het tweede jaar een van de beste presteerders op het gebied van de arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap[272] (8,5 procentpunt tegenover 21,4 procentpunt in de EU). Hoewel het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) ver onder het EU-gemiddelde bleef, steeg het in 2020 en 2021, maar daalde het aanzienlijk tot 6,8 % in 2022, waardoor het "beter dan gemiddeld" werd. Hoewel het reële bruto besteedbare inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking (2008 = 100) met 111,9 dicht bij het EU-gemiddelde (109,5) ligt, blijft het "in de gaten te houden" vanwege de geringe daling ervan op een moment waarop andere lidstaten een stijging kenden.



Bron: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC.

Luxemburg levert sterke prestaties op het gebied van onderwijs en vaardigheden. Op dit beleidsterrein is het land meestal "beter dan gemiddeld". Hoewel het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding tijdens de pandemie toenam, daalde het in 2022 aanzienlijk en werd het "beter dan gemiddeld". In 2021 had 63,8 % van de volwassenen ten minste digitale basisvaardigheden, bijna 10 procentpunt boven het EU-gemiddelde, hetgeen de groene en de digitale transitie ondersteunt. Luxemburg behoort ook nog steeds tot de lidstaten met het hoogste percentage kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang, hoewel het als gevolg van een aanzienlijke verslechtering in 2022 (van 62 % in 2021 naar 54,7 %) nu wordt aangemerkt als "goed, maar moet worden gemonitord".

De sociale situatie is over het algemeen goed in Luxemburg, maar er zijn uitdagingen in verband met de huisvestingskosten[1]. Het land registreerde in 2022 aanzienlijke verbeteringen in het aandeel mensen voor wie armoede of sociale uitsluiting dreigt (Arope) in het algemeen en voor kinderen in het bijzonder, en presteerde op beide gebieden "beter dan gemiddeld". Het effect van sociale overdrachten op de armoedevermindering en de zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg zijn respectievelijk "gemiddeld" en "beter dan gemiddeld". Daarentegen is het percentage bovenmatige uitgaven voor

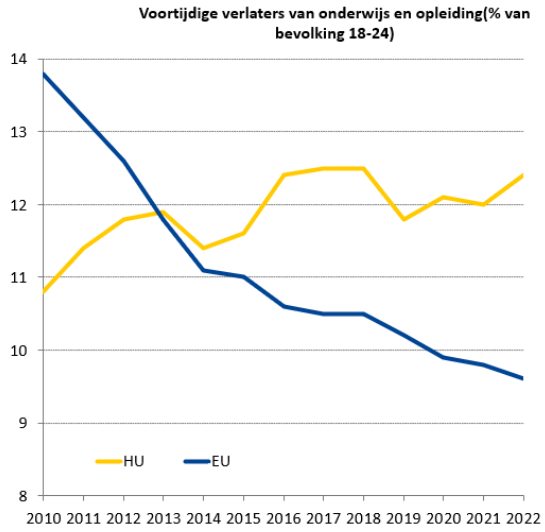
[272] In 2021, 2022 en 2023 zijn er onderbrekingen in de reeksen van alle op EU-SILC gebaseerde indicatoren voor Luxemburg.

huisvesting aanzienlijk verslechterd van “beter dan gemiddeld” tot een “kritieke situatie”, als gevolg van de zeer hoge stijgingen van de huizenprijzen.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van één indicator die als “kritiek” of “in de gaten te houden” wordt aangemerkt, **lijkt Luxemburg niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

Hongarije

Hongarije wordt geconfronteerd met aanzienlijke uitdagingen op het gebied van onderwijs en de ontwikkeling van vaardigheden. Met name het percentage kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang is laag (12,9 % in 2022 tegenover 35,9 % in de EU) en neemt sinds 2021 af, wat heeft geleid tot een "kritieke situatie" in de afgelopen twee jaar. Het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding bevindt zich ook nog steeds in een "kritieke situatie", aangezien het van 12,0 % in 2021 is gestegen naar 12,4 % in 2022, tegenover een dalende trend in de EU. Voor de Roma was dit percentage in 2021 zes keer hoger dan voor de rest van de bevolking (60,8 % tegenover 9,3 %). Bovendien is het aandeel volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden (49,1 %) in Hongarije lager dan het EU-gemiddelde (53,9 % in 2021) en moet het "in de gaten worden gehouden", met bijzonder lage percentages onder laaggeschoolden, werklozen en 55-plussers. Het aanpakken van deze uitdagingen op het gebied van onderwijs en vaardigheden kan helpen om het tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden op te vangen en de eerlijke groene en digitale transitie te ondersteunen.



Bron: Eurostat, [sdg_04_10], EU AKE.

Hongarije staat voor uitdagingen op het gebied van sociaal beleid, die nog worden verergerd door de hoge inflatie. Sociale overdrachten verminderen de inkomensarmoede in Hongarije met 36,7 %, grotendeels in overeenstemming met het EU-gemiddelde, maar de situatie moet niettemin "in de gaten worden gehouden" gezien de forse daling van de indicator ten opzichte van het voorgaande jaar[273]. Hoewel het risico op armoede en sociale uitsluiting in Hongarije "gemiddeld" is voor de totale bevolking en "beter dan gemiddeld" voor kinderen (respectievelijk 18,4 % en 18,1 %), is het percentage ernstige materiële en sociale deprivatie een van de hoogste in de EU (9,1 % in 2022). De bovenmatige uitgaven voor huisvesting stegen sterk van 2,4 % in 2021 ("beter dan gemiddeld") tot 8,1 % in 2022 ("in de gaten te houden"), wat de hoge kosten van levensonderhoud voor veel huishoudens met een lager inkomen verergerde.

De Hongaarse arbeidsmarkt heeft de COVID-19-crisis goed doorstaan, hoewel de resultaten voor sommige kwetsbare groepen nog steeds achterblijven. De arbeidsmarkt herstelde zich snel met "beter dan gemiddelde" prestaties op het gebied van "billijke arbeidsvoorwaarden" (of "beste" voor de toename van het bruto besteedbare inkomen van huishoudens), waarbij de arbeidsparticipatie in 2022 de recordhoogte van 80,2 % bereikte. Sommige kwetsbare groepen krijgen echter nog steeds te maken met aanzienlijke belemmeringen bij de toegang tot en succes op de arbeidsmarkt. Hoewel de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in 2022 9,8 procentpunt bedroeg en nog

