



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 5 juli 2024
(OR. en)

11630/24

SOC 507
EMPL 312
EDUC 246
JEUN 206
ECOFIN 766
COMPET 770
MI 679
MIGR 307
DIGIT 174
ENV 769
FISC 157
SAN 446
GENDER 185

NOTA

van:	het voorzitterschap
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad
Betreft:	Europees Semester 2024: tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU
	- Oriënterend debat

De delegaties vinden in de bijlage een oriënterende nota van het voorzitterschap over bovengenoemd onderwerp, met het oog op het oriënterend debat in de Raad Epsco op 16 juli 2024.

Europees Semester 2024: tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU*Oriënterend debat***Aanhoudende tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU**

Uit gegevens blijkt dat ongeveer 80 % van de werkgevers in de EU moeite heeft om werknemers met de juiste vaardigheden te vinden. Bovendien passen de vaardigheden van een op de drie werknemers in de EU niet bij de baan die ze hebben: 17 % is overgekwalificeerd en 13 % is ondergekwalificeerd¹. Met name in sectoren met banen van lage kwaliteit² zijn er grote tekorten, net als bij beroepen waarvoor doorgaans geen diploma tertiair diploma vereist is³.

De hardnekkige tekorten aan arbeidskrachten zijn terug te zien in de hoge vacaturegraad in de EU, die in het tweede kwartaal van 2022 een recordpercentage van 3 % bereikte, maar in het eerste kwartaal van 2024 weer daalde tot 2,6 %⁴. De vacaturegraad blijft vooral in bepaalde lidstaten bijzonder hoog, ondanks de recente vertraging van de economische bedrijvigheid als gevolg van problemen in toeleveringsketens en de inflatiedruk. Dit wijst erop dat de arbeidstekorten een structureel probleem blijven voor de arbeidsmarkten van de EU in de nasleep van de COVID-19-pandemie.

De groeiende tekorten aan arbeidskrachten hebben er niet toe geleid dat inactieven of mensen met een geringe binding met de arbeidsmarkt weer aan het werk komen. Er zijn daarom gerichte maatregelen nodig om het onbenutte arbeidspotentieel van de beroepsbevolking van de Unie te mobiliseren, waarbij met name moet worden gefocust op groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Ook moet er meer worden gedaan om werklozen terug aan het werk te krijgen en om de overstap van een baan in een krimpende sector naar een baan in een groeiende sector te ondersteunen. Deze maatregelen moeten verder reiken dan een actief arbeidsmarktbeleid en ook belemmeringen voor arbeidsmarktparticipatie en opleiding aanpakken, met inbegrip van belemmeringen in verband met zorginfrastructuur en -diensten, rehabilitatie en werkplek-aanpassingen.

¹ Gegevens op basis van de European Company Survey 2019 (Europese bedrijvenenquête), Eurofound 2019.

² Verslag van Eurofond “Measures to tackle labour shortages: lessons for future policy” (Maatregelen tegen arbeidstekorten: lessen voor toekomstig beleid), 2023.

³ Verslag van Eures “Report on labour shortages and surpluses 2023” (Verslag over arbeidstekorten en -overschotten 2023), Europese Arbeidsautoriteit, 2 mei 2024.

⁴ Vacaturestatistieken Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics.

Maatregelen voor de integratie van werklozen op de arbeidsmarkt zijn doorgaans gericht op een betere afstemming tussen werkzoekenden en vacatures, meer mobiliteit en het aanbieden van opleiding, werkervaring en andere actieve arbeidsmarktmaatregelen. De integratie van personen zonder passend werk en personen die beschikbaar zijn maar niet op zoek zijn naar werk ondersteunen, vraagt echter om een bredere en meer holistische aanpak waarbij wordt gekeken naar de achterliggende redenen voor de inactiviteit.

Het actieplan van de Europese Commissie inzake tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU⁵ heeft tot doel duidelijk te maken welke maatregelen de Commissie, de lidstaten en de sociale partners op de korte tot middellange termijn zullen of moeten nemen om de problemen als gevolg van die tekorten aan te pakken. In het actieplan wordt er onder meer op gewezen dat er een brede reeks gerichte beleidsmaatregelen nodig is voor elke ondervertegenwoordigde groep waarmee de specifieke onderliggende oorzaken van inactiviteit op de arbeidsmarkt worden aangepakt, wil men de participatiegraad verbeteren.

Het actieplan benoemt vrouwen, laaggeschoolde werknemers, oudere werknemers, jongeren, mensen met een migratieachtergrond of die tot een raciale of etnische minderheid behoren en personen met een handicap als bevolkingsgroepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt.

Tijdens dit oriënterend debat wordt de ministers verzocht met name aandacht te besteden aan de uitdagingen waarmee jongeren en oudere werknemers worden geconfronteerd wat betreft hun participatie op de arbeidsmarkt.

Hoewel er vooruitgang is geboekt, zijn er aanhoudende inspanningen nodig om de structurele problemen te overwinnen die jongeren tegenhouden op de arbeidsmarkt, met name in de context van wijdverspreide tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden.

⁵ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's: "Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan" (doc. 8153/24).

Jongeren die geen werk hebben en evenmin onderwijs of een opleiding volgen (NEET's) vormen een onaangeboorde bron van talent en innovatie die, indien benut, kan bijdragen tot de groene en de digitale transformatie en die de economische en maatschappelijke dynamiek kan verbeteren. In 2022 was het aandeel inactieve NEET's in de EU met 7,4 % aanzienlijk hoger dan het percentage werkloze NEET's van 4,3 %⁶. Begrijpen waarom jonge NEET's economisch inactief zijn, is cruciaal om met gerichte beleidsmaatregelen te kunnen komen. De versterkte jongerengarantie omvat maatregelen die NEET's kunnen helpen door hen nadat zij werkloos zijn geworden of het formele onderwijs hebben verlaten, een geschikte baan, vervolgonderwijs en -opleiding, een leerling- of stageplaats aan te bieden.

De vergrijzing van de bevolking zal naar verwachting een effect hebben op het arbeidsaanbod, waardoor de beroepsbevolking zal afnemen en de tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten in de Unie mogelijk verder zullen toenemen. In deze context speelt een langer en gezonder beroepsleven een belangrijke rol om het arbeidsaanbod te ondersteunen en de budgettaire houdbaarheid van de socialebeschermingsstelsels te garanderen, en tegelijk de sociale cohesie, solidariteit en kennisoverdracht tussen generaties te garanderen⁷.

Oudere werknemers zijn actiever op de arbeidsmarkt dan ooit tevoren, maar er is nog ruimte voor verbetering, vooral voor vrouwen. Er moet meer nadruk worden gelegd op duurzaam werk, dat wil zeggen werk waarbij de wisselwerking tussen werk- en leefomstandigheden zo is dat mensen worden ondersteund langer actief te zijn en langer te blijven werken⁸.

De afgelopen jaren is men meer doordrongen geraakt van de noodzaak van vroegtijdige interventie en meerdere landen ondersteunen gericht opleidingen voor werkloze oudere werknemers en oudere werknemers die te maken krijgen met een veranderende werkomgeving of gedwongen ontslag wegens boventalligheid en moeten wennen aan nieuwe taken voor dezelfde werkgever of een nieuwe baan. Ook stimulansen in het pensioenstelsel voor langer werken en voor het combineren van pensioen met inkomen uit arbeid en flexibele arbeidsregelingen kunnen helpen om oudere werknemers aan boord te houden.

⁶ Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2024 (doc. ST 6073/24, blz. 117).

⁷ Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2024 (doc. ST 6073/24, blz. 22).

⁸ Sustainable work over the life course: Concept paper (Duurzaam werk gedurende de levensloop: conceptnota), Eurofound, 2015 (blz. 2).

In het licht van het bovenstaande wordt de ministers verzocht van gedachten te wisselen over de volgende vragen:

- *Wat zijn in uw lidstaat de belangrijkste uitdagingen op de korte tot middellange termijn als gevolg van de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden? Welke maatregelen in het actieplan van de Europese Commissie inzake tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU zijn het meest relevant voor uw lidstaat?*
 - *Welke maatregelen in het werkgelegenheidsbeleid kunnen helpen om onbenut arbeids-potentieel in de Europese Unie te activeren? Hoe kunnen de middelen uit de publieke en particuliere sector elkaar versterken teneinde de activeringsbeleidsmaatregelen te faciliteren?*
 - *Zijn er in uw lidstaat bepaalde gerichte maatregelen genomen om de participatie van jongeren die aan het begin van hun loopbaan staan te verhogen en ouderen aan te moedigen actief te blijven op de arbeidsmarkt?*
-