Raad van de
Europese Unie

Brussel, 3 maart 2017
(OR. en)

6887/17

SOC 163
EMPL 122
ECOFIN 166
EDUC 100

NOTA

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	6267/17 SOC 89 EMPL 59 ECOFIN 89 EDUC 44
Nr. Comdoc.:	14364/16 SOC 702 EMPL 481 ECOFIN 1036 EDUC 374 - COM(2016) 729 final
Betreft:	GEZAMENLIJK VERSLAG OVER DE WERKGELEGENHEID VAN DE COMMISSIE EN DE RAAD bij de mededeling van de Commissie over de jaarlijkse groeianalyse 2017 (3 maart 2017)

Voor de delegaties gaat hierbij het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, dat door de Raad (Epsco) tijdens zijn 3523e zitting op 3 maart 2017 is aangenomen.

GEZAMENLIJK VERSLAG OVER DE WERKGELEGENHEID
VAN DE COMMISSIE EN DE RAAD
bij de mededeling van de Commissie
over de jaarlijkse groeianalyse 2017

Kernboodschappen

Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid is opgesteld krachtens artikel 148 VWEU en maakt deel uit van het pakket jaarlijkse groeianalyse, waarmee de aanzet tot het Europees Semester wordt gegeven. Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid is een belangrijke bron voor het economisch bestuur van de EU en biedt een jaarlijks overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied in Europa en van de hervormingsmaatregelen die door de lidstaten zijn genomen in overeenstemming met de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten en de prioriteiten van de jaarlijkse groeianalyse.

In dit verband komen uit het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2017 de volgende punten naar voren:

1. ***De werkgelegenheid en de sociale situatie zijn verbeterd tegen een achtergrond van gematigd economisch herstel.*** *Dit betekent dat, als de huidige trend doorzet, de in de Europa 2020-strategie nagestreefde arbeidsparticipatie van 75 % tegen 2020 kan worden bereikt. De arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar ligt voor het eerst boven die van 2008, namelijk op 71,1 % (tweede kwartaal van 2016). Het armoedepercentage blijft echter hoog en de werkgelegenheid en de sociale resultaten verschillen sterk van land tot land.*

2. *De meeste arbeidsmarktindicatoren vertoonden in 2015 en 2016 een verbetering. Het werkloosheidscijfer bleef dalen en bedroeg in het derde kwartaal van 2016 8,5 % (10 % in de eurozone). De jeugdwerkloosheid en de langdurige werkloosheid daalden ook verder, maar zijn in een aantal lidstaten nog steeds hoog. De participatiegraad neemt toe en in de EU werden in 2015 en de eerste helft van 2016 meer dan vier miljoen banen gecreëerd. De arbeidsparticipatie van vrouwen in de EU lag in 2015 nog steeds veel lager dan die van mannen, maar de kloof is sinds 2008 kleiner geworden. De convergentie in arbeidsmarktvoorwaarden zet geleidelijk door, maar er blijven grote verschillen tussen de lidstaten.*

3. *De inkomens van de huishoudens in de EU stegen in 2015, voornamelijk door een stijging van de inkomsten uit arbeid en een daling van de belastingen en premies. Het bruto-inkomen van de huishoudens in de eurozone is echter nog niet helemaal hersteld en ligt nog steeds iets onder het niveau van 2009.Zowel het aantal als het aandeel van mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd is beginnen te dalen, maar blijft nog hoog. Hoewel het risico op armoede is gestegen, is het totaal aantal mensen dat in de EU met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, beginnen afnemen; het nadert het niveau van 2008, maar blijft erg hoog, nl.- 118 miljoen mensen of 23,7 % van de totale bevolking in 2015; er is veel achterstand in te lopen om de doelstelling van de Europa 2020-strategie inzake armoede en sociale uitsluiting te halen. De algehele inkomensongelijkheid stabiliseerde zich op een historisch hoog niveau, met belangrijke verschillen binnen de EU, zoals blijkt uit het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied.*

4. ***Hoge ongelijkheidsniveaus kunnen de output van de economie en het potentieel voor duurzame groei verminderen.*** *Grote en aanhoudende ongelijkheden roepen niet alleen vragen op over billijkheid omdat zij veelal duiden op een groot risico op armoede en sociale uitsluiting, maar ook in economisch opzicht, omdat zij leiden tot onderbenutting van menselijk kapitaal. De overdracht van armoede van generatie op generatie versterkt deze negatieve effecten. In sommige lidstaten worden inclusie en investeringen in menselijk kapitaal niet afdoende door de arbeidsmarkt-, socialezekerheids- en onderwijsinstellingen bevorderd om ongelijke kansen te verhelpen en aanhoudende en grote inkomensongelijkheden aan te pakken. Om ongelijkheden aan te pakken, kunnen de lidstaten maatregelen nemen op verschillende gebieden, waaronder de belasting- en uitkeringsstelsels, loonvorming (waaronder het minimumloon), onderwijs en vaardigheden, gendergelijkheid en gezond-heidszorg.*

5. ***Hervormingen die veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkten bevorderen, moeten worden voortgezet om zodoende de werkgelegenheid en arbeidsmarktparticipatie aan te zwengelen en tegelijk flexibiliteit en voldoende zekerheid te combineren.*** *Lidstaten die flexibiliteit in werkregelingen hebben gecombineerd met een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid en adequate sociale bescherming, hebben de crisis relatief beter doorstaan. Veel lidstaten hebben de afgelopen jaren belangrijke hervormingen doorgevoerd met een positief effect op de werkgelegenheid. Er zijn nog meer inspanningen nodig om het scheppen van hoogwaardige banen te stimuleren en de inclusiviteit van de arbeidsmarkten te vergroten, onder meer door het wegnemen van belemmeringen voor de arbeidsmarktparticipatie, het aanpakken van de segmentering van de arbeidsmarkt en zwartwerk en het waarborgen dat de socialebeschermingsstelsels voldoende inkomenssteun en ondersteunende diensten voor iedereen bieden en tegelijk de overgang naar werk aanmoedigen en ervoor zorgen dat werken loont. Dit zou ook helpen de hoge armoedeniveaus onder werkenden in sommige lidstaten aan te pakken.*

6. ***De belastingstelsels moeten het scheppen van banen beter ondersteunen en ongelijkheden aanpakken.*** *Een aantal lidstaten heeft maatregelen genomen om de belastingwig te verkleinen, voornamelijk voor werknemers met een laag inkomen. Deze maatregelen zijn gericht op het bevorderen van zowel de vraag naar arbeid – door ondernemingen te ondersteunen om (opnieuw) mensen in dienst te nemen – als het arbeidsaanbod — door de negatieve prikkels om te werken weg te nemen en het nettoloon te verhogen, met name voor kansarme groepen. Toch blijft de totale belastingwig op arbeid in een aanzienlijk aantal lidstaten groot. Bovendien kennen de belastingstelsels in sommige lidstaten nog steeds negatieve prikkels voor tweede kostwinners om aan het werk te gaan of meer uren te werken. Een lagere en goed opgezette belasting op arbeid zou de banengroei kunnen stimuleren, wat op zijn beurt ongelijkheden kan verminderen.*

7. ***De nominale lonen zijn slechts matig toegenomen bij lage inflatie, terwijl verschillende lidstaten hun loonvormingskaders in samenspraak met de sociale partners hebben hervormd.*** *De loonontwikkelingen in de meeste lidstaten zijn afgestemd op de arbeidsproductiviteit, met loonstijgingen wanneer de economische context daar ruimte voor bood. Een dergelijke afstemming is nodig op de middellange termijn om productiviteitswinst te stimuleren en de totale vraag en de groei te ondersteunen. Een klein aantal lidstaten heeft zijn loonvormingskader hervormd om de rol van de sociale partners op verschillende niveaus van de onderhandelingen te versterken. Ook is actie ondernomen om de vaststelling van het minimumloon transparanter en/of voorspelbaarder te maken. De loonvormingsstelsels moeten streven naar verdere coördinatie tussen de verschillende niveaus van collectieve onderhandelingen, waarbij ruimte moet zijn voor een zekere mate van flexibiliteit, zowel geografisch als tussen en binnen sectoren.*

8. ***De rol van de sociale partners in het ontwerpen en uitvoeren van hervormingen verschilt tussen de EU-landen.*** *Hoewel alle lidstaten bipartiete of tripartiete organen hebben om interactie en raadpleging van de sociale partners bij het ontwerpen en uitvoeren van beleid mogelijk te maken, varieert hun betrokkenheid in de praktijk behoorlijk. Toch is een doeltreffende sociale dialoog, volgens de nationale praktijken en voorwaarden, cruciaal om het gevoel van betrokkenheid bij hervormingen te vergroten, een zorgvuldige beoordeling te maken van de effecten ervan op verschillende bevolkingsgroepen en ervoor te zorgen dat de hervormingen doeltreffend worden doorgevoerd. Een aantal lidstaten heeft in 2015 en 2016 actie ondernomen om de sociale dialoog te versterken en de betrokkenheid van de sociale partners bij het werkgelegenheids- en sociaal beleid te vergroten.*

9. ***De lidstaten hebben de modernisering van hun onderwijs- en opleidingsstelsels voortgezet met het doel de vereiste vaardigheden voor aanpassing aan de behoeften van de arbeidsmarkt, te verbeteren en bij te dragen tot sociale inclusie en de ontwikkeling van betrokken en actieve burgers.*** *Er bestaan echter nog steeds ongelijkheden in het gebruik en de resultaten van het onderwijs. De hervormingen waren onder meer gericht op het bevorderen van de verwerving van basisvaardigheden, het stimuleren van volwassenenonderwijs en het verbeteren van de relevantie van het tertiair onderwijs voor de arbeidsmarkt. Volgens de nieuwe vaardighedenagenda voor Europa moeten hervormingen toegespitst zijn op duurzaam investeren in de verwerving van vaardigheden onder jongeren en volwassenen en een betere afstemming van vaardigheden op de behoeften van de arbeidsmarkt, onder andere door een nauwere samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs en door beter gebruik te maken van het potentieel van leerlingstelsels.*

10. ***De jeugdwerkloosheid en het aantal jongeren die niet werken en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET) nemen steeds verder af, maar zijn in sommige lidstaten nog steeds zeer hoog.*** *De jongerengarantie is een belangrijke positieve factor in de bevordering van doeltreffende actie van de lidstaten, betere coördinatie tussen de verschillende actoren en het faciliteren van structurele hervormingen en innovatie bij het formuleren van beleid. In 2015 alleen al namen 5,5 miljoen jongeren deel aan jongerengaranties, en gingen 3,5 miljoen jongeren in op een aanbod voor een baan, een leerlingplaats, een stage of voortgezet onderwijs. In verschillende lidstaten heeft het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief, dat gericht is op de EU-regio's waar de jeugdwerkloosheid in 2012 25 % of meer bedroeg,, een belangrijke rol gespeeld. Ondanks deze welgekomen vooruitgang zijn verdere structurele hervormingen en uitbreidingsmaatregelen nodig om ervoor te zorgen dat alle jongeren – met name laaggekwalificeerde jongeren en jongeren die te maken hebben met meervoudige obstakels om toe te treden tot de arbeidsmarkt – baat hebben bij de jongerengarantie.*

11. ***Het aanpakken van de langdurige werkloosheid blijft een prioriteit.*** *De langdurige werkloosheid, die in 2015 daalde als percentage van de beroepsbevolking, maakt niettemin nog steeds bijna 50 % van de totale werkloosheid uit en blijft in sommige lidstaten zeer hoog. Langdurige werkloosheid leidt tot een achteruitgang in vaardigheden, een minder hechte band met de arbeidsmarkt en uiteindelijk een groter risico op sociale uitsluiting. Bovendien kan cyclische werkloosheid structureel worden, met negatieve gevolgen voor de potentiële groei. Verschillende lidstaten versterken de steun voor langdurig werklozen in de vorm van individuele ondersteuning en verbeterde coördinatie tussen de diensten voor arbeidsvoorziening en andere actoren, in overeenstemming met de aanbeveling van de Raad van februari 2016. De mate waarin deze maatregelen worden toegepast, verschilt echter per lidstaat.*

12. ***Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt en krijgen een veel lagere beloning.*** *Zij doen het beter dan mannen wat opleidingsniveau betreft. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen blijft echter groot, met name voor moeders en vrouwen met zorgtaken. Dit wordt nog verergerd door de financiële obstakels waarmee vrouwen worden geconfronteerd als zij de arbeidsmarkt betreden of meer willen gaan werken. In verschillende lidstaten bestaat een fors loonverschil. In combinatie met een kortere loopbaan betekent dit vaak dat vrouwen lagere pensioenen genieten. Dit wijst erop dat op alle vlakken in de beleidsvorming rekening moet worden gehouden met het evenwicht tussen werk en privéleven. Toegang tot betaalbare en goede kinderopvang en andere zorg, verlof en flexibele werktijdregelingen en belasting- en uitkeringsstelsels die vrij zijn van negatieve prikkels voor tweede verdieners om (meer) te gaan werken, is van essentieel belang om te komen tot een volledige gelijke behandeling van vrouwen en ondersteuning van opwaartse sociale mobiliteit.*

13. ***Er is doorgegaan met de modernisering van de socialezekerheidsstelsels om de dekking en toereikendheid van uitkeringen, de toegang tot en kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening te verbeteren en arbeidsmarktparticipatie actief te stimuleren.*** *Een aantal lidstaten heeft beleidshervormingen doorgevoerd om de dekking en toereikendheid van de sociale uitkeringen te verbeteren en activering te bevorderen. De maatregelen zijn gericht op uiteenlopende doelgroepen, waaronder mensen met een laag inkomen, werklozen, personen met een beperking, daklozen en mensen met zorgtaken. Ondanks de voortgang van de hervormingen blijft de hoge mate van (kinder)armoede in sommige lidstaten een punt van zorg. Er is behoefte aan doeltreffende socialeverzekeringsstelsels, in combinatie met adequate vangnetten voor wie de middelen ontbeert om een fatsoenlijke levensstandaard te onderhouden, onder meer ondersteunende voorzieningen en steun voor de (her)integratie op de arbeidsmarkt van mensen in de werkende leeftijd, in overeenstemming met de actieve-inclusiebenadering.*

14. ***Na een golf van hervormingen gericht op verhoging van de pensioenleeftijd omvatten de recente pensioenhervormingen ook maatregelen om de toereikendheid van de pensioenen te waarborgen via minimumgaranties en indexering.*** *Terwijl de lidstaten de houdbaarheid van hun pensioenstelsels blijven verbeteren, bijvoorbeeld door de pensioenleeftijd te verhogen en de mogelijkheden voor vervroegde uittreding te beperken, gaat er meer aandacht naar de bescherming van gepensioneerden met een laag inkomen, hetzij door verhoging van de minimumpensioenen of door gerichte aanvullende uitkeringen. De pensioenstelsels moeten zorgen voor een toereikende levensstandaard en moeten bovendien houdbaar blijven. Om dat doel te bereiken, moeten vrouwen en mannen worden aangemoedigd om langer te blijven werken, mede door passende beleidsmaatregelen om werk en privéleven te combineren en door steun voor leeftijdmanagement, onder meer modernisering van de werkomgeving. Aanvullende pensioenen en andere pensioenspaarregelingen kunnen in sommige lidstaten ook een positieve rol spelen.*

15. ***Gezondheidsstelsels dragen bij tot het individuele en het collectieve welzijn en tot economische welvaart.*** *In een aantal lidstaten zijn hervormingen in de gezondheidszorg doorgevoerd om de verstrekking van en toegang tot een doeltreffende eerstelijnsgezondheids-zorg aan te moedigen, de duurzaamheid van specialistische en ziekenhuiszorg te stroomlijnen en te vergroten en de toegang tot betaalbare geneesmiddelen die op een kosteneffectieve wijze worden gebruikt te verbeteren, overeenkomstig de bevoegdheid van de lidstaten. Sommige lidstaten nemen ook maatregelen om de efficiëntie en kwaliteit van de langdurige zorg te verbeteren. Dit zou sociale inclusie in de hand werken en de drempel voor mantelzorgers, vooral vrouwen, om aan de arbeidsmarkt deel te nemen verlagen.*

16. ***De afgelopen jaren heeft de EU te maken gekregen met een ongekende instroom van vluchtelingen****: in 2015 en de eerste helft van 2016 werden bijna 1,8 miljoen asielaanvragen ingediend. Dit onderstreept het belang van overkoepelende integratiestrategieën om ervoor te zorgen dat vluchtelingen doeltreffend kunnen integreren in de arbeidsmarkt en in de maatschappij in het algemeen. Veel lidstaten hebben integratiepakketten ingevoerd om te zorgen dat de nieuwkomers in een vroeg stadium worden ondersteund, onder andere bij de toegang tot de arbeidsmarkt, de beoordeling van vaardigheden en opleiding. Volgens het actieplan voor de integratie van onderdanen van derde landen*[1]*, dat de Commissie in juni 2016 heeft gepresenteerd, is het belangrijk dat in het integratiebeleid niet alleen aandacht is voor de onmiddellijke behoeften maar ook wordt gestreefd naar succesvolle integratie op de middellange en lange termijn als integrerend deel van de nationale strategieën voor sociale inclusie.*

---

1 COM(2016) 377 final.

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

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de trends en uitdagingen met betrekking tot de arbeidsmarkt en op sociaal gebied in de Europese Unie. Het vangt aan met een gedetailleerde analyse van belangrijke terreinen op sociaal en werkgelegenheidsgebied, gevolgd door de algemene bevindingen die zijn af te leiden uit het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied.

1.1 Trends met betrekking tot de arbeidsmarkt

Het herstel op de arbeidsmarkt hield in 2015 en 2016 aan en uit de meeste indicatoren bleek een aanzienlijke verbetering. De arbeidsparticipatie (20-64 jaar) in de EU steeg in 2015 met 0,9 procentpunt en liep in het tweede kwartaal van 2016 op tot 71 %. Dit is niet alleen 1,1 procentpunten hoger dan in KW2-2015, maar ook hoger dan het niveau van voor de crisis (70,3 % in KW2-2008). Een vergelijkbare toename was te zien in de arbeidsparticipatie in de eurozone, die in KW2-2016 bijna 70 % bereikte (in 2008 gemiddeld bijna 70,3 %). In absolute waarden hadden in KW2-2016 bijna 4,1 miljoen méér mensen een baan dan in KW4-2014, waaronder 2,8 miljoen in de eurozone[2]. Tegelijkertijd steeg de participatiegraad (15-64 jaar) in de EU licht tot 72,9 %, terwijl het werkloosheidscijfer (15-74) daalde tot 8,6 %, het laagste niveau sinds KW1-2009 (in de eurozone bedroegen de participatiegraad en de werkloosheid respectievelijk 72,8 % en 10,1 %[3]). De sterkere vraag naar arbeidskrachten - het aantal vacatures steeg van 1,3 % in KW2-2013 tot 1,8 % in de eerste twee kwartalen van 2016 - speelde daarin een belangrijke rol. Tegen deze achtergrond versnelde de gemiddelde loonstijging in de EU in 2015 enigszins, terwijl deze in de eurozone matig bleef (zie punt 2.1).

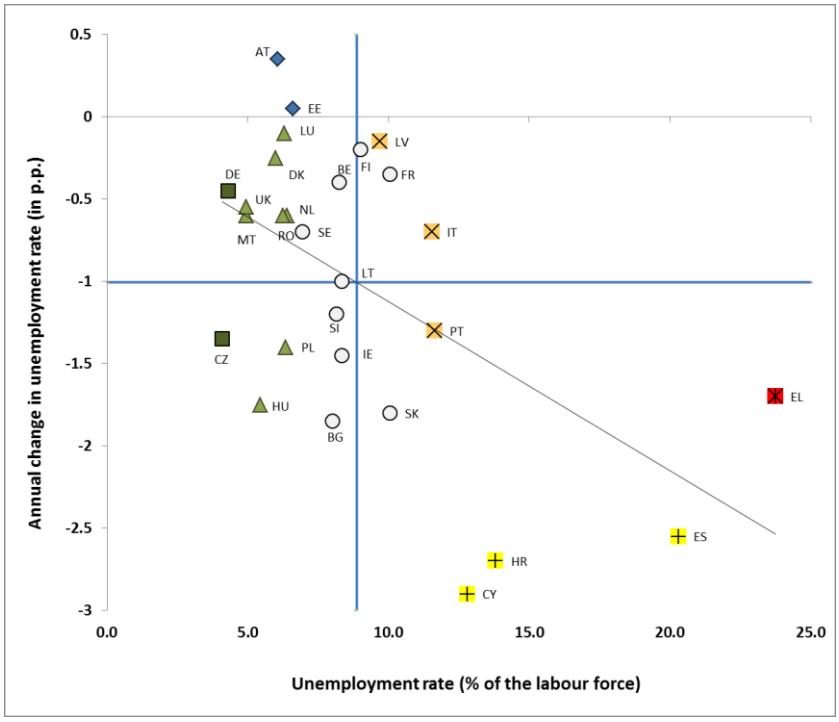
---

[2] In dit punt worden overal voor seizoensinvloeden gecorrigeerde kwartaalcijfers op basis van de AKE [lfsi_emp_q] gebruikt.

[3] In KW3-2016 bedroeg het trimestriële werkloosheidspercentage in de EU 8,5 % en 10 % in de eurozone.

Het aantal verschillen op de arbeidsmarkt tussen de lidstaten en binnen de eurozone bleef dalen vanaf een zeer hoog peil, waarbij de werkloosheidscijfers dichter bij de niveaus van vóór de crisis kwamen. De aanhoudende convergentie van de werkloosheidspercentages weerspiegelt de bovengemiddelde dalingen in een aantal lidstaten met een hoge werkloosheid (met name Cyprus, Kroatië en Spanje). Daarentegen werd in Oostenrijk een lichte toename van de werkloosheid vastgesteld, hoewel deze voorheen al relatief laag was. In 2015 was de netto-instroom van werknemers het sterkst in de landen die in 2014 de laagste werkloosheid hadden (te weten Oostenrijk, Duitsland en Luxemburg); sommige van de grootste netto-uitstromen vonden plaats in landen met de hoogste werkloosheid. Ondanks de geconstateerde convergentie zijn er nog steeds aanzienlijke verschillen in de werkloosheidscijfers (figuur 1), met waarden variërend van 5 % of minder in Tsjechië, Duitsland, Malta en het Verenigd Koninkrijk tot meer dan 20 % in Spanje en Griekenland in de eerste helft van 2016[4].

Figuur 1: Werkloosheid en verandering op jaarbasis, zoals vastgelegd op het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied

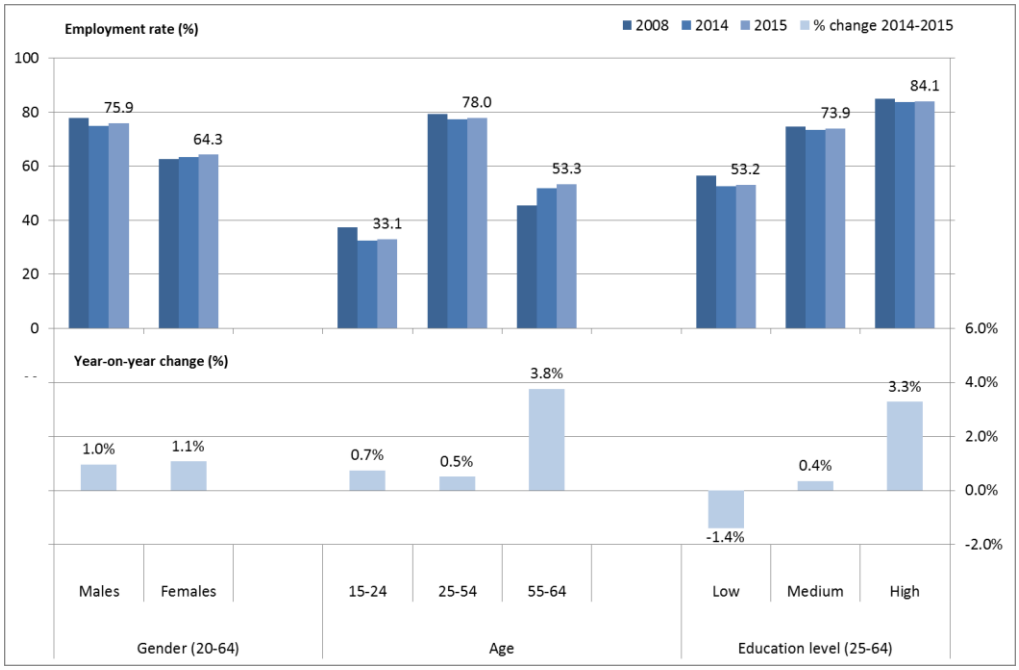


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête (berekeningen van DG EMPL). Periode: eerste helft 2016 en verandering op jaarbasis ten opzichte van eerste helft 2015. NB: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. In 2016 was er een breuk in de AKE-reeksen voor Denemarken.

[4] De waarden voor de in het scorebord opgenomen kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied voor de eerste helft van het jaar zijn berekend als een gemiddelde van de eerste twee kwartalen, met gebruik van voor seizoensinvloeden gecorrigeerde kwartaalcijfers.

De dynamiek van de werkgelegenheidsgroei verschilt per leeftijdsgroep en opleidingsniveau. Uit figuur 2 blijkt dat de grootste stijging van de werkgelegenheid in 2015, namelijk 3,8 %, werd geregistreerd onder oudere werknemers (55-64 jaar); hun participatiegraad steeg in dat jaar met 1,4 procentpunten tot 57,3 %. Dit vertaalde zich in een verdere stijging van de arbeidsparticipatie van deze groep, tot 53,3 % in 2015, waarmee de gestage groei van de laatste tien jaar zich voortzette. De werkgelegenheidsgroei was daarentegen matig bij jonge werknemers (15-24 jaar) en werknemers in de meest actieve leeftijdsgroep (25-54 jaar). De participatiegraad van deze laatste groep is voor het vierde jaar op rij nagenoeg stabiel gebleven, namelijk op 85,4 %, en lijkt daarom een plafond te hebben bereikt. Niettemin liepen de ontwikkelingen sterk uiteen naargelang de vaardigheidsniveaus: de werkgelegenheidsgroei bleef robuust voor hooggeschoolde werknemers, (met tertiair onderwijs), met een toename met 3,3 % op jaarbasis, terwijl bij laaggekwalificeerde werknemers (lager secundair onderwijs of minder) sprake was van een daling met 1,4 % ten opzichte van 2014. Een en ander bevestigt de dalende trend van de werkgelegenheid onder laaggeschoolden, voor wie de participatiegraad nog steeds lager ligt dan in 2008. De werkgelegenheidsgroei was vergelijkbaar tussen vrouwen en mannen; de arbeidsparticipatie van zowel vrouwen als mannen is in 2015 licht toegenomen. Het grote verschil tussen de arbeidsparticipatie van vrouwen (64,3 %) en mannen (75,9 %), dat tussen 2008 en 2013 kleiner was geworden, is dus vrijwel onveranderd gebleven. Uit de gegevens (figuur 3) blijkt evenmin dat er significante verschillen waren wat betreft de toename van voltijdse ten opzichte van deeltijdse banen.

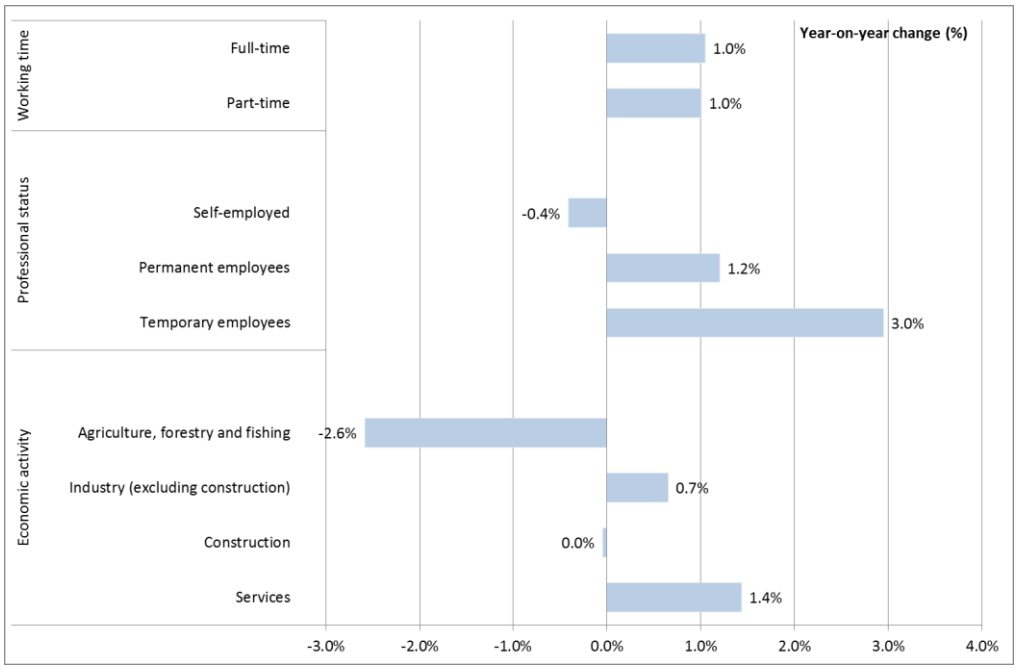
Figuur 2: Werkgelegenheid en werkgelegenheidsgroei in verschillende groepen in de EU



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

Het herstel van de werkgelegenheid is een gevolg van de toename van het aantal werknemers en het aandeel van tijdelijke werknemers blijft stabiel. Het aantal zelfstandigen is licht gedaald (met 0,4 %), maar dit cijfer verhult aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten (zie punt 2.1). Het aantal tijdelijke werknemers is met 3 % gestegen, het aantal vaste werknemers met 1,2 %. Dit heeft geleid tot een lichte stijging van het aandeel tijdelijke werknemers in het totale aantal werknemers (tot 14,2 % in 2015), wederom met grote verschillen tussen de lidstaten (zie punt 2.3). De meeste banengroei vond plaats in de dienstensector (+1,4 %), gevolgd door de industrie (+0,7 %), terwijl de werkgelegenheid in de landbouw verder afnam (-2,6 %), hetgeen deels de daling van het aantal zelfstandigen verklaart. De daling van de werkgelegenheid in de bouw stopte in 2015 voor het eerst sinds 2008.

Figuur 3: Werkgelegenheidsgroei (2014-2015) in verschillende groepen in de EU



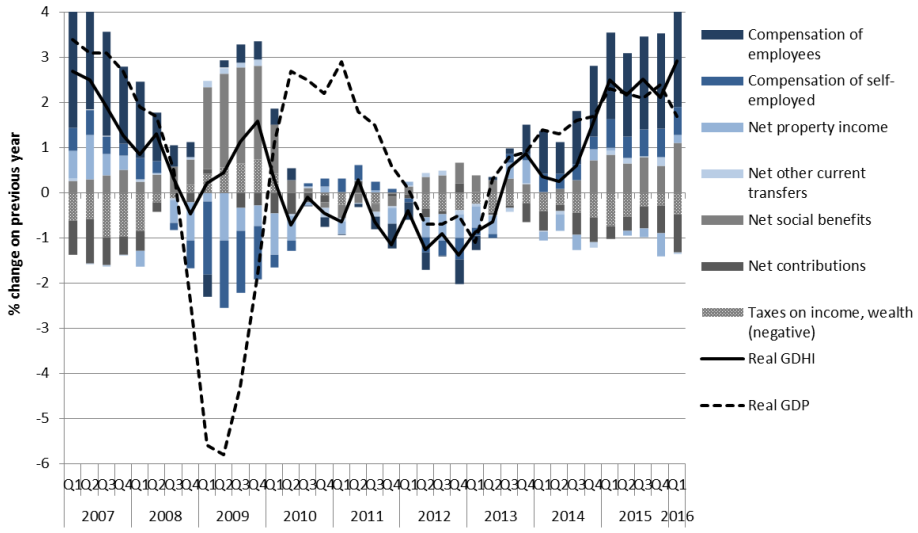
Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

De jeugdwerkloosheid en de langdurige werkloosheid bleven ook in 2015 afnemen na een daling van het totale werkloosheidspercentage. De jeugdwerkloosheid (15-24 jaar) in de EU, die in 2013 piekte op 23,7 %, daalde in 2015 tot 20,3 %. Deze trend zette in 2016 door met een daling tot 18,9 % in de eerste helft van het jaar[5]. De jeugdwerkloosheid is echter hoger in de EZ-19 (21,4 % in de eerste helft van 2016) en er zijn nog steeds grote verschillen tussen de lidstaten. De langdurige werkloosheid (als percentage van de beroepsbevolking) liep eveneens terug van 5 % in 2014 tot 4,5 % in 2015 (en daalde verder in de eerste helft van 2016), maar de trage terugdringing van de langdurige werkloosheid in sommige lidstaten, met name in de lidstaten die het meest getroffen zijn door de crisis, is een indicatie voor het risico dat de hoge werkloosheid structureel wordt.

1.2 Sociale trends

De financiële situatie van de huishoudens in de EU is in 2015 verder verbeterd. Het reële bruto beschikbare inkomen van huishoudens (BBIH) in de EU is in 2015 met ongeveer 2 % gestegen, een voortzetting van het herstel van de inkomensverliezen van de periode 2010-2013. Deze verbetering was hoofdzakelijk het gevolg van een stijging van de inkomsten uit arbeid en een daling van de belastingen en premies (zie figuur 4).

Figuur 4: Groei van het bbp en het BBIH en verandering van de bestanddelen van het BBIH in de EU



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

[5] Zie voetnoot 3.

Nog steeds wordt deze opwaartse trend, te oordelen naar de meest recente gegevens van de EU, niet weerspiegeld in de armoedecijfers[6]. Het aandeel van de bevolking van de EU dat met armoede wordt bedreigd (AROP) stabiliseerde zich in 2015, met een stijging van 0,1 procentpunt tot 17,3 % (zowel in de EU als in de eurozone). Deze ontwikkeling is toe te schrijven aan een toename met 0,5 procentpunt in 2014 (0,4 procentpunt in de eurozone), die deels het gevolg was van de opwaartse tendens van de armoedegrenzen, naarmate de inkomens van de huishoudens zich medio 2013 begonnen te herstellen. Het totale percentage werkende armen steeg in 2014 met 0,5 procentpunt, in combinatie met een toename van het aandeel tijdelijke werknemers (die doorgaans een lager inkomen hebben dan vaste werknemers), en bleef in 2015 stabiel.

Het percentage mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting in de EU is in 2015 verder gedaald, maar blijft zeer hoog. Het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) in de EU daalde in 2015 verder tot 23,7 % (tegen 24,4 % in 2014 en 24,6 % in 2013), maar blijft in de buurt van het historische hoogtepunt van 2012. Ook in de eurozone is dit percentage gedaald, van 23,5 % in 2014 tot 23,1 % in 2015 (terug op het niveau van 2013). In 2015 werden ongeveer 119 miljoen mensen met armoede of sociale uitsluiting bedreigd, ongeveer 3,5 miljoen minder dan in 2014. Ondanks het feit dat de EU nog ver verwijderd is van de Europa 2020-doelstelling om tegen 2020 ten minste 20 miljoen mensen uit de armoede en sociale uitsluiting te helpen, ligt het aantal mensen voor wie armoede of sociale uitsluiting dreigt nu weer dicht bij het niveau van 2008, het referentiejaar waarvoor de Europa 2020-doelstelling is vastgesteld: in 2015 liepen ongeveer 1,2 miljoen meer mensen risico op armoede of sociale uitsluiting dan in 2008[7], oftewel 4,8 miljoen minder dan tijdens de piek van 2012.

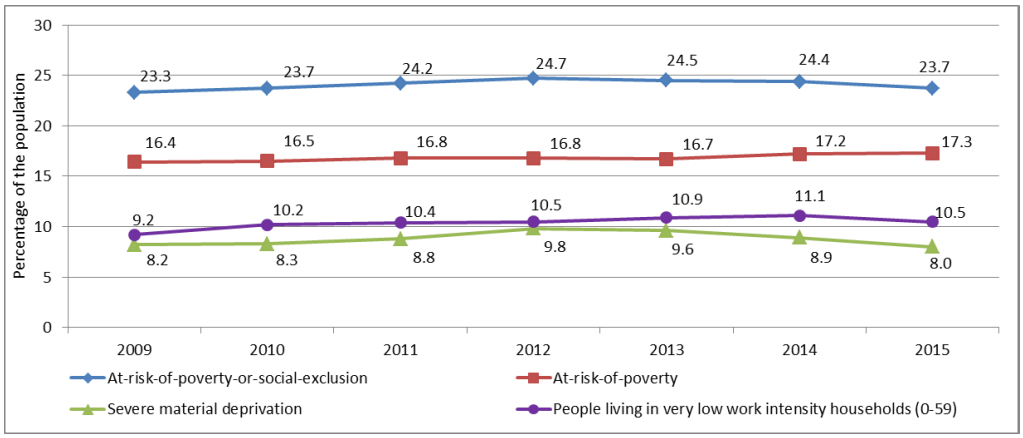
De afname van ernstige materiële deprivatie duidt op een verbetering van de levensstandaard. Ernstige materiële deprivatie nam in 2015 met 0,8 procentpunt af tot 8,1 %, oftewel 9,1 miljoen mensen minder dan tijdens de piek van 2012. Deze trend wordt sinds 2013 waargenomen en hangt samen met de hierboven genoemde verbetering van de financiële situatie van de huishoudens als gevolg van het economische herstel. Het aandeel van de bevolking in (nagenoeg) baanloze huishoudens (d.w.z. de bevolking van 0-59 jaar die deel uitmaakt van een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit) daalde in 2015 enigszins tot 10,5 %, aangedreven door de verbeterende arbeidsmarktsituatie, na een lichte stijging in 2014.