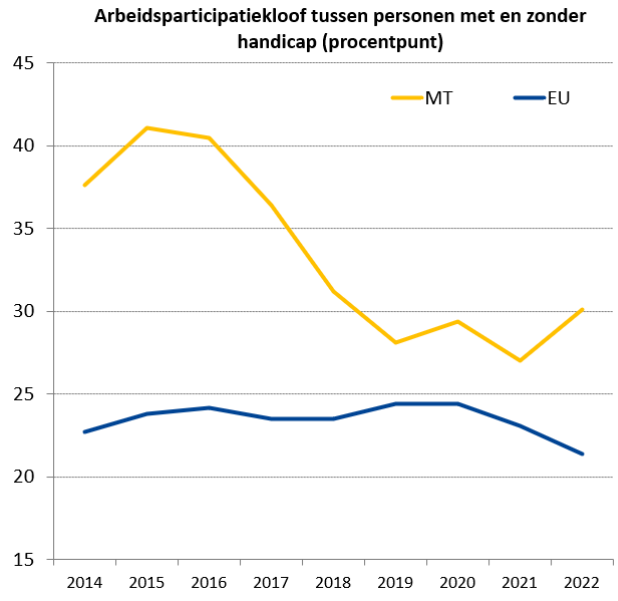
[273] Hoewel er voor deze indicator in 2022, als gevolg van een verandering in de berekeningsmethode, sprake is van een onderbreking in de reeksen voor bijna alle lidstaten, met inbegrip van Hongarije, geven de door Eurostat op basis van de oude methode berekende (niet-gepubliceerde) indicatorwaarden in 2022 een vergelijkbare daling te zien en leveren zij dezelfde beoordeling, namelijk "in de gaten te houden" op, zodat de desbetreffende conclusies ongewijzigd blijven.

steeds “gemiddeld” was, steeg de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap met 3,6 procentpunt tot een zeer hoog niveau, namelijk 32,4 procentpunt (tegenover 21,4 procentpunt in de EU), wat een “kritieke situatie” oplevert nadat deze eerder “in de gaten te houden” was. Bovendien ligt de arbeidsparticipatie van laaggeschoolden en Roma ver onder het gemiddelde (respectievelijk 38,7 % en 45,9 % voor de leeftijdsgroep van 15-64 jaar tegenover gemiddeld 74,4 %).

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van zes indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **wordt Hongarije geïdentificeerd als een land met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie die in een tweede fase nader moeten worden geanalyseerd** (zie kader in punt 1.5).

Malta

De Maltese arbeidsmarkt presteert over het algemeen sterk, maar sommige bevolkingsgroepen staan nog steeds voor uitdagingen. De arbeidsparticipatie in Malta behoorde met 81,1 % in 2022 tot de hoogste in de EU (82,7 % in het tweede kwartaal van 2023), wat, naast de ontwikkeling van het bruto binnenlands inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking, een situatie laat zien die “beter dan gemiddeld” is. Het werkloosheidspercentage bereikte in 2022 een historisch dieptepunt van 2,9 %, terwijl het aandeel jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET’s) snel is gedaald, van 9,5 % in 2021 naar 7,2 % in 2022 (tegenover 11,7 % in de EU), zodat Malta op beide gebieden een “beste presteerder” is. Met een lichte stijging tot 1 % in 2022 is het percentage langdurig werklozen “goed, maar moet worden gemonitord”, hoewel het ruim onder het EU-gemiddelde (2,4 %) blijft. De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is met 13,1 procentpunt in 2022 nog steeds “zwak, maar gaat vooruit”, wat boven het EU-gemiddelde van 10,7 procentpunt ligt, hoewel het ten opzichte van 2021 met 3,3 procentpunt is afgenomen. Tot slot worden personen met een handicap geconfronteerd met uitdagingen op het gebied van integratie op de arbeidsmarkt, zoals blijkt uit een relatief brede en steeds groter wordende arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap, een situatie die “in de gaten moet worden gehouden”. Nadat de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap zich in 2019 op een relatief hoog niveau had gestabiliseerd, is deze in 2022 verder toegenomen (met 3,1 procentpunt) tot 30,1 procentpunt, boven het EU-gemiddelde (21,4 procentpunt).



Bron: Eurostat, [tepsr_sp200], EU-SILC.

Het onderwijs- en opleidingsstelsel van Malta presteert over het algemeen goed, maar er zijn nog enkele uitdagingen voor jongeren. In 2022 bedroeg het percentage kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang 43,1 % (tegenover 35,7 % in de EU), wat “beter dan gemiddeld” is. Anderzijds is het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding,

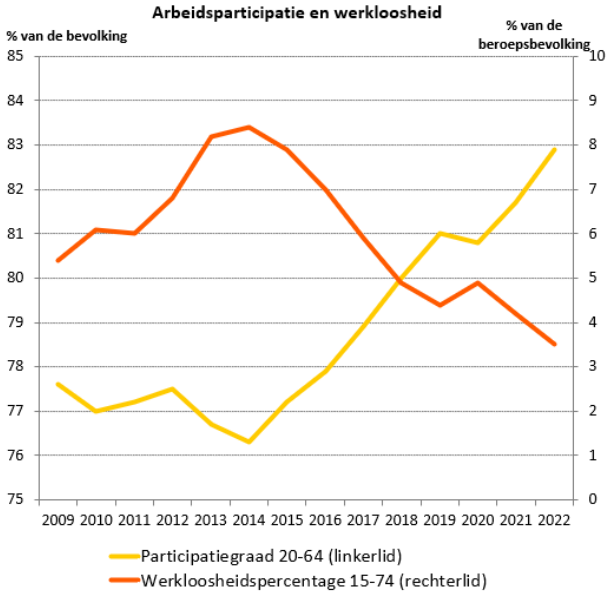
ondanks een daling met 0,6 procentpunt tot 10,1 % in 2022, relatief gezien verslechterd en moet het "in de gaten worden gehouden", in schril contrast met de goede prestaties met betrekking tot het NEET-percentage onder jongeren. In 2021 had 61,2 % van de volwassenen in Malta ten minste digitale basisvaardigheden (zij het met grote verschillen tussen de vaardigheidsniveaus), wat boven het EU-gemiddelde van 53,9 % ligt en de digitale en de groene transitie ondersteunt.

De sociale situatie in Malta is over het algemeen goed, hoewel er uitdagingen worden vastgesteld met betrekking tot het effect van sociale overdrachten op de armoedevermindering. In Malta zijn het armoederisico en de inkomensongelijkheid "gemiddeld". In 2022 bedroeg het aandeel mensen voor wie armoede of sociale uitsluiting dreigt 20,1 %, voor kinderen in die omstandigheden was dit 23,1 % (tegenover 21,6 % respectievelijk 24,7 % in de EU). Malta was "beter dan gemiddeld" wat betreft de bovenmatige uitgaven voor huisvesting, met een percentage van 2,9 % (tegenover 9,1 % in de EU), en zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg (0,3 % tegenover 2,2 % in de EU). Het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op de armoedevermindering is echter laag in Malta, namelijk 26,4 %, wat ruim onder het EU-gemiddelde van 35,3 % ligt en daarom "in de gaten moet worden gehouden".

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van drie indicatoren die als "kritiek" of "in de gaten te houden" worden aangemerkt, **lijkt Malta niet te worden geconfronteerd met potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

Nederland

De Nederlandse economie heeft zich snel van de COVID-19-crisis hersteld en blijft relatief goed presteren met betrekking tot alle indicatoren van het sociaal scorebord die te maken hebben met de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie bedroeg 82,9 % in 2022 (83,6 % in het tweede kwartaal van 2023), een van de hoogste percentages in de EU, terwijl de werkloosheid zeer laag bleef (3,5 % in 2022). Het percentage jongeren dat geen werk heeft en geen onderwijs of opleiding volgt, behoort nog steeds tot de laagste in de EU, hoewel het in 2022 lichtjes is gestegen (met 0,3 procentpunten tot 4,2 %), tegenover een neerwaartse trend in de EU (met als gevolg een achteruitgang van "beste presteerder" naar "goed, maar moet worden gemonitord"). Tegen de achtergrond van deze over het algemeen zeer goede prestaties heeft de COVID-19-pandemie de risico's van een sterk gesegmenteerde arbeidsmarkt vergroot en dit vormt nog steeds een van de grootste structurele uitdagingen in Nederland. Hoewel de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in 2022 ruim onder het EU-gemiddelde bleef (7,9 procentpunt tegenover 10,7 procentpunt), is deeltijdwerk wijdverbreid, met name voor vrouwen. Dit leidt tot een van de grootste kloven tussen mannen en vrouwen op het gebied van deeltijdwerk in de EU (42,3 procentpunt tegenover het EU-gemiddelde van 20,4 procentpunt in 2022) en tot een aanzienlijke pensioenkloof tussen mannen en vrouwen (37,9 % tegenover 26,0 % in de EU in 2022).



Bron: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], EU AKE.

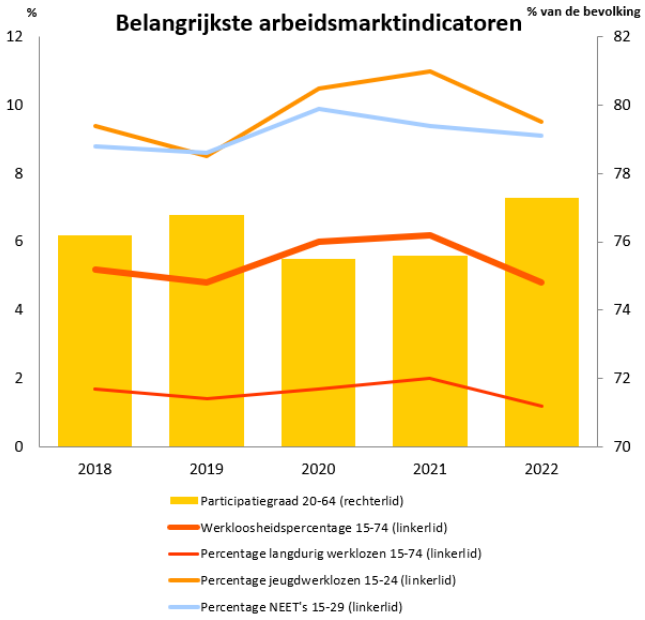
Nederland blijft sterke prestaties leveren op het gebied van de ontwikkeling van vaardigheden. Het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding blijft "beter dan gemiddeld" (5,6 % in 2022), ondanks een lichte stijging sinds het jaar daarvoor (0,5 procentpunt). In 2021 beschikte 78,9 % van de volwassen bevolking ten minste over digitale basisvaardigheden, een van de hoogste percentages in de EU. Doeltreffende begeleiding van mensen in een ongunstige arbeidsmarktsituatie (zoals laaggeschoolden, mensen met flexibele of tijdelijke contracten, mensen met een migratieachtergrond en personen met een handicap) blijft echter belangrijk. Met name als gevolg van de decentrale uitvoering kunnen kwetsbare groepen niet altijd op dezelfde manier of adequaat worden ondersteund.

Het aandeel mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, blijft in Nederland relatief stabiel en ligt nog steeds ver onder het EU-gemiddelde. Er blijven uitdagingen bestaan voor specifieke groepen, zoals mensen met een migratieachtergrond en personen met een handicap. De bovenmatige uitgaven voor huisvesting stegen van 8,3 % in 2020 tot 10,0 % in 2022, iets boven het EU-gemiddelde van 9,1 %. Vooral mensen die met armoede worden bedreigd, worden hierdoor getroffen, 41,2 % van hen krijgt te maken met bovenmatige uitgaven voor huisvesting.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name geen enkele indicator die als “kritiek” of “in de gaten te houden” wordt aangemerkt, **lijkt Nederland niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

Oostenrijk

Oostenrijk heeft een sterk herstel van de arbeidsmarkt beleefd, ondanks tekenen van economische vertraging. In 2022 bedroeg de arbeidsparticipatie na een verbetering 77,3 %, en was daarmee "gemiddeld", maar na een stagnerende toename van het bbp in het vierde kwartaal van 2022 bleef zij in het tweede kwartaal van 2023 op dat niveau hangen. Zowel het werkloosheidspercentage als de langetermijncomponent ervan daalden sterk (tot respectievelijk 4,5 % en 1,2 %), zodat dit als "beter dan gemiddeld" werd aangemerkt. In dit verband is het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) in 2022 verder gedaald tot 9,1 %. Hoewel de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in 2022 is verkleind tot 7,8 procentpunt en daardoor "gemiddeld" blijft, was Oostenrijk een van de landen met de hoogste deeltijdarbeidsparticipatie van vrouwen, namelijk 50,3 % in 2022, en een van de breedste en steeds groter wordende kloven tussen mannen en vrouwen op dit gebied (39,7 procentpunt) in de EU. Het percentage kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang daalde aanzienlijk (met 5,5 procentpunt) tot 23 % in 2022 (tegenover 35,9 % in de EU) en moet nu "in de gaten worden gehouden". Dit lage percentage en het beperkte aanbod van hoogwaardige en betaalbare kinderopvang kunnen schadelijk zijn voor de leervooruitzichten van kinderen op lange termijn en blijven belangrijke factoren die bijdragen tot het hoge percentage vrouwen dat in deeltijd werkt. Tot slot lag het reële bruto besteedbare inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking (BBIH) onder het niveau van 2008 (97,9 % in 2021) en aanzienlijk onder het EU-gemiddelde (109,9). Hoewel het BBIH zich licht herstelt van de daling tijdens de COVID-crisis in 2020, is het BBIH per hoofd van de bevolking "zwak, maar gaat vooruit".



Bron: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [edat_lfse_20], EU AKE.