---

6 Op het moment van schrijven (oktober 2016) zijn geraamde gemiddelde cijfers van Eurostat beschikbaar voor 2015. In de herziene versie van het document zal een update worden gegeven, na bespreking met de lidstaten in het Comité voor de werkgelegenheid.

7 Het gemiddelde aantal mensen in de EU voor wie in 2008 armoede of sociale uitsluiting dreigde, is gebaseerd op een raming van Eurostat, aangezien er voor Kroatië pas sinds 2010 cijfers beschikbaar zijn.

Figuur 5: Percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) en de bestanddelen daarvan in de EU-27



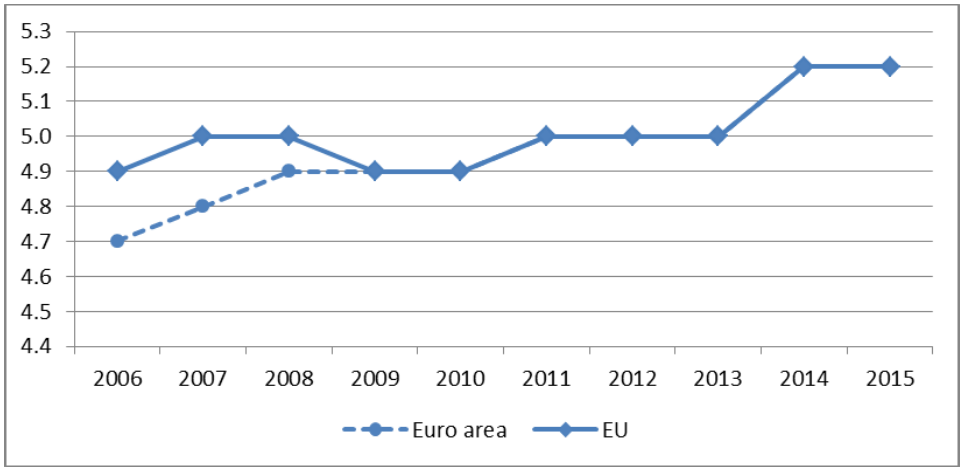
Bron: Eurostat, EU-SILC (ilc_peps01, ilc_li02, ilc_mddd11, ilc_lvhl11). HR is hierin niet opgenomen aangezien er geen gegevens beschikbaar waren voor 2009. NB: Arope omvat AROP, ernstige materiële deprivatie en huishoudens met een lage of onbestaande arbeidsintensiteit. Voor het armoederisicopercentage is het inkomensreferentiejaar het kalenderjaar vóór het enquêtejaar, uitgezonderd voor het Verenigd Koninkrijk (enquêtejaar) en Ierland (12 maanden voorafgaand aan de enquête). Op dezelfde manier heeft het percentage (nagenoeg) baanloze huishoudens (d.w.z. huishoudens met een zeer lage arbeidsintensiteit) betrekking op het voorgaande kalenderjaar, en het percentage ernstige materiële deprivatie op het huidige enquêtejaar.

Jongeren, kinderen, werklozen en onderdanen van derde landen worden het zwaarst getroffen. Bijna één derde (31,2 %) van de jongeren (18-24 jaar) liep in 2015 risico op armoede of sociale uitsluiting. Dit is hoofdzakelijk te wijten aan werkloosheid, een onzekere arbeidssituatie of de moeilijke sociaal-economische situatie van de gezinnen van jongeren. Huishoudens met één kostwinner lopen een groter risico op armoede[8]. Het risico op armoede of sociale uitsluiting voor kinderen (0-17 jaar) is afgenomen van 27,8 % tot 26,9 %, maar blijft hoog als gevolg van de positie van hun ouders op de arbeidsmarkt, zeker in combinatie met beperkte toegang tot sociale diensten en lage-inkomenssteun. Ouderen (65+) zijn relatief minder hard getroffen, en hun risico op armoede of sociale uitsluiting is gedaald van 18,3 % in 2013 tot 17,4 % in 2015, waarbij armoede meer vrouwen (19,6 %) dan mannen (14,6 %) trof. Andere groepen die kampen met armoede en sociale uitsluiting zijn werklozen (66,6 %), onderdanen van derde landen (48,2 %), en personen met een beperking (30,1 % in 2014).

[8] Zie hoofdstuk 2 van het verslag over werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa van 2016 (Employment and Social Developments in Europe Review) dat binnenkort verschijnt.

De inkomensongelijkheid als gemeten door de verhouding inkomenskwintielen stabiliseerde zich in 2015 op een hoog niveau. De verhouding inkomenskwintielen (of S80/S20-indicator, namelijk de verhouding tussen het inkomen van de 20 % van de bevolking met het hoogste inkomen en dat van de 20 % met het laagste inkomen) bleef stabiel op 5,2 in 2015, na een opwaartse trend in de afgelopen jaren, met name in de eurozone (zie figuur 6). De Gini-coëfficiënt bleef in 2015 eveneens stabiel[9] op 0,31. Toch zijn er nog steeds grote verschillen in niveaus en trends in de lidstaten (zie punt 2.4). De groeiende inkomensongelijkheden, een gemeenschappelijke tendens in ontwikkelde economieën[10], zijn niet alleen een punt van zorg wat een eerlijke verdeling voor de bevolking betreft, maar zijn ook een risico voor groei op lange termijn.

Figuur 6: S80/S20-verhouding inkomenskwintielen



Bron: Eurostat. Geen gegevens van vóór 2010 beschikbaar voor HR.

[9] De Gini-coëfficiënt is een indicator met een waarde tussen 0 en 1. Lagere waarden geven een hogere mate van gelijkheid weer. Met andere woorden, een waarde van 0 geeft aan dat iedereen hetzelfde inkomen heeft, een waarde van 1 geeft aan dat één persoon al het inkomen heeft. NB: Om rekening te kunnen houden met de gevolgen van de verschillende omvang en samenstelling van de huishoudens, wordt het totale beschikbare inkomen van een huishouden "gestandaardiseerd".

[10] Zie OESO (2015). *In it together – Why less inequality benefits all*. Parijs: OESO.

1.3 Algemene bevindingen op basis van het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied

Het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied, inmiddels in zijn vierde editie, maakt het mogelijk belangrijke werkgelegenheids- en sociale problemen snel op te sporen alsook mogelijke verschillen tussen de lidstaten die eventueel nader moeten worden geanalyseerd. Het scorebord (zie bijlage 1 tot en met 3) bevat zes kernindicatoren voor trends op sociaal en werkgelegenheidsgebied:

- Werkloosheid (15-74 jaar);
- Jeugdwerkloosheid (15-24 jaar);
- Jongeren die niet werken en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET), als percentage van de bevolking in de leeftijdsgroep van 15-24 jaar;
- Bruto beschikbaar inkomen van huishoudens (BBIH, verandering op jaarbasis);
- Armoederisicopercentage van de bevolking in de werkende leeftijd (18-64 jaar);
- Inkomensongelijkheden (S80/S20-verhouding).

Het helpt ook de gebieden aan te geven waarop beleidsmaatregelen het hardst nodig zijn. Als zodanig vormt het een belangrijk instrument voor het meten van het effect van de hervormingen in het kader van het Europees semester. Het helpt bij het onderbouwen van de uitdagingen die uit de landenverslagen naar voren komen en bij het opstellen van landspecifieke aanbevelingen. De resultaten van het scorebord moeten worden gelezen in samenhang met de analytische bevindingen van andere instrumenten, zoals de prestatiemonitor werkgelegenheid (EPM), de prestatiemonitor sociale bescherming (SPPM)[11] en het scorebord van de procedure voor macro-economische oneven-wichtigheden (PMO), waaraan onlangs hoofdindicatoren met betrekking tot de werkgelegenheid zijn toegevoegd[12]. Ook in het verslag van de vijf voorzitters over de voltooiing van Europa's economische en monetaire unie en de mededeling over de stappen naar de voltooiing van de economische en monetaire unie[13] wordt het gebruik van benchmarking en onderlinge vergelijking van de prestaties van de lidstaten gestimuleerd om ondermaatse prestaties te signaleren en ondersteuning te bieden voor convergentie. Het proces moet ook bijdragen aan de uitwisseling van beste praktijken. Kader 1 bevat een overzicht van de achtergrond en de stand van zaken van de ontwikkeling van benchmarkindicatoren op het gebied van de arbeidsmarkt.

---

[11] De prestatiemonitor werkgelegenheid (EPM) en de prestatiemonitor sociale bescherming (SPPM) worden gezamenlijk opgesteld door de Commissie en respectievelijk het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming (SPC) en hun respectieve Groep indicatoren (de Groep indicatoren van het EMCO en de Subgroep indicatoren van het SPC). Zij worden jaarlijks door de Raad Epsco vastgesteld.

[12] Zie het waarschuwingsmechanismeverslag 2017.

[13] COM(2015) 600 final.

Recente trends van de belangrijkste indicatoren worden in het scorebord geregistreerd volgens drie dimensies (zie de gedetailleerde tabellen in de bijlage):

- voor elke lidstaat de verandering van de indicator in een bepaald jaar ten opzichte van een eerdere periode (historische trend);
- Voor elke lidstaat het verschil met het gemiddelde van de EU en van de eurozone in hetzelfde jaar (wat een momentopname biedt van de bestaande verschillen op sociaal en werkgelegenheidsgebied);
- De verandering van de indicator in twee opeenvolgende jaren in een lidstaat in vergelijking met de verandering op het niveau van de EU en de eurozone (dit geeft een indicatie van de dynamiek van sociaal-economische convergentie/divergentie).

Sinds 2016 wordt de situatie van alle lidstaten voor de kernindicatoren op werkgelegenheids- en sociaal gebied beoordeeld aan de hand van een gezamenlijk overeengekomen methode waarin tegelijkertijd naar de niveaus en de verandering van elke indicator wordt gekeken (zoals uitgelegd in bijlage 4). Tabel 1 bevat een samenvatting van de interpretatie van het scorebord, gebaseerd op deze methode. Volgens de analyses in dit hoofdstuk en in hoofdstuk 2 (zie figuren 1, 14, 15, 26, 27 en 28) staan vijf lidstaten (Griekenland, Cyprus, Portugal, Spanje en Italië) voor een aantal grote uitdagingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied, hoewel hun situatie zich recent verschillend heeft ontwikkeld. Vijf andere lidstaten (Bulgarije, Kroatië, Letland, Litouwen en Roemenië) komen in de overzichtstabel meer dan eens, in meer of minder ernstige mate, als zorgwekkend naar voren wat betreft werkgelegenheids- of sociale indicatoren. De rest van het hoofdstuk bevat een meer gedetailleerde interpretatie van het scorebord.

Griekenland bevindt zich, ondanks de recente lichte verbetering, nog steeds in een moeilijke situatie voor alle indicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied, in het bijzonder voor de totale werkloosheid en de inkomensongelijkheid. Er werden enkele verbeteringen opgetekend voor het NEET-percentage en het armoederisico (AROP)[14]. De indicatoren met betrekking tot de situatie van jongeren op de arbeidsmarkt van Italië zijn nog steeds op een kritiek niveau, waarbij de totale werkloosheid slechts langzaam afneemt in vergelijking met het EU-gemiddelde. Tegelijkertijd blijft de stand van zaken van de sociale indicatoren, met name het AROP-percentage, problematisch. In Portugal blijven de totale en de jeugdwerkloosheid ondanks een bescheiden daling hoog. De indicatoren voor zowel armoederisico als inkomensongelijkheid waren ook hoog in vergelijking met het EU-gemiddelde, hoewel zij licht waren afgenomen. In Spanje gingen de werkloosheid en het percentage NEET-jongeren verder vooruit (hoewel de niveaus problematisch blijven) en zijn de jeugdwerkloosheid, armoede en ongelijkheden nog altijd een probleem. In Cyprus hebben de totale en de jeugdwerkloosheid en het percentage NEET-jongeren – voorheen allemaal zeer hoog – zich positief ontwikkeld: zij lieten allemaal een daling zien. De groei van het bruto beschikbare inkomen van huishoudens was in 2015 echter nog steeds negatief en het armoederisico vertoonde de sterkste stijging. Roemenië heeft nog steeds belangrijke problemen met het percentage NEET-jongeren, het AROP-percentage en de sterk toenemende ongelijkheden. Ook in Litouwen zijn zowel het AROP-percentage als de inkomensongelijkheden fors toegenomen. Letland vertoont de sterkste stijging van de jeugdwerkloosheid, maar de situatie in het land blijft stabiel wat het armoederisico-percentage en ongelijkheden betreft. In Kroatië zijn de totale en de jeugdwerkloosheid hoog maar dalen deze snel. In Bulgarije blijven een hoog NEET-percentage en inkomensongelijkheid kritieke uitdagingen.

De situatie met betrekking tot NEET-jongeren moet in de gaten worden gehouden (als gevolg van een plotselinge of bovengemiddelde stijging) in Finland, Frankrijk, Ierland en Slowakije. Naast Italië laten ook België, Finland en Oostenrijk een lagere groei van het BBIH zien in vergelijking met het EU-gemiddelde. Ten slotte moeten enkele andere landen ook op de voet worden gevolgd met betrekking tot het armoederisicopercentage (Polen) en de inkomensongelijkheid (Estland).

[14] Dit laatste is echter mogelijk beïnvloed door een daling van de armoedegrens.

In drie lidstaten wijzen sommige indicatoren op een lichte verslechtering, hoewel deze voorheen op een goed niveau waren. In Oostenrijk en Estland is de werkloosheid (zowel de totale als de jeugdwerkloosheid) sneller gestegen dan het EU-gemiddelde, hoewel het niveau nog steeds erg laag is. In Denemarken valt uit de gegevens een vergelijkbare situatie op te maken wat betreft de jeugdwerkloosheid[15] en het NEET-percentage.

[15] In 2016 was er een breuk in de AKE-reeksen voor Denemarken.

Tabel 1: Samenvatting van het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied

	Unemployment rate	Youth unemployment rate	NEET rate	Gross Disposable Household Income	At-risk-of-poverty rate	Inequality S80/S20
Best performers	Czech Republic Germany	Germany	Germany Luxembourg Netherlands Sweden	Ireland Latvia Romania	Czech Republic Slovakia	Czech Republic Finland Slovenia Slovakia
Better than average	Denmark Hungary Luxembourg Malta Netherlands Poland Romania United Kingdom	Bulgaria Czech Republic Hungary Lithuania Malta Netherlands United Kingdom	Austria Czech Republic Hungary Lithuania Latvia Slovenia	Estonia Poland Slovakia United Kingdom	Austria Belgium Denmark Estonia Finland France Luxembourg Malta Netherlands Slovenia Sweden	Austria Belgium Denmark France Hungary Luxembourg Malta Netherlands Sweden
Good but to monitor	Austria Estonia	Austria Denmark Estonia	Denmark			
On average	Belgium Bulgaria Finland France Ireland Lithuania Sweden Slovenia Slovakia	Belgium Finland France Ireland Luxembourg Poland Sweden Slovenia Slovakia	Belgium Estonia Malta Poland Portugal United Kingdom	Czech Republic France Germany Spain Hungary Lithuania Netherlands Portugal Sweden Slovenia United Kingdom	Croatia Germany Hungary United Kingdom	Croatia Cyprus Germany Poland United Kingdom
Weak but improving	Cyprus Spain Croatia	Cyprus Croatia	Greece Cyprus Spain		Bulgaria Greece	
To watch	Italy Latvia Portugal	Latvia Portugal	Finland France Ireland Slovakia	Austria Belgium Finland Italy	Cyprus Latvia Lithuania Poland Portugal	Estonia Italy Portugal
Critical situations	Greece	Greece Italy Spain	Bulgaria Croatia Italy Romania	Cyprus Greece	Italy Romania Spain	Bulgaria Greece Latvia Lithuania Romania Spain

NB: geen driemaandelijkse voor seizoensinvloeden gecorrigeerde gegevens over jeugdwerkloosheid beschikbaar voor RO [une_rt_q]; geen BBIH-gegevens voor BG, HR, LU en MT beschikbaar op 16 januari 2017; geen Arope- en S80/S20-gegevens voor IE beschikbaar op 16 januari 2017.

Kader 1. Benchmarking en het streven naar goede praktijken op de arbeidsmarkt

In het verslag van de vijf voorzitters staat dat meer nadruk moet worden gelegd op werkgelegenheid en sociale prestaties, waarbij wordt onderstreept dat de uitdagingen voor de lidstaten vaak vergelijkbaar zijn, maar dat er geen standaardaanpak is die kan worden gevolgd.

In de mededeling van de Commissie van oktober 2015 over de stappen naar de voltooiing van de economische en monetaire unie[16] zijn beleids- of themagebieden vastgesteld die geleidelijk moeten worden aangepakt door middel van benchmarking en door onderlinge vergelijking van resultaten. Volgens de mededeling heeft "[o]nderlinge vergelijking [...] tot doel ondermaatse prestaties aan te wijzen en ondersteuning te bieden voor convergentie naar de beste prestaties op het gebied van arbeidsmarkten, concurrentievermogen, ondernemingsklimaat en overheidsdiensten, alsook voor bepaalde aspecten van het belastingbeleid. [B]enchmarkindicatoren [moeten] voldoen aan twee vereisten. In de eerste plaats moeten zij nauw verband houden met de beleidshefbomen, zodat zij kunnen leiden tot reële en zinvolle gevolgen voor het beleid. In de tweede plaats moet er sprake zijn van solide bewijzen en moet er voldoende consensus bestaan dat zij in aanzienlijke mate bijdragen tot doelstellingen van een hoger niveau zoals werkgelegenheid, groei, concurrentievermogen, sociale integratie en rechtvaardigheid of financiële stabiliteit.".

Benchmarking kan, indien aangevuld met een bredere economische analyse, een informatiebron vormen voor hervormingen en deze versterken door het proces van wederzijds leren en convergentie naar succesvolle beste praktijken in de lidstaten te ondersteunen.

In maart 2016 is een proefproject van start gegaan over de benchmarking van werkloosheidsuitkeringen en actieve arbeidsmarktmaatregelen. In samenwerking met de lidstaten is een drieledige benadering ontwikkeld, rekening houdend met de bestaande kaders. In een eerste stap worden de belangrijkste uitdagingen van het beleidsterrein in kwestie besproken en wordt een aantal bijbehorende resultaatindicatoren op hoog niveau vastgesteld. In de tweede stap kunnen dankzij enkele kernprestatie-indicatoren sterke en zwakke presteerders worden aangewezen. In de derde stap worden de belangrijkste beleidshefbomen vastgesteld om opwaartse convergentie te realiseren.

[16] COM(2015) 600 final.

Op deze basis zijn op het gebied van werkloosheidsuitkeringen en actieve arbeidsmarkt-maatregelen indicatoren vastgesteld voor de eerste twee stappen en zijn in het kader van de derde stap vier beleidshefbomen vastgesteld om benchmarking mogelijk te maken: de duur, het niveau en de voorwaarden voor het ontvangen van werkloosheidsuitkeringen en een beleidsbeginsel van toegang tot vervroegde steun aangepast aan de positie van de betrokkenen op de arbeidsmarkt. Bovendien wordt sinds september 2016 gewerkt aan benchmarking op het gebied van vaardigheden.

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

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van recente kernindicatoren op werkgelegenheids- en sociaal gebied en van maatregelen die de lidstaten hebben genomen op de prioritaire gebieden van de EU-werkgelegenheidsrichtsnoeren, zoals vastgesteld door de Raad in 2015[17] en nogmaals – ongewijzigd – vastgesteld in 2016.[18] Voor elk richtsnoer worden de recente ontwikkelingen van een aantal van de kernindicatoren gepresenteerd, alsook de beleidsmaatregelen van de lidstaten. Het hoofdstuk is gebaseerd op de nationale hervormingsprogramma's van de lidstaten voor 2016 en bronnen van de Europese Commissie. Tenzij anders aangegeven, worden in het verslag alleen beleidsmaatregelen vermeld die na juni 2015 zijn uitgevoerd. Een diepgaande analyse van de recente arbeidsmarktontwikkelingen kan worden gevonden in het verslag "Labour Market and Wage Developments 2016" (Arbeidsmarktontwikkelingen en lonen in 2016)[19] en het verslag over werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa van 2016 (Employment and Social Developments in Europe Review)[20].

---

17 De richtsnoeren zijn voor het eerst volledig tot uiting gekomen in de nationale hervormingsprogramma's van 2016.

18 Besluit van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, 13 oktober 2016.

19 Europese Commissie (2016). *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2016* Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, oktober 2016

20 Nog te verschijnen.

2.1 Richtsnoer 5: Stimuleren van de vraag naar arbeid

In dit punt wordt ingegaan op de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 5, dat de lidstaten aanbeveelt voorwaarden te creëren die de vraag naar arbeid en het scheppen van banen bevorderen. Allereerst worden de indicatoren over ondernemerschap gepresenteerd. Ondernemerschap is een absolute voorwaarde voor het scheppen van banen en een bron van werkgelegenheidsgroei op zich (onder meer via zelfstandige arbeid). Vervolgens wordt ingegaan op de belangrijkste macro-economische factoren voor aanwervingen, met name de loonontwikkeling en de belastingwig. In punt 2.1.2 wordt verslag gedaan over de maatregelen van de lidstaten op deze gebieden, waaronder niet-gerichte aanwervingssubsidies (subsidies voor specifieke kwetsbare groepen worden behandeld in punt 2.2.2).

2.1.1 Kernindicatoren

Nieuwe ondernemingen zijn een belangrijke bron van nieuwe werkgelegenheid in de Europese Unie. In 2014[21] waren nieuw opgerichte ondernemingen goed voor meer dan 4 % van de totale werkgelegenheid[22] in de privésector in landen als Polen, Letland, Portugal, Litouwen en Slowakije. Kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) zijn goed voor bijna 71 % van de totale groei van de werkgelegenheid[23]. Deze cijfers geven een idee van het potentieel voor het scheppen van banen dat kan worden gecreëerd door de belemmeringen voor ondernemerschap en ondernemingsgroei aan te pakken[24]. In 2014 werd in meer dan twee derde van de lidstaten een toename van het aantal nieuw opgerichte ondernemingen geregistreerd. Er bestaan echter grote verschillen in het 'bedrijfs-geboortecijfer' en de gemiddelde omvang van de ondernemingen (figuur 7).

---

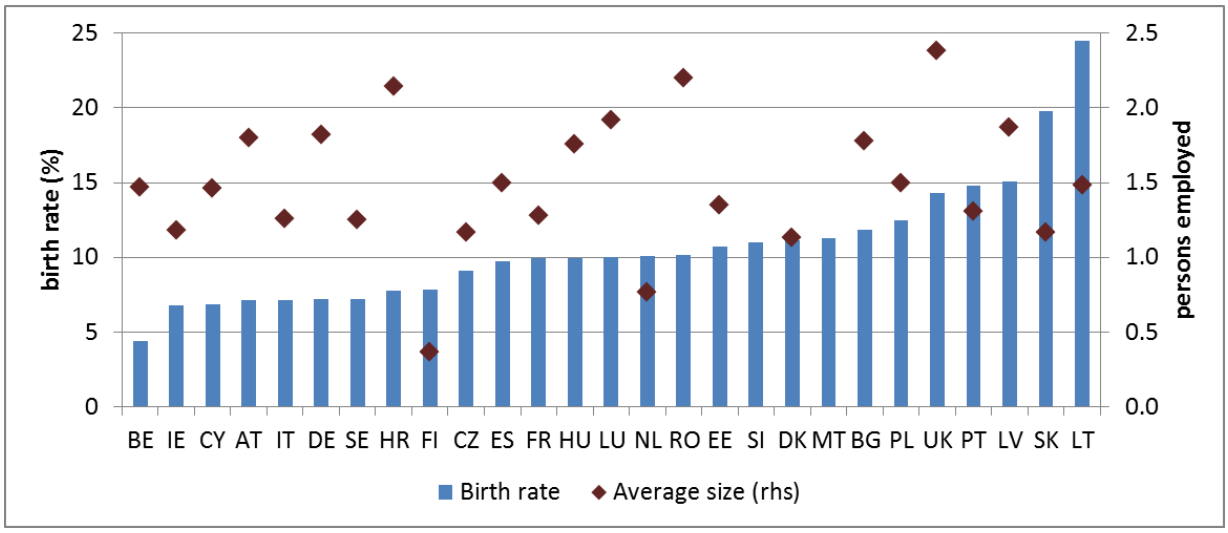
21 Laatste jaar waarvoor gegevens beschikbaar zijn.

22 Dit is het aantal werknemers van in 2014 nieuw opgerichte ondernemingen gedeeld door het totale aantal werknemers van het ondernemingenbestand in hetzelfde jaar.

23 Europese Commissie (2015), *Annual Report on European SMEs 2014/2015*, november 2015.

24 De Small Business Act (SBA)-factsheets geven een uitgebreide analyse van de statistieken en het beleid ten behoeve van kmo's en kunnen worden geraadpleegd op: http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_en

Figuur 7: Bedrijfsgeboortecijfer en gemiddelde omvang van ondernemingen bij oprichting, bedrijfseconomie, 2014



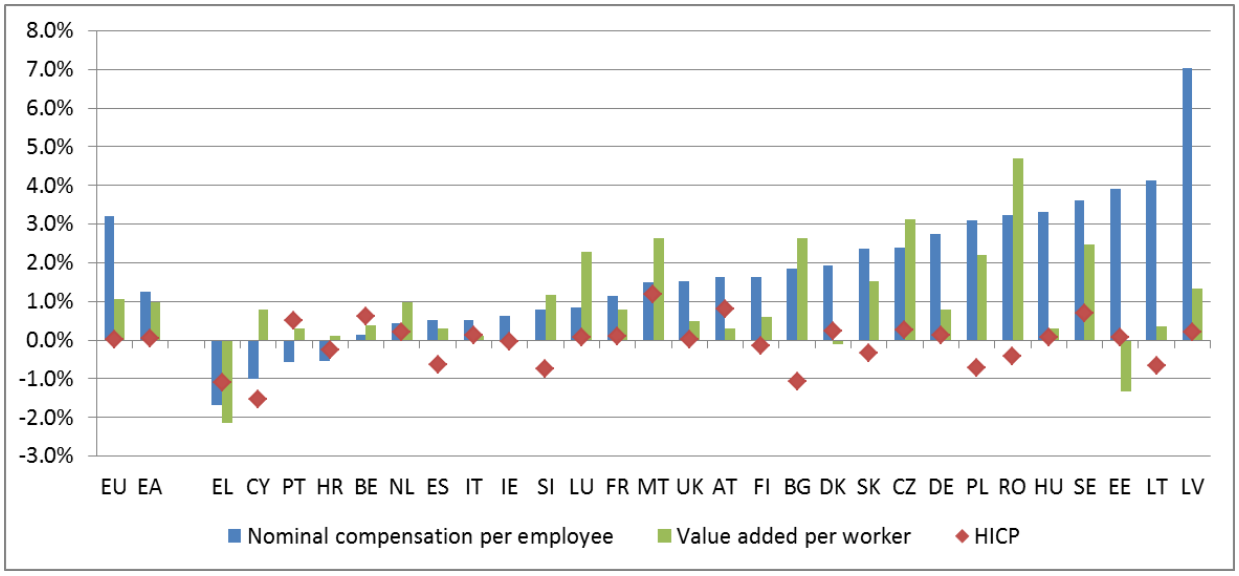
Bron: Eurostat, bedrijvendemografie. NB: geen gegevens voor EL en MT (gemiddelde omvang).

Het percentage zelfstandigen is over het geheel gezien gedaald, vooral vanwege sectorale dynamiek, hoewel zeer verschillende patronen worden waargenomen tussen de landen. Het gemiddelde percentage zelfstandigen daalde in 2015 van 14,4 % tot 14,1 %, het laagste percentage sinds 2008, aangezien het percentage zelfstandigen met 0,4 % daalde terwijl de totale werkgelegenheid steeg met 1 % (zie hoofdstuk 1). Wanneer de primaire sector (landbouw, bosbouw en visserij) waar een structurele daling plaatsvond buiten beschouwing wordt gelaten, daalde het aantal zelfstandigen met slechts 0,1 % (in plaats van 0,4 %) en bleef het nog boven het niveau van 2008. Niettemin nam het aantal zelfstandigen in 2015 in bijna de helft van de lidstaten toe, waarbij de grootste stijgingen in absolute cijfers werden opgetekend in Polen, Spanje en Nederland. Het aandeel vrouwen die als zelfstandige werken, blijft een langzame inhaalbeweging maken, van 31,8 % van het totaal in 2014 tot 32,2 % in 2015 (30,4 % in 2008). Vrouwen vertegenwoordigen 34,4 % van de zelfstandigen zonder personeel (personen die voor eigen rekening werken) en 43,9 % van de zelfstandigen met tertiair onderwijs. Zij vormen echter slechts ongeveer 26 % van alle zelfstandigen met werknemers.

Zelfstandige arbeid door mensen die in een ander land zijn geboren neemt toe. Hoewel 89 % van alle zelfstandigen is geboren in de lidstaat waarin zij actief zijn, loopt de dynamiek sterk uiteen. In 2015 werd voor deze groep een daling van 1 % van het aantal zelfstandigen geregistreerd, tegen stijgingen van 2,7 % en 4,7 % voor respectievelijk in andere lidstaten en buiten de EU geboren personen. Er werden met name grote stijgingen (meer dan 5 %) vastgesteld in Luxemburg, Ierland, Cyprus, België, Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zweden.

In 2015 versnelde de gemiddelde loonstijging in de EU enigszins, terwijl deze in de eurozone matig bleef. De nominale beloning per werknemer steeg met 3,2 % in de EU (1,6 % in 2014), maar bleef stabiel op iets boven 1 % in de eurozone (figuur 8). In samenhang met een inflatie van bijna nul vertaalden die nominale loonstijgingen zich vrijwel volledig in een stijging van het reële loon. Deze ontwikkeling gaat gepaard met een algehele daling van de werkloosheid, hoewel zeer verschillende patronen naar voren komen wanneer wordt gekeken naar specifieke landen. De loonstijgingen waren het sterkst in de Baltische staten (met name Letland) waar de lonen sneller stegen dan de groei van de arbeidsproductiviteit. Ook Zweden, Roemenië, Polen en Hongarije zagen een relatief hoge groei van de (reële) beloning per werknemer, maar deze liep (met uitzondering van Hongarije) meer in de pas met de productiviteit. Aan de andere kant lieten Griekenland, Cyprus, Portugal en Kroatië dalingen in nominale termen zien, zij het minder dan in voorgaande jaren. De loonstijgingen in de landen van de eurozone waren meestal lager dan in landen buiten de eurozone.

Figuur 8: Lonen, productiviteit en inflatie – veranderingen 2014/2015

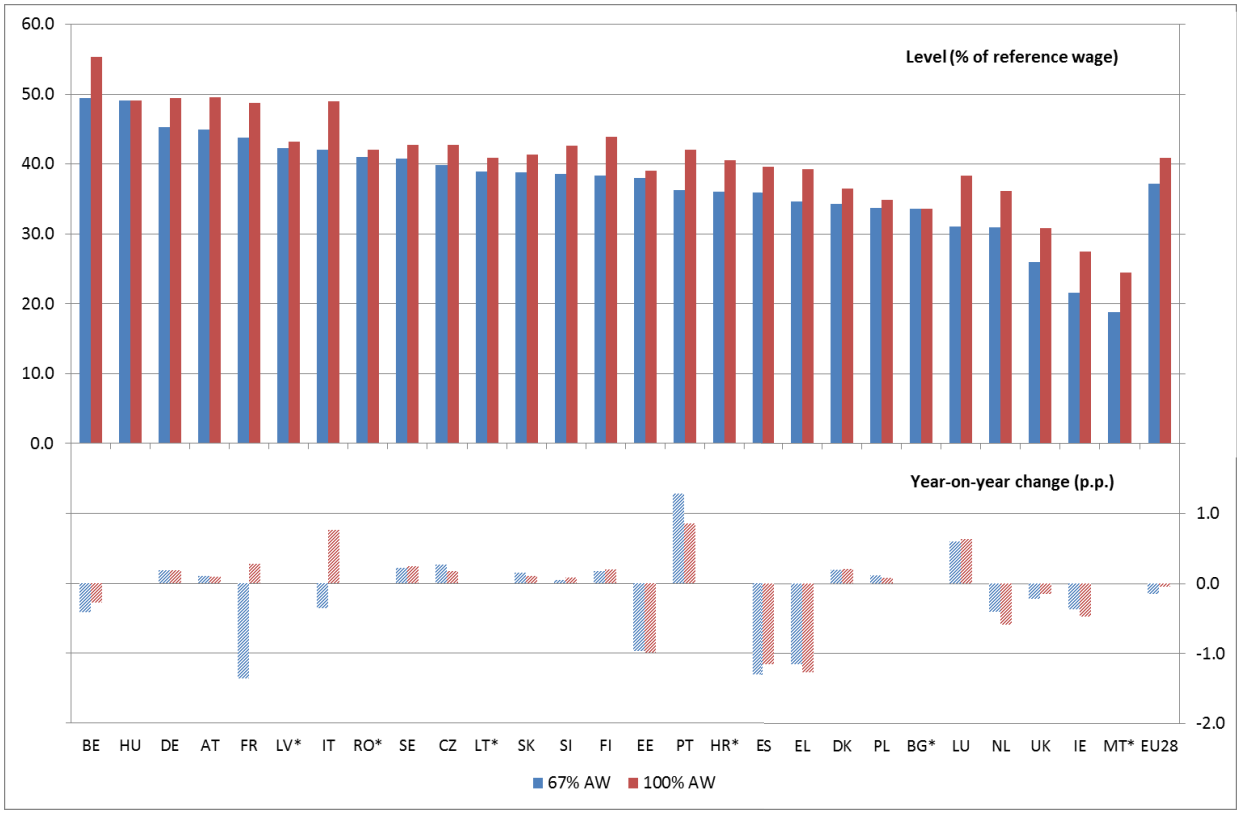


Bron: Eurostat. NB: de groei van de toegevoegde waarde per werknemer wordt niet gerapporteerd voor IE (23,1 %).

De belastingdruk op arbeid blijft grotendeels stabiel in Europa, waarbij aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten bestaan. Als wordt gekeken naar alleenstaande werknemers met een gemiddeld loon (figuur 9), varieert de belastingwig[25] van minder dan 30 % in Ierland en Malta tot bijna 50 % in België, Hongarije, Duitsland, Oostenrijk, Frankrijk en Italië. Vergelijkbare verschillen zijn waar te nemen voor werknemers met een lager inkomen (mensen die 67 % van het gemiddelde loon verdienen), ook al lopen de patronen van de progressie van de belastingtarieven uiteen. Tussen 2014 en 2015 bleef de gemiddelde belastingwig nagenoeg stabiel, hoewel een aantal lidstaten de gevolgen voor de arbeidskosten verzachtte (Spanje, Griekenland en Estland, alsmede Frankrijk voor wat werknemers met een laag inkomen betreft, met ongeveer 1 procentpunt). In Portugal vond daarentegen een aanzienlijke stijging plaats (dit land registreerde de hoogste stijging van de belastingwig op gemiddelde inkomens in de afgelopen jaren).

[25] De belastingwig op arbeid is samengesteld uit de inkomstenbelasting, vermeerderd met de socialezekerheidsbijdragen van werkgevers en werknemers. Premies voor bedrijfs- en particuliere pensioenregelingen en gerichte belastingvoordelen, waaronder belastingkredieten voor bedrijven, zijn niet in de berekening opgenomen. In het geval van Frankrijk is in de indicator bijvoorbeeld geen rekening gehouden met het effect van het CICE (*Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*).

Figuur 9: Belastingwig op arbeid, niveau in 2015 en verandering 2014/2015



Bron: Gegevensbank van de Europese Commissie en de OESO betreffende belastingen en uitkeringen. NB: gegevens voor huishoudens met één kostwinner (geen kinderen). Geen gegevens voor 2015 beschikbaar voor landen voorzien van een *.