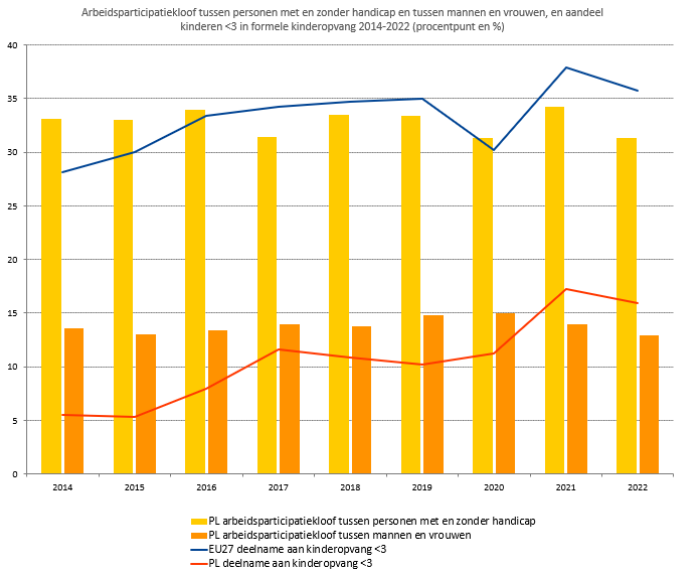
Oostenrijk blijft goed presteren op het gebied van vaardigheden en opleiding, maar voor laaggeschoolden en mensen met een migratieachtergrond blijven er uitdagingen bestaan. Het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden was hoog, namelijk 63,3 % in 2021, en "beter dan gemiddeld" (54 % in de EU). De vaardigheden die nodig zijn voor de groene en de digitale transitie kunnen niettemin verder worden bevorderd om daarmee samenhangende tekorten aan te pakken. Terwijl het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding 8,4 % bedroeg in 2022, en daarmee "gemiddeld" was, heeft ongeveer 45 % van de langdurig werklozen in Oostenrijk slechts een diploma lager secundair onderwijs behaald. Wanneer de basisvaardigheden van kansarmen wordt verbeterd, kan dit hun potentieel ontsluiten en hun arbeidsmarktparticipatie verbeteren. In 2021 had 23,6 % van de mensen met een migratieachtergrond in de leeftijdsgroep van 25-64 jaar slechts een diploma lager secundair onderwijs en lag de deelname aan onderwijs door 15- tot 19-jarigen die niet in Oostenrijk geboren waren in 2020 met 61,2 %, ruim onder het cijfer voor in Oostenrijk geboren personen (80,7 %).

Oostenrijk presteert relatief goed op het gebied van sociale bescherming en inclusie. In 2022 is het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) stabiel gebleven, namelijk 17,5 %, en is in datzelfde jaar het Arope-percentage voor kinderen gedaald tot 21,6 %. Ernstige materiële en sociale deprivatie is in 2022 echter met 0,5 procentpunt gestegen tot 2,3 % en het percentage mensen dat met inkomensarmoede wordt bedreigd (14,8 %) is boven het niveau van vóór de pandemie gebleven. De sterke effecten van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op de armoedevermindering (41,2 % in 2022 tegenover 35,3 % in de EU) en het lage niveau van zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg schetsen nog steeds een situatie die "beter dan gemiddeld" is.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van één indicator die als "kritiek" of "in de gaten te houden" wordt aangemerkt, **lijkt Oostenrijk niet te worden geconfronteerd met potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

Polen

De Poolse arbeidsmarkt presteert over het algemeen goed, maar vrouwen en personen met een handicap staan voor aanzienlijke uitdagingen. Zowel de arbeidsparticipatie- als de werkloosheidscijfers hebben het niveau van vóór de pandemie bereikt en hebben de beste prestaties sinds de afgelopen drie decennia neergezet. Met een van de laagste werkloosheidspercentages in de EU (2,9 % in 2022) is Polen een "beste presteerder", terwijl de arbeidsparticipatie van het land een gemiddeld cijfer vertoont, namelijk 76,7 % (tegenover 74,6 % in de EU). Tegelijkertijd zijn er grote tekorten aan arbeidskrachten, die nog worden verergerd door een daling van de bevolking in de werkende leeftijd en de lagere arbeidsmarktparticipatie van sommige bevolkingsgroepen. De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen moet nog steeds "in de gaten worden gehouden", aangezien deze in 2022 een niveau van 12,9 procentpunt bereikte (tegenover 10,7 procentpunt in de EU) en slechts langzaam verbetert. Een van de belangrijkste redenen voor de inactiviteit van vrouwen zijn zorgtaken voor kinderen en mensen die langdurige zorg nodig hebben. Dit komt tot uiting in het lage aandeel kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang, namelijk 15,9 %, iets wat "in de gaten moet worden gehouden", aangezien het ver onder het EU-gemiddelde blijft (35,7 %) en in 2022 ook licht is verslechterd, in afwijking van de opwaartse trend sinds 2019. Dit lage percentage kan, in combinatie met uitdagingen op het gebied van kwaliteit, schadelijk zijn voor de leervooruitzichten van kinderen op lange termijn en voor de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt. Personen met een handicap worden nog steeds geconfronteerd met aanzienlijke belemmeringen bij de toegang tot de



Bron: Eurostat [tepsr_sp200], [tesem060], [tepsr_sp210], EU-SILC.

arbeidsmarkt, wat een andere reden voor inactiviteit kan zijn[274]. Ondanks een daling in 2022 ten opzichte van 2021 (31,3 procentpunt ten opzichte van 34,2 procentpunt) is de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap niet snel genoeg afgenomen en blijft deze aanzienlijk boven het EU-gemiddelde van 21,4 procentpunt, wat "in de gaten moet worden gehouden".

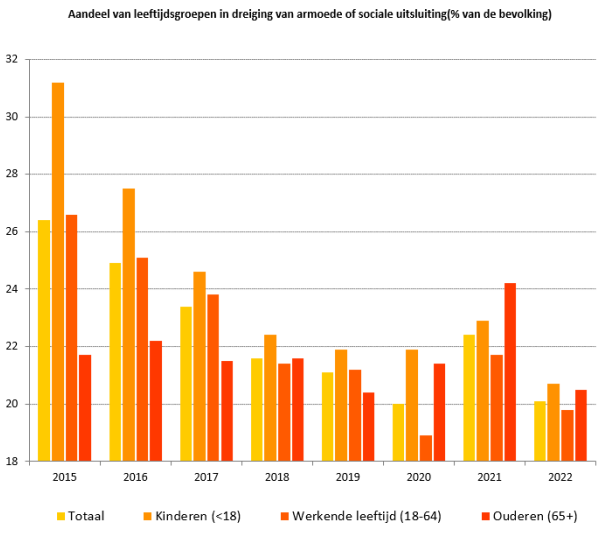
Polen laat een aantal goede ontwikkelingen zien met betrekking tot jongeren in het onderwijs, maar het niveau van digitale vaardigheden blijft zeer laag. Het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden in Polen is 42,9 %, wat aanzienlijk onder het EU-gemiddelde ligt (53,9 % in 2021), en vormt een "kritieke situatie". Een versterking van de verwerving van digitale vaardigheden kan de groene en de digitale transitie ondersteunen. Daarentegen is het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding slechts de helft van dat in de EU (4,8 % tegenover 9,6 %) en presteert Polen "beter dan gemiddeld" wat betreft het aandeel jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's).

De sociale situatie is relatief goed in Polen. Het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (15,9 %) en de inkomensongelijkheid (verhouding inkomenskwintielen, 3,9 %) blijven "beter dan gemiddeld" in vergelijking met het EU-gemiddelde (respectievelijk 21,6 % en 4,7 %). Dit kan, althans gedeeltelijk, toe te schrijven zijn aan een "beter dan gemiddeld" effect van sociale overdrachten op de armoedevermindering (vermindering van het armoederisicopercentage met 38,6 % ten opzichte van gemiddeld 35,3 % in de EU).

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van vier indicatoren die als "kritiek" of "in de gaten te houden" worden aangemerkt, **lijkt Polen niet te worden geconfronteerd met potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie het kader in punt 1.5).

Portugal

De doeltreffendheid van het Portugese stelsel van sociale bescherming bij het verminderen van het armoederisico en het verminderen van de inkomensongelijkheid is toegenomen. Er werden aanzienlijke verbeteringen opgetekend met betrekking tot het aandeel mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) en de verhouding inkomenskwintielen, hetgeen de verslechtering in 2021 heeft gecompenseerd, zodat beide indicatoren nu "beter dan gemiddeld" zijn. Het Arope-percentage is sinds 2021 met 2,3 procentpunt gedaald en viel in 2022 opnieuw onder het EU-gemiddelde (20,1 % tegenover 21,6 %), terwijl de verhouding inkomenskwintielen iets boven het EU-gemiddelde blijft (5,1 tegenover 4,7). Het Arope-percentage van de bevolking blijft echter zeer hoog op



Bron: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

[274] OESO, *Regional Economic Inactivity Trends in Poland*, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Parijs, 2021.

de Azoren en Madeira (respectievelijk 30,3 % en 30,2 %) en blijft toenemen, wat wijst op steeds grotere verschillen tussen het Portugese vasteland en de ultraperifere gebieden. Het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op het terugdringen van de armoede is in 2022 met 3,7 procentpunt toegenomen (meer dan in alle andere lidstaten) en geëvolueerd van "kritiek" naar "zwak, maar gaat vooruit"[275]. Ondanks deze recente ontwikkeling blijft de prestatie van Portugal met betrekking tot deze indicator ver achter bij het EU-gemiddelde (23,7 % tegenover 35,3 %) en is herstel tot het niveau van vóór de pandemie vooralsnog uitgebleven.

Portugal laat verbeteringen zien op het gebied van onderwijs en vaardigheden. De meeste indicatoren van het sociaal scorebord op dit gebied waren in 2022 "beter dan gemiddeld". Het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding is tussen 2021 en 2022 licht gestegen (0,1 procentpunt) en blijft "beter dan gemiddeld" na aanzienlijke dalingen in de afgelopen vijf jaar. Het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden bedroeg 55,3 % in 2021 (tegenover 53,9 % in de EU) en is dus "gemiddeld". Als Portugal de duurzaamheid van deze resultaten kan waarborgen, kan dit het land helpen zijn uitdagingen op het gebied van vaardigheden aan te pakken in het licht van de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt en de groene en de digitale transitie.

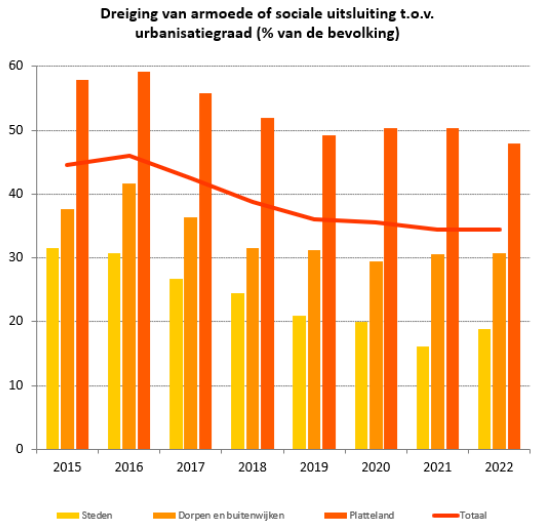
De Portugese arbeidsmarkt is veerkrachtig gebleken ondanks een vertraging van het economisch herstel na de COVID-19-crisis. Alle indicatoren van het sociaal scorebord op het gebied van "billijke arbeidsvoorwaarden" zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het vorige jaar en blijven "gemiddeld". In 2022 waren de arbeidsparticipatie- en werkloosheidscijfers beter dan de respectieve EU-gemiddelden (respectievelijk 77,5 % tegenover 74,6 % en 6,0 % tegenover 6,2 %), waarbij sinds vorig jaar verbeteringen tot iets onder het gemiddelde werden vastgesteld. Na een stijging van 2,3 % naar 2,9 % tussen 2020 en 2021 is het percentage langdurig werklozen in 2022 matig verbeterd (2,7 %).

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van het feit dat geen enkele indicator als "kritiek" of "in de gaten te houden" wordt aangemerkt, **lijkt Portugal niet te worden geconfronteerd met potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

[275] Onderbreking in tijdreeks in 2022.

Roemenië

Ondanks aanzienlijke vooruitgang zijn de armoederisico's in Roemenië aanhoudend hoog, met name voor kwetsbare groepen en in plattelandsgebieden. Hoewel het Arope-percentage sinds 2015 is gedaald van 44,5 % naar 34,4 % in 2022, blijft het aanzienlijk boven het EU-gemiddelde (21,6 %) en dat geldt ook voor het Arope-percentage voor kinderen. Wat betreft deze percentages en het armoedeverminderend effect van sociale overdrachten is er sprake van een "kritieke situatie". Het armoederisico heeft betrekking op 41,5 % van alle kinderen, zonder verbetering ten opzichte van 2021. De doeltreffendheid van het stelsel van sociale bescherming was beperkt, aangezien sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) resulteerden in een armoedevermindering van slechts 16,5 % (tegenover 35,3 % in de EU). Hoewel de verhouding inkomenskwintielen tussen 2021 en 2022 aanzienlijk sterker is gedaald dan in de meeste andere lidstaten (van 7,14 naar 6,0), blijft het een van de hoogste in de EU. De zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg bedroegen 4,9 % in 2022 en zijn "in de gaten te houden". Kwetsbare groepen, mensen in plattelandsgebieden en gemarginaliseerde gemeenschappen zoals de Roma ondervinden grotere moeilijkheden bij de toegang tot essentiële en sociale diensten.



Bron: Eurostat, EU-SILC [ilc_peps13n].