2.1.2 Beleidsaanpak

Verschillende lidstaten hebben werkgelegenheidssubsidies geïntroduceerd om de werkgelegenheid en het scheppen van banen te ondersteunen. De meeste maatregelen op dit gebied zijn gericht op specifieke groepen die te kampen hebben met problemen op het gebied van integratie op de arbeidsmarkt (zoals jongeren, ouderen, langdurig werklozen, vluchtelingen, enz.). Hierbij gaat het vaak om financiële prikkels voor werkgevers (korting op belastingen/sociale-zekerheidsbijdragen) om werknemers uit die groepen aan te nemen. Gedurende de referentieperiode (vanaf de tweede helft van 2015; zie de inleiding van hoofdstuk 2) zijn gerichte aanwervings-subsidies ingevoerd of uitgebreid door Denemarken, Ierland, Frankrijk, Cyprus, Hongarije, Malta, Nederland, Oostenrijk, Slovenië en Slowakije (meer bijzonderheden zijn te vinden in punt 2.2 van het verslag waarin de specifieke doelgroepen worden besproken). Sommige landen hebben echter ook niet-gerichte aanwervingssubsidies ingevoerd (of zijn voornemens om dit te doen), d.w.z. subsidies zonder specifieke voorwaarden, meestal met als doel vaste banen te stimuleren. Zo heeft Frankrijk een premie van 4 000 euro over twee jaar geïntroduceerd zodat een kleine of middelgrote onderneming (tot 249 werknemers) een werknemer voor 1,3 maal het minimumloon kan aannemen met een contract van onbepaalde duur of ten minste voor zes maanden. In Italië werden de prikkels die in 2015 met de Banenwet waren ingevoerd om mensen in vaste dienst te nemen, in 2016 gehandhaafd, maar met beperkte bedragen en slechts voor twee jaar (in plaats van drie). Portugal voert momenteel besprekingen met de sociale partners over het creëren van prikkels voor bedrijven om mensen met een vast contract in dienst te nemen, waaronder aanpassingen van de socialezeker-heidsbijdragen om misbruik van tijdelijke contracten te voorkomen en/of financiële prikkels voor bedrijven om tijdelijke contracten in vaste contracten om te zetten. Finland is van plan de mogelijkheid te introduceren om werkloosheidsuitkeringen te gebruiken als loonsubsidie, om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken werklozen aan te werven.

Sommige lidstaten nemen maatregelen om het ondernemerschap en de oprichting van bedrijven te bevorderen, met name onder jongeren. Sommige landen hebben maatregelen ingevoerd om het opzetten van sociale ondernemingen te ondersteunen. In het bijzonder voerde Hongarije opleiding en financiële steun in voor jonge ondernemers, als onderdeel van de jongerengarantie, en voor sociale ondernemingen (onder andere via tijdelijke werkgerelateerde loonsubsidies voor kansarme werknemers). Letland is bezig een nieuw regelgevend kader voor sociaal ondernemerschap te ontwikkelen en heeft steun ingevoerd voor sociale ondernemingen met als doel de arbeidskansen voor kansarme groepen te vergroten. Ierland heeft belastingprikkels voor zelfstandigen ingevoerd. Als onderdeel van een voorstel om werkloosheidsuitkeringen te gebruiken om werkzoekenden aan het werk te helpen, wil Finland subsidies voor starters (ook voor jongeren die als deeltijdondernemer werken) en loonsubsidies invoeren, met name voor het in dienst nemen van hun eerste werknemer. In Griekenland heeft het parlement in oktober 2016 een nieuwe wet betreffende sociale en solidariteitseconomie goedgekeurd, waarmee wordt beoogd de sociale en solidariteitseconomie uit te breiden en steun te verlenen aan productieve ondernemingen die hun eigen beheer voeren, en aan collectief sociaal ondernemerschap. Griekenland voert tevens programma's uit ter ondersteuning van ondernemerschap bij jongeren, naast andere programma's om de integratie op de arbeidsmarkt te faciliteren.

Het aanhoudende herstel van de werkgelegenheid in 2015 en 2016 werd in een aantal lidstaten ondersteund door maatregelen om de belastingwig op arbeid te verkleinen, vaak gericht op de laagste inkomens. Belastinghervormingen waren vooral gericht op personenbelastingen op inkomen uit arbeid, met als doel de koopkracht van werknemers met een laag inkomen te vergroten, de prikkels om te werken te versterken en de armoede onder werkenden aan te pakken. Maatregelen om de inkomstenbelasting te verlagen, hetzij door lagere belastingtarieven hetzij door veranderingen in de belastingkredieten en/of -schijven, werden uitgevoerd door België, Duitsland, Estland, Frankrijk, Hongarije, Ierland, Spanje, Nederland, Oostenrijk, Slowakije, Slovenië, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. In België werd een belastingverlaging gecombineerd met een verhoging van het plafond voor fiscaal aftrekbare uitgaven. Estland heeft een systeem van belastingteruggave ingevoerd en de belastingvrije som verhoogd om armoede onder werkenden aan te pakken. Ierland heeft in de begroting voor 2016 een verlenging van de inkomstenbelastingkredieten geïntroduceerd, alsmede een verlaging van de universele sociale bijdrage (voor 2017 zijn nog verdere verlagingen aangekondigd). In Nederland wil met een plan voor belastingverlaging ter waarde van 5 miljard euro het nettoloon van werknemers verhogen door middel van een verlaging van de belastingschijven en een verhoging van de belastingkredieten. Denemarken en Litouwen hebben plannen voor hervormingen die gericht zijn op het verlagen en/of wijzigen van de inkomstenbelasting.

In een beperkt aantal lidstaten werd de belastingwig verkleind door algemene of gerichte verlagingen van de socialezekerheidsbijdragen. Zulke maatregelen zijn bijvoorbeeld genomen in België, Estland, Frankrijk, Hongarije en het Verenigd Koninkrijk. In België zullen de sociale-zekerheidsbijdragen tussen 2016 en 2019 geleidelijk dalen, waarbij de bestaande loonsubsidies gedeeltelijk zullen worden afgebouwd. Specifieke kortingen voor kmo's en zelfstandigen zullen worden uitgebreid. In Frankrijk wordt sinds april 2016 een korting van 1,8 procentpunten toegepast op de door de werkgever af te dragen sociale premies (de gezinscomponent) over lonen die tussen 1,6 en 3,5 maal het minimumloon bedragen. Frankrijk heeft tevens besloten het belastingkrediet voor concurrentievermogen en werkgelegenheid (CICE) te verhogen, dat momenteel 6 % tot 7 % van de loonkosten van een onderneming bedraagt, uitgezonderd voor lonen die meer dan 2,5 maal het minimumloon bedragen. In Finland moet het in maart 2016 door de sociale partners gesloten concurrentiepact een eenmalige verlaging van de arbeidskosten met 5 % opleveren (volgens recente schattingen ligt deze verlaging rond 3%), en wel door middel van een verlaging van de sociale bijdragen van werkgevers aan werknemers alsmede enkele aanvullende maatregelen (waaronder een verhoging van de arbeidstijd, zie punt 2.3).

In overeenstemming met de trends van de afgelopen jaren zijn verschillende lidstaten bezig hun loonstelsels te moderniseren om de lonen beter af te stemmen op de ontwikkeling van de productiviteit. Finland heeft de mogelijkheden voor collectief onderhandelen op bedrijfsniveau uitgebreid, aangezien sectorale collectieve overeenkomsten een "crisisclausule" kunnen bevatten, die bepaalt wanneer mag worden afgeweken van de collectieve overeenkomsten op punten zoals lonen en arbeidstijden. Zie ook punt 2.3 van het verslag over de sociale dialoog wat betreft de Franse maatregelen om overeenkomsten op ondernemingsniveau meer onderhandelingsruimte te bieden. Ierland heeft het sectorale loonvormingskader, waarvan belangrijke aspecten in 2013 door het Hooggerechtshof ongrondwettelijk werden verklaard, opnieuw ingevoerd, waarbij nieuwe regels werden ingevoerd voor de uitbreiding van collectieve overeenkomsten tot alle werknemers in een sector. Daarnaast werd de wettelijke definitie van de term collectieve onderhandelingen gepreciseerd, om de voorwaarden te verduidelijken waaronder de arbeidsrechtbank bevoegd is uitspraak te doen in collectieve arbeidsgeschillen in gevallen waarin een onderneming geen collectieve onderhandelingsregelingen heeft. In België heeft de federale minister van Werk en Economie een wetgevingsvoorstel ingediend om de concurrentiewet van 1996 te hervormen; het is de bedoeling dat er na overleg met de sociale partners in 2017 een nieuw kader voor collectieve onderhandelingen ligt.

Sommige lidstaten hebben stappen genomen om hun minimumloonstelsels te hervormen met als doel de aanpassingen ervan transparanter en/of voorspelbaarder te maken. Ierland heeft in 2015 bijvoorbeeld een Low Pay Commission in het leven geroepen, bestaande uit werknemers, werkgevers en onafhankelijke deskundigen, die elk jaar aanbevelingen aan de regering zal doen over het niveau van het nationale minimumloon en aanverwante zaken; op aanbeveling van deze nieuw opgerichte commissie werd het minimumloon met ingang van januari 2016 verhoogd. In Bulgarije is de regering van plan om tegen het einde van 2016 de criteria voor het mechanisme voor het vaststellen van het minimumloon te bepalen, rekening houdend met de ontwikkeling van de productiviteit (en soms ook de ontwikkeling van de armoede). Sommige andere landen vergrootten de dekking of toereikendheid van het minimumloon. Zo heeft Polen in juli 2016 een minimumloon ingevoerd voor werknemers met een privaatrechtelijk contract en voor zelfstandigen, dat in 2017 van kracht zal worden. In het Verenigd Koninkrijk is in april 2016 een nieuw 'National Living Wage' (NLW) ingevoerd, waarmee het nationaal minimumloon (NMW) voor werknemers van 25 jaar en ouder sterk omhoog is gegaan. De regering van het Verenigd Koninkrijk verwacht dat het NLW tegen 2020 60 % van het mediane inkomen zal bedragen. In Slovenië nam het parlement in november 2015 een wetsvoorstel aan waarin het minimumloon werd geherdefinieerd door toeslagen voor nachtarbeid en voor werk op zon- en feestdagen uit te sluiten (waarvan de hoogte bij collectieve overeenkomsten moet worden vastgesteld).

2.2 Richtsnoer 6: Stimuleren van arbeidsaanbod, vaardigheden en competenties

In dit punt wordt ingegaan op de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 6, waarin de lidstaten wordt aanbevolen de voorwaarden te scheppen om het arbeidsaanbod, vaardigheden en competenties te bevorderen. Allereerst worden indicatoren gepresenteerd over de invloed van het onderwijs- en opleidingsstelsel op de inzetbaarheid van de beroepsbevolking (basisvaardigheden, deelname aan een leven lang leren, de overgang van school naar werk voor verschillende soorten leerprogramma's), waarna de arbeidsmarktsituatie van verschillende groepen die minder kansen hebben op de arbeidsmarkt (zoals jongeren, oudere werknemers, mensen met een migranten-achtergrond, vrouwen en langdurig werklozen) aan bod komt. In punt 2.2.2 wordt verslag gedaan over de maatregelen van de lidstaten op deze gebieden, waaronder (gerichte) aanwervingssubsidies en maatregelen die gericht zijn op kansarme groepen, waaronder mensen met een beperking.

2.2.1 Kernindicatoren

De indicatoren voor opleidingsniveau bleven in 2015 stijgen. Geheel volgens de trend van de afgelopen tien jaar is het percentage voortijdige schoolverlaters in de meeste lidstaten afgenomen, met een gemiddelde daling van 0,2 procentpunt tot 11,0 % in 2015. Niettemin worden nog steeds niveaus van bijna 20 % geregistreerd in Spanje, Malta en Roemenië, en liggen zes andere lidstaten boven de Europa 2020-kerndoelstelling van 10 %. Het percentage voortijdige schoolverlaters is hoger voor Romaleerlingen en leerlingen met een migrantenachtergrond, met name als zij in het buitenland geboren zijn. Het percentage afgestudeerden van het tertiair onderwijs in de leeftijdsgroep van 30-34 jaar laat eveneens een gestage forse toename zien. Het ligt momenteel op 38,7 %, een stijging van 0,8 procentpunt alleen al in 2015, waarbij 17 lidstaten de Europa 2020-kerndoelstelling van 40 % hebben overschreden.

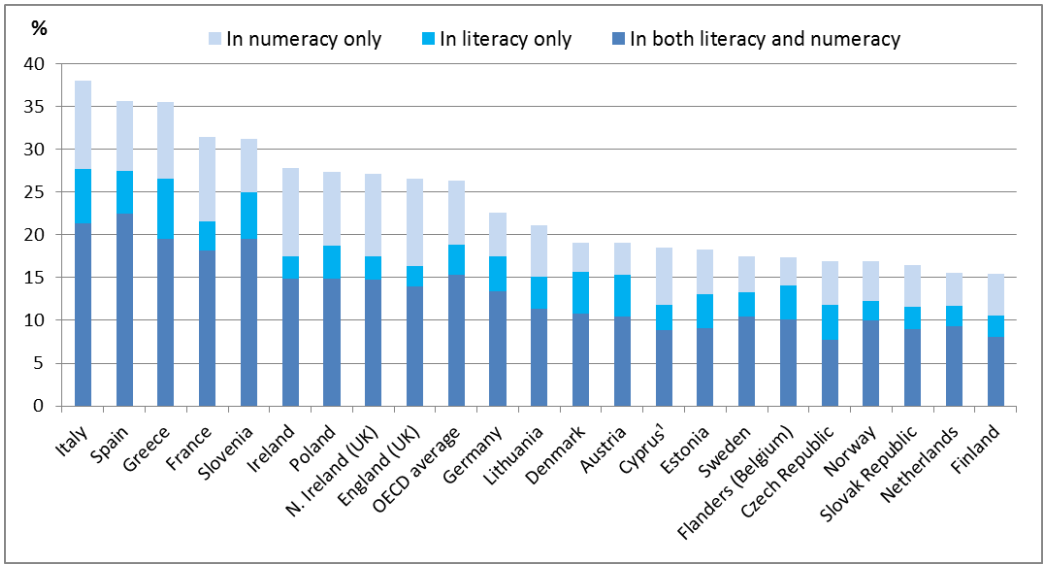
Het percentage ligt aanzienlijk hoger onder vrouwen en lager onder studenten met een migrantenachtergrond. Op bepaalde studiegebieden blijven echter onevenwichtigheden tussen vrouwen en mannen bestaan: mannen zijn bij de afgestudeerden in de gezondheidszorg en het onderwijs in de minderheid, terwijl vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de wetenschappelijke en technische studierichtingen. De achtergrond van de ouders heeft nog steeds invloed op de deelname aan het hoger onderwijs[26]. De recente instroom van een groot aantal jonge asielzoekers vergt maatregelen om hun een goede start te geven in onderwijs en opleiding zodat zij goed kunnen integreren in de Europese samenleving en arbeidsmarkt[27].

[26] Europese Commissie, *Onderwijs- en opleidingenmonitor 2016.*

[27] Zie voor een meer gedetailleerde analyse het hoofdstuk over de integratie van vluchtelingen in het *Employment and Social Developments in Europe Review* dat binnenkort verschijnt, en het werkdocument van de Europese Commissie en de OESO getiteld "*How are refugees faring on the labour market in Europe*?", september 2016.

Ondanks deze stijging zijn er grote verschillen tussen en binnen de lidstaten wat betreft de verwerving van basisvaardigheden, zoals lezen en schrijven, rekenen en wetenschappen. Volgens de PISA (Programme for International Student Assessment)-studie van de OESO uit 2015 zijn 22,2 % van de 15-jarige Europese studenten zwak in wiskunde, 19,7 % in lezen en 20,6 % in wetenschappen. Een sociaal-economische achterstand, speciale onderwijsbehoeften en een migrantenachtergrond[28] zijn de belangrijkste factoren die in verband worden gebracht met zwakke prestaties op het gebied van basisvaardigheden. Scholen met meer sociaal-economisch achtergestelde leerlingen hebben vaak middelen van relatief minder goede kwaliteit. Niettemin blijkt uit de PISA-gegevens dat de toewijzing van middelen ook van invloed is op de prestaties van het onderwijsstelsel als geheel en op de rechtvaardigheid in het onderwijs: de wiskundeprestaties in de verschillende landen liggen hoger wanneer de middelen rechtvaardiger over de scholen worden verdeeld[29], waarbij sterk presterende economieën de middelen vaak eerlijker over alle scholen verdelen, ongeacht hun sociaal-economische profiel.

Figuur 10: Aandeel volwassenen die zwak presteren op het gebied van basisvaardigheden



Bron: *Skills Matter*, OECD Publishing, 2016.

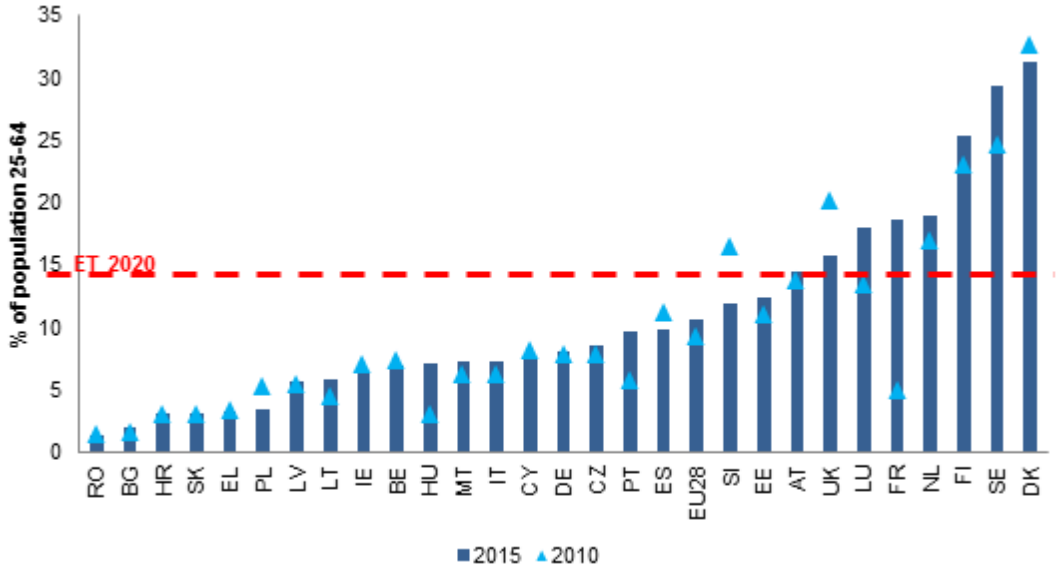
28 Uit gegevens blijkt dat in de meeste lidstaten de mensen met een migrantenachtergrond aanzienlijk benadeeld blijven, zelfs na correctie voor de sociaal-economische achtergrond, en dat onder de in het buitenland geboren leerlingen degenen die op jonge leeftijd naar het land zijn gekomen betere resultaten boeken dan kinderen die later zijn gekomen. Zie OECD-EU (2015), *Settling In – Indicators of Immigrant Integration 2015, en OECD (2014), International Migration Outlook 2014*, OECD Publishing.

29 OECD (2014), PISA in Focus, 2014/10 (oktober) http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-(eng)-final.pdf

Europa heeft ook een zeer groot aantal volwassenen die niet de minimale vaardigheden bezitten om met succes te kunnen deelnemen aan het maatschappelijke en economische leven. Dit is deels het gevolg van voortijdig schoolverlaten en zwakke prestaties op jonge leeftijd, maar ook van het achterblijven van hun vaardigheden in hun latere leven en de geringe deelname aan volwassenenonderwijs. Volgens de Survey of Adult Skills (PIAAC) van de OESO uit 2012 heeft een derde of meer van de volwassenen in de werkende leeftijd in Italië, Spanje en Griekenland een laag niveau van lees- en schrijfvaardigheid en/of rekenvaardigheid. Opleidingsniveau is de beste voorspeller van vaardigheden: 51 % van de volwassenen met zeer beperkte lees-, schrijf- en rekenvaardigheden hebben geen diploma hoger secundair onderwijs behaald. Volwassenen die niet over minimale vaardigheden beschikken, worden op hun beurt geconfronteerd met problemen met het vinden van een baan: in elke EU-lidstaat ligt de arbeidsparticipatie onder laaggekwalificeerde volwassenen aanzienlijk lager (en is de werkloosheid hoger) dan onder volwassenen met gemiddelde of hoge kwalificaties.

In 2014 nam gemiddeld 10,7 % van de volwassenen in de EU deel aan leren en dit cijfer is in 2015 niet gestegen, ondanks de grote en snel evoluerende uiteenlopende behoeften. Met name mensen die het initiële onderwijs of een initiële opleiding hebben verlaten zonder zich behoorlijke basisvaardigheden te hebben eigen gemaakt, moeten de kans krijgen deze later in het leven alsnog te verwerven. Bij- en herscholing zorgen ervoor dat de vaardigheden relevant en actueel blijven. In vergelijking met 2010 daalde de deelname aan het volwassenenonderwijs in twaalf lidstaten en bleef zij stabiel in de andere lidstaten, met uitzondering van Luxemburg, Frankrijk en Hongarije (figuur 11); in de laatste twee landen nam deze sterk toe. Laaggekwalificeerde volwassenen hebben bovendien slechts half zoveel kans om deel te nemen aan volwassenenonderwijs als de algemene bevolking, en de kloof is tussen 2012 en 2015 verder toegenomen.

Figuur 11: Deelname aan een leven lang leren in de EU-28

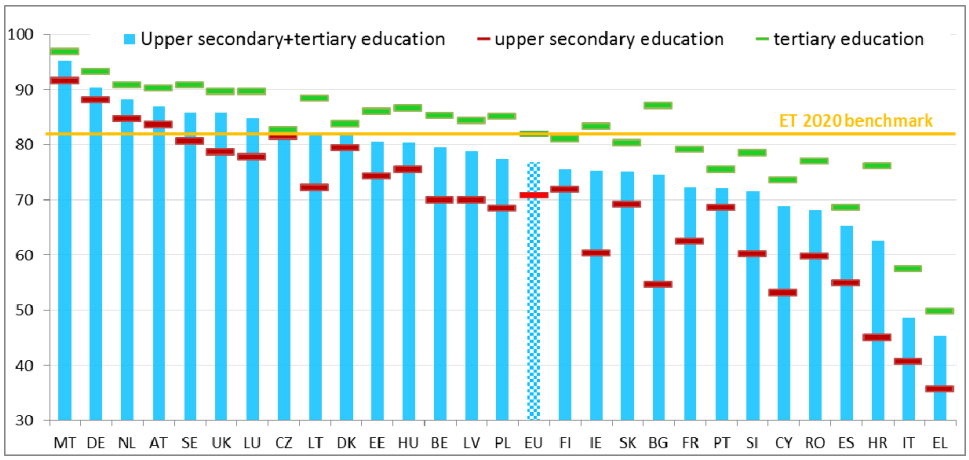


Bron: Eurostat (arbeidskrachtenenquête). Online gegevenscode: *tesem250*. NB: De indicator geeft de deelname aan formele en niet-formele onderwijs- en opleidingsactiviteiten weer (in de laatste vier weken) in de leeftijdsgroep van 25 tot 64 jaar.

De relevantie van het onderwijs voor de arbeidsmarkt is van cruciaal belang om jongeren in staat te stellen een baan te vinden en daadwerkelijk bij te dragen aan de economische groei. In de EU bedraagt de arbeidsparticipatie van pas afgestudeerden in het hoger onderwijs gemiddeld 81,9 %, terwijl die voor mensen met een diploma secundair onderwijs 70,8 % bedraagt. Dit verschil is groter in lidstaten met een lagere algemene arbeidsparticipatie van jongeren (figuur 12).

Doeltreffend beroepsonderwijs en doeltreffende beroepsopleiding dragen ook bij tot de overgang naar de arbeidsmarkt door werkgerelateerde en transversale vaardigheden te stimuleren. Pas afgestudeerden met beroepsonderwijskwalificaties op hoger secundair en postsecundair niet-tertiair niveau hebben over het algemeen een soepelere overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt en betere werkgelegenheidscijfers dan afgestudeerden van trajecten van het algemeen onderwijs met een vergelijkbaar opleidingsniveau (figuur 13).

Figuur 12. Arbeidsparticipatie van pas afgestudeerden in het secundair en tertiair onderwijs (2015)

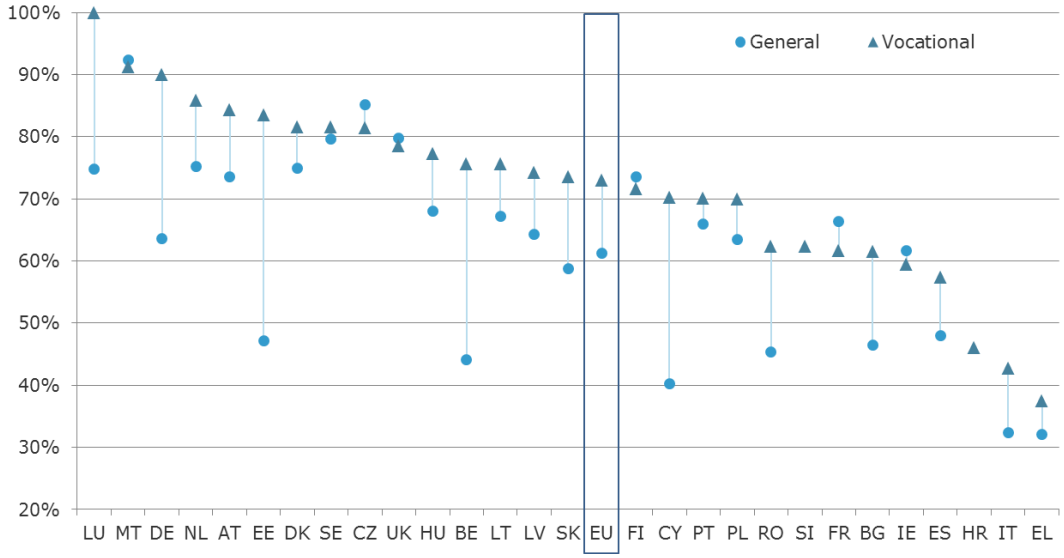


Bron: Eurostat (arbeidskrachtenenquête). NB: arbeidsparticipatie van afgestudeerden in het hoger onderwijs (ISCED 5-8) en het hoger secundair onderwijs (ISCED 3-4) tussen 20 en 34 jaar die 1 tot 3 jaar voorafgaand aan het referentiejaar zijn afgestudeerd en die momenteel niet deelnemen aan andere formele of niet-formele onderwijs- of opleidingsactiviteiten.

Ondanks de positieve effecten is het initiële beroepsonderwijs nog steeds niet even aantrekkelijk als de trajecten van het algemeen onderwijs; het gemiddelde aantal inschrijvingen is de afgelopen tien jaar stabiel gebleven. Op EU-niveau is het aandeel leerlingen van het initiële beroepsonderwijs in het totale aantal leerlingen van het hoger secundair onderwijs 48 % en bedraagt het aandeel leerlingen van hogere secundaire, postsecundaire niet-tertiaire en korte tertiaire beroepsopleidingsprogramma's (ISCED 3-5) in totaal 39 %. Formele beroeps-onderwijs- en opleidingsprogramma's trekken ook volwassen studenten aan: 36,6 % van de studenten in het beroepsonderwijs in de EU waren 20 jaar of ouder, d.w.z. ouder dan de gangbare leeftijd in het secundair onderwijs. Velen van hen hebben na een onderbreking hun onderwijstraject waarschijnlijk opnieuw opgepakt. Deze groep maakt in Denemarken, Ierland, Spanje en Finland meer dan de helft van alle studenten in beroepsonderwijs en -opleiding uit.

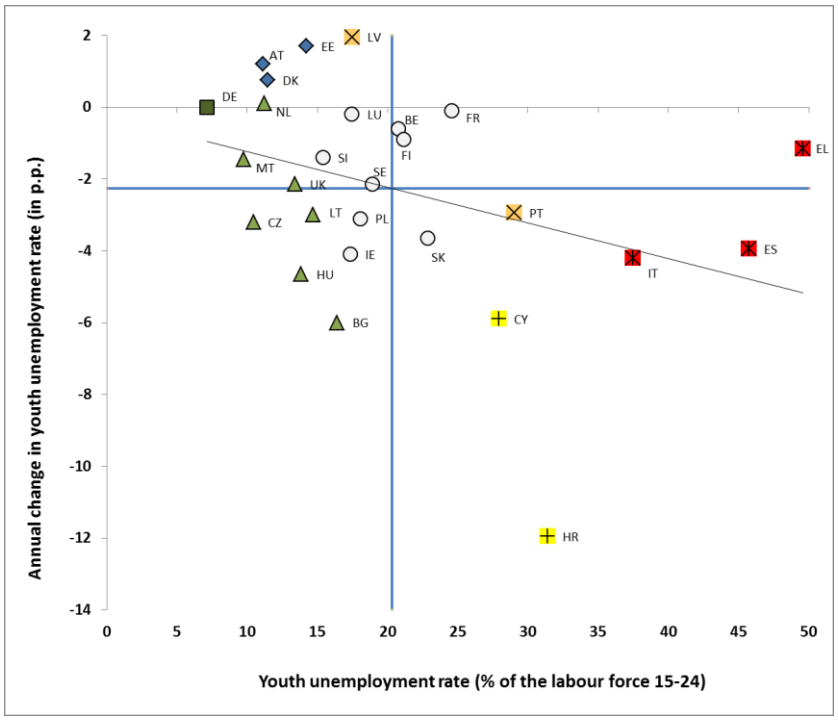
De jeugdwerkloosheid daalde van een piek van bijna 24 % in 2013 tot 20,3 % in 2015, maar is nog steeds bijna 4,4 procentpunten hoger dan in 2008. In de eerste helft van 2016 werden in sommige lidstaten nog niveaus dicht bij of boven 40 % geregistreerd (Italië, Spanje, Griekenland) en waren geen dalingen van betekenis te zien, terwijl de cijfers in andere zwaar getroffen lidstaten (met name Cyprus en Kroatië) duidelijk waren verbeterd. De spreiding in jeugdwerkloosheid over de lidstaten is nog steeds groot, maar wordt geleidelijk kleiner (zie figuur 14, waar de diagonale lijn een negatieve correlatie tussen de variaties en de hoogte van de jeugdwerkloosheid weergeeft).

Figuur 13: Arbeidsparticipatie voor verschillende vormen van (post-)secundair onderwijs (2015).



Bron: Eurostat (arbeidskrachtenenquête, 2015). De indicator geeft de arbeidsparticipatie weer van personen van 20 tot 34 jaar die 1 tot 3 jaar voor de enquête een opleiding hebben afgesloten met een diploma van hoger secundair onderwijs (ISCED 3) of postsecundair niet-tertiair onderwijs (ISCED 4) ten opzichte van de bevolking in dezelfde leeftijdsgroep die momenteel niet deelneemt aan andere formele of niet-formele onderwijs- of opleidingsactiviteiten. Breuk in tijdreeks voor LU en HU, gegevens onbetrouwbaar voor afgestudeerden van het algemeen onderwijs in CZ, EE, HR, AT en SI, en voor afgestudeerden van het beroepsonderwijs in LU.

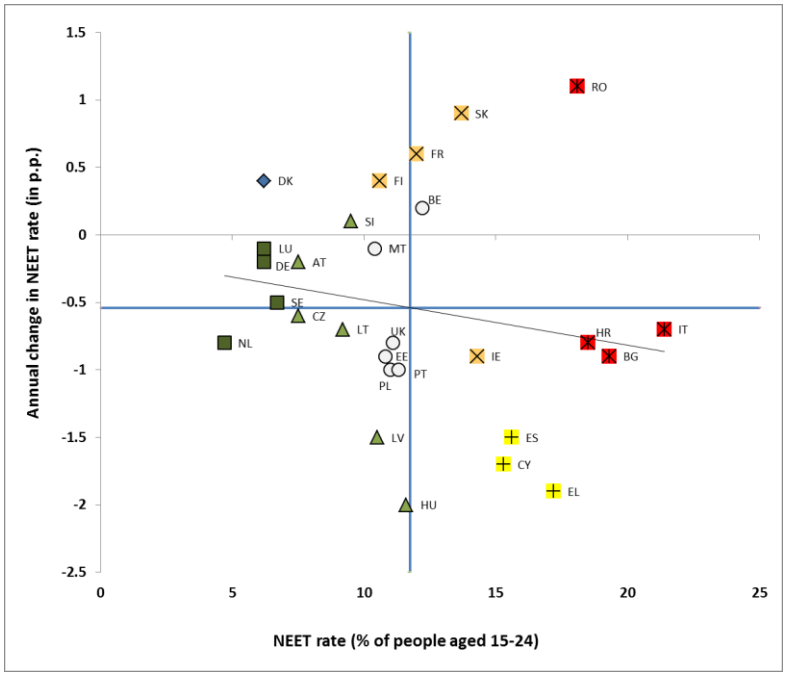
Figuur 14: Jeugdwerkloosheidspercentage (15-24 jaar) en verandering op jaarbasis volgens het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête (berekeningen van DG EMPL). Periode: eerste helft 2016 en verandering op jaarbasis ten opzichte van eerste helft 2015. NB: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. In 2016 was er een breuk in de AKE-reeksen voor Denemarken.

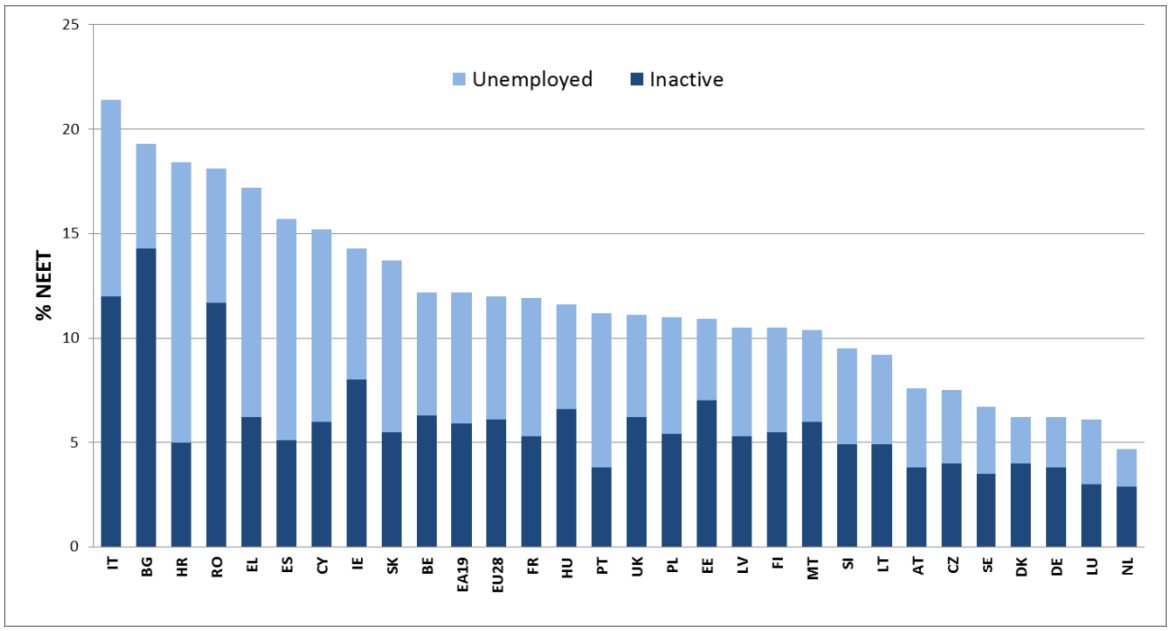
Naast de werklozen is er een stabiel percentage jongeren tussen 15 en 24 jaar die niet werken en geen onderwijs of opleiding volgen. In totaal waren er in 2015 in de EU 6,6 miljoen mensen tussen 15 en 24 jaar die geen werk hadden en geen onderwijs of opleiding volgden (NEET). Dit komt neer op 12,0 % van de totale bevolking in die leeftijdsgroep, een stijging ten opzichte van 10,9 % in 2008, maar lager dan de piek van 13,2 % in 2012. Zoals blijkt uit figuur 15 worden nog steeds hoge NEET-percentages – dicht bij of boven 20 % - opgetekend in een aantal landen (Kroatië, Bulgarije, Italië en Roemenië, waarbij het laatstgenoemde in 2015 zelfs een aanzienlijke stijging vertoonde). Er zijn ook aanwijzingen dat het NEET-percentage in Denemarken, Finland, Frankrijk en Slowakije de verkeerde richting uitgaat. De helft van deze jongeren was inactief, waarbij belangrijke verschillen tussen de lidstaten waren, maar het aandeel op EU-niveau stabiel bleef (figuur 16). Onder vrouwelijke NEET-jongeren komt inactiviteit vaker voor dan werkloosheid, terwijl het omgekeerde zich bij mannen voordoet.

Figuur 15: NEET-percentage (15-24 jaar) en verandering op jaarbasis volgens het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête (berekeningen van DG EMPL). Breuk in tijdreeksen in FR en ES. Periode: 2015 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2014. NB: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

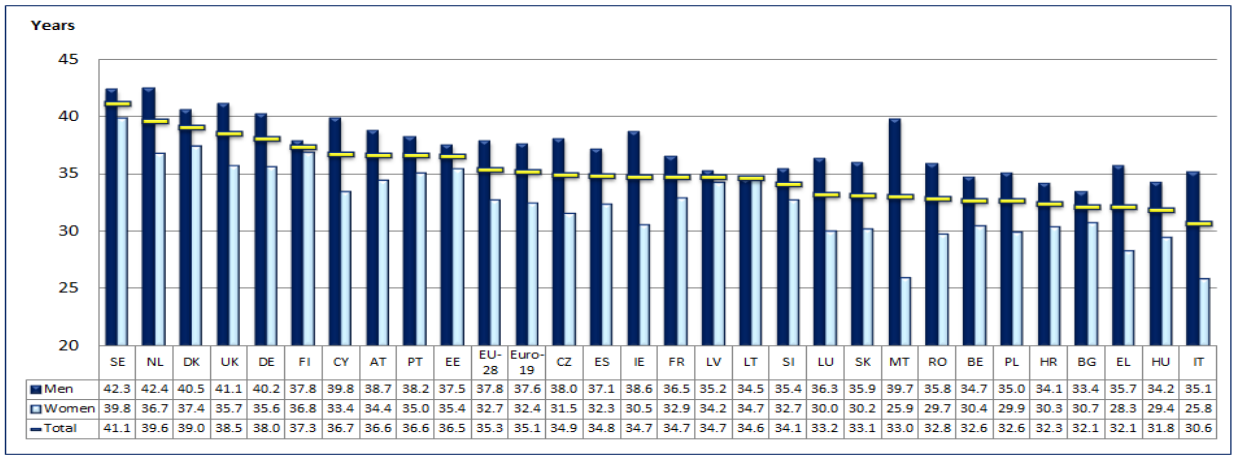
Figuur 16: Profiel van NEET-jongeren (15-24 jaar), 2015 (%)



Bron: Eurostat [edat_lfse_20].