Aanhoudende uitdagingen op het gebied van onderwijs en de ontwikkeling van vaardigheden brengen duurzame sociaal-economische convergentie in gevaar. De indicatoren van het sociaal scorebord met betrekking tot de vorming van vaardigheden laten nog steeds "kritieke situaties" zien. Met name het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding (15,6 %) is een van de hoogste in de EU en vertoont de afgelopen jaren geen duidelijke verbetering ten opzichte van de dalende trend in de EU. Ondanks recente verbeteringen is er voor het percentage kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang voortdurend sprake van een "kritieke situatie" en behoort het nog steeds tot de laagste in 2022 (12,3 % tegenover 35,7 % in de EU). Dit lage percentage kan, in combinatie met uitdagingen op het gebied van kwaliteit, niet alleen schadelijk zijn voor de leervooruitzichten op lange termijn, maar ook voor de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt. Personen met ten minste digitale basisvaardigheden waren in 2021 goed voor 27,8 % van de volwassen bevolking, ruim onder het EU-gemiddelde van 53,9 %, ook een "kritieke situatie". Met het oog op de versterking van het concurrentievermogen en de waarborging van het potentieel voor inclusieve groei is er ruimte om de kwaliteit, toegankelijkheid en relevantie voor de arbeidsmarkt van onderwijs en opleiding verder te verbeteren en de verwerving van vaardigheden te stimuleren, met bijzondere aandacht voor kansarme groepen, in het licht van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden, de dubbele transitie en demografische uitdagingen.

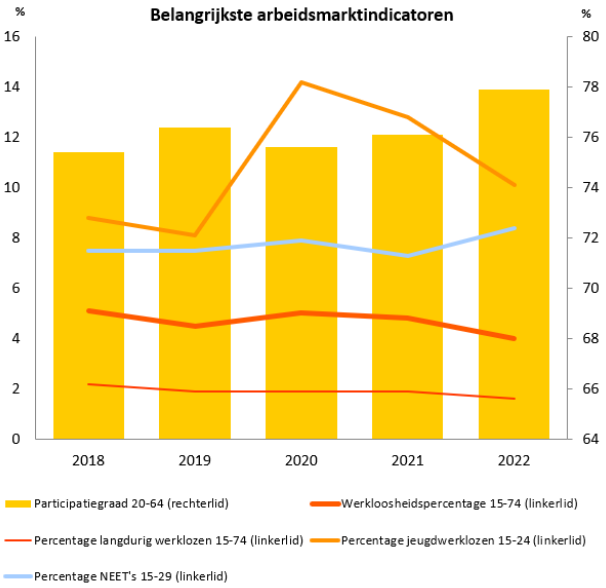
De arbeidsmarkt is na de COVID-19-crisis opgeveerd, maar staat nog steeds voor aanzienlijke uitdagingen. In 2022 lag de arbeidsparticipatie nog steeds ruim onder het EU-gemiddelde (68,5 % tegenover 74,6 %) en bleef zij "kritiek", deels als gevolg van sterke verschillen in de arbeidsmarktresultaten bij verschillende bevolkingsgroepen. De langdurige

werkloosheid is gestegen (met 0,2 procentpunt tot 2,2 %), in tegenstelling tot de dalende trend in de EU, en moet nu “in de gaten worden gehouden”. Het percentage jonge NEET’s is gedaald tot 19,8 % (nog steeds een van de hoogste percentages in de EU) en blijft een “kritieke situatie” als gevolg van het trage tempo van de verbetering. Positief is dat de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, een “kritieke situatie” in 2020 en 2021, dichter bij het EU-gemiddelde is gekomen en met 18,6 procentpunt in 2022 is geëvolueerd naar “zwak, maar gaat vooruit”. Evenzo is de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap in 2022 afgenomen (met 0,6 procentpunt), zodat deze van “kritiek” naar “in de gaten te houden” is verschoven.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van elf indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **wordt Roemenië geïdentificeerd als een land met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie die in een tweede fase nader moeten worden geanalyseerd** (zie kader in punt 1.5).

Slovenië

Slovenië kende een sterk herstel van de arbeidsmarkt in de nasleep van de COVID-19-pandemie. In 2022 bleven de cijfers voor de arbeidsparticipatie, werkloosheid en langdurige werkloosheid verbeteren in overeenstemming met de algemene trend in de EU en bereikten zij historische niveaus, hoog voor de arbeidsparticipatie en laag voor de werkloosheid (respectievelijk 77,9 %, 4 % en 1,6 %). Al deze arbeidsmarktindicatoren waren "gemiddeld" of "beter dan gemiddeld". Structurele factoren zoals de snelle vergrijzing van de bevolking en de discrepantie tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden dreigen de bestaande tekorten aan arbeidskrachten echter te verergeren.



Bron: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [edat_lfse_20], EU AKE.

Slovenië heeft te maken met een aantal uitdagingen in verband met zijn onderwijs- en opleidingsstelsel, met name op het gebied van digitale vaardigheden. In 2021 had 49,7 % van de volwassenen ten minste digitale basisvaardigheden, hetgeen onder het EU-gemiddelde (53,9 %) ligt en "in de gaten moet worden gehouden", voornamelijk in het licht van de ondersteuning voor de groene en de digitale transitie. Het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding is met 0,9 procentpunt gestegen en gaat in tegen een verbeterende trend in de meeste lidstaten. Dit leidde tot een achteruitgang van "beste presteerder" naar "goed, maar moet worden gemonitord", hoewel Slovenië nog steeds een van de laagste percentages in de EU heeft. Hoewel het aandeel jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) ook is gestegen (met 1,1 procentpunt), namelijk 8,4 % in 2022, blijft het onder het EU-gemiddelde van 11,7 % en is het ook "goed, maar moet worden gemonitord".

Slovenië beschikt over het algemeen over een goed functionerend stelsel van sociale bescherming. Bijna alle indicatoren van het sociaal scorebord op het gebied van "sociale bescherming en inclusie" zijn "beter dan gemiddeld" of wijzen Slovenië aan als een "beste presteerder" in 2022. Net als in voorgaande jaren had Slovenië een van de laagste percentages van de bevolking en kinderen die met armoede of sociale uitsluiting werden bedreigd, respectievelijk 13,3 % en 10,3 %. Sommige kwetsbare groepen, met name laagopgeleiden, werklozen en oudere vrouwen, lopen echter veel meer risico op armoede, waardoor verdere beleidsinspanningen voor deze groepen gerechtvaardigd zijn. Hoewel Slovenië in voorgaande jaren een relatief groot ("beter dan gemiddeld") effect van sociale overdrachten op de armoedevermindering sorteerde, daalde dit in 2022 veel meer dan in de meeste lidstaten, iets wat "in de gaten te houden" valt[276]. Met name sociale overdrachten zijn het minst doeltreffend om het armoederisico voor ouderen (65 jaar en ouder) te verminderen, waarbij het Arope-percentage voor vrouwen ouder dan 75 jaar in 2022 bijna dubbel zo hoog was (26,1 %) als dat voor de algemene bevolking. Tot slot bleven de zelfgerapporteerde

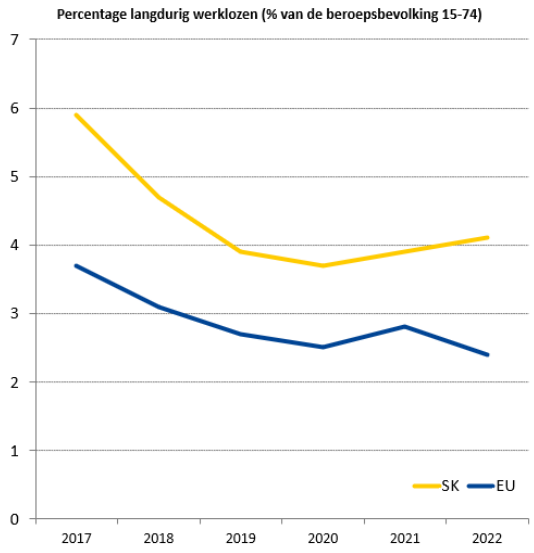
[276] Onderbreking in tijdreeks in 2022.

onvervulde behoeften aan medische zorg relatief hoog in vergelijking met het EU-gemiddelde (2,2 %), ondanks de aanzienlijke verbetering van 4,8 % in 2021 naar 3,7 % in 2022.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van twee indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **lijkt Slovenië niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het derhalve geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

Slowakije

De arbeidsmarkt in Slowakije presteert over het algemeen goed, maar de langdurige werkloosheid blijft een uitdaging. Na een krachtig herstel van de COVID-19-crisis bereikte de arbeidsparticipatie een recordhoogte van 76,7 % en bedroeg het werkloosheidspercentage 6,1 % in 2022 (beter dan de EU-gemiddelden van respectievelijk 74,6 % en 6,2 %). Het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) verbeterde ook, en daalde van 14,2 % in 2021 naar 12,3 % in 2022. Toch wordt de langdurige werkloosheid "kritiek" geacht, aangezien dit cijfer verslechterde van 3,9 % in 2021 naar 4,1 % in 2022 (tegenover 2,4 % in de EU). Bovendien zijn er grote regionale verschillen tussen de westelijke en de oostelijke regio's.



Bron: Eurostat [une_ltu_a], EU AKE.

De deelname aan voor- en vroegschoolse educatie en opvang is ontoereikend en vormt een "kritieke situatie". In 2022 had Slowakije de laagste participatiegraad van kinderen jonger dan drie jaar aan formele kinderopvang in de EU (2,3 % tegenover 35,7 % in de EU). De deelname aan voor- en vroegschoolse educatie en opvang van kinderen ouder dan drie jaar blijft ook een van de laagste in de EU (77,4 % tegenover 91,8 % in de EU in 2021), met een aandeel van slechts 33 % onder Romakinderen (hoewel dit is verbeterd ten opzichte van 27 % in 2016). Anderzijds doet Slowakije het "gemiddeld" op het gebied van voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding en het aandeel volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden.

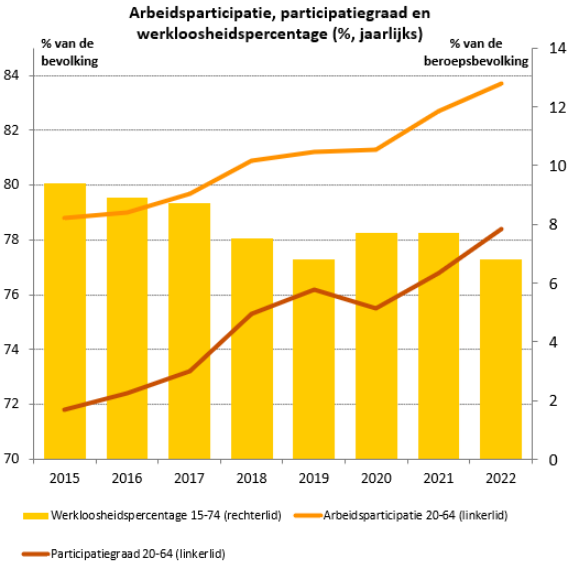
Slowakije heeft een laag algemeen risico op armoede en behoort tot de "beste presteerders" op het gebied van inkomensongelijkheid, maar armoederisico's voor kinderen worden beschouwd als "in de gaten te houden". Slowakije wordt geconfronteerd met grote regionale verschillen, waarbij het oostelijke deel van het land te kampen heeft met grotere armoede en sociale uitsluiting. Het land heeft een van de grootste Romapopulaties in de EU, met duizenden mensen die in geïsoleerde gebieden wonen en geen toegang hebben tot essentiële diensten. Als gevolg van de sterke stijging in 2022 (tot 24,7 % ten opzichte van 19,7 % in 2021) is het Arope-percentage voor kinderen "in de gaten te houden", aangezien het gedurende twee opeenvolgende jaren een verslechtering laat zien. Hetzelfde geldt voor het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op het terugdringen van de armoede[277].

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name vier indicatoren die als "kritiek" of "in de gaten te houden" worden aangemerkt, waaronder een indicator die in de loop der tijd is verslechterd, **lijkt Slowakije niet te worden geconfronteerd met potentiële risico's voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het derhalve geen verdere analyse in een tweede fase** (zie het kader in punt 1.5).

[277] Deze indicator vertoont een onderbreking in de reeks in 2022.

Finland

De Finse arbeidsmarkt heeft zich snel hersteld van de COVID-19-crisis en blijft krap. Finland blijft presteren in overeenstemming met het EU-gemiddelde voor de indicatoren van het sociaal scorebord op het gebied van "billijke arbeidsvoorwaarden". In 2022 verbeterden de arbeidsparticipatie- en werkloosheidscijfers en waren ze beter dan de respectieve EU-gemiddelden (respectievelijk 78,4 % tegenover 74,6 % en 1,5 % tegenover 2,4 %) in een krappe arbeidsmarkt. Finland had in 2022 een van de kleinste arbeidsparticipatiekloven tussen mannen en vrouwen in de EU (1,2 procentpunt tegenover 10,7 procentpunt voor het EU-gemiddelde) en behoort nog steeds tot de "beste presteerders". Het percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) ligt nog steeds onder het EU-gemiddelde, maar is in 2022 licht achteruitgegaan (van 9,2 % naar 9,3 %), terwijl de trend in de meeste andere lidstaten verbeterde, een situatie die "in de gaten moet worden gehouden".



Bron: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], EU AKE.

Finland blijft goed presteren op het gebied van onderwijs en vaardigheden. In 2021 beschikte 79 % van de volwassen bevolking ten minste over digitale basisvaardigheden, een van de hoogste percentages in de EU. Het percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding bedroeg 8,4 % in 2022 (tegenover 9,6 % in de EU), zonder significante verslechtering ten opzichte van vorig jaar. Het bevorderen van leermogelijkheden en het verwerven van vaardigheden in overeenstemming met deze sterke prestaties kan het groeipotentieel van de economie op lange termijn helpen waarborgen met het oog op de vergrijzing van de bevolking, de groene en de digitale transitie en tekorten aan geschoolde arbeidskrachten in sommige sectoren, zoals de sociale diensten en de gezondheidszorg.

Finland beschikt over een doeltreffend en inclusief stelsel van sociale bescherming dat toereikende dekking biedt, maar ook een aantal stimuleringsvallen omvat en complexiteit vertoont, twee vraagstukken die momenteel in het kader van een alomvattende hervorming worden aangepakt. Dit komt tot uiting in de over het algemeen goede prestaties met betrekking tot de meeste indicatoren van het sociaal scorebord op het gebied van "sociale bescherming en inclusie", hoewel zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg "kritiek" blijven. Voor deze indicator neemt de trend sterk toe, met 2,1 procentpunt tot 6,5 % in 2022, aanzienlijk boven het EU-gemiddelde (2,6 %). De lange wachttijden voor eerstelijnszorg en gespecialiseerde zorg zijn met name het gevolg van de zorgachterstand als gevolg van de COVID-19-pandemie en tekorten aan zorg- en medisch personeel. Het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) is in 2022 met 2,1 procentpunt gestegen (tot 16,3 %), maar ligt nog steeds ver onder het EU-gemiddelde (24,7 %). Het effect van sociale overdrachten op het terugdringen van de armoede blijft hoog en ligt boven het EU-gemiddelde (49,8 % tegenover 35,3 %), hoewel het

sinds 2021 met 7,9 procentpunt is verslechterd[278]. In beide gevallen is er sprake van een achteruitgang van “beste presteerder” naar “goed, maar moet worden gemonitord”[279].

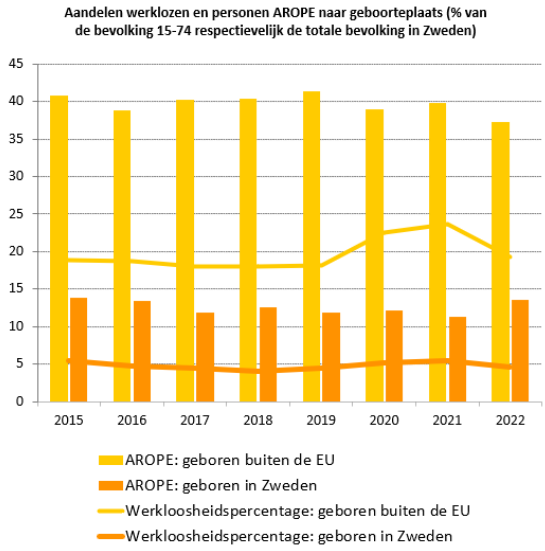
In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van twee indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **lijkt Finland niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie kader in punt 1.5).

[278] Onderbreking in tijdreeks in 2022.

[279] Voor de Arope-indicatoren en de Arope-indicatoren voor kinderen is er een onderbreking in de tijdreeksen in 2022.

Zweden

De Zweedse arbeidsmarkt heeft zich snel hersteld van de COVID-19-crisis, maar sommige bevolkingsgroepen ondervinden nog steeds belemmeringen voor integratie op de arbeidsmarkt. De sterke werkgelegenheidsgroei leidde in 2022 tot een recordhoogte van 82,2 %. Het land heeft ook een van de laagste percentages jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) in de EU. Met 7,5 % in 2022 (tegenover 6,2 % in de EU) blijft het werkloosheidspercentage echter "in de gaten te houden" en verhult het grote verschillen tussen bevolkingsgroepen die verband houden met het geboorteland. Terwijl het werkloosheidspercentage onder autochtonen 4,6 % was, bedroeg de werkloosheid van buiten de EU geboren personen niet minder dan 19,2 %. Bovendien is er een duidelijke kloof tussen het werkloosheidspercentage van buiten de EU geboren mannen en vrouwen, namelijk 22,3 % in 2022 voor vrouwen en 16,7 % voor mannen. Ook de arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap moet "in de gaten worden gehouden" gezien een sterke stijging met 5,8 procentpunt naar 25,7 procentpunt in 2022. In datzelfde jaar is de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen groter geworden en is deze nu "goed maar moet worden gemonitord".



Bron: Eurostat, [lfsq_urgacob], EU AKE, [ilc_peps06n], EU-SILC.

Het risico op armoede, sociale uitsluiting en inkomensongelijkheid is toegenomen in Zweden, terwijl andere resultaten op sociaal gebied goed of gemiddeld zijn. Het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) is in 2022 met 1,4 procentpunt licht gestegen tot 18,6 % (tegenover 21,6 % in de EU), een situatie die nu "in de gaten moet worden gehouden", nadat deze in 2021 "beter dan gemiddeld" was. De verhouding inkomenskwintielen is sterk gestegen van 4,0 in 2021 naar 4,4 in 2022, het hoogste niveau dat ooit in Zweden is opgetekend (tegenover 4,7 in de EU) en dit moet ook "in de gaten worden gehouden". Net als bij de arbeidsmarktresultaten is de kloof tussen het Arope-percentage van autochtonen (13,5 % in 2022) en buiten de EU geboren personen (37,3 %) groot. Het effect van sociale overdrachten op de armoedevermindering is "beter dan gemiddeld", terwijl de resultaten in verband met bovenmatige huisvestingskosten en zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg "gemiddeld" zijn.

Zweden presteert zeer goed op het gebied van vaardigheden, maar er blijven ongelijkheden in het onderwijsstelsel bestaan. Het land is een "beste presteerder" op het gebied van het percentage kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang. Het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs of opleiding (leeftijdsgroep 18-24 jaar) neemt sinds 2020 echter toe en bereikte 8,8 % in 2022. Buiten de EU geboren studenten geven hun studies meer dan twee keer zo vaak op (17,3 %) als autochtone studenten (6,7 %). Het aandeel van de volwassen bevolking met ten minste digitale basisvaardigheden is voortdurend "beter dan gemiddeld" geweest, namelijk 66,5 % in 2021 (tegenover 53,9 % in de EU), waarmee steun werd verleend aan de groene en de digitale transitie.

In het licht van de bevindingen uit de bovenstaande eerste analyse, en met name van vier indicatoren die als “kritiek” of “in de gaten te houden” worden aangemerkt, **lijkt Zweden niet te worden geconfronteerd met potentiële risico’s voor opwaartse sociale convergentie en behoeft het dus geen verdere analyse in een tweede fase** (zie het kader in punt 1.5).