Ook is er nog veel potentieel voor verbetering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, ondanks het feit dat deze in veel landen de laatste tien jaar aanzienlijk is toegenomen en het feit dat oudere werknemers de crisis verhoudingsgewijs beter hebben doorstaan dan andere leeftijdsgroepen. Demografische ontwikkelingen maken actief ouder worden nog meer nodig. In 2015 liep de arbeidsparticipatie van oudere werknemers (55-64 jaar) uiteen van 34,3 % in Griekenland tot 74,5 % in Zweden, met een EU-gemiddelde van 53,3 % en niveaus onder 40 % in vier landen. De arbeidsparticipatie van vrouwen in de leeftijd van 55-64 jaar maakt langzaam een inhaalslag, maar blijft met 46,9 % lager in 2015. Er is tevens een flinke kloof tussen vrouwen en mannen wat de duur van het beroepsleven betreft, waarbij vrouwen gemiddeld 5,1 jaar minder lang werken dan mannen (32,7 tegenover 37,8 jaar in 2014) (zie figuur 17). Dit gemiddelde verhult sterke verschillen tussen de lidstaten en heeft betrekking op verscheidene factoren, waaronder belemmeringen als onvoldoende toegang tot gezondheidszorg en de lagere pensioengerechtigde leeftijd voor vrouwen dan voor mannen in sommige lidstaten (zie hieronder voor een nadere analyse).

Figuur 17: Gemiddelde duur van het beroepsleven, 2014



	SE	NL	DK	UK	DE	FI	CY	AT	PT	EE	EU-28	Euro-19	CZ	ES	IE	FR	LV	LT	SI	LU	SK	MT	RO	BE	PL	HR	BG	EL	HU	IT
Men	42.3	42.4	40.5	41.1	40.2	37.8	39.8	38.7	38.2	37.5	37.8	37.6	38.0	37.1	38.6	36.5	35.2	34.5	35.4	36.3	35.9	39.7	35.8	34.7	35.0	34.1	33.4	35.7	34.2	35.1
Women	39.8	36.7	37.4	35.7	35.6	36.8	33.4	34.4	35.0	35.4	32.7	32.4	31.5	32.3	30.5	32.9	34.2	34.7	32.7	30.0	30.2	25.9	29.7	30.4	29.9	30.3	30.7	28.3	29.4	25.8
Total	41.1	39.6	39.0	38.5	38.0	37.3	36.7	36.6	36.6	36.5	35.3	35.1	34.9	34.8	34.7	34.7	34.7	34.6	34.1	33.2	33.1	33.0	32.8	32.6	32.6	32.3	32.1	32.1	31.8	30.6

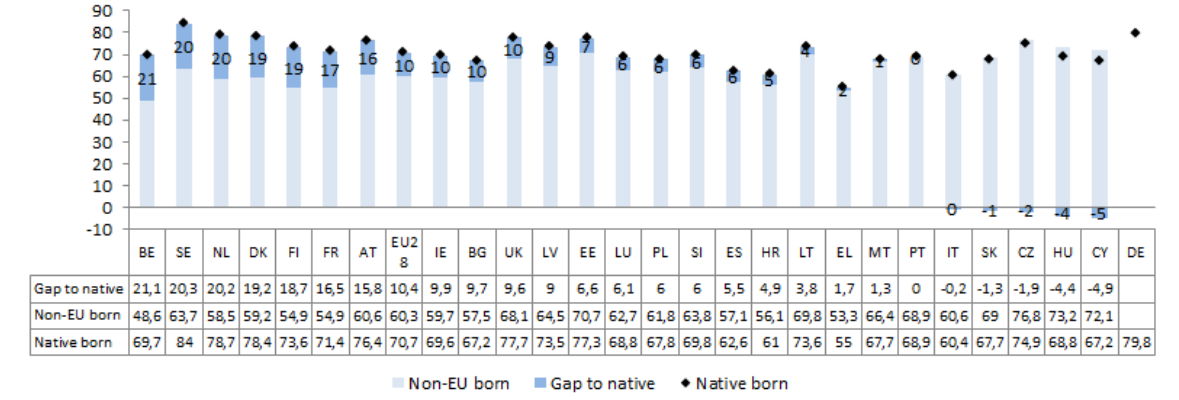
Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

De gegevens (EU-SILC 2014) tonen ook een grote kloof in participatiegraad en nettoarbeidsparticipatie voor mensen met een beperking[30]. Bovendien zal het aantal mensen met een beperking in de EU als gevolg van de vergrijzing naar verwachting stijgen van 80 miljoen tot 120 miljoen in 2020. In 2014 bedroeg de kloof in de participatiegraad (leeftijdsgroep van 20-64 jaar) tussen mensen met en zonder beperking in de EU 21,1 procentpunten (60,6 % tegenover 81,7 %) en was het verschil in nettoarbeidsparticipatie 23,8 procentpunten (48,7 % tegenover 72,5 %). Met name in Litouwen, Ierland en Malta bedroeg het verschil in nettoarbeidsparticipatie bijna 40 procentpunten en in twaalf landen lag het boven 30 procentpunten. De arbeidsparticipatie van mensen met een beperking op basis van de gegevens van de EU-SILC van 2014 ligt onder 30 % in Griekenland, Ierland, Malta en Kroatië. Mensen met een beperking verlaten de arbeidsmarkt meestal eerder en de arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep van 55-64 jaar is zeer laag, namelijk 34,5 %.

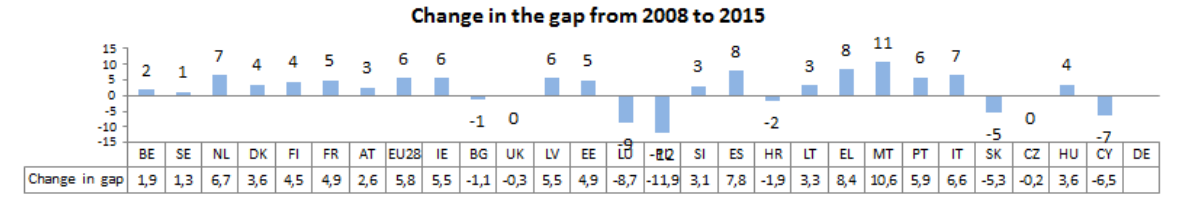
30 Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap erkent dat "het begrip handicap aan verandering onderhevig is en voortvloeit uit de wisselwerking tussen personen met functiebeperkingen en sociale en fysieke drempels die hen belet ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving". Deze beperkingen kunnen variëren van milde tot ernstige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen – aangeboren dan wel in het latere leven opgedaan (waaronder op het werk) – en zijn in het bijzonder gerelateerd aan de vergrijzing van de bevolking.

Ook onder de buiten de EU geboren bevolking liggen de participatiegraad en de arbeidsparticipatie onder het gemiddelde, met een verschil in participatiegraad van gemiddeld 4,2 procentpunten ten opzichte van de in de EU geboren bevolking (leeftijdsgroep van 20-64 jaar). In zeven lidstaten loopt dit echter op tot meer dan 10 procentpunten (figuur 18). Het verschil in participatiegraad is nog groter voor vrouwen. Ook de arbeidsparticipatie van buiten de EU geboren mensen ligt gemiddeld 10,4 procentpunten lager dan die van in de EU geboren mensen; dit verschil is in drie lidstaten ongeveer 20 procentpunten en ligt in vier andere landen boven 15 procentpunten, en ook hier is het verschil nog groter wat vrouwen betreft. De arbeidsparticipatie van buiten de EU geboren vrouwen ligt gemiddeld 13,5 procentpunten lager dan die van in de EU geboren vrouwen. De problemen worden vaak voortgezet in de tweede generatie: bij in de EU geboren mensen (in de leeftijdsgroep van 25-54 jaar) van wie de ouders buiten de EU geboren zijn, ligt de arbeidsparticipatie 5,7 procentpunten lager en de participatiegraad 3,7 procentpunten lager dan bij mensen met ten minste één in de EU geboren ouder.

Figuur 18: Arbeidsparticipatie naar geboorteland, leeftijd 20-64 jaar, 2015 en verandering sinds 2008



	BE	SE	NL	DK	FI	FR	AT	EU28	IE	BG	UK	LV	EE	LU	PL	SI	ES	HR	LT	EL	MT	PT	IT	SK	CZ	HU	CY	DE
Gap to native	21,1	20,3	20,2	19,2	18,7	16,5	15,8	10,4	9,9	9,7	9,6	9	6,6	6,1	6	6	5,5	4,9	3,8	1,7	1,3	0	-0,2	-1,3	-1,9	-4,4	-4,9	
Non-EU born	48,6	63,7	58,5	59,2	54,9	54,9	60,6	60,3	59,7	57,5	68,1	64,5	70,7	62,7	61,8	63,8	57,1	56,1	69,8	53,3	66,4	68,9	60,6	69	76,8	73,2	72,1	
Native born	69,7	84	78,7	78,4	73,6	71,4	76,4	70,7	69,6	67,2	77,7	73,5	77,3	68,8	67,8	69,8	62,6	61	73,6	55	67,7	68,9	60,4	67,7	74,9	68,8	67,2	79,8



	BE	SE	NL	DK	FI	FR	AT	EU28	IE	BG	UK	LV	EE	LU	RO	SI	ES	HR	LT	EL	MT	PT	IT	SK	CZ	HU	CY	DE
Change in gap	1,9	1,3	6,7	3,6	4,5	4,9	2,6	5,8	5,5	-1,1	-0,3	5,5	4,9	-8,7	-11,9	3,1	7,8	-1,9	3,3	8,4	10,6	5,9	6,6	-5,3	-0,2	3,6	-6,5	

Bron: Eurostat. Voor DE ontbreekt een uitsplitsing voor niet in de EU geboren mensen, maar wanneer men kijkt naar het verschil tussen in de EU geboren burgers en onderdanen van derde landen bedraagt dit 22,6 procentpunten.

De arbeidsmarktsituatie van migranten wordt beïnvloed door tal van oorzaken. Naast de bekende factoren zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en beroepservaring zijn ook specifieke factoren van invloed, zoals de beheersing van de taal van het gastland en de overdraagbaarheid van de in het buitenland opgedane vaardigheden en in het buitenland genoten opleiding. Of immigratie voortvloeit uit gezinshereniging, economische of humanitaire gronden heeft ook gevolgen voor de arbeidsmarktsituatie, deels omdat dit van invloed is op de eerdergenoemde kenmerken, maar ook omdat het veronderstelt dat de migranten zullen verschillen in hun integratiecapaciteiten en in hun behoefte aan integratiemaatregelen. Maar zelfs als rekening wordt gehouden met deze verschillen, blijft er een kloof in arbeidskansen[31]. Een deel hiervan kan verband houden met discriminerende praktijken of een gebrek aan erkenning van kwalificaties, maar ook met andere niet-geobserveerde kenmerken zoals de regio van herkomst, die bijvoorbeeld bepalend kan zijn voor de rol van vrouwen en daarmee voor de arbeidsparticipatie van vrouwen. Dergelijke problemen zouden bij de instroom van asielzoekers meer uitgesproken kunnen worden: bijna 1,8 miljoen asielaanvragen in 2015 en het eerste halfjaar van 2016 alleen[32].

In alle lidstaten is de arbeidsparticipatie van vrouwen lager dan die van mannen, met grote verschillen binnen de EU. In 2015 was de arbeidsparticipatie van mannen (van 20-64 jaar) 75,9 %, terwijl dit voor vrouwen slechts 64,3 % bedroeg (figuur 19), ondanks het feit dat vrouwen steeds beter gekwalificeerd en zelfs beter opgeleid zijn dan mannen. In 2015 had 43,4 % van de vrouwen (van 30-34 jaar) tertiair onderwijs genoten in vergelijking met 34 % van de mannen. Een arbeids-participatie van vrouwen van 60 % of minder, tezamen met een groot verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen, is te zien in acht lidstaten, waarvan de meeste worden geconfronteerd met ernstige vergrijzing[33]. Dit verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen (van 15-64 jaar) is met name sterk waarneembaar onder vluchtelingen (17 procentpunten) en migranten (19 procentpunten).

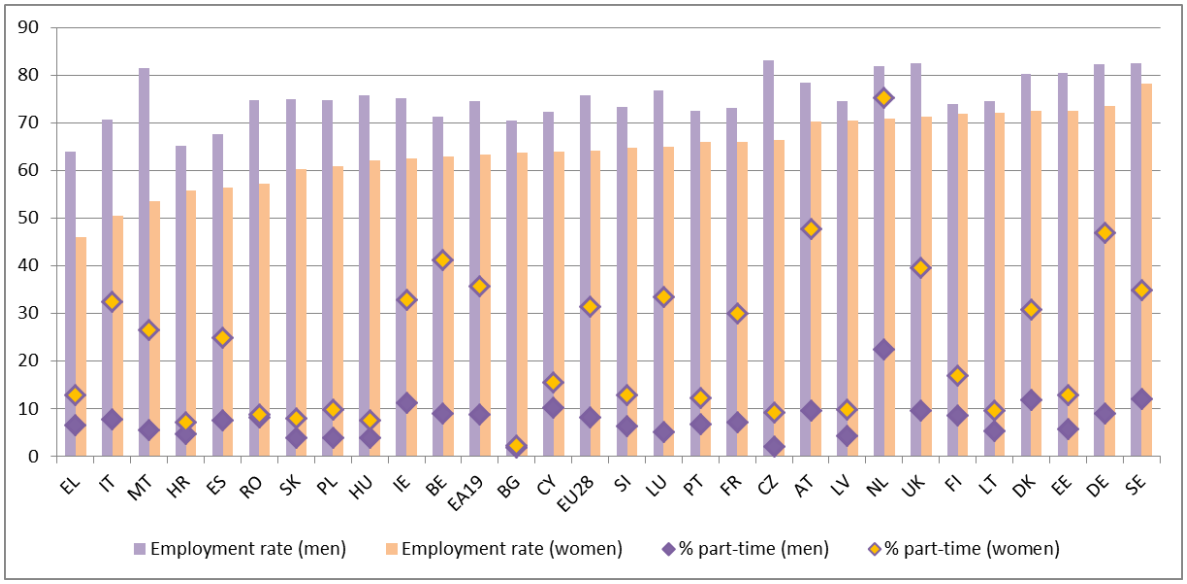
---

31 Zie Europese Commissie (2016), "Mobility and Migration in the EU: Opportunities and Challenges" in *2015 Employment and Social Developments in Europe Review*.

32 Zie voor een meer gedetailleerde analyse het hoofdstuk over de integratie van vluchtelingen in het *Employment and Social Developments in Europe Review* dat binnenkort verschijnt, en het werkdocument van de Europese Commissie en de OESO getiteld "*How are refugees faring on the labour market in Europe*?", september 2016.

33 Volgens de bevolkingsprognose zal de bevolking in de werkende leeftijd in een meerderheid van de lidstaten dalen, en in het bijzonder in Litouwen, Letland, Bulgarije, Slowakije, Griekenland, Portugal, Polen, Estland, Roemenië, Duitsland, Kroatië en Hongarije, zie Europese Commissie (2015), *Ageing report*, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf.

Figuur 19: Arbeidsparticipatie van de bevolking van 20-64 jaar en percentage deeltijdwerkers naar geslacht in 2015



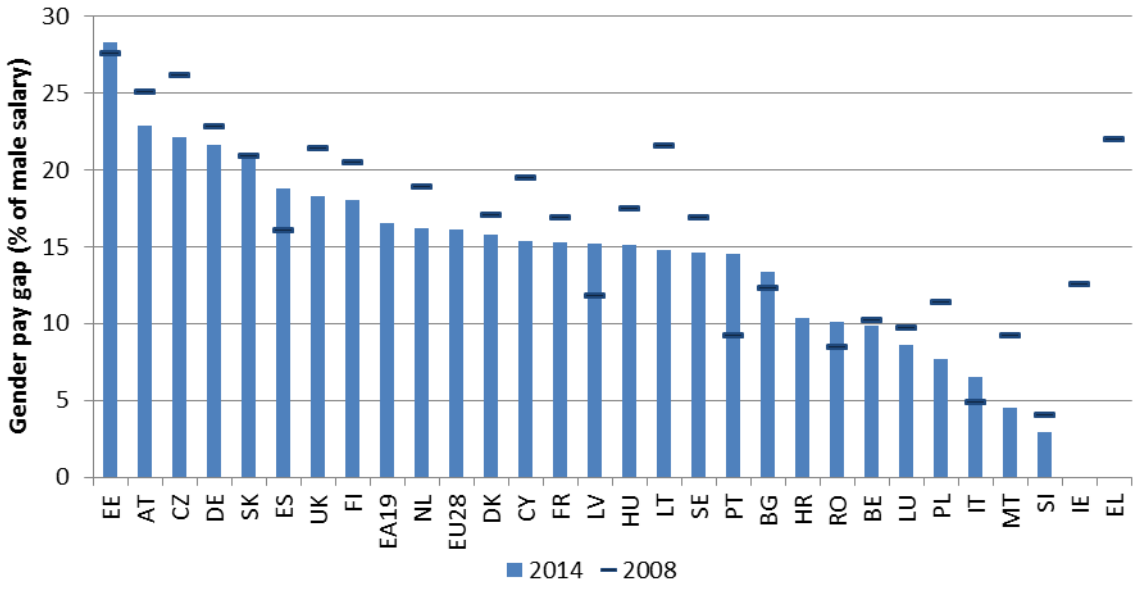
Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. NB: aandeel van deeltijdwerknemers in de totale beroepsbevolking naar geslacht. Landen in volgorde van toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen.

Het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen is met name uitgesproken bij ouders, waarbij vrouwen nog steeds vaker de verantwoordelijkheid voor de zorg voor kinderen op zich nemen dan mannen. Gemiddeld ligt de arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen 8 procentpunten lager dan die van vrouwen zonder kinderen, en in sommige landen is dit verschil meer dan 30 procentpunten (Tsjechië, Slowakije, Hongarije). Vaders, daarentegen, hebben in alle EU-lidstaten vaker een baan dan mannen zonder kinderen. De arbeidsparticipatie van moeders is vaak hoger dan die van vrouwen zonder kinderen in landen waar goed opgezette en billijk verdeelde maatregelen voor het combineren van werk en privéleven zijn ingevoerd (met name Zweden en Denemarken). Het verschil in arbeidsparticipatie is bijzonder groot voor laagopgeleide moeders en alleenstaande ouders[34].

[34] Zie Europese Commissie (2016) The efficiency and effectiveness of social protection systems over the life course, hoofdstuk 3.2. in Employment and Social Developments in Europe 2015.

Het zijn ook meestal vrouwen die meer langdurige zorg op zich nemen en die worden geconfronteerd met sterke negatieve financiële prikkels als zij (meer) willen gaan werken. Zij zullen dus eerder geneigd zijn minder uren te gaan werken of helemaal te stoppen met werken. In Hongarije, Ierland, Slowakije, Estland, Tsjechië en het Verenigd Koninkrijk had meer dan 25 % van de inactieve vrouwen (20-64 jaar) in 2015 geen baan vanwege hun gezinstaken (waaronder de zorg voor kinderen en hulpbehoevende volwassenen). Bovendien zorgen in sommige belasting- en uitkeringsstelsels contante uitbetalingen en fiscale bijstand ervoor dat er minder financiële prikkels zijn voor tweede verdieners om te gaan werken, wat de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt in de weg staat. Ook hoge kosten van kinderopvang kunnen de tweede verdiener van een stel tweeverdieners ervan weerhouden om (weer) aan het werk te gaan. Dit is met name het geval in het Verenigd Koninkrijk en Ierland, waar de kosten van kinderopvang gemiddeld meer dan 23 % van het nettogezinsinkomen uitmaken (op basis van OESO-gegevens betreffende belastingen en uitkeringen). Voor de EU als geheel ging in 2014 slechts 28 % van de kinderen van 0-3 jaar naar formele opvang; voor kinderen van 3 jaar tot schoolleeftijd lag dat cijfer op 83 %. De lagere arbeidsparticipatie van vrouwen gaat dus samen met een hoog aandeel deeltijdwerk: 31,9 % van de werkende vrouwen ten opzichte van slechts 8,3 % van de mannen. Dit gaat nog sterker op voor ouders: 40,5 % van de moeders werkt deeltijds tegen 5,7 % van de vaders.

Figuur 20: Niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen in 2008 en 2014



Bron: Eurostat. NB: de cijfers laten het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en van vrouwen zien als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen – voor betaalde werknemers, niet gecorrigeerd voor persoonlijke of functiekenmerken. Bron: Eurostat. Industrie, bouw en diensten (met uitzondering van de overheid, defensie, verplichte sociale zekerheid). Geen gegevens beschikbaar voor Griekenland en Ierland in 2014.

Naast de lage arbeidsparticipatie in voltijdequivalenten hebben vrouwen bovendien te kampen met een flinke loonkloof. Deze bedroeg in 2014 16,6 % in de EU, met grote verschillen tussen de lidstaten (zie figuur 20)[35]. Er zijn verschillende mogelijke verklaringen voor de loonkloof tussen vrouwen en mannen, zoals verschillen in werkervaring, arbeidstijd, het soort baan of de sector. Voor de EU als geheel is de segregatie van de arbeidsmarkt[36] relatief hoog, namelijk 25,3 % voor beroepssegregatie en 18,3 % voor sectorale segregatie[37]. Vrouwen werken vaker in sectoren die betrekkelijk minder goed betalen[38] en zijn minder vertegenwoordigd in leidinggevende functies. Zij werken vaker in deeltijd dan mannen, hetgeen minder goed betaalt per gewerkt uur dan een voltijdse baan. In bijna alle beroepen is een loonverschil in het voordeel van mannen te zien.[39] Bovendien kunnen andere factoren die niet rechtstreeks in Eurostatgegevens te vatten zijn, zoals discriminatie, tot de loonkloof bijdragen. De lagere lonen, kortere arbeidstijden en kortere loopbaanduur van vrouwen hebben een negatieve weerslag op hun totale inkomsten en pensioen-rechten. [40]

---

35 Dit is de niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen, d.w.z. er wordt geen rekening gehouden met alle factoren die van invloed zijn op de loonkloof tussen mannen en vrouwen, zoals verschillen in opleidingsniveau, werkervaring, gewerkte uren, type baan enz.

36 Arbeidsmarktsegregatie verwijst naar de verdeling van vrouwen en mannen over verschillende banen en sectoren.

37 De twee percentages weerspiegelen het aandeel van de beroepsbevolking dat van beroep of sector zou moeten veranderen om een evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen over de beroepen en sectoren te bereiken. De index varieert tussen 0 (geen segregatie) en 50 (volledige segregatie).

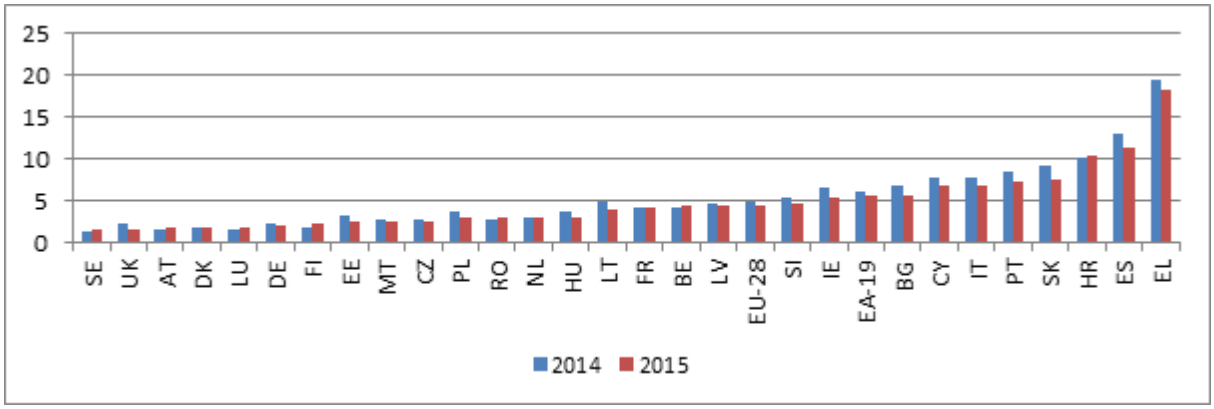
38 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf

39 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf

40 In 2015 ontvingen vrouwen een pensioen dat gemiddeld 38 % lager lag dan dat van mannen en in sommige landen krijgt een derde van de oudere vrouwen helemaal geen pensioen. Onder meer om deze reden lopen vrouwen een veel groter risico op armoede op latere leeftijd dan mannen; gemiddeld loopt 16 % van de vrouwen boven 65 jaar risico op armoede in vergelijking met 11,7 % van de mannen. Bulgarije, Slovenië, Zweden, Roemenië, Tsjechië, Litouwen en Estland hebben een armoedekloof tussen alleenstaande vrouwen en mannen van 10 procentpunten of meer op latere leeftijd.

De langdurige werkloosheid is tussen 2014 en 2015 in de meeste lidstaten gedaald, maar blijft een groot probleem: meer dan 10,3 miljoen Europeanen (KW1-2016) zochten langer dan een jaar naar werk, waarvan 6,5 miljoen mensen al langer dan twee jaar. Als percentage van de beroepsbevolking nam de langdurige werkloosheid in 2015 toe in Oostenrijk, België, Kroatië, Finland, Luxemburg, Nederland, Roemenië en Zweden, maar daalde zij – soms fors – in de meeste van de zwaar getroffen lidstaten (figuur 21). De langdurige werkloosheid ligt echter nog steeds boven 10 % in Griekenland, Spanje en Kroatië, en boven 5 % in Slowakije, Portugal, Italië, Cyprus, Bulgarije en Ierland. Naarmate men langer werkloos is, verslechtert de band met de arbeidsmarkt; daarmee wordt de kans op een stabiele nieuwe baan steeds kleiner en wordt het risico op inactiviteit groter doordat de inzetbaarheid afneemt en de belemmeringen voor arbeidsmarktdeelname zich opstapelen.

Figuur 21: Langdurige werkloosheid (% van de actieve bevolking), 2014 en 2015



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

Er zijn grote verschillen tussen de lidstaten als het gaat om het succes dat zij oogsten in het bijstaan van langdurig werklozen om een baan te vinden. De kwaliteit van de dienstverlening aan langdurig werklozen blijft essentieel om te zorgen voor hun doeltreffende integratie op de arbeidsmarkt, zoals beschreven in de aanbeveling van de Raad van 15 februari 2016 over de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt.

2.2.2 Beleidsaanpak

Beleidsmaatregelen om geringe basisvaardigheden aan te pakken hebben bijzondere aandacht gekregen in lidstaten als Cyprus, Hongarije en Zweden en komen aan bod in de aanbeveling van de Raad getiteld: "Bijscholingstrajecten: nieuwe mogelijkheden voor volwassenen". Vaak hebben lidstaten die uitdaging aangenomen door hun stelsels voor beroepsonderwijs en –opleiding te verbeteren. In Zweden is echter recent een initiatief opgestart dat is gericht op vroegtijdige interventie tijdens de eerste schooljaren (d.w.z. in het voorschoolse onderwijs en het eerste tot en met het derde schooljaar), met bijzondere aandacht voor basisvaardigheden. Hongarije en Slowakije hebben de verbetering van digitale vaardigheden als specifiek doel vooropgesteld. In Cyprus was het de bedoeling om de deelname aan beroepsonderwijs en –opleiding te bevorderen en beroeps-onderwijs en -opleiding aan te passen aan de behoeften van de arbeidsmarkt.

Inspanningen ter bevordering van inclusief onderwijs staan eveneens hoog op de agenda, met als belangrijkste doel de onderwijskloof van kansarme lerenden te dichten (met inbegrip van lerenden met speciale onderwijsbehoeften, migranten en Roma). In de loop van het voorbije jaar zijn initiatieven om het onderwijs inclusiever te maken opgestart in Tsjechië, Griekenland, Polen, Portugal en Slowakije. De maatregelen zijn voornamelijk gericht op het propageren van deelname aan het reguliere onderwijs door ruimere groepen lerenden (met name uit kansarme groepen) en vanaf een jongere leeftijd. Hongarije heeft de verplichte beginleeftijd van onderwijs en opvang voor jonge kinderen verlaagd van vijf naar drie jaar; Tsjechië heeft wetgeving aangenomen om vanaf september 2017 voorschools onderwijs vanaf de leeftijd van vijf jaar verplicht te maken. Griekenland heeft prioritaire onderwijsgebieden vastgesteld, d.w.z. onthaalklassen, zorgleer-krachten en opvangfaciliteiten voor onderwijs aan migranten in basisscholen. Portugal heeft het aantal studiebeurzen voor studenten uit economisch kwetsbare milieus opgetrokken en vergroot ook het openbare aanbod van onderwijs en opvang voor jonge kinderen. Slowakije is een initiatief gestart om te voorkomen dat kinderen ten onrechte in speciale scholen worden geplaatst enkel op basis van hun kansarme sociaal-economische achtergrond. In België (Vlaamse Gemeenschap) heeft ieder kind, ook kinderen met bijzondere behoeften, nu het recht zich in te schrijven in een gewone school op voorwaarde dat dit door redelijke aanpassingen mogelijk is.

Verscheidene lidstaten benadrukken maatregelen ter ondersteuning van leerkrachten, opleiders, schoolleiders en ander onderwijzend personeel. Dat is het geval in België (waar de eerste maatregelen zijn genomen in de Vlaamse en de Franse Gemeenschap), Tsjechië, Kroatië, Cyprus, Letland, Roemenië, Slowakije, Finland en Zweden.

De lidstaten doen inspanningen om het tertiair opleidingsniveau en de inzetbaarheid van hoger afgestudeerden te verhogen. Maatregelen omvatten het beter aantrekken van kansarme en kwetsbare groepen, het ontwikkelen van duidelijke overgangen van beroeps- en andere onderwijstypes naar hoger onderwijs en het terugdringen van voortijdige uitval. In Zweden zal de regering tegen 2019 ongeveer 14 600 nieuwe plaatsen in het hoger onderwijs financieren om deelname verder te bevorderen. Tsjechië en Portugal hebben het aantal beurzen en de steun voor mensen uit economisch kwetsbare milieus opgetrokken. De relevantie van het hoger onderwijs wordt verbeterd door meer gebruik te maken van vaardighedenprognoses en gegevens over de werkgelegenheid voor afgestudeerden, door werkgevers meer te betrekken bij de leerplanontwikkeling, door een grotere verscheidenheid aan studievormen (deeltijdstudie, afstandsonderwijs enz.) te ontwikkelen en door het hoger beroepsonderwijs en de hogere beroepsopleiding verder te ontwikkelen. Spanje werkt verder aan de ontwikkeling van zijn systeem voor het meten van de inzetbaarheid van afgestudeerden van studieprogramma's. In België worden maatregelen genomen die zijn gericht op het vergroten van de inzetbaarheid, met name door betere doorstroomtrajecten via kortlopende programma's (Vlaamse Gemeenschap) en tweeledige of op werkplekleren gebaseerde onderwijsprogramma's op bachelorniveau (Franse Gemeenschap).

Beleidshervormingen in de volwasseneneducatie zijn uitgevoerd om ervoor te zorgen dat onderwijs en opleiding voldoen aan de behoeften van de arbeidsmarkt. Initiatieven op dit gebied zijn onlangs in Cyprus, Hongarije, Litouwen, Roemenië en Zweden van start gegaan en zijn meestal gericht op basisvaardigheden; zij hebben ook als doel de vaardigheden actueel te houden en vervroegde uittreding tegen te gaan. Zo is in Zweden het "recht op volwasseneneducatie" op hoger secundair niveau goedgekeurd als onderdeel van de begroting 2016. Vanaf 2017 hebben alle volwassenen het recht in aanvulling op hun eerdere studies een diploma hoger secundair onderwijs te behalen dat toegang geeft tot het hoger onderwijs en waarmee zij betere kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Hongarije richt zich op het ontwikkelen van de digitale vaardigheden van 200 000 kansarme personen. Litouwen heeft aandacht geschonken aan manieren waarop de kwaliteit van niet-formele volwasseneneducatie en permanente opleiding kunnen worden verbeterd. Via de nieuwe agenda voor vaardigheden voor Europa moedigt de Commissie verdere investeringen aan in de verwerving van vaardigheden en een betere afstemming van vaardigheden op de behoeften van de arbeidsmarkt om het scheppen van hoogwaardige banen te bevorderen.

Ook in Ierland, Spanje, Frankrijk, Kroatië, Polen en het Verenigd Koninkrijk zijn **maatregelen ter bevordering van relevante en hoogwaardige kennis, vaardigheden en competenties via een leven lang leren** genomen die gericht zijn op leerresultaten voor inzetbaarheid, innovatie, actief burgerschap en/of welzijn.

De lidstaten zijn blijven werken aan de verbetering van de transparantie van vaardigheden en kwalificaties. Polen, Kroatië en Finland hebben hun nationale kwalificatiekaders verbeterd. Zweden heeft voor zijn nationaal kwalificatiekader het Europees kwalificatiekader als referentie genomen. Oostenrijk, Duitsland en Zweden hebben zich vooral gericht op de beoordeling en validatie van vaardigheden en kwalificaties van recent aangekomen migranten.

Wat werkgelegenheid voor jongeren betreft, heeft de jongerengarantie de aanzet gegeven tot verandering. De nationale jongerengarantieregelingen omvatten twee soorten acties: 1) snel-werkende maatregelen voor steun op maat voor alle NEET-jongeren en 2) structurele hervormingen op middellange tot lange termijn om de institutionele capaciteit te verbeteren en een geïntegreerde aanpak van de dienstverlening te waarborgen. Wat dekking betreft, was in 2015 over de hele EU 41,9 % van alle NEET-jongeren in de leeftijdsgroep van 15-24 jaar ingeschreven in de jongeren-garantie, tegenover 40,4 % in 2014. In een aantal lidstaten is de jongerengarantie nog niet zo lang volledig uitgevoerd omdat voor vele maatregelen aanzienlijke hervormingen en brede partner-schappen nodig waren.

Investeren in voorlichtingsactiviteiten gericht op jongeren die niet zijn ingeschreven bij de ODA's is een belangrijke prioriteit in veel lidstaten. Twee derde van de ODA's zijn momenteel bezig met voorlichtingsactiviteiten in het kader van de uitvoering van de jongerengarantie. Met de strategie "De weg vooruit — strategie voor NEET-jongeren" wil men in Zweden jongeren boven 15 jaar motiveren om (weer) naar school te gaan en een diploma hoger secundair onderwijs te behalen of (weer) te gaan werken (enkel indien relevant en alleen voor de leeftijdsgroep van 20-25 jaar). De nationale coördinator voor NEET-jongeren streeft naar een betere samenwerking tussen overheidsinstanties, gemeenten, provincieraden en organisaties op nationaal, regionaal en lokaal niveau. Hij werkt voor het terugdringen van de jongerenwerkloosheid nauw samen met de jongerenwerkgelegenheidsdelegatie, die tot taak heeft lokale overeenkomsten tussen gemeenten en ODA's te propageren en de uitvoering ervan te bevorderen. In Kroatië zijn in het hele land CISOK-centra (centra voor een leven lang loopbaanbegeleiding) opgericht die steeds meer hulp bieden bij het zoeken naar een baan, aan loopbaanbegeleiding doen en outreach-activiteiten voor NEET-jongeren. In Letland is het project "Kennen en doen" erop gericht NEET-jongeren naar het onderwijs te leiden en hun vaardigheden te ontwikkelen. In Griekenland is een project opgestart met het oog op informatie-uitwisseling en voorlichtingsactiviteiten voor jongeren over aanbiedingen in het kader van de jongerengarantie. In Spanje is de registratieprocedure gewijzigd zodat alle NEET-jongeren die in de regionale ODA's zijn geregistreerd, automatisch in aanmerking komen voor aanbiedingen in het kader van het jongerengarantiestelsel en het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief. Dit heeft automatisch tot een grotere dekking geleid.

Er zijn ook centrale contactpunten opgezet om de toegankelijkheid en het bereik te verbeteren. Zij brengen een breed scala aan diensten voor jongeren die op een flexibele en toegankelijke manier onder één dak worden aangeboden. Finland heeft in 2015 centrale adviescentra voor jongeren opgericht. Tot dusver zijn er al centra in 35 gemeenten. Zij bieden laagdrempelige ondersteuning aan alle jongeren onder 30 jaar, met inbegrip van persoonlijk advies en begeleiding, ondersteuning bij life management, beroepsoriëntatie, sociale vaardigheden, onderwijs en werk.

In veel lidstaten heeft de jongerengarantie meer in het algemeen bijgedragen aan het slopen van de muren tussen verschillende beleidsterreinen en het opbouwen van levensvatbare partnerschappen. De coördinatie tussen het werkgelegenheids-, onderwijs- en jeugdbeleid is toegenomen. In Italië heeft de uitvoering van de jongerengarantie geleid tot het opzetten van een gemeenschappelijk informaticasysteem dat de databanken van het Ministerie van Arbeid en het Ministerie van Onderwijs omvat en tot de lancering van specifieke initiatieven ter bevordering van actieve arbeidsmarktmaatregelen en de jongerengarantie in scholen. In Litouwen wordt in de periode 2015-2018 in alle gemeenten het project "Ontdek jezelf" uitgevoerd. Het omvat een sector-overschrijdend partnerschap van lokale ADO's, de politie, de diensten ter bescherming van de kinderrechten, maatschappelijk werkers en plaatselijke jeugdcentra om NEET-jongeren te ondersteunen bij het verwerven van persoonlijke, sociale en professionele vaardigheden.

Daarnaast hebben de meeste lidstaten gebruikgemaakt van gerichte loon- en aanwervingssubsidies, in veel gevallen met steun van de EU-fondsen, met name het ESF en het jongeren-werkgelegenheidsinitiatief (YEI). Dankzij een wijziging van de wet op de bijdragen in Kroatië kunnen werkgevers die jonge mensen onder 30 jaar een vaste arbeidsovereenkomst aanbieden sinds 2015 gedurende een periode van 5 jaar worden vrijgesteld van betaling van de bijdragen voor de ziekteverzekering en de werkgeversbijdragen. Estland lanceerde in 2015 "Mijn eerste baan", een project dat voorziet in een eenjarige loonsubsidie en dekking van de opleidingskosten gedurende twee jaar. In Litouwen kunnen werkgevers die bij een ODA ingeschreven jongeren aanwerven gedurende maximum zes maanden 50 % van het brutoloon terugbetaald krijgen. Daarbij wordt onder meer voorrang gegeven aan langdurig werklozen en jonge ouders met twee kinderen. Aan werkgevers die gesubsidieerde werknemers binnen zes maanden na afloop van de subsidieperiode ontslaan, worden sancties opgelegd. De maatregel was in 2015 goed voor 28 % van alle deelnemers aan actieve arbeidsmarktmaatregelen in de leeftijdscategorie van 16-29 jaar. In Cyprus bieden nieuwe regelingen stageplaatsen tot 2 jaar voor werklozen onder 25 jaar met een diploma van lager, hoger secundair en postsecundair onderwijs, die weinig werkervaring hebben. Zij krijgen een opleidingstoelage van 125 euro per week gedurende maximaal 6 maanden. Afgestudeerden uit het tertiair onderwijs en jonger dan 35 komen ook in aanmerking. In Frankrijk kunnen jongeren onder 28 jaar die een beurs hebben gekregen binnen 4 maanden nadat zij afstuderen in het tertiair of secundair beroepsonderwijs, een "subsidie voor het zoeken naar een eerste baan" aanvragen. Die varieert van 200 tot 300 euro per maand.

De maatregel zal naar verwachting ten goede komen aan 126 000 jongeren. Bovendien wordt tijdens het eerste jaar een premie van 4 400 euro toegekend aan ondernemingen met minder dan 10 werknemers die leerlingen van 16 tot 18 jaar een leerlingplaats geven. De Roemeense autoriteiten werken momenteel ook aan wijzigingen van de arbeidswetgeving om te voorzien in een mix van gunstiger activeringsmaatregelen op maat voor groepen die het verst van de arbeidsmarkt af staan (bijvoorbeeld ondernemerschaps- en werkgelegenheidssubsidies en stimulansen voor leerlingplaatsen en stages).

Specifieke inspanningen om de hervormingen van het leerlingstelsel en betere regels voor stages te ondersteunen, zijn opgevoerd. Deze hervormingen hebben de vaardigheden van jongeren beter helpen afstemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt en hebben de inzet van het bedrijfsleven versterkt. De helft van de lidstaten heeft wetswijzigingen doorgevoerd — of rapporteert plannen om dat te doen — om hun nationaal kader aan te passen aan het kwaliteitskader voor stages van 2013. In de lidstaten die hun wetgeving reeds hebben aangepast (Bulgarije, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Litouwen, Portugal en Spanje) bestaan de meeste hervormingen in een beperking van de duur van stages tot zes maanden (tot twaalf maanden in Bulgarije), duidelijkere voorwaarden voor langere stages en het aanwijzen van mentoren voor begeleiding en toezicht op de voortgang tijdens de stage.

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

Met een budget van 86,4 miljard euro voor de periode 2014-2020 is het Europees Sociaal Fonds (ESF) een van de belangrijkste instrumenten van de EU om de problemen aan te pakken die in de landspecifieke aanbevelingen (LSA's) in kaart worden gebracht, aangevuld met bepalingen die de mogelijkheid bieden het programma aan te passen om in te spelen op nieuwe uitdagingen.

Een van de belangrijkste beleidsprioriteiten van het ESF 2014-2020 is de **werkgelegenheid voor jongeren** die zowel via het fonds zelf als via het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief wordt aangepakt. In het kader van het ESF wordt 6,3 miljard euro rechtstreeks besteed aan acties ter bevordering van de werkgelegenheid voor jongeren en zijn jonge mensen ook een belangrijke doelgroep van maatregelen op het gebied van onderwijs, een leven lang leren en sociale inclusie.

Bovendien bedraagt de begroting voor het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief in totaal 6,4 miljard euro (3,2 miljard euro middelen van het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief en een bijdrage van nog eens 3,2 miljard euro van het ESF). Het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief, waarvoor momenteel 20 lidstaten in aanmerking komen, is in het bijzonder gericht op jongeren die niet werken en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET-jongeren) in de regio's van de EU waar het jeugdwerkloosheidspercentage in 2012 25 % of meer bedroeg. Om te zorgen voor een snelle reactie op deze belangrijke uitdaging voor het beleid zijn de middelen voor het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief vervroegd toegewezen in de EU-begroting voor uitgaven in de eerste helft van de financiële cyclus. Bovendien heeft de Commissie in 2015 de voorfinanciering voor het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief met ongeveer 1 miljard euro verhoogd om ervoor te zorgen dat sneller concrete maatregelen konden worden genomen op het gebied van jeugdwerkgelegenheid en -opleiding. De verhoging had een positief effect voor de helft van de beheersautoriteiten die steun uit het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief ontvangen; zij konden meer fondsen toekennen en/of een groter aantal nieuwe projecten opzetten[41].

2014 en 2015 werden over het algemeen echter, zowel voor het ESF als voor het jongeren-werkgelegenheidsinitiatief, gekenmerkt door een vrij langzame start van de uitvoering in de lidstaten, met een lage aangifte van gecertificeerde subsidiabele uitgaven, wat op een laag absorptiepercentage wijst. Dit mag echter niet worden geïnterpreteerd als een teken van gebrek aan acties en uitvoering in de praktijk. De lidstaten hebben vertragingen opgelopen bij de aanwijzing van beheersautoriteiten en monitoringsystemen, wat van invloed is geweest op het volume van de uitgavendeclaraties die aan de Europese Commissie zijn toegezonden.

Uit de gegevens blijkt dat sinds de start van de operationele programma's al meer dan 2 miljoen deelnemers steun hebben ontvangen van het ESF en 1,4 miljoen NEET-jongeren hebben geprofiteerd van door het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief ondersteunde interventies — met name arbeidsbemiddeling, leerlingplaatsen, stages, maatregelen voor zelfstandigen en voortgezet onderwijs en voortgezette opleiding. In de meeste lidstaten wordt het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief gezien als een belangrijk mechanisme of een hefboom waarmee de Aanbeveling van de Raad tot invoering van een jongerengarantie (2013) in praktijk kan worden gebracht. Hoewel de voortgang in de uitvoering tussen de lidstaten verschilt, hebben sommige projecten reeds een aanzienlijk concreet effect.

[41] Studie van de Commissie, De eerste resultaten van het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief — Een eindverslag aan het DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie van de Europese Commissie (2016).

Bijna alle lidstaten hebben maatregelen genomen ter verbetering van de kwaliteit, het aanbod en de aantrekkelijkheid van leerlingplaatsen, in de geest van de Europese Alliantie voor leerlingplaatsen, die van start is gegaan in juli 2013. De Deense hervorming van het leerlingstelsel, die in 2013 werd goedgekeurd en sinds medio 2015 wordt uitgevoerd, heeft tot doel leerlingen de kans te bieden een algemeen diploma hoger secundair onderwijs te behalen dat toegang geeft tot het hoger onderwijs. In Frankrijk maken de leerlingovereenkomsten het nu mogelijk 85 beroepskwalificaties te behalen die zijn erkend door het ministerie van Arbeid (in plaats van het ministerie van Onderwijs), mits de persoon een kwalificatie van ISCED-niveau 3 heeft of is aangemerkt als voortijdig schoolverlater. De Franse regeling voor de ontwikkeling van leerlingplaatsen, die in mei 2015 is ingevoerd, is een "regeling voor leerlingen in jonge micro-ondernemingen" ten bedrage van 368 euro per maand, die erop gericht is kleine en micro-ondernemingen ertoe aan te zetten leerlingen in dienst te nemen die geen middelbareschooldiploma hebben gehaald. In Oostenrijk heeft de hervorming van de wet op de beroepsopleiding in 2015 gezorgd voor een sterker kwaliteitsbeheer van het leerlingstelsel. Er zijn nieuwe opleidingen, zoals gestandaardiseerde curricula voor laagdrempelige toegangskwalificaties en deelkwalificaties, ontwikkeld voor kansarme jongeren. Hervormingen op het gebied van leerlingplaatsen zijn eveneens gepland in Ierland en Slovenië. In Ierland is de Raad van het leerlingstelsel (die eind 2014 van start is gegaan) belast met het in kaart brengen van de economische sectoren waarvoor de uitbreiding van het leerlingstelsel echt een verschil kan maken voor zowel werkgevers als werknemers. Na een oproep tot het indienen van voorstellen die is afgesloten op 31 maart 2015, zijn een aantal nieuwe leerlingplaatsen op maat van de behoeften van de arbeidsmarkt geselecteerd voor ontwikkeling en uitrol. De eerste nieuwe leerlingplaats in de verzekeringspraktijk werd medio september 2016 gelanceerd. In Slovenië loopt een openbare raadpleging over de Wet op het leerlingstelsel. Die wet moet een algemeen kader voor leerlingplaatsen vaststellen (ook voor het recht van deelname, sociale en arbeidsomstandigheden en wederzijdse verplichtingen). In Spanje moet een opleiding die door werkgevers wordt verstrekt als onderdeel van het opleidings- en leercontract met ingang van januari 2016 deel uitmaken van een gecertificeerd opleidingstraject teneinde de kwaliteit van leerlingplaatsen te waarborgen.

Verscheidene initiatieven zijn genomen ter bevordering van de integratie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Sommige lidstaten hebben bijzondere aandacht voor de toegang tot volwasseneneducatie, zoals Roemenië met de aanneming van een nationale strategie voor een leven lang leren, met het accent op verhoging van de deelname aan levenslang leren van personen die gewoonlijk ondervertegenwoordigd en kansarm zijn op de arbeidsmarkt. Andere lidstaten hebben specifieke activeringsplannen en geïndividualiseerde bemiddelingsdiensten opgezet, met onder meer loopbaanadvies. In 2016 heeft Luxemburg een begin gemaakt met de uitvoering van een professionaliseringsstageprogramma dat voornamelijk is bestemd voor werkzoekenden die ten minste 45 jaar oud zijn. In andere gevallen hebben de lidstaten gekozen voor de aanpassing van werkplekken en de bevordering van gezond ouder worden op het werk. Dat is een doelstelling van de Letse "Strategie actief ouder worden om langer en beter te werken". Die strategie omvat een beoordeling van vaardigheden en gezondheid, de ontwikkeling van een individueel plan op het niveau van de onderneming (met inbegrip van aanpassing van de werkplek, flexibele vormen van werk, maatregelen ter verbetering van de gezondheid enz.) en opleiding. Griekenland is gestart met een subsidieprogramma dat betrekking heeft op loonkosten en indirecte loonkosten gedurende negen maanden voor 15 000 kansarme werklozen ouder dan 50 jaar, onder wie langdurig werklozen.

Verscheidene lidstaten zijn bezig stimulansen voor het in dienst nemen van oudere werknemers (bv. bonussen) te vergroten en negatieve prikkels in belastingstelsels op te heffen. België, Duitsland en Oostenrijk zijn initiatieven gestart om de stimulansen voor de werkgelegenheid van oudere werknemers te vergroten. Duitsland zal flexibelere voorwaarden invoeren zodat mensen blijven werken tot de algemene pensioenleeftijd en daarna, dankzij een beter kader voor het combineren van inkomsten en pensioenrechten. In België hebben twee gewesten (het Waalse en het Brusselse) hervormingen goedgekeurd ter verbetering van de aan hen overgedragen werkstimuleringsmaatregelen voor oudere werknemers.

Specifieke regelingen en strategieën voor een leven lang leren zijn gericht op de ondersteuning van mensen met een handicap en andere kansarme groepen in het vinden en behouden van een betaalde baan op de open markt. Recente concrete voorbeelden van dergelijke maatregelen zijn te zien in Cyprus (subsidies voor werkgevers die mensen met een handicap aanwerven), Luxemburg (tijdelijke stage die kans biedt op een vaste baan), Malta (werkgelegenheidsquota) en Nederland (scheppen van werkgelegenheid voor mensen met een handicap). De recente nationale strategie voor een leven lang leren in Roemenië heeft onder meer als doel de participatie van kansarme groepen, ook van personen met een handicap, te verhogen.

De lidstaten hebben ook meer aandacht besteed aan de integratie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt, onder meer in het licht van een sterke instroom van asielzoekers. Zorgen voor vroegtijdige interventie voor nieuwkomers, waarbij belanghebbenden zoals werkgevers en openbare diensten voor arbeidsvoorziening worden betrokken, is de doelstelling van diverse initiatieven. Zweden heeft maatregelen ontwikkeld voor een vroeg stadium in de asielprocedure, vooral voor een taalintroductie en maatschappelijke informatie. Zodra de nieuwkomers een verblijfsvergunning wordt verleend, hebben zij toegang tot een introductie-programma dat erop gericht is hen snel door te verwijzen naar knelpuntberoepen. Bovendien is aan 200 organisaties in de publieke sector opgedragen stages aan te bieden aan nieuwkomers in de periode 2016-2018. Ondernemingen spelen ook een proactieve rol; bedrijven die ten minste 100 banen of stageplaatsen aan nieuwkomers aanbieden, zijn gegroepeerd in de zogenoemde "100 Club" en komen in aanmerking voor maatregelenpakketten van de ODA's op maat van hun bedrijf. Het geactualiseerde integratieprogramma 2016-2019 van de Finse regering heeft ook als doelstelling een vlotte overgang van immigranten naar bijvoorbeeld studie of werk, door middel van een doeltreffende initiële samenwerking tussen overheden en belanghebbenden. In Duitsland is in augustus 2016 de Integratiewet in werking getreden. Die wet zal bijdragen tot een betere integratie van vluchtelingen, bijvoorbeeld door een groter aanbod van integratiecursussen, banen en beroepsopleiding. In Oostenrijk heeft de federale regering in september 2015 een "integratiepool" van 75 miljoen euro opgezet ter financiering van maatregelen voor de integratie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt. Daarbovenop heeft zij nog eens 40 miljoen euro per jaar uitgetrokken voor 2016 en 2017 in de federale begroting. Tegen deze achtergrond voeren de ODA's een proefproject uit dat is gericht op het vaststellen van de individuele behoeften en vereisten inzake opleiding en waarbij ook algemene informatie wordt verstrekt over werk zoeken, het onderwijsstelsel en de rechten en plichten van werknemers en werkgevers in Oostenrijk.

Specifieke activeringsmaatregelen zijn ook ontworpen door gerichte herzieningen van sociale uitkeringen en diensten. In Denemarken vervangt de integratie-uitkering die in september 2015 is ingevoerd onderwijs- of sociale bijstand om werken aantrekkelijker te maken voor immigranten. Vluchtelingen worden nu ook in staat geacht te werken bij hun aankomst. Het integratieprogramma van de publieke sector zal de nadruk leggen op werkgerelateerde maatregelen, onderwijs en opleiding in de Deense taal en wordt meer op de arbeidsmarkt afgestemd. De arbeidsbureaus zullen hun diensten voor ondernemingen versterken. Bovendien is een contante bonusregeling ingevoerd voor particuliere ondernemingen die vluchtelingen aanwerven in gewone niet-gesubsidieerde banen.

Naast de maatregelen die meestal zijn gericht op de integratie van nieuwkomers, hebben verscheidene lidstaten zich ingespannen om discriminatie te bestrijden, door nieuwe wetgeving in te voeren of bestaande wetgeving te wijzigen of door middel van de ontwikkeling van specifieke projecten. In Finland is in 2015 de non-discriminatiewet in werking getreden. Door die wet is de verplichting om gelijkheid te bevorderen en discriminatie te voorkomen uitgebreid. De verplichting is van toepassing op aanbieders van opleiding en onderwijs, onderwijsinstellingen en werkgevers en heeft vooral invloed op werken in de particuliere sector. In België is bij Koninklijk Besluit van 18 november 2015 een nieuwe commissie van deskundigen opgericht, die bestaat uit vertegenwoordigers van de magistratuur, de advocatuur, vakbonden en werkgeversorganisaties, en als doel heeft om de vijf jaar de toepassing en de doeltreffendheid van de antidiscriminatiewetgeving te evalueren. Spanje heeft innovatieve projecten ontwikkeld in het kader van de nationale strategie tegen racisme, discriminatie, vreemdelingenhaat en andere vormen van onverdraagzaamheid: in de loop van 2015 is een project genaamd FRIDA ontwikkeld met het oog op opleiding en bewustmaking van de onderwijswereld. Vergelijkbare programma's zullen worden opgezet voor justitie en gezondheid.

Betaald moeder-/ouderschapsverlof zal de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen verbeteren, want het helpt vrouwen en mannen werk en gezin te combineren. Een evenwichtige verdeling van betaald verlof tussen vrouwen en mannen is bijzonder voordelig gebleken voor het stimuleren van de werkgelegenheid van vrouwen nadat zij kinderen hebben gekregen. De laatste tijd hebben een aantal lidstaten (waaronder Duitsland, Ierland, Luxemburg, Hongarije, Malta en Portugal) initiatieven genomen ter verbetering van hun betaald ouderschapsverlof. Duitsland heeft bijvoorbeeld de regels inzake ouderschapsverlof flexibeler gemaakt door een verlof van 24 maanden toe te staan als het kind tussen drie en acht jaar oud is en de mogelijkheid te bieden het verlof in drie blokken op te nemen. Bovendien heeft een evenwichtig gebruik van verlofrechten tussen mannen en vrouwen na de bevalling (inclusief het gebruik van verlofregelingen voor vaders) duidelijk positieve effecten op de verdeling van de huishoudelijke en zorgtaken en op de prestaties van vrouwen op de arbeidsmarkt, wat ook een snellere terugkeer van vrouwen op de arbeidsmarkt inhoudt. In dat verband heeft Ierland onlangs twee weken betaald vaderschapsverlof ingevoerd. Portugal heeft het vaderschapsverlof verlengd tot 25 werkdagen (voordien 20), waarvan 15 dagen verplicht zijn (voorheen 10). Tsjechië heeft zijn ouderschapsverlofregelingen en uitkeringen eveneens gewijzigd om de betrokkenheid van vaders bij de zorg voor de kinderen te vergroten en moeders die sneller weer aan het werk willen aan te moedigen.

De lidstaten namen ook maatregelen op het gebied van kinderopvang en langdurige zorg om belemmeringen voor de werkgelegenheid van mantelzorgers, voornamelijk vrouwen, weg te nemen. Tsjechië heeft bijvoorbeeld initiatieven opgezet om het voorschoolse onderwijs te verbeteren en kinderen met speciale behoeften beter te ondersteunen. Tsjechië is ook van plan in 2017 financiële bijstand en verlof vast te stellen voor informele zorgers voor afhankelijke gezinsleden. Andere lidstaten (onder meer Bulgarije, Duitsland, Ierland, Slowakije, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk) hebben onlangs stappen ondernomen om kinderopvang beter betaalbaar te maken. Slowakije is van plan de toelage voor verzorgers van personen met een ernstige handicap vóór eind 2016 te verhogen en de periode van pensioenbijdragen die de zorger wordt gegund, te verlengen. Sommige lidstaten willen ook de negatieve financiële prikkels om te werken die het gevolg zijn van hun belasting- en uitkeringsstelsels aanpakken. Oostenrijk en het Verenigd Koninkrijk zijn bijvoorbeeld gestart met initiatieven waarbij kinderbijslagen en uitgaven voor kinderopvang fiscaal gunstiger worden behandeld.

Flexibele arbeidsregelingen zoals telewerken, flexibele werktijden en arbeidstijdverkorting worden ook gebruikt om de werkgelegenheid van vrouwen te stimuleren. In Portugal hebben werknemers met ouderlijke verantwoordelijkheden recht op deeltijdwerk of flexibele arbeidsregelingen zoals telewerk. Duitsland heeft onlangs de ouderschapsuitkering "plus" ingevoerd. Daardoor kunnen ouders hun ouderschapsverlof op deeltijdbasis nemen en worden zij gestimuleerd om beiden gebruik te maken van het deeltijdverlof. Tsjechië plant ook maatregelen om werknemers met ouderlijke verantwoordelijkheden flexibele vormen van rechten toe te staan (als zij kinderen van 3 jaar of jonger hebben). Telewerken is mogelijk op beslissing van de werkgever.

Langdurig werklozen worden vaak met een combinatie van bovengenoemde belemmeringen geconfronteerd; veel lidstaten versterken de ondersteuning voor die werklozen, met soms, als eerste stap, maatregelen om meer inschrijvingen te krijgen bij de diensten voor arbeidsvoorziening. Dat percentage was in 2015 gemiddeld 71 % in de EU. Roemenië is bijvoorbeeld voornemens om geïntegreerde teams van sociale diensten, gezondheids- en onderwijsbemiddelaars in te voeren, die erop gericht zijn inactieve en langdurig werklozen in plattelandsgebieden en kansarme gemeenschappen te bereiken en te registreren.

Een aantal landen versterkt de individualisering van de steun voor langdurig werklozen in overeenstemming met de aanbeveling van de Raad betreffende de herintegratieovereenkomsten. Zij snijden de steun op maat van de individuele behoeften met duidelijke rechten en plichten voor de werklozen en de ondersteunende instanties. In Frankrijk is, als onderdeel van het actieplan voor het aanpakken van langdurige werkloosheid waarmee in februari 2015 een aanvang is gemaakt, ondersteuning door de openbare dienst voor arbeidsvoorziening nu meer geïndividualiseerd met een versterkte bekwaamheidsbeoordeling. Het personeel wordt nu namelijk ingezet voor intensievere begeleiding en het is de bedoeling dat tegen 2017 460 000 personen die risico lopen op langdurige werkloosheid worden bereikt. In Spanje voorziet het gemeenschappelijk portfolio van de diensten voor arbeidsvoorziening van 2015 in de oprichting van geïndividualiseerde werkgelegenheidstrajecten en individuele arbeidsovereenkomsten die bindend zijn voor personen die een werkloosheidsuitkering ontvangen. Bovendien is in 2016 een programma ingevoerd ter ondersteuning van langdurig werklozen om de capaciteit van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te versterken met het oog op het bieden van geïndividualiseerde steun. De Deense arbeidsbureaus zijn in 2016 begonnen met een "contactplan" dat gebaseerd is op intensievere contacten gedurende de eerste zes maanden van de werkloosheid en na 16 maanden werkloosheid. De langdurig werkloze wordt actief betrokken bij de planning van de afspraken en de arbeidsbemiddelaars worden opgeleid om empowerment en motiverende instrumenten te gebruiken. Finland plant vanaf 2017 ook een persoonlijk gesprek met werklozen om de 3 maanden.

Een aantal landen heeft bemiddelingsdiensten voor langdurig werklozen uitbesteed. Malta heeft een werkprogramma-initiatief ingevoerd waarmee de profielbepaling, opleiding en arbeidsbemiddeling voor langdurig werkloze cliënten tussen 25 en 56 jaar wordt uitbesteed. Letland heeft in augustus 2015 een nationaal ESF-programma (40 miljoen euro) opgestart waarbij ngo's als dienstverlener optreden voor individueel en collectief advies, loopbaanbegeleiding, medische controles, begeleiding, motivatieprogramma's en programma's voor de behandeling van verslaving.

In een aantal landen is het opleidingsaanbod voor langdurig werklozen ook versterkt. Frankrijk heeft in 2016 een plan van 1 miljard euro gelanceerd (dat gepaard moet gaan met een aanvullende financiering uit het fonds van de sociale partners voor het waarborgen van professionele trajecten) voor de financiering van 500 000 extra opleidingen voor werkzoekenden, waarvan 300 000 met voorrang voor langdurige en laaggekwalificeerde werkzoekenden in sectoren met positieve regionale economische en arbeidsvooruitzichten. Zweden versterkt de opleidingscomponent van zijn activeringsgarantie met meer mogelijkheden voor opleidingen, beroepsspecifieke cursussen in knelpuntberoepen aan volkshogescholen gedurende maximaal 24 maanden en de mogelijkheid voor langdurig werklozen om te studeren terwijl zij nog gedurende één jaar "activiteitsondersteuning" blijven ontvangen.

Om de ondersteuning op de individuele behoeften af te stemmen, was vaak een betere coördinatie tussen organisaties nodig en de lidstaten zijn in de aanbeveling van de Raad overeengekomen een centraal contactpunt voor langdurig werklozen op te richten. Platforms voor de uitwisseling van gegevens en interoperabiliteit zijn van essentieel belang voor een doeltreffende dienstverlening. Slowakije versterkt de capaciteit van de geïntegreerde arbeidsbureaus door beroepsadvies en de verstrekking van sociale uitkeringen te combineren en gespecialiseerde activeringscentra op te richten voor langdurig werklozen. Ierland heeft inkomenssteun en bemiddelingsdiensten gecombineerd in de *Intreo*-centra die zich bezighouden met individueel case management. Om de werkbelasting te verminderen en de mogelijkheden voor individuele ondersteuning te vergroten, heeft het programma "Job Path" ondersteuning gedurende één jaar voor langdurig werklozen uitbesteed. Particuliere partners krijgen via het programma financiële prikkels om duurzame uittreding uit het programma te verwezenlijken, waarbij betalingen worden gedaan nadat de werkzoekende 13, 26, 39 en 52 weken heeft gewerkt. Terwijl sommige lidstaten al goed zijn gevorderd met het opzetten van een centraal contactpunt, zetten anderen pas de eerste stappen naar coördinatie van het dienstenaanbod in de verschillende organisaties. Bulgarije test integratie van de diensten uit in een door het ESF gefinancierd project waarbij 65 centrale contactpunten worden opgezet die advies van diensten voor arbeidsvoorziening en sociale diensten combineren.

Succesvolle integratie vereist ook sterke partnerschappen met werkgevers. In het Verenigd Koninkrijk en Nederland voorzien gespecialiseerde werkgeversteams in een centraal contactpunt voor werkgevers dat regelmatig de kansen op werk voor langdurig werklozen opvolgt en specifieke kennis en relaties met bedrijven ontwikkelt. Portugal heeft met het *Reativar*-programma ondersteuning ingevoerd voor langdurig werklozen boven 31 jaar die zes maanden stage lopen in een private instelling via een maandelijkse toelage volgens het kwalificatieniveau. De instelling zorgt voor de certificering na afloop van de stage. De ODA (IEFP) betaalt 65 % tot 80 % van de toelage, afhankelijk van de aard van de instelling en de kenmerken van de deelnemer. In Cyprus heeft de regering nieuwe werkgelegenheidssubsidies ingevoerd die gericht zijn op langdurig werklozen. Finland voert dan weer het werkgelegenheidsprogramma voor groeiondernemingen uit, dat ertoe strekt groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid te stimuleren door te zorgen voor een afstemming tussen een bekwame, hoogopgeleide werkloze beroepsbevolking en de behoeften van groeiondernemingen. Slowakije maakt gebruik van het ESF om begeleiding voor langdurig werklozen in te voeren die een werkgeverssubsidie met mentoring door de werkgever combineert.

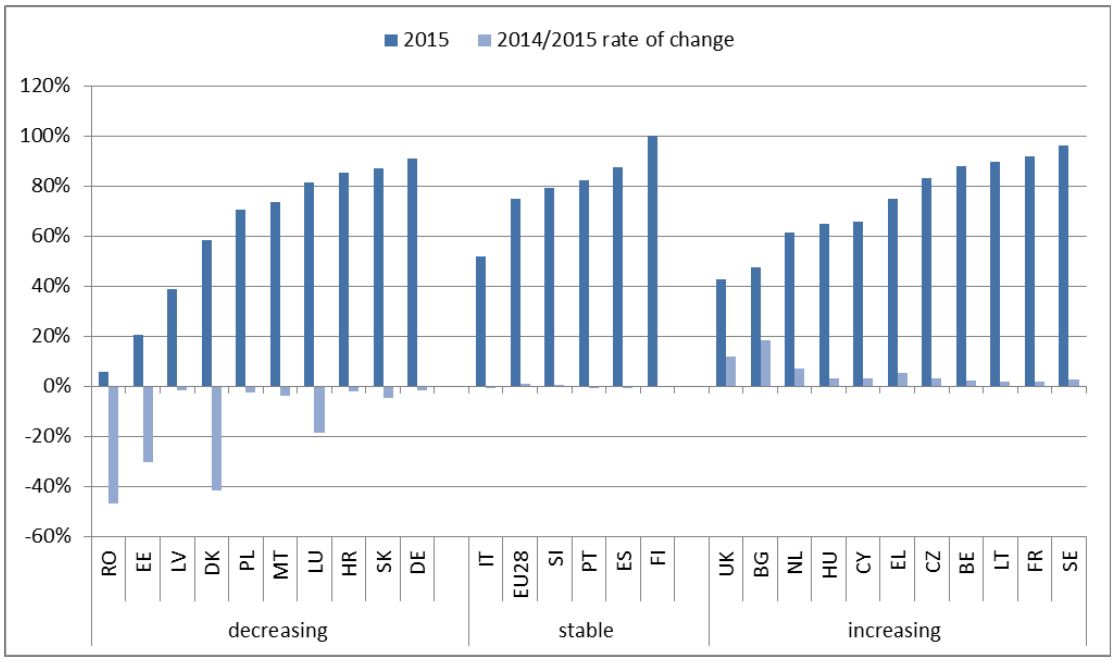
2.3 Richtsnoer 7: Verbetering van de werking van de arbeidsmarkten

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 7, waarin de lidstaten wordt aanbevolen de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Eerst wordt toelichting gegeven bij de indicatoren over de dekking van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening en de activeringsmaatregelen die van cruciaal belang zijn om tot een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te komen. Vervolgens wordt de segmentering van de arbeidsmarkt in kaart gebracht aan de hand van overgangen op de arbeidsmarkt. Daarbij worden de verschillende soorten kosten die samenhangen met de striktheid van bescherming benadrukt. In punt 2.3.2 wordt verslag uitgebracht over de beleidsmaatregelen van de lidstaten op deze gebieden, waaronder de bevordering van de arbeidsmobiliteit en van de sociale dialoog, die belangrijk is voor het gevoel van betrokkenheid bij hervormingen en daardoor voor de daadwerkelijke uitvoering ervan.

2.3.1 Kernindicatoren

Openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) spelen een cruciale rol bij het afstemmen van vraag en aanbod, op voorwaarde dat werkzoekenden zijn ingeschreven en de ODA's hun toegang kunnen verlenen tot actieve arbeidsmarktmaatregelen en ondersteuning bij het zoeken van werk. Variaties in de inschrijvingscijfers van land tot land (zie figuur 22) zijn toe te schrijven aan verscheidene factoren, waaronder de kwaliteit en aantrekkelijkheid van de diensten van de ODA's, het niveau en de duur van de sociale en werkloosheidsuitkeringen en de voorwaarden om ervoor in aanmerking te komen, en de verplichtingen en sanctiemechanismen in verband met die uitkeringen.

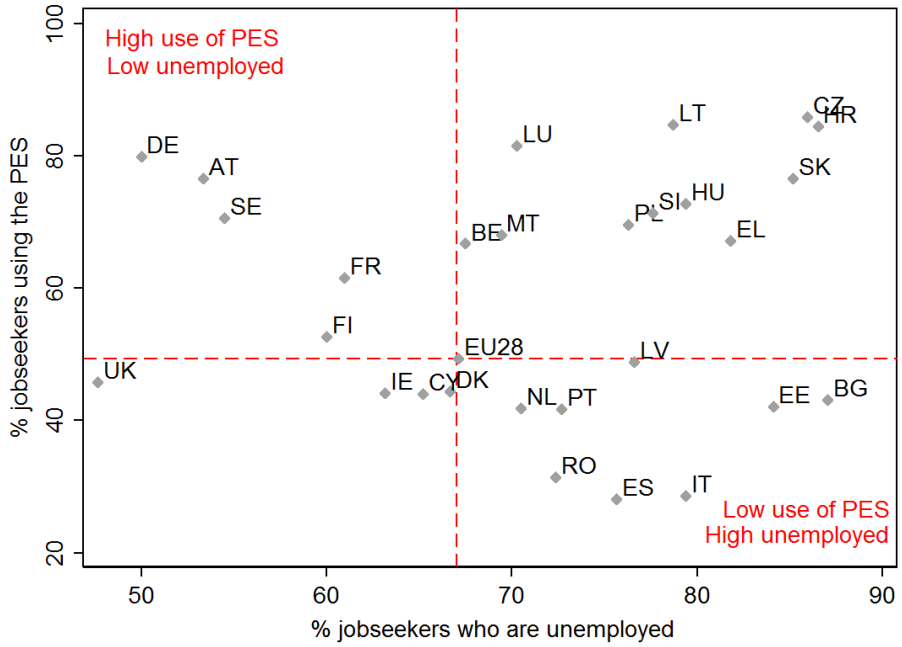
Figuur 22. Aandeel langdurig werklozen ingeschreven bij de diensten voor arbeidsvoorziening, 2015



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête 2015. Gegevens niet beschikbaar voor AT en IE.

Al met al blijft het gebruik van de ODA's bij het zoeken naar werk zeer ongelijk verdeeld over de EU (figuur 23) met het risico dat in sommige lidstaten de kwetsbaarste werkzoekenden hun toevlucht zoeken in zwartwerk. De doeltreffendheid van de ODA's in het verzamelen van informatie van werkgevers over vacatures draagt bij tot een groter gebruik van de ODA's door werkzoekenden.

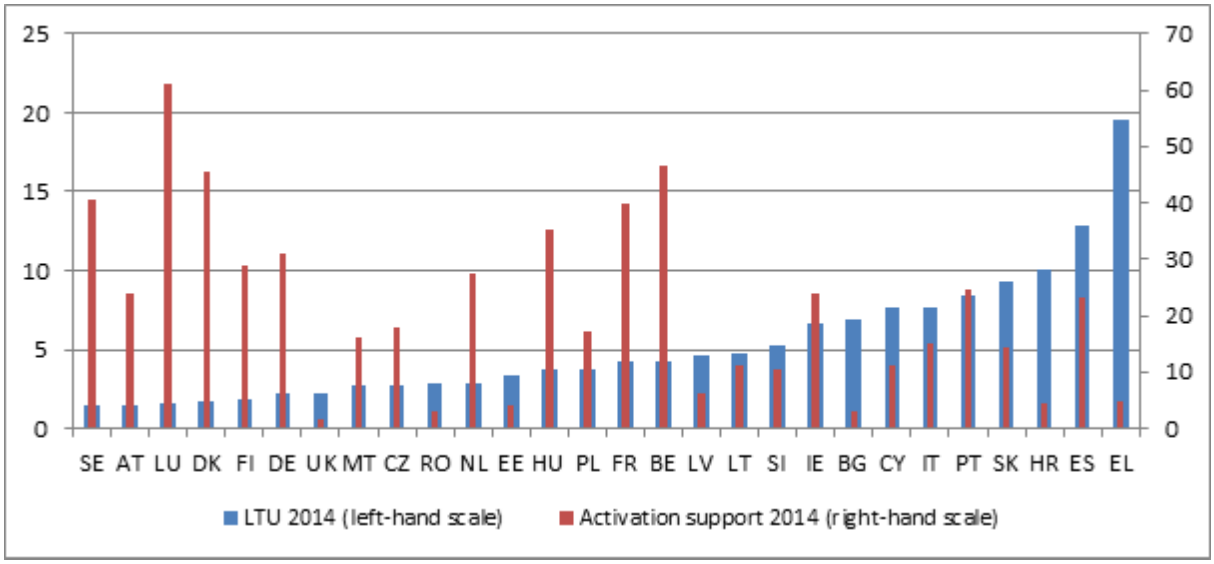
Figuur 23 — Gebruik van de ODA's bij het zoeken naar een baan en aandeel niet-werkende werkzoekenden, 2014



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête 2014 (gebaseerd op reeksen [lfsa_ugmsw], [lfsa_urgan] en [lfsa_sup_age]).

Lidstaten met de laagste percentages langdurig werklozen behoren tot de landen met de hoogste participatiegraad in actief arbeidsmarktbeleid. Voor diverse andere lidstaten lijkt activeringsondersteuning niet evenredig aan de werkloosheidsuitdagingen waarmee zij geconfronteerd worden.

Figuur 24: Activeringsondersteuning (deelnemers aan arbeidsmarktbeleid per 100 personen die willen werken) en percentage langdurig werklozen per lidstaat, 2014

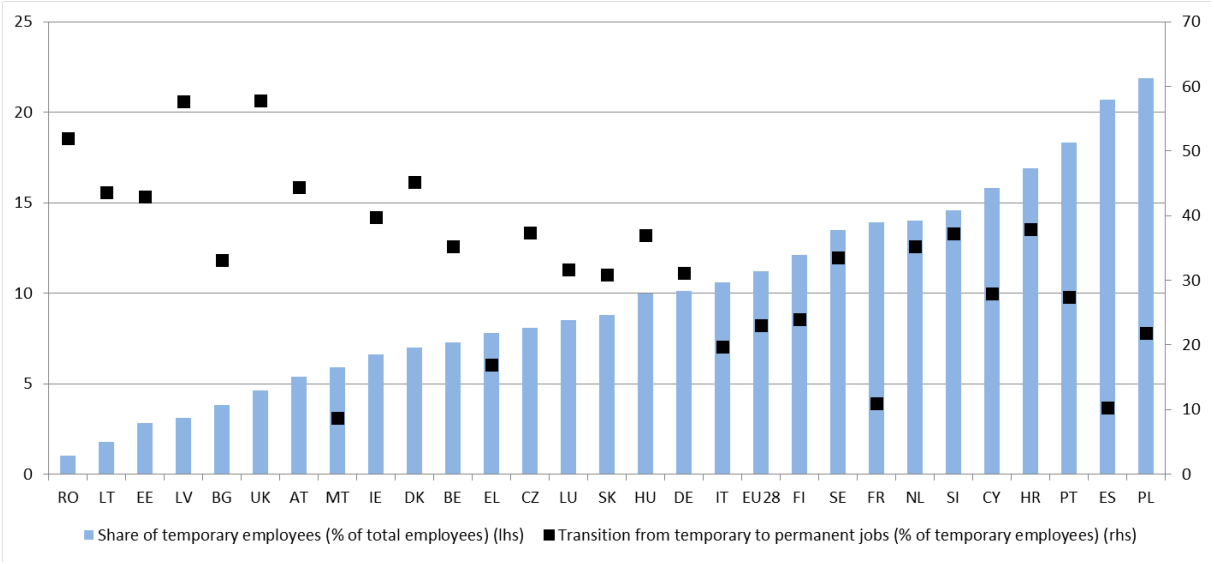


Bron: Eurostat, databank over arbeidsmarktbeleid (Opmerking: voor activeringsondersteuning gegevens van 2009 voor het Verenigd Koninkrijk, gegevens van 2012 voor Cyprus en gegevens van 2013 voor Griekenland, Ierland en Spanje).

Het ontwerp, de dekking en de doelgerichtheid van actief arbeidsmarktbeleid (AAMB) en de manier waarop dat wordt uitgevoerd, hebben invloed op de effectiviteit en efficiëntie ervan. Werkloosheid kan verscheidene oorzaken hebben, zoals een algemeen gebrek aan vraag naar arbeid, de aansluiting van vaardigheden op de arbeidsmarkt, de arbeidsbeschermingswetgeving of de belasting op arbeid enz. (zie de overeenkomstige punten van dit document). Daarmee gelijklopend kunnen activeringsmaatregelen zich richten op de aanbodzijde (zoals werkgelegenheidssubsidies), terwijl andere gericht zijn op kansarme groepen op de arbeidsmarkt of betrekking hebben op de algemene omkadering van de arbeidsmarkt (bv. vaardighedenprognosesystemen) of op het ontwerp van sociale uitkeringen. Dat is de reden waarom de AAMB-maatregelen terug te vinden zijn – zij het in verschillende mate — in de punten 2.2, 2.3 en 2.4 van de beleidsaanpak. Voor verschillende categorieën werklozen en omstandigheden zijn verschillende AAMB-maatregelen geschikt. Daarom zijn doeltreffende profielbepalingstechnieken nodig en moet een evaluatiecultuur ontwikkeld worden. Aanmoedigingspremies voor bedrijven die aanwerven kunnen bijvoorbeeld gepaard gaan met vrij grote deadweight losses (onvermijdelijke verliezen) of verdringingseffecten. De doeltreffendheid van het scheppen van directe werkgelegenheid in de openbare sector blijkt vaak twijfelachtig. In het algemeen lijken AAMB-maatregelen die deel uitmaken van geïndividualiseerde en gerichte regelingen meer succes te hebben. AAMB-maatregelen die premies herverdelen onder buitenstaanders op de arbeidsmarkt blijken vaak zeer doeltreffend tijdens herstelperiodes.

In dat verband is er nog sprake van aanzienlijke segmentatie op de arbeidsmarkt in vele lidstaten. Dat betekent dat er vaak verschillende "segmenten" zijn in de beroepsbevolking: enerzijds werknemers met stabiele arbeidsverhoudingen, bescherming tegen ontslag en volledige toegang tot sociale bescherming; anderzijds atypische arbeidsovereenkomsten zonder bescherming tegen ontslag of met beperkte bescherming, onstabiele arbeidsverhoudingen en (vaak) beperkte toegang tot sociale bescherming. In een gesegmenteerde arbeidsmarkt zitten werknemers met een tijdelijk contract meestal tegen hun wil in die situatie. Zij voeren taken uit die eigenlijk van nature niet tijdelijk zijn en er zijn maar beperkte mogelijkheden om over te gaan naar het meer beschermde segment van de beroepsbevolking; in de praktijk zijn tijdelijke contracten veeleer "*doodlopende trajecten*" dan "*opstapjes*". Landen zoals Polen, Spanje en Frankrijk geven een combinatie van hoge aantallen werknemers met tijdelijke contracten en een laag overgangspercentage naar vast werk te zien (figuur 25).

Figuur 25: Aandeel tijdelijke werkgelegenheid (2015) en overgangspercentages van tijdelijke naar vaste contracten (2014-2015)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfsa_etpga] en SILC [ilc_lvhl32]. Gegevens voor overgangspercentages van 2014 voor DE, IE, LT, UK.

De betrokkenheid van de sociale partners bij het ontwerpen en uitvoeren van het beleid en van de hervormingen is ongelijk verspreid in de EU en verdient de nodige aandacht. Alle lidstaten beschikken weliswaar over bipartiete of tripartiete organen om interactie tussen de sociale partners, en in sommige gevallen tussen de overheden, mogelijk te maken, maar de grootte en het effect van de betrokkenheid van de sociale partners bij het beleid en bij de hervormingen hangt sterk af van de algemene houding van de overheden tegenover hen, van de verhouding tussen politieke besluitvormers en vertegenwoordigers van de organisaties van de sociale partners, van de capaciteit van die organisaties en van het belang van hun bijdragen. De betrokkenheid van de sociale partners bij het Semester weerspiegelt vaak hun algemene betrokkenheid bij de nationale besluitvormingsprocessen.

2.3.2 Beleidsaanpak

De openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) van de lidstaten zijn belangrijke instellingen om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en een betere afstemming te verkrijgen. Zij hebben allemaal deelgenomen aan "benchlearning visits" in het kader van het Europees Netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA-netwerk)[42] om hun sterke punten en gebieden voor verbetering in kaart te brengen. Na een zelfbeoordeling en collegiale toetsing zijn verslagen opgesteld waarin goede praktijken en gebieden voor verbetering werden beschreven. Elke ODA beslist zelf hoe hij de situatie opvolgt en brengt 12 maanden later aan het bestuur van het ODA-netwerk verslag uit over de genomen maatregelen.

[42] Besluit 573/2014/EU van het Europees Parlement en de Raad betreffende nauwere samenwerking tussen openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's).

De ODA's van de lidstaten werken echter nog steeds met beperkte middelen en daarom worden nog altijd inspanningen geleverd om de gerichtheid van de dienstverlening te optimaliseren. Verscheidene ODA's ontwikkelen efficiëntieprogramma's die zijn bedoeld om de dienstverlening in stand te houden en, waar mogelijk, te verbeteren en tegelijkertijd meer aandacht vrij te maken voor de moeilijkst te helpen groepen. In Estland heeft de regering het nieuwe werkgelegenheidsprogramma voor 2016-2017 aangenomen dat in januari 2016 in werking is getreden. Het programma omvat meer dan 20 verschillende actieve arbeidsmarktmaatregelen die hulp bieden volgens de individuele behoeften van de werkzoekenden. In Hongarije wordt sinds 2016 in het hele land een nieuw profielbepalingssysteem gebruikt om doeltreffende arbeidsmarktdiensten, subsidies en arbeidsmarktprogramma's op maat van de cliënt en zijn individuele kenmerken aan te bieden.

De ontwikkeling van vaardighedenprognosesystemen in verscheidene lidstaten helpt de openbare diensten voor arbeidsvoorziening hun doelstellingen te bereiken. In Malta is een IT-instrument voor werkgevers en werkzoekenden ontworpen. Het creëert een virtuele arbeidsmarkt en koppelt de werkzoekende aan de huidige vacatures, rekening houdend met vaardigheden en bekwaamheden. Deze maatregel is bedoeld om bij te dragen tot een efficiëntere openbare dienst voor arbeidsvoorziening en zal ook helpen bij het ontwikkelen van het beleid doordat informatie over de nodige vaardigheden wordt aangeleverd. In Letland is een aanzienlijk bedrag uitgetrokken voor een project ter verbetering van arbeidsmarktprognoses op korte termijn. Het levert onder meer informatie over de vraag naar bepaalde vaardigheden en beroepen. Ook wordt een gebruikersvriendelijk instrument gecreëerd dat de vooruitzichten inzake vraag en aanbod op de arbeidsmarkt weergeeft. In Griekenland is een mechanisme voor de diagnose van de arbeidsmarktbehoeften ingesteld waarbij de regionale autoriteiten en de sociale partners betrokken zijn.

De ODA's vergroten daarom hun inspanningen om hun samenwerking met werkgevers te versterken en zo de aanwerving van werkzoekenden uit hun dossiers aan te moedigen. Het is uiterst belangrijk dat de ODA's veel aandacht besteden aan de vraag van werkgevers en eraan proberen tegemoet te komen. Zo helpen zij een evenwicht bereiken op de arbeidsmarkt. In Luxemburg is een overeenkomst gesloten tussen de Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), de regering en de ODA (ADEM) in het kader van het programma "Entreprises, partenaires pour l'emploi", met het oog op de aanwerving van 5 000 werkzoekenden tussen 2015 en 2017. Dit programma streeft naar een nauwe samenwerking om specifieke maatregelen uit te voeren, zoals informatie uitwisselen, partnerschappen tussen het ADEM en particuliere bedrijven ontwikkelen alsook op werklozen gerichte opleidingen die voldoen aan de vereisten van de bedrijven. In maart 2016 is binnen het ADEM een JobBoard opgericht om de kansen voor werkzoekenden en werkgevers om elkaar te vinden te vergroten. In Roemenië is de Institutionele Strategie van het nationale arbeidsbureau (NAE) gericht op het ontwikkelen van specifieke activiteiten voor werkgevers ter verbetering van het bezettingspercentage van hun vacatures. In Frankrijk heeft elk ODA-team nu een specifieke adviseur voor de werkgevers (in totaal 4 200 adviseurs voor de werkgevers).

De lidstaten ontwikkelen ook centrale contactpunten overeenkomstig de Aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt. Portugal brengt de dienstverlening van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening en van de sociale diensten onder één dak. In Roemenië wordt de casemanagement-aanpak ingevoerd, ook voor sociale diensten, in het kader van de hervorming van de ODA's, met als doel een grotere activering en een sterkere koppeling tussen de twee types dienstverlening. Er zullen geïntegreerde teams worden opgezet voor kansarme bevolkingsgroepen. Finland heeft ook een netwerk van sectoroverschrijdende gemeenschappelijke diensten voor arbeidsvoorziening en sociale diensten voor langdurig werklozen uitgerold. Het is in werking sinds het begin van 2016 en zorgt voor een geïntegreerde en gepersonaliseerde benadering van activering en steun voor de terugkeer op de arbeidsmarkt.

Met dezelfde doelstelling, namelijk om holistische en coherente benaderingen te ontwikkelen, hebben sommige lidstaten ook stappen ondernomen om het algemene beheer en de consistentie van de AAMB-maatregelen te verbeteren. In Italië is in het kader van de Banenwet een nieuw nationaal agentschap voor een actieve arbeidsmarkt (ANPAL) opgericht voor de coördinatie van een ruim netwerk van instellingen en agentschappen (bv. Nationaal Instituut voor de sociale zekerheid, Nationaal Verzekeringsinstituut voor arbeidsongevallen, arbeidsbemiddelingsdiensten, kamers van koophandel, scholen) die verantwoordelijk zijn voor het beheer van en het toezicht op het actieve arbeidsmarktbeleid. Het ministerie van Arbeid en Sociaal Beleid is verantwoordelijk voor de leiding, het toezicht op en de evaluatie van ANPAL. Het is ook de bedoeling dat in een administratief besluit, gebaseerd op een overeenkomst tussen de nationale overheid en de regio's, driejaarlijkse richtsnoeren en doelstellingen voor AAMB-maatregelen en normen voor de dienstverlening op het hele nationale grondgebied worden vastgesteld. Ook Cyprus voert momenteel een systeem voor toezicht en evaluatie van zijn AAMB-maatregelen uit. De "gebruikersvereisten" en "functiedefinities" zijn afgerond en het systeem voor continu toezicht en permanente evaluatie van de AAMB-maatregelen zal naar verwachting eind 2016 operationeel zijn. In Finland heeft de regering in april 2016 voorgesteld het begrip "aanvaardbare werkaanbieding" uit te breiden in termen van type baan, locatie en geboden loon. Het voorstel wordt momenteel besproken in het Parlement. In Spanje is het jaarplan voor het werkgelegenheidsbeleid van 2016, dat als kader voor de coördinatie en de uitvoering van het actieve arbeidsmarktbeleid fungeert, gebaseerd op een alomvattende reeks indicatoren voor de gehele dienstverlening.

Voor veel lidstaten betekent de efficiëntie van de arbeidsmarkten vergroten ook de geografische arbeidsmobiliteit binnen hun eigen grenzen bevorderen. Portugal heeft een programma getiteld "*Ondersteuning van geografische mobiliteit op de arbeidsmarkt*" aangenomen, dat gericht is op het stimuleren van werklozen om verafgelegen werkaanbiedingen te aanvaarden. Er zijn twee soorten steun op basis van de duur van de arbeidsovereenkomst: steun voor het woon-werkverkeer in geval van tijdelijke mobiliteit (arbeidsovereenkomst van ten minste één maand op een afstand van ten minste 50 km van de woonplaats van de werknemer), of steun om te verhuizen in geval van permanente mobiliteit (arbeidsovereenkomst van ten minste 12 maanden op een afstand van ten minste 100 km), met een eenmalige verhuistoelage bovenop een maandelijkse toelage gedurende een periode van ten hoogste zes maanden. In Tsjechië wordt nu ook steun voor regionale mobiliteit toegekend door het arbeidsbureau aan werkzoekenden die langer dan vijf maanden zijn ingeschreven. Dat moet de reiskosten dekken voor een nieuwe baan. In Bulgarije is de wet op de bevordering van de werkgelegenheid geactualiseerd om te voorzien in een vast bedrag voor kinderopvang, kleuterscholen, huurkosten en internetabonnementen voor alle werklozen die door het arbeidsbureau worden uitgestuurd naar een baan op meer dan 50 km van hun woonplaats. Het vaste bedrag wordt verstrekt voor een periode van maximaal 12 maanden. Roemenië heeft ook plannen voor de medefinanciering van een nationale regeling om de interne mobiliteit te vergroten via een uitgebreid pakket. Dat omvat steun voor ingeschreven werklozen die een baan op meer dan 15 km van hun woonplaats aannemen en een vestigingstoelage voor degenen die op meer dan 50 kilometer van hun huidige verblijfplaats gaan wonen. In Slowakije werd het wetgevingskader ter ondersteuning van interne arbeidsmobiliteit in januari 2016 aangepast, en komt nu ook tijdelijk verblijf in verband met het vinden van een baan voor een termijn van zes maanden in aanmerking voor de mobiliteitsbijdrage indien de nieuwe verblijfplaats of de tijdelijke verblijfplaats van de werknemer ten minste 70 km verwijderd is van de oorspronkelijke verblijfplaats.

Naast het bieden van kwaliteitsvolle ondersteuning, diensten en informatie ter bevordering van de werkgelegenheid hebben verschillende lidstaten verdere maatregelen genomen om zwartwerk aan te pakken, met name door de arbeidsinspecties te versterken. In Italië is in september 2015 een wetgevingsdecreet aangenomen waarmee het systeem van arbeidsinspecties is gerationaliseerd door de oprichting van een nationale inspectiedienst bestaande uit drie voorheen afzonderlijke instellingen. Ook de manier waarop inspecties werken is veranderd. De overeenkomst tussen het agentschap en het ministerie van Arbeid waarin de doelstellingen en activiteiten van het agentschap worden gedefinieerd, moet nog worden vastgesteld. In Malta is de "Employment and Training Services Act" in juni 2016 gewijzigd na openbare raadplegingen. Er zijn nu strengere financiële sancties voor zwartwerk en de capaciteit van de arbeidsinspectie (Law Compliance Unit) binnen de openbare dienst voor arbeidsvoorziening is versterkt. In Cyprus heeft het ministerie van Arbeid, Welvaart en Sociale Zekerheid de belangrijkste componenten in kaart gebracht die nodig zijn voor een efficiënte bestrijding van zwartwerk. Een herziening van het systeem van arbeids-inspecties wordt bevorderd om hun effectiviteit en efficiëntie te verbeteren. Griekenland is ook van plan een geïntegreerd actieplan voor de strijd tegen zwartwerk en onjuist aangegeven werk aan te nemen.

Hoewel vele lidstaten al stappen hadden ondernomen met betrekking tot arbeids-beschermingswetgeving, hebben sommige onlangs hun wetgeving inzake individuele ontslagen aangepast of hebben zij plannen daartoe. In Frankrijk strekt de wet van 8 augustus 2016[43] inzake arbeid, het moderniseren van de sociale dialoog en het waarborgen van professionele trajecten ertoe een betere omschrijving te geven van de omstandigheden die een individueel ontslag om economische redenen kunnen rechtvaardigen. De wet vormt een aanvulling op de bestaande lijst van motiveringen (economische problemen of technologische veranderingen), en voegt bedrijfs-onderbreking of reorganisatie van een onderneming om het concurrentievermogen te behouden, aan de lijst toe. De wet omschrijft het begrip "economische problemen", dat kan worden gekenmerkt door een evolutie van ten minste één economische indicator, zoals een daling van de bestellingen voor een bepaald aantal maanden (ten opzichte van dezelfde periode in het voorgaande jaar), verlies van exploitatiemarges, een aanzienlijke daling van de inkomsten of enig ander element dat de problemen kan verklaren. De wet stelt tevens, in verhouding tot de omvang van de onderneming, het aantal maanden of kwartalen vast die moeten worden bekeken om na te gaan of er sprake is van een aanzienlijke daling.

[43] Ook bekend als de "wet-El Khomri".

Verscheidene lidstaten hebben bijzondere aandacht besteed aan de individuele juridische procedures inzake werk. In Frankrijk heeft een hervorming van de individuele juridische procedures plaatsgevonden met de bedoeling de procedures te versnellen. De hervorming versterkt de rol van de verzoeningsfase, waardoor in de zaak kan worden geoordeeld in afwezigheid van één van de partijen. Bovendien kan het proces worden versneld door sommige zaken door te verwijzen naar rechtbanken van "beperkte omvang" die binnen 3 maanden moeten oordelen, terwijl ingewikkelde zaken nu onmiddellijk kunnen worden voorgelegd aan een rechtbank die wordt voorgezeten door een beroepsrechter met beslissingsbevoegdheid (*départage*). In Ierland zijn door middel van de Workplace Relations Act, die in mei 2015 werd aangenomen en in oktober van kracht werd, de instanties en procedures gestroomlijnd met betrekking tot de beslechting van arbeidsconflicten en de afhandeling van klachten over schendingen van het arbeidsrecht. Een nieuwe Workplace Relations Commission (WRC) zal de functies overnemen van de National Employment Rights Authority, de Labour Relations Commission (LRC), een aantal van de taken van het Employment Appeals Tribunal (EAT) en de functies van de directeur van het Equality Tribunal. De hogere functies van het EAT zullen worden overgedragen aan de Labour Court. Dit betekent dat er één enkel toegangspunt en één beroepsmogelijkheid is, namelijk een raad bestaande uit acht leden: een voorzitter, vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en deskundigen. De LRC die werd opgericht in 1990 en het EAT, opgericht in 1967, zullen worden ontbonden.

Er zijn ook maatregelen genomen tegen de segmentering van de arbeidsmarkt, met name door een beperking van het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en een beperking van de soorten arbeidsovereenkomsten waarin de arbeidswetgeving voorziet. Dat is met name het geval in Polen, met de hervorming van de arbeidswetgeving die in augustus 2015 is aangenomen en van kracht werd in februari 2016. Een ruimere hervorming van de arbeidswetgeving is nog gepland; in september 2016 zijn codificatiecomités opgericht voor de voorbereiding van de nieuwe wetboeken. In Litouwen heeft de Seimas (het parlement van de Republiek Litouwen) in september 2016 de nieuwe arbeidswetgeving aangenomen, die op 1 juli 2017 in werking zal treden. Het doel is de arbeidswetgeving te moderniseren en voor de bescherming van de werkgelegenheid een evenwicht te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid om werkgevers aan te moedigen meer (legale) banen te scheppen. Een stroomlijning van de arbeidswetgeving is ook voorzien in Griekenland, door middel van codificatie in een wetboek arbeidsrecht.

In bepaalde gevallen is de arbeidstijdregeling daarentegen versoepeld om aanvullende economische aanpassingscapaciteit mogelijk te maken zonder extra segmentering te veroorzaken. In Tsjechië is een "gedeeltelijke werkloosheidsbijdrage" ingevoerd op basis van het Duitse model van "Kurzarbeit" (werktijdverkorting). Bedrijven die in financiële moeilijkheden verkeren of door natuurrampen zijn getroffen, mogen de lonen van werknemers aan wie onvoldoende werk kan worden toegewezen met maximaal 30 % verlagen. Bovendien kunnen zij volgens de nieuwe wet een bijdrage van de staat van maximaal 20 % van het loon van de werknemer aanvragen, maar die bijdrage mag niet meer dan 12,5 % van het gemiddelde loon in de bedrijfstak bedragen en mag niet worden toegekend voor meer dan zes maanden (het is mogelijk een nieuwe aanvraag in te dienen). Wijzigingen van de arbeidswet hebben ook meer flexibiliteit in arbeidsregelingen gebracht, vooral wat betreft planning van/rechten op werktijden en verloven of bepalingen in verband met telewerken, met eveneens een versterking van instrumenten als thuiswerk die een betere combinatie van werk en privéleven mogelijk maken. In dezelfde geest wordt in België een hervorming van de arbeidsmarktwetten verwacht op het gebied van de werktijden (uren op jaarbasis), uitzendarbeid van onbeperkte duur, occasioneel telewerken en andere elementen van werktijdorganisatie, waaronder tijdskredietrekeningen of schenking van vakantiedagen. In Frankrijk heeft de wet van 6 augustus 2015[44] voor groei, activiteit en gelijke kansen de maximumduur van overeenkomsten voor het waarborgen van de werkgelegenheid (*Accords de maintien de l'emploi*) verlengd van 2 tot 5 jaar. Ondernemingen in moeilijkheden kunnen op grond daarvan werktijden en loon tijdelijk aanpassen. Individuele weigeringen zijn een reële en ernstige reden voor economisch ontslag, maar de onderneming moet de overgang begeleiden, met name door middel van opleiding. Bovendien kunnen bedrijven nu overeenkomsten sluiten voor het behoud en de ontwikkeling van de werkgelegenheid (een nieuwe soort meer toekomstgerichte overeenkomsten die niet alleen gericht zijn op "zekerheid"). Dat leidt tot een reorganisatie en vermindering van de arbeidstijd (maar zonder het maandelijkse inkomen van de werknemers te verlagen).

[44] Ook bekend als de "wet-Macron".

Soms wordt arbeidstijd ook gebruikt als parameter ter verbetering van het kosten-concurrentievermogen zoals in Finland, waar de zogenoemde "concurrentieovereenkomst" een verhoging van de jaarlijkse arbeidstijd met 24 uur omvat. Elke sector mag in de toepasselijke collectieve overeenkomst beslissen of dat wordt bereikt door te snoeien in vakantiedagen of door het aantal gewerkte uren te verhogen. Naar aanleiding van de op 8 augustus 2016 aangenomen nieuwe wet inzake arbeid, het moderniseren van de sociale dialoog en het waarborgen van professionele trajecten zullen in de meeste overeenkomsten op ondernemingsniveau in Frankrijk nu standaardregels worden vastgesteld voor de werktijden, de organisatie van de arbeidstijd, de dagelijkse rusttijd, feestdagen en betaald verlof. Aangezien de ruimte voor blokkeringsclausules op sectorniveau aanzienlijk is beperkt, kan een overeenkomst op ondernemingsniveau flexibeler zijn dan op sectorniveau met betrekking tot vele aanvullende aspecten van arbeidstijd. Dat beginsel geldt met name voor het bonuspercentage voor overuren, dat kan worden teruggebracht tot een minimum van 10 % in geval van overeenstemming (25 % zonder overeenstemming).

Aangezien zij zowel de vraag- als de aanbodzijde van de arbeidsmarkt vertegenwoordigen, dragen de sociale partners bij tot het beter functioneren van de arbeidsmarkt door een passend engagement bij hervormingen en verscheidene lidstaten ondernemen stappen om die rol te versterken. Litouwen heeft in februari 2016 een actieplan aangenomen ter versterking van de sociale dialoog, met onder meer maatregelen voor capaciteitsopbouw die vanaf begin 2017 zullen worden uitgevoerd. In Roemenië is in november 2015 een openbare raadpleging gestart over een nationale strategie inzake sociale dialoog. Het doel is de rol van de sociale partners verduidelijken, de toepassing van de wetgeving in de praktijk evalueren, capaciteit opbouwen voor de sociale partners en hun betrokkenheid bij het werkgelegenheidsbeleid vergroten.

Verscheidene lidstaten hebben de rol van de sociale partners bij loonvorming en onderhandelingen over arbeidsomstandigheden, de belangrijkste gebieden van hun autonoom optreden, herzien (zie ook punt 2.1.2). In Frankrijk strekt de wet van 17 augustus 2015 inzake sociale dialoog en werkgelegenheid ertoe de sociale dialoog op ondernemingsniveau te vereenvoudigen. In de wet zijn verplichte raadpleging en onderhandelingen weer samengebracht met slechts 3 in plaats van 17 verplichte jaarlijkse overlegmomenten en 3 blokken collectieve onderhandelingen in plaats van 12: loon-werktijd, kwaliteit van het arbeidsleven, banen en loopbaanbeheer. Volgens de wet kunnen onderhandelingen (maximaal) om de 3 jaar plaatsvinden in plaats van jaarlijks op basis van een akkoord bij meerderheid van stemmen. Voor ondernemingen met 50 tot 300 werknemers heeft de wet ook de mogelijkheid ingevoerd hun verschillende verplichte sociale dialoogentiteiten samen te voegen, en hetzelfde geldt voor bedrijven met meer dan 300 werknemers op voorwaarde dat een akkoord wordt bereikt bij meerderheid van stemmen. In Finland is door middel van een concurrentieovereenkomst een belangrijke stap gezet naar wijzigingen in het loonvormingssysteem. De overeenkomst werd in maart 2016 ondertekend door de sociale partners en werd in het derde kwartaal van 2016 uitgevoerd door middel van collectieve overeenkomsten. De mogelijkheden voor lokale collectieve onderhandelingen zullen toenemen overeenkomstig de voorwaarden die door de sociale partners op sectorniveau zijn vastgelegd en niet door middel van wetgeving zoals eerder gepland. De rol van de vakbondsvertegenwoordigers zal worden versterkt en het doel is de informatiestromen op de werkplek te verbeteren. Wat de publieke sector betreft, wil Kroatië zijn loonregeling herzien, onder meer door een sterkere coördinatie van collectieve onderhandelingen in te voeren door een centrale instantie aan te duiden voor het bijhouden van registers, voor coördinatie van en toezicht op collectieve overeenkomsten en onderhandelingen, en door richtsnoeren vast te stellen voor het sluiten van dergelijke overeenkomsten.

Daarenboven betrokken de meeste lidstaten met wettelijke minimumlonen sociale partners, op zijn minst bij ingrijpende herzieningen (voor macro-economische aspecten van de vaststelling van het minimumloon, zie punt 2.1). In Estland hebben de sectoroverschrijdende sociale partners gezamenlijk besloten tot een minimumloon via een bipartiete overeenkomst die bij overheidsdecreet wordt uitgevoerd. De Portugese regering heeft besloten het minimumloon te verhogen na onderhandelingen met de sociale partners. Het grootste verbond van vakverenigingen maakte bezwaar tegen de voorgestelde verlaging van de socialezekerheidsbijdragen van werkgevers. Uiteindelijk zijn de regering en de sociale partners het eens geworden over driemaandelijks toezicht op de uitvoering van de overeenkomst. De Slowaakse sociale partners hebben daarentegen in juli 2016 geen overeenstemming bereikt over een aanpassing van het minimumloon voor 2017.

De sociale partners zijn ook betrokken bij de beleidsvorming in verband met nieuwe uitdagingen. In Denemarken hebben de regering en de sociale partners in maart 2016 een akkoord bereikt om vluchtelingen en herenigde personen beter te integreren op de arbeidsmarkt. De overeenkomst voorziet in nieuwe en betere mogelijkheden voor bedrijven om vluchtelingen aan te werven die geen kwalificaties hebben en een lage productiviteit hebben die niet overeenstemt met de minimumlonen van de collectieve onderhandelingen. Daarom is onder meer een contante bonusregeling ingevoerd voor particuliere ondernemingen die vluchtelingen aanwerven in gewone niet-gesubsidieerde banen. In Slovenië zijn, na overleg met de sociale partners, maatregelen genomen om te voorkomen dat illegaal gebruik wordt gemaakt van atypische vormen van werk.

2.4 Richtsnoer 8: Stimuleren van sociale inclusie, bestrijden van armoede en bevorderen van gelijke kansen

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 8, waarin de lidstaten wordt aanbevolen hun stelsels voor sociale bescherming te moderniseren om armoede en sociale uitsluiting te bestrijden. Eerst wordt een overzicht gegeven van de sociale situatie in de lidstaten aan de hand van kernindicatoren, zoals het beschikbare inkomen, armoede en sociale inclusie, en toegang tot gezondheidszorg. In punt 2.4.2 wordt verslag uitgebracht over de maatregelen van de lidstaten op het gebied van stelsels voor sociale bescherming, waaronder werkloosheidsuitkeringen, huisvestingsbeleid, kinderopvang, langdurige zorg, gezondheidszorg, pensioenen en de integratie van mensen met een handicap.

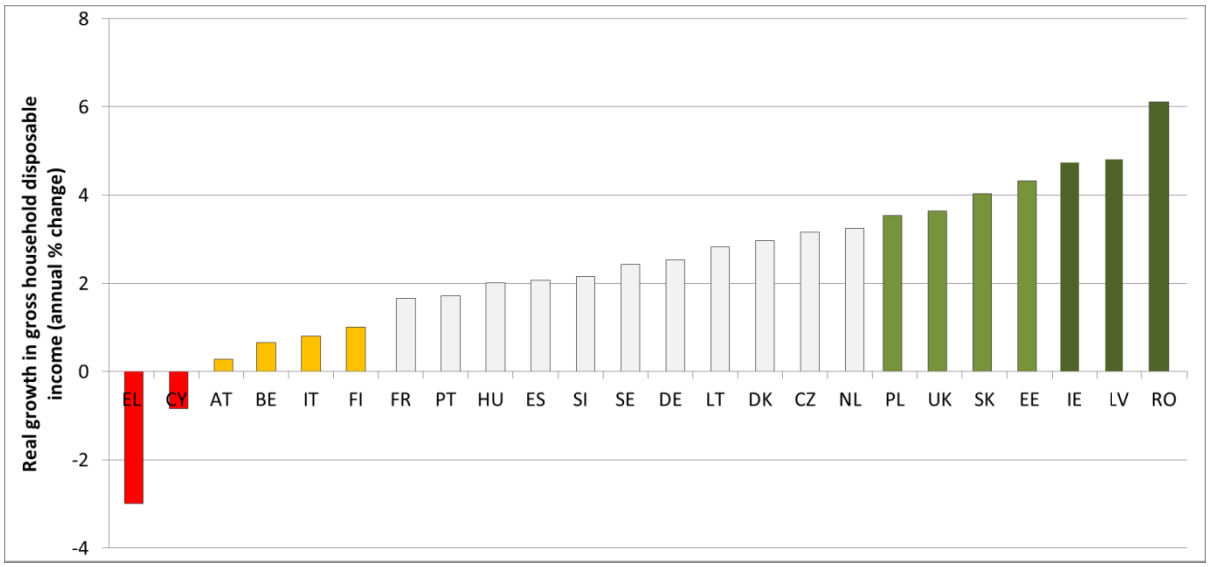
2.4.1 Kernindicatoren

Bijna alle lidstaten hebben geprofiteerd van de groei van het inkomen van huishoudens. In 2015 steeg het bruto beschikbare inkomen van huishoudens (BBIH) in alle lidstaten behalve Griekenland en Cyprus (een daling met respectievelijk 3 % en 0,8 %) (figuur 26). De sterkste toenames werden geregistreerd in Roemenië (6,1 %), Letland (4,8 %) en Ierland (4,7 %)[45].

[45] Op 16 januari 2017 (de afsluitingsdatum voor de herziening van het scorebord van de kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied) ontbraken BBIH-gegevens voor vier lidstaten.

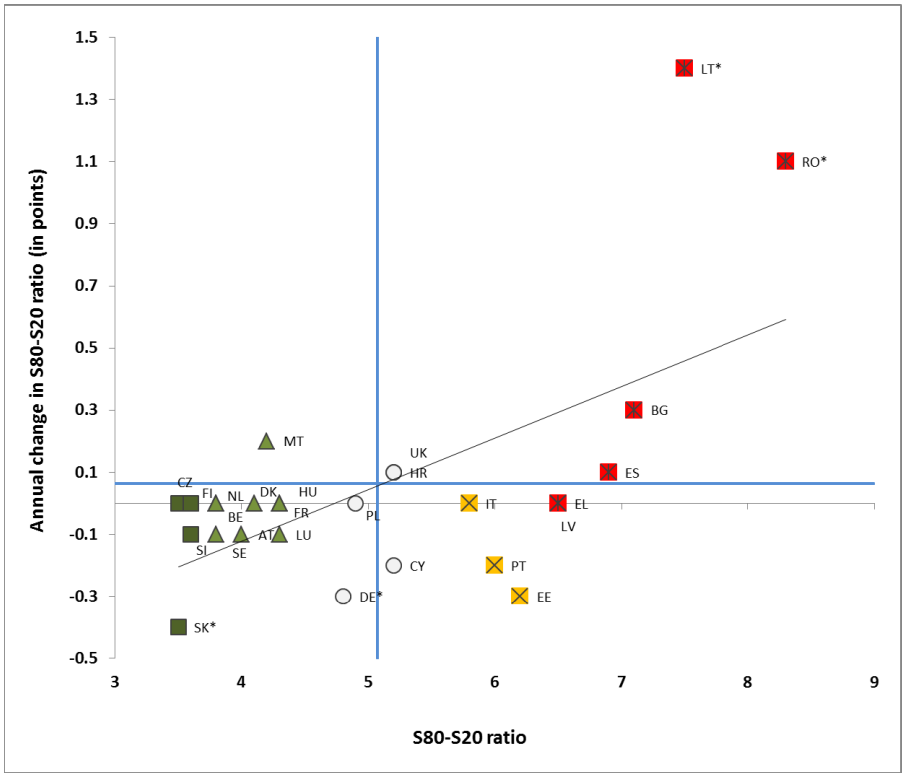
Er waren groeiende verschillen in inkomensongelijkheid tussen de lidstaten, zoals gemeten door de S80/S20-indicator. Tussen 2014 en 2015 werd de ongelijkheid, gemeten aan de hand van de verhouding tussen het inkomen van de 20 % van de bevolking met het hoogste inkomen en dat van de 20 % met het laagste inkomen, groter in Litouwen (1,4 procentpunt) en Roemenië (1,1 procentpunt). De grootste dalingen werden opgetekend in Slowakije (0,4 procentpunt) en Duitsland (0,3 procentpunt), gevolgd door Estland, Cyprus en Portugal (hoewel statistisch niet significant). In het algemeen is de grootste inkomensongelijkheid te vinden in Roemenië, Litouwen, Bulgarije en Spanje waar het mediaan equivalent inkomen van de rijkste 20 % van de bevolking ongeveer 7 keer dat van de armste 20 % van de bevolking bedraagt. Zoals blijkt uit figuur 27 zijn in 2015 uiteenlopende trends in de ongelijkheidscijfers waargenomen aangezien de lidstaten met de hoogste ongelijkheid eveneens werden geconfronteerd met de grootste toenames.

Figuur 26: Verandering van het BBIH in 2015, zoals vastgelegd op het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied



Bron: Eurostat, nationale rekeningen (berekeningen van DG EMPL). NB: geen gegevens voor BG, HR, LU en MT beschikbaar op 16 januari 2017.

Figuur 27: Inkomensongelijkheid (S80/S20-verhouding) volgens het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied



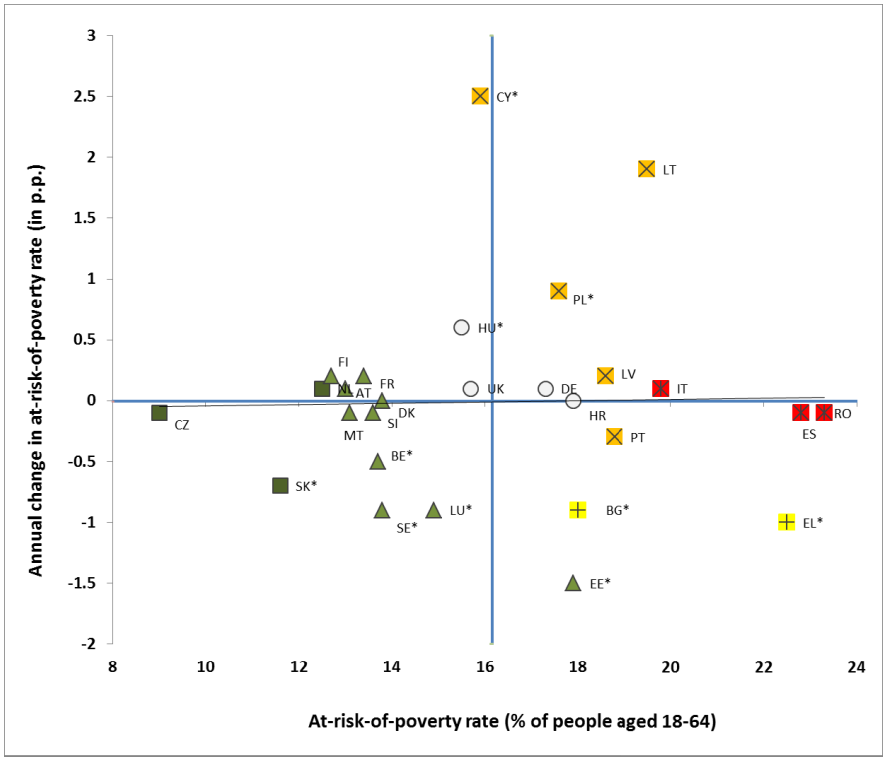
Bron: Eurostat, EU-SILC (berekeningen van DG EMPL). Periode: niveau 2015, verandering 2014-2015.

NB: geen gegevens beschikbaar voor Ierland (16 januari 2017). De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Landen met een statistisch significante verandering in de S80/S20-verhouding zijn aangegeven met een asterisk (*).

Het aandeel personen dat met armoede en sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope), is in 2015 afgenomen, met grote verschillen tussen de lidstaten. In Roemenië en Bulgarije bedroeg het Arope-percentage ongeveer 40 %, terwijl het in Tsjechië, Nederland, Finland en Zweden onder 17 % lag. Sommige lidstaten als Estland, Hongarije, Letland, Malta en Roemenië hebben in 2015 goede vooruitgang geboekt met de vermindering van het aantal arme of sociaal uitgesloten mensen (daling tussen 3,6 procentpunten in Hongarije en 1,4 procentpunt in Malta). Bulgarije, Cyprus en Litouwen hebben in de loop van het jaar dan weer aanzienlijke stijgingen gezien (Litouwen 2 procentpunten, Bulgarije 1,2 procentpunt en Cyprus 1,5 procentpunt). Een van de redenen voor de verschillen op het gebied van armoede en sociale uitsluiting in de EU zijn de ongelijke gevolgen van de economische crisis en de manier waarop de arbeidsmarkt en sociale stelsels hebben gereageerd op de economische neergang, alsmede de budgettaire consolidatiepakketten die in de meeste lidstaten zijn uitgevoerd.

De inkomensarmoede is enigszins toegenomen voor de bevolking in de werkende leeftijd. Twaalf lidstaten hadden tussen 2014 en 2015 te maken met armoederisicopercentages in de leeftijdsgroep van 18-64 jaar die waren gestegen in vergelijking met 2014. Het Arop-percentage nam aanzienlijk toe in Cyprus (2,5 procentpunten) en Polen (0,9 procentpunt). Litouwen noteerde eveneens een grote stijging (1,9 procentpunt), hoewel statistisch niet significant. Onder de lidstaten die een daling hebben genoteerd, kunnen wij vooral Estland (1,5 procentpunt) en Griekenland (1 procentpunt) vermelden. In Griekenland moet de verbetering van het armoedepercentage echter worden gezien in samenhang met een aanzienlijke verlaging van de armoedegrens die de verslechtering van de algemene economische prestaties weerspiegelt. De hoogste armoede-percentages voor de bevolking in de werkende leeftijd (dichtbij of hoger dan 20 %) werden geregistreerd in Roemenië, Spanje, Griekenland en Italië. De vlakke regressielijn in figuur 28 lijkt aan te geven dat de verschillen in de armoedepercentages tussen de lidstaten in 2015 niet groter zijn geworden, maar er is ook geen bewijs van convergentie.

Figuur 28: Armoededreigingspercentages van de bevolking in de werkende leeftijd (18-64), zoals vastgelegd op het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied



Bron: Eurostat, EU-SILC (berekeningen van DG EMPL). Periode: niveau 2015, verandering 2014-2015.

NB: geen gegevens beschikbaar voor Ierland (26 oktober 2016). De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Landen met een statistisch significante verandering in AROP zijn aangegeven met een asterisk (*).

Het aandeel mensen dat leeft in huishoudens waarin niemand werk heeft, is afgenomen. Samen met de verbeterende arbeidsmarktsituatie was er in 2015 in 17 lidstaten een daling ten opzichte van 2014; de grootste daling situeerde zich in Hongarije (3,4 procentpunten), Letland (1,8 procentpunt) en Spanje (1,7 procentpunt). De hoogste percentages mensen die deel uitmaken van huishoudens waarin niemand werk heeft, waren te vinden in Griekenland (16,8 %) en Spanje (15,4 %), en de laagste in Estland (6,6 %), Zweden (5,8 %) en Luxemburg (5,7 %). Over een langere tijdspanne registreerden negen lidstaten een toename van het percentage van de bevolking in huishoudens waarin niemand werk heeft tussen 2012 en 2015, met de grootste stijgingen in Cyprus (1,2 procentpunt), Roemenië (1,5 procentpunt) en Finland (0,8 procentpunt).

Ernstige materiële deprivatie is in 2015 verder gedaald. Dat is hoofdzakelijk te danken aan de sterke daling in Hongarije (4,6 procentpunten), Letland (2,8 procentpunten), Roemenië (2,3 procentpunten) en Polen (2,3 procentpunten). Toch is ernstige materiële deprivatie in een aantal landen ook gestegen, met name in Bulgarije (1,1 procentpunt), Griekenland (0,7 procentpunt), maar ook in Denemarken (0,5 procentpunt) en Luxemburg (0,6 procentpunt), hoewel de stijgingen in de laatste twee landen van veel lagere uitgangspunten vertrokken en de percentages nog steeds ver onder het EU-gemiddelde liggen. Het algemene niveau van ernstige materiële deprivatie verschilt sterk van lidstaat tot lidstaat, met name als gevolg van de verschillen in levensstandaard en de doeltreffendheid van de sociale beleidsmaatregelen, van 34,2 % in Bulgarije tot 2 % in Luxemburg en 0,7 % in Zweden.

De armoede en sociale uitsluiting onder kinderen en jongeren zijn licht gedaald maar blijven hoog. Het Arope-percentage bij jongeren (18-24 jaar) is in 2015 met name gedaald in Slovenië (3,4 procentpunten), Hongarije (3,8 procentpunten), Denemarken (2,6 procentpunten) en Portugal (2,9 procentpunten). Niettemin steeg het percentage in Bulgarije (4,4 procentpunten), Spanje (3,1 procentpunten), Cyprus (2,2 procentpunten), Nederland (2,4 procentpunten) en Finland (2,4 procentpunten). De hoogste percentages van armoede of sociale uitsluiting bij jongeren zijn te vinden in Griekenland (meer dan 50 %), maar ook in Roemenië, Denemarken[46] en Bulgarije (meer dan 40 %). Het Arope-percentage bij kinderen is eveneens licht afgenomen (zie punt 1.2) maar is nog steeds hoog in een aantal landen als gevolg van de verslechtering van de arbeidsmarktsituatie voor de bevolking in de werkende leeftijd en een toename van het aantal huishoudens waarin niemand werk heeft en van het aantal mensen met een laag inkomen. Acht lidstaten hebben een stijging van het Arope-percentage bij kinderen geregistreerd, vooral Litouwen en Cyprus (circa 4 procentpunten). Vijf lidstaten hebben aanzienlijke dalingen genoteerd, met name Hongarije (5,7 procentpunten), Luxemburg (3,4 procentpunten), Letland (4 procentpunten), Malta (3,1 procentpunten) en Roemenië (3,7 procentpunten). Alarmerende Arope-niveaus bij kinderen zijn vastgesteld in Roemenië en Bulgarije (meer dan 40 %). In Griekenland, Hongarije, Spanje, Italië, het Verenigd Koninkrijk, Portugal, Letland en Litouwen lag de armoede en sociale uitsluiting bij kinderen boven 30 %.

Vooral personen met een handicap, onderdanen van derde landen en werklozen worden getroffen door armoede of sociale uitsluiting. In 2014 piekte het Arope-percentage bij mensen met een handicap in Bulgarije (52,6 %), Letland (43,2 %), Roemenië (42,3 %) en Litouwen (40,9 %). De kloof tussen het Arope-percentage voor mensen met een handicap en dat van de hele bevolking steeg tot 17,8 procentpunten in België, 18,3 procentpunten in Letland en 18,5 procentpunten in Litouwen. Voor onderdanen van derde landen bereikte de kloof tussen hun Arope-percentage en dat van de eigen onderdanen van het gastland in 2015 meer dan 40 procentpunten in België en Zweden, meer dan 35 procentpunten in Spanje en meer dan 30 procentpunten in Luxemburg, Griekenland, Denemarken, Finland en Frankrijk. Het Arope-percentage bij werklozen varieerde van 84,7 % in Duitsland en meer dan 70 % in Roemenië, Bulgarije, Hongarije, Litouwen, het Verenigd Koninkrijk, Nederland en Griekenland tot ongeveer 50 % in Frankrijk en Zweden.

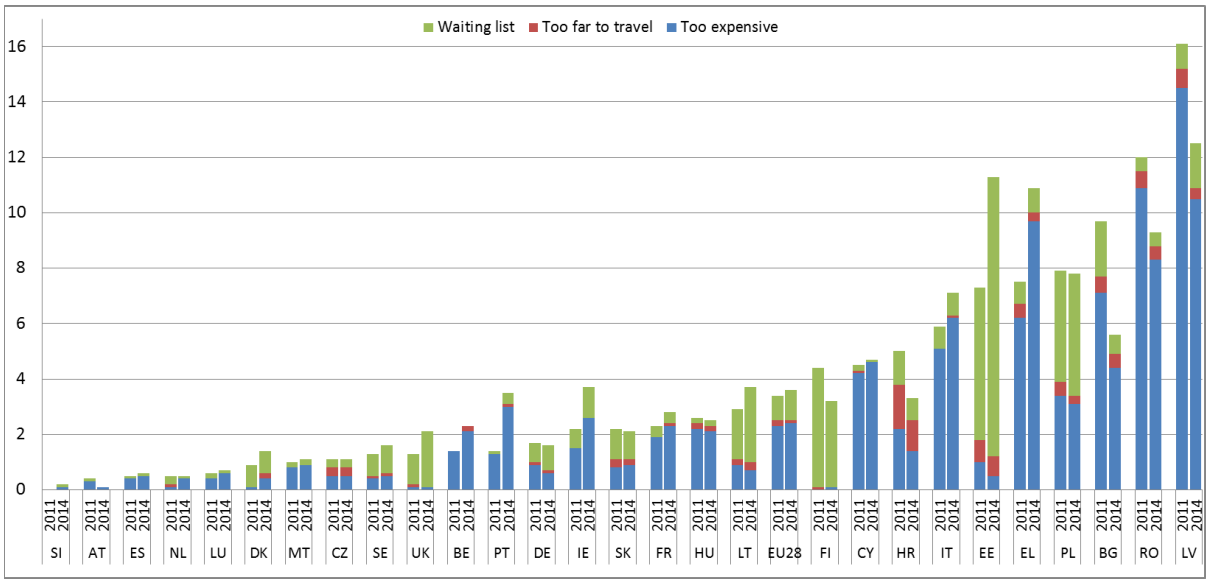
[46] De gegevens voor Denemarken moeten met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd; bij een groot deel van de jongeren gaat het om studenten die een zelfstandig huishouden vormen, doordat zij van de overheid een studietoelage krijgen en/of een deeltijdse baan hebben.

Ondanks een algehele stabilisatie in 2015 zijn er tussen de lidstaten grote verschillen in het niveau van armoede onder werkenden en de ontwikkeling ervan. Die hangen samen met de specifieke kenmerken van de arbeidsmarkt. Het armoederisicopercentage onder werkenden varieerde sterk in de EU, van 3,5 % in Finland en 4 % in Tsjechië tot 13,2 % in Spanje, 13,4 % in Griekenland en 18,6 % in Roemenië. Het percentage steeg vooral in Hongarije (2,6 procentpunten), Litouwen (1,8 procentpunt), Cyprus (1,3 procentpunt) en Letland (1,1 procentpunt). Anderzijds deed de sterkste daling zich voor in Bulgarije en Estland (1,5 procentpunt), die voordien een stijging hadden gekend.

In verscheidene lidstaten blijft de toegang tot gezondheidszorg moeilijk voor een aanzienlijk deel van de bevolking en met name voor huishoudens met een laag inkomen. Het deel van de EU-bevolking met onvervulde behoeften aan medisch onderzoek vanwege de te hoge kosten, de te lange wachttijd of reisafstand, is sinds 2011 licht gestegen. Uit de op onderzoek gebaseerde indicator blijkt een duidelijke toename in Griekenland, Estland, Ierland en Portugal; voor de laatste twee landen blijft het evenwel dicht bij het EU-gemiddelde. Het aandeel van de getroffen bevolking lag in 2014 hoger dan 6 % in Letland, Estland, Griekenland, Roemenië, Polen en Italië (voornamelijk door de kosten in Letland, Griekenland, Roemenië en Italië, en door de wachttijden in Estland en Polen). In Letland werden echter aanzienlijke afnames geregistreerd. Dat was ook het geval in andere lidstaten met relatief hoge onvervulde behoeften, zoals Roemenië, Bulgarije en Kroatië. In het algemeen blijven de kosten het belangrijkste obstakel hoewel de recente toename van de onvervulde behoeften voortvloeit uit de wachttijd (zie figuur 29). In de EU meldde in 2014 gemiddeld 6,4 % van de mensen in huishoudens met een laag inkomen (laagste kwintiel) een onvervulde behoefte aan gezondheidszorg, tegenover 1,5 % van de mensen in de rijkere huishoudens (hoogste kwintiel). Die kloof tussen inkomenskwintielen is sinds 2011 breder geworden. Dit kan worden gezien in de context van "uit eigen zak betalen"[47] dat in een aantal landen een groot deel uitmaakt van de totale gezondheidsuitgaven (figuur 30).

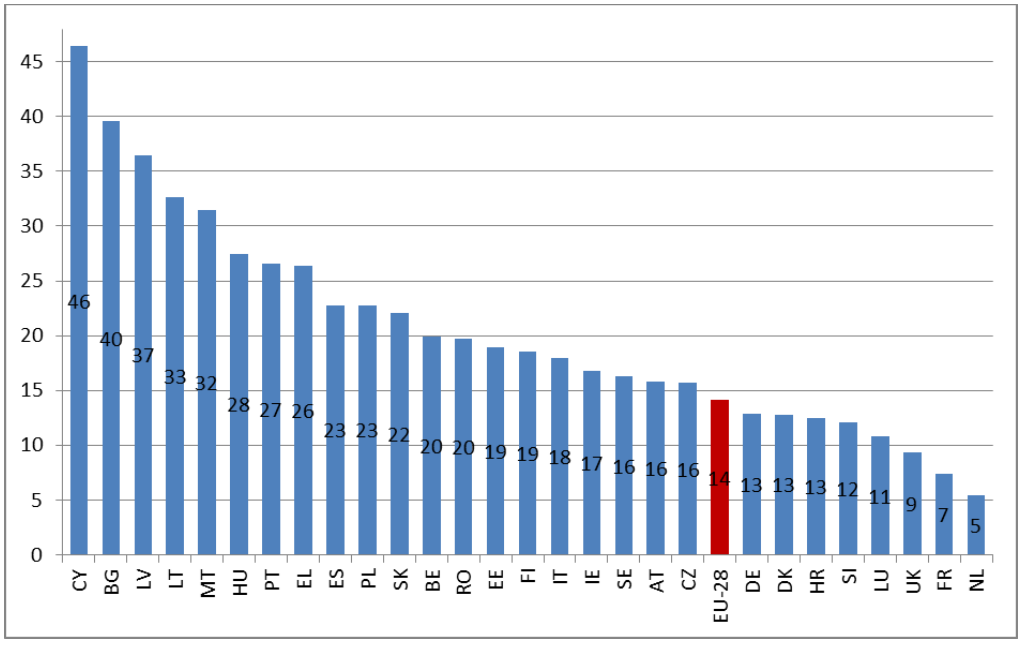
[47] Met "uit eigen zak betalen" wordt bedoeld: de som van de eigen bijdrage aan de diverse ziekenfondsen in het zorgstelsel en van over-the-counter (en andere rechtstreekse) betalingen voor goederen en diensten die worden gekocht door particuliere huishoudens als rechtstreekse en uiteindelijke betaler.

Figuur 29: Onvervulde behoeften aan medisch onderzoek (zelf-rapportage), 2011 en 2014



Bron: Eurostat, EU-SILC.

Figuur 30: Uit eigen zak betaalde medische uitgaven als percentage van de huidige gezondheidsuitgaven, 2013



Bron: Eurostat, gezondheidsgegevens van de OESO en de WHO en berekeningen van de diensten van de Commissie. Zie Europese Commissie (2016), *Joint Report on Health Care and Long-Term Care Systems & Fiscal Sustainability*, oktober 2016.

2.4.2 Beleidsaanpak

Een aantal lidstaten hebben beleidshervormingen doorgevoerd die gericht zijn op het aanpakken van problemen omtrent de dekking en toereikendheid van sociale uitkeringen en hun koppeling aan activering, in overeenstemming met de beginselen van actieve inclusie. Estland heeft de werkloosheidsuitkering met 10 % verhoogd. Bovendien heeft het een nieuwe procedure ingevoerd ter beoordeling van het vermogen om te werken en een breder gamma activeringsmaatregelen om mensen te helpen terug te keren naar de arbeidsmarkt. Italië heeft de dekking en de duur van de werkloosheidsverzekering uitgebreid en de voorwaarden en activeringsmodaliteiten herzien. Werkloosheidsuitkeringen zijn nu inclusiever, hebben een bredere dekking en een langere duur. De oorspronkelijk tijdelijke bijstandsregeling voor werkloosheid heeft nu een permanent karakter gekregen. Bovendien hangt de toekenning van uitkeringen nu af van de ondertekening van een contract voor "actieve inclusie". Italië heeft ook een maatregel ter bestrijding van armoede, SIA (steun voor actieve inclusie) genaamd, uitgebreid tot het nationale grondgebied. De maatregel combineert economische steun en activeringsprogramma's als onderdeel van een nationaal actieplan tegen armoede en sociale uitsluiting. Frankrijk heeft in september 2015 het bedrag van het minimuminkomen voor niet-werkende personen met 2 % opgetrokken. Het heeft ook twee loonondersteuningsregelingen samengevoegd tot één bonusregeling met de bedoeling de activeringscomponent te versterken en meer huishoudens onderaan de loonschaal ervan gebruik te laten maken. De nieuwe regeling geldt ook voor jongeren onder de 25 jaar, wat niet het geval was voor een van de vorige instrumenten dat deel uitmaakte van de Franse programma's betreffende het minimuminkomen. Kroatië heeft het bedrag van de gegarandeerde minimumuitkering in 2015 met 15 % verhoogd voor alleenstaanden die niet in staat zijn te werken, voor kinderen uit eenoudergezinnen en voor kinderen uit eenouderhuishoudens. Denemarken heeft het aantal stimuli voor werklozen om aan het werk te gaan verhoogd, al is het maar gedurende korte tijd. Malta werkt aan de invoering van verschillende maatregelen, waaronder de geleidelijke verlaging van uitkeringen voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt en arbeidsgebonden voordelen. In Slowakije heeft een verlaging van de gezondheidszorgbijdragen in 2015 ertoe bijgedragen dat de arbeidskosten konden worden beperkt en dat personen met een laag loon sterker werden aangemoedigd om te werken. Litouwen heeft de Wet inzake financiële sociale bijstand voor armen gewijzigd; de wet voorziet thans in meer mogelijkheden om na het vinden van een baan tijdelijk een deel van de sociale uitkeringen te ontvangen.

Andere lidstaten richtten zich op de sociale inclusie van mensen die niet kunnen werken. Griekenland heeft de nationale strategie voor sociale inclusie ter bestrijding van armoede, sociale uitsluiting en discriminatie aangenomen. Roemenië is van plan geïntegreerde interventieteams voor gemarginaliseerde gemeenschappen te ontwikkelen en voert een alomvattend pakket van maatregelen voor armoedebestrijding in.

Meerdere lidstaten hebben stappen ondernomen om de toegang tot sociale diensten van goede kwaliteit te vergemakkelijken. Bulgarije test momenteel de centra voor werkgelegenheid en sociale bijstand uit, een nieuw model voor geïntegreerde sociale en arbeidsbemiddelingsdiensten. Kroatië is bezig met het opzetten van centrale contactpunten die bedoeld zijn om te fungeren als enig administratief punt voor de verlening van sociale diensten.

Een aantal lidstaten heeft hervormingen doorgevoerd met betrekking tot de huisvestings-voorziening met als doel de huisvesting van kansarmen te verbeteren en de arbeidsmobiliteit te bevorderen. Tsjechië heeft het concept sociale huisvesting aangenomen, dat als basis dient voor een nieuwe wet om de toegang tot sociale huisvesting voor kansarmen te vergemakkelijken. Spanje heeft voor 2015-2020 een uitgebreide strategie ter bestrijding van dakloosheid aangenomen, waarin concrete streefcijfers zijn opgenomen om dakloosheid te verminderen en te voorkomen en om het hoofd te bieden aan de sociale gevolgen van uitzettingen. Er verschenen ook doelstellingen voor het huisvestingsbeleid als onderdeel van geïntegreerde strategieën voor sociaal en armoedebeleid. In zijn nationale pakket ter bestrijding van armoede heeft Roemenië een reeks maatregelen gelanceerd om te voorzien in een vangnet voor de allerarmsten, dat is gebaseerd op een gemeenschappelijke en gecoördineerde aanpak. Het is de bedoeling dat die maatregelen subsidies omvatten voor de renovatie van woningen in kritieke toestand. Het nieuwe integrale gezinsondersteunende plan van Spanje moet ook huisvestingsinitiatieven omvatten. Om huisvesting beter betaalbaar te maken, heeft Ierland in juli 2016 de Housing Assistance Payment (HAP) ingevoerd, een vorm van sociale huisvestingsondersteuning voor mensen die langdurige huisvesting nodig hebben. Nederland heeft een pakket voorgesteld ter controle van huurverhogingen en tot algemene verbetering van de overgang van sociale woningen naar de particuliere huurmarkt voor mensen met een inkomen dat boven de drempel voor sociale huisvesting ligt.

Verschillende lidstaten hebben ook stappen ondernomen om meer betaalbare, toegankelijke en kwaliteitsvolle kinderopvang aan te bieden. Portugal heeft aangekondigd dat het in 2019 een garantie voor voorschools onderwijs en de opvang voor kinderen vanaf 3 jaar zal opzetten. Tsjechië heeft een jaar verplicht voorschools onderwijs ingevoerd. In september 2015 is deelname aan onderwijs en opvang voor jonge kinderen verplicht geworden in Hongarije en vanaf 2016 zal preprimair onderwijs verplicht zijn voor alle zesjarige kinderen in Litouwen. De Childcare Act die in maart 2016 in het Verenigd Koninkrijk is aangenomen, zal voorzien in 15 extra uur gratis kinderopvang voor 3- en 4-jarige kinderen van werkende ouders in Engeland, bovenop de bestaande algemene voorziening van 15 uur gratis kinderopvang. Roemenië heeft een wet aangenomen om de toegang van kinderen uit kansarme gezinnen tot voorschools onderwijs te verbeteren door middel van dienstencheques voor kleuteronderwijs.

In de EU-lidstaten zijn belangrijke hervormingen van de gezondheidszorg uitgevoerd om de verstrekking van en de toegang tot doeltreffende eerstelijnsgezondheidszorg te bevorderen, om de houdbaarheid van specialistische en ziekenhuiszorg te stroomlijnen en te verhogen en om de toegang tot betaalbare geneesmiddelen die worden gebruikt op een kostenefficiënte manier te verbeteren. Andere gebieden waarop belangrijke beleidsinspanningen zijn geleverd om de toegang tot gezondheidsdiensten te verbeteren zijn het tegengaan van de versnippering van de diensten en de reorganisatie van governanceregelingen, naast het waarborgen van een adequaat personeelsbestand als een absolute voorwaarde voor een goed functionerend gezondheidsstelsel. Tsjechië, Litouwen en Letland hebben zich ingespannen om de transparantie van de procedures en de beschikbaarheid van informatie te verbeteren. Zij hebben ook inspanningen geleverd om de rechten van patiënten en de keuze aan aanbieders van gezondheidszorg uit te breiden en de wachttijden voor gezondheidsdiensten te verkorten. Bulgarije, Duitsland, Roemenië en Slowakije zijn bezig met de uitvoering van hervormingen in de ziekenhuiszorg. Daarbij wordt onder meer de financiering van ziekenhuizen gekoppeld aan de resultaten, wordt poliklinische zorg ontwikkeld en worden aanbestedingsregelingen herzien om een betere kosteneffectiviteit te waarborgen. Bulgarije, Tsjechië, Duitsland, Spanje en Portugal hebben maatregelen genomen om de kosten van geneesmiddelen en van medische uitrusting te drukken door de overheidsopdrachten te centraliseren of het gebruik van generieke geneesmiddelen uit te breiden. Het tekort aan arbeidskrachten in de gezondheidszorg in Estland en Letland is een gevolg van de vergrijzing van het personeel in de zorgsector en van problemen om personeel aan te werven of te behouden. Deze landen hebben maatregelen genomen om dat tekort tegen te gaan. Zij bieden loonsverhogingen en betere werkomstandigheden en ondersteunen professionele ontwikkeling om de gezondheidssector aantrekkelijker te maken.

Vanwege de vergrijzing van hun bevolking nemen sommige lidstaten maatregelen om de efficiëntie en kwaliteit van en de toegang tot diensten voor langdurige zorg te verbeteren en tegelijkertijd de houdbaarheid van de overheidsfinanciën te waarborgen. Het streefdoel is mensen zo lang mogelijk zelfredzaam te houden, met name door gemeenschapsdiensten, thuiszorg en preventie. De lidstaten pakken ook de versnippering van diensten en de financiering aan. Slovenië werkt bijvoorbeeld aan de versterking van de Wet langdurige zorg om zorgintegratie te versterken en een nieuwe methode in te voeren voor de organisatie en financiering van langdurige zorg. Duitsland heeft een hervorming van de verzekering voor langdurige zorg aangenomen. Die houdt een fundamentele wijziging van de definitie van "zorgbehoevend" in en zal vanaf 2017 worden uitgevoerd. Luxemburg heeft een nieuwe hervorming van de verzekering voor langdurige zorg voorgesteld die zou moeten leiden tot eenvoudiger procedures, meer flexibiliteit en een betere focus op individuele behoeften door middel van een nieuwe lijst van categorieën afhankelijkheid en steun. Ook maatregelen die gericht zijn op de versterking van de steun voor informele zorgers, zoals beschreven in punt 2.2.2, vormen een bijkomend belangrijk element in de hervormingsinspanningen van de stelsels voor langdurige zorg. In de periode 2015-2016 heeft Cyprus het beheer van de langdurige maatschappelijke zorg hervormd. De subsidiëring van de zorgverlening is nu gebaseerd op gespecialiseerde beoordelingsinstrumenten voor zorgbehoeften, en de dienstverlening wordt van nabij gemonitord.

De pensioenhervormingen die in 2015-2016 door de lidstaten zijn aangenomen, weerspiegelen een groeiend besef dat hervormingen die de houdbaarheid verbeteren moeten worden gecombineerd met begeleidende maatregelen om de toereikendheid van de pensioenen te waarborgen. De belangrijkste hervormingsbeweging sinds de financiële crisis heeft zich toegespitst op het beheersen van de kosten in verband met de vergrijzing van de bevolking door hogere pensioenleeftijden vast te stellen, strengere voorwaarden voor toegang in te voeren en de berekeningen van de uitkeringen te herzien. Als gevolg daarvan voorspelden de uitgavenprognoses in 2015 voor het eerst een daling van de pensioenuitgaven op lange termijn in de meeste lidstaten (met gemiddeld 0,2 procentpunt van het bbp tussen 2013 en 2060). Er kan worden opgemerkt dat de toereikendheid in toenemende mate afhankelijk is van lange en stabiele loopbanen die leiden tot een volledig ouderdomspensioen, het toerekenen van tijdvakken waarin geen bijdragen zijn betaald zoals perioden van zorg voor kinderen en aanvullende besparingen, alsmede minimumgaranties voor degenen die niet in aanmerking komen voor een volledig ouderdomspensioen..

In dit verband geven de meest recente hervormingen in de lidstaten een meer gevarieerd beeld, van bijkomende verhogingen van de pensioenleeftijd in landen waar de houdbaarheid een uitdaging blijft tot maatregelen ter ondersteuning van de toereikendheid zoals minimumwaarborgen en een gunstiger indexering. België heeft een breed hervormingspakket aangenomen met onder meer een verhoging van de pensioenleeftijd, een langere loopbaan en strengere toegang tot vervroegde pensionering. In Finland treedt in 2017 een nieuw pensioenstelsel in werking. De pensioenhervorming koppelt de pensioenleeftijd aan de levensverwachting en heeft tot doel langere loopbanen aan te moedigen. Meerdere lidstaten (Kroatië, Slovenië) hebben hervormingspakketten uitgewerkt die nog moeten worden afgerond en in wetgeving vastgesteld. Flexibele pensioneringsvoorschriften ter bevordering van een langer beroepsleven worden steeds vaker gebruikt en zijn vastgesteld in Nederland, Oostenrijk en Slovenië. Verscheidene lidstaten hebben geprobeerd gepensioneerden met een laag inkomen beter te beschermen door minimumpensioenen in te voeren of op te trekken (Tsjechië, Slowakije) en/of in gerichte aanvullende uitkeringen te voorzien (Tsjechië, Estland, Zweden). Letland heeft de regels voor pensioenopbouw aangepast om de rechten tijdens een economische neergang te beschermen, en heeft in 2016 een aanvang gemaakt met de herziening van de ouderdoms-, overlevings- en anciënniteitspensioenen die in de periode 2009-2015 zijn toegekend om de gevolgen van de crisis te beperken. Litouwen en Letland hebben de indexeringsregels herzien en Portugal is weer gestart met de indexering van lage en gemiddelde pensioenen. Griekenland heeft daarentegen de pensioenen bevroren en de regels voor de berekening herzien om het pensioenstelsel beter houdbaar te maken. Wat aanvullende pensioenen betreft, hebben België en Frankrijk maatregelen genomen ter verbetering van de houdbaarheid van de aanvullende pensioenregelingen, terwijl sommige lidstaten (Denemarken, Nederland, Polen en Slovenië) plannen hebben opgesteld om aanvullende pensioenregelingen te hervormen, maar die moeten nog worden afgerond en in wetgeving vastgesteld. Tsjechië heeft de afbouw van de wettelijke pensioenpijler afgerond.

Verscheidene lidstaten hebben maatregelen genomen om de participatie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te vergroten. Estland heeft op 1 juli 2016 quota voor de werkgelegenheid bij de overheid vastgesteld en zich tegen 2020 ten doel gesteld om 1 000 mensen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector. Ierland heeft een uitgebreide werkgelegenheidsstrategie voor personen met een handicap aangenomen voor 2015-2024, waarin onder andere wordt vastgesteld dat de doelstelling 3 % personen met een handicap aan het werk te krijgen in de publieke sector geleidelijk moet toenemen tot 6 % in 2024. Daarnaast is de overheid gestart met de financiering van een ondersteuningsdienst voor werkgevers onder collegiale leiding en een hulplijn voor personen met een handicap.

De lidstaten hebben ook gerichte maatregelen genomen om de integratie van migranten en vluchtelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving te ondersteunen. Een gedetailleerde beschrijving van deze maatregelen is terug te vinden in punt 2.2.2.

Bijlage 1 Scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied met EU-gemiddelden als referentiepunt

	Unemployment rate			Youth unemployment						Real growth in gross household disposable income		At-risk-of-poverty rate (18-64)			Inequalities - S80/S20		
				Youth UR			NEETs										
	Y-Y change (S1.2015-S1.2016)	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change (S1.2015-S1.2016)	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change (2014-2015)	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change (2014-2015)	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change (2014-2015)	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change (2014-2015)	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU
EU28 (weighted)	-1.0	~	~	-1.8	~	~	-0.5	~	~	1.2	~	0.1	~	~	0.0	~	~
EA19 (weighted)	-0.9	~	~	-1.4	~	~	-0.4	~	~	1.0	~	0.0	~	~	0.0	~	~
EU28 (unweighted)	-1.0	~	~	-2.3	~	~	-0.5	~	~	1.3	~	0.0	~	~	0.1	~	~
EA19 (unweighted)	-0.9	1.1	0.1	-1.5	2.8	0.2	-0.5	-0.5	0.0	1.2	-0.5	0.0	-1.0	-0.1	0.0	-0.2	0.0
BE	-0.4	-0.4	0.6	-0.6	1.8	1.2	0.2	0.2	0.7	0.7	-1.6	-0.5*	-3.5	-0.6	0.0	-1.4	0.0
BG	-1.9	-0.7	-0.9	-6.0	-2.6	-4.3	-0.9	7.3	-0.4	:	:	-0.9*	0.8	-1.0	0.3	1.9	0.3
CZ	-1.4	-4.6	-0.4	-3.2	-8.6	-1.5	-0.6	-4.5	-0.1	3.2	0.9	-0.1	-8.2	-0.2	0.0	-1.7	0.0
DK	-0.3	-2.7	0.7	0.8	-7.6	2.5	0.4	-5.8	0.9	3.0	0.7	0.0	-3.4	-0.1	0.0	-1.1	0.0
DE	-0.5	-4.4	0.5	0.0	-11.9	1.8	-0.2	-5.8	0.3	2.5	0.3	0.1	0.1	0.0	-0.3*	-0.4	-0.3
EE	0.0	-2.1	1.0	1.7	-4.8	3.5	-0.9	-1.2	-0.4	4.3	2.1	-1.5*	0.7	-1.6	-0.3	1.0	-0.3
IE	-1.5	-0.3	-0.5	-4.1	-1.7	-2.4	-0.9	2.3	-0.4	4.7	2.5	:	:	:	:	:	:
EL	-1.7	15.1	-0.8	-1.2	30.6	0.6	-1.9	5.2	-1.4	-3.0	-5.2	-1.0*	5.3	-1.1	0.0	1.3	0.0
ES	-2.6	11.6	-1.6	-4.0	26.8	-2.2	-1.5	3.6	-1.0	2.1	-0.2	-0.1	5.6	-0.2	0.1	1.7	0.1
FR	-0.4	1.4	0.6	-0.1	5.6	1.7	0.6	0.0	1.1	1.7	-0.6	0.2	-3.8	0.1	0.0	-0.9	0.0
HR	-2.7	5.1	-1.8	-12.0	12.4	-10.2	-0.8	6.5	-0.3	:	:	0.0	0.7	-0.1	0.1	0.0	0.1
IT	-0.7	2.9	0.3	-4.2	18.5	-2.5	-0.7	9.4	-0.2	0.8	-1.4	0.1	2.6	0.0	0.0	0.6	0.0
CY	-2.9	4.1	-2.0	-5.9	9.0	-4.2	-1.7	3.3	-1.2	-0.8	-3.1	2.5*	-1.3	2.4	-0.2	0.0	-0.2
LV	-0.2	1.0	0.8	2.0	-1.5	3.7	-1.5	-1.5	-1.0	4.8	2.6	0.2	1.4	0.1	0.0	1.3	0.0
LT	-1.0	-0.4	0.0	-3.0	-4.3	-1.3	-0.7	-2.8	-0.2	2.8	0.6	1.9	2.3	1.8	1.4*	2.3	1.4
LU	-0.1	-2.4	0.9	-0.2	-1.6	1.6	-0.1	-5.8	0.4	:	:	-0.9*	-2.3	-1.0	-0.1	-0.9	-0.1
HU	-1.8	-3.3	-0.8	-4.7	-5.2	-2.9	-2.0	-0.4	-1.5	2.0	-0.2	0.6*	-1.7	0.5	0.0	-0.9	0.0
MT	-0.6	-3.8	0.3	-1.5	-9.3	0.3	-0.1	-1.6	0.4	:	:	-0.1	-4.1	-0.2	0.2	-1.0	0.2
NL	-0.6	-2.3	0.4	0.1	-7.8	1.9	-0.8	-7.3	-0.3	3.2	1.0	0.1	-4.6	0.0	0.0	-1.4	0.0
AT	0.4	-2.7	1.3	1.2	-7.9	3.0	-0.2	-4.5	0.3	0.3	-2.0	0.1	-4.2	0.0	-0.1	-1.2	-0.1
PL	-1.4	-2.4	-0.4	-3.1	-0.9	-1.4	-1.0	-1.0	-0.5	3.5	1.3	0.9*	0.4	0.8	0.0	-0.3	0.0
PT	-1.3	3.0	-0.3	-3.0	10.1	-1.2	-1.0	-0.7	-0.5	1.7	-0.5	-0.3	1.6	-0.4	-0.2	0.8	-0.2
RO	-0.6	-2.5	0.4	:	:	:	1.1	6.1	1.6	6.1	3.9	-0.1	6.2	-0.2	1.1*	3.1	1.1
SI	-1.2	-0.5	-0.2	-1.4	-3.6	0.4	0.1	-2.5	0.6	2.1	-0.1	-0.1	-3.6	-0.2	-0.1	-1.6	-0.1
SK	-1.8	1.4	-0.8	-3.7	3.9	-1.9	0.9	1.7	1.4	4.0	1.8	-0.7*	-5.6	-0.8	-0.4*	-1.7	-0.4
FI	-0.2	0.3	0.8	-0.9	2.2	0.8	0.4	-1.4	0.9	1.0	-1.3	0.2	-4.5	0.1	0.0	-1.6	0.0
SE	-0.7	-1.8	0.2	-2.2	-0.1	-0.4	-0.5	-5.3	0.0	2.4	0.2	-0.9*	-3.4	-1.0	-0.1	-1.4	-0.1
UK	-0.6	-3.8	0.4	-2.2	-5.6	-0.4	-0.8	-0.9	-0.3	3.6	1.4	0.1	-1.5	0.0	0.1	0.0	0.1

Bron: Eurostat, EU-arbeidskrachtenenquête, nationale rekeningen en EU-SILC (berekeningen van DG EMPL).

Voor elke indicator (behalve voor reële groei van het BBIH, omdat dit in een monetaire waarde wordt uitgedrukt) verwijzen de drie kolommen naar i) de verandering op jaarbasis in absolute waarden; ii) het verschil met het gemiddelde van de EU (of van de eurozone) in hetzelfde jaar; iii) de verandering op jaarbasis voor het land ten opzichte van de verandering op jaarbasis voor de EU of de eurozone (geeft aan of de situatie in het land verslechtert/verbetert ten opzichte van de rest van de EU/eurozone en weerspiegelt zo de dynamiek van de sociaal-economische divergentie/ convergentie). S1 staat voor "eerste halfjaar" en is gebaseerd op voor seizoensinvloeden gecorrigeerde kwartaalcijfers. Breuken in de NEET-reeksen voor ES (2014), FR (2014), HU (2015) en LU (2015). Breuken in de reeksen werkloosheidspercentage en jeugdwerkloosheidspercentage voor DK (2016). Breuken in de AROP- en S80/S20-reeksen voor EE (2014) en UK (2015).

Statistisch significante wijzigingen in AROP en S80/S20 zijn aangegeven met een asterisk (*).

Bijlage 2 Scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied met eurozone-gemiddelden als referentiepunt

	Unemployment rate			Youth unemployment						Real growth in gross household disposable income		At-risk-of-poverty rate (18-64)			Inequalities - S80/S20		
				Youth UR			NEETs										
	Y-Y change (S1.2015-S1.2016)	Distance to EA average	Y-Y for MS to Y-Y for EA	Y-Y change (S1.2015-S1.2016)	Distance to EA average	Y-Y for MS to Y-Y for EA	Y-Y change (2014-2015)	Distance to EA average	Y-Y for MS to Y-Y for EA	Y-Y change (2014-2015)	Y-Y for MS to Y-Y for EA	Y-Y change (2014-2015)	Distance to EA average	Y-Y for MS to Y-Y for EA	Y-Y change (2014-2015)	Distance to EA average	Y-Y for MS to Y-Y for EA
EU28 (weighted)	-1.0	~	~	-1.8	~	~	-0.5	~	~	1.2	~	0.1	~	~	0.0	~	~
EA19 (weighted)	-0.9	~	~	-1.4	~	~	-0.4	~	~	1.0	~	0.0	~	~	0.0	~	~
EU28 (unweighted)	-1.0	-1.2	-0.1	-2.3	-0.9	-0.9	-0.5	-0.5	-0.1	1.3	0.5	0.0	-1.2	0.0	0.1	-0.1	0.1
EA19 (unweighted)	-0.9	~	~	-1.5	~	~	-0.5	~	~	1.2	~	0.0	~	~	0.0	~	~
BE	-0.4	-2.0	0.5	-0.6	-0.5	0.8	0.2	0.0	0.6	0.7	-1.1	-0.5*	-3.7	-0.5	0.0	-1.4	0.0
BG	-1.9	-2.2	-0.9	-6.0	-4.9	-4.7	-0.9	7.1	-0.5	:	:	-0.9*	0.6	-0.9	0.3	1.9	0.3
CZ	-1.4	-6.1	-0.4	-3.2	-10.8	-1.9	-0.6	-4.7	-0.2	3.2	3.2	-0.1	-8.4	-0.1	0.0	-1.7	0.0
DK	-0.3	-4.2	0.7	0.8	-9.8	2.1	0.4	-6.0	0.8	3.0	3.0	0.0	-3.6	0.0	0.0	-1.1	0.0
DE	-0.5	-5.9	0.5	0.0	-14.1	1.4	-0.2	-6.0	0.2	2.5	2.5	0.1	-0.1	0.1	-0.3*	-0.4	-0.3
EE	0.0	-3.6	1.0	1.7	-7.1	3.1	-0.9	-1.4	-0.5	4.3	4.3	-1.5*	0.5	-1.5	-0.3	1.0	-0.3
IE	-1.5	-1.9	-0.5	-4.1	-3.9	-2.8	-0.9	2.1	-0.5	4.7	4.7	:	:	:	:	:	:
EL	-1.7	13.6	-0.8	-1.2	28.4	0.2	-1.9	5.0	-1.5	-3.0	-3.0	-1.0*	5.1	-1.0	0.0	1.3	0.0
ES	-2.6	10.1	-1.7	-4.0	24.5	-2.6	-1.5	3.4	-1.1	2.1	2.1	-0.1	5.4	-0.1	0.1	1.7	0.1
FR	-0.4	-0.1	0.6	-0.1	3.3	1.3	0.6	-0.2	1.0	1.7	1.7	0.2	-4.0	0.2	0.0	-0.9	0.0
HR	-2.7	3.6	-1.8	-12.0	10.2	-10.6	-0.8	6.3	-0.4	:	:	0.0	0.5	0.0	0.1	0.0	0.1
IT	-0.7	1.4	0.2	-4.2	16.3	-2.9	-0.7	9.2	-0.3	0.8	0.8	0.1	2.4	0.1	0.0	0.6	0.0
CY	-2.9	2.6	-2.0	-5.9	6.7	-4.5	-1.7	3.1	-1.3	-0.8	-0.8	2.5*	-1.5	2.5	-0.2	0.0	-0.2
LV	-0.2	-0.5	0.8	2.0	-3.8	3.3	-1.5	-1.7	-1.1	4.8	4.8	0.2	1.2	0.2	0.0	1.3	0.0
LT	-1.0	-1.9	-0.1	-3.0	-6.6	-1.7	-0.7	-3.0	-0.3	2.8	2.8	1.9	2.1	1.9	1.4*	2.3	1.4
LU	-0.1	-3.9	0.8	-0.2	-3.8	1.2	-0.1	-6.0	0.3	:	:	-0.9*	-2.5	-0.9	-0.1	-0.9	-0.1
HU	-1.8	-4.8	-0.9	-4.7	-7.4	-3.3	-2.0	-0.6	-1.6	2.0	2.0	0.6*	-1.9	0.6	0.0	-0.9	0.0
MT	-0.6	-5.3	0.3	-1.5	-11.5	-0.1	-0.1	-1.8	0.3	:	:	-0.1	-4.3	-0.1	0.2	-1.0	0.2
NL	-0.6	-3.8	0.3	0.1	-10.1	1.5	-0.8	-7.5	-0.4	3.2	3.2	0.1	-4.9	0.1	0.0	-1.4	0.0
AT	0.4	-4.2	1.3	1.2	-10.2	2.6	-0.2	-4.7	0.2	0.3	0.3	0.1	-4.4	0.1	-0.1	-1.2	-0.1
PL	-1.4	-3.9	-0.5	-3.1	-3.2	-1.8	-1.0	-1.2	-0.6	3.5	3.5	0.9*	0.2	0.9	0.0	-0.3	0.0
PT	-1.3	1.5	-0.4	-3.0	7.8	-1.6	-1.0	-0.9	-0.6	1.7	1.7	-0.3	1.4	-0.3	-0.2	0.8	-0.2
RO	-0.6	-4.0	0.3	:	:	:	1.1	5.9	1.5	6.1	6.1	-0.1	5.9	-0.1	1.1*	3.1	1.1
SI	-1.2	-2.1	-0.3	-1.4	-5.9	0.0	0.1	-2.7	0.5	2.1	2.1	-0.1	-3.8	-0.1	-0.1	-1.6	-0.1
SK	-1.8	-0.1	-0.9	-3.7	1.6	-2.3	0.9	1.5	1.3	4.0	4.0	-0.7*	-5.8	-0.7	-0.4*	-1.7	-0.4
FI	-0.2	-1.2	0.7	-0.9	-0.1	0.4	0.4	-1.6	0.8	1.0	1.0	0.2	-4.7	0.2	0.0	-1.6	0.0
SE	-0.7	-3.3	0.2	-2.2	-2.4	-0.8	-0.5	-5.5	-0.1	2.4	2.4	-0.9*	-3.6	-0.9	-0.1	-1.4	-0.1
UK	-0.6	-5.3	0.4	-2.2	-7.9	-0.8	-0.8	-1.1	-0.4	3.6	3.6	0.1	-1.7	0.1	0.1	0.0	0.1

Bron: Eurostat, EU-arbeidskrachtenenquête, nationale rekeningen en EU-SILC (berekeningen van DG EMPL). Zie bijlage 1 voor nadere gegevens.

Bijlage 3 Scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied met absolute waarden in drie opeenvolgende jaren

	Unemployment rate			Youth unemployment						Real growth in gross household disposable income			At-risk-of-poverty rate (18-64)			Inequalities - S80/S20		
				Youth UR			NEETs											
	2014	2015	2016S1	2014	2015	2016S1	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
EU28 (weighted)	10.2	9.4	8.7	22.2	20.3	19.0	13.0	12.5	12.0	0.0	1.0	2.3	16.4	17.1	17.2	5.0	5.2	5.2
EA19 (weighted)	11.6	10.9	10.2	23.8	22.4	21.3	12.9	12.6	12.2	-0.5	0.7	1.8	16.8	17.4	17.4	5.0	5.2	5.2
EU28 (unweighted)	10.5	9.9	8.9	24.5	22.6	20.3	12.8	12.3	11.7	1.2	0.8	2.7	15.6	16.2	16.2	4.8	5.0	5.1
EA19 (unweighted)	11.3	10.7	9.8	25.2	23.3	21.8	12.4	12.0	11.5	-0.4	0.3	2.0	15.7	16.2	16.2	4.8	5.0	5.0
BE	8.5	8.5	8.3	23.2	22.1	20.8	12.7	12.0	12.2	-0.3	0.3	0.7	13.4	14.2	13.7	3.8	3.8	3.8
BG	11.4	9.2	8.0	23.8	21.6	16.4	21.6	20.2	19.3	5.2	-7.1	:	17.1	18.9	18.0	6.6	6.8	7.1
CZ	6.1	5.1	4.1	15.9	12.6	10.5	9.1	8.1	7.5	-0.7	2.9	3.2	8.6	9.1	9.0	3.4	3.5	3.5
DK	6.6	6.2	6.0	12.6	10.8	11.5	6.0	5.8	6.2	-0.9	1.5	3.0	13.4	13.8	13.8	4.0	4.1	4.1
DE	5.0	4.6	4.3	7.7	7.2	7.2	6.3	6.4	6.2	0.7	1.4	2.5	16.9	17.2	17.3	4.6	5.1	4.8
EE	7.4	6.2	6.6	15.0	13.1	14.2	11.3	11.7	10.8	6.1	2.4	4.3	17.3	19.4	17.9	5.5	6.5	6.2
IE	11.3	9.4	8.4	23.9	20.9	17.4	16.1	15.2	14.3	-2.1	1.1	4.7	14.0	16.1	:	4.5	4.8	:
EL	26.5	24.9	23.8	52.4	49.8	49.6	20.4	19.1	17.2	-6.4	-1.3	-3.0	24.1	23.5	22.5	6.6	6.5	6.5
ES	24.5	22.1	20.3	53.2	48.3	45.8	18.6	17.1	15.6	-1.9	0.7	2.1	20.4	22.9	22.8	6.3	6.8	6.9
FR	10.3	10.4	10.1	24.3	24.7	24.6	11.2	11.4	12.0	-0.3	0.7	1.7	13.7	13.2	13.4	4.5	4.3	4.3
HR	17.3	16.3	13.8	45.5	43.0	31.4	19.6	19.3	18.5	-3.7	1.1	:	17.8	17.9	17.9	5.3	5.1	5.2
IT	12.7	11.9	11.6	42.7	40.3	37.5	22.2	22.1	21.4	-0.8	0.3	0.8	19.1	19.7	19.8	5.8	5.8	5.8
CY	16.1	15.0	12.8	36.0	32.8	28.0	18.7	17.0	15.3	-5.4	-5.8	-0.8	14.4	13.4	15.9	4.9	5.4	5.2
LV	10.8	9.9	9.7	19.6	16.3	17.5	13.0	12.0	10.5	4.4	1.3	4.8	18.8	18.4	18.6	6.3	6.5	6.5
LT	10.7	9.1	8.4	19.3	16.3	14.7	11.1	9.9	9.2	4.4	1.6	2.8	19.0	17.6	19.5	6.1	6.1	7.5
LU	6.0	6.4	6.3	22.3	16.6	17.5	5.0	6.3	6.2	:	:	:	15.0	15.8	14.9	4.6	4.4	4.3
HU	7.7	6.8	5.5	20.4	17.3	13.9	15.5	13.6	11.6	1.8	3.8	2.0	15.2	14.9	15.5	4.3	4.3	4.3
MT	5.8	5.4	5.0	11.7	11.8	9.8	9.9	10.5	10.4	:	:	:	13.6	13.2	13.1	4.1	4.0	4.2
NL	7.4	6.9	6.4	12.7	11.3	11.2	5.6	5.5	4.7	-1.4	-0.6	3.2	10.9	12.4	12.5	3.6	3.8	3.8
AT	5.6	5.7	6.1	10.3	10.6	11.1	7.3	7.7	7.5	-1.7	0.0	0.3	12.9	12.9	13.0	4.1	4.1	4.0
PL	9.0	7.5	6.4	23.9	20.8	18.1	12.2	12.0	11.0	1.3	2.7	3.5	16.7	16.7	17.6	4.9	4.9	4.9
PT	14.1	12.6	11.7	34.7	32.0	29.1	14.1	12.3	11.3	-1.0	-0.5	1.7	18.4	19.1	18.8	6.0	6.2	6.0
RO	6.8	6.8	6.3	24.0	21.7		17.0	17.0	18.1	33.0	6.1	6.1	21.7	23.7	23.3	6.8	7.2	8.3
SI	9.7	9.0	8.2	20.2	16.3	15.4	9.2	9.4	9.5	-1.7	1.8	2.1	13.0	13.7	13.6	3.6	3.7	3.6
SK	13.2	11.5	10.1	29.7	26.5	22.9	13.7	12.8	13.7	0.1	2.6	4.0	12.1	12.3	11.6	3.6	3.9	3.5
FI	8.7	9.4	9.0	20.5	22.4	21.2	9.3	10.2	10.6	0.4	-0.8	1.0	11.3	12.5	12.7	3.6	3.6	3.6
SE	7.9	7.4	7.0	22.9	20.4	18.9	7.5	7.2	6.7	1.7	2.7	2.4	14.0	14.7	13.8	3.7	3.9	3.8
UK	6.1	5.3	5.0	17.0	14.6	13.4	13.2	11.9	11.1	-0.1	1.5	3.6	14.7	15.6	15.7	4.6	5.1	5.2

Bron: Eurostat, EU-arbeidskrachtenenquête, nationale rekeningen en EU-SILC (berekeningen van DG EMPL). Zie bijlage 1 voor nadere gegevens.

Bijlage 4 Methodologische nota voor het signaleren van trends en niveaus op het scorebord

Medio 2015 hebben de Europese Commissie en de lidstaten manieren besproken om de analyse, het aflezen en de interpretatie van het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied te verbeteren met het oog op de volgende versie van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid. Zij spraken met name over de ontwikkeling van een methode om de prestaties van de lidstaten op basis van het scorebord te beoordelen. Zij spraken met name over de ontwikkeling van een methode om de prestaties van de lidstaten op basis van het scorebord te beoordelen. Er werd overeengekomen dat de toe te passen methode voor iedere indicator een manier zou moeten bieden om de relatieve positie van elke lidstaat te meten op grond van diens waarde (score) voor deze indicator in relatie tot de spreiding van de waarden van de indicator (score) voor de EU. De methode moet zowel op jaarniveaus (niveaus) als op jaarlijkse ontwikkelingen (veranderingen) worden toegepast om een holistische beoordeling van de prestaties van de lidstaten mogelijk te maken.

Om dit doel te bereiken kan een gangbare en begrijpelijke aanpak worden toegepast. Die bestaat erin dat voor elke indicator de verdeling van respectievelijk niveaus en veranderingen wordt geanalyseerd om vast te stellen welke waarnemingen (scores van de lidstaten) aanzienlijk afwijken van de algemene trend – in statistische termen: het opsporen van de "uitbijters" in de verdeling van de scores van de EU voor die indicator.
Om deze benadering toe te passen, is het wenselijk om voorafgaand aan de analyse voor elke indicator de scores van de lidstaten tot standaardscores (ook bekend als z-scores) om te rekenen; dit heeft als voordeel dat verschillende maatstaven gelijk kunnen worden gesteld, zodat op alle indicatoren eenzelfde maatstaf kan worden toegepast.

Dat wordt gedaan door voor elke indicator de ruwe waarden voor zowel niveaus als veranderingen te standaardiseren met behulp van de volgende formule:

$$z - score\ for\ MS_X = \frac{[MS_X\ indicator\ - average\ (MS\ indicator)]}{standard\ deviation\ (MS\ indicator)}$$

Deze aanpak maakt het mogelijk voor elke lidstaat de ruwe waarde voor elke indicator uit te drukken als het aantal standaardafwijkingen waarin deze van het gemiddelde afwijkt. Vervolgens kunnen de prestaties van elke lidstaat worden beoordeeld en gerangschikt door de berekende z-scores af te zetten tegen een serie vooraf vastgestelde drempelwaarden, die kunnen worden uitgedrukt als veelvouden van de standaardafwijking. Een vergelijkbare methode is in het verleden al eens aangenomen en toegepast, namelijk in het kader van het LIME-beoordelingskader[48].

[48] Europese Commissie (2008), "The LIME Assessment Framework (LAF): A methodological tool to compare, in the context of the Lisbon Strategy, the performance of EU Member States in terms of GDP and in terms of twenty policy areas affecting growth" (Het LIME-beoordelingskader: een methodologisch hulpmiddel om de prestaties van de EU-lidstaten in het kader van de Lissabonstrategie te vergelijken op het gebied van het bbp en op twintig beleidsterreinen die gevolgen hebben voor groei), European Economy Occasional Papers nr. 41/2008.

Het voornaamste probleem bij deze benadering is de vaststelling van de grenswaarden. Aangezien er geen parametrische aanname kan worden gemaakt over de verdeling van de waargenomen ruwe waarden voor de werkgelegenheidsindicatoren[49], wordt bij het kiezen van de grenswaarden vaak gebruikgemaakt van een "vuistregel". De analyse van de belangrijkste indicatoren op het scorebord en de overweging dat lagere werkloosheids-, NEET- en sociale uitsluitingsindicatoren (met uitzondering van het BBIH) gelijkstaan aan betere resultaten, hebben geleid tot de volgende aanname[50]:

1. een score van minder dan -1 geldt als een zeer goede prestatie;
2. een score tussen -1 en -0,5 geldt als een goede prestatie;
3. een score tussen -0,5 en 0,5 geldt als een neutrale prestatie;
4. een score tussen 0,5 en 1 geldt als een slechte prestatie;
5. een score van meer dan 1 geldt als een zeer slechte prestatie[51].

Deze methode wordt voorgesteld om de prestaties voor alle indicatoren in elke lidstaat voor zowel niveaus als veranderingen te beoordelen. Het resultaat van deze stap is, voor elk van de indicatoren, een beoordeling aan de hand van de vijf criteria van de scores van de lidstaten voor zowel niveaus als veranderingen, zoals getoond in

[49] Er is getoetst op zowel de normale als op de t-verdeling, maar alle hypotheses over de verdeling zijn uiteindelijk verworpen.
[50] Binnen de werkgroep zijn verschillende instellingen voor de grenswaarden besproken. Dit voorstel weerspiegelt het resultaat van dit proces.
[51] In het geval van een normale verdeling komen de gekozen grenswaarden ruwweg neer op 15 %, 30 %, 50 %, 70 % en 85 % van de cumulatieve verdeling.

Tabel 1:

Tabel 1: Voorstel voor drempelwaarden z-scores

	drempelwaarden z-scores				
	-1.0	-0,5	0	0,5	1,0
	(kleiner dan)	*(kleiner dan)*	(tussen)	*(groter dan)*	*(groter dan)*
	Beoordeling				
Niveaus	Zeer laag	Laag	Gemiddeld	Hoog	Zeer hoog
Veranderingen	Veel lager dan gemiddeld	Lager dan gemiddeld	Gemiddeld	Hoger dan gemiddeld	Veel hoger dan gemiddeld

Door de beoordeling van de niveaus en de veranderingen te combineren, kunnen de algemene prestaties van een land op elke indicator in een van de volgende zeven categorieën worden ingedeeld. De kleurcodes worden gebruikt in de figuren 1, 14, 15, 27 en 28.

Beste presteerders	scores van minder dan -1,0 bij de niveaus en minder dan 1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus ruim boven het EU-gemiddelde, waarvan de situatie zich verbetert of niet veel sneller dan het EU-gemiddelde achteruitgaat
Beter dan gemiddeld	scores tussen -1,0 en -0,5 bij de niveaus en minder dan 1 bij de veranderingen of tussen -0,5 en 0,5 bij de niveaus en minder dan -1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus boven het EU-gemiddelde, waarvan de situatie zich verbetert of niet veel sneller dan het EU-gemiddelde achteruitgaat
Goed, maar op te volgen	scores van minder dan -0,5 bij de niveaus en meer dan 1 bij de veranderingen en vertonen een verandering die groter is dan nul[52]	Lidstaten met niveaus die boven of ruim boven het EU-gemiddelde liggen, maar waarvan de situatie veel sneller dan het EU-gemiddelde achteruitgaat
Gemiddeld/neutraal	scores tussen -0,5 en 0,5 bij de niveaus en tussen -1,0 en 1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus rond het EU-gemiddelde, waarvan de situatie zich niet verbetert of niet veel sneller dan het EU-gemiddelde achteruitgaat
Zwak, maar gaat vooruit	scores van meer dan 0,5 bij de niveaus en minder dan -1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus die onder of ver onder het EU-gemiddelde liggen, maar waarvan de situatie zich veel sneller verbetert dan het EU-gemiddelde

[52] Deze laatste voorwaarde voorkomt dat een lidstaat die een "laag" of "zeer laag" niveau heeft, wordt aangemerkt met "gaat achteruit" als deze een verandering vertoont die "veel hoger dan gemiddeld" is, maar nog altijd naar beneden gaat.

Op te volgen	scores tussen 0,5 en 1,0 bij de niveaus en minder dan -1,0 bij de veranderingen of een score tussen -0,5 en 0,5 bij de niveaus en minder dan 1,0 bij de veranderingen	Deze categorie omvat twee verschillende gevallen: i) lidstaten met niveaus onder het EU-gemiddelde, waarvan de situatie achteruitgaat of zich niet snel genoeg verbetert; ii) lidstaten met niveaus die overeenkomen met het EU-gemiddelde, maar waarvan de situatie veel sneller achteruitgaat dan het EU-gemiddelde
Kritieke situatie	scores van meer dan 1,0 bij de niveaus en meer dan -1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus ver onder het EU-gemiddelde, waarvan de situatie achteruitgaat of zich niet snel genoeg verbetert

Voor het bruto besteedbaar inkomen van huishoudens (BBIH), dat alleen in de vorm van veranderingen wordt weergegeven, is de volgende indeling gebruikt (zie figuur 26):

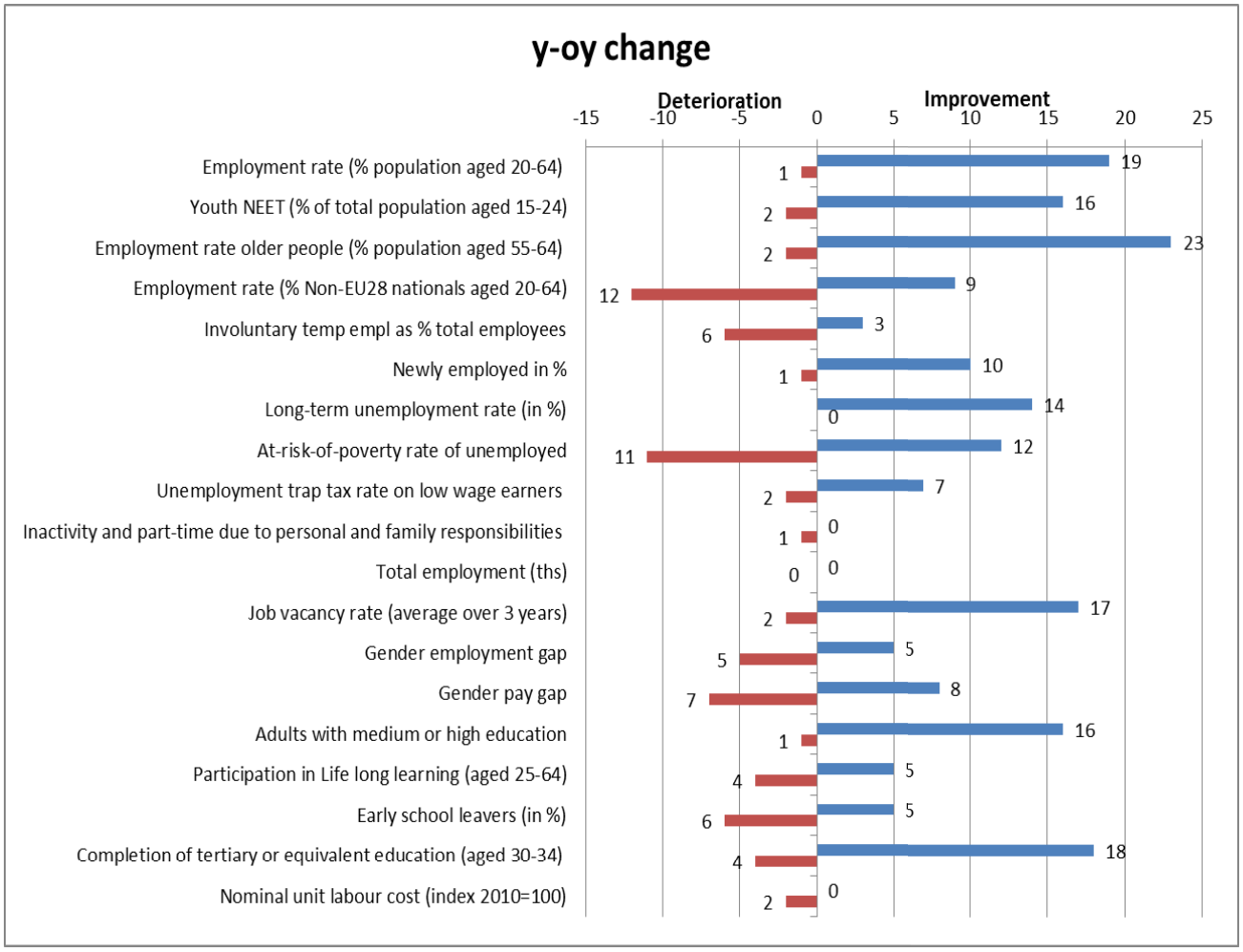
Beste presteerders	scores van meer dan 1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met veranderingen die ruim boven het EU-gemiddelde liggen
Beter dan gemiddeld	scores tussen 1,0 en 0,5 bij de veranderingen	Lidstaten met veranderingen die boven het EU-gemiddelde liggen
Gemiddeld/neutraal	scores tussen -0,5 en 0,5 bij de veranderingen	Lidstaten met veranderingen rond het gemiddelde
Op te volgen	scores tussen -0,5 en -1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met veranderingen die onder het EU-gemiddelde liggen
Kritieke situatie	scores van minder dan -1,0 bij de veranderingen *en* vertonen een negatieve verandering van het BBIH[53]	Lidstaten met veranderingen die ver onder het EU-gemiddelde liggen

[53] Deze laatste voorwaarde voorkomt dat een lidstaat die een verhoging van het BBIH vertoont, wordt aangemerkt met "kritieke situatie".

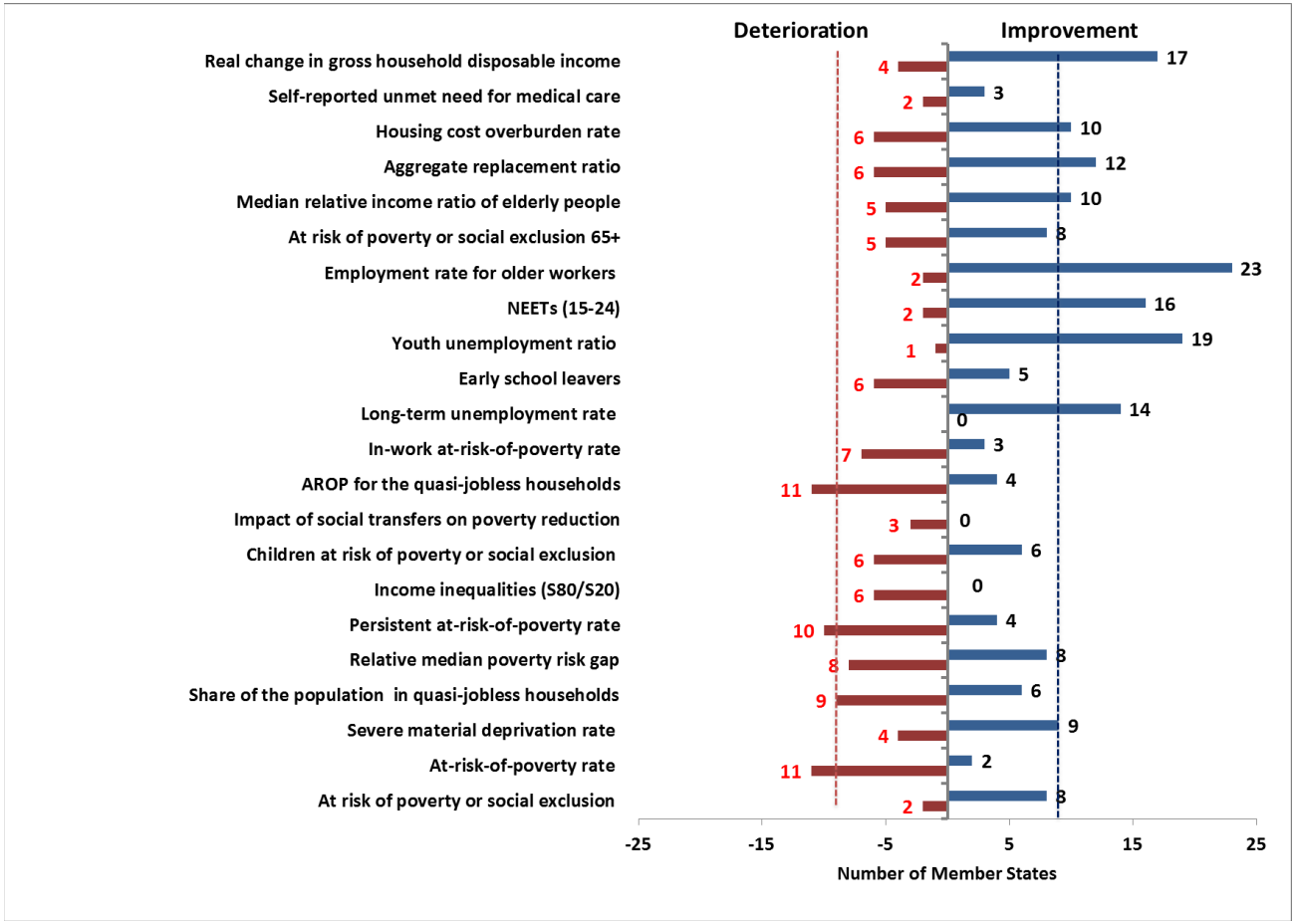
Overzichtstabel grenswaarden

		Zeer laag	Laag	Gemiddeld	Hoog	Zeer hoog
Werkloosheidspercentage	Niveaus	minder dan 4,4 %	minder dan 6,6 %	tussen 6,6 % en 11,1 %	meer dan 11,1 %	meer dan 13,4 %
	Veranderingen	minder dan -1,9 procentpunt	minder dan -1,4 procentpunt	tussen -1,4 en -0.6 procentpunt	meer dan -0,6 procentpunt	meer dan -0,2 procentpunt
Jeugdwerkloosheid	Niveaus	minder dan 9,7 %	minder dan 15,0 %	tussen 15,0 % en 25,6 %	meer dan 25,6 %	meer dan 31,0 %
	Veranderingen	minder dan -5,2 procentpunt	minder dan -3,7 procentpunten	tussen -3,7 en -0,8 procentpunten	meer dan -0,8 procentpunt	meer dan 0,7 procentpunt
NEET-jongeren	Niveaus	minder dan 7,3 %	minder dan 9,5 %	tussen 9,5 % en 13,9 %	meer dan 13,9 %	meer dan 16,1 %
	Veranderingen	minder dan -1,3 procentpunt	minder dan -0,9 procentpunt	tussen -0,9 en –0,1 procentpunt	meer dan -0,1 procentpunt	meer dan 0,3 procentpunt
BBIH	Veranderingen	minder dan 0,5 %	minder dan 1,5 %	tussen 1,5 % en 3,4 %	meer dan 3,4 %	meer dan 4,4 %
Armoederisicopercentage (18-64 jaar)	Niveaus	minder dan 12,6 %	minder dan 14,4 %	tussen 14,4 % en 18,0 %	meer dan 18,0 %	meer dan 19,8 %
	Veranderingen	minder dan -0,8 procentpunt	minder dan -0,4 procentpunt	tussen -0,4 en 0,4 procentpunt	meer dan 0,4 procentpunt	meer dan 0,8 procentpunt
S80/S20-ratio	Niveaus	minder dan 3,7	minder dan 4,4	tussen 4,4 en 5,8	meer dan 5,8	meer dan 6,4
	Veranderingen	minder dan -0,3	minder dan -0,1	tussen -0,1 en 0,3	meer dan 0,3	meer dan 0,4

Bijlage 5: Beknopt overzicht van de "op te volgen trends in verband met werkgelegenheid" en lidstaten met achteruitgang of verbetering volgens de prestatiemonitor werkgelegenheid (EPM) 2016; Verandering 2015-2014



Bijlage 6: Beknopt overzicht van de "op te volgen sociale ontwikkelingen" en lidstaten met achteruitgang of verbetering volgens de prestatiemonitor sociale bescherming 2016; Verandering 2014-2013



NB: Voor de op de EU-SILC gebaseerde indicatoren betreffen de veranderingen in het algemeen de periode 2012-2013 voor de indicatoren van het inkomen en de arbeidsintensiteit van huishoudens; voor ernstige materiële deprivatie en onvervulde behoefte aan medische zorg betreffen zij 2013-2014. Wijzigingen in het bruto besteedbaar inkomen van huishoudens betreffen de periode 2013-2014. Op de arbeidskrachtenenquête gebaseerde indicatoren (langdurige werkloosheid, voortijdig schoolverlaten, jeugdwerkloosheid, NEET-jongeren (15-24 jaar) en vervroegd pensioen (55-64 jaar) hebben betrekking op de recentere periode 2014-2015. Recentere gegevens zullen beschikbaar zijn in de definitieve versie van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid.