

Brussel, 25 november 2021
(OR. en)

14267/21

SOC 686
EMPL 515
ECOFIN 1129
EDUC 390

VOORSTEL

van:	de secretaris-generaal van de Europese Commissie, ondertekend door mevrouw Martine DEPREZ, directeur
aan:	de heer Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, secretaris-generaal van de Raad van de Europese Unie
nr. Comdoc.:	COM(2021) 743 final
Betreft:	VOORSTEL VOOR EEN GEZAMELIJK VERSLAG OVER DE WERKGELEGENHEID VAN DE COMMISSIE EN DE RAAD

Hierbij gaat voor de delegaties document COM(2021) 743 final.

Bijlage: COM(2021) 743 final



Brussel, 24.11.2021
COM(2021) 743 final

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

Inhoudsopgave

BELANGRIJKSTE PUNTEN	2
OVERZICHT VAN TRENDS EN UITDAGINGEN MET BETREKKING TOT DE ARBEIDSMARKT EN OP SOCIAAL GEBIED IN DE EUROPESE UNIE.....	25
1.1 Trends op de arbeidsmarkt	25
1.2 Sociale trends	29
1.3 Het herziene sociale scorebord: overzicht van de uitdagingen in verband met de beginselen van de pijler.....	32
1.4 Kerndoelen van de EU voor 2030	40
HERVORMINGEN OP SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSGEBIED – PRESTATIES EN MAATREGELEN VAN DE LIDSTATEN.....	46
2.1. Richtsnoer 5: de vraag naar arbeid stimuleren	46
2.1.1 Kernindicatoren	46
2.1.2 Beleidsrespons.....	63
2.2 Richtsnoer 6: Het arbeidsaanbod vergroten en de toegang tot de arbeidsmarkt, vaardigheden en competenties verbeteren	72
2.2.1 Kernindicatoren	72
2.2.2 Beleidsrespons.....	104
2.3 Richtsnoer 7: De werking van de arbeidsmarkten en de doeltreffendheid van de sociale dialoog verbeteren	117
2.3.1 Kernindicatoren	117
2.3.2 Beleidsrespons.....	146
2.4 Richtsnoer 8: Gelijke kansen voor iedereen bevorderen, sociale inclusie stimuleren en armoede bestrijden	154
2.4.1 Kernindicatoren	154
2.4.2 Beleidsrespons.....	176

BELANGRIJKSTE PUNTEN

Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de Europese Commissie en de Raad geeft jaarlijks en overeenkomstig artikel 148 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) een follow-up aan de werkgelegenheidssituatie in de Unie en de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren. Het biedt jaarlijks een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied in de Europese Unie en van recente beleidsmaatregelen in de lidstaten op basis van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten¹. In het verslag worden tevens prioritaire gebieden voor beleidsmaatregelen aangewezen. Het voorstel van de Commissie voor dit verslag maakt deel uit van het najaarspakket van het Europees Semester; na gedachtewisselingen tussen de Commissie en haar voorbereidende instanties zal de definitieve tekst worden vastgesteld door de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (Epsco).

In de editie van 2022 gaat de aandacht in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid sterker uit naar de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten, overeenkomstig de toezeggingen van het actieplan van maart 2021 en de Verklaring van Porto van 8 mei. De uitvoering van de pijler zal de Unie sterken in haar streven naar een groene, digitale en eerlijke transitie en bijdragen aan de verwezenlijking van opwaartse sociale en economische convergentie, waarbij de demografische uitdagingen het hoofd wordt geboden. Dit zal tevens bijdragen aan de verwezenlijking van de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling. Met dit verslag wordt de monitoring van de sociale pijler versterkt, met name aan de hand van pijlerkaders waarin belangrijke uitdagingen worden behandeld op drie gebieden, namelijk gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, eerlijke arbeidsvoorwaarden, en sociale bescherming en inclusie. Ook de drie nieuwe kerndoelen van de EU voor 2030 inzake werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding die deel uitmaken van het actieplan van de pijler zijn in het verslag geïntegreerd. Deze kerndoelen werden tijdens de sociale top in Porto met instemming begroet door de EU-staatshoofden en regeringsleiders en werden in juni door de Europese Raad verwelkomd. De EU heeft zich ertoe verbonden tegen 2030 de volgende EU-kerndoelen te verwezenlijken:

- ten minste 78 % van de bevolking van 20 tot en met 64 jaar moet een baan hebben;
- ten minste 60 % van alle volwassenen in de leeftijdsgroep 25 tot en met 64 jaar moet jaarlijks aan een leeractiviteit deelnemen, en
- het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, moet in vergelijking met 2019 met ten minste 15 miljoen worden verminderd.

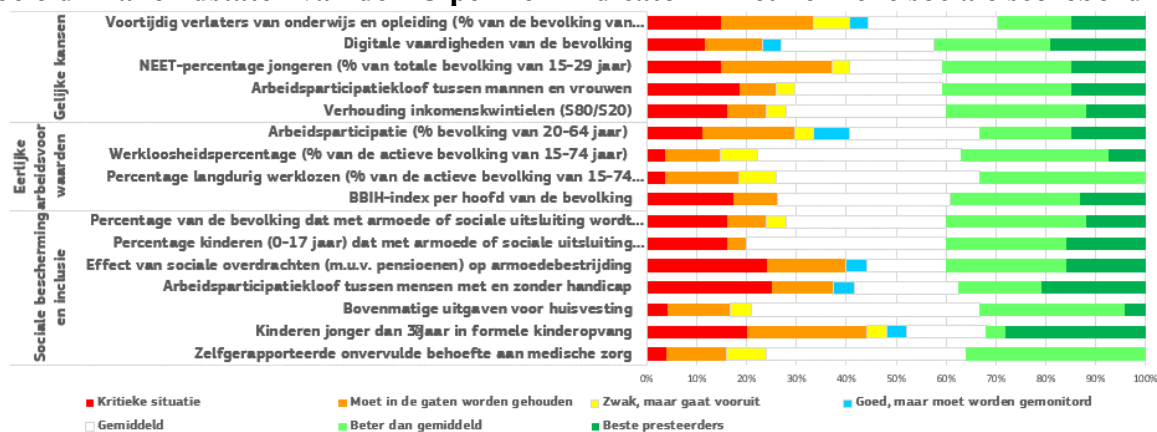
De uitvoering van de hervormingen en de investeringen die zijn voorzien in de herstel- en veerkrachtplannen van de lidstaten zal, samen met de cohesiefondsen, een eerlijk, inclusief en duurzaam herstel bevorderen. De herstel- en veerkrachtfaciliteit moet de economische, sociale en territoriale samenhang van de Unie bevorderen door de veerkracht, de crisisparaatheid, het aanpassingsvermogen en het groeipotentieel van de lidstaten te verbeteren. Op die manier draagt de faciliteit tevens bij tot de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten, met bijzondere aandacht voor de uitdagingen die zijn aangewezen

¹ De laatste actualisering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren werd in oktober 2021 vastgesteld door de Raad van de Europese Unie (PB L 379 van 26.10.2021, blz. 1).

in de landspecifieke aanbevelingen². Vier van de zes pijlers die het toepassingsgebied van de faciliteit afbakenen, zijn in dit verband relevant, namelijk: i) slimme, duurzame en inclusieve groei; ii) sociale en territoriale cohesie; iii) gezondheid en economische, sociale en institutionele veerkracht, en iv) beleidsmaatregelen voor de volgende generatie, kinderen en jongeren. Als onderdeel van de analyse van de beleidsrespons bevat het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid ook een selectie maatregelen die worden ondersteund door de herstel- en veerkrachtfaciliteit en andere financieringsbronnen van de EU, onder meer het Europees Sociaal Fonds Plus, het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling en het Fonds voor een rechtvaardige transitie.

Het herziene sociale scorebord dient als grondslag voor de analyse in editie 2022 van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, waarin de beginselen van de pijler omvattender worden behandeld. De Commissie stelde voor om het sociaal scorebord te herzien als onderdeel van het actieplan van de sociale pijler van maart 2021 en op die manier te komen tot een betere monitoring van de pijler met een herziene reeks kernindicatoren, die in juni 2021 door de Raad Epsco werden goedgekeurd. In editie 2022 van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid worden dan ook de prestaties van de lidstaten op het gebied van de herziene reeks kernindicatoren beoordeeld³. In die reeks zijn indicatoren opgenomen waarmee een beeld kan worden verkregen van belangrijke dimensies zoals volwasseneneducatie, de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt, het risico op armoede en sociale uitsluiting voor kinderen, en de te zware woonlasten in verhouding tot het inkomen. De gegevens van het herziene sociale scorebord, samen met de landspecifieke analyse van bevindingen en de beleidscontext, maken het mogelijk de belangrijkste uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid in de EU en in de lidstaten nauwkeuriger in kaart te brengen (zie figuur 1). Daardoor zou het ook mogelijk worden om de sociale ontwikkelingen en verschillen nauwlettender te volgen. De raadgevende comités van de Raad Epsco zullen zich buigen over een voorstel van Spanje en België inzake een procedure voor sociale onevenwichtigheden op basis van artikel 148 VWEU in het kader van het Europees Semester.

Figuur 1: uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid in alle lidstaten van de EU per kernindicator in het herziene sociale scorebord



² Artikel 4 van Verordening (EU) 2021/241 van het Europees Parlement en de Raad van 12 februari 2021 tot instelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit, PB L 57 van 18.2.2021, blz. 17.

³ In het actieplan van de sociale pijler werden ook secundaire indicatoren voor het sociaal scorebord voorgesteld, maar daarover zijn nog steeds besprekingen aan de gang.

Opmerkingen: 1) er zijn nog geen gegevens beschikbaar voor de indicator over de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten; 2) de indicator betreffende digitale vaardigheden verwijst naar gegevens van 2019; 3) in sommige indicatoren ontbreken gegevens voor enkele landen: de legenda's van alle indicatoren zijn vermeld in de bijlage bij het verslag.

Het effect van de COVID-19-crisis op de arbeidsmarkt werd verzacht door de snelle en doortastende beleidsmaatregelen van de lidstaten en de EU. Het herstel van de arbeidsmarkt treedt geleidelijk in, maar de werkgelegenheid en het totaal aantal gewerkte uren hebben het niveau van voor de crisis nog niet opnieuw bereikt.⁴ De arbeidsparticipatie bereikte een dieptepunt van 71,6 % in het tweede kwartaal van 2020 en kende vervolgens een gedeeltelijk herstel naar 72,8 % voor de leeftijdsgroep 20-64 jaar in het tweede kwartaal van 2021, wat nog onder de piek van 73,3 % ligt die in het vierde kwartaal van 2019 werd bereikt. Hoewel het economisch herstel de banengroei zal aanjagen, wordt een terugkeer naar de werkgelegenheidscijfers van voor de crisis niet verwacht vóór 2022. Zoals uit het EU-kerndoel voor de arbeidsparticipatie blijkt, is een hoog werkgelegenheidsniveau een belangrijke prioriteit voor 2030 om te waarborgen dat iedereen ten volle aan de economie en de samenleving kan deelnemen en dat een kleiner aantal mensen met armoede wordt bedreigd. Globaal genomen is de werkloosheid minder gestegen dan zou kunnen worden verwacht in het licht van de enorme effecten van COVID-19 op de economie. Dit is te danken aan de beleidsmaatregelen die de lidstaten hebben getroffen, ook met steun van EU-financiering (met name het Europees instrument voor tijdelijke steun om het risico op werkloosheid te beperken in een noodtoestand (SURE)⁵ en React-EU, de herstelbijstand voor cohesie en de regio's van Europa⁶), en het is in mindere mate ook toe te schrijven aan het feit dat sommige mensen ten minste tijdelijk inactief werden toen het moeilijker werd een baan te vinden.

Het herstel van de arbeidsmarkt komt geleidelijk op gang

⁴ Dit geeft weer dat werktijdverkortingsregelingen en tijdelijke ontslagregelingen nog steeds een belangrijke rol spelen voor veel werknemers, samen met ontslagbeperkingen die door verschillende lidstaten zijn opgelegd om de werkgelegenheid te helpen behouden.

⁵ Verordening (EU) 2020/672 van de Raad van 19 mei 2020.

⁶ Verordening (EU) 2020/2221 van het Europees Parlement en de Raad van 23 december 2020.

72,8 %

arbeidsparticipatie in het tweede kwartaal van 2021 (1,2 procentpunt hoger dan één jaar daarvoor)

6,7 %

werkloosheidspercentage in september 2021 (1 procentpunt lager dan één jaar daarvoor)

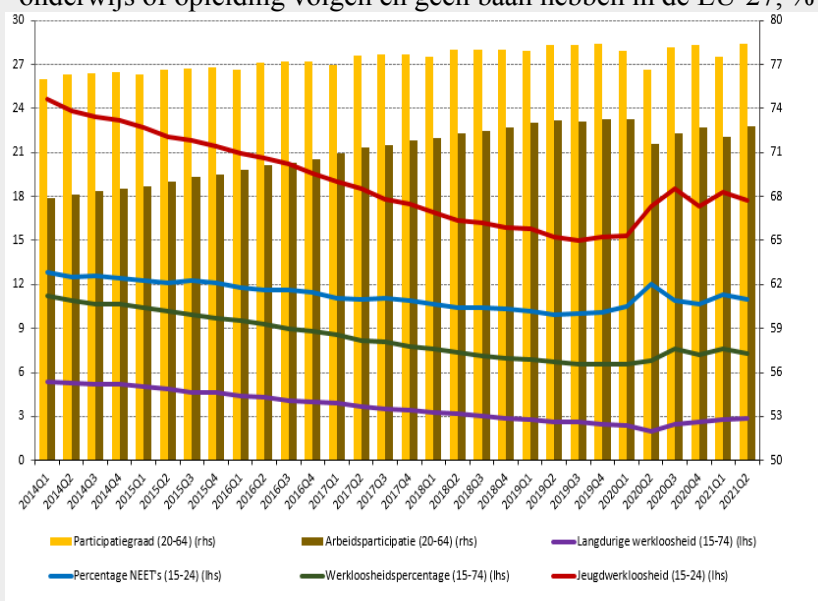
17,4 %

percentage werkloze jongeren in het tweede kwartaal van 2021 (0,6 procentpunten hoger dan in het tweede kwartaal van 2020)

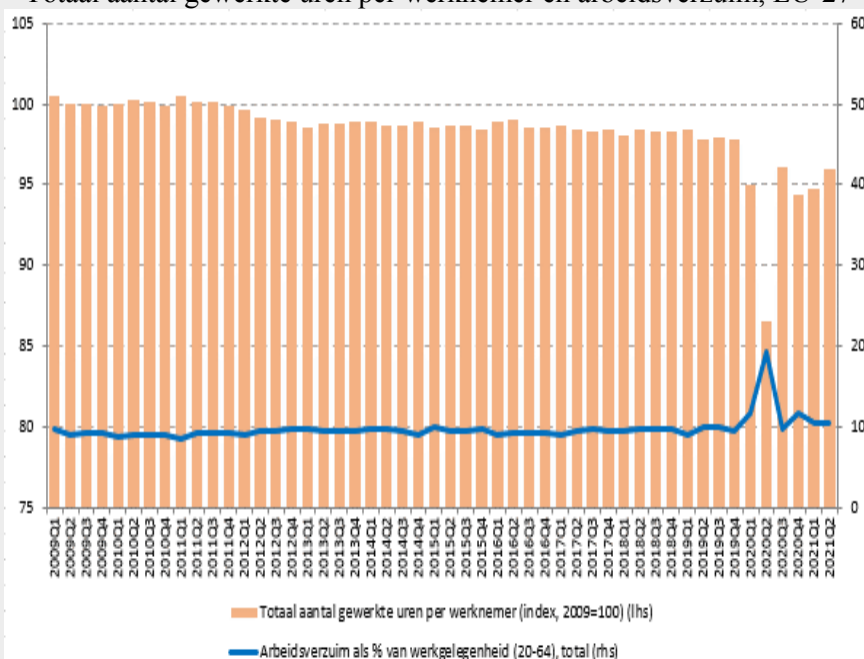
+ 13,3 %

aantal gewerkte uren per werknemer in het tweede kwartaal van 2021 in vergelijking met het vierde kwartaal van 2020 (evenwel 2,7 % lager dan in het tweede kwartaal van 2019)

Arbeidsparticipatie, werkloosheid en aandeel jongeren die geen onderwijs of opleiding volgen en geen baan hebben in de EU-27, %



Totaal aantal gewerkte uren per werknemer en arbeidsverzuim, EU-27



De COVID-19-crisis heeft een einde gemaakt aan de positieve trend die de voorbije jaren in de participatiegraad waar te nemen viel. In de EU-27 daalde de participatiegraad in de leeftijdsgroep 20-64 jaar lichtjes ten gevolge van de pandemie, maar op kwartaalbasis heeft deze reeds opnieuw zijn niveau van voor de crisis bereikt. Dit was grotendeels het gevolg van de arbeidmarktparticipatie van vrouwen en van de leeftijdsgroep 55-64 jaar. In absolute termen is de EU-bevolking in de werkende leeftijd het voorbije decennium niettemin blijven krimpen, hetgeen ook bepalend is voor de toename van tekorten aan arbeidskrachten. In dit verband zijn beleidsmaatregelen belangrijk die meer mensen op de arbeidsmarkt brengen, die mensen langer en gezonder aan de slag houden en die de productiviteit op de middellange en lange termijn verbeteren. Wanneer de arbeidsvoorwaarden verbeteren en beter

Opmerking: Onderbreking in de reeks in driemaandelijkse werkloosheidspercentages sinds het eerste kwartaal van 2021. Bron: Eurostat, databank [une_rt_q], [une_ltu_q] en arbeidskrachtenenquête [lfsi_neet_q], [lfsi_argan], [lfsi_neet_q]. Voor seizoensinvloeden gecorrigeerde, niet voor kalendereffecten gecorrigeerde gegevens

aangepast zijn aan de evoluerende behoeften van werknemers in de loop van hun leven, zou dit positieve gevolgen hebben voor het arbeidsaanbod en aldus een hogere arbeidsparticipatie kunnen ondersteunen.

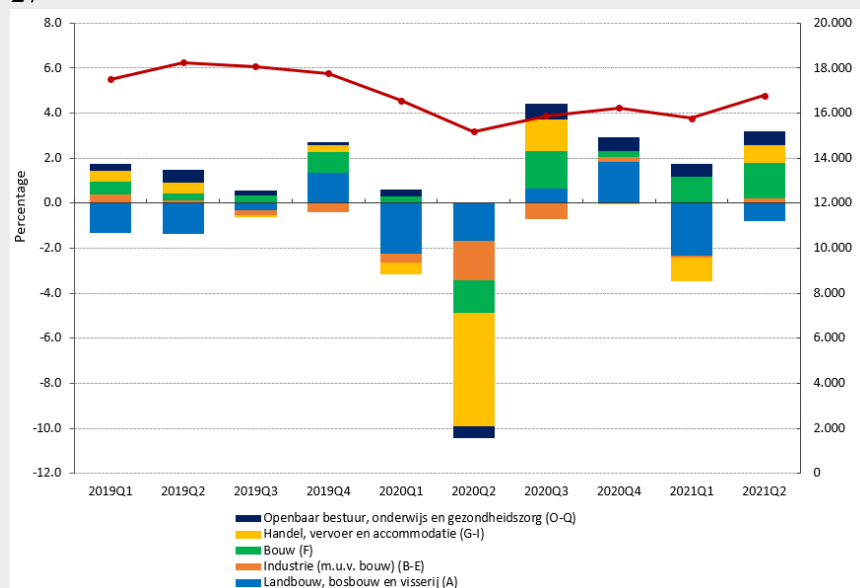
COVID-19 had uiteenlopende gevolgen in verschillende sectoren en voor verschillende soorten werknemers

Hoogste werkgelegenheidsgroei sinds het tweede kwartaal van 2020 in de bouw, bij de overheid en in de ICT-sector

Laagste werkgelegenheidsgroei sinds het tweede kwartaal van 2020 in de groot- en detailhandel, kunst en amusement, en de landbouw

1,6 miljoen minder werknemers (20-64) met een tijdelijke arbeidsovereenkomst in het tweede kwartaal van 2021 dan in het tweede kwartaal van 2019

Veranderingen in werkgelegenheid per economische activiteit (binnenlands concept, voor seizoensinvloeden en kalendereffecten gecorrigeerde gegevens), EU-27



Bron: Eurostat, databank [tec00109]. Opmerking: * NACE Rev.2-activiteiten.

Nu de economie na de COVID-19-schok weer aantrekt, worden wellicht niet alle banen hersteld en wordt ondersteuning bij de overgang naar een andere baan bijzonder belangrijk. Sinds het tweede kwartaal van 2020 doet de hoogste werkgelegenheidsgroei zich voor in de bouw, bij de overheid en in de ICT-sector, terwijl de laagste groeicijfers te vinden zijn in de groot- en detailhandel, kunst en amusement, en de landbouw. Voor sommige getroffen bedrijven zal de pandemie slechts een tijdelijke schok zijn geweest. Voor andere bedrijven kan zij leiden tot diepgaande veranderingen in verdienmodellen, die deels het gevolg zijn van een verschuiving in voorkeuren van de consument (bijvoorbeeld een breder gebruik van e-commerce), de organisatie van bedrijven en hun werkwijzen (onder meer digitalisering en de druk om duurzamere productiemethoden te hanteren). In dit verband kunnen bepaalde taken overbodig worden, zodat een herstructurering van de werkmethoden en de input van arbeid zich opdringt en beleidsmakers en bedrijven sterker genooddaakt zijn de overgang naar nieuwe banen te ondersteunen, volgens de aanbeveling van de Commissie over doeltreffende actieve steun voor werkgelegenheid (EASE). Het herstel biedt tevens de mogelijkheid om het roer te wenden naar een duurzamer sociaal-economisch systeem met

nieuwe verdienmodellen en verreikende implicaties voor het soort aangeboden banen en de noodzakelijke vaardigheden. Een snelle arbeidsherverdeling, ondersteund door een doeltreffend, actief arbeidsmarktbeleid en bij- en omscholingsmaatregelen, is noodzakelijk om tekorten aan arbeidskrachten op te vangen, de productiviteit, de lonen en de sociale cohesie te stimuleren, en de groene en de digitale transitie te vergemakkelijken. Werkijdverkortingsregelingen kunnen in dit verband een nuttige rol spelen, doordat zij de herstructureringsprocessen vergemakkelijken en ondersteunen. Zij moeten ook na de crisis deel blijven uitmaken van de beleidstoolbox en worden ingezet voor de modernisering van de economie (via bijbehorende maatregelen voor de ontwikkeling van vaardigheden, bijvoorbeeld) zonder de structurele aanpassingen te vertragen.

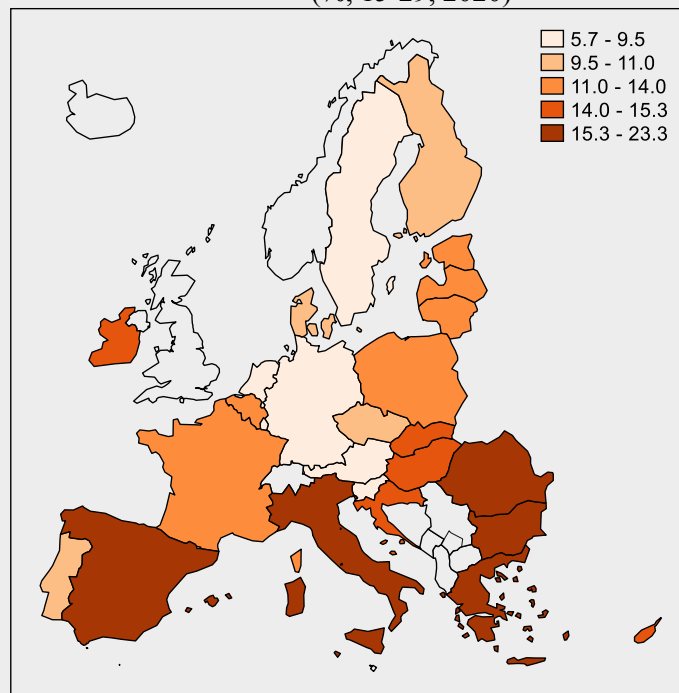
Door de crisis is duidelijker geworden dat jongeren het lastiger hebben op de arbeidsmarkt

+ 13,7 %
jonge NEET's
(15-29 jaar) in 2020

+ 1,3
procentpunt
jeugdwerkloosheid
tussen 2019 en 2020

Dubbel zoveel
jongeren
onvrijwillig in
tijdelijke banen dan
mensen van 25-64 jaar

Jongeren die geen werk hebben en evenmin onderwijs of een opleiding volgen
(%, 15-29, 2020)



Opmerking: sommige bestuurlijke eenheden op eilanden en in de ultraperifere gebieden zijn niet vertegenwoordigd. Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [edat_lfse_35]. © EuroGeographics voor de bestuurlijke grenzen.

De COVID-19-crisis heeft zwaardere gevolgen gehad voor jongeren, met name nieuwkomers op de arbeidsmarkt, zodat snelle en doortastende beleidsmaatregelen nodig zijn. De jeugdwerkloosheid (15-24) in de EU vertoonde medio 2021 de eerste tekenen van herstel maar beliep in het tweede kwartaal van 2021 nog steeds 17,4 %, nagenoeg het drievoudige van het werkloosheidscijfer bij de leeftijdsgroep 25-74 jaar. De COVID-19-schok betekende een ommekeer in de zes jaar lange dalende trend in het aantal jongeren die geen onderwijs of opleiding volgen en geen baan hebben (NEET's), deels als gevolg van de preciaire arbeidsmarktpositie van jongeren. Dit vereist doortastende beleidsmaatregelen om het risico van negatieve gevolgen voor hun welzijn en carrièrevooruitzichten op de langere termijn te voorkomen. Het aantal NEET's terugdringen is inderdaad een van de aanvullende ambities van de EU die door de Europese Commissie naar voren zijn gebracht in het actieplan

van de sociale pijler. Met de versterkte jongerengarantie worden maatregelen aangescherpt om jongeren binnen vier maanden nadat zij werkloos zijn geworden of het onderwijs hebben verlaten, vervolgonderwijs, een leerling- of stageplaats of een geschikt baan aanbod te verstrekken⁷. Het initiatief ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve)⁸ zal kansarme jonge NEET's helpen beroepservaring op te doen in het buitenland, waarbij zij ook de nodige sociale ondersteuning krijgen, met als doel hen te integreren in het onderwijs, een beroepsopleiding of een baan van goede kwaliteit.

Gezien de uiteenlopende gevolgen van de crisis voor verschillende groepen werknemers is een toegesneden, actief arbeidsmarktbeleid belangrijk om een inclusief herstel te waarborgen. Werknemers met atypisch werk zijn zwaar getroffen, voornamelijk degenen met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in lidstaten waar het aandeel tijdelijke banen groter is⁹. Het banenverlies van niet in de EU geboren personen was groter dan dat van de autochtone bevolking. Daarnaast bestaat er een aanzienlijk potentieel om de werkgelegenheid van personen met een handicap te doen toenemen: in 2020 waren er in de EU 24,5 procentpunten verschil tussen de arbeidsparticipatie van personen met een handicap en die van anderen.

Tijdens de pandemie zijn voorts reeds lang bestaande uitdagingen in verband met de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt geaccentueerd. Uit de gegevens blijkt weliswaar niet dat de arbeidsparticipatie van vrouwen zwaarder getroffen werd dan die van mannen, maar vrouwen kregen tijdens de lockdowns wel te maken met een sterkere afname van werkuren dan de mannen. Achter deze ontwikkelingen schuilen verschillen in de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in sectoren en beroepen die door de crisis werden getroffen, verschillen tussen beide geslachten op het gebied van het gebruik van telewerken, en het feit dat vrouwen een groter aandeel van de zorgtaken op zich namen. Tijdens de crisis kregen alleenstaande vrouwen met kinderen bovendien meer te maken met banenverlies dan alleenstaande vrouwen zonder kinderen. Dit wijst op het belang van kinderopvang en diensten voor langdurige zorg om de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt op te drijven. In dit verband is de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven¹⁰, die uiterlijk op 2 augustus 2022 door de lidstaten moet worden omgezet, erop gericht mannen en vrouwen gelijke toegang te geven tot verlofregelingen en hen hier evenwichtig gebruik van te laten maken. Dit zal ouders met kinderen en werknemers met zorgbehoevende familieleden in staat stellen hun zorgtaken en beroepsverantwoordelijkheden beter met elkaar in evenwicht te brengen. Tegelijkertijd zitten de belastingstelsels in een aantal lidstaten nog steeds zo in elkaar dat de participatie van tweede verdieners (meestal vrouwen) aan de arbeidsmarkt wordt ontmoedigd.

⁷ [Aanbeveling van de Raad](#) van 30 oktober 2020 inzake “Een brug naar banen – Versterking van de jongerengarantie” en tot vervanging van de Aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie (2020/C 372/01), PB C 372 van 4.11.2020, blz. 1.

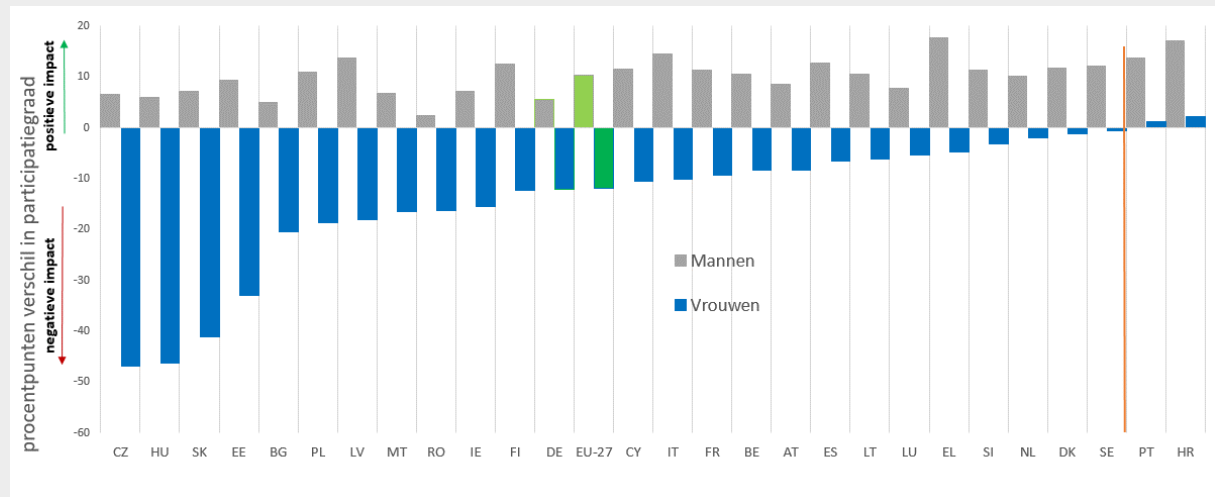
⁸ Meer informatie: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) — Werkgelegenheid, sociale zaken & inclusie — Europese Commissie \(europa.eu\)](#)

⁹ Personen met een handicap genieten vaak slechts in beperkte mate een vervangingsinkomen, hoewel veel regeringen zich erop hebben toegelegd deze verschillen met behulp van noodmaatregelen te beperken of helemaal weg te werken. [Aanbeveling 2019/C 387/01 van de Raad van 8 november 2019](#) met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen is bedoeld om hun positie te versterken (PB C 387 van 15.11.2019, blz. 1).

¹⁰ [Richtlijn \(EU\) 2019/1158](#) van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

De verschillen tussen beide geslachten op de arbeidsmarkt blijven groot

Verschillen in arbeidsparticipatie tussen personen met en zonder kinderen jonger dan zes jaar in 2020 (in procentpunten, naar geslacht, leeftijd 25-49 jaar)



De arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen in de EU ligt **11,8 procentpunten lager** dan die van vrouwen zonder kinderen

Het aantal gewerkte uren **daalde sterker voor vrouwen**, vaak als gevolg van **zorgtaken** (6,1 punten voor vrouwen tegenover 4,3 voor mannen)

Er bestaan nog steeds grote verschillen tussen de lidstaten wat de **deelname aan kinderopvang** betreft

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfst_hheredch].

Hoewel er mogelijkheden bestaan om de arbeidsparticipatie van bepaalde groepen te doen toenemen, bredere bij- en omscholing is cruciaal omdat er in veel lidstaten een **stijgend tekorten aan arbeidskrachten bestaat**. De economische activiteit nam af vanwege de COVID-pandemie. Die afname heeft in vrijwel alle lidstaten geleid tot kleinere tekorten aan arbeidskrachten. Na de versoepeling van de lockdownmaatregelen en het geleidelijke herstel van de economie in 2021 begon het aantal vacatures in de meeste lidstaten opnieuw te stijgen. Sectoren zoals de bouw, de gezondheidszorg en de langdurige zorg, informatie- en communicatietechnologieën maakten melding van de grootste tekorten aan arbeidskrachten, die nog werden verergerd door onder meer langdurige tekorten aan vaardigheden. Ten gevolge van de groene en de digitale transitie mag ook worden verwacht dat de vraag naar arbeidskrachten zal stijgen in sectoren die verband houden met hernieuwbare energie, bouw, land- en bosbouw, en dat deze vraag vooral de middelhoog opgeleide groep zal betreffen.

Tekorten aan arbeidskrachten zijn gelijk oplopend met het economische herstel weer aan het stijgen

+ 2,1 %

vacaturegraad

ad in het tweede kwartaal van 2021, 0,5 procentpunt hoger dan in het tweede kwartaal van 2020 en slechts 0,1 procentpunt lager dan in het tweede kwartaal van 2019

Reeds lang bestaande

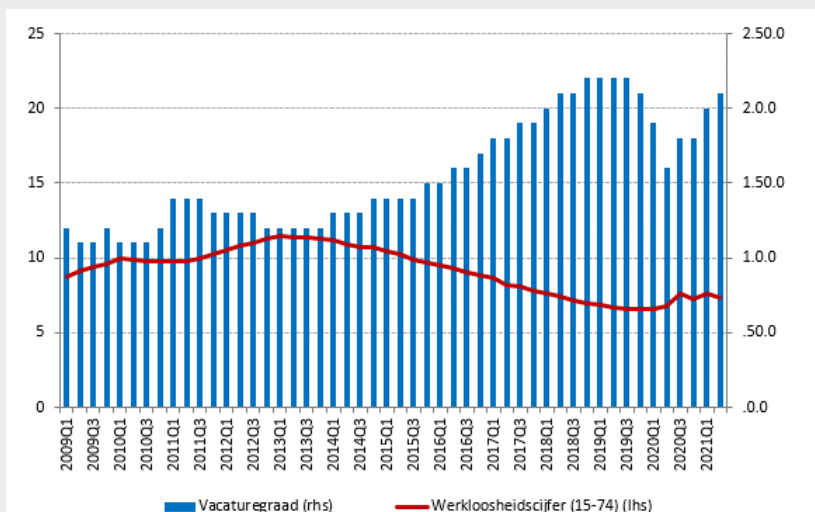
tekorten

aan

vaardigheid

en stimuleren de trend in de sectoren bouw, gezondheidszorg, langdurige zorg en ICT

Vacaturegraad en werkloosheidscijfer (15-74) in de EU-27



Opmerking: NACE Rev. 2-activiteiten B-S. Werkloosheidspercentage, kwartaalgegevens, voor seizoensinvloeden gecorrigeerde gegevens. Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [jvs_q_nace2] en [une_rt_q]

Een baan betekent niet altijd dat men behoorlijk rond kan komen. De armoede onder werkenden in de EU-27 is toegenomen van 8,5 % in 2010 tot 9 % in 2019. In het algemeen lopen werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst een veel hoger armoederisico dan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (16,2 % tegenover 5,9 %). Hetzelfde geldt voor laaggeschoolde ten opzichte van hooggeschoolde werknemers (19 % tegenover 4,9 %). Bovendien krijgen niet in de EU geboren werknemers veel vaker te maken met armoede dan hun in de EU geboren tegenhangers. Hoewel de minimumlonen in veel lidstaten onlangs zijn gestegen, zijn de wettelijke minimumlonen in veel gevallen nog steeds laag in vergelijking met andere lonen in de economie. Overeenkomstig het voorstel van de Commissie voor een richtlijn betreffende toereikende minimumlonen¹¹ spelen collectieve onderhandelingen een sleutelrol bij de verwezenlijking van bescherming aan de hand van toereikende minimumlonen in de hele Unie.

¹¹ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie, [COM\(2020\) 682 final](#).

Sinds het begin van de pandemie is het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan het dalen, wat wijst op een hoger banenverlies bij deze werknemers dan bij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, hoewel het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in verschillende landen aanzienlijk blijft. Vooral bij vrouwen, jongeren en niet in de EU geboren werknemers zijn tijdelijke arbeidsovereenkomsten nog altijd wijdverspreid. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten die dienen als “opstap” naar vastere banen zijn belangrijk om de algehele kwaliteit van banen te verbeteren. In bepaalde lidstaten blijft de voornaamste reden waarom werknemers een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluiten het feit dat die werknemers geen vaste baan konden vinden. Werknemers die onvrijwillig een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben gesloten, vermelden vaak dat zij minder voldoening vinden in hun baan, wat hun prestaties en de verwerving van vaardigheden nadelig kan beïnvloeden. Het aandeel deeltijdwerk in de EU is in 2020 gedaald in vergelijking met 2019, maar het percentage werknemers dat onvrijwillig in deeltijd werkt, is nog altijd aanzienlijk.

Door de plotse en forse toename van telewerk zijn zowel de voordelen als de uitdagingen in verband met afstandswerken aan het licht gekomen. Tijdens de gezondheidscrisis bleek telewerk voor veel bedrijven belangrijk om de bedrijfscontinuïteit te verzekeren en de gezondheid van hun werknemers te beschermen. In normale tijden vermindert dit ook de pendeltijd, verschaft het werknemers grotere flexibiliteit en meer kansen om een evenwicht te vinden tussen werk en privéleven, en levert het bedrijven een grotere efficiëntie en productiviteit op. Niettemin kan telewerken soms de scheidslijn tussen werk en privéleven doen vervagen, de arbeidsintensiteit verhogen en in bepaalde gevallen problemen met zich meebrengen op het gebied van collectieve vertegenwoordiging en inspraak in de besluitvorming op het werk evenals problemen op het gebied van opleiding. Dankzij digitale technologieën was het mogelijk om telewerken op te schalen en kon de vraag naar arbeid beter worden afgestemd op het aanbod. Voor bepaalde groepen, met name laaggeschoolden en ouderen, zijn digitale technologieën echter problematisch om volledig te kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt en de samenleving. Dit kan op zijn beurt het risico op een digitale kloof en uitsluiting van de arbeidsmarkt en sociale uitsluiting verhogen. Het is dan ook belangrijk om iedereen uit te rusten met de nodige digitale vaardigheden om te kunnen profiteren van de digitalisering.

Omdat reeds bestaande digitaliseringstrends, onder meer het werken via platforms, door de pandemie zijn versneld, zijn er beleidsmaatregelen nodig om de daarmee samenhangende transformaties in goede banen te leiden — met name op het gebied van arbeidsvoorwaarden en toegang tot sociale bescherming. Digitale technologieën brengen nieuwe leer- en werkwijzen met zich mee, evenals nieuwe kansen voor bedrijven en consumenten. Zij creëren werkgelegenheid op de arbeidsmarkt en kunnen bijdragen tot een betere afstemming tussen werkgevers en werknemers. Zij kunnen echter ook bestaande banen in gevaar brengen en een risico vormen voor de kwaliteit van de werkgelegenheid, met name voor werknemers in sterk routineuze banen en voor laaggeschoolden. Parallel met een arbeidsherverdeling naar beroepen waarvoor digitale vaardigheden nodig zijn, kan er ook een arbeidsherverdeling plaatsvinden naar beroepen die verband houden met de digitale werkplatformtechnologie. De vraag naar arbeid via onlineplatforms is tijdens de pandemie snel toegenomen (waarbij de inkomsten de voorbije vijf jaar vervijfvoudigd zijn), en heeft duidelijk naar voren gebracht dat het belangrijk is de rechtstoestand van platformwerkers te verduidelijken en hun arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

In verschillende lidstaten bevat het gebruik van deeltijdse en atypische vormen van werk een belangrijke onvrijwillige component

+ 13,3 %
werknemers met
een tijdelijke
arbeidsovereenko-
mst in de EU in
2020

(1,5 procentpunt
lager dan in 2019;
15-64)

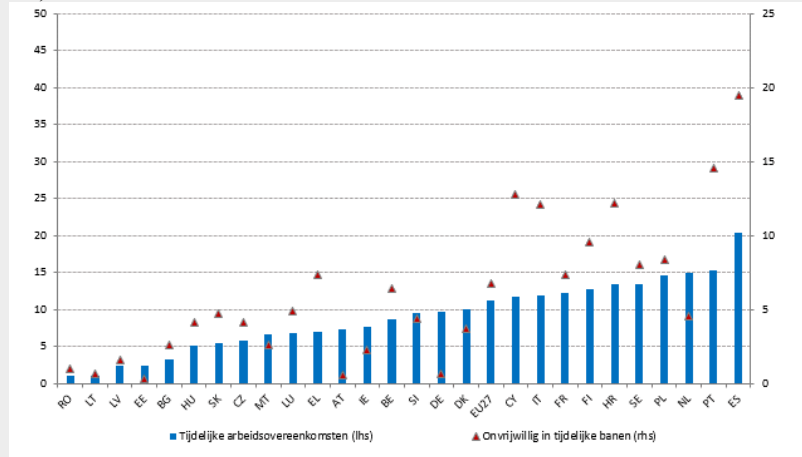
Onder wie
+ 6,8 %
onvrijwillig in
een tijdelijke
baan

met een grote
prevalentie van
jongeren

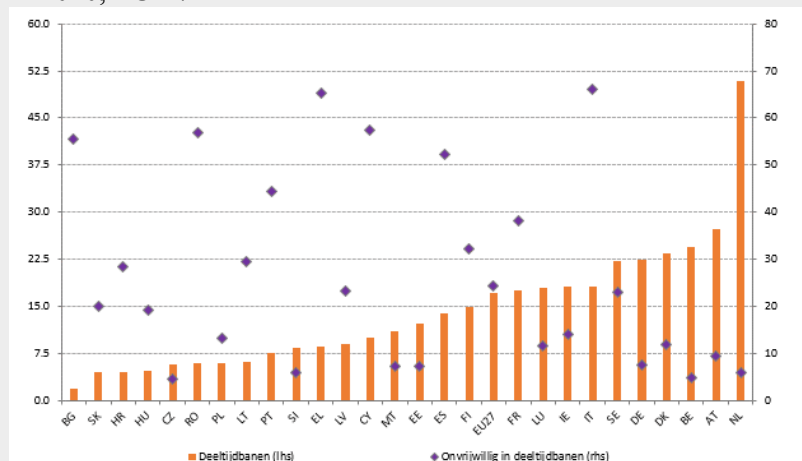
+ 17,2 %
deeltijdwerkers
in de EU in 2020
(1,2 procentpunt
lager dan in 2019)

+ 25 %
onvrijwillig in
deeltijdbanen in
de EU in 2020

Tijdelijke overeenkomsten als percentage van de totale werkgelegenheid (15-64) in 2020. Onvrijwillig in tijdelijke banen (15-64) in 2020, EU-27



Deeltijdse arbeidsovereenkomsten als percentage van de totale werkgelegenheid (15-64) in 2020. Onvrijwillig in deeltijdbanen (15-64) in 2020, EU-27



Bron: Eurostat, databank [tesem 190] en arbeidskrachtenenquête [lfsi_pt_a], [lfsa_eppgai] en [lfsa_etpgan].

De transitie naar de groene economie en de toezegging om uiterlijk in 2050 klimaatneutraliteit te bereiken bieden een unieke kans om de economie van de EU op een nieuwe leest te schoeien en deze duurzaam, inclusief en veerkrachtig te maken. Mits de juiste flankerende beleidsmaatregelen worden vastgesteld, zou de transitie naar klimaatneutraliteit tegen 2030 wel één miljoen nieuwe banen kunnen opleveren, hoewel de effecten naar verwachting zullen verschillen tussen beroepen, sectoren en regio's. Aangezien er voornamelijk voor de groep van de middelhooggeschoolden banen zullen worden gecreëerd, kan dit bijdragen tot een verzachting van de polariserende trends op de arbeidsmarkt. De groene transitie zal echter niet in dezelfde mate van invloed zijn op alle Europeanen en zal negatieve gevolgen hebben voor sommigen, met banenverlies en herstructurering in bepaalde sectoren (met name in ontginningssectoren en in sterk energie-intensieve sectoren) en steeds meer druk op de gezinsinkomens. In tal van sectoren zullen voor de bestaande banen aanvullende vaardigheden moeten worden aangeleerd om de groene

transitie te ondersteunen. Deze veranderingen kunnen problematisch zijn, vooral voor de meest kwetsbaren en voor bepaalde regio's, namelijk regio's die de industriële transitie doormaken of die getroffen worden door wijzigingen in consumptiepatronen, en mijnstreken. Tegelijkertijd hebben veel activiteiten in verband met de transitie naar een circulaire economie een aanzienlijk potentieel om bij te dragen tot de sociale economie en het scheppen van lokale banen. Bijscholing, omscholing en ondersteuning van de overgang naar nieuwe banen zullen van essentieel belang zijn om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Daardoor kunnen mensen beschikken over de juiste vaardigheden en kan een snelle arbeidsherverdeling worden bevorderd die bijdraagt tot efficiëntiewinst, productiviteit en lonen. Zoals aangekondigd in de Europese vaardighedenagenda zal de monitoring van de vergroening van de beroepen worden versterkt en zal beter in kaart worden gebracht welke aanpassingen aan de vaardigheden voor bepaalde beroepen en sectoren noodzakelijk zijn.

Energiearmoede is een vorm van armoede die steeds vaker voorkomt en doelgerichte maatregelen vereist. Vandaag de dag worden 34 miljoen mensen in de EU geconfronteerd met energiearmoede, waarbij een op de vijf mensen met een inkomen onder de armoedegrens aangeeft hun huis niet voldoende te kunnen verwarmen. In oktober 2021 heeft de Commissie een mededeling vastgesteld over de aanpak van de stijgende energieprijzen¹², waarin werd aangegeven dat eerlijke systemen in verband met belastingvoordelen, doelgerichte maatregelen voor inkomenssteun en een inclusief renovatiebeleid belangrijke elementen zijn van een toolbox om de energiearmoede te verzachten en de onmiddellijke gevolgen van de recente prijsstijgingen aan te pakken. Voor een sociaal rechtvaardige groene transitie zijn begeleidende maatregelen in verband met de werkgelegenheid, vaardigheden en het sociaal beleid nodig om die uitdaging aan te pakken. De Commissie is voornemens in december 2021 een aanbeveling van de Raad voor te stellen om de sociale en arbeidsaspecten van de klimaattransitie te behandelen.

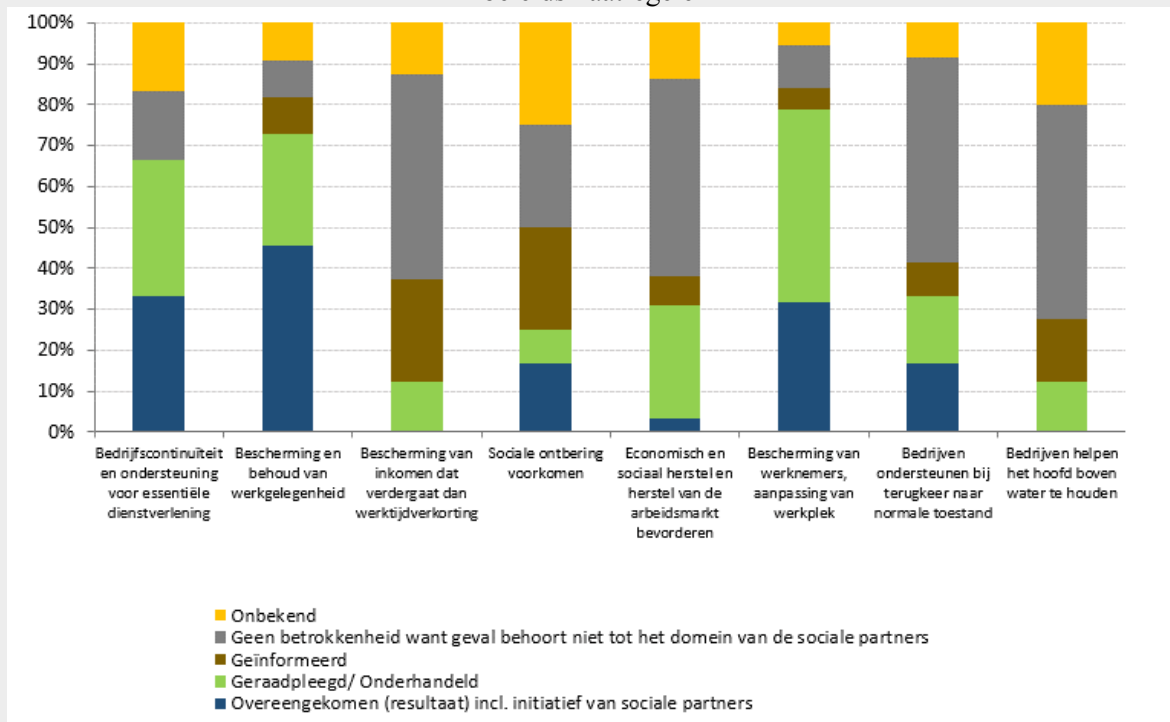
Hoogwaardige en effectieve betrokkenheid van de sociale partners is een eerste vereiste voor de goede werking van de Europese sociale markteconomie en leidt tot duurzamere en inclusievere beleidsresultaten. Meer dan de helft van alle maatregelen op het gebied van actief arbeidsmarktbeleid en bescherming van het inkomen die sinds de uitbraak van de pandemie zijn vastgesteld, werd overeengekomen of onderhandeld met organisaties van de sociale partners. In de werkgelegenheidsrichtsnoeren wordt de lidstaten verzocht de sociale partners tijdig en op zinvolle wijze te betrekken bij het opstellen en uitvoeren van hervormingen en beleid op het gebied van werkgelegenheid, sociale zaken, en waar relevant, economie, onder meer door hun toegenomen capaciteit te ondersteunen. In overeenstemming met nationale praktijken en institutionele kaders is de samenwerking met de sociale partners op alle niveaus bedoeld om het ontwerp van de hervormingen te verbeteren en de verantwoordelijkheid voor de hervormingen te waarborgen. Alles bij elkaar genomen is de kwaliteit van de betrokkenheid van de sociale partners bij het nationale werkgelegenheids- en sociale beleid de voorbije jaren ongewijzigd gebleven of lichtjes verbeterd, maar er zijn nog grote verschillen tussen de lidstaten. De betrokkenheid van maatschappelijke organisaties is daarbij eveneens van doorslaggevend belang. Dit geldt in het bijzonder in een periode waarin een sterke consensus nodig is om een sterk herstel en sterke ondersteuning van de groene en de digitale transitie te waarborgen. In de toekomst zal een toereikende betrokkenheid van de sociale partners en maatschappelijke organisaties bij de uitvoering van de herstel- en

¹² Mededeling van de Commissie — De stijgende energieprijzen aanpakken: een toolbox met initiatieven en steunmaatregelen, [COM\(2021\) 660 final](#)

veerkrachtplannen belangrijk zijn om het welslagen van de geplande maatregelen te garanderen.

De sociale partners hebben een sleutelrol gespeeld in de strategie voor het herstel na de COVID-19-crisis

Wijze van betrokkenheid van de sociale partners bij de opzet van in 2021 vastgestelde beleidsmaatregelen



Meer dan de helft van alle maatregelen op het gebied van bedrijfscontinuïteit, bescherming en behoud van de werkgelegenheid, aanpassing van werkplekken en bescherming van het inkomen die in 2021 werden vastgesteld, was overeengekomen of onderhandeld met de sociale partners

De kwaliteit van de betrokkenheid loopt sterk uiteen in de verschillende lidstaten

Opmerkingen: in de figuur worden 184 gevallen getoond van wetgeving of aanbevelingen en tripartiete overeenkomsten tussen 1 januari 2021 en 13 september 2021. Bron: Eurofound (2021), databank van de COVID-19 EU PolicyWatch.

De onderwijsresultaten blijven sterk gecorreleerd met de sociaal-economische achtergrond. De onderwijs- en opleidingsstelsels van de lidstaten zijn door COVID-19 sterk onder druk komen te staan. Het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding is tijdens de pandemie, weliswaar in een trager tempo, blijven dalen en de verschillen tussen de landen blijven nog steeds aanzienlijk. De eerste studies en enquêtes van de lidstaten wijzen op een substantieel leerverlies tijdens de pandemie, waarbij studenten met een lagere sociaal-economische achtergrond of met een migrantenachtergrond van buiten de EU hard werden getroffen. Naast ongelijke toegang tot online digitaal onderwijs werden zij in hun leren

gehinderd door, bijvoorbeeld, een minder ondersteunende leeromgeving thuis. Los van de pandemie blijft de sociaal-economische of migrantenachtergrond van de leerlingen ook een sterke voorspellende factor van hun digitale vaardigheden. Wat basisvaardigheden betreft, is het aandeel zwak presterende 15-jarige leerlingen, na enige vooruitgang in het verleden, opnieuw aan het toenemen. Dit onderstreept hoe belangrijk het is om vanaf de vroegste kinderjaren onderwijs van goede kwaliteit te verstrekken. Ondanks het toenemende aandeel van de bevolking dat een diploma in het tertiair onderwijs behaalt, worden in de meeste lidstaten sociale verschillen in de deelname aan tertiair onderwijs van de ene generatie op de andere overgedragen. Bestaande kloven tussen de vraag naar en het aanbod aan vaardigheden wijzen ook op de noodzaak om de relevantie van onderwijs voor de arbeidsmarkt te versterken en de deelname aan tertiair onderwijs verder te doen toenemen, vooral in sectoren waar de vraag groeit, zoals informatie- en communicatietechnologie (ICT), en wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM). Het voorkomen en beperken van ongelijkheden in de onderwijsresultaten die gekoppeld zijn aan een sociaal-economische of migrantenachtergrond is van cruciaal belang om iedereen gelijke kansen te kunnen geven, met gunstige gevolgen voor het individuele niveau van vaardigheden en voor het groeipotentieel van de economie.

Ongelijkheden in het onderwijs kunnen bepalend zijn voor de uitgangspositie op de arbeidsmarkt en voor de carrièrevooruitzichten

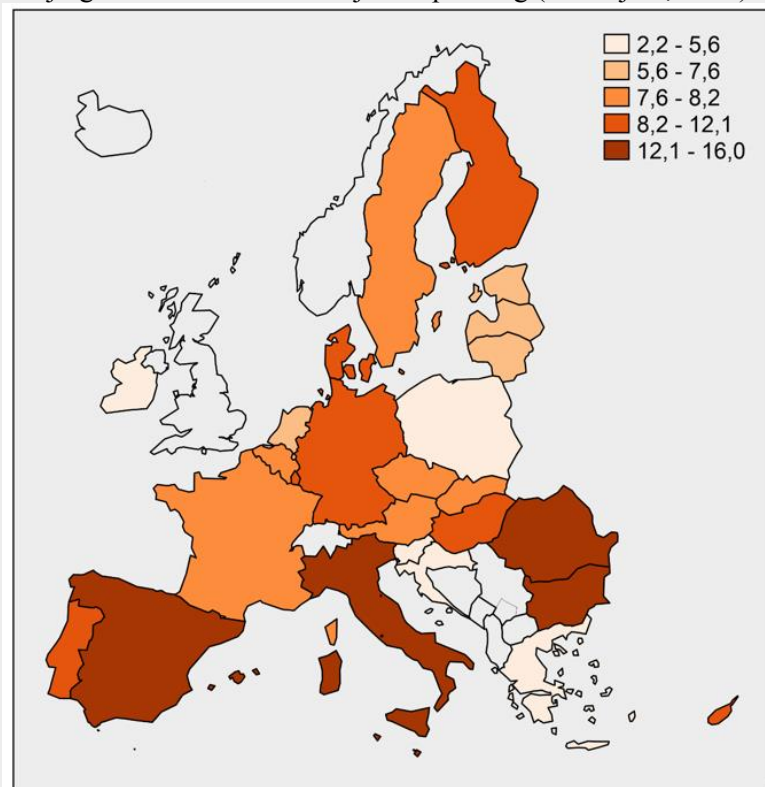
Een kloof van 26,6 procentpunten

n in leesvaardigheid tussen leerlingen in het onderste en het bovenste kwart van de index van economische, sociale en culturele status

De sociaal-economische of migrantenachtergrond van leerlingen is een sterke voorspellende factor van hun digitale vaardigheden

Buiten de EU geboren jongeren hebben nagenoeg drie keer zo veel kans om de school vroegtijdig te verlaten

Voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding (18-24 jaar, 2020)



Opmerking: sommige bestuurlijke eenheden op eilanden en in de ultraperifere gebieden zijn niet vertegenwoordigd. Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête EDAT_LFSE_02. © EuroGeographics voor de bestuurlijke grenzen.

De ontwikkeling van vaardigheden bij volwassenen is nog steeds geen standaardpraktijk in de hele EU; er bestaan zeer grote verschillen tussen de landen en de pandemie heeft ernstige gevolgen gehad. In het kader van het EU-kerndoel dat uiterlijk in 2030 moet zijn verwezenlijkt, zullen verdere inspanningen op dit gebied worden ondersteund. Het blijft dan ook een belangrijke uitdaging om ervoor te zorgen dat de beroepsbevolking beschikt over de vaardigheden voor de arbeidsmarkten van de toekomst. Prognoses in verband met vaardigheden wijzen op een verschuiving van de vaardighedenprofielen op de arbeidsmarkt ten gevolge van lichte of snelle technologische verandering, onder meer wegens de groene en de digitale transitie, en op een verdere daling van banen voor laaggeschoolden. Daardoor worden bij- en omscholing dringend noodzakelijk. Tegen deze achtergrond werd het EU-kerndoel inzake volwasseneneducatie (het voorbije jaar) vastgesteld op 60 %, tegenover

37,4 % in 2016. De deelname aan volwasseneneducatie bij laaggekwalificeerden en migranten bleef beduidend onder het gemiddelde. Een toename van de deelname aan volwasseneneducatie vergt een geïntegreerde aanpak die de verschillende belemmeringen op coherente wijze wegwerkt, onder meer aan de hand van kennis over en prognoses van vaardigheden via partnerschappen met belanghebbenden. Dit betekent dat financiële steun voor de directe kosten, zoals individuele opleidingsrechten, gepaard moet gaan met betaald opleidingsverlof en diensten voor loopbaanbegeleiding, evenals een overzicht van opleidingsmogelijkheden met kwaliteitsgarantie en informatie over de validering en certificering van vaardigheden.

Bij- en omscholing van de beroepsbevolking zijn van cruciaal belang om de overgang naar nieuwe banen te vergemakkelijken en de groene en de digitale transitie te ondersteunen

+ 9,2 %

van de volwassenen
nam deel aan een
leeractiviteit
(gedurende de
voorbij 4 weken) in
de EU in 2020

Onder wie slechts

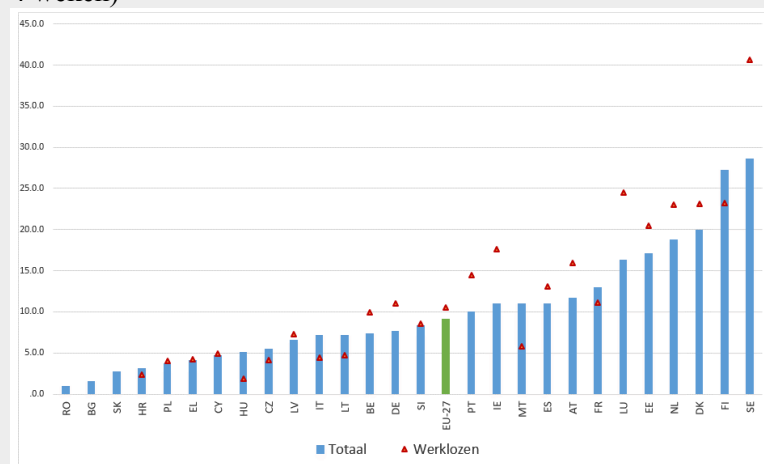
3,4 %

laaggekwalificeerd
e volwassenen

+ 89 %

van de volwassenen
in de EU is het
ermee eens dat
betere financiële
voorwaarden een
stimulus voor de
deelname aan
leeractiviteiten zouden
zijn

Percentage deelnemers aan volwasseneneducatie van de gehele bevolking en de werklozen in 2020 (in %, 25-64, voorbij 4 weken)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [trng_lfse_02]

De lidstaten van de EU hebben beperkte vooruitgang opgetekend in het verstrekken van digitale basisvaardigheden voor volwassenen en er zijn nog forse inspanningen nodig op het gebied van geavanceerde digitale vaardigheden. Door de pandemie is de vraag naar digitale vaardigheden op alle niveaus als transversale vereiste in tal van beroepen en sectoren aanzienlijk gestegen. De recentste beschikbare gegevens voor de kernindicator van het sociaal scorebord dateren van 2019 en geven aan dat slechts 56 % van de volwassenen minstens over digitale basisvaardigheden beschikt. De indicator wijst ook op een gebrek aan convergentie tussen de lidstaten en op een zeer trage vooruitgang sinds 2014. Digitale vaardigheden (op het passende niveau) zijn vereist in meer dan 90 % van de huidige banen en in vrijwel alle

sectoren van de economie. Het is van essentieel belang om op dit gebied vooruitgang te boeken als de EU wil voldoen aan de stijgende behoefte aan digitale vaardigheden die nodig zijn om dagelijks te kunnen deelnemen aan de samenleving en aan de specifieke behoefte van de economie aan ICT-specialisten.

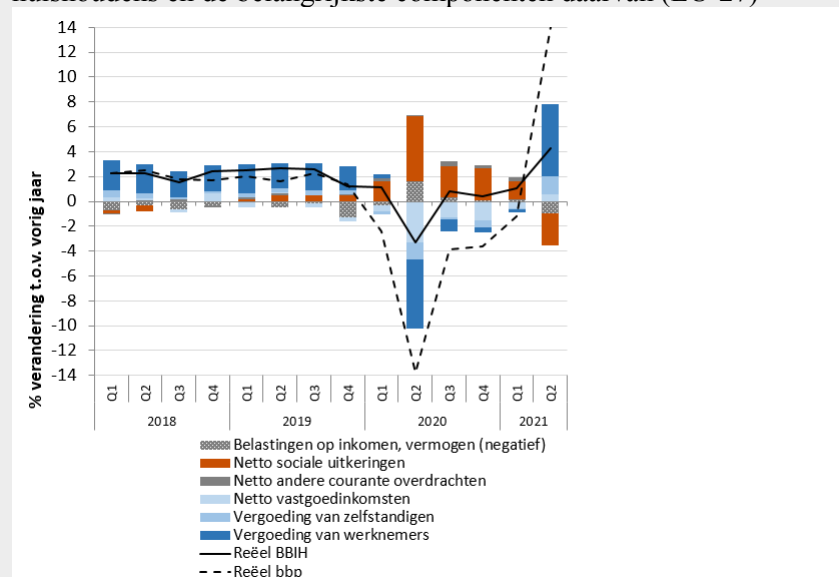
In weerwil van de COVID-19-crisis zijn de geaggregeerde inkomens van huishoudens in 2020 grotendeels stabiel gebleven in alle lidstaten van de EU dankzij de uitzonderlijk snelle beleidsrespons van de lidstaten en de EU. Toen de pandemie toesloeg, daalde het inkomen van huishoudens sterk in het tweede kwartaal van 2020, maar het herstelde zich tegen het einde van het jaar en bleef in het algemeen stabiel tussen 2019 en 2020. De vergoedingen van werknemers kenden de grootste daling en ook de inkomens van zelfstandigen en de netto vastgoedinkomsten gingen fors omlaag. In de loop van 2020 droegen de netto sociale uitkeringen sterk bij aan het algemene inkomen en speelden zij een belangrijke rol bij het verzachten van de algehele inkomensdaling van de huishoudens tijdens het tweede kwartaal. Daarbij werden zij in zekere mate ondersteund door aanpassingen aan de belastingen op inkomsten en vermogen. Tegen de achtergrond van een daling van het reële bbp met 6 % op jaarbasis, getuigt deze stabiliteit van de geaggregeerde inkomens van huishoudens in 2020 niet alleen van de doeltreffendheid van de uitzonderlijke discretionaire beleidsmaatregelen die werden getroffen om de sociale gevolgen van de crisis te verzachten, maar ook van de automatische stabiliserende effecten van de stelsels voor sociale bescherming en de belastingstelsels. In het tweede kwartaal van 2021 kenden zowel het reële bbp als de vergoeding van de werknemers een snelle stijging, met ongeveer dezelfde snelheid als zij een jaar eerder waren gedaald. Over het algemeen namen de reële bruto besteedbare inkomens van huishoudens (BBIH) in dit kwartaal sterker toe dan zij een jaar eerder waren gedaald, wat ook te danken was aan het feit dat de netto sociale uitkeringen trager afnamen dan de andere inkomstenbronnen.

Ondanks de COVID-19-crisis bleven de geaggregeerde inkomens van huishoudens in 2020 gemiddeld grotendeels stabiel in de lidstaten van de EU

De inkomensongelijkheid (S80/S20) daalde licht of bleef stabiel in de meeste lidstaten

Het aandeel personen die een armoede- of uitsluitingsrisico lopen (Arope) was stabiel op ongeveer een op de vijf personen in 2020 in de EU

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



Bron: Eurostat, Nationale rekeningen [nasq_10_nf_tr] en [namq_10_gdp].
Opmerkingen: zie de hoofdtekst van het verslag.

Dankzij stelsels voor sociale bescherming kon de COVID-19-crisis worden doorstaan zonder substantiële toename van het armoederisico of de inkomensongelijkheid. Het percentage mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting (Arope) en elke component daarvan bleef in de meeste lidstaten grotendeels stabiel tussen 2019 en 2020. Hetzelfde geldt voor de algehele inkomensongelijkheid¹³. Dit duidt op de effecten van de belasting- en uitkeringensystemen en die van de ruime overheidssteun, onder meer via werktijdverkortingsregelingen en andere maatregelen voor het behoud van banen, die werden ingevoerd of uitgebreid tijdens de COVID-19-crisis, met name voor kwetsbare groepen. Vroege ramingen van de uitgaven voor sociale bescherming in 2020 voor 19 lidstaten¹⁴ wijzen op ongeëvenaarde niveaus en sterke stijgingen ten opzichte van 2019. Ondanks enkele tijdelijke maatregelen om de toegang tot (toereikende) sociale bescherming te verbeteren, blijven er in veel landen kloven bestaan, met name voor atypische werknemers en voor zelfstandigen. Enkele structurele hervormingen worden aangekondigd in de nationale plannen die de lidstaten hebben ingediend ter uitvoering van de aanbeveling van de Raad van 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen¹⁵.

¹³ Dit weerspiegelt ook de flashramingen van Eurostat voor 2020 van het aandeel mensen met risico op armoede en van trends in de inkomensongelijkheid.

¹⁴ Eurostat, [Vroege ramingen — Sociale bescherming — Eurostat \(europa.eu\)](#) in verband met BE, BG, CZ, DE, DK, EE, IE, FR, HR, IT, LV, LT, HU, MT, AT, PL, PT, SI en SE.

¹⁵ [Aanbeveling 2019/C 387/01 van de Raad van 8 november 2019.](#)

Het risico op armoede en sociale uitsluiting blijft niettemin hoog voor bepaalde bevolkingsgroepen, en met name voor gezinnen met kinderen, personen met een handicap, niet in de EU geboren personen en Roma. Het voorbije decennium is de armoede bij huishoudens met een zeer lage arbeidsintensiteit toegenomen. In de meeste lidstaten zijn kinderen meer blootgesteld aan armoede (met inbegrip van aanhoudende armoede) dan volwassenen. Kinderen die opgroeien in armoede of sociale uitsluiting hebben een kleinere kans om het goed te doen op school, gezond te zijn en zich later volledig te kunnen ontplooien. In het actieplan van de Europese pijler van sociale rechten wordt een aanvullende ambitie naar voren gebracht in verband met het EU-kerndoel betreffende armoedebestrijding dat in 2030 verwezenlijkt moet zijn, namelijk het aantal kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd tegen 2030 met minstens vijf miljoen te verminderen. In sommige lidstaten is het Arope-percentage voor kinderen in een eenoudergezin of in gezinnen met meer dan drie kinderen of met een migranten- of Roma-achtergrond tot drie keer hoger dan dat van andere kinderen. In de aanbeveling van de Raad van 14 juni 2021 werd een Europese kindergarantie vastgesteld, precies om sociale uitsluiting bij kinderen te voorkomen en te bestrijden door toegang tot een reeks belangrijke diensten te garanderen. Ook niet in de EU geboren personen lopen meer risico op armoede of sociale uitsluiting. Een grote meerderheid van de Roma leeft onder de nationale armoedegrens. Vóór de crisis bleven de bovenmatige uitgaven voor huisvesting verder dalen op EU-niveau, maar de situatie blijft kritiek voor mensen onder de armoedegrens. In 2020 woonde ongeveer een tiende van de bevolking van de EU in huishoudens die 40 % of meer van hun (gestandaardiseerd) besteedbaar inkomen aan huisvesting uitgaven. Bij de bevolking die met armoede wordt bedreigd lag het percentage voor bovenmatige uitgaven aan huisvesting aanzienlijk hoger, met grote verschillen tussen de lidstaten.

Het effect van sociale overdrachten op de armoedebestrijding is sinds 2015 stabiel gebleven in de EU-27, maar vertoont net voor de crisis verschillen. Gemiddeld verminderden de sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) in de EU het armoederisicopercentage met ongeveer een derde. Er bestaan echter aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten, gaande van ongeveer 16 % tot meer dan 50 %. Tussen 2019 en 2020 werden de verschillen tussen de lidstaten groter. Er zijn aanzienlijke verschillen op het gebied van sociale bescherming, met name bij atypische werknemers en zelfstandigen, terwijl het minimuminkomen als percentage van de armoedegrens in 2019 in vrijwel alle lidstaten daalde. Het minimuminkomen ligt in twaalf lidstaten ver onder 60 % van de armoedegrens. De Commissie is voornemens in 2022 een aanbeveling van de Raad inzake het minimuminkomen voor te stellen om de beleidsmaatregelen van de lidstaten doeltreffend te ondersteunen en aan te vullen.

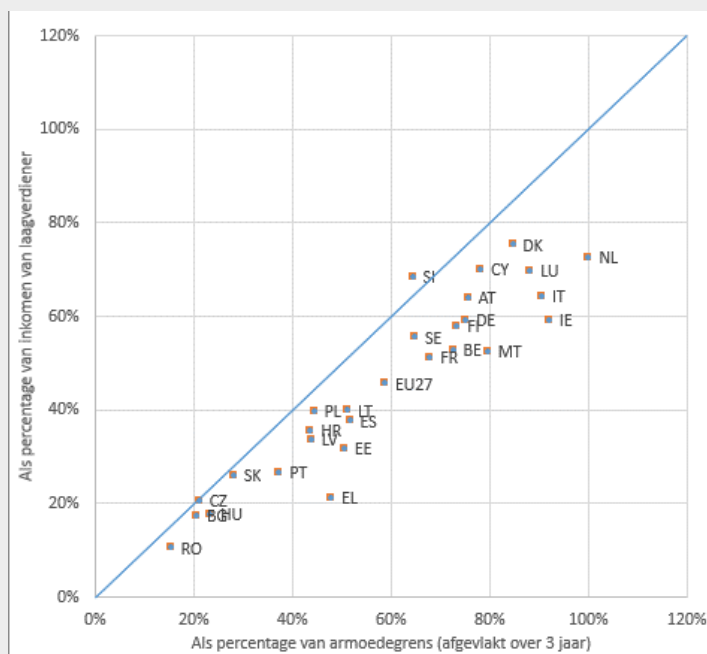
De toereikendheid van de sociale vangnetten verschilt van lidstaat tot lidstaat

Het **minimuminkomen als percentage van de armoedegrens daalde** in 16 lidstaten tussen 2018 en 2019

Minimuminkomen op minder dan de helft van de armoedegrens in een derde van de lidstaten in 2019

Het **effect van sociale overdrachten op de armoedebestrijding** varieert **tussen 16 % en 52 %** in de verschillende lidstaten

Netto-inkomen van begunstigen van een minimuminkomen als percentage van de armoederisicogrens (afgevlakt over drie jaar) en als percentage van het inkomen van een laagverdiener (2019)



Bron: berekening van DG EMPL op basis van microgegevens uit de EU-SILC. Opmerking: Voor IE verwijzen de gegevens voor het minimuminkomen naar inkomstenjaar 2020. Voor IE, IT, LU en LV, is AROP-grens SILC 2020 nog niet beschikbaar. De grafiek betreft alleenstaanden zonder kinderen. Het netto-inkomen van een begunstigde van een minimuminkomen kan naast een minimuminkomen ook andere uitkeringen omvatten, bijvoorbeeld een huisvestingstoelage. De in aanmerking genomen laagverdiener verdient 50 % van het gemiddelde loon en werkt voltijd.

Ondanks de pandemie wijzen de eerste gegevens erop dat de zelfgerapporteerde on vervulde behoefte aan medische zorg in 2020 grotendeels stabiel is gebleven in de meeste lidstaten, maar tussen de lidstaten zijn de verschillen wel groot. Sommige groepen, zoals mensen die deel uitmaken van een huishouden met een laag inkomen of mensen met een migrantenachtergrond, hebben een grotere kans op kwetsbaarheid ten gevolge van on vervulde medische behoeften, hoewel de omvang van de kloof met de algemene bevolking van lidstaat tot lidstaat verschilt. Er zouden nog steeds uitdagingen kunnen bestaan in verband met het uitstellen van medische procedures en een aanzienlijke onderbreking van de routineuze patiëntenzorg, die ook verband houden met on vervulde medische behoeften die substantiëler waren bij het begin van de COVID-19-crisis. Door de uitbraak van de pandemie is duidelijk naar voren gekomen dat de veerkracht, de kwaliteit en de toegankelijkheid van de gezondheidszorg moeten worden versterkt.

De vergrijzing van de bevolking zal naar verwachting leiden tot een sterke stijging in de vraag naar diensten voor langdurige zorg. In 2019 had gemiddeld 26,6 % van de mensen van 65 jaar of ouder die deel uitmaken van particuliere huishoudens in de EU behoefte aan langdurige zorg. Een versterking van de toegang tot formele langdurige zorg is belangrijk om sociale rechtvaardigheid en gendergelijkheid te waarborgen, en biedt tevens een mogelijkheid voor het scheppen van banen. Thuiszorg van goede kwaliteit en gemeenschapsgerichte diensten voor langdurige zorg zijn belangrijk om iedereen een toegankelijk alternatief voor residentiële zorg te bieden. Huishoudens die langdurige zorg behoeven hebben vaak beperkte toegang tot formele thuiszorgdiensten aangezien die niet betaalbaar of eenvoudigweg niet beschikbaar zijn. In 2019 gaf 46,5 % van de mensen van 65 jaar of ouder met ernstige moeilijkheden bij de persoonlijke verzorging of huishoudelijke activiteiten in de EU aan dat

zij een on vervulde behoefte aan hulp bij dergelijke activiteiten hadden. Dit gebrek aan hulp was veel sterker uitgesproken bij de mensen uit het laagste inkomenskwintiel. Gebrek aan toegang tot formele zorg kan leiden tot on vervulde zorgbehoeften of een last voor mantelzorgers (meestal vrouwen), die het grootste aandeel van de zorg verstrekken. In het algemeen verschilt de toereikendheid van de sociale bescherming ten aanzien van de behoeften aan langdurige zorg aanzienlijk tussen de lidstaten, en hulpbehoevenden kunnen worden geconfronteerd met zeer hoge eigen bijdragen voor formele langdurige zorg, zelfs na het ontvangen van sociale uitkeringen.

De demografische veranderingen blijven op de lange termijn een uitdaging voor de pensioenstelsels. De toereikendheid van de pensioenen bleef in 2020 over het geheel gezien stabiel. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen blijft groot, ondanks een geleidelijke afname in de afgelopen tien jaar. De hervormingen moeten gericht zijn op de opbouw van inclusieve pensioenstelsels, die passende toegang bieden aan zowel mannen als vrouwen — ongeacht met wat voor arbeidsovereenkomst of in welke economische activiteit zij werkzaam zijn — en tegelijkertijd een toereikend inkomen op latere leeftijd veiligstellen en de houdbaarheid van de overheidsfinanciën handhaven.

De lidstaten moeten actie ondernemen om de in dit gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid beschreven uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid aan te pakken. De analyse in het verslag vermeldt een aantal prioritaire gebieden voor beleidsmaatregelen. Die moeten gericht zijn op de bevordering van een inclusief herstel door het scheppen van banen te bevorderen, de overgang van werkloosheid naar werk en tussen sectoren te vergemakkelijken, de economische en sociale veerkracht te verbeteren en ervoor te zorgen dat de groene en de digitale transitie rechtvaardig zijn, terwijl er vooruitgang wordt geboekt in de richting van de kerndoelen van de EU voor 2030 inzake werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding.

Overeenkomstig de werkgelegenheidsrichtsnoeren wordt de lidstaten verzocht:

- geleidelijk van noodmaatregelen over te stappen naar herstelmaatregelen op de arbeidsmarkten, en maatregelen te treffen om een hogere deelname aan de arbeidsmarkt te bevorderen en de werknemers die het hardst door de pandemie getroffen zijn te reactiveren;
- samenhangende beleidspakketten te ontwikkelen met daarin aanwervings- en transitiestimulansen, bij- en omscholingsmaatregelen, en betere ondersteuning door de diensten voor arbeidsvoorziening op het gebied van de overgang naar nieuwe banen, in overeenstemming met de EASE-aanbeveling;
- de doeltreffendheid en doelmatigheid van het actieve arbeidsmarktbeleid en van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te versterken, onder meer door te investeren in digitale infrastructuur en diensten (en tegelijkertijd de toegankelijkheid te waarborgen); kennis over en prognoses van vaardigheden (ook in verband met de groene en de digitale transitie); profileringssystemen; en adequate opleiding van het personeel;
- de vooruitzichten van jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren door inclusief en hoogwaardig beroepsonderwijs- en opleiding en tertiair onderwijs te bevorderen; door via de diensten voor arbeidsvoorziening doelgerichte ondersteuning te bieden (met inbegrip van mentorschap, begeleiding en advies), en door leerlingplaatsen en stages

van goede kwaliteit (met name binnen kmo's) aan te bieden, in overeenstemming met de versterkte jongerengarantie;

- de gendergelijkheid te waarborgen en de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt te versterken, onder meer via beleid dat gericht is op een evenwicht tussen werk en privéleven; toegang tot betaalbare langdurige zorg van goede kwaliteit en tot opvang en onderwijs voor jonge kinderen van goede kwaliteit; en door ervoor te zorgen dat ouders en andere mensen met zorgtaken toegang hebben tot verlof om gezinsredenen en flexibele arbeidsregelingen, waarbij een evenwichtig gebruik van deze rechten door vrouwen en mannen wordt bevorderd;
- de leerresultaten te verbeteren en de ongelijkheden in onderwijs en opleiding terug te dringen; de toegang tot tertiair onderwijs (met name voor kansarme groepen) uit te breiden; voortijdig schoolverlaten te voorkomen; de deelname aan tertiair onderwijs en de relevantie van dat onderwijs op de arbeidsmarkt verder te verhogen, met bijzondere aandacht voor sectoren zoals ICT en STEM, onder meer aan de hand van microcredentials;
- te investeren in de bij- en omscholing van volwassenen, met name in vaardigheden die nodig zijn voor de digitale en de groene transitie, door de bepalingen inzake individuele opleidingsrechten, die met name via individuele leerrekeningen worden toegekend, te versterken, door in het kader van het pact voor vaardigheden en de coalitie voor digitale vaardigheden en banen grootschalige publiek-private partnerschappen met meerdere belanghebbenden te ondersteunen, door bedrijven en werknemers sterkere stimulansen voor bij- en omscholing te bieden en door te investeren in — ook digitale — infrastructuur en uitrusting;
- de digitale competenties van leerlingen en volwassenen te verbeteren en de digitale talentenpool op de arbeidsmarkt te vergroten door ecosystemen voor digitaal onderwijs en opleiding te ontwikkelen die worden ondersteund door essentiële factoren zoals hogesnelheidsconnectiviteit voor scholen, uitrusting en opleiding van leerkrachten; instellingen te ondersteunen met knowhow over digitalisering met bijzondere aandacht voor inclusie en voor het dichten van de digitale kloof;
- de arbeidsmarktregulering en de belasting- en uitkeringsstelsels te hervormen om ervoor te zorgen dat de segmentering van de arbeidsmarkt wordt verminderd en de kwaliteit van nieuwe banen wordt bevorderd; ervoor te zorgen dat werknemers in atypische vormen van werk en zelfstandigen toegang hebben tot toereikende sociale bescherming in overeenstemming met de aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming;
- ervoor te zorgen dat werkomgevingen veilig zijn en goed zijn aangepast aan de vereisten van na de pandemie, en dat er flexibele werkregelingen beschikbaar zijn;
- een sociaal rechtvaardig transitieproces te waarborgen;
- collectieve onderhandelingen, sociale dialoog en de betrokkenheid van de sociale partners te bevorderen, ook in verband met de uitvoering van de herstel- en veerkrachtplannen;
- alle kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd te voorzien van kosteloze en doeltreffende toegang tot gezondheidszorg, opvang en onderwijs voor jonge kinderen, onderwijs en schoolse activiteiten, doeltreffende toegang tot gezonde voeding en adequate huisvesting, in overeenstemming met de aanbeveling tot vaststelling van een kindergarantie;
- te investeren in adequate en houdbare stelsels van sociale bescherming voor iedereen, met inbegrip van minimuminkomensregelingen, hervormingen te ondersteunen om het niveau van bescherming te behouden en te versterken, en personen die er niet onder vallen beter te beschermen; de toereikendheid van uitkeringen te verbeteren, evenals

de overdraagbaarheid van rechten, en de toegang tot hoogwaardige diensten en ondersteuning voor de integratie op de arbeidsmarkt voor personen die in staat zijn om te werken; de verstrekking van hoogwaardige, betaalbare en houdbare diensten voor langdurige zorg te versterken; de verdelingseffecten van de beleidsmaatregelen te beoordelen;

- te zorgen voor inclusieve en houdbare pensioenstelsels, die passende toegang bieden aan zowel mannen als vrouwen, ongeacht met wat voor arbeidsovereenkomst of in welke economische activiteit zij werkzaam zijn, en tegelijkertijd een toereikend inkomen op latere leeftijd veiligstellen;
- dakloosheid aan te pakken als de extreemste vorm van armoede; investeringen in de renovatie van woningen, waaronder sociale woningen, te bevorderen; waar nodig de toegang tot hoogwaardige en betaalbare woningen, sociale woningen of huisvestingsbijstand te vergemakkelijken;
- te investeren in de capaciteit van het gezondheidszorgstelsel, met inbegrip van de eerstelijnszorg, de coördinatie van de zorg, zorgverleners en e-gezondheidszorg. De eigen bijdragen te verminderen, de dekking van de gezondheidszorg te verbeteren en bij- en omscholing van zorgverleners te bevorderen.

EU-financiering, onder meer uit het Europees Sociaal Fonds Plus, het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling en de herstel- en veerkrachtfaciliteit, biedt de lidstaten steun om beleidsmaatregelen op deze gebieden op te voeren.

Een volledige en ambitieuze uitvoering van de hervormingen en investeringen in de nationale herstel- en veerkrachtplannen zal van cruciaal belang zijn voor de doeltreffende ondersteuning van het herstel en van een rechtvaardige groene en digitale transitie. Dit zal een belangrijke bijdrage leveren aan de aanpak van de uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid, die in de landspecifieke aanbevelingen in het kader van het Europees Semester zijn aangewezen. Aan deze beleidsgebieden gekoppelde maatregelen in de nationale plannen die reeds door de Raad zijn goedgekeurd, bedragen bij benadering 135 miljard EUR, ongeveer 30 % van de totale financiële middelen van deze goedgekeurde plannen, die een belangrijke bijdrage zullen leveren aan de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten.

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

1.1 Trends op de arbeidsmarkt

Het herstel van de arbeidsmarkt treedt geleidelijk in, maar de werkgelegenheid heeft het niveau van voor de crisis nog niet opnieuw bereikt. In het tweede kwartaal van 2021 hadden in totaal 207,5 miljoen mensen in de EU een baan¹⁶. Dat is 4,1 miljoen meer dan in het tweede kwartaal van 2020, maar nog altijd 2 miljoen minder dan de piek die in het vierde kwartaal van 2019 werd bereikt. Nadat de arbeidsparticipatie (20-64) in het tweede kwartaal van 2020 een dieptepunt van 71,6 % had bereikt, kende deze een gedeeltelijk herstel naar 72,8 % in het tweede kwartaal van 2021, wat nog onder de piek van 73,3 % in het vierde kwartaal van 2019 ligt. Van jaar tot jaar gezien lag de arbeidsparticipatie in de EU in 2020 met 72,5 % 0,7 procentpunt lager dan in 2019. In sommige economische activiteiten blijft de arbeidsparticipatie aanzienlijk lager dan voor de crisis. Met name in de groot- en detailhandel, vervoer en horeca waren er in het tweede kwartaal van 2021 nog steeds 2,3 miljoen minder mensen tewerkgesteld dan in het vierde kwartaal van 2019 (een afname met 4,5 %), gevolgd door de verwerkende industrie (een afname met 2,5 %). Anderzijds hebben sectoren zoals de bouw en informatie en communicatie hun arbeidsparticipatieniveau van vóór de pandemie reeds opnieuw bereikt¹⁷. Over het algemeen genomen zal de arbeidsparticipatie volgens prognoses in 2021 met 0,8 % en in 2022 met 1 % toenemen, voordat deze in 2023 licht zal matigen tot 0,6 %¹⁸. Het EU-streefcijfer voor 2030, namelijk dat dan minstens 78 % van de bevolking van 20 tot en met 64 jaar een baan moet hebben, geeft uiting aan een gezamenlijke verbintenis voor een inclusief en banenrijk herstel (zie deel 1.4).

Tegelijkertijd is de vacaturegraad na eerst gedaald te zijn ten gevolge van de COVID-19-crisis, opnieuw gestegen en heeft deze momenteel bijna een recordniveau bereikt¹⁹. In het tweede kwartaal van 2019, voor de crisis, lag de vacaturegraad in de EU-27 op 2,4 %. De vacaturegraad kende een daling ten gevolge van de inperkingsmaatregelen om de pandemie te bestrijden en de daarmee gepaard gaande stopzetting of vertraging van de economische activiteiten. In het tweede kwartaal van 2020 was de vacaturegraad in de EU-27 gedaald tot 1,6 %, het laagste niveau sinds het eerste kwartaal van 2016. Sindsdien is de vacaturegraad weer aan het stijgen en bereikte hij 2,3 % in het tweede kwartaal van 2021, wat betekent dat de gevolgen van de COVID-19-schok vrijwel volledig zijn opgevangen. Hoewel het normaal is dat de vacatures sneller dan de werkloosheid reageren op conjunctuurschommelingen, wijzen de trends en de gegevens uit enquêtes (namelijk Eurofound) erop dat mogelijke tekorten aan arbeidskrachten nauwlettend in de gaten moeten worden gehouden (zie deel 2.1).

¹⁶ De cijfers over de totale werkgelegenheid zijn afkomstig uit de nationale rekeningen (binnenlands concept); de andere cijfers zijn gebaseerd op de gegevens uit de arbeidskrachtenenquête. In dit deel worden overal voor seizoensinvloeden gecorrigeerde kwartaalcijfers gebruikt.

¹⁷ Zie Europese Commissie (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021* (verschijnt binnenkort).

¹⁸ Europese Commissie (2021), *European Economic Forecast, Autumn 2021*, Institutional Paper 160.

¹⁹ De vacaturegraad is het totale aantal vacante posities, als percentage van de bezette en vacante posities.

Dankzij de snelle beleidsrespons konden de gevolgen van de COVID-19-crisis voor de arbeidsmarkt worden ingedamd²⁰. De pandemie veroorzaakte een volksgezondheids crisis met breed uitwaaiende gevolgen voor de economische activiteit, de arbeidsmarkten en de samenleving. De werkloosheid (15-74 jaar) steeg van 6,6 % in het vierde kwartaal van 2019 (het laagste niveau dat ooit in de EU-27 werd opgetekend) naar 7,6 % in het derde kwartaal van 2020. In de eurozone lag het werkloosheidspercentage in het derde kwartaal van 2020 iets hoger, namelijk 8,5 % (1,1 procentpunt hoger dan in het vierde kwartaal van 2019). Meer recentelijk hebben de versoepeling van de inperkingsmaatregelen en de uitrol van vaccinatiecampagnes ertoe bijgedragen dat de EU-economieën weer in beweging zijn gekomen en dat het werkloosheidspercentage in het tweede kwartaal van 2021 daalde tot 7,3 % (8 % in de eurozone). Globaal genomen is de werkloosheid minder gestegen dan zou kunnen worden verwacht in het licht van de enorme effecten van COVID-19 op de economie. Dit is te danken aan de beleidsmaatregelen die door de lidstaten werden ingevoerd, onder meer met de steun van EU-financiering (met name SURE, maar ook React-EU en het investeringsinitiatief coronavirusrespons, CRII en CRII plus), en het is ook het gevolg van het feit dat mensen de arbeidsmarkt verlieten en inactief werden aangezien het moeilijker werd om een baan te vinden, zodat velen niet langer op zoek gingen naar werk. Uit recente maandelijkse gegevens blijkt dat het werkloosheidspercentage in de EU in september 2021 verder is gedaald naar 6,7 % (7,4 % in de eurozone) en het niveau van voor de crisis begint te benaderen. Er is echter sprake van aanzienlijke heterogeniteit tussen de lidstaten (zie deel 2.1). Daarnaast is de langdurige werkloosheid in de EU langzaam maar gestaag gestegen ten opzichte van haar dieptepunt in het tweede kwartaal van 2020 (2 %) en bereikte zij in het tweede kwartaal van 2021 2,9 % van de actieve bevolking.

Het totaal aantal gewerkte uren heeft zich deels hersteld van de scherpe daling na de uitbraak van de pandemie, maar bevindt zich nog onder het niveau van voor de crisis. In het tweede kwartaal van 2021 bedroeg dit totaal 82,8 miljard gewerkte uren. Dat is 9,7 miljard uren meer dan het dieptepunt in het tweede kwartaal van 2020 (73,1 miljard), wat grotendeels toe te schrijven is aan de verbeterde arbeidsmarktomstandigheden, de verlenging van de mogelijkheden om te telewerken en de daling in het wekelijkse arbeidsverzuim (van 19,4 % van de totale werkgelegenheid in het tweede kwartaal van 2020 naar 10,5 % in het tweede kwartaal van 2021). Dit is evenwel nog nagenoeg 2,5 miljard uren minder dan de piek die in het eerste kwartaal van 2019 werd bereikt, en wijst nog maar eens op het feit dat werktijdverkortingsregelingen en tijdelijke ontslagregelingen een belangrijke rol hebben gespeeld, of nog spelen, voor veel werknemers, samen met de ontslagbeperkingen die door verschillende lidstaten zijn opgelegd om de werkgelegenheid te helpen behouden (zie deel 2.1). In het voorbije decennium was het aantal gewerkte uren per werknemer in de EU al langzaam maar gestaag aan het dalen, met de toename van deeltijdwerk en andere flexibele arbeidsregelingen (namelijk nulurencontracten of oproepwerk op digitale platforms) als de belangrijkste bepalende factoren.

De uitbraak van de COVID-19-pandemie heeft een einde gemaakt aan de positieve trend die de voorbije jaren in de participatiegraad waar te nemen viel. In 2020 kwam de participatiegraad voor de leeftijdsgroep van 20-64 jaar in de EU op 77,8 %, 0,5 procentpunt lager dan in 2019. In het tweede kwartaal van 2021 had deze zich echter hersteld tot 78,3 %, hetgeen in de lijn ligt van de waarden van voor de crisis. Het geaggregeerde cijfer verbergt

²⁰ Voor nadere gegevens zie *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2021* (beschikbaar op: <https://op.europa.eu/s/tYkn>) en *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021* (verschijnt binnenkort).

een toename voor vrouwen (tot 72,7 %, 0,3 procentpunt meer dan in het vierde kwartaal van 2019) en een afname voor mannen (naar 84 %, 0,3 procentpunt lager dan in het vierde kwartaal van 2019). Bij de cohorte 55-64 jaar worden de positiefste prestaties opgetekend, met slechts een lichte daling op het hoogtepunt van de crisis en in het tweede kwartaal van 2021 cijfers die boven het niveau van voor de pandemie liggen.

Hoewel de arbeidsparticipatie van vrouwen, ten gevolge van de COVID-19-crisis, iets minder is gedaald dan die van mannen, blijven er aanzienlijke verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan. In 2020 daalde de arbeidsparticipatie van vrouwen (20-64 jaar) tot 66,9 %, 0,5 procentpunt lager dan in 2019, terwijl deze voor mannen daalde tot 78 %, 0,9 procentpunt lager dan in het vorige jaar. Op kwartaalbasis daalde de participatiegraad van vrouwen van 67,4 % in het vierde kwartaal van 2019 naar 66,1 % in het tweede kwartaal van 2020, maar was deze in het tweede kwartaal van 2021 weer opgeklommen tot 67,2 %. In het tweede kwartaal van 2021 bedroeg de participatiegraad van mannen 78,3 %, 0,8 procentpunt lager dan in het vierde kwartaal van 2019. Deze ontwikkelingen hebben geleid tot een lichte versmalling van de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, met 11,1 procentpunten in het tweede kwartaal van 2021 ten opzichte van 11,6 procentpunten in het vierde kwartaal van 2019 (op jaarbasis is dat 11,1 procentpunten en 11,5 procentpunten in respectievelijk 2020 en 2019).

De crisis heeft zware gevolgen gehad voor de arbeidsmarktresultaten van jongeren, hoewel hun situatie sinds het einde van 2020 aan het verbeteren is. In 2020 bereikte de jeugdwerkloosheid (15-24 jaar) in de EU 17,1 %, 1,8 procentpunt hoger dan in 2019. In het tweede kwartaal van 2021 beliep de jeugdwerkloosheid 17,4 %, d.i. 2,6 procentpunten hoger dan in het vierde kwartaal van 2019, maar 1 procentpunt lager dan de piek die in het derde kwartaal van 2020 werd bereikt. Over de hele linie waren er in het tweede kwartaal van 2021 zowat 3,2 miljoen jongeren (15-24 jaar) werkloos in de EU. Dit aantal is 5,1 miljoen wanneer ook alle jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) worden meegerekend, en 9,4 miljoen voor de ruimere leeftijdsgroep van 15 tot 29 jaar. In het tweede kwartaal van 2021 bedroeg het driemaandelijks NEET-percentages voor deze leeftijdsgroep 13,2 % (0,7 procentpunt hoger dan in het vierde kwartaal van 2019, maar 1,5 procentpunt lager dan de piek in het tweede kwartaal van 2020).

Oudere werknemers hebben de gevolgen van de COVID-19-crisis voor de arbeidsmarkt beter doorstaan dan andere groepen. De participatiegraad van oudere werknemers (55-64 jaar) is sinds de uitbraak van COVID-19 relatief stabiel gebleven. In het tweede kwartaal van 2021 bereikte hij 60,2 %, 0,4 procentpunt hoger dan het niveau in het vierde kwartaal van 2019, na een gestage stijging tijdens het voorbije decennium. In het tweede kwartaal van 2021 bedroeg de participatiegraad van volwassenen van 25-54 jaar 80,3 %, iets onder het niveau van voor de pandemie (80,8 % in het vierde kwartaal van 2019). Het werkloosheidspercentage van 55- tot 74-jarigen in de EU is matig gestegen, van 4,7 % in het vierde kwartaal van 2019 tot 5,3 % in het tweede kwartaal van 2021.

Figuur 1: de gevolgen van de crisis voor de arbeidsmarkt liepen uiteen voor de verschillende leeftijdsgroepen

Arbeidsparticipatie per geslacht en leeftijdsgroep in de EU-27, voor seizoensinvloeden gecorrigeerde gegevens, niet voor kalendereffecten gecorrigeerde gegevens (in %)



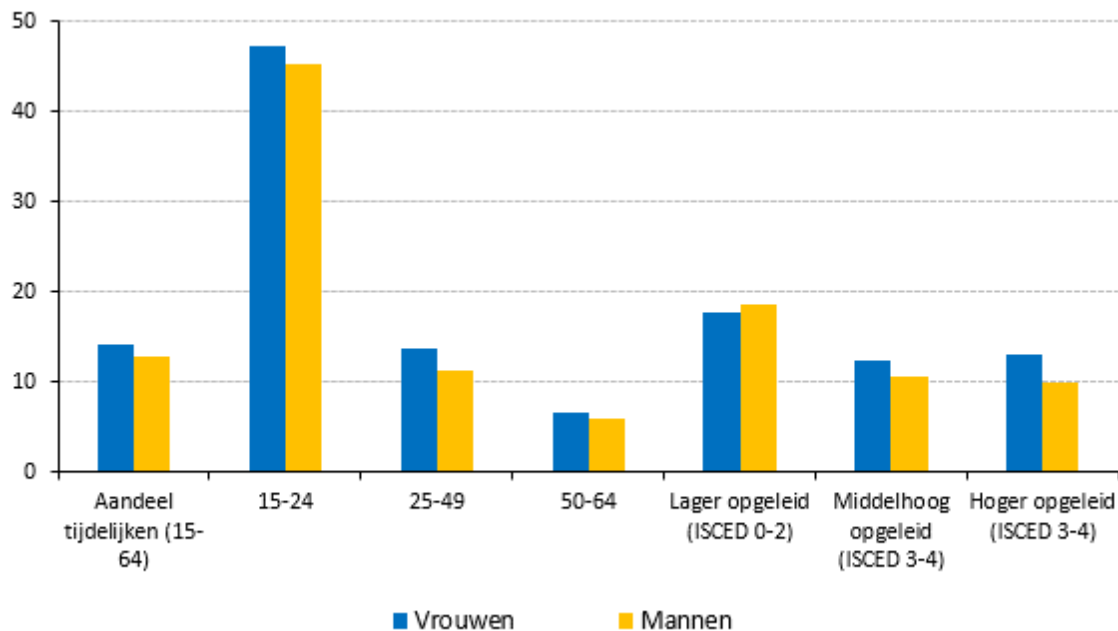
Opmerking: onderbreking van de tijdreeks vanaf KW1-2021.

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfse_emp_q].

Werknemers in atypische arbeidsvormen en zelfstandigen werden hard getroffen door de crisis. Van het totaal aantal werknemers (20-64 jaar) in de EU in 2020 (161,6 miljoen) hadden er ongeveer 19,9 miljoen (12,4 %) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (1,3 procentpunt lager dan het cijfer voor 2019). In het tweede kwartaal van 2021 hadden zowat 21,3 miljoen werknemers (20-64 jaar, voor seizoensinvloeden gecorrigeerd) een tijdelijke arbeidsovereenkomst, wat nog altijd 0,8 miljoen minder is dan in het vierde kwartaal van 2019. Dit aandeel ligt veel hoger bij jongeren (15-24 jaar) dan bij de rest van de bevolking, en significant hoger voor de laaggeschoolden ten opzichte van de middelhoog- en hooggeschoolden. Het aandeel mensen dat onvrijwillig tijdelijk werkt bleef afnemen (met 1,1 procentpunt) in vergelijking met 2019 en bereikte 6,8 % in 2020. Het percentage tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de totale werkgelegenheid (20-64 jaar) is van het dieptepunt in het tweede kwartaal van 2020 (10,1 %) gestegen tot 11,3 % in het tweede kwartaal van 2021. In de loop van 2020 kende het aantal mensen dat deeltijds aan de slag is een gestage stijging. Daardoor bereikte het aandeel deeltijdwerkers (20-64 jaar) in de totale werkgelegenheid 17,7 % in het tweede kwartaal van 2021 (0,6 procentpunt lager dan in het vierde kwartaal van 2019). Het aandeel werknemers die onvrijwillig deeltijds aan de slag zijn daalde in 2020 tot 25 % (1,5 procentpunt minder dan in 2019). Sinds het begin van de pandemie in het eerste kwartaal van 2020 is het aantal zelfstandigen met 0,7 miljoen mensen gedaald (van ongeveer 25,8 miljoen tot ongeveer 25,1 miljoen in het tweede kwartaal van 2021).

Figuur 2: het percentage tijdelijke arbeidsovereenkomsten verschilt afhankelijk van leeftijdsgroep en opleidingsniveau

Aandeel werknemers met tijdelijke arbeidsovereenkomst per leeftijdsgroep en opleidingsniveau in de EU-27 (2020)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfsa_etgar], [lfsa_etpgan] en [lfst_r_e2tgaedcu].

De crisis had een sterke invloed op de arbeidsmarkresultaten van niet in de EU geboren personen. In 2020 bedroeg de arbeidsparticipatie (20-64 jaar) van niet in de EU geboren personen 65,3 %, 2,4 procentpunten lager dan in 2019 en 8,2 procentpunten lager dan die van de in de EU geboren personen. De werkloosheid (15-74 jaar) van niet in de EU geboren personen bedroeg 12,3 % in 2020, een stijging ten opzichte van het jaar daarvoor (10,8 %). De werkloosheidscijfers laten ook een stijging zien van 13,5 % in het tweede kwartaal van 2020 naar 13,9 % in het tweede kwartaal van 2021.

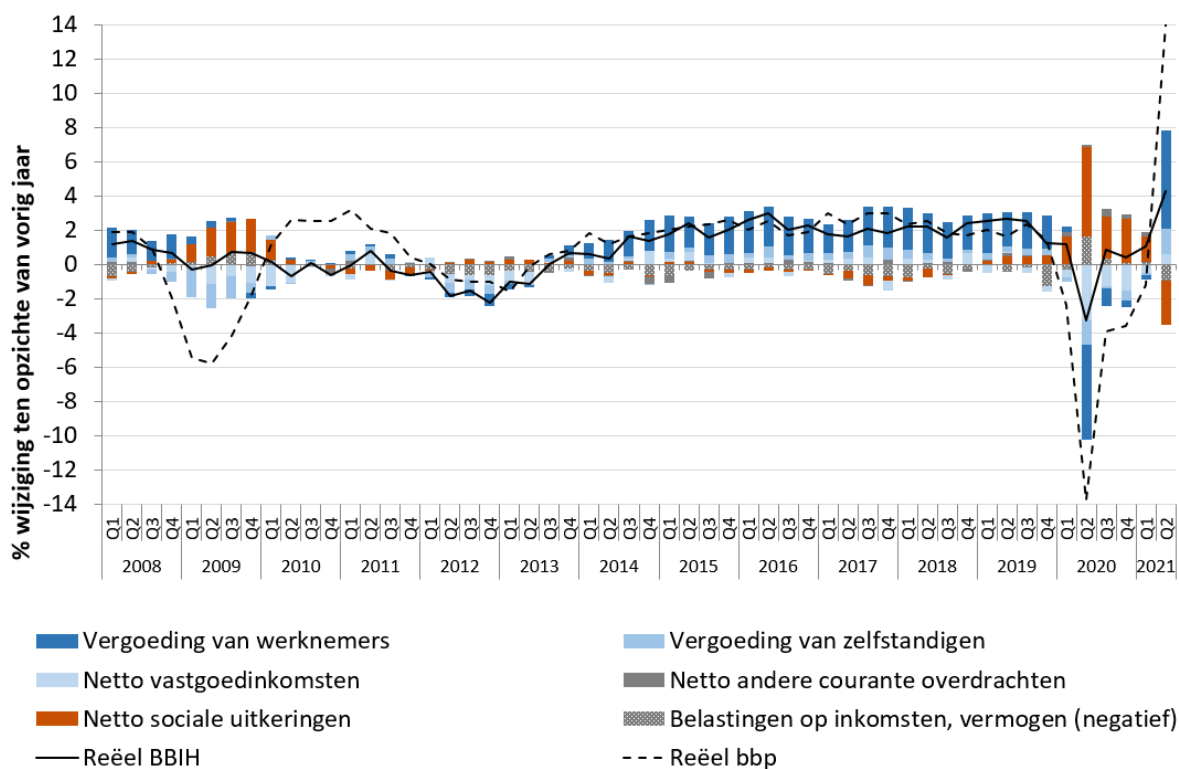
1.2 Sociale trends

In weerwil van de COVID-19-crisis zijn de inkomens van huishoudens in 2020 gemiddeld grotendeels stabiel gebleven in alle lidstaten van de EU dankzij de snelle beleidsrespons. Toen de pandemie toesloeg, daalde het reële bruto besteedbare inkomen van huishoudens (BBIH) sterk, met 3,3 % (op jaarbasis) in het tweede kwartaal van 2020, maar het herstelde zich tegen het einde van het jaar en bleef in het algemeen stabiel tussen 2019 en 2020 (met een daling van 0,25 %). De vergoedingen van werknemers kenden de grootste daling (- 5,5 %), maar ook de inkomens van zelfstandigen (- 1,4 %) en de netto vastgoedinkomsten (- 3,3 %) gingen fors omlaag — zie figuur 3. In de loop van 2020 droegen de netto sociale uitkeringen sterk bij aan het algemene inkomen en speelden zij een belangrijke rol bij het verzachten van de algehele inkomensdaling van de huishoudens tijdens het tweede kwartaal. Daarbij werden zij in zekere mate ondersteund door aanpassingen aan de belastingen op inkomsten en vermogen. Deze trend zette zich in het tweede en het derde kwartaal van 2020 en in het eerste kwartaal van 2021 door, waarbij de toename van inkomsten uit sociale uitkeringen de dalingen in de vergoedingen van werknemers en zelfstandigen (sterk gedaald in vergelijking met de daling in het tweede kwartaal) en de daling

in de netto vastgoedinkomsten meer dan compenseerde. Tegen de achtergrond van een daling van het marktinkomen en het reële bbp met 6 % op jaarbasis, getuigt deze stabiliteit van de geaggregeerde inkomens van huishoudens van de steun die werd verleend door de uitzonderlijke discretionaire beleidsmaatregelen die werden getroffen om de sociale gevolgen van de crisis te verzachten, en van de automatische stabiliserende effecten van de stelsels voor sociale bescherming en de belastingstelsels. Evoluties in het tweede kwartaal van 2021 vormden een keerpunt: zowel het reële bbp als de vergoeding van de werknemers kenden een snelle stijging, met ongeveer dezelfde snelheid als zij een jaar eerder, in het tweede kwartaal van 2020, waren gedaald. Over het algemeen namen de reële BBIH sterker toe dan zij een jaar eerder waren gedaald, wat ook te danken was aan het feit dat de netto sociale uitkeringen trager afnamen dan de andere inkomstenbronnen.

Figuur 3: tijdens de COVID-19-crisis bleven de geaggregeerde inkomens van huishoudens in de EU gemiddeld grotendeels stabiel dankzij de ongeëvenaarde beleidsrespons

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



Opmerkingen: berekeningen van DG EMPL. Nominale BBIH werd gedefleerd aan de hand van de prijsindex van consumptieve bestedingen van huishoudens. De reële groei van het BBIH voor de EU wordt geraamd als een gewogen gemiddelde van de waarden van de lidstaten die beschikken over kwartaalgegevens op basis van de ESA2010 (globaal genomen 95 % van de BBIH van de EU).

Bron: Eurostat, Nationale rekeningen [[nasq_10_nf_tr](#)] en [[namq_10_gdp](#)]. De gegevens zijn niet gecorrigeerd voor seizoensinvloeden.

Over het algemeen genomen is de inkomensongelijkheid in de meeste lidstaten grotendeels stabiel gebleven. Volgens de flashramingen van Eurostat²¹ is de gemiddelde verhouding inkomenskwintielen (S80/S20) in de EU stabiel gebleven of lichtjes gedaald in 2020. Dit was opnieuw het gevolg van de massale overheidssteun en de sterke automatische stabilisering die de gevolgen van de crisis verlichtten, met name voor kwetsbare groepen. Terwijl de inkomsten uit arbeid naar schatting 10 % zijn gedaald voor de eerste en 2 % voor de vijfde inkomenskwintielen, werden de algemene gevolgen voor de besteedbare inkomens grotendeels ingedijkt over de gehele inkomensverdeling, dankzij het gunstige afvlakkende effect van de belasting- en uitkeringenstelsels en de invoering van werktijdverkortingsregelingen en andere maatregelen voor het behoud van banen.

Het aandeel mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd is tijdens het eerste jaar van de COVID-19-crisis grotendeels stabiel gebleven. In 2020 werd ongeveer een op vijf mensen in de EU bedreigd met armoede of sociale uitsluiting (Arope) (21,9 %). De componenten²² van de Arope-indicator waren alle drie stabiel op jaarbasis voor de meeste lidstaten. Volgens de flashramingen van Eurostat is het percentage mensen met risico op armoede (AROP) in minstens de helft van de lidstaten ongewijzigd gebleven ten opzichte van 2019. Deze ramingen wijzen erop dat de onlangs ingevoerde beleidsmaatregelen, in combinatie met de belasting- en uitkeringenstelsels, de gevolgen van de COVID-19-crisis hebben verzacht, de inkomens hebben gestabiliseerd en aanzienlijk hebben bijgedragen tot het voorkomen van een toename van het armoederisico. Dit heeft ook geleid tot een ruime stabiliteit van de materiële en sociale deprivatie (6,8 %, een stijging met slechts 0,2 procentpunt). Het aandeel mensen die deel uitmaken van een huishouden waar (bijna) niemand werkt is eveneens stabiel gebleven (8,2 %, een stijging met slechts 0,1 procentpunt) en weerspiegelt de beteugeling van de gevolgen op het gebied van banenverlies, wat ook een gevolg is van werktijdverkortingsregelingen en andere maatregelen voor het behoud van banen. Energiearmoede is een steeds belangrijkere vorm van armoede. Op 13 oktober 2021 heeft de Commissie een mededeling vastgesteld over de aanpak van de stijgende energieprijzen²³, waarin werd aangegeven dat eerlijke systemen in verband met belastingvoordelen, doelgerichte maatregelen voor inkomenssteun en een inclusief renovatiebeleid belangrijke elementen zijn van een toolbox om de energiearmoede te verzachten en de onmiddellijke gevolgen van de prijsstijgingen aan te pakken.

Het percentage kinderen met risico op armoede of sociale uitsluiting (Arope) is ook stabiel gebleven, maar met grotere verschillen tussen de lidstaten en een toename van de inkomensarmoede. Het Arope-percentage voor kinderen vertoont meer variatie tussen de verschillende lidstaten: vier lidstaten tekenden waarden boven 30 % op, terwijl vier andere lidstaten onder 15 % bleven. Bovendien werd de inkomensarmoede minder goed bedwongen aangezien zij in 2020 fors toenam in een derde van de lidstaten. Alleenstaande ouders en grote gezinnen liepen aanzienlijk meer risico op armoede of sociale uitsluiting dan gezinnen met 1-2 kinderen (gemiddeld respectievelijk 42,1 % en 29,6 % in de EU).

Armoede onder werkenden blijft een uitdaging. De armoede onder werkenden in de EU-27 nam tussen 2010 en 2019 toe met 0,5 procentpunt (van 8,5 % tot 9 %). De gegevens voor 2020 zijn weliswaar nog niet allemaal beschikbaar, maar de situatie blijkt niet aanmerkelijk

²¹ Vrijgegeven in juli 2021, beschikbaar [op de website van Eurostat](#). De volledige gegevens voor 2020 zullen in 2022 beschikbaar zijn.

²² Zie hoofdstuk 1.3 voor nadere informatie.

²³ Mededeling van de Commissie — De stijgende energieprijzen aanpakken: een toolbox met initiatieven en steunmaatregelen, [COM\(2021\) 660 final](#)

gewijzigd te zijn sinds 2019. In het algemeen worden kwetsbare werknemers geconfronteerd met moeilijker omstandigheden: werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst lopen een hoger armoederisico dan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (16,2 % tegenover 5,9 %). Hetzelfde geldt voor laaggeschoolde ten opzichte van hooggeschoolde werknemers (19 % tegenover 4,9 %) en niet in de EU ten opzichte van wel in de EU geboren (20,1 % ten opzichte van 8,1 %).

Ondanks de sociale veerkracht op geaggregeerd niveau werden kwetsbare groepen harder getroffen door de COVID-19-crisis. De inperkingsmaatregelen hebben een onevenredige impact gehad op mensen met een handicap²⁴, bijvoorbeeld, met name op het gebied van toegang tot gezondheidszorg, onderwijs en andere online ondersteunende dienstverlening, wat ook vooraf bestaande beperkingen op toegang tot werkgelegenheid heeft verergerd. Mensen met een migrantenachtergrond hebben Arope-percentages ondervonden die soms het dubbele zijn van die van mensen die in de EU geboren zijn²⁵. De lockdowns tijdens de pandemie hebben tal van Roma die in gesegregeerde nederzettingen wonen, afgesneden van elke vorm van inkomen en van elke (formele of informele) economische activiteit, wat ertoe geleid heeft dat hun armoedepercentage verder is gestegen²⁶.

1.3 Het herziene sociale scorebord: overzicht van de uitdagingen in verband met de beginselen van de pijler

De analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2022 berust op een herziene reeks kernindicatoren van het sociaal scorebord die door de Raad zijn goedgekeurd²⁷. Het actieplan van de Europese pijler van sociale rechten, dat in maart 2021 werd gepubliceerd, omvatte een voorstel voor een herzien sociaal scorebord, dat vervolgens werd besproken met het Comité voor werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC) en op 14 juni 2021 werd goedgekeurd door de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (Epsco). De herziening heeft tot doel de beginselen van de pijler vollediger te bestrijken, de rol van het sociaal scorebord als belangrijkste kwantitatief monitoringinstrument van de vorderingen in de uitvoering van de pijler in het kader van het Europees Semester te versterken. Met het herziene scorebord zullen tevens de bestaande monitoringinstrumenten worden aangevuld, in het bijzonder de prestatie-monitor werkgelegenheid en de prestatie-monitor sociale bescherming²⁸.

²⁴ Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2021*, juni 2021.

²⁵ Zoals blijkt uit de Eurostat-indicatoren [[ilc_peps06](#)] Arope voor personen die niet en wel in de EU geboren zijn.

²⁶ Volgens enquêtes van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) in 2016 (EU 9 landen) en 2019 (EU 5 landen). Zie SWD(2020) 530 final.

²⁷ Er werd overleg gepleegd met de lidstaten in de indicatoren-groep van het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en de Subgroep indicatoren van het Comité voor sociale bescherming (SPC). Het advies van het EMCO en het SPC waarin verslag werd uitgebracht over de overeenkomst die werd bereikt betreffende de kernindicatoren van het herziene sociale scorebord werd op 14 juni goedgekeurd door de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken.

²⁸ De prestatie-monitor werkgelegenheid (EPM) en de prestatie-monitor sociale bescherming (SPPM) zijn jaarverslagen die worden opgesteld door respectievelijk het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming. Hierin worden in de gaten te houden trends en de voornaamste uitdagingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied in de lidstaten in kaart gebracht, en wordt verslag gedaan van de gemaakte vorderingen op weg naar de desbetreffende EU-brede doelstellingen inzake werkgelegenheid en sociale zaken.

De kernindicatoren in het herziene sociale scorebord ondersteunen de monitoring van 18 van de 20 beginselen van de pijler²⁹ (vier meer dan in de vorige versie) en dragen daarmee bij tot de beoordeling van de belangrijkste uitdagingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied in de lidstaten. De reeks kernindicatoren werd herzien volgens de beginselen spaarzaamheid, beschikbaarheid, vergelijkbaarheid en statistische deugdelijkheid. De indicatoren, die aan elk van de drie hoofdstukken van de pijler zijn gekoppeld, zijn als volgt (nieuwe indicatoren zijn aangeduid met **, herziene met *)³⁰:

- *Gelijke kansen*
 - Deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de laatste 12 maanden (leeftijdsgroep 25-64 jaar)**
 - Percentage voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding (leeftijdsgroep 18-24 jaar)
 - Percentage van de bevolking met minstens elementaire algemene digitale vaardigheden (leeftijdsgroep 16-74 jaar)
 - Jongeren die geen onderwijs of opleiding volgen en geen baan hebben (NEET-percentage), (leeftijdsgroep 15-29 jaar)*
 - Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen (leeftijdsgroep 20-64 jaar)
 - Inkomensongelijkheid, gemeten als verhouding inkomenskwintielen (S80/S20)
- *Eerlijke arbeidsvoorwaarden*
 - Arbeidsparticipatie (leeftijdsgroep 20-64 jaar)³¹
 - Werkloosheidspercentage (leeftijdsgroep 15-74 jaar)
 - Percentage langdurig werklozen (leeftijdsgroep 15-74 jaar)
 - Reëel bruto besteedbaar inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking³²
- *Sociale bescherming en inclusie*
 - Percentage mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting (leeftijdsgroep 0+) (Arope 0+)³³
 - Percentage kinderen met risico op armoede of sociale uitsluiting (leeftijdsgroep 0-17 jaar) (Arope 0-17)**³⁴

²⁹ De twee beginselen die nog niet worden bestreken zijn beginsel 7, “Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag”, en beginsel 8, “Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers”. Er bestaan strikte kwaliteitseisen voor de kernindicatoren die ook een duidelijke normatieve interpretatie moeten krijgen. Tot dusver was het nog niet mogelijk om een dergelijke indicator te vinden voor deze beginselen, maar de Commissie zal in verband hiermee verdere werkzaamheden verrichten.

³⁰ Als onderdeel van de revisie werd de kernindicator “Nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer met een gemiddeld loon” geschrapt.

³¹ Vanaf 2021 verzamelt Eurostat, overeenkomstig de desbetreffende verordeningen, via de nationale bureaus voor de statistiek van de lidstaten, gegevens voor de EU-arbeidskrachtenenquête aan de hand van een herziene methode. Deze wijziging is bedoeld om de arbeidsmarktgegevens te verbeteren, maar hierop moet worden gelet tijdens het interpreteren van wijzigingen in indicatoren die dicht bij 1 januari 2021, het tijdstip van de wijziging, liggen. Daarnaast is dit ook van invloed op de kernindicatoren percentage NEET-jongeren, werkloosheidspercentage, percentage langdurig werklozen, arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, en Arope voor kinderen.

³² Op verzoek van het Comité voor sociale bescherming wordt deze indicator gemeten op basis van het “niet-gecorrigeerde inkomen” (d.w.z. zonder sociale overdrachten in natura) en zonder verwijzing naar het gebruik van koopkrachtstandaarden (KKS).

³³ Samen met de drie subindicatoren: ernstige materiële en sociale deprivatie, volledige bevolking (SMSD 0+), armoederisicopcentage, volledige bevolking (AROP 0+) en aandeel mensen die deel uitmaken van een huishouden met zeer lage werkintensiteit (huishoudens waar (bijna) niemand werkt), leeftijdsgroep 0-64 (QJ 0-64). SMSD 0+ vervangt de component “ernstige materiële deprivatie” in gegevens die vanaf 2021 worden gepubliceerd om een realistischer reeks behoeften in de samenlevingen van de EU weer te geven.

- Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op armoedebestrijding³⁵
- Arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap (leeftijdsgroep 20-64 jaar)**³⁶
- Percentage bovenmatige uitgaven aan huisvesting**³⁷
- Kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang
- Zelfgerapporteerde on vervulde behoefte aan medische zorg (leeftijdsgroep 16+)³⁸.

Voor de kernindicator “Arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap” wordt voorlopig de EU-SILC gebruikt als statistische bron, maar vanaf 2022 wordt met het oog op grotere nauwkeurigheid overgeschakeld naar de EU-arbeidskrachtenenquête, die in 2023 gegevens zal verstrekken. De diensten van de Commissie, met inbegrip van Eurostat, zullen de kwaliteit van deze kernindicator blijven monitoren en hem op middellange termijn herzien, zodra op de arbeidskrachtenenquête gebaseerde gegevens beschikbaar komen (2023).

³⁴ Samen met de drie subindicatoren: ernstige materiële en sociale deprivatie, kinderen (SMSD 0-17), armoederisicopercantage, kinderen (AROP 0-17) en aandeel mensen die deel uitmaken van een huishouden met zeer lage werkdensiteit (huishoudens waar (bijna) niemand werkt), kinderen (QJ 0-17). SMSD voor kinderen is een gewijzigde versie van SMSD voor de gehele bevolking.

³⁵ Dit wordt gemeten als het verschil tussen het percentage mensen (van de totale bevolking) die vóór sociale overdrachten met (inkomens)armoede worden bedreigd, en het percentage mensen die na sociale overdrachten met armoede worden bedreigd.

³⁶ De indicator “arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap” wordt momenteel berekend op basis van de EU-SILC en gebaseerd op de gehandicaptenstatus zoals die wordt vermeld in de Global Activity Limitation Index (GALI, globale indicator voor activiteitsbeperking). Respondenten van de enquête beantwoorden de volgende vragen: 1) “Ervaart u vanwege een gezondheidsprobleem een beperking bij activiteiten die mensen gewoonlijk verrichten? Bent u naar eigen zeggen ... ernstig beperkt; beperkt, maar niet ernstig; of helemaal niet beperkt?” Als het antwoord op vraag 1) “ernstig beperkt”, of “beperkt, maar niet ernstig” is, beantwoorden de respondenten vraag 2) “Hebt u ten minste de voorbije zes maanden beperkingen ondervonden? Ja of nee?”. Als het antwoord op de tweede vraag “ja” is, wordt die persoon beschouwd als een persoon met een handicap. Wanneer dit berekend wordt op basis van de EU-SILC, is er in 2020 een correlatie zichtbaar tussen de prevalentie van “handicap” op basis van het GALI-begrip en de eveneens daarop gebaseerde arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap in alle lidstaten van de EU-27 (correlatiecoëfficiënt van Pearson = - 0,6).

³⁷ De indicator meet het aandeel van de bevolking dat leeft in huishoudens waar de totale huisvestingskosten meer dan 40 % van het besteedbare inkomen uitmaken (beide met aftrek van huisvestingstoelagen). In de [Methodological Guidelines and Description of EU-SILC variables \(versie april 2020\)](#) worden toelagen beschreven (met inbegrip van uitsluitend inkomensafhankelijke toelagen) waarin huurtoeslagen en subsidies toegekend aan bezitters van een eigen woning zijn opgenomen, maar belastingvoordelen en kapitaaloverdrachten niet. In het document worden huisvestingskosten gedefinieerd als maandelijkse en daadwerkelijk betaalde kosten in verband met het recht van het huishouden om in de woning te wonen. Zij omvatten structurele verzekering (voor huurders: indien betaald), diensten en kosten (kosten voor verwijdering van afvalwater, huisvuil enz.; verplicht voor eigenaars, voor huurders: indien betaald), regelmatig onderhoud en herstellingen, belastingen (voor huurders: op de woning, indien van toepassing) en de kosten van nutsvoorzieningen (water, elektriciteit, gas en verwarming). Voor eigenaars die een hypotheek aflossen zijn de bijbehorende rentebetalingen inbegrepen (met aftrek van eventuele belastingvermindering, maar niet met aftrek van huisvestingstoelagen). Voor huurders die tegen marktprijs of verlaagde prijs huren, is ook de betaling van de huur inbegrepen. Voor huurders die geen huur betalen, mogen de huisvestingstoelagen niet worden afgetrokken van de totale huisvestingskosten.

³⁸ Onder zelfgerapporteerde on vervulde behoeften aan gezondheidszorg verstaat men een situatie waarin iemand subjectief oordeelt dat hij of zij een onderzoek of behandeling nodig heeft voor een bepaalde vorm van gezondheidszorg, maar die niet heeft gekregen of niet geprobeerd heeft om die te krijgen om de volgende drie redenen: “financiële redenen”, “wachtlijst” en “te ver weg”. Medische zorg betreft specifieke gezondheidszorgdiensten (medisch onderzoek of medische behandeling met uitzondering van tandheelkundige zorg) die worden verstrekt door of onder rechtstreeks toezicht van artsen of gelijkwaardige beroepsbeoefenaars overeenkomstig de nationale stelsels voor gezondheidszorg (definitie Eurostat). De problemen die personen melden in verband met het verkrijgen van zorg bij ziekte kunnen obstakels voor zorg blootleggen.

Zij zullen verdere stappen ondersteunen om de vergelijkbaarheid tussen de lidstaten te verbeteren en de ontwikkeling van aanvullende indicatoren op dit gebied onderzoeken. Voor de kernindicator “Deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de laatste 12 maanden” zal vanaf 2022 eveneens de EU-arbeidskrachtenenquête worden gebruikt. De Commissie zal samen met Eurostat de indicator monitoren en, zodra deze beschikbaar komen (2023), een grondige analyse uitvoeren van de gegevens uit de twee enquêtebronnen om de kwaliteit en vergelijkbaarheid van de gegevens te waarborgen. Om de monitoring van de werkgelegenheidsrichtsnoeren 6 en 7 te garanderen, ook in verband met het actieve arbeidsmarktbeleid, wordt in deze editie 2022 van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid bij uitzondering gebruikgemaakt van de indicator inzake deelname aan volwasseneneducatie tijdens de voorbije vier weken (leeftijdsgroep 25-64).

De kernindicatoren worden geanalyseerd met behulp van een gemeenschappelijke methode die is overeengekomen door het EMCO en het SPC (zie bijlage 4 voor nadere informatie). Deze methode evalueert de situatie en de ontwikkelingen in de lidstaten door te kijken naar de niveaus en veranderingen ten opzichte van het vorige jaar³⁹ van elk van de kernindicatoren van het sociaal scorebord. De niveaus en de veranderingen worden geclassificeerd op grond van het verschil met de respectieve (ongewogen) EU-gemiddelden. De prestaties van de lidstaten ten aanzien van de niveaus en veranderingen worden dan met behulp van een overeengekomen regel gecombineerd, zodat elke lidstaat wordt ondergebracht in één van de volgende zeven categorieën: “beste presteerders”, “beter dan gemiddeld”, “gemiddeld/neutraal”, “goed, maar moet worden gemonitord”, “zwak, maar gaat vooruit”, “moet in de gaten worden gehouden” en “kritieke situatie”. Op basis hiervan geeft tabel 1 een samenvatting van de interpretatie van het scorebord in overeenstemming met de recentste cijfers voor elke indicator.

De kernindicatoren van het sociaal scorebord wijzen op belangrijke uitdagingen in de lidstaten van de EU op drie gebieden, namelijk gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, eerlijke arbeidsvoorwaarden, en sociale bescherming en inclusie. Wat de “kritieke situaties” betreft (in figuur 4 in het rood weergegeven), wordt een relatief groot aantal lidstaten nog steeds geconfronteerd met aanzienlijke uitdagingen in verband met de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en de deelname van kinderen aan formele kinderopvang (vijf rode vlaggen voor beide indicatoren). De arbeidsmarkresultaten van andere groepen stemmen ook tot bezorgdheid in een relatief groot aantal lidstaten, waarbij de arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap en het NEET-percentage jongeren rood gemarkeerd is voor respectievelijk zes en vier landen. Voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding blijven ook een kritiek punt in vier lidstaten. Tot slot is, op het gebied van sociale bescherming en inclusie, het effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op de armoedebestrijding kritiek in een hoog aantal lidstaten (6), en worden maar liefst vier lidstaten geconfronteerd met kritieke uitdagingen op het gebied van armoederisico's in het algemeen en kinderarmoede in het bijzonder. De inkomenskwintielverhoudingen zijn ook “kritiek” in vier lidstaten. Wanneer naast de “kritieke”, ook de “in de gaten te houden” situaties in aanmerking worden genomen, zijn de drie indicatoren “NEET-percentage jongeren”, het “effect van sociale overdrachten op de armoedebestrijding”, en “kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang” het meest problematisch, met tien landen voor de

³⁹ Met uitzondering van het bruto beschikbare inkomen van huishoudens, dat gemeten wordt als een indexnummer (2008 = 100, d.w.z. dat de verandering ten opzichte van de toestand vóór de crisis wordt weergegeven) en de verandering in het laatste jaar, zoals is overeengekomen met het Comité voor werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming.

eerste twee indicatoren en elf landen voor de laatste indicator. In hoofdstuk 2 wordt een gedetailleerde analyse van de 16 indicatoren geboden, met inbegrip van trends op langere termijn, en — waar relevant — extra indicatoren.

Financiële en technische ondersteuning van de EU voor maatregelen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid

Via verschillende financiële instrumenten wordt beduidende EU-financiering verstrekt om de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten te ondersteunen. Met ongeveer 500 miljard EUR (inclusief nationale medefinanciering) voor de periode 2021-2027 zijn de EU-middelen van het cohesiebeleid (met name het Europees Sociaal Fonds Plus, ESF+, en het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling, EFRO) erop gericht sociaal-economische verschillen te verminderen, opwaartse economische en sociale convergentie te ondersteunen en structurele veranderingen te bevorderen. In mei 2020 heeft de Commissie NextGenerationEU voorgesteld (807 miljard EUR in lopende prijzen, ingebed in het meerjarig financieel kader van de EU voor de periode 2021-2027) om de economische en sociale gevolgen van de crisis te verzachten, de economische en sociale veerkracht te versterken en de economieën en samenlevingen van de EU beter voor te bereiden op de uitdagingen en kansen van de groene en de digitale transitie, onder meer in verband met de rechtvaardigheid daarvan. De nieuwe herstel- en veerkrachtfaciliteit staat centraal in NextGenerationEU (nadere informatie verderop). De effecten van de EU-financiering worden voorts versterkt via technische bijstand die wordt gefinancierd uit het instrument voor technische ondersteuning. Dit laatste heeft tot doel — op verzoek — aan nationale autoriteiten steun te verlenen met behulp van geavanceerd beleidsadvies en toegesneden capaciteitsopbouw in prioritaire gebieden voor hervorming, onder meer de arbeidsmarkt, vaardigheden en het sociaal beleid. Technische ondersteuning kan worden aangeboden op bilaterale of meerlandenbasis.

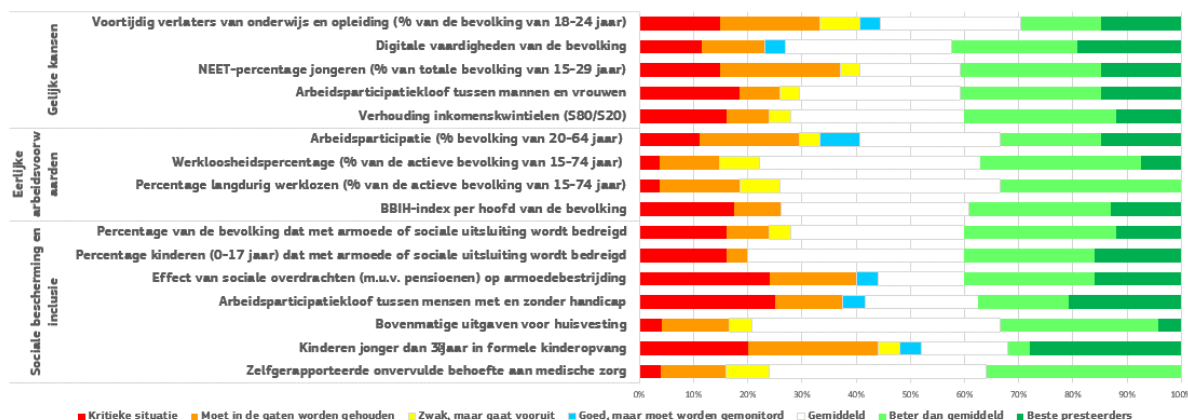
De herstel- en veerkrachtfaciliteit (die 723,8 miljard EUR waard is in lopende prijzen) verstrekt grootschalige financiële steun voor hervormingen en investeringen in de lidstaten waarmee duurzame en inclusieve groei en het scheppen van banen worden ondersteund, met bijzondere aandacht voor hervormingen en investeringen waarmee de uitdagingen worden aangepakt die zijn aangewezen in de landspecifieke aanbevelingen in het kader van het Europees Semester. Niet minder dan vier van de zes pijlers die de opdracht van de faciliteit afbakenen, zijn relevant voor de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten: slimme, duurzame en inclusieve groei; sociale en territoriale cohesie; gezondheid en economische, sociale en institutionele veerkracht, en beleidsmaatregelen voor de volgende generatie, kinderen en jongeren. Bijgevolg wordt er terdege aandacht besteed aan werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid in de herstel- en veerkrachtplannen die zijn voorgesteld door de lidstaten, bekrachtigd door de Commissie en goedgekeurd door de Raad.

Met een begroting van bijna 99,3 miljard EUR voor de periode 2021-27 zal het ESF+ de beleidsmaatregelen van de lidstaten op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid ondersteunen, aanvullen en er waarde aan toevoegen. Het fonds zal maatregelen financieren die gelijke kansen, gelijke toegang tot de arbeidsmarkt, rechtvaardige en hoogwaardige arbeidsvoorwaarden, sociale bescherming en inclusie garanderen, door zich met name te richten op hoogwaardig en inclusief onderwijs en opleiding, een leven lang leren,

investeringen in kinderen en jongeren en toegang tot basisdiensten. Bij het begin van de COVID-19-crisis boden de cohesiefondsen een snelle respons in het kader van het investeringsinitiatief coronavirusrespons en het investeringsinitiatief coronavirusrespons plus (CRII en CRII+), wat tot november 2021 heeft geleid tot een netto toename van meer dan 11 miljard EUR voor maatregelen op het gebied van werkgelegenheid en gezondheidszorg. Een aanvullende 50,6 miljard EUR van React-EU, de herstelbijstand voor cohesie en de regio's van Europa, heeft bijgedragen tot de versterking van de capaciteit van de lidstaten om van de crisis te herstellen. Tot slot werd 100 miljard EUR aan leningen beschikbaar gesteld via SURE, het instrument voor tijdelijke steun om het risico op werkloosheid te beperken in een noodtoestand, ten behoeve van werktijdverkortingsregelingen en vergelijkbare maatregelen voor het behoud van banen, met name voor de zelfstandigen.

Het mechanisme voor een rechtvaardige transitie (JTM), dat deel uitmaakt van het investeringsplan voor de Europese Green Deal, werd opgezet om een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit te ondersteunen. De eerste pijler is het Fonds voor een rechtvaardige transitie (JTF)⁴⁰, dat werd opgericht in het kader van het cohesiebeleid, en dat 19,3 miljard EUR verstrekt om de nadelige gevolgen van het transitieproces naar een klimaatneutrale economie te verzachten door de hardst getroffen regio's te ondersteunen.

Figuur 4: uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid in alle lidstaten van de EU per kernindicator in het herziene sociale scorebord



Opmerkingen: 1) er zijn nog geen gegevens beschikbaar voor de indicator over de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten; 2) de indicator betreffende digitale vaardigheden verwijst naar gegevens van 2019; 3) in sommige indicatoren ontbreken gegevens voor enkele landen: de legenda's van alle indicatoren zijn vermeld in de bijlage.

⁴⁰ Verordening (EU) 2021/1056 van het Europees Parlement en de Raad van 24 juni 2021 tot oprichting van het Fonds voor een rechtvaardige transitie. [EUR-Lex - 32021R1056 - NL - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/1056/oj)

Tabel 1. Kernindicatoren van het sociaal scorebord: overzicht van uitdagingen in de lidstaten

		Jaar	Beste presteerders	Beter dan gemiddeld	Goed, maar moet worden gemonitord	Gemiddeld /neutraal	Zwak, maar gaat vooruit	Moet in de gaten worden gehouden	Kritieke situatie
Gelijke kansen	Voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding (% van de bevolking van 18-24 jaar)	2020	EL, HR, IE, SI	EE, LV, PL, PT	LT	AT, BE, DE, DK, FR, NL, SK	ES, MT	CY, CZ, FI, LU, SE	BG, HU, IT, RO
	Digitale vaardigheden van de bevolking	2019	DE, DK, FI, NL, SE	AT, CZ, EE, EL, HR, IE	LU	BE, ES, FR, LT, MT, PT, SI, SK		CY, HU, PL	BG, LV, RO
	Percentage NEET-jongeren (% van totale bevolking van 15-29 jaar)	2020	DE, LU, NL, SE	AT, BE, DK, FI, HR, MT, SI		CZ, EE, FR, LV, PL	RO	CY, HU, IE, LT, PT, SK	BG, EL, ES, IT
	Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen	2020	FI, LT, LV, SE	DE, DK, EE, FR, LU, PT, SI		AT, BE, BG, CY, ES, IE, NL, SK	MT	CZ, HR	EL, HU, IT, PL, RO
	Verhouding inkomenskwintielen (S80/S20)	2020	CZ, SI, SK	AT, BE, DK, FI, NL, PL, SE		CY, EE, EL, FR, HR, HU, LU, PT	RO	ES, MT	BG, DE, LT, LV
Eerlijke arbeidsvoorwaarden	Arbeidsparticipatie (% van de bevolking van 20-64 jaar)	2020	CZ, DE, NL, SE	DK, FI, LV, MT, PL	EE, LT	AT, CY, FR, HU, LU, SI, SK	HR	BE, BG, IE, PT, RO	EL, ES, IT
	Werkloosheidspercentage (% van de actieve bevolking tussen 15 en 74 jaar)	2020	CZ, PL	BG, DE, FR, HU, MT, NL, RO, SI		AT, BE, CY, DK, FI, HR, IE, LU, PT, SE, SK	EL, IT	EE, LT, LV	ES
	Percentage langdurig werklozen (% van de actieve bevolking tussen 15 en 74 jaar)	2020		CZ, DE, DK, HU, MT, NL, PL, PT, SE		AT, BE, BG, CY, FI, FR, HR, IE, LV, RO, SI	EL, IT	EE, LT, LU, SK	ES
	BBIH-stijging per hoofd van de bevolking (2008=100)	2020	HU, LT, PL	CZ, IE, LV, MT, SI, SK		DE, DK, FI, HR, LU, NL, PT, SE		AT, BE	CY, EL, ES, IT
Sociale bescherming en inclusie	Percentage van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd	2020	CZ, SI, SK	AT, CY, DK, FI, NL, PL, SE		BE, EE, FR, HR, HU, LU, MT, PT	LV	DE, LT	BG, EL, ES, RO
	Percentage kinderen (0-17 jaar) met risico op armoede of sociale uitsluiting	2020	CZ, DK, FI, SI	EE, LT, NL, PL, SE, SK		AT, BE, CY, FR, HR, HU, LU, LV, MT, PT		DE	BG, EL, ES, RO
	Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op armoedebestrijding	2020	BE, DK, FI, FR	CZ, HU, LU, SE, SI, SK	AT	CY, EE, NL, PL		DE, EL, LT, PT	BG, ES, HR, LV, MT, RO
	Arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap	2020	AT, DK, EE, FI, PT	ES, LT, LU, SI	FR	CY, CZ, EL, NL, SK		MT, RO, SE	BE, BG, DE, HR, HU, PL
	Bovenmatige uitgaven voor huisvesting	2020	SK	CY, FI, HR, LT, MT, PT, SI		AT, BE, CZ, ES, HU, LU, LV, NL, PL, RO, SE	EL	BG, DK, EE	DE
	Kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang	2020	BE, DK, FR, LU, NL, PT, SE	SI	ES	EE, FI, LV, MT	HR	AT, BG, CY, DE, EL, LT	CZ, HU, PL, RO, SK
	Zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg	2020		AT, CY, CZ, DE, ES, HU, LU, MT, NL		BE, BG, DK, FR, HR, LT, PT, SE, SI, SK	EE, EL	FI, LV, RO	PL

Opmerking: bijgewerkt op 28 oktober 2021. Verhouding inkomenskwintielen, percentage van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, percentage kinderen met risico op armoede of sociale uitsluiting, effect van sociale overdrachten op armoedebestrijding, bovenmatige uitgaven voor huisvesting, kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang en zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische

zorg niet beschikbaar voor Ierland en Italië. BBIH-groei niet beschikbaar voor Bulgarije, Estland, Frankrijk, Roemenië. Arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap niet beschikbaar voor Ierland, Italië en Letland. Breuken in tijdreeksen en markeringsen worden vermeld in de bijlagen 1 en 2.

1.4 Kerndoelen van de EU voor 2030

De EU heeft voor 2030 drie kerndoelen vastgesteld in verband met werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding, zoals vermeld in het actieplan van de Europese pijler van sociale rechten. De kerndoelen werden door de EU-staatshoofden en regeringsleiders in de Verklaring van Porto van 8 mei met instemming begroet, in juni verwelkomd door de Europese Raad en eveneens in juni goedgekeurd door de Raad Epsco⁴¹. Samen met de aanvullende doelstellingen die hieronder worden vermeld, weerspiegelen zij de drie hoofdstukken van de pijler, namelijk gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, eerlijke arbeidsvoorwaarden, en sociale bescherming en inclusie⁴². De drie doelen zullen ertoe bijdragen dat maatregelen worden gericht op een banenrijk herstel en een groeimodel, waarbij een leven lang leren de werknemers zal ondersteunen bij een optimale economische en maatschappelijke transitie, terwijl armoede en sociale uitsluiting in de EU worden bestreden en bijdragen worden geleverd om de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling te verwezenlijken. De doelen zijn ambitieus, maar realistisch. Er wordt rekening gehouden met de sociaal-economische context, bredere trends en de geplande hervormingen en investeringen, onder meer in het kader van de herstel- en veerkrachtfaciliteit. Op basis van de overeengekomen doelen, moet in de EU het volgende gerealiseerd zijn in 2030:

- ten minste 78 % van de bevolking van 20 tot en met 64 jaar moet een baan hebben⁴³;
- ten minste 60 % van alle volwassenen van 25 tot en met 64 jaar moet jaarlijks aan een opleiding deelnemen;
- het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, moet met ten minste 15 miljoen worden verminderd.

De lidstaten zijn nu bezig hun eigen nationale doelen vast te stellen in overeenstemming met de ambities die in de kerndoelen van de EU zijn vervat. In het sociaal engagement van Porto, dat op 7 mei 2021 werd ondertekend door de voorzitters van het Europees Parlement en de Europese Commissie, de Portugese premier, de sociale partners van de EU en het Sociaal Platform, worden de lidstaten ertoe opgeroepen, rekening houdend met de uitgangssituatie van elke lidstaat, ambitieuze nationale doelen vast te stellen die een adequate bijdrage leveren aan de verwezenlijking van de Europese doelstellingen. In juli 2021 verzocht de Commissie de lidstaten hun eerste voorstellen voor de nationale doelen voor 2030 in te zenden. Zowel de EU-kerndoelen als de nationale doelen zullen in het kader van het Europees Semester worden gemonitord.

Zoals uit het kerndoel voor de arbeidsparticipatie blijkt, is een hoog werkgelegenheidsniveau een belangrijke prioriteit voor 2030 om te waarborgen dat iedereen ten volle aan de economie en de samenleving kan deelnemen. Deelname aan de arbeidsmarkt is belangrijk om duurzame en inclusieve groeimogelijkheden te ondersteunen, actieve deelname aan de samenleving te bevorderen en bij te dragen tot de toereikendheid en

⁴¹ De [Verklaring van Porto](#) en de [Conclusies](#) van de vergadering van de Europese Raad (24 en 25 juni 2021).

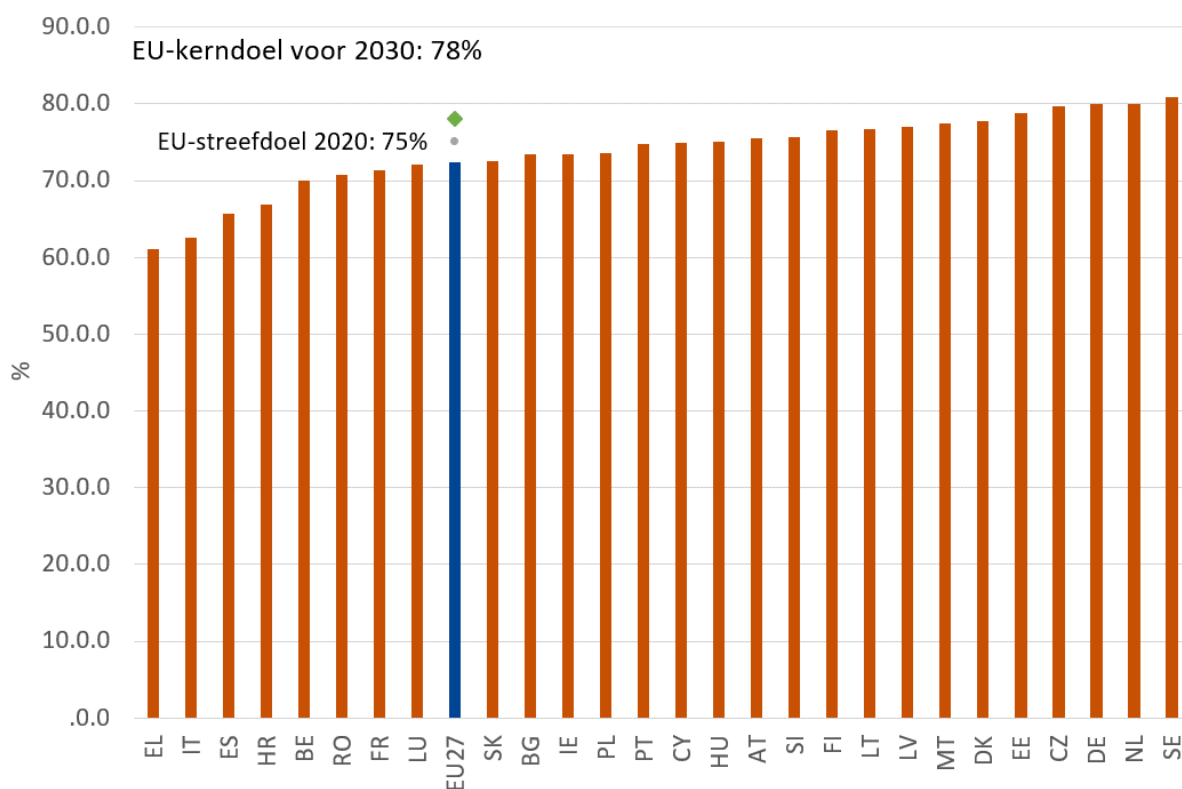
⁴² Deze vormen een aanvulling op andere kaders zoals de Europese Green Deal, de Europese vaardighedenagenda, de Europese onderwijsruimte, het strategisch EU-kader voor gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma, en het digitale decennium.

⁴³ Het streefcijfer voor arbeidsparticipatie werd vastgesteld in het licht van scenario's die werden gesimuleerd op grond van potentiële groeipercentages van het bbp en bevolkingsprognoses van Eurostat tot 2030, en op basis van de verhouding tussen werkgelegenheid en bbp tijdens het herstel van 2013 tot en met 2019.

fiscale houdbaarheid van systemen voor sociale bescherming, ook in het licht van de vergrijzing. Vorderingen in de groene en de digitale transitie van de arbeidsmarkt zullen belangrijk zijn om dit doel te bereiken. In 2020 bedroeg de participatiegraad in de hele EU 72,5 %, 5,5 procentpunten onder de ambitie voor 2030, namelijk 78 %, die in het kerndoel is opgenomen (zie figuur 5).

In het actieplan van de Europese pijler van sociale rechten werden aanvullende doelen vastgesteld om de deelname van vrouwen en jongeren aan de arbeidsmarkt te verhogen, en aldus het algemene participatiedoel te ondersteunen. Met de aanvullende ambities wordt ernaar gestreefd de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen te halveren, het verstrekken van onderwijs en opvang voor jonge kinderen (OOJK) te doen toenemen en het percentage jongeren van 15 tot en met 29 jaar die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) te doen dalen tot 9 %. Een toename van de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt is belangrijk om het groeipotentieel te doen toenemen en te reageren op de uitdaging in verband met de vergrijzing en een krimpende beroepsbevolking. Ondersteund door formele opvang en formeel onderwijs voor jonge kinderen, kan een sterkere participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt ook bijdragen tot de armoedebestrijding en de vermindering van de sociale uitsluiting, ook bij kinderen, met behulp van de positieve gevolgen voor de inkomens van huishoudens. Evenzo betekent een lager NEET-percentage dat de onbenutte mogelijkheden van jongeren actief worden ingezet zodat zij hun volledige deelname aan de samenleving kunnen realiseren.

Figuur 5. Participatiegraad van de leeftijdsgroep 20-64 jaar in 2020



Bron: Eurostat, indicator [\[tesem010\]](#)

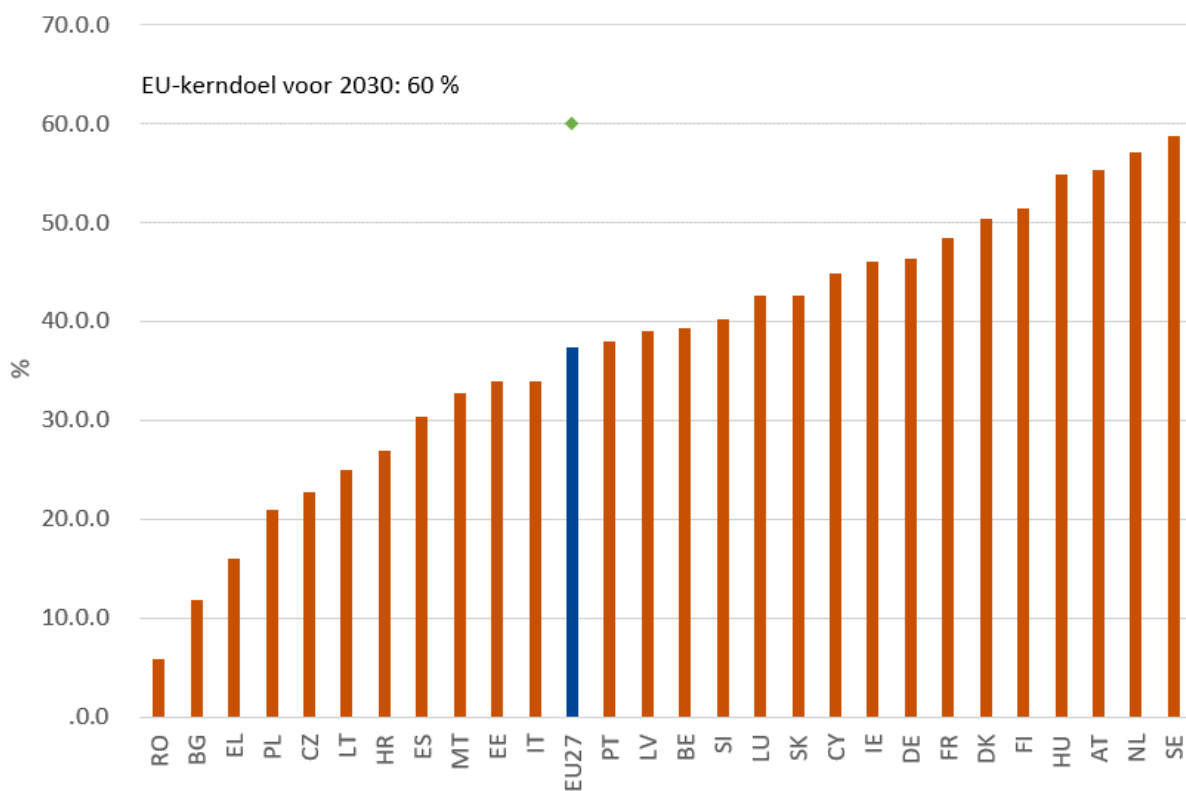
Het kerndoel voor 2030 inzake de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten verwijst naar de noodzaak om in een context van snel evoluerende behoeften van de arbeidsmarkt aanpassingen door te voeren en voordelen te benutten, na de schok van COVID-19 en in het licht van de groene en de digitale transitie. De gevolgen van de

pandemie voor de economie en samenleving evenals de structurele veranderingen die voor ons liggen, wijzen erop dat mensen zich tijdens hun hele carrière zullen moeten bijscholen en hun vaardigheden een leven lang zullen moeten ontwikkelen. Dit is belangrijker dan ooit, aangezien de digitale en de groene transitie naar verwachting de vaardigheidsvereisten van veel banen fundamenteel zullen veranderen en nieuwe vereisten in het leven zullen roepen. Tegen deze achtergrond werd het EU-kerndoel inzake volwasseneneducatie vastgesteld op 60 %, tegenover 37,4 % in 2016⁴⁴ (zie figuur 6). Het streefcijfer voor 2030 is dus ambitieus, waarbij de Europese vaardighedenagenda de EU en de lidstaten aanzet tot grotere inspanningen en beduidende aanvullende EU-financiering beschikbaar is gesteld voor opleiding, onder meer in het kader van de herstel- en veerkrachtfaciliteit (zie hoofdstuk 2.2).

Het streefcijfer voor volwasseneneducatie kan slechts worden bereikt als de onderwijs- en opleidingsstelsels daarvoor een stevige basis vormen, terwijl de verwerving van vaardigheden moet inspelen op de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt. Het opleidingsniveau is een belangrijke factor die de vooruitzichten van jongeren op tewerkstelling bepaalt en die ook de basis legt voor leeractiviteiten als zij ouder zijn. Desondanks had 9,9 % van de jongeren in de EU in 2020 nog niet eens een diploma hoger secundair onderwijs behaald. Daarom werden in het actieplan van de pijler aanvullende doelstellingen vastgesteld, namelijk een verdere vermindering van voortijdig schoolverlaten en een sterkere deelname aan het hoger middelbaar onderwijs. Bovendien wordt met de aanvullende doelstelling dat minstens 80 % van de leeftijdsgroep van 16 tot en met 74 jaar ten minste over digitale basisvaardigheden moet beschikken, erkend dat die vaardigheden cruciaal zijn voor de volledige deelname aan de arbeidsmarkt en samenleving van de toekomst. Op dit gebied moet zeer dringend actie worden ondernomen, gezien de trage vorderingen die in de hele EU zijn gemaakt sinds 2015 (van 54 % in 2015 naar 56 % in 2019).

⁴⁴ Zoals vermeld in 1.2, dateren de recentste beschikbare gegevens van 2016. De Commissie zal samen met Eurostat de indicator monitoren en, zodra deze beschikbaar komen (2023), een grondige analyse uitvoeren van de gegevens uit de twee enquêtebronnen om de kwaliteit en vergelijkbaarheid van de gegevens te waarborgen.

Figuur 6. Deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de laatste 12 maanden (% , 2016)



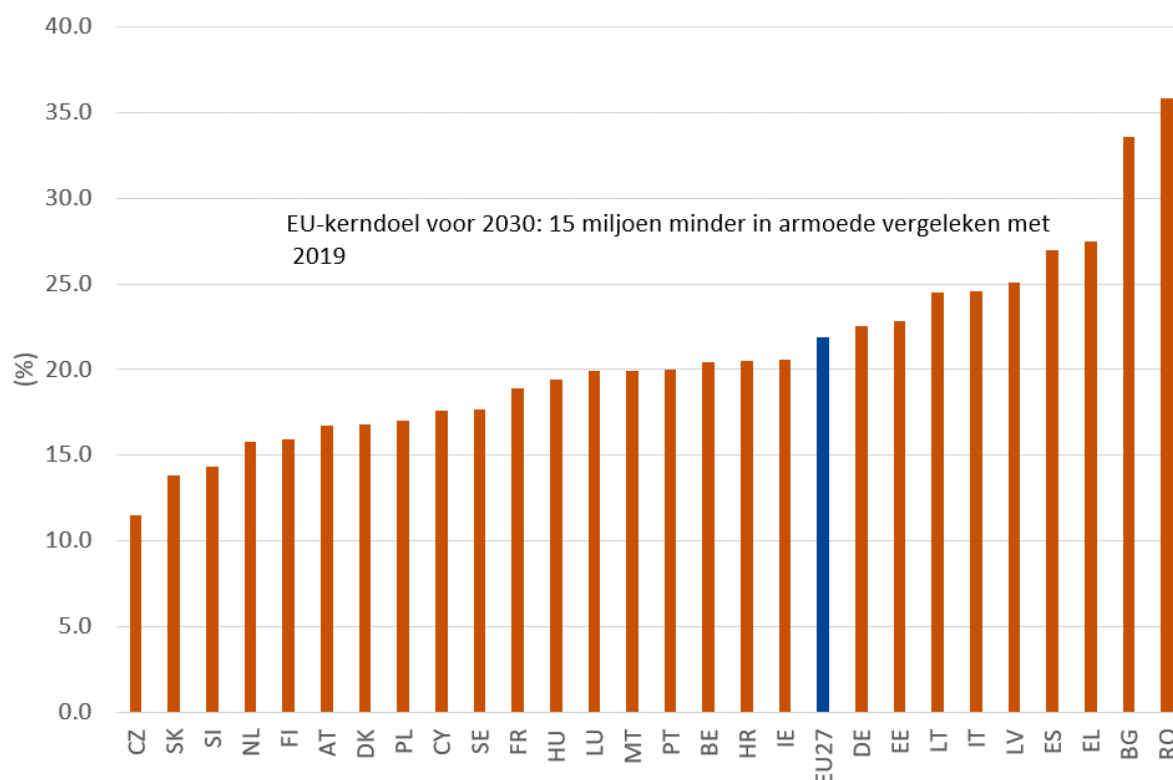
Bron: speciale extractie, [online beschikbaar via Eurostat](#).

Een ambitieuze daling van armoede en sociale uitsluiting is van essentieel belang om te komen tot inclusieve groei en opwaartse en economische convergentie in de EU. Volgens het streefcijfer moeten in 2030 15 miljoen minder mensen met armoede of sociale uitsluiting (Arope) worden bedreigd⁴⁵. In 2020 bedroeg het Arope-percentages voor de hele EU 21,9 % (zie figuur 7). Om de ambitie te verwezenlijken die ingebed is in het EU-doel inzake armoedebestrijding, zullen de lidstaten maatregelen moeten treffen in verband met de drie dimensies inkomenssteun, toegang tot goederen en diensten en integratie op de arbeidsmarkt.

In het actieplan van de Europese pijler van sociale rechten is als aanvullende doelstelling vastgesteld dat het aantal kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd, moet verminderen. De aandacht op kinderen richten is van cruciaal belang om de intergenerationele armoedecyclus te doorbreken en bij te dragen tot gelijke kansen in de EU. Om deze ambitie te realiseren, wordt met dit aanvullende doel voorgesteld het aantal Arope-kinderen tegen 2030 met minstens 5 miljoen te verminderen.

⁴⁵ Rekening houdend met het centrale demografische scenario van Eurostat voor het decennium 2020.

Figuur 7: Arope-percentage voor de gehele bevolking in 2020 (%)



Bron: Eurostat indicator [\[tepsr_lm410\]](#). Het streefcijfer voor 2030, namelijk 15 miljoen minder mensen in armoede, zou overeenstemmen met een Arope-percentage van 17,6 % volgens de basiswaarde in 2019 en het centrale demografische scenario van Eurostat voor het decennium 2020.

Benchmarkingkaders ter ondersteuning van analyses en beleidsvorming

In de mededeling van 2017 over de vaststelling van de Europese pijler van sociale rechten werd benchmarking voorgesteld als een instrument dat structurele hervormingen ondersteunt en opwaartse convergentie op het gebied van werkgelegenheid en sociale zaken bevordert. Benchmarkingkaders zijn multilaterale oefeningen die kwantitatieve indicatoren (over prestaties en resultaten) combineren met de kwalitatieve analyse van kenmerken van beleidsontwerp en van beleidshefbomen die van invloed zijn op goede beleidsvorming. De benchmarkingkaders ondersteunen niet alleen de beleidsvorming, maar helpen, samen met de indicatoren van het sociaal scorebord, bij het opstellen van de analyse in het Europees Semester en het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid.

De Commissie heeft sinds 2017 op verschillende gebieden benchmarkingkaders ontwikkeld en besproken met de lidstaten, volgens een gemeenschappelijke benadering die overeengekomen is door het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC). De kaders behandelden de gebieden 1) werkloosheidsuitkeringen en actief arbeidsmarktbeleid, 2) vaardigheden en leren voor volwassenen, en 3) minimuminkomen. Over de belangrijkste resultaten van deze exercities werd verslag uitgebracht in de vorige gezamenlijke verslagen over de werkgelegenheid. De Commissie is ook begonnen met werkzaamheden aan aanvullende kaders voor mogelijk gebruik in toekomstige cycli van het Semester, met name in overleg met het Comité voor de werkgelegenheid over de benchmarking van minimumlonen en over het in kaart brengen van collectieve onderhandelingen, en met het Comité voor sociale bescherming over de toereikendheid van de pensioenen en over kinderopvang en steun voor kinderen.

Het kader voor kinderopvang en steun voor kinderen werd in oktober 2021 overeengekomen door het Comité voor sociale bescherming. In dat kader worden resultaatindicatoren vastgesteld (over de deelname aan opvang en onderwijs voor jonge kinderen, kinderarmoede en kindspecifieke deprivatie), evenals prestatie-indicatoren (de kloof in de deelname aan kinderopvang voor kinderen volgens inkomenskwintielen, de effecten van sociale overdrachten op kinderarmoede, de kloven in het percentage bovenmatige uitgaven aan huisvesting en het woningnoodpercentage voor kinderen, de effecten van het ouderschap op de arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep 25-49 jaar, en het aandeel van de bevolking, in de leeftijdsgroep 25-49 jaar, dat inactief is of deeltijds werkt wegens zorgtaken, per geslacht). Om de toereikendheid van de inkomenssteun te beoordelen, werden twee indicatoren overeengekomen die verband houden met het inkomen van een niet-werkend stel met twee kinderen en dat van een stel met twee kinderen met één laag inkomen, beide als aandeel van de armoedegrens. Om tijdens het monitoren van de trends de analyse van de situaties van de lidstaten te verbeteren, wordt een reeks contextuele gegevens verstrekt. Voor sommige gebieden wordt ook gewezen op de noodzaak van verdere werkzaamheden, met name inzake beleidshefbomen.

Doordat benchmarkingkaders het gezamenlijk begrip van de pertinente indicatoren en beleidshefbomen in een beleidsgebied versterken, leveren zij een sterke bijdrage aan de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten. Na de goedkeuring van het actieplan van de Europese pijler van sociale rechten, zullen de toekomstige benchmarkingkaders worden aangepast aan het herziene sociale scorebord. Over de belangrijkste resultaten van deze exercities wordt verslag uitgebracht in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid.

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

2.1. Richtsnoer 5: de vraag naar arbeid stimuleren

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

2.1.1 Kernindicatoren

Na de eerste schok van de COVID-19-crisis hebben de arbeidsmarktresultaten zich in 2021 gestabiliseerd. Ondanks een daling van het EU-bbp met 6 % op jaarbasis in 2020 is het werkloosheidspercentage met slechts 0,4 procentpunt gestegen, van gemiddeld 6,7 % naar 7,1 % in dezelfde periode (met een stijging van 1,4 procentpunt in maandelijkse cijfers, van het lage cijfer van voor de crisis (6,3 %) in maart 2020 naar de piek van 7,7 % in september 2020). Steunmaatregelen in de vorm van werktijdverkortingsregelingen en andere maatregelen voor het behoud van banen hebben bijgedragen tot de relatief beperkte toename van de werkloosheid. De stijging van het werkloosheidspercentage werd tevens verzacht door een lagere participatie aan de arbeidsmarkt, voornamelijk wegens de angst voor besmetting en minder kansen om een baan te vinden gezien de daling van de economische activiteit. Hoewel het economisch herstel de banengroei zal aanjagen, wordt een terugkeer naar de werkgelegenheidscijfers van voor de crisis niet verwacht vóór 2022. Dit ondanks het feit dat het werkloosheidspercentage in september 2021 het niveau van voor de crisis (6,7 %) benaderde.

Het aantal werknemers dat profiteerde van werktijdverkortingsregelingen en vergelijkbare maatregelen voor het behoud van banen bleef hoog tot medio 2021. Tijdens de COVID-19-crisis voerden alle lidstaten van de EU werktijdverkortingsregelingen en/of vergelijkbare maatregelen voor het behoud van banen in of versterkten zij deze. Tijdens de eerste golf van de pandemie (april-mei 2020) bereikte het gebruik van dergelijke regelingen nooit geziene niveaus (tot 40 % van alle werknemers in tot 60 % van alle bedrijven in lidstaten zoals Frankrijk en Italië, zie figuur 2.1.1). Het gebruik van deze regelingen verminderde weliswaar, maar bleef aanzienlijk in de tweede helft van 2020 en de eerste helft van 2021. Deze steunmaatregelen droegen in aanmerkelijke mate bij tot de beperking van de gevolgen van de pandemie voor de arbeidsmarkt, met name op het gebied van de arbeidsparticipatie en in het bijzonder voor werknemers met een lager inkomen (Eurostat, 2021⁴⁶). In sommige lidstaten

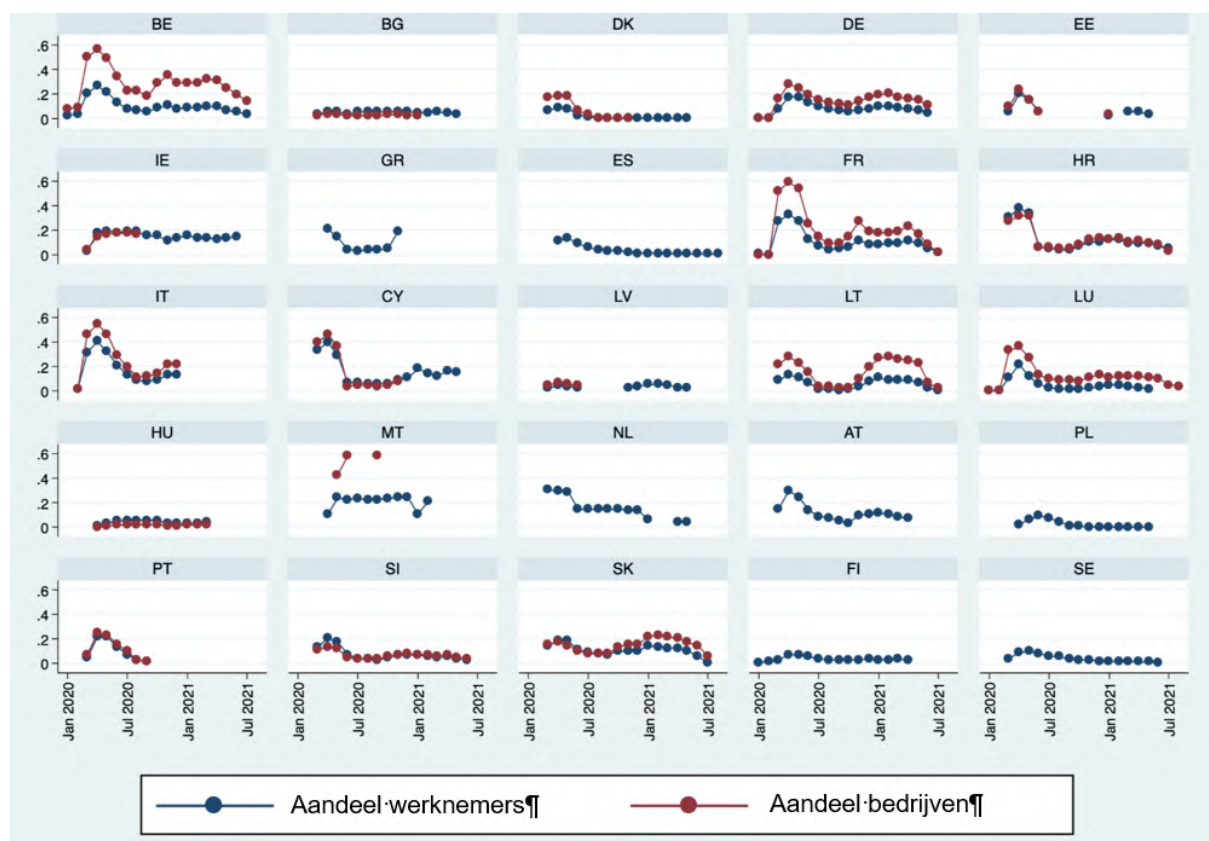
⁴⁶ [Effecten van COVID-19 op inkomen uit arbeid — geavanceerde ramingen — Statistieken toegelicht \(europa.eu\).](#)

(bijvoorbeeld Estland en Letland) werden de regelingen afgesloten en vervolgens opnieuw ingevoerd toen de pandemie opnieuw sterker de kop opstak. Als onderdeel van de EU-respons op de pandemie ontvingen 19 lidstaten in 2020 steun uit SURE, voor in totaal ongeveer 31 miljoen mensen en 2,5 miljoen bedrijven⁴⁷. Het zal belangrijk zijn erop te letten dat werktijdverkortingsregelingen de herstructureringsprocessen vergemakkelijken en ondersteunen en de structurele aanpassingen niet vertragen. Daartoe moeten de uitzonderlijke noodmaatregelen worden afgebouwd zodra de tijd daarvoor rijp is.

⁴⁷ Tweede verslag over de uitvoering van SURE (COM(2021) 596).

Figuur 2.1.1: het aandeel werknemers en bedrijven dat werd ondersteund aan de hand van werktijdverkortingsregelingen en andere maatregelen voor het behoud van banen nam geleidelijk af

De dekking van maatregelen voor het behoud van banen varieerde tussen de lidstaten (in %, KW1-2020 tot KW2-2021)



Opmerking: er zijn geen gegevens beschikbaar voor Tsjechië en Roemenië.

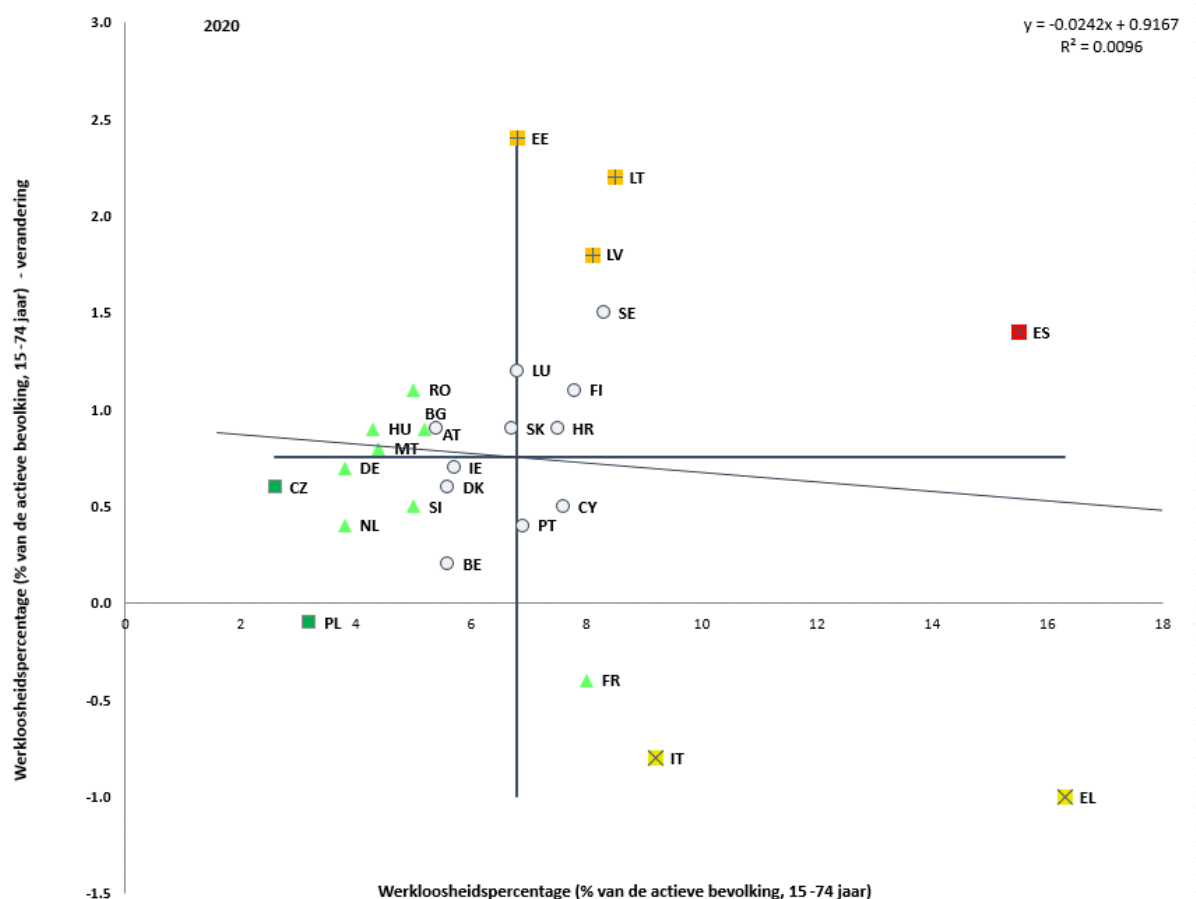
Bron: Eurostat, COVID-19-statistieken⁴⁸.

In de meeste lidstaten van de EU verergerde de werkloosheid in 2020 ten opzichte van 2019. In 2020 steeg het werkloosheidspercentage in alle lidstaten, op vier na, in vergelijking met 2019 (zie figuur 2.1.2), waarbij de piek voor de EU (7,7 %) in september 2020 werd bereikt. De situatie van het sociaal scorebord blijft “kritiek” in Spanje, waar in 2020 een reeds hoog werkloosheidspercentage nog verder steeg, terwijl die situatie in Griekenland en Italië zwak is, maar vooruitgaat. De werkloosheidssituatie in de Baltische staten ging in de loop van 2020 sterk achteruit, hoewel recente gegevens wijzen op herstel in 2021. In de loop van de eerste negen maanden van 2021 werden de sterkste dalingen van de werkloosheid opgetekend in Cyprus (- 3,5 procentpunten), Griekenland (- 3,1 procentpunten) en Oostenrijk (- 2,1 procentpunten). Tijdens dezelfde periode werden kleinere verbeteringen, maar altijd nog hoger dan 1 procentpunt, geregistreerd in Ierland, Denemarken, Slovenië, Estland en Spanje.

⁴⁸ [Samenleving en arbeid — COVID-19 — Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1).

Figuur 2.1.2: in 2020 nam de werkloosheid in de meeste lidstaten toe

Werkloosheidspercentage (15-74 jaar) en verandering op jaarbasis van 2019 tot 2020 (kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

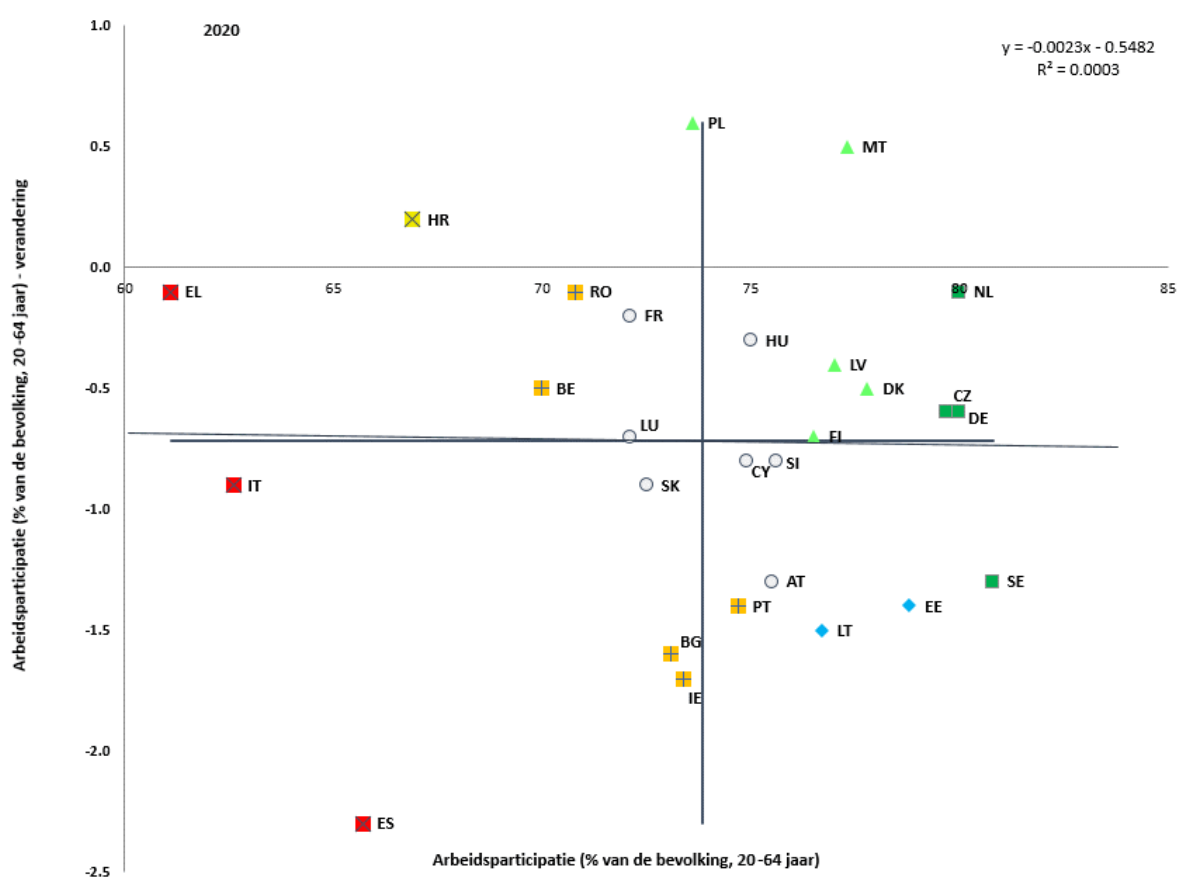
Bron: Eurostat, [\[une_rt_a\]](#) arbeidskrachtenenquête.

Volgens de indicator van het sociaal scorebord is de arbeidsparticipatie in vrijwel alle EU-landen in 2020 gedaald ten opzichte van 2019. Zoals blijkt uit figuur 2.1.3, bevinden Griekenland, Italië en Spanje zich nog steeds in een “kritische situatie” volgens de methode van het sociaal scorebord, wegens de verdere daling van de arbeidsparticipatiegraad tot percentages rond of onder 65 %. Aan de andere kant zijn Zweden, Duitsland, Tsjechië en Nederland “beste presteerders” (met percentages rond of boven 80 % in 2020). In het algemeen daalde de arbeidsparticipatie in de EU (leeftijdsgroep 20-64 jaar) in 2020 tot 72,5 % (-0,7 procentpunt ten opzichte van 2019). In het derde kwartaal van 2020 is de arbeidsparticipatie zich beginnen te herstellen. De arbeidsparticipatie in de EU (werknemers en zelfstandigen) was in het tweede kwartaal van 2021 (volgens gegevens uit de nationale rekeningen) echter nog altijd 1 % lager dan op het hoogtepunt in het laatste kwartaal van 2019, waarbij regionale verschillen bleven bestaan (zie bijlage 3). De arbeidsparticipatiekloof

tussen steden en plattelandsgebieden in de EU werd niet beïnvloed door de COVID-19-crisis en beliep 0,9 procentpunt in 2020 voor de bevolkingsgroep 20-64 jaar (een daling met 0,1 procentpunt ten opzichte van 2019). Volgens gegevens van de nationale rekeningen was de werkgelegenheidsgroei van het eerste tot het tweede kwartaal in 2021 positief in alle lidstaten, behalve Estland en Spanje. In negen lidstaten (België, Denemarken, Frankrijk, Luxemburg, Hongarije, Malta, Nederland, Polen en Portugal) lag de arbeidsparticipatiegraad in het tweede kwartaal van 2021 hoger dan vóór de crisis (het vierde kwartaal van 2019).

Figuur 2.1.3: in 2020 is de arbeidsparticipatie in bijna alle lidstaten gedaald

Arbeidsparticipatie (20-64 jaar) en verandering op jaarbasis van 2019 tot 2020 (kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

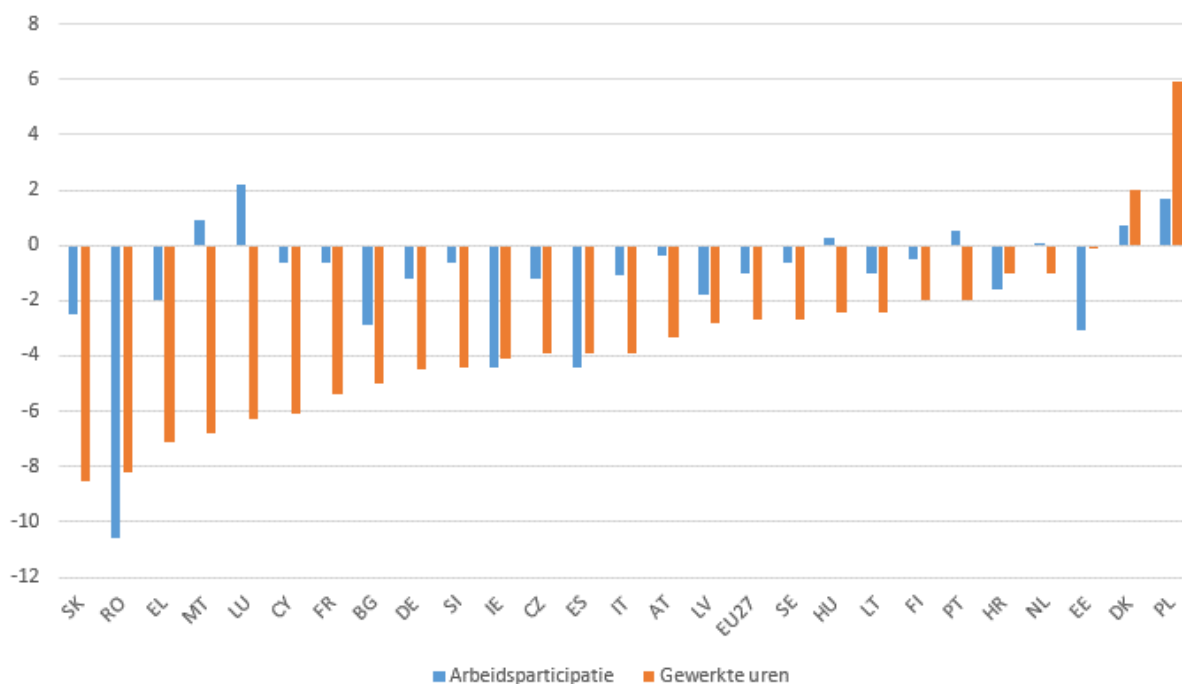
Bron: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], arbeidskrachtenenquête.

Alle lidstaten, op twee na, kenden een daling in het aantal gewerkte uren per werknemer sinds het begin van de COVID-19-crisis. De vermindering van het totaal aantal gewerkte uren, die het effect is van maatregelen om de onmiddellijke gevolgen van de crisis voor de arbeidsparticipatie in te dijken, toont een sterkere daling dan zou kunnen blijken uit wijzigingen in de geaggregeerde arbeidsparticipatie (figuur 2.1.4). De mate waarin het banenverlies kon worden vermeden, hing ook af van kenmerken van die banen, onder meer de cruciale aard ervan en de mate waarin die banen op afstand konden worden verricht en sociale

interactie vereisten. Na een piek in het tweede kwartaal van 2020 daalde het aantal werknemers met arbeidsverzuim in de meeste lidstaten tot het niveau van voor de pandemie. Sinds het begin van het herstel is het aantal gewerkte uren onder het niveau van voor de pandemie gebleven in alle landen, behalve Denemarken en Polen. Een laag aantal gewerkte uren kan wijzen op het gebruik van werktijdverkorting in het licht van de nog steeds beperkte activiteit; het is echter ook niet duidelijk wanneer het aantal gewerkte uren per werknemer opnieuw het niveau van voor de crisis zal bereiken⁴⁹. Een opsplitsing per geslacht van de ontwikkelingen in verband met het aantal gewerkte uren is te vinden in deel 2.2.

Figuur 2.1.4: de meeste lidstaten registreerden een beduidende daling in de arbeidsparticipatie en in het totaal aantal gewerkte uren

Verandering in totale arbeidsparticipatie en het totaal aantal gewerkte uren tussen het vierde kwartaal van 2019 en het tweede kwartaal van 2021 (in %)



Opmerking: voor seizoensinvloeden en kalendereffecten gecorrigeerde gegevens; alleen voor seizoensinvloeden gecorrigeerd voor CZ, EL, FR, MT, PL, PT en SK (arbeidsparticipatie) en MT en SK (aantal gewerkte uren). Er zijn geen gegevens beschikbaar over het aantal gewerkte uren voor BE. Gegevens voor LU en IE zijn voor het eerste kwartaal van 2021.

Bron: Eurostat [namq_10_a10_e] nationale rekeningen.

De arbeidsparticipatie daalde sterker in sectoren die meer werden getroffen door de lockdowns en de nodige inperkingsmaatregelen die werden ingevoerd om de pandemie te bestrijden. De hoogste dalingen in de arbeidsparticipatie werden opgetekend in de sectoren die het zwaarst werden getroffen door de lockdowns, zoals de horeca, reisbureaus, cultuur en huishoudelijke dienstverlening⁵⁰. Aan de andere kant kenden activiteiten zoals de

⁴⁹ Europese Commissie (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021*. Luxemburg, Bureau voor publicaties van de Europese Unie (verschijnt binnenkort).

⁵⁰ Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life, COVID-19 series*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

vervaardiging van basisgeneesmiddelen, verzekeringen, computerprogrammering en telecommunicatie de hoogste stijgingen in de werkgelegenheid in 2020 (vergeleken met het vorige jaar)⁵¹. De sterkst getroffen sectoren waren ook de belangrijkste begunstigen van werktijdverkortingsregelingen.

Het aandeel zelfstandigen is sterker gedaald dan het totale aantal werkenden, waarbij tussen de landen enkele verschillen te zien waren. In 2020 daalde het aantal zelfstandigen in de EU met 1,5 %, en vormt daarmee een aandeel van 14 % op het totale aantal werkenden; deze daling was het meest uitgesproken bij zelfstandigen met personeel (- 4,7 %). De zelfstandigen in Duitsland en Italië werden bijzonder hard getroffen. Elf lidstaten, onder meer Polen, Frankrijk, Nederland en Hongarije, tekenden echter een toename van het aantal zelfstandigen op. In het tweede kwartaal van 2021 daalde het aantal zelfstandigen in de EU met 2,6 % in vergelijking met hetzelfde kwartaal een jaar eerder, met een daling van 5 % bij de zelfstandigen zonder personeel. De grootste dalingen in 2021 werden geregistreerd in Roemenië, Italië, Portugal en Nederland. Tussen het eerste en het tweede kwartaal van 2021 kende de totale werkgelegenheid in de EU een herstel; dit geldt echter niet voor het aantal zelfstandigen⁵².

De COVID-19-crisis bracht tijdelijk een vermindering teweeg van de historisch hoge tekorten aan arbeidskrachten van voor die crisis, maar in de meeste lidstaten nemen die tekorten opnieuw toe. Tekorten aan arbeidskrachten doen zich voor wanneer werkgevers er niet in slagen de nodige werknemers te vinden om vacatures in te vullen. In het tweede kwartaal van 2019, voor de crisis, lag de vacaturegraad in de EU-27 op 2,4 %. De vacaturegraad daalde in het tweede kwartaal van 2020 tot 1,6 % en is sindsdien blijven stijgen om in het tweede kwartaal van 2021 2,3 % te bereiken, zodat de gevolgen van de COVID-19-schok bijna volledig werden opgevangen. Volgens de conjunctuurenquêtes van de Europese Unie (EU-BCS) waren er vóór de pandemie historisch hoge tekorten aan arbeidskrachten in 15 lidstaten (Oostenrijk, België, Bulgarije, Tsjechië, Estland, Griekenland, Frankrijk, Hongarije, Ierland, Italië, Letland, Litouwen, Polen, Portugal, Roemenië en Slowakije — zie figuur 2.1.5)⁵³. De economische activiteit nam af wegens de COVID-19-pandemie. Die afname heeft in vrijwel alle lidstaten geleid tot een kleiner tekort aan arbeidskrachten⁵⁴. Na de versoepeling van de lockdownmaatregelen en het geleidelijke herstel van de economie in 2021 begonnen de tekorten aan arbeidskrachten in de meeste lidstaten opnieuw toe te nemen. In sectoren zoals de bouw, gezondheidszorg en langdurige zorg, informatie en communicatie, verliep deze toename nog sneller ten gevolge van de reeds lang bestaande tekorten aan vaardigheden. De tekorten benaderden hun niveau van voor de pandemie in het tweede kwartaal van 2021, terwijl de werkloosheid slechts licht daalde. In enkele lidstaten namen de tekorten aan arbeidskrachten sneller toe dan in andere. De aandelen werkgevers die meldden dat tekorten aan arbeidskrachten een belangrijke beperkende factor waren voor de productie in de eerste drie kwartalen van 2021 waren het hoogst (meer dan 20 %) in Polen, Roemenië, Litouwen, Kroatië, Griekenland en Duitsland.

⁵¹ Europese Commissie (2021), *Employment and Social Developments in Europe 2021*.

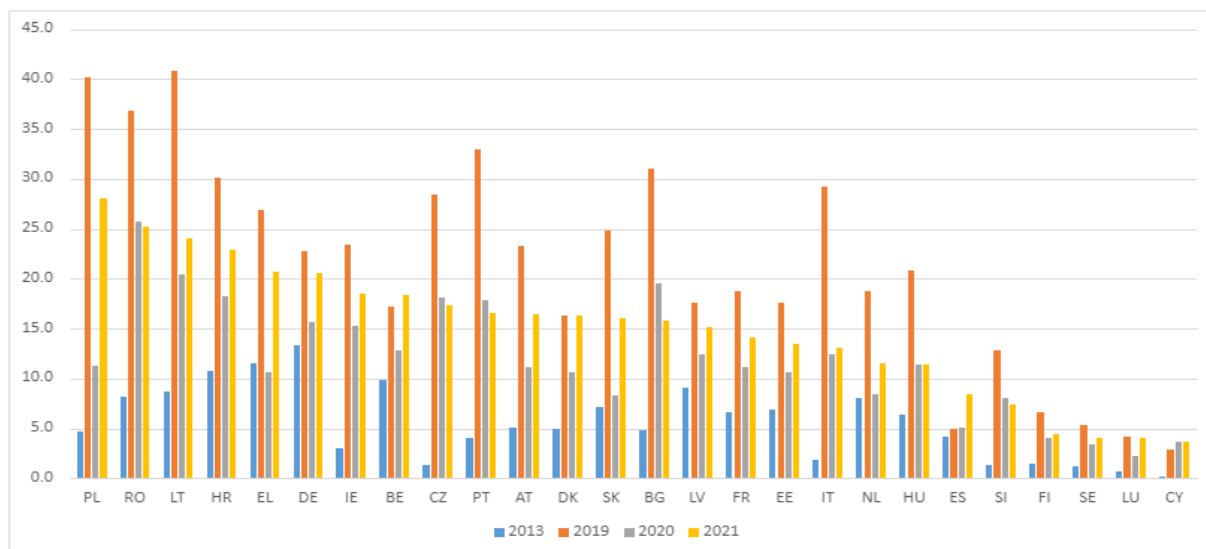
⁵² Cijfers van de nationale rekeningen, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden.

⁵³ De resultaten komen grotendeels overeen met de bevindingen van de EIB-groep Investment Survey 2019.

⁵⁴ Dit bleef wellicht echter beperkt dankzij de invoering van werktijdverkortingsmaatregelen en andere maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid.

Figuur 2.1.5: ten gevolge van de pandemie namen de gemelde tekorten aan arbeidskrachten in de meeste lidstaten af, maar nu er zich geleidelijk herstel aftekent, nemen ze weer toe

Index in verband met tekorten aan arbeidskrachten — Aandeel werkgevers in de verwerkende industrie, diensten en bouw dat tekorten aan arbeidskrachten vermeldt als een belangrijke beperkende factor voor hun productie (in %, 2013-2021).



Opmerkingen: de landen zijn gerangschikt in dalende volgorde van tekorten aan arbeidskrachten in 2021. Voor de gegevens van 2021 werd het gemiddelde van de eerste drie kwartalen berekend.

Bron: EU-BCS.

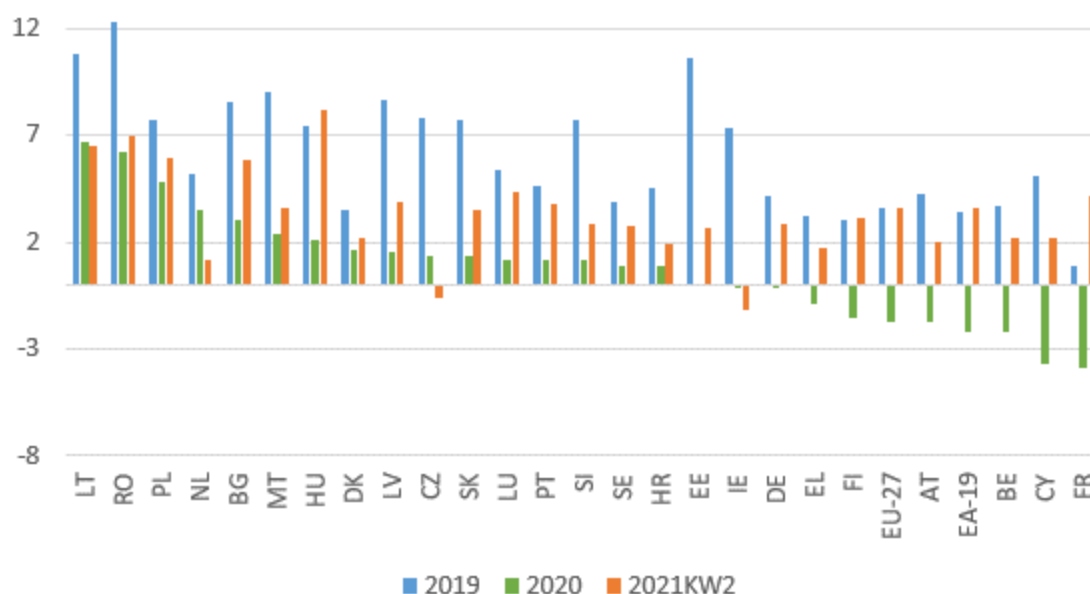
De COVID-19-crisis veroorzaakte een sterke daling van de nominale loongroei, gevolgd door een herstel in de eerste helft van 2021. In vergelijking met 2019, toen de lonen⁵⁵ voor de EU-27 groeiden met 3,6 %, was de loongroei in 2020 negatief, namelijk - 1,8 %. Deze vermindering kan ten minste deels worden toegeschreven aan het effect van werktijdverkortingsregelingen, met verschillen die afhangen van de manier waarop de nationale maatregelen zijn geconcentreerd⁵⁶. Achter het negatieve aggregaat gaan echter grote verschillen tussen de lidstaten schuil. In 2020 tekenden Litouwen, Roemenië, Polen, Nederland en Bulgarije een hoge nominale loongroei van minstens 3 % op. De lonen vertraagden in de landen van Zuid-Europa, en daarnaast ook in België, Oostenrijk en Finland. De omvangrijkste vertragingen werden geregistreerd in Italië (- 6,9 %), Spanje (- 5,4 %), Frankrijk (- 3,9 %) en Cyprus (- 3,6 %) (figuur 2.1.6). Dit is vooral toe te schrijven aan de vermindering van het aantal gewerkte uren die samenhangt met het wijdverspreide gebruik van werktijdverkortingsregelingen. In de eerste helft van 2021, toen verschillende lidstaten de recessie te boven kwamen en werktijdverkortingsregelingen werden afgebouwd, tekenden alle lidstaten, met uitzondering van Ierland en Tsjechië, opnieuw een toename van de loongroei op. Over de hele linie beliep de loongroei in de eerste helft van 2021 zowel in de EU als in de eurozone 3,6 %.

⁵⁵ Gemeten naar de nominale beloning per werknemer.

⁵⁶ In landen waar de uitkeringen rechtstreeks aan de werknemers worden betaald en als sociale overdrachten worden geregistreerd, leveren de werktijdverkortingsregelingen de perceptie van een daling van de loonkosten op.

Figuur 2.1.6: de nominale loongroei werd tijdens de crisis in de meeste lidstaten negatief, maar herstelde zich in 2021

Nominale beloning per werknemer (jaarlijkse verandering in %, 2019-2020 en KW2-2020)



Opmerkingen: 1) Lonen worden gemeten aan de hand van de indicator “Nominale beloning per werknemer”, die wordt berekend als de totale beloning van werknemers gedeeld door het totale aantal werknemers. De totale beloning wordt gedefinieerd als de totale vergoeding, in geld of in natura, die door een werkgever aan een werknemer verschuldigd is voor de arbeid die tijdens de verslagperiode is verricht, en heeft twee componenten: i) lonen in geld of in natura; en ii) sociale premies ten laste van de werkgever. 2) Alle gebruikte gegevens zijn afkomstig uit de nationale rekeningen. De indicatoren zijn gebaseerd op de waarden in nationale valuta. 3) De landen zijn gerangschikt in stijgende volgorde van reële loongroei in 2020.

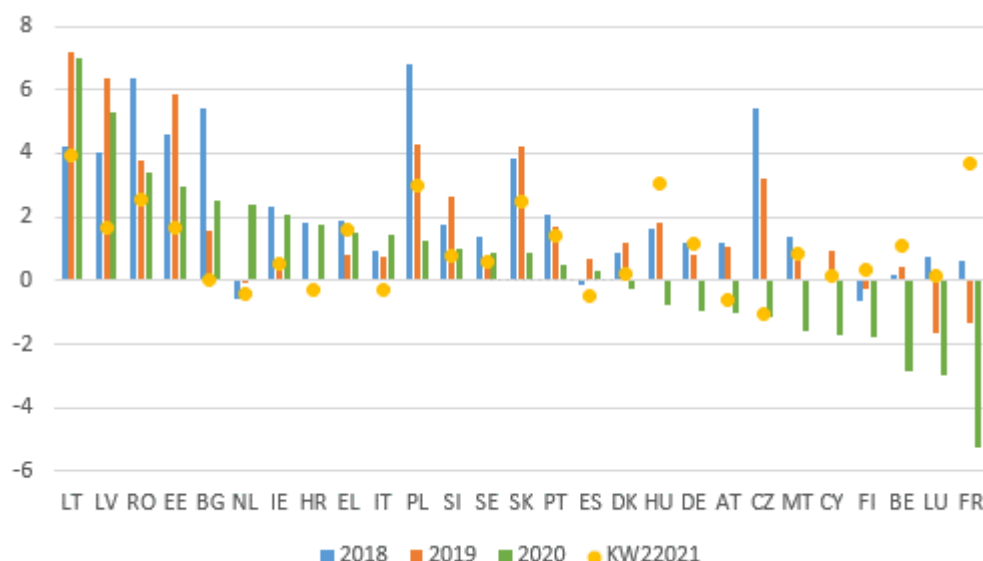
Bron: Europese Commissie, Ameco-database.

In 2020 daalden de reële lonen in een aantal lidstaten en voor de EU over de hele linie, maar in 2021 stegen ze weer. Denemarken, Hongarije, Duitsland, Oostenrijk, Tsjechië, Malta, Cyprus, Finland, België, Luxemburg en Frankrijk beleefden in 2020 een daling van de reële loongroei op jaarbasis (zie figuur 2.1.7). De grootste dalingen werden waargenomen in Frankrijk (- 5,2 %) en Luxemburg (- 3,0 %). Daartegenover staat dat de reële lonen in 2020 het sterkst stegen in Litouwen (7,0 %), Letland (5,3 %) en Roemenië (3,4 %). Na een negatieve gemiddelde reële loongroei in 2020 (- 0,9 %), stegen de reële lonen in de eerste helft van 2021 met 1,1 % in de EU. De hoogste reële loongroei in de eerste helft van 2021 werd opgetekend in Litouwen (3,9 %), Frankrijk (3,7 %) en Hongarije (3,1 %). In de toekomst zou onzekerheid in verband met de inflatievooruitzichten van invloed kunnen zijn op de evolutie van de reële lonen⁵⁷.

⁵⁷ In haar zomerprognose 2021 verwacht de Europese Commissie een matige toename van de inflatie in 2021 en 2022, maar zij merkt tevens op dat de inflatie hoger kan uitvallen dan verwacht indien de beperkingen van het aanbod sterker blijven aanhouden en de druk op de prijzen sterker wordt doorgerekend in de prijzen voor de consument. Zie Europese Commissie, *Institutional Paper 156*, juli 2021 (zomerprognose).

Figuur 2.1.7: in 2020 daalden de reële lonen gemiddeld in de EU, maar in de eerste helft van 2021 stegen zij weer

Reële beloning per werknemer, bbp-deflator (jaarlijkse verandering in %; 2018, 2019, 2020 en KW2-2021)



Bron: Ameco.

De uurlonen stegen aanzienlijk in 2020 wegens de drastische neerwaartse aanpassing van het aantal gewerkte uren dat verband hield met de werktijdverkortingsregelingen en vergelijkbare maatregelen voor het behoud van banen. De uurlonen stegen met ongeveer 4,6 % voor de EU en 5,2 % voor de eurozone (de hoogste percentages sinds 2001), tegenover 2,7 % respectievelijk 2,2 % in 2019. Op kwartaalbasis lijken de waargenomen symmetrische wijzigingen van de uurlonen en de beloning per werknemer erop te duiden dat de daling in de beloning per werknemer voornamelijk toe te schrijven viel aan de afname van het aantal gewerkte uren, die grotendeels verband hield met de werktijdverkortingsregelingen. In sommige lidstaten (Oostenrijk, Griekenland, Frankrijk, Malta en Slovenië) waren de stijgingen van de uurlonen meer dan het viervoudige van de stijgingen in de nominale beloning per werknemer. In het eerste kwartaal van 2021 namen de uurlonen in de EU iets meer toe dan in het laatste kwartaal van 2020 (met 0,3 %).

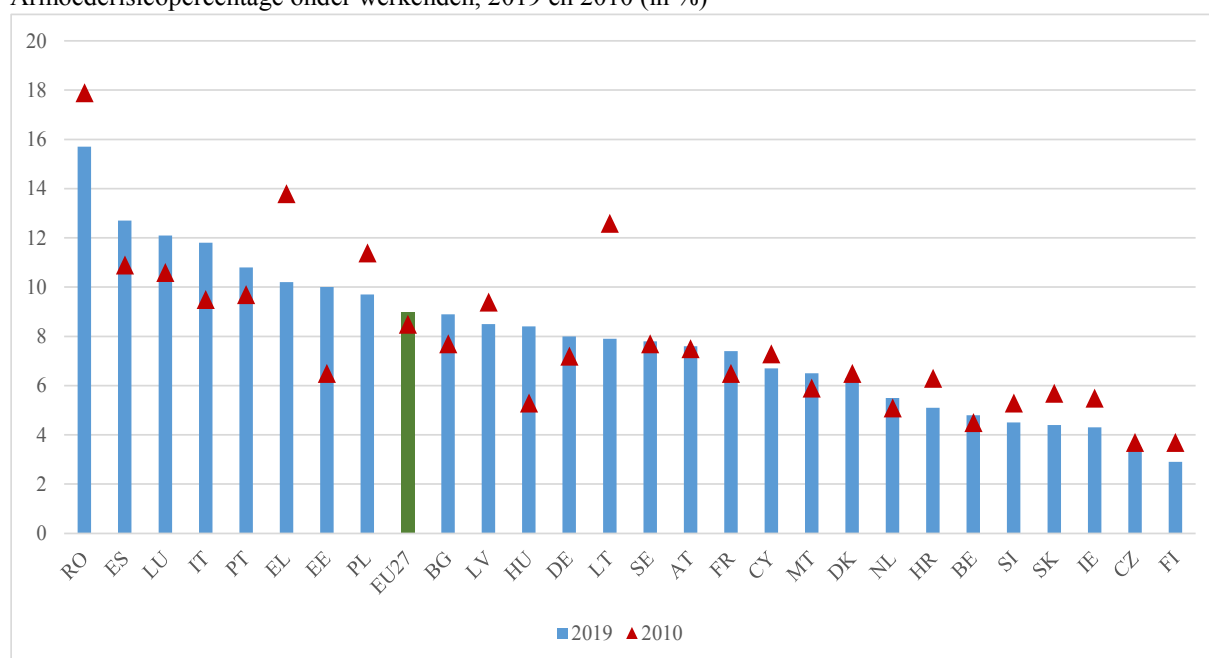
Een baan betekent niet altijd dat men behoorlijk rond kan komen. De armoede onder werkenden in de EU-27 is toegenomen van 8,5 % in 2010 tot 9,0 % in 2019⁵⁸ (zoals blijkt uit figuur 2.1.8). In het algemeen lopen werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst een hoger armoederisico dan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (16,2 % tegenover 5,9 %). Hetzelfde geldt voor laaggeschoolde ten opzichte van hooggeschoolde werknemers (19 % tegenover 4,9 %). Bovendien krijgen niet in de EU

⁵⁸ Op de afsluitingsdatum, 28 oktober 2021, waren de gegevens over de EU-27 nog niet beschikbaar. De armoede onder werkenden is het percentage mensen dat werkt en waarvan het equivalent beschikbaar inkomen onder de armoedegrens ligt, d.w.z. minder dan 60 % van het nationaal mediaan equivalent beschikbaar inkomen (na sociale overdrachten). Voor 2007 hebben de gegevens betrekking op het enige vergelijkbare EU-aggregaat dat voor dat jaar beschikbaar is, namelijk de EU-27, inclusief het Verenigd Koninkrijk, maar exclusief Kroatië. In het gemiddelde van de huidige 27 lidstaten (inclusief Kroatië en exclusief het Verenigd Koninkrijk) is de armoede onder werkenden gestegen van 8,5 % in 2010 (de vroegst beschikbare gegevens) tot 9 % in 2019.

geboren werknemers veel vaker te maken met armoede dan hun in de EU geboren tegenhangers (20,1 % tegenover 8,1 %). Figuur 2.1.8 laat zien dat in 2019 meer dan 10 % van de werknemers in Roemenië, Spanje, Luxemburg, Italië, Portugal en Griekenland het risico loopt in armoede te vervallen. Van deze groep is het armoedepercentage onder werkenden in Spanje, Italië, Luxemburg en Portugal in 2019 gestegen ten opzichte van 2010.

Figuur 2.1.8: de afgelopen tien jaar is de armoede onder werkenden in de EU toegenomen.

Armoederisicopercantage onder werkenden, 2019 en 2010 (in %)

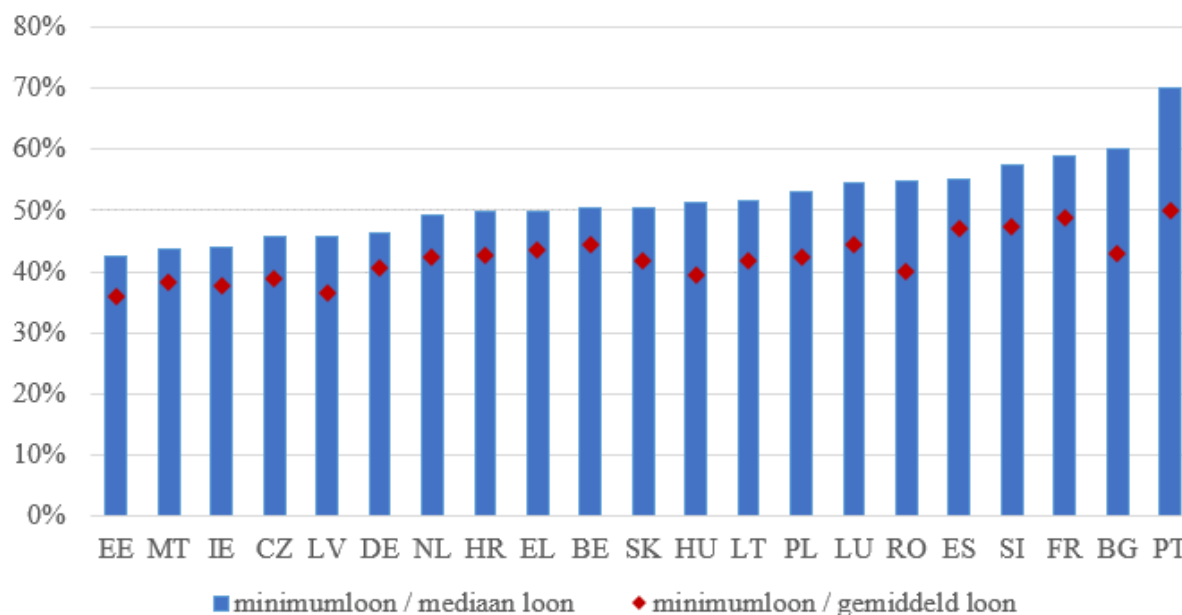


Bron: Eurostat [ilc_iw01].

Hoewel de minimumlonen in veel lidstaten onlangs zijn gestegen, zijn de wettelijke minimumlonen in veel gevallen nog steeds laag in vergelijking met andere lonen in de economie. In bijna alle lidstaten bedraagt het wettelijk minimumloon minder dan 60 % van het mediane loon en minder dan 50 % van het gemiddelde loon (zie figuur 2.1.9). Voorts was het minimumloon in hetzelfde jaar in landen als Litouwen, Ierland, Nederland, Hongarije, Estland, Letland en Tsjechië minder dan 50 % van het mediane loon en minder dan 40 % van het gemiddelde loon⁵⁹.

Figuur 2.1.9: in bijna alle lidstaten bedraagt het wettelijk minimumloon minder dan 60 % van het mediane loon en minder dan 50 % van het gemiddelde loon.

Wettelijke minimumlonen als percentage van de bruto mediane en de gemiddelde lonen van voltijdwerkers (in %, 2019)



Opmerking: In de grafiek worden AT, CY, DK, FI, IT en SE niet vermeld aangezien deze lidstaten geen wettelijk minimumloon hebben. De bescherming door toereikende minimumlonen is er geregeld via collectieve overeenkomsten.

Bron: Eurostat [earn_mw_cur], OESO.

Collectieve onderhandelingen spelen een belangrijke rol bij de verwezenlijking van bescherming door toereikende minimumlonen in de Unie. De voorbije twintig jaar is het bereik van collectieve onderhandelingen in veel lidstaten kleiner geworden. Deze neerwaartse trend is het meest uitgesproken in Griekenland, Roemenië, Bulgarije, Slowakije, Cyprus en Slovenië (zie figuur 2.1.10). In verschillende lidstaten zou de afname van dit bereik kunnen worden verklaard aan de hand van een afname van onderhandelingen met meer werkgevers op sectoraal of nationaal niveau ten gevolge van wetswijzigingen, aanpassingen van de bepalingen inzake de uitbreiding van collectieve onderhandelingen of wijzigingen van andere factoren zoals de densiteit van de werkgeversorganisaties⁶⁰ en het aantal vakbondsleden⁶¹. Deze trend werd ook aangejaagd door structurele verschuivingen in de economie naar sectoren waar minder werknemers aangesloten zijn bij een vakbond, met name diensten, en door de afname van het aantal vakbondsleden ten gevolge van de toename van atypische vormen van werk, zoals platformwerk. In landen waar de minimumlonen uitsluitend via collectieve onderhandelingen worden vastgesteld, is het bereik meer dan 80 %. De enige uitzondering is Cyprus waar zich de voorbije twintig jaar een forse daling heeft voorgedaan

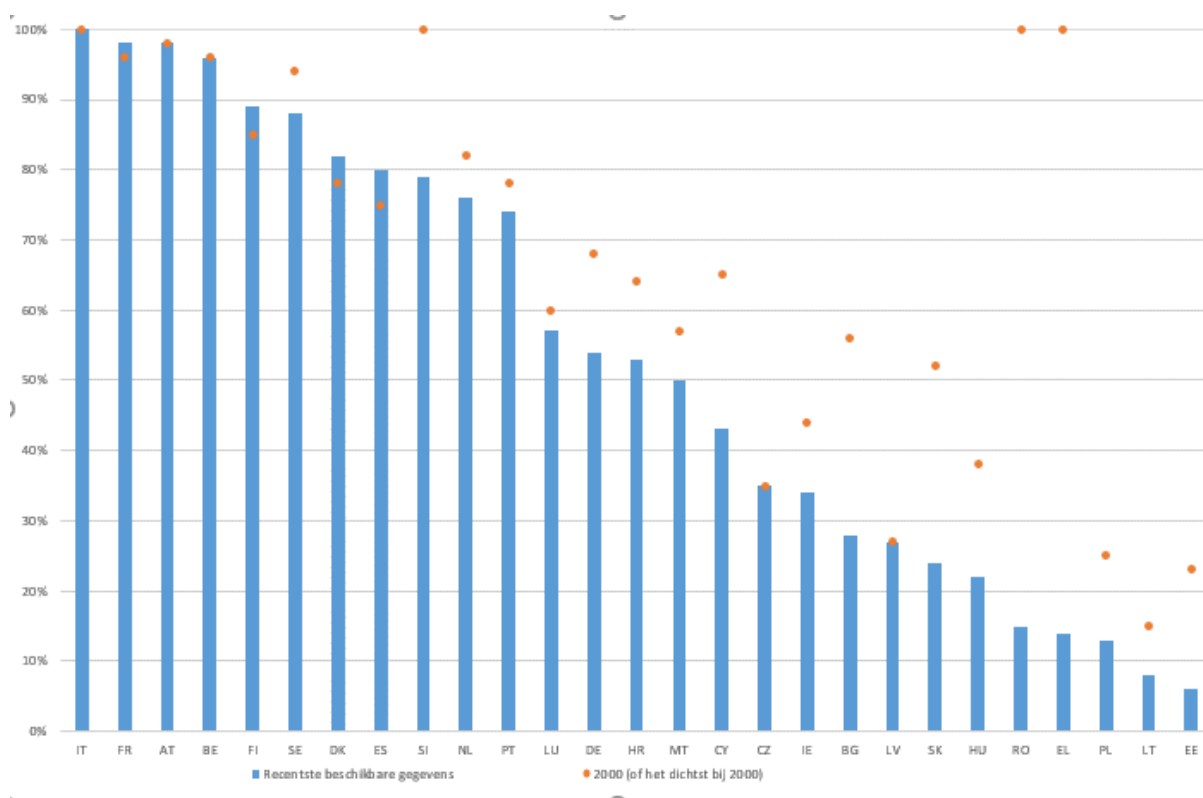
⁶⁰ De densiteit van de werkgeversorganisaties verwijst naar het lidmaatschap uitgedrukt als alle werknemers die zijn tewerkgesteld door bedrijven die lid zijn van een werkgeversorganisatie als aandeel van het totaal aantal werknemers in het organisatorische domein van de organisaties.

⁶¹ Europese Commissie (2021), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review*.

(van 65 % naar 43 %), en waar is aangekondigd dat tegen 2022 een verschuiving naar een wettelijk minimumloon zal plaatsvinden. In Italië, Spanje, Finland en Denemarken is het bereik van collectieve onderhandelingen sinds 2000 groter geworden, terwijl dat in Oostenrijk op hetzelfde hoge niveau is blijven staan (98 % van de werknemers valt eronder). Met haar voorstel voor een richtlijn betreffende toereikende minimumlonen⁶² streeft de Commissie naar een betere toereikendheid van die minimumlonen, een doel dat ook kan worden verwezenlijkt aan de hand van de bevordering van collectieve loononderhandelingen. De Commissie verleent steun aan de versterking van de capaciteit van de sociale partners in het kader van de oproepen tot sociale dialoog die enkel voor hen openstaan, het programma van de Europese Unie voor werkgelegenheid en sociale innovatie (EaSI) en ESF+.

Figuur 2.1.10: in de periode 2000-2019 is het bereik van collectieve onderhandelingen bij werknemers in vrijwel alle lidstaten gekrompen

Aantal werknemers dat onder een collectieve overeenkomst valt, gedeeld door het totaal aantal loontrekkenden (in %, 2000 en 2019).



Opmerking: 1) De recentste beschikbare gegevens dateren van: 2019 (AT, BE, CZ, HU, IT, LT, NL, PL, PT), 2018 (BG, DE, DK, ES, FR, LU, LV, SE), 2017 (EL, FI, IE, SI, RO), 2016 (CY, MT), 2015 (SK) en 2014 (HR). 2) Voor IT werd het bereik herzien naar 100 % als weergave van het feit dat de basislonen die in collectieve overeenkomsten worden vastgesteld (*minimi tabellari*) door arbeidshoven worden gebruikt als referentie voor de toepassing van het grondwettelijke beginsel van evenredige en toereikende vergoeding.

Bron: OESO/AIAS-databank (2021).

De groene en de digitale transitie zullen naar verwachting een beduidende invloed uitoefenen op de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De pandemie heeft de

⁶² Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie, COM(2020) 682.

bestaande digitaliseringstrends in de economieën en samenlevingen van de EU versneld. Digitale technologieën brengen nieuwe manieren van leren en werken, het nastreven van ambities en het verbeteren van toegang tot onderwijs- en tewerkstellingskansen met zich mee. Zij creëren nieuwe werkgelegenheid op de arbeidsmarkt en dragen bij tot een betere afstemming tussen werkgevers en werknemers. Zij brengen echter ook bestaande banen in gevaar en vormen met name een risico voor werknemers in sterk routineuze banen en voor lager geschoolden. Dit kan leiden tot een sterkere polarisatie, met een afname van de werkgelegenheid in beroepen met een gemiddeld loon en een gelijktijdige toename van laag- en hoogbetaalde beroepen⁶³. Tegelijkertijd zou de transitie naar klimaatneutraliteit, mits de juiste flankerende beleidsmaatregelen worden vastgesteld, tegen 2030 wel één miljoen nieuwe groene banen kunnen creëren in de EU, hoewel de effecten naar verwachting zullen verschillen tussen beroepen, sectoren en regio's⁶⁴. Interessant is dat volgens de analyse banen zullen worden gecreëerd in sectoren die verband houden met hernieuwbare energie, bouw, land- en bosbouw en voornamelijk voor de groep van de middelhooggeschoolden en dat dit kan bijdragen tot een verzachting van de eerder genoemde trend naar polarisatie op de arbeidsmarkt. Ook in dit geval zijn er echter werknemers die hun baan zullen kwijtraken (met name in de ontginningssectoren en de sterk energie-intensieve sectoren), en die nog meer rekening zullen moeten houden met evoluerende taken en vaardigheidsvereisten. Een snelle arbeidsherverdeling kan bijdragen tot efficiëntiewinst, de productiviteit stimuleren en de lonen verhogen, met name in toekomstgerichte sectoren, waarbij een sleutelrol is weggelegd voor de bij- en omscholing van de beroepsbevolking (zie pijlerkader 1 en hoofdstuk 2.2.1).

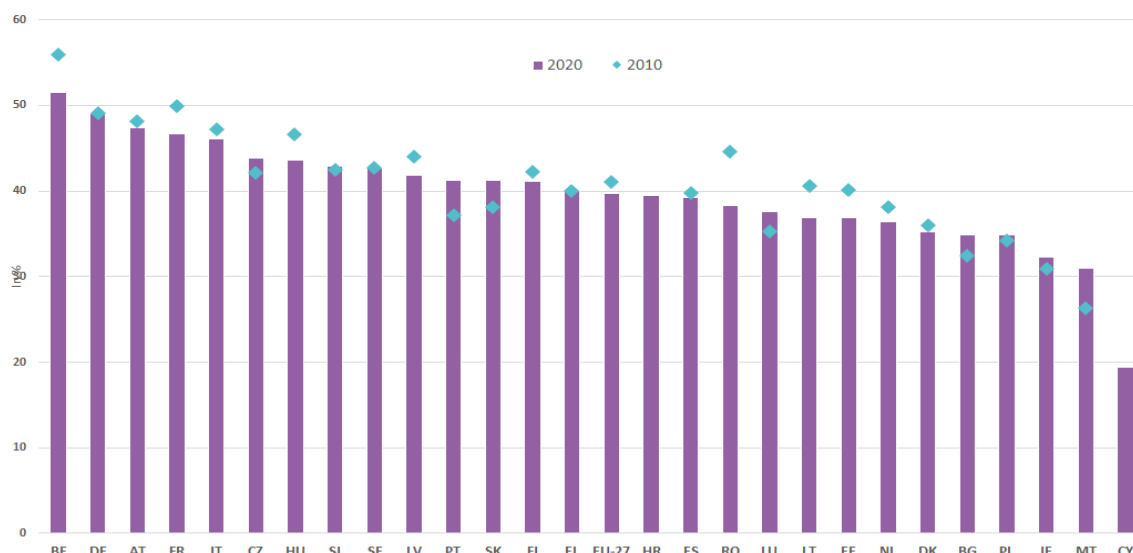
Een hoge belastingdruk kan nadelige gevolgen hebben voor zowel de vraag naar als het aanbod van arbeid. De belastingdruk meet het verschil tussen de arbeidskosten van werkgevers en het nettoloon van werknemers, uitgedrukt in verhouding tot de totale loonkosten. De gemiddelde belastingdruk in de EU-27 voor een alleenstaande met een gemiddeld loon is sinds 2010 geleidelijk gedaald, tot 39,7 % in 2020. Sinds 2010 hebben zeven lidstaten van de EU beduidende dalingen (meer dan 2 procentpunten) opgetekend in hun belastingdruk op het gemiddelde loon, waarbij de sterkste dalingen werden geregistreerd in Roemenië (- 6,3 procentpunten), Hongarije (- 5,8 procentpunten), België (- 4,4 procentpunten) en Litouwen (- 3,7 procentpunten). Andersom hebben zich, sinds 2010, aanmerkelijke stijgingen voorgedaan in Malta (4,6 procentpunten), Portugal (4,2 procentpunten) en Tsjechië (1,7 procentpunt) (zie figuur 2.1.11).

⁶³ Europese Commissie (2019): *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2019*, directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie.

⁶⁴ Effectbeoordeling bij de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 14 juli 2021 — “Fit for 55”: het EU-klimaatstreefdoel voor 2030 bereiken op weg naar klimaatneutraliteit, [COM\(2021\) 550 final](#).

Figuur 2.1.11. De voorbije tien jaar is de belastingdruk op het gemiddelde loon in de meeste lidstaten gedaald

Belastingdruk voor een alleenstaande met een gemiddeld loon, wijzigingen 2010 en 2020 (in %)



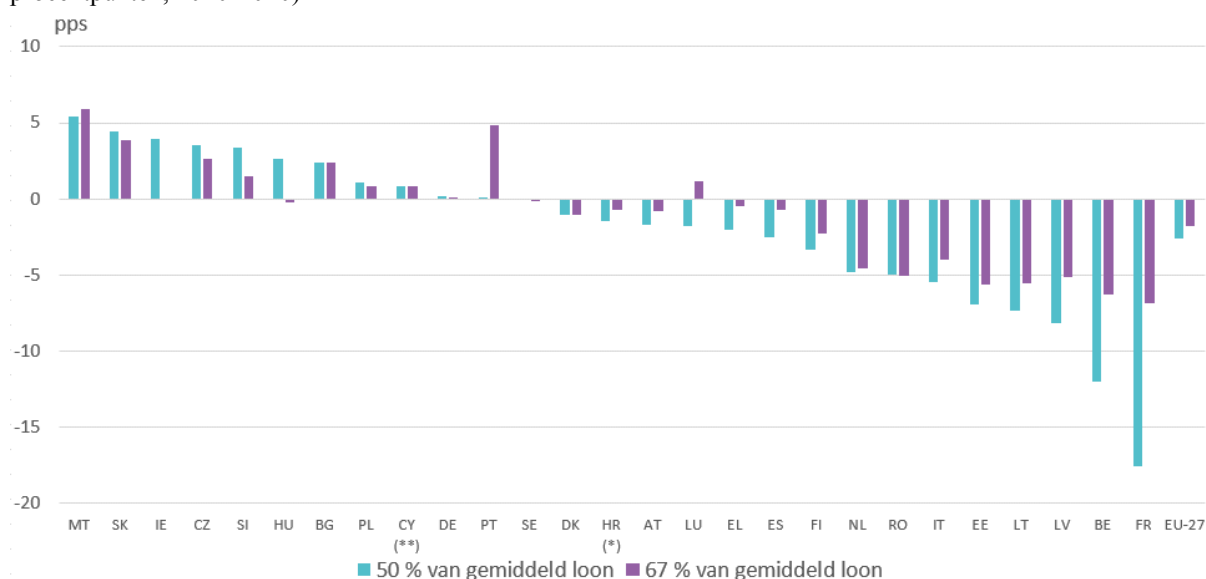
Opmerkingen: voor Kroatië en Cyprus waren geen gegevens beschikbaar voor 2010.

Bron: Europese Commissie, belastingen- en uitkeringendatabase, gebaseerd op het belastings- en uitkeringsmodel van de OESO (bijgewerkt in maart 2021).

De belastingdruk voor laagverdieners is doorgaans lager dan die voor mensen met een hoger inkomen. De belastingheffing voor laagverdieners heeft belangrijke gevolgen voor de arbeidsmarkt (overgang naar werk, zwarte economie; zie deel 2.3), en voor de sociale inclusie (zie deel 2.4). De lidstaten van de EU vertonen zeer grote verschillen in dit verband. In 2020 lag de belastingdruk voor mensen die 50 % van het gemiddelde loon verdienen op meer dan 40 % in Hongarije en Duitsland, terwijl dit in Cyprus en Frankrijk minder dan 20 % was. In veel EU-landen is de belastingdruk de voorbije tien jaar verminderd voor werknemers aan de onderkant van de inkomensverdeling. Voor het EU-gemiddelde werd tussen 2010 en 2020 een afname van de belastingdruk met 2,6 procentpunten waargenomen voor mensen die 50 % van het gemiddelde loon verdienen. In zes landen (Frankrijk, België, Letland, Litouwen, Estland, Italië) beliep de daling meer dan 5 procentpunten (zie figuur 2.1.12).

Figuur 2.1.12. In de meeste lidstaten van de EU zijn de belastingen voor werknemers aan de onderkant van de inkomensverdeling aan het dalen

Evolutie van de belastingdruk voor laagverdieners (50 % en 67 % van het gemiddelde loon), alleenstaande (in procentpunten, 2010-2020)



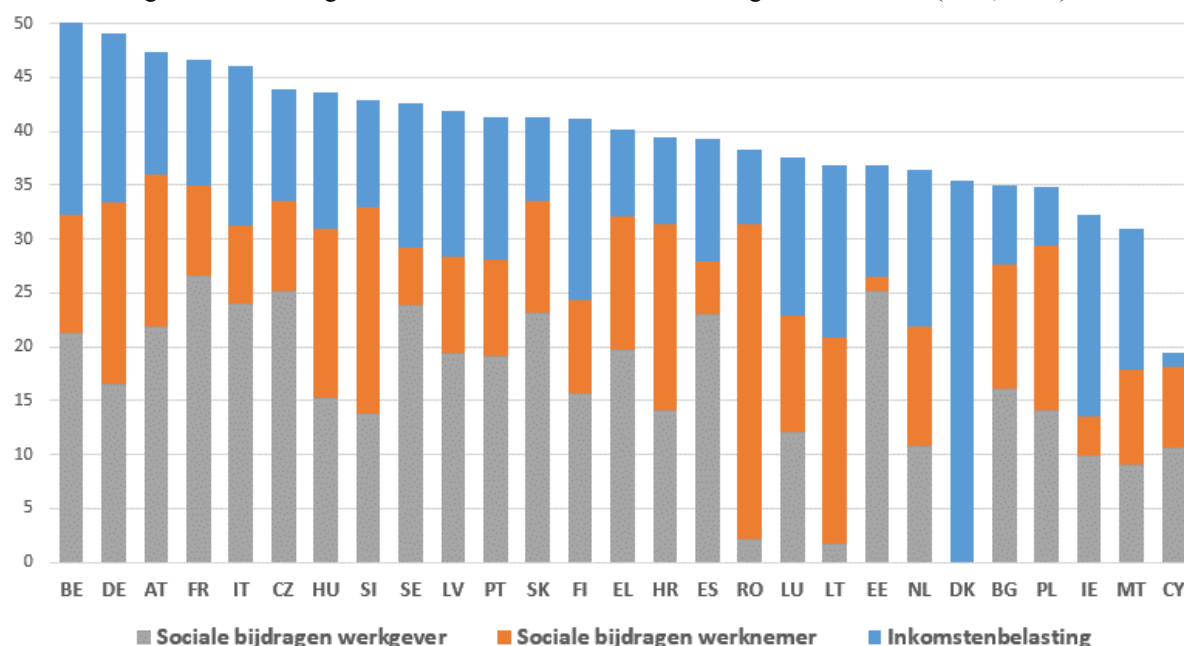
Opmerkingen: (*) gegevens voor Kroatië van 2013 en (**) gegevens voor Cyprus van 2014.

Bron: Europese Commissie, belastingen- en uitkeringendatabase, gebaseerd op het belastings- en uitkeringsmodel van de OESO (bijgewerkt in maart 2021).

De samenstelling van de belastingdruk varieert sterk van lidstaat tot lidstaat. De onderdelen (namelijk de inkomstenbelasting en de socialezekerheidsbijdragen van werknemer en werkgever) en in het bijzonder de omvang daarvan kunnen op verschillende wijze van invloed zijn op de vraag naar of het aanbod van arbeid, ten minste op korte termijn. Figuur 2.1.13 toont de opsplitsing van de belastingdruk voor een alleenstaande werknemer met het gemiddelde loon in 2020. In Frankrijk, Tsjechië en Estland zijn de sociale bijdragen van de werkgever het hoogst en bedragen zij meer dan 25 % van de arbeidskosten. De totale gecombineerde socialezekerheidsbijdragen (van werkgever en werknemer), uitgedrukt als aandeel van de arbeidskosten, zijn het hoogst in Oostenrijk (36 %), gevolgd door Frankrijk, Slowakije en Tsjechië. Met uitzondering van Denemarken, dat geen socialezekerheidsbijdragen opneemt in de belastingdruk, hebben Ierland (13,6 %) en Malta (17,8 %) de laagste totale socialezekerheidsbijdragen uitgedrukt als aandeel van de arbeidskosten. Roemenië (29 %) en Litouwen (19,1 %) kennen het hoogste aandeel van de belastingdruk dat door de werknemers wordt betaald. In Litouwen en Roemenië belopen de socialezekerheidsbijdragen van de werkgevers minder dan 5 %.

Figuur 2.1.13. Er zijn grote verschillen tussen de lidstaten op het gebied van de samenstelling van de belastingdruk

Samenstelling van de belastingdruk voor een alleenverdiener met het gemiddelde loon (in %, 2020)



Opmerking: de lidstaten zijn in dalende volgorde gerangschikt volgens het niveau van de totale belastingdruk; kinderbijslagen zijn niet van invloed op de gegevens aangezien deze gelden voor een alleenverdiener zonder partner of kinderen.

Bron: Europese Commissie, belastingen- en uitkeringendatabase, gebaseerd op het belastings- en uitkeringsmodel van de OESO (bijgewerkt in maart 2021).

In sommige gevallen is er ruimte voor het verschuiven van de belastingen op arbeid, met name door de belastingdruk voor de lage en gemiddelde inkomensgroepen te verkleinen, naar groeivriendelijkere belastinggrondslagen, waarbij terdege rekening wordt gehouden met mogelijke verdelingseffecten en toereikende sociale bescherming wordt gewaarborgd. De wetgevingsvoorstellen in het pakket “Fit for 55”⁶⁵ van 14 juli 2021, met inbegrip van de voorgestelde herziening van het EU-emissiehandelssysteem en van de energiebelastingrichtlijn, zijn bedoeld om een kostenefficiënte en rechtvaardige transitie naar schone energie mogelijk te maken door de economische prikkels af te stemmen op de hogere en wettelijk bindende klimaatstreefcijfers van de EU. Uit de gegevens blijkt dat heffingen op brandstoffen en andere energieproducten, als aandeel van het besteedbare inkomen, de huishoudens met de laagste inkomens het zwaarst belasten⁶⁶. Daarom is zorgvuldige beleidsvorming nodig om de verdelingseffecten, vooral voor de groepen met de laagste inkomens, aan te pakken⁶⁷. In 2019 slaagde ongeveer 7 % van de bevolking in de EU-27,

⁶⁵ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 14 juli 2021 — “Fit for 55”: het EU-klimaatstreefdoel voor 2030 bereiken op weg naar klimaatneutraliteit, [COM\(2021\) 550 final](#).

⁶⁶ Europese Commissie (2020), *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2020*. Luxemburg, Bureau voor publicaties van de Europese Unie. [Online](#) beschikbaar.

⁶⁷ Volgens een recente studie zou een gesimuleerde portfolio van 30 miljard EUR aan groene belastingen ter vervanging van de inkomstenbelasting het bbp van de EU tegen 2030 met 35 miljard EUR (0,2 %) kunnen doen toenemen, waarbij de werkgelegenheid met 140 000 VTE (0,1 %) zou stijgen. De simulatie in de studie wees op positieve of geen effecten op het inkomen in alle delen van de inkomensverdeling in alle lidstaten.

d.w.z. 31 miljoen mensen, er niet in hun woning voldoende te verwarmen, waarbij zich grote verschillen tussen de lidstaten en de inkomensgroepen aftekenden, en met name ook de groepen met een lager gemiddeld inkomen werden getroffen^{68 69}.

2.1.2 Beleidsrespons

Het Europees instrument voor tijdelijke steun om het risico op werkloosheid te beperken in een noodtoestand (SURE) was belangrijk als hulpmiddel om een toename van de werkloosheid in 2020 en 2021 te voorkomen. SURE voorzag in back-to-backleningen voor een totaal bedrag van 100 miljard EUR waarmee de lidstaten werden gesteund bij de bescherming van banen en de inkomsten van werknemers in de context van de COVID-19-pandemie. Tot dusver heeft de Commissie reeds nagenoeg 95 % uitbetaald van de totale financiële bijstand die in het kader van SURE door de Raad werd toegekend. Tijdens de eerste golf van de pandemie in 2020 heeft SURE naar schatting ongeveer 31 miljoen mensen en ongeveer 2,5 miljoen bedrijven in 19 lidstaten steun geboden. Uit feedback van begunstigden is gebleken dat de steun van SURE een belangrijke rol heeft gespeeld bij het opzetten van hun regelingen voor werktijdverkorting met als gevolg een betere dekking en een groter volume⁷⁰.

Tussen maart en september 2020 alleen al werd naar schatting bijna 100 miljard EUR besteed aan werktijdverkorting en vergelijkbare maatregelen voor het behoud van banen in de EU. De specifieke aard van de steun, de subsidiabiliteitscriteria, het niveau en de duur ervan, evenals de financieringsbron en de opname van opleidingsvereisten en ontslagbescherming varieerden van lidstaat tot lidstaat. De steunbepalingen verschilden ook op het gebied van eisen inzake de minimale omzetsdaling. Veertien lidstaten bepaalden een minimale omzetsdaling van 10 % tot 50 %, die het aandeel subsidiabele bedrijven en werknemers sterk kon beperken. Het inkomensniveau dat tijdens de niet-gewerkte uren werd ontvangen, liep sterk uiteen tussen de lidstaten. De vervangingsinkomens beliepen 60 % tot 100 % van het normale inkomen, waarbij in de meeste landen plafonds werden toegepast⁷¹. Alle lidstaten, op zes na, boden enige vorm van ontslagbescherming voor werknemers in een werktijdverkortingsregeling. **Griekenland, Italië, Nederland, Oostenrijk en Portugal** verwierpen ontslagen in het gehele personeelsbestand van een bedrijf dat gedurende een bepaalde periode overheidssteun had gevraagd. Vier landen namen in de bepalingen van hun werktijdverkortingsregelingen een vereiste op waarin werd gesteld dat tijdens de stilstand

⁶⁸ In 2019 lag het aandeel huishoudens met een lager gemiddeld inkomen (tussen 60 % van het mediaan inkomen en het mediaan inkomen) dat aangaf hun woning niet toereikend te kunnen verwarmen hoger dan 20 % van die inkomensgroep in vijf lidstaten (BG, CY, LT, PT, EL).

⁶⁹ Groepen met een lagere sociaal-economische status ondervinden doorgaans echter nadeligere gevolgen van milieugezondheidsrisico's, omdat zij hieraan sterker worden blootgesteld en omdat zij kwetsbaarder zijn: <https://www.eea.europa.eu/publications/unequal-exposure-and-unequal-impacts/>

⁷⁰ Tweede verslag over de uitvoering van SURE (COM(2021) 596).

⁷¹ Deze plafonds betekenden dat werktijdverkorting en vergelijkbare regelingen nuttiger waren om de inkomens van werknemers met een lager loon te behouden.

opleiding moest worden aangeboden (**Duitsland, Frankrijk, Hongarije en Oostenrijk**) waarbij **Duitsland en Frankrijk** ook financiële prikkels gaven om dat te doen⁷².

Meer dan drie kwart van de lidstaten voerde tijdens de pandemie specifieke inkomenssteunmaatregelen voor zelfstandigen in. In alle lidstaten, op drie na, waren deze maatregelen volstrekt nieuw en beperkt in de tijd. Wat de subsidiabele groepen betreft, richtten sommige landen zich grotendeels op steun aan zelfstandigen in de sterkst getroffen sectoren (bv. **België**⁷³ en **Frankrijk**), terwijl andere voornamelijk of uitsluitend zelfstandigen zonder personeel (**Nederland en Polen**) of specifieke rechtsvormen⁷⁴ beoogden. **Tsjechië, Griekenland, Polen en Portugal** stonden niet toe dat de inkomenssteun voor zelfstandigen werd gecombineerd met andere overheidssteun. In sommige landen golden ook drempels voor het inkomen van zelfstandigen om subsidiabele groepen af te bakenen. Wat de minimale omzetverliezen betreft, beperkten **Letland en Roemenië** de toegang tot hun regelingen tot zelfstandigen die waren getroffen door de volledige sluiting van bepaalde sectoren, terwijl de drempels in enkele andere landen varieerden van 5 % tot 10 % van de omzetsdaling. Over het algemeen lag het niveau van de inkomenssteun die aan zelfstandigen werd verstrekt onder dat van de steun die werd aangeboden aan werknemers in het kader van werktijdverkortings- en tijdelijke werkloosheidsregelingen⁷⁵.

In de loop van 2021 begonnen de meeste lidstaten hun noodhulpregelingen in te trekken of terug te schroeven. In **Tsjechië, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen en Polen** werden de als reactie op de crisis ingevoerde bijzondere tijdelijke regelingen afgebouwd van mei tot augustus 2021; in **Nederland en Zweden** gebeurde dat in september 2021; in **Cyprus** in oktober 2021. In **Bulgarije, Denemarken, Griekenland, Kroatië, Malta, Ierland, Slowakije en Roemenië** zullen de respectieve noodregelingen naar verwachting van kracht blijven tot (minstens) einde 2021. De lidstaten die beschikten over permanente regelingen die reeds vóór de COVID-19-crisis bestonden, begonnen de noodprocedures op te heffen die de toegang tot steun voor werktijdverkortingsregelingen hadden bevorderd.

Enkele lidstaten hebben hun werktijdverkortingsregelingen aangepast en aangevuld om beter te kunnen inspelen op de uitdagingen van de arbeidsmarkt tijdens het herstel, overeenkomstig beginsel 4 van de pijler (actieve ondersteuning bij het vinden van werk). **Oostenrijk, Duitsland, Frankrijk, Italië, Portugal, Spanje en Zweden** voorzien in prikkels voor de opleiding van werknemers die gebruikmaken van een werktijdverkortingsregeling. In **Portugal** werd die steun in het kader van werktijdverkortingsregelingen aangevuld door een regeling die werkgevers ertoe stimuleerde hun activiteiten weer op te starten. In sommige landen, bijvoorbeeld **Italië en Frankrijk**, worden werktijdverkortingsregelingen niet alleen toegepast om tijdelijke verstoringen van de activiteit op te vangen, maar ook om blijvende verminderingen van de activiteiten in het kader van bedrijfsherstructureringen het hoofd te

⁷² Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life, COVID-19 series*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

⁷³ In België werd een reeds bestaande vorm van steun uitgebreid tijdens de COVID-19-crisis.

⁷⁴ Dit verwijst naar verschillende manieren om zich te vestigen als zelfstandige (in verband met rechtsvorm en fiscaliteit), bv. eenpersoonszaak, besloten vennootschap, personenvennootschap enz. Vooral in landen als Italië, waar tal van verschillende constructies bestaan om als zelfstandige een zaak op te zetten, had niet elke zelfstandige het recht op uitkeringen in het kader van de regeling.

⁷⁵ Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life, COVID-19 series*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

bieden. In **Italië** omvat deze maatregel steun om naar een nieuwe baan om te schakelen, terwijl hiervoor in **Frankrijk** een afzonderlijke regeling bestaat (Transco). Enkele lidstaten (zoals **Slowakije**, **Tsjechië** en **Spanje**) zijn bezig met een hervorming om van hun werktijdverkortingsregelingen een blijvende mogelijkheid te maken.

De lidstaten hebben een aantal maatregelen uitgevoerd om de werkgelegenheid na de COVID-19-schok te stimuleren (zie figuur 2.1.14). In de meeste lidstaten werden aanwervingsstimulansen, zoals tijdelijke of eenmalige subsidies van de overheid aan bedrijven die onder bepaalde voorwaarden werknemers aanwerven (bv. voor een bepaalde duur, in het kader van een bepaalde overeenkomst, gericht op bepaalde categorieën) veelvuldig gebruikt om een banenrijk herstel te bevorderen. De helft van deze aanwervingsstimulansen was reeds in 2020 ingevoerd, andere werden in 2021 uitgerold. De einddata van deze maatregelen variëren van lidstaat tot lidstaat; de meeste ervan eindigen in 2021 en 2022.

De maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid waren gericht op verschillende doelgroepen, maar de meeste waren gericht op werklozen, jongeren, personen met een handicap en ouderen. Zoals uit figuur 2.1.14 blijkt, waren de maatregelen voornamelijk gericht op werklozen, en in sommige gevallen (**België**, **Denemarken**, **Estland**, **Griekenland**, **Spanje**, **Kroatië**, **Hongarije**, **Oostenrijk** en **Slowakije**) omvatten zij bepalingen die gericht waren op langdurig werklozen (LW). Heel vaak waren de maatregelen bedoeld ter ondersteuning van jongeren of NEET's (in wel 16 lidstaten). Tal van stimulansen hielden verband met leerling- of stageprogramma's, zoals in **Oostenrijk**, bijvoorbeeld, waar een bonus van maximaal 3 000 EUR wordt betaald voor elke in dienst genomen leerling (en nog eens 1 000 EUR wanneer een bedrijf leerlingen overneemt van een insolvent bedrijf). Andere doelgroepen waren vrouwen (**Bulgarije**, **Griekenland**, **Italië**, **Luxemburg** en **Oostenrijk**) en personen met een handicap (**Tsjechië**, **Denemarken**, **Griekenland**, **Spanje**, **Frankrijk**, **Italië**, **Luxemburg**, **Malta**, **Oostenrijk**, **Portugal** en **Slowakije**). **België** verleende tijdelijk verminderingen op de socialezekerheidsbijdragen aan bedrijven in de evenementen-, hotel- en reissector, evenals bedrijven die nieuwe werknemers aanwierven en werknemers uit tijdelijke werkloosheid lieten terugkeren. **Estland** gaf specifieke prikkels aan de landbouwsector en **Italië** versterkte onder meer de maatregelen die voor het zuiden van het land waren getroffen (*Decontribuzione Sud*). Tot slot voerden **Griekenland**, **Slovenië** en **Zweden** subsidies in voor bedrijven die “groene banen” schiepen of die actief waren in emissiearme sectoren. Alles bij elkaar genomen voerden 23 lidstaten aanwervingssubsidies in ten gunste van specifieke groepen.

Figuur 2.1.14: alle lidstaten, op twee na, voerden vormen van aanwervingsstimulansen in als reactie op de COVID-19-crisis

Door de lidstaten doorgevoerde aanwervingsstimulansen als reactie op de COVID-19-schok, naar doelpopulatie (2020-2021)

	Werklozen	Langdurig werklozen	Jongeren /NEET's	Vrouwen	Ouderen	Personen met een handicap	Leerlingen/stagiairs	Specifieke sectoren	Specifieke regio's
BE	X	X	X				X	X	
BG	X			X	X	X		X	

CZ						X		
DK		X			X	X	X	
DE							X	
EE	X	X	X				X	X
IE	X		X				X	
EL	X	X	X	X	X	X	X	X
ES	X	X			X	X		
FR			X			X	X	
HR		X	X					
IT	X		X	X		X	X	X
CY	X		X				X	
LV	X							
LT	X							
LU	X			X	X	X	X	
HU	X	X	X					
MT	X		X		X	X		
NL								
AT	X	X	X	X	X	X	X	
PL								
PT	X		X			X	X	X
RO	X		X		X		X	
SI	X						X	
SK	X	X	X		X	X		
FI							X	
SE			X				X	

Opmerking: voor Nederland en Polen werden geen maatregelen aangetroffen. Voor Spanje verwijst de tabel naar de maatregelen van enkele regio's, bovenop de reeds bestaande nationale aanwervingsstimulansen. Bron: eigen analyse van de Europese Commissie; Eurofound, *COVID-19 EU PolicyWatch*; ECE, *Labour Law Flash Reports* en de goedgekeurde herstel- en veerkrachtplannen van de lidstaten.

Verschillende lidstaten hebben aangekondigd dat zij maatregelen zullen treffen om ondernemerschap en zelfstandige arbeid te stimuleren. Spanje beoogt een netwerk van centra voor oriëntatie, ondernemerschap en innovatie op te richten, als onderdeel van de maatregelen ter verbetering van de coördinatie van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) in alle regio's, en plant opleidingen voor het ODA-personeel. Onder de koepel van het scheppen van banen ter ondersteuning van de groene en de digitale transitie zal **Kroatië** financiële middelen en ODA-middelen richten op de prioritering van de heractivering en (zelfstandig) aan het werk zetten van inactieve, langdurig werklozen en NEET's. Evenzo zal **Litouwen** een proefproject opzetten om ondernemerschap en nieuwe banen voor de dubbele transitie en de circulaire economie te ondersteunen, gekoppeld aan bijscholing van ODA-werknemers in dit verband. De maatregelen van deze landen worden ondersteund met middelen uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit en/of het Europees Sociaal Fonds Plus.

Enkele lidstaten treffen maatregelen om de sociale economie te ondersteunen. Met name **Spanje** zal minstens 30 projecten in verband met de sociale economie ontwikkelen die gericht zijn op het ondernemerschap van jongeren, evenals digitale platforms voor de bevolking in plattelandsgebieden. **Polen** is voornemens in 2022 de wet inzake de sociale economie goed te

keuren, waarmee definities van, onder meer, een sociale onderneming, in de Poolse rechtsorde zullen worden ingevoerd, voorschriften zullen worden vastgesteld voor de werking van de sector van de sociale economie en een kader zal worden verstrekt voor de samenwerking van die sector met andere openbare en particuliere actoren. De wet dient ter ondersteuning van de arbeidsparticipatie en sociale integratie van mensen die met sociale uitsluiting worden bedreigd, zal zorgen voor nieuwe banen in sociale ondernemingen en de sociale dienstverlening aan de lokale gemeenschap door actoren uit de sociale economie bevorderen.

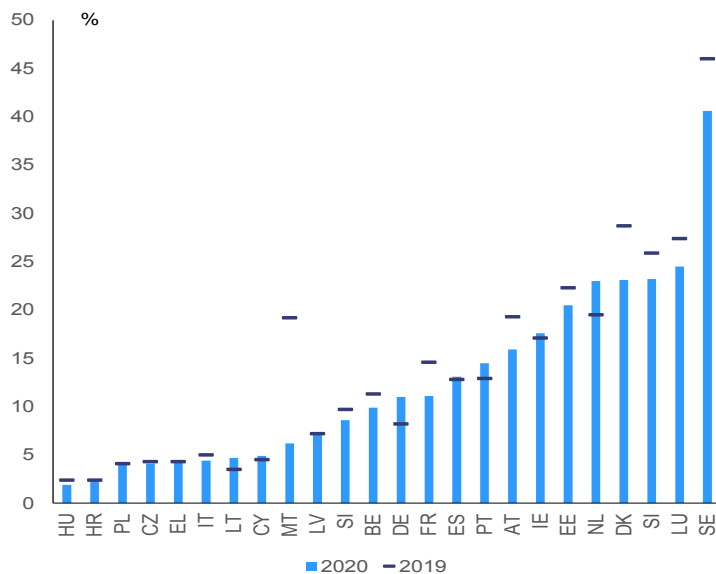
Pijlerkader 1: actieve ondersteuning bij het vinden van werk (EASE)

Zoals geschetst in de aanbeveling van de Commissie over doeltreffende actieve steun voor werkgelegenheid (EASE)⁷⁶, zijn er coherente beleidspakketten nodig ter ondersteuning van transitie op de arbeidsmarkt om een banenrijk herstel na de COVID-19-schok te bevorderen, overeenkomstig beginsel 4 van de Europese pijler van sociale rechten (actieve ondersteuning bij het vinden van werk). Het werkgelegenheidsbeleid moet zich geleidelijk aan meer richten op de ondersteuning van het scheppen van banen en de vergemakkelijking van de overgang naar een andere baan. In de EASE-aanbeveling wordt de lidstaten dan ook verzocht coherente beleidspakketten te ontwikkelen om de door de pandemie veroorzaakte uitdagingen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden, de tekorten aan vaardigheden die tijdens het herstel steeds groter worden ongedaan te maken en iedere persoon met succes door de groene en de digitale transitie heen te loodsen. Deze pakketten zouden het volgende moeten omvatten: i) aanwervings- en transitiestimulansen ter bevordering van het scheppen van hoogwaardige banen en ter ondersteuning van de inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt; ii) bij- en omscholingsmogelijkheden, en iii) meer ondersteuning door diensten voor arbeidsvoorziening. Deze maatregelen zijn tevens van bijzonder belang voor de ondersteuning van het EU-kerndoel inzake arbeidsparticipatie, namelijk dat ten minste 78 % van de bevolking van 20 tot en met 64 jaar in 2030 aan het werk moet zijn.

Aanwervingsstimulansen kunnen de vraag naar arbeid tijdens de eerste fase van het herstel helpen versterken. Tijdens de COVID-19-pandemie zijn bedrijven arbeid blijven oppotten, ook met de hulp van overheidssteun. Bedrijven zijn ook minder geneigd te investeren en hun personeelsbestand uit te breiden in een situatie die nog steeds onzeker is. In deze context kunnen aanwervingsstimulansen tewerkstellingskansen creëren voor “kansarme” werkzoekenden (zoals jonge werklozen met weinig of geen werkervaring). Bovendien kunnen zij ook het inzetten van ontslagen werknemers in nieuwe sectoren en beroepen ondersteunen en vergemakkelijken. Zoals vermeld in deel 2.1.2 hebben de meeste lidstaten aanwervingssubsidies ingevoerd ten gunste van specifieke groepen, zoals jongeren en NEET's (19 landen, onder meer leerling- en stageplaatsen), en van werklozen (20 landen, met inbegrip van langdurig werklozen).

⁷⁶ Aanbeveling (EU) 2021/402 van de Commissie van 4 maart 2021 over doeltreffende actieve steun voor werkgelegenheid na de COVID-19-crisis (EASE), C(2021) 1372 final.

Deelname van volwassenen aan leeractiviteiten (gedurende de laatste vier weken), werkloze populatie 25-64 jaar

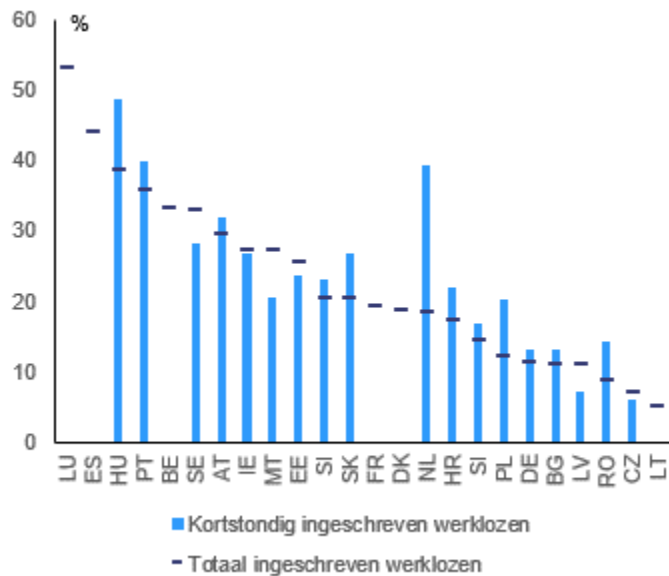


Opmerkingen: Geen gegevens beschikbaar voor BG, RO en SK, waar de deelname aan volwasseneneducatie lager is dan 3 %. Onderbreking van de tijdreeksen en voorlopige gegevens voor DE in 2020. De gegevens voor HU, HR, CY, MT, PL, SI in 2020 en voor CY, HR, HU, LT, SI in 2019 zijn onbetrouwbaar.

Bron: Eurostat [trng_lfse_02].

Een duurzaam en inclusief groeimodel tot stand brengen vereist investeringen in de bij- en omscholing van volwassenen. Opleiding en de verwerving van vaardigheden zijn van cruciaal belang voor een vlotte overgang naar een andere baan die naar verwachting voor veel werknemers in het verschiet ligt na de COVID-19-schok. Bij- en omscholing zijn zelfs nog essentiëler geworden in het licht van de veranderingen die gepaard gaan met de groene en de digitale transitie. Er kunnen opleidingskansen worden geboden die de overgang naar een andere baan en de (her-)integratie op de arbeidsmarkt doeltreffend ondersteunen op voorwaarde dat er een adequaat systeem van volwasseneneducatie en voortgezette beroepsopleiding bestaat, dat voorziet in vaardigheden die relevant zijn voor de arbeidsmarkt. Op het gebied van de deelname aan volwasseneneducatie bestaan er nochtans aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten (zie deel 2.2), met name voor werklozen (zie grafiek). In 2020 was er een kloof van 38,5 procentpunten tussen de beste en de slechtste presteerder op het gebied van de deelname van werkloze volwassenen aan leeractiviteiten (Zweden respectievelijk Hongarije), en het algehele deelnamepercentage voor deze categorie lag slechts 1,3 procentpunt hoger dan voor de gehele bevolking van 25-64 jaar (10,5 % ten opzichte van 9,2 %).

Deelname aan maatregelen voor de vroegtijdige activering⁷⁷ van werklozen die bij een ODA zijn ingeschreven (2019)



Opmerking: kortstondig werklozen zijn mensen die gedurende minder dan 12 maanden werkloos zijn. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor EL, IT en CY. Voor 2018 zijn er geen gegevens beschikbaar voor BE, BG, IE, FR, NL en RO. Geen informatie over kortstondig werklozen beschikbaar voor BE, DK, ES, FR, LT en LU. Bron: Europese Commissie, databank betreffende het arbeidsmarktbeleid.

Goed functionerende openbare diensten voor arbeidsvoorziening zijn van cruciaal belang voor doeltreffende (her-)integratie op de arbeidsmarkt en ondersteuning bij het wisselen van baan. In combinatie met een actief arbeidsmarktbeleid kan vroegtijdige en doelgerichte ondersteuning door diensten voor arbeidsvoorziening en individuele begeleiding de kansen van werkzoekenden op een nieuwe baan vergroten en langdurige werkloosheid voorkomen, bijdragen tot een grotere dynamiek op de arbeidsmarkten en leiden tot een hogere arbeidsparticipatie. Tussen de lidstaten bestaan echter grote verschillen in deelname aan vroegtijdige activeringsmaatregelen (zie grafiek). In Hongarije heeft nagenoeg 50 % van de kortstondig werklozen die bij een ODA zijn ingeschreven aan dergelijke maatregelen deelgenomen⁷⁸, terwijl dat in Tsjechië minder dan 6 % was.

Door de snelle digitalisering en de groene transitie is het van cruciaal belang dat de vaardigheden die in een land voorhanden zijn beter worden afgestemd op de behoeften van de arbeidsmarkten van de toekomst. Voor het verkleinen van de kloof tussen de vraag naar en het aanbod van vaardigheden en het doen afnemen van tekorten is een geïntegreerde aanpak van *skills governance* nodig, met inbegrip van kennis over en prognoses van vaardigheden via partnerschappen met belanghebbenden⁷⁹. Alle lidstaten van de EU gebruiken minstens één methode om te anticiperen

⁷⁷ Vroegtijdige activering verwijst naar maatregelen voor mensen die minder dan een jaar werkloos zijn en omvat bijvoorbeeld opleiding, ondersteunde tewerkstelling en integratie of het creëren van banen, evenals begeleiding door de nationale openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's).

⁷⁸ Hoewel de activeringsgraad van werkzoekenden in Hongarije relatief hoog is, wordt deze voornamelijk opgedreven door openbare werken en andere stimulansen voor de werkgelegenheid, terwijl bij- en omscholing van werkzoekenden in vergelijking daarmee eerder van marginaal belang blijft.

⁷⁹ Belangrijke bevindingen uit bestaande prognoses en verkennende studies inzake groene banen en vaardigheden zijn beschikbaar op het ODA-netwerk (2021). [Greening of the labour market — impacts for the Public Employment Services](#).

op vaardigheden bij de ontwikkeling van kennis over vaardigheden, en vier op de vijf lidstaten gebruiken prognoses van vaardigheden, maar wel op verschillende ontwikkelingsniveaus⁸⁰. Er worden momenteel ook bredere inspanningen gedaan om de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te digitaliseren en hun capaciteit voor dienstverlening op afstand en online te versterken⁸¹. Om een beter inzicht te krijgen in de behoeften aan vaardigheden en betere kennis over vaardigheden op de arbeidsmarkt te verwerven, heeft Cedefop het Skills-OVATE-portaal over de vraag van werkgevers naar banen en vaardigheden opgestart, dat gebaseerd is op online vacatures in 28 Europese landen⁸².

De herstel- en veerkrachtplannen omvatten met EASE vergelijkbare maatregelen op het gebied van aanwervings- en transitiestimulansen en de ondersteuning van ondernemerschap, bij- en omscholing, en steun van diensten voor arbeidsvoorziening. Wat bijvoorbeeld aanwervingsstimulansen betreft, heeft **Portugal** in het gedeelte “kwalificaties en vaardigheden” van zijn nationaal plan een strategie opgenomen om de kwaliteit van banen te verbeteren. Het land beoogt door middel van verschillende aanwervingsstimulansen het scheppen van vaste arbeidsplaatsen en banen voor geschoolde arbeidskrachten te bevorderen, de tewerkstelling van jongeren te verhogen en de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in de verschillende sectoren te verkleinen. Evenzo omvat het plan van **Ierland** het Work Placement Experience Programme, dat in juli 2021 officieel van start is gegaan. In het kader van dat programma komt iedereen die minstens zes maanden werkloos is in aanmerking voor een sectorspecifieke opleiding (van maximaal zes maanden) terwijl hij of zij werkt voor een gastbedrijf, dat tijdens die periode vrijgesteld is van welbepaalde loonkosten. **Griekenland** nam in zijn plan aanwervingssubsidies op voor meer dan 70 000 nieuw banen, gericht op jongeren, langdurig werklozen, en groepen met specifieke belemmeringen voor integratie op de arbeidsmarkt. **Frankrijk** heeft een reeks aanwervingssubsidies gepland die voornamelijk gericht zijn op bedrijven die leerlingen en jongeren in dienst nemen. **Cyprus** is voornemens de aanwervingsregelingen van zijn Ministerie van Arbeid te hervormen en te digitaliseren, en daarnaast werkgelegenheidssubsidies te verstrekken aan bedrijven die NEET's in dienst nemen.

De wettelijke minimumlonen zijn in 2021 in de meeste lidstaten verhoogd ten opzichte van het voorgaande jaar⁸³ conform beginsel 6 van de pijler (betreffende lonen). De grootste procentuele stijging van het minimumloon deed zich voor in **Letland** (16,3 %), hoewel dit nog altijd het laagste minimumloon van de Baltische staten blijft. Andere landen in Midden- en Oost-Europa, die doorgaans relatief lage minimumlonen hebben, trokken deze ook vrij fors op (bijvoorbeeld **Slovenië** met 8,9 %, **Polen** met 7,7 %, **Slowakije** met 7,4 %, **Litouwen** met 5,8 %, **Kroatië** met 4,6 %). In **Slowakije** werd het minimumloon vastgesteld op 57 % van het gemiddelde loon voor 2021⁸⁴. In lidstaten waar het minimumloon op basis van formules wordt vastgesteld (onder meer **Frankrijk**, **Luxemburg**, **Malta** en **Nederland**) werd er een vrij matige stijging opgetekend (**Luxemburg** met 2,8 %, de andere vermelde landen met minder dan 2 %) en werd in verband met de crisis geen sterke afwijking van de formule doorgevoerd. Alleen **Estland** en **Griekenland** besloten de percentages voor de vaststelling van hun minimumlonen voor 2021 te bevriezen. **België** zal zijn wettelijk minimumloon optrekken in 2022, 2024 en 2026. In september 2021 verhoogde **Spanje** zijn minimumloon

⁸⁰ [Portaal van Cedefop inzake kennis over vaardigheden](#).

⁸¹ Het ODA-netwerk (2020), *The role of PES in modernising the labour market and managing structural change*.

⁸² [Skills-OVATE: Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe | Cedefop \(europa.eu\)](#).

⁸³ Zie Eurofound (2021): Minimumloon in 2021: Jaarlijkse evaluatie.

⁸⁴ Jaarlijks wordt, als er geen akkoord met de sociale partners wordt bereikt, het bedrag van het maandelijks minimumloon voor het volgende kalenderjaar vastgesteld op 57 % van het gemiddelde nominale loon van een werknemer in de Slowaakse economie voor het kalenderjaar dat het huidige kalenderjaar twee jaar voorafgaat.

met 1,6 %, met als doel dit voor het einde van de huidige legislatuur op te trekken tot 60 % van het gemiddelde loon.

Er werden een aantal maatregelen getroffen om de belastingdruk te verlagen en zo het netto-inkomen van werknemers en gezinnen met een lager inkomen te verbeteren, en in sommige gevallen het aanbod van arbeid positief te beïnvloeden. Griekenland, bijvoorbeeld, heeft de grondslag voor de berekening van verschuldigde inkomstenbelasting herzien en de socialezekerheidsbijdragen voor voltijdse werknemers verlaagd met 0,9 procentpunt vanaf juni 2020 en met nog eens 3 procentpunten vanaf januari 2021. **Italië** heeft de belastingdruk voor werknemers in loondienst verlaagd: voor inkomens tot 28 000 EUR per jaar werd voor de laatste zes maanden van 2020 een vergoeding van 600 EUR toegekend; vanaf 2021 werd dit jaarlijks 1 200 EUR. Voor hogere inkomens worden lagere vergoedingen van maximaal 40 000 EUR beoogd. In **België** (Vlaams Gewest) zal een “jobbonus” vanaf 2021 het nettoloon van laagverdieners doen stijgen met maximaal 50 EUR per maand voor wie maandelijks een voltijds (bruto) loon van 1 700 EUR verdient. De bonus is bedoeld om de werkloosheids- en inactiviteitsval aan te pakken en zal geleidelijk teruglopen tot nul voor mensen met een brutomaandloon van minstens 2 500 EUR. **Frankrijk** heeft het tarief voor de inkomstenbelastingen in de eerste belastingschijf van 14 % naar 11 % verlaagd en het belastingverminderingsmechanisme (“*décote*”) aangepast om de toepassing van de inkomstenbelasting te versoepelen. **Oostenrijk** heeft de maximale terugbetaling van socialezekerheidsbijdragen voor laagverdieners van 400 EUR naar 700 EUR verhoogd en, vanaf januari 2020, het tarief voor de inkomstenbelastingen in de eerste belastingschijf van 25 % naar 20 % verlaagd. Bovendien omvat het herstel- en veerkrachtplan van dit land een toezegging van verdere maatregelen om de tarieven van de inkomstenbelasting te verlagen. **Kroatië** heeft een verlaging van de verschuldigde inkomstenbelastingen verlaagd met 100 % voor personen jonger dan 25 jaar en met 50 % voor personen van 26 tot 30 jaar die een jaarloon verdienen dat lager is dan 360 000 HRK (ongeveer 50 000 EUR). Vanaf 2022 verleent **Hongarije** jongeren van minder dan 25 jaar oud vrijstelling van de betaling van inkomstenbelasting voor een maximumbedrag dat gelijk is aan het gemiddelde bruto inkomen van het vorige jaar, met de bedoeling de activiteit en tewerkstelling van jongeren te verhogen. **Bulgarije** heeft belastingvermindering ingevoerd voor ouders die kinderen opvoeden. De Commissie heeft een toolkit voor belanghebbenden gepubliceerd waarin wordt uitgelegd hoe de belastingen op arbeid kunnen worden verschoven naar milieubelastingen⁸⁵.

⁸⁵ https://ec.europa.eu/environment/news/environmental-pollution-new-study-finds-polluters-do-not-pay-damage-they-cause-2021-11-12_en

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

In dit punt wordt ingegaan op de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 6, waarin de lidstaten wordt aanbevolen de voorwaarden te scheppen om het arbeidsaanbod, de vaardigheden en competenties te verbeteren, overeenkomstig de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten: 1 (onderwijs, opleiding en een leven lang leren), 2 (gelijkheid van mannen en vrouwen), 3 (gelijke kansen), 4 (actieve ondersteuning bij het vinden van werk), 9 (evenwicht tussen werk en privéleven), 11 (kinderopvang en ondersteuning van kinderen) en 17 (inclusie van personen met een handicap). Punt 2.2.1 biedt een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en vaardigheden, evenals van de situatie op de arbeidsmarkt, met name voor wat betreft de kwetsbare en ondervertegenwoordigde groepen. Punt 2.2.2 gaat over de beleidsmaatregelen van de lidstaten op deze beleidsgebieden.

2.2.1 Kernindicatoren

De deelname aan opvang en onderwijs voor jonge kinderen (OOJK) is de afgelopen jaren blijven toenemen, hoewel er tussen de lidstaten nog steeds aanzienlijke verschillen bestaan wat betreft de toegankelijkheid en kwaliteit. Inschrijving voor onderwijs en opvang voor jonge kinderen heeft belangrijke gevolgen voor de toekomstige onderwijstrajecten van kinderen, hun vooruitzichten op een baan en hun actieve participatie aan de samenleving, evenals voor het vergroten van de arbeidsmarktparticipatie van hun ouders. In 2021 kwamen de lidstaten overeen ernaar te streven dat tegen 2030 op EU-niveau 96 % van de kinderen tussen de leeftijd van drie jaar en het begin van het verplichte basisonderwijs aan onderwijs en opvang voor jonge kinderen zou moeten deelnemen⁸⁶. In 2019 bedroeg de deelname aan onderwijs en opvang voor jonge kinderen binnen deze leeftijdsgroep op EU-niveau 92,8 %, een stijging van 1,6 procentpunten ten opzichte van 2014. Deze doelstelling vormt een aanvulling op de Barcelona-doelstelling inzake kinderopvang, die ter ondersteuning van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is vastgesteld en in het herziene sociaal scorebord⁸⁷ wordt gebruikt. Zoals blijkt uit figuur 2.2.1 werden de laagste deelnamepercentages in Griekenland (68,8 %), Slowakije (77,8 %), Roemenië (78,6 %), Kroatië (79,4 %) en Bulgarije (79,9 %) geregistreerd, terwijl de deelname in Ierland en Frankrijk universeel was. Gemiddeld is het deelnamepercentage van kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd veel lager dan dat van leeftijdsgenoten uit meer welvarende gezinnen⁸⁸. Om de kwaliteit van onderwijs en opvang voor jonge kinderen te waarborgen, hadden de meeste landen tegen het schooljaar 2019-20

⁸⁶ [Resolutie van de Raad betreffende een strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met het oog op de Europese Onderwijsruimte en verder](#) (2021-2030) 2021/C 66/01. De indicator voor de doelstelling voor de Europese Onderwijsruimte meet de deelname aan programma's voor onderwijs en opvang voor jonge kinderen die onder de categorie ISCED 0 vallen (Eurostat-gegevenscode [educ_uoe_enra21](#)).

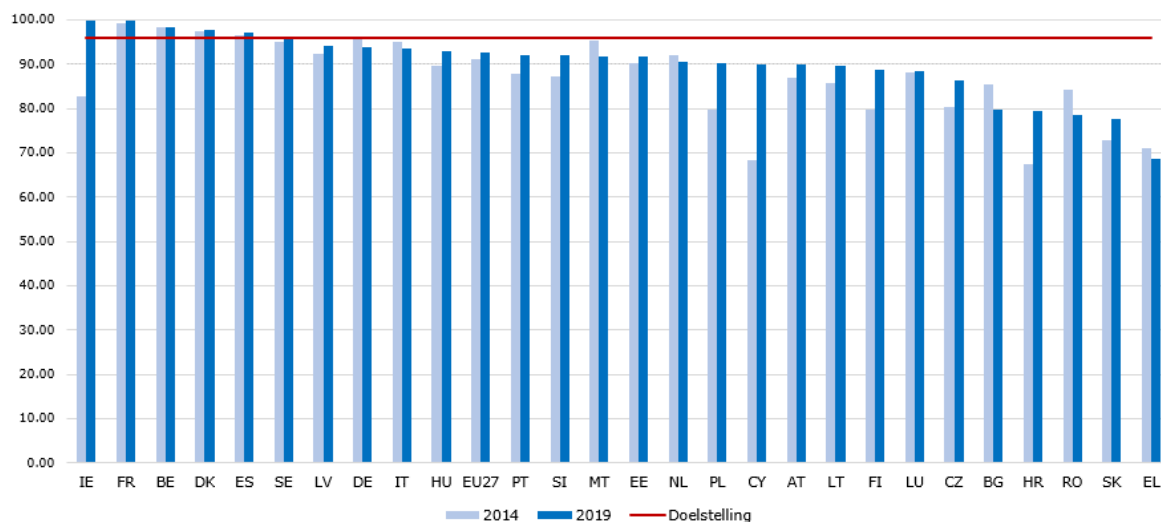
⁸⁷ Zie punt 1.3. De Barcelona-doelstellingen werden in 2002 door de Europese Raad van Barcelona goedgekeurd. Volgens de doelstellingen moet minstens 33 % van de kinderen jonger dan drie jaar en 90 % van de kinderen tussen drie jaar en de leerplichtige leeftijd voor kinderopvang zijn ingeschreven.

⁸⁸ Op basis van de recentste beschikbare gegevens is er een kloof van 11,3 procentpunten bij de deelname aan OOJK voor kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd (2016). Zie het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2021 voor meer details.

criteria vastgesteld voor de kwalificatie van het personeel of hun permanente professionele ontwikkeling⁸⁹.

Figuur 2.2.1: Iets meer dan de helft van de lidstaten heeft de toegang tot OOJK voor kinderen van drie jaar tot het begin van het verplichte onderwijs verbeterd

Deelname aan OOJK voor kinderen tussen drie jaar en de leerplichtige leeftijd (2014 en 2019) en doelstelling van de Europese onderwijsruimte voor 2030 (in %)



Opmerking: Gegevens voor IE, PL zijn geraamd; gegevens voor FR zijn voorlopig, de definitie verschilt voor de EU-27, BE en MT. Geen gegevens beschikbaar voor PT.

Bron: Eurostat (UOE) [[educ_uoe_enra21](#)].

Het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding is aanzienlijk gedaald, hoewel de positieve trend is vertraagd en er verschillen tussen de landen blijven bestaan.

Het percentage voortijdig schoolverlaters in de EU daalde van 13,8 % in 2010 tot 9,9 % in 2020, maar vertoonde slechts een lichte verbetering met 1,1 procentpunten tussen 2015 en 2020. De pandemie zal naar verwachting verdere negatieve effecten hebben, met name voor kwetsbare huishoudens⁹⁰. De kernindicator van het sociaal scorebord wijst erop dat zes lidstaten (Cyprus, Litouwen, Zweden, Luxemburg, Tsjechië en Finland) tussen 2019 en 2020 een toename van het percentage voortijdig schoolverlaters met ongeveer 1 procentpunt of meer hebben laten zien. Over het geheel genomen blijven de verschillen tussen de landen aanzienlijk (figuur 2.2.2). De doelstelling van de Europese Onderwijsruimte inzake voortijdig schoolverlaten zal dit percentage naar verwachting tegen 2030 tot minder dan 9 % terugbrengen. Achttien lidstaten hebben dit streefcijfer al gehaald, terwijl zes andere lidstaten nog steeds meer dan 12 % rapporteren (Spanje, Roemenië, Italië, Bulgarije, Malta en Hongarije). In sommige regio's in Zuid-Spanje en Zuid-Italië en in het oosten van Bulgarije en van Roemenië is het percentage voortijdig schoolverlaters hoger dan 15 % (zie bijlage 3). Terwijl in 2020 gemiddeld 8 % van de jonge vrouwen in de EU de school voortijdig verlieten, bedroeg het percentage voor jonge mannen 11,8 %. Deze kloof is bijzonder uitgesproken

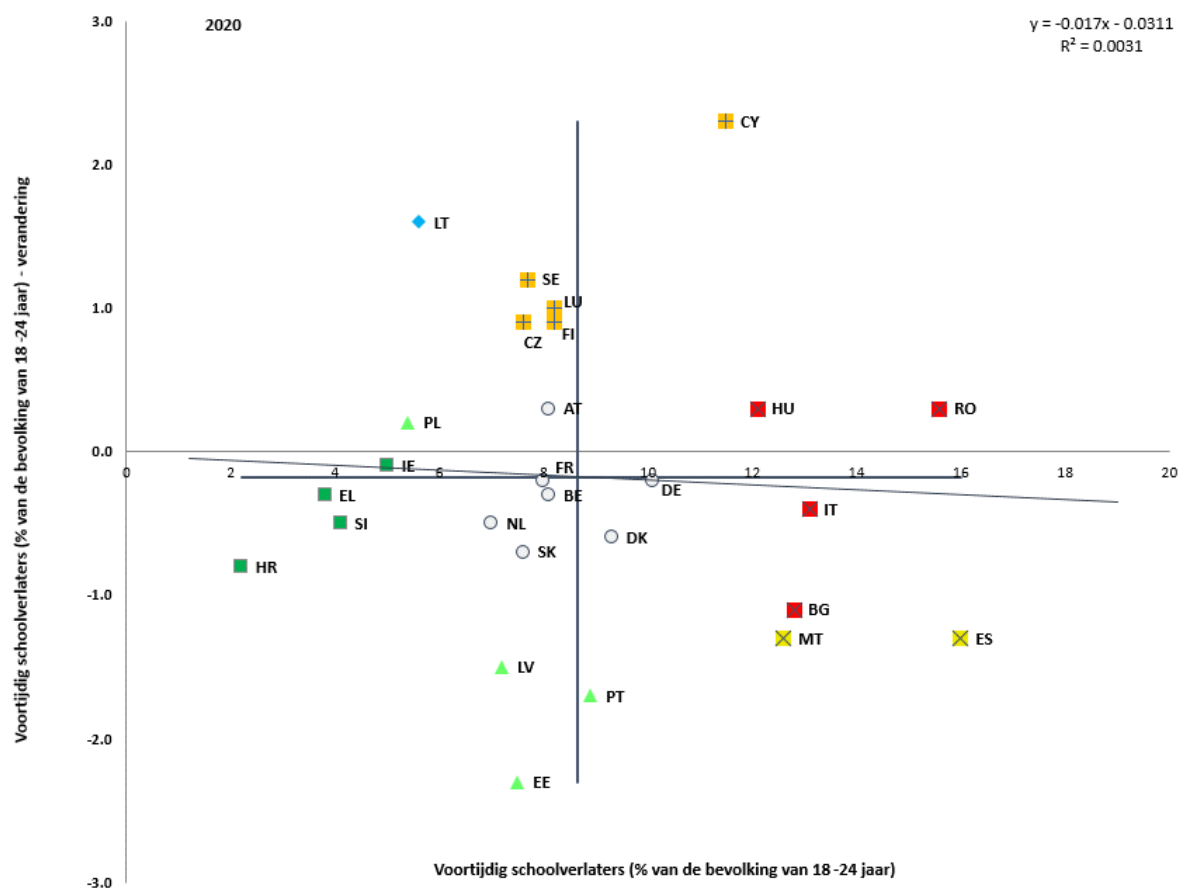
⁸⁹ Europese Commissie/EACEA/Eurydice (2021) Structural Indicators for Monitoring Education and Training Systems in Europe (verschijnt binnenkort).

⁹⁰ Waaronder met name leerlingen en studenten die niet over de infrastructuur beschikken om toegang tot leren op afstand te krijgen, zoals in landelijke en afgelegen gebieden. Zie het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2021 en de Onderwijs- en opleidingsmonitor 2020 voor uitgebreidere informatie.

(meer dan 5 procentpunten) in Spanje, Portugal, Cyprus en Italië. Roemenië en Tsjechië zijn de enige lidstaten waar het percentage voor mannen lager is dan voor vrouwen.

Figuur 2.2.2: Ondanks verbeteringen blijft voortijdig schoolverlaten een uitdaging

Voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding, bevolking in de leeftijdsgroep van 18-24 jaar (in %, 2020 en verandering ten opzichte van 2019, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Onderbreking in reeksen voor DE in 2020 en NL in 2019. Onbetrouwbare gegevens voor HR in 2019 en 2020. Voorlopige gegevens voor DE in 2020.

Bron: Eurostat ([edat_lfse_14](#)).

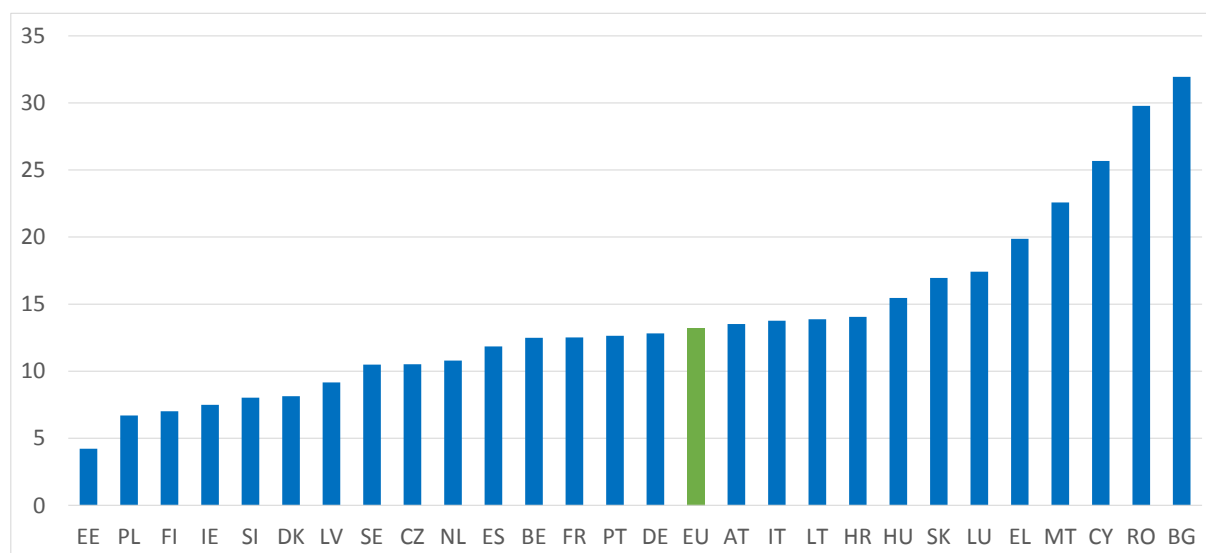
Onder de leerlingen die buiten de EU zijn geboren, zijn de percentages voortijdig schoolverlaters aanzienlijk hoger. In 2020 bedroeg het percentage voortijdig schoolverlaters in de EU onder de autochtone 18- tot 24-jarigen 8,7 %, terwijl dat voor buiten de EU geboren jongeren bijna drie keer zo hoog was (23,2 %). Onder buiten de EU geboren jongemannen was het voortijdig schoolverlaten nog prominenter dan bij hun autochtone leeftijdsgenoten (25,2 % tegenover 10,5 %). In 2020 was meer dan een kwart van de buiten de EU geboren jongeren in Italië, Duitsland, Spanje, Malta, Cyprus en Griekenland voortijdig schoolverlater⁹¹. Slovenië (7,4 %) en Tsjechië (8 %) boekten goede resultaten voor buiten de EU geboren leerlingen: lager dan de streefwaarde van 9 %, maar nog steeds hoger dan voor autochtone leerlingen.

⁹¹ Om berekeningen op basis van zeer kleine steekproeven te vermijden, bevat dit verslag alleen de resultaten voor EU-lidstaten waar het percentage leerlingen met een migrantenachtergrond ten minste 5 % bedraagt.

Na jaren van gestage vooruitgang stijgt het percentage 15-jarige leerlingen met ondermaatse prestaties bij de basisvaardigheden weer en worden studenten met lagere sociaal-economische achtergronden met bijzonder moeilijke omstandigheden geconfronteerd. Uit het Programme for International Student Assessments (PISA) van de OESO uit 2018 blijkt dat de doelstelling op EU-niveau van de Europese Onderwijsruimte (d.w.z. een percentage van achterblijvende onderwijsprestatie van minder dan 15 %) op alle drie de door PISA geteste gebieden nog ver verwijderd is (zie figuur 2.2.3). In vergelijking met 2015 is de situatie op alle drie de gebieden verslechterd: met 2,5 procentpunten voor het lezen, 0,5 procentpunt voor wiskunde en 1,1 procentpunt voor exacte vakken. Leerlingen met een lagere sociaal-economische status of met een migrantenachtergrond zijn oververtegenwoordigd in de groep zwak presterende leerlingen en hebben moeilijkheden bij het verwerven van de basisvaardigheden op deze gebieden. Uit de vergelijking tussen het aandeel slecht presterende leerlingen in het onderste en bovenste kwart van de index⁹² voor de economische, sociale en culturele status (ESCS) blijkt een kloof van 23 procentpunten bij het lezen, wiskunde en exacte vakken. Tijdens de laatste PISA-ronde van 2018 werden in Bulgarije, Roemenië, Hongarije, Slowakije en Luxemburg aanzienlijke verschillen in leesvaardigheid (van 37,5 procentpunten of meer) vastgesteld. De prestatiekloof bedroeg in Estland en Finland minder dan 15 procentpunten. Ongelijkheden in de onderwijsresultaten die gekoppeld zijn aan een sociaal-economische of migrantenachtergrond vormen belangrijke belemmeringen voor het bieden van gelijke kansen aan iedereen, met potentiële verdere gevolgen voor het individuele niveau van vaardigheden en voor het groeipotentieel van de economie.

Figuur 2.2.3: Het percentage lage prestaties op het gebied van de basisvaardigheden blijft hoog in de meeste lidstaten

Percentage slecht presterende leerlingen in de PISA-domeinen lezen, wiskunde en exacte vakken (in %, 2018)



Opmerking: De grafiek toont het percentage leerlingen dat op alle drie de gebieden ondermaats presteert.

Bron: PISA 2018, OESO, extractie van EU-gegevens [hier beschikbaar](#).

⁹² De OESO meet de ESCS-index rekening houdend met de opleiding van de ouders, het beroep van de ouders, het bezit van een woning, het aantal boeken en de onderwijsmiddelen die thuis beschikbaar zijn.

Er zijn aanzienlijke inspanningen nodig om de digitale vaardigheden van leerlingen in de hele EU te verbeteren. Voor dit doel hebben de lidstaten een doelstelling op EU-niveau voor de Europese onderwijsruimte vastgesteld om het aandeel laagpresterende leerlingen van het achtste jaar (13- of 14-jarigen) op het gebied van digitale en informatiegeletterdheid tegen 2030 tot minder dan 15 % terug te brengen. Uit de cycli van 2013 en 2018 van de International Computer and Information Literacy Study (ICILS)⁹³ blijkt dat slechts twee van de deelnemende lidstaten de doelstelling op EU-niveau naderden: Tsjechië in 2013 (15 %) en Denemarken in 2018 (16,2 %). Uit de studie is ook gebleken dat de sociaal-economische of migrantenachtergrond van de leerlingen een sterke voorspeller blijft van hun niveau van digitale vaardigheden. Om de digitale vaardigheden van leerlingen te verbeteren, moeten hoogwaardige ecosystemen voor digitaal onderwijs worden ontwikkeld en worden ondersteund door essentiële factoren zoals connectiviteit, apparatuur, technische ondersteuning aan instellingen en hulptechnologieën voor leerlingen met een handicap. Het vereist ook goed opgeleide leerkrachten, die bij hun intrede in het beroep digitaal worden voorbereid en de mogelijkheid hebben om hun specifieke digitale competentie gedurende hun hele loopbaan⁹⁴ verder te ontwikkelen en te versterken. In het kader van het actieplan voor digitaal onderwijs wordt op het niveau van de EU en de lidstaten gewerkt aan de verwezenlijking van deze doelstellingen.

Om elke leerling de kans te geven de vaardigheden en kennis te ontwikkelen voor actieve deelname aan de economie en samenleving is het van fundamenteel belang dat ongelijkheden op scholen worden aangepakt. In veel EU-landen staan scholen voor de uitdaging te zorgen voor een rechtvaardigere verdeling van leermogelijkheden en -resultaten⁹⁵, omstandigheden die anders tot een herhaling van bestaande patronen van sociaal-economische voor- en nadelen kunnen leiden. Personen met een lager opleidingsniveau (lager dan de bovenbouw van het voortgezet onderwijs) hebben bijvoorbeeld minder kans om werk te vinden of om van een contract voor bepaalde tijd op één voor onbepaalde tijd over te gaan⁹⁶. Ook discriminatie heeft negatieve gevolgen voor het retentiepercentage van scholen, met name voor kinderen van een etnische minderheid of kinderen die als gevolg van een handicap of langdurige gezondheidsproblemen⁹⁷ beperkingen ondervinden bij gebruikelijke activiteiten. Om de inclusie in het klaslokaal te versterken, hebben sommige landen

⁹³ Op basis van een digitale beoordeling meet ICILS de prestaties van leerlingen op twee gebieden van digitale competenties: digitale en informatiegeletterdheid en computational thinking. Tot dusver zijn er twee cycli voltooid, de eerste in 2013 en de tweede in 2018. Voor 2023 is een derde cyclus gepland. Er namen negen lidstaten deel aan de eerste cyclus en zeven aan de tweede. Denemarken en Duitsland waren de enige twee lidstaten die aan beide cycli deelnamen. In 2013 voldeed Denemarken echter niet aan het steekproefcriteria, zodat de resultaten van 2013 niet vergelijkbaar zijn met de resultaten van 2018.

⁹⁴ Zie het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2021 voor een gedetailleerde analyse van de digitale vaardigheden van leerlingen en de rol van leerkrachten bij het verbeteren van de onderwijsresultaten.

⁹⁵ Naast de grote prestatiekloof tussen het onderste en bovenste kwart van de index voor de economische, sociale en culturele status (ESCS), werd in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2021 het verband tussen de sociaal-economische status en de leerresultaten nader besproken. Gegevens hierover zijn beschikbaar in het Programme for International Student Assessments (PISA 2018) van de OESO.

⁹⁶ Zie hoofdstuk 2.5 over sociale mobiliteit van de Annual Review van 2020 met betrekking tot de “Employment and Social Developments in Europe”.

Zie hoofdstuk 3 van de Annual Review van 2018 met betrekking tot de “Employment and Social Developments in Europe” voor een gedetailleerde analyse van de doorgifte van de voor- en nadelen op onderwijsgebied van de ene generatie op de andere.

⁹⁷ Meer informatie is beschikbaar in de “Assessment of the implementation of the 2011 Council recommendation on policies to reduce early school leaving” van de Europese Commissie uit 2019.

maatregelen voor aanpassing van de pedagogische benaderingen genomen in combinatie met actieve desegregatiemaatregelen en diversiteitsonderwijs⁹⁸ (zie punt 2.2.2). Er zijn echter op alle scholen in de EU meer inspanningen nodig om iedereen gelijke kansen te bieden.

Roma-leerlingen en -studenten stuiten nog steeds op aanzienlijke belemmeringen, en nieuwe verplichtingen op EU-niveau zijn erop gericht hun situatie te verbeteren. Ondanks enige beperkte vooruitgang in het afgelopen decennium blijft de onderwijskloof tussen Roma en de bevolking in het algemeen aanzienlijk. Volgens de enquêtes van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten⁹⁹ volgt slechts 42-55 % van de Romakinderen onderwijs en opvang voor jonge kinderen, en voltooit 26-28 % van de jonge Roma in de leeftijdsgroep van 20-24 jaar ten minste de bovenbouw van het voortgezet onderwijs. Daarnaast heeft een op de drie Romakinderen les in klassen waarin de meeste klasgenoten Roma zijn. In verslagen van de Raad van Europa die in 2020 over Bulgarije, Tsjechië, Hongarije en Slowakije werden gepubliceerd, wordt gewezen op aanhoudende uitdagingen met betrekking tot het gescheiden onderwijs voor Romakinderen¹⁰⁰. De COVID-19-pandemie heeft het probleem nog verergerd, met name voor wat betreft internettoegang, IT-apparatuur en ondersteuning van het leren door huishoudens¹⁰¹. Voor de aanpak van deze problemen heeft de EU nieuwe doelstellingen voorgesteld in het strategisch EU-kader voor gelijkheid, inclusie en participatie van Roma 2030¹⁰² en de aanbeveling van de Raad inzake gelijkheid, inclusie en participatie van Roma¹⁰³.

Jongeren met een handicap hebben nog steeds te kampen met sombere vooruitzichten op de arbeidsmarkt als gevolg van een hogere schooluitval en een lager percentage afgestudeerden in het hoger onderwijs. In 2019 was op EU-niveau ongeveer 21,8 % van de jongeren met een handicap (in de leeftijdsgroep van 18-24 jaar) voortijdig schoolverlater, tegenover 9,7 % voor jongeren zonder handicap¹⁰⁴.¹⁰⁵ De percentages voor jonge vrouwen met een handicap waren lager (16,7 %) dan voor jonge mannen (27 %). Een vergelijkbaar patroon wordt waargenomen bij migranten: 34,6 % van de jonge migranten met een handicap

⁹⁸ [Verslag over de grondrechten 2021](#) van het FRA.

⁹⁹ De gegevens worden niet als één waarde gegeven, aangezien deze afkomstig zijn van twee enquêteronden, die betrekking hadden op BE, BG, CZ, EL, ES, FR, HR, HU, IE, NL, PT, RO, SE, SK. Zie in [SWD\(2020\) 530 final](#) bij de mededeling “Een Unie van gelijkheid: Strategisch EU-kader voor gelijkheid, integratie en participatie van de Roma”, [COM\(2020\) 620 final](#), op basis van de Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie (EU-MIDIS II 2016) van het FRA; FRA, RTS 2019; Eurostat [[edat_ifse_03](#)] 2019 (algemene bevolking).

¹⁰⁰ FCNM Advisory Committee for Bulgaria and Hungary en het ECRI report for Czechia and Slovakia, waarover in het jaarverslag over de grondrechten 2021 van het FRA is gerapporteerd.

¹⁰¹ Coronavirus pandemic in the EU-impact on Roma and Travellers van het FRA uit 2020.

¹⁰² Vastgesteld in oktober 2020.

¹⁰³ Vastgesteld in maart 2021, [PB C 93 van 19.3.2021, blz. 1](#).

¹⁰⁴ Zie voor een uitleg over de gebruikte statistische methode met betrekking tot handicaps: Eurostat, [Disability statistics introduced - Statistics Explained \(europa.eu\)](#). Tenzij anders is vermeld, zijn de statistieken over handicaps ontleend aan EU-SILC micro data (EU-SILC 2019) of uit statistieken die in de gezondheidsdatabank van Eurostat zijn gepubliceerd. De EU-SILC-sample omvat personen die in particuliere huishoudens wonen en geen personen die in een instelling wonen. Het concept dat wordt gebruikt om personen met een handicap (beperking) te identificeren, is of de respondent “gedurende ten minste de laatste 6 maanden” aangeeft “als gevolg van een gezondheidsprobleem beperkt te zijn bij activiteiten die mensen gewoonlijk verrichten”. De gegevens hebben geen betrekking op de periode van de COVID-19-crisis.

¹⁰⁵ Europese expertise inzake handicaps, 2021 (verschijnt binnenkort [op deze pagina](#)). De gegevens zijn gebaseerd op EU-SILC 2019, waarbij kleine verschillen mogelijk zijn ten opzichte van de gegevens van de arbeidskrachtenenquête over hetzelfde onderwerp.

(ongeacht of zij in de EU of daarbuiten zijn geboren) verlaat de school voortijdig, tegenover 19,8 % voor jonge migranten zonder handicap¹⁰⁶. Verder heeft in de EU 32,5 % van de personen met een handicap in 2019 hoger of gelijkwaardig onderwijs voltooid, tegenover 43,6 % voor personen zonder handicap. Investeren in onderwijs voor personen met een handicap vermindert hun relatieve achterstand, aangezien de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap kleiner is voor personen met hoger onderwijs (14 procentpunten) dan bij personen met slechts basisonderwijs (28 procentpunten)¹⁰⁷ (zie punt 2.3.1).

Hoewel binnen de stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding (VET) tijdens de pandemie is overgegaan op meer flexibele leermogelijkheden, onder meer door gebruik te maken van digitale instrumenten, worden zij geconfronteerd met een aantal sectorspecifieke uitdagingen. Op beroepsonderwijs- en -opleidingsgebied veroorzaakte de pandemie in verband met de digitale kloof vergelijkbare uitdagingen als in het algemeen onderwijs¹⁰⁸, maar scholen en aanbieders van beroepsonderwijs en -opleidingen kregen daarnaast te maken met specifieke uitdagingen¹⁰⁹. Terwijl 37 % van de respondenten van een enquête over de ondersteuning van leerlingplaatsen¹¹⁰ meldt dat zij een deel van hun activiteiten tijdens de pandemie online hebben verricht, gaf 86 % van de respondenten van de wereldwijde enquête van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) over de effecten van COVID-19 op de ontwikkeling en training van personeel¹¹¹ aan dat de opleiding van leerlingen geheel of gedeeltelijk was onderbroken. De meest genoemde uitdagingen waren: i) moeilijkheden bij het aanbieden van praktijklessen, ii) problemen met de infrastructuur of apparatuur en iii) gebrek aan aangepaste lesprogramma's en -middelen. Om de digitale transitie van scholen en opleidingsbedrijven voor beroepsonderwijs en -opleidingen te ondersteunen, is het door de EU ontwikkelde hulpmiddel SELFIE voor scholen in het najaar van 2021 uitgebreid met een nieuwe module voor werkplekleren. Dit helpt aanbieders en opleidingsbedrijven voor beroepsonderwijs en -opleidingen hun digitale gereedheid te beoordelen en voor verbetering vatbare praktische gebieden in kaart te brengen.

Het percentage afgestudeerden in het hoger onderwijs in de EU blijft stijgen; er is echter nog steeds een hardnekkige ondervertegenwoordiging van jonge mannen en studenten die buiten de EU zijn geboren. Kwalitatief hoogwaardig hoger onderwijs speelt een belangrijke rol bij de vooruitzichten op de arbeidsmarkt en de sociale mobiliteit¹¹². De lidstaten hebben voor de Europese onderwijsruimte overeenstemming bereikt over een streefcijfer op EU-niveau van ten minste 45 % 25-34-jarigen met hoger onderwijs tegen 2030. In 2020 bedroeg dit aandeel 40,5 % in de EU, 8,3 procentpunten hoger dan in 2010 en met verbeteringen in alle lidstaten (figuur 2.2.4). Er zijn echter duidelijke verschillen tussen de

¹⁰⁶ Deze percentages zijn gebaseerd op een klein aantal waarnemingen.

¹⁰⁷ De gegevens zijn afkomstig van EU-SILC 2019 en geanalyseerd door European Disability Expertise (EDE).

¹⁰⁸ Meer gedetailleerd toegelicht in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2021 en in de Onderwijs- en opleidingsmonitor 2020.

¹⁰⁹ Zie bijvoorbeeld: [OESO \(2021\). Implications of the COVID-19 pandemic for Vocational Education and Training](#).

¹¹⁰ [Apprenticeship Support Services \(2021\). European Alliance for Apprenticeship Monitoring Survey 2019-2020](#).

¹¹¹ [ILO \(2021\). Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices and interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises](#).

¹¹² Vandeplas, A. (2021) Education, Income, and Inequality in the European Union, in Fischer, G. en Strauss, R. (ed.) Europe's Income, Wealth, Consumption, and Inequality, Oxford University Press.

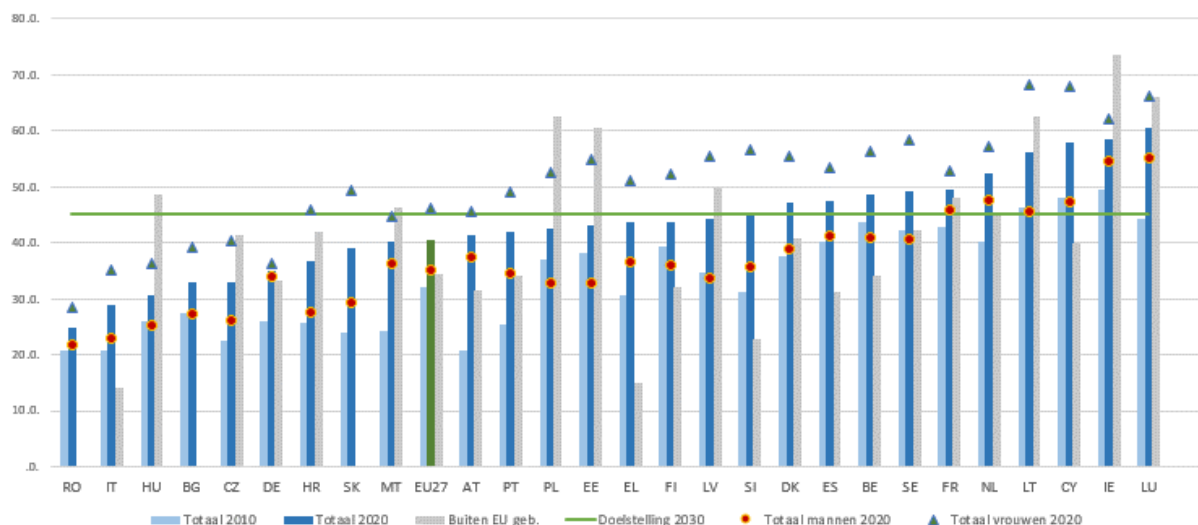
landen. Elf lidstaten hebben het streefcijfer op EU-niveau al gehaald en van de groep landen met minder dan 45 % afgestudeerden in het hoger onderwijs hebben alleen Roemenië en Italië in 2020 nog geen 30 % bereikt. Er is echter een aanzienlijke kloof tussen vrouwen en mannen: het gemiddelde percentage afgestudeerde 25-34-jarige vrouwen in het hoger onderwijs bedraagt 46 % en ligt dus 10,8 procentpunten hoger dan dat bij de mannen (35,2 %). Bovendien zijn de resultaten voor personen die buiten de EU zijn geboren, nog slechter. In 2020 bedroeg het gemiddelde percentage afgestudeerden in het hoger onderwijs in de EU voor 25-34-jarigen 41,3 % voor autochtonen en 34,4 % voor personen die buiten de EU zijn geboren¹¹³. Ten slotte zijn studenten met een lagere onderwijsachtergrond ondervertegenwoordigd in 19 van de 20 lidstaten die deelnemen aan de Eurostudent-enquête over de sociale en economische omstandigheden van het studentenleven in Europa (Ierland is de enige uitzondering)¹¹⁴. Al met al wijzen deze factoren op hardnekkige uitdagingen voor wat betreft de rechtvaardigheid en toegang.

Figuur 2.2.4: Het percentage afgestudeerden in het hoger onderwijs is in de EU gestegen, maar er zijn grote verschillen tussen de lidstaten en geslachten

¹¹³ Opmerkelijke uitzonderingen zijn onder meer Polen, Estland, Hongarije, Ierland en Luxemburg, waar de kloof tegengesteld gericht is.

¹¹⁴ Hauschildt, Gwosć, Schirmer, Wartenbergh-Cras (2021) [EUROSTUDENT VII Synopsis of Indicators 2018–2021](#), wbv Media.

Het percentage afgestudeerden in het hoger onderwijs per land, geslacht en burgerschap, 2010 en 2020, en het streefcijfer voor de Europese onderwijsruimte voor 2030 (in %, leeftijd 25-34 jaar)



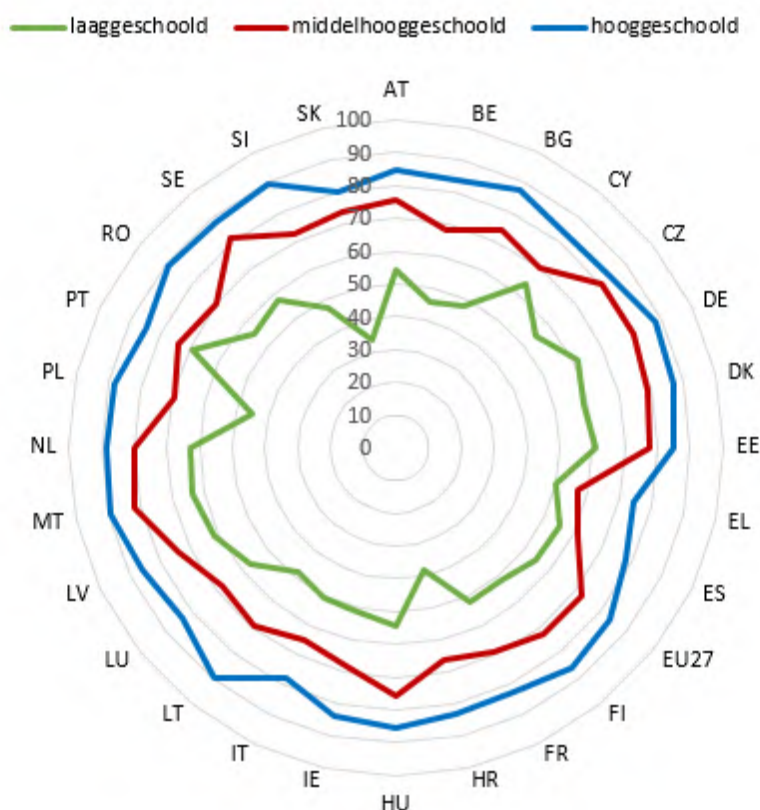
Opmerking: DE: onderbreking in tijdreeksen en voorlopige gegevens in 2020. BE, RO, SK: geen gegevens voor buiten de EU geboren in 2020. LT: onbetrouwbare gegevens over buiten de EU geboren in 2020.

Eurostat, EU arbeidskrachtenenquête. Online gegevenscode [\[edat_lfs_9912\]](#).

Wanneer naar de arbeidsparticipatie van bevolkingsgroepen met verschillende onderwijsniveaus wordt gekeken, kunnen in 2020 over de hele linie vergelijkbare dalingen worden waargenomen. In de EU is in 2020 de arbeidsparticipatie van 20-64-jarigen met 0,8 procentpunt gedaald voor de laaggeschoolden, met 1,2 procentpunt voor de middelhooggeschoolden en met 0,9 procentpunt voor de hooggeschoolden (tot respectievelijk 54,9 %, 72,2 % en 83,9 %, zie figuur 2.2.5). Een grotere daling werd vastgesteld in de arbeidsparticipatie van pas afgestudeerden in de leeftijdsgroep van 20-34 jaar, die met 4,7 procentpunten daalde voor personen met een lagere opleiding en met 4,5 procentpunten voor personen met algemeen voortgezet onderwijs. De arbeidsparticipatie van pas afgestudeerden van het beroepsonderwijs in de leeftijdsgroep van 20-34 jaar daalde met 3 procentpunten, van 79,1 % in 2019 tot 76,1 % in 2020, waarbij drie landen een daling van meer dan 10 procentpunten optekenden (Spanje, Cyprus en Litouwen). De pas afgestudeerden van het hoger onderwijs vertoonden slechts een daling van 1,3 procentpunt, wat steun biedt aan de langetermijntrend van betere werkgelegenheidsresultaten voor personen met hoger onderwijs.

Figuur 2.2.5: De pandemie heeft op alle onderwijsniveaus gevolgen gehad voor de arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatie naar opleidingsniveau (% personen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar in 2020)



Opmerking: onderbreking in tijdreeksen en voorlopige gegevens voor DE

Bron: Eurostat [[lfsa_ergaed](#)]

De bestaande tekorten aan vaardigheden op de arbeidsmarkten¹¹⁵ van de EU zullen in sommige sectoren en beroepen waarschijnlijk aanhouden en groter worden. In de investeringsenquête van 2020 van de Europese Investeringsbank steeg het aandeel EU-werkgevers dat de moeite om werknemers met de juiste vaardigheden te vinden als een belemmering voor investeringen beschouwt van 66 % in 2016 tot 76 % in 2019, met slechts een kleine daling tot 73 % in 2020¹¹⁶. Eurofound meldde een toename in de vacaturegraad in de bouw-, gezondheidszorg- en informatie- en communicatiesectoren, waar tekorten aan vaardigheden al vóór de pandemie een structureel probleem vormden¹¹⁷. De COVID-19-crisis heeft de voortdurende verschuiving in de vaardigheidsprofielen van de werknemers (zie figuur 2.2.6) en de overgang van banen van lagere naar hogere kwalificaties mogelijk

¹¹⁵ Zie punt 2.1. Tekorten aan vaardigheden werden meer gedetailleerd besproken in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2021.

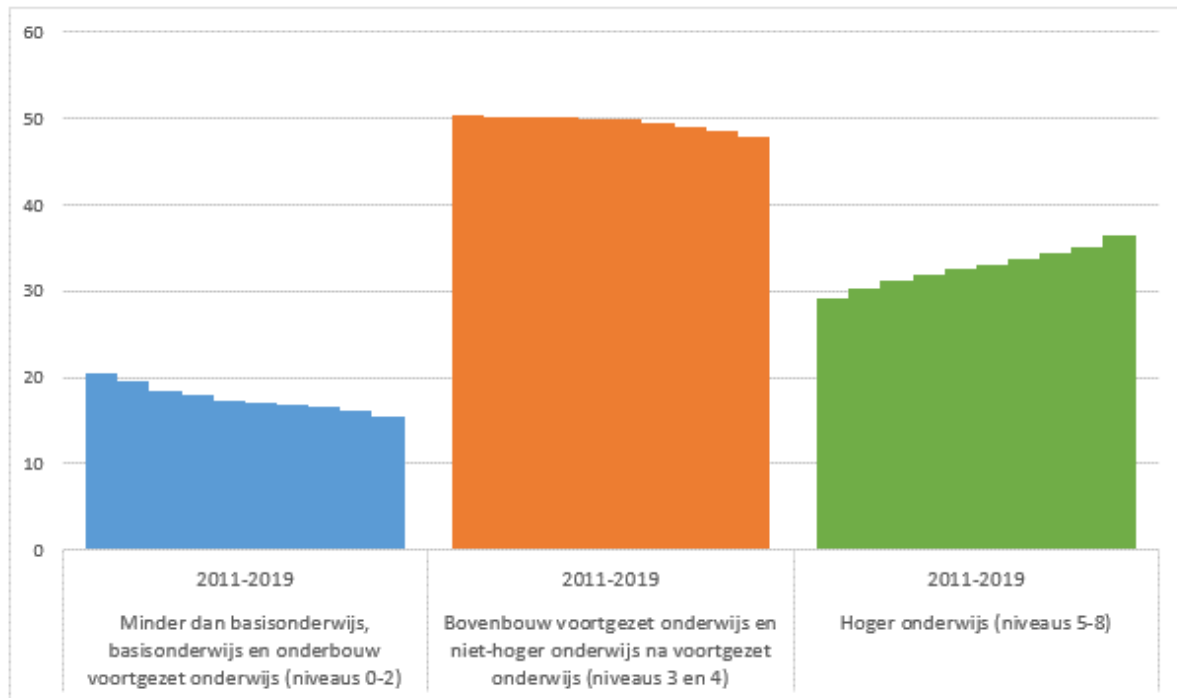
¹¹⁶ [EIB Investment Report 2020/2021: Building a smart and green Europe in the COVID-19 era and EIB data portal](#).

¹¹⁷ [Eurofound \(2021\). Aanpak van het tekort aan arbeidskrachten in de EU-lidstaten](#).

versneld¹¹⁸. De bredere trend houdt verband met digitalisering, veranderende patronen in de consumentenvraag en daarmee samenhangende structurele veranderingen in de economie¹¹⁹.

Figuur 2.2.6: Het aandeel werknemers met laag- en middelhoge kwalificaties is de afgelopen tien jaar gedaald

Aandeel in totale arbeidsparticipatie per kwalificatieniveau in EU-27 (% , 2011 – 2020)



Bron: Eurostat [lfsi_educ_a]

De ontwikkeling van vaardigheden bij volwassenen blijft ver verwijderd van de gangbare praktijk in de hele EU; in het kader van het EU-kerndoel dat uiterlijk in 2030 moet zijn verwezenlijkt, zullen verdere inspanningen op dit gebied worden ondersteund. Met grote verschillen tussen de landen en ernstige effecten van de pandemie, blijft het een grote uitdaging ervoor te zorgen dat de beroepsbevolking over de vaardigheden voor de arbeidsmarkten van de toekomst beschikt. In 2019 bedroeg de participatiegraad van volwassenen (in de leeftijdsgroep van 25-64 jaar) aan leeractiviteiten (gedurende de afgelopen vier weken) 10,8 %. In de context van de pandemie is dit percentage in 2020 gedaald tot 9,2 %, wat lager is dan het streefcijfer van 15 % dat in het Strategic framework van Education & Training 2020 was vastgesteld¹²⁰. Frankrijk, Denemarken en Zweden registreerden tussen 2019 en 2020 dalingen van meer dan 5 procentpunten. Over het algemeen zijn er grote verschillen en is er weinig convergentie tussen de lidstaten. Slechts zes landen lagen in 2020

¹¹⁸ Cedefop (2021). [Digital, greener and more resilient. Insights from Cedefop's European skills forecast.](#)

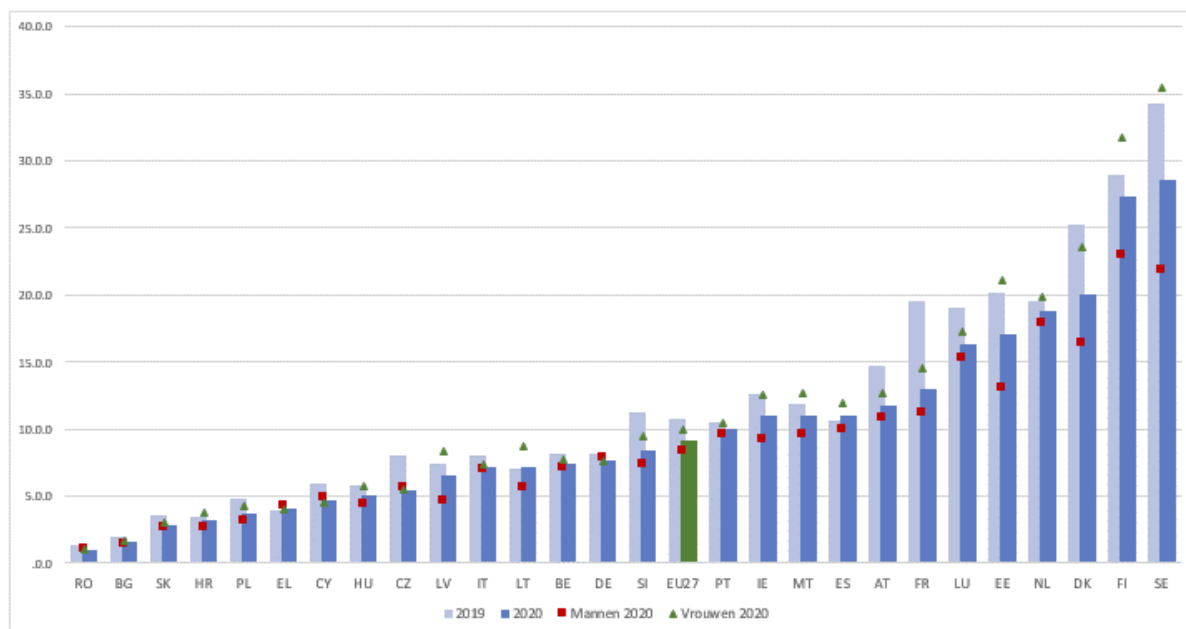
¹¹⁹ Zie Europese Commissie (2021), [Employment and social developments in Europe 2021](#), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg en [Briefing note - Trends, transitions and transformation | Cedefop \(europa.eu\)](#).

¹²⁰ Voor het streefcijfer van de "Education and Training 2020" werd de deelname aan volwasseneneducatie in de afgelopen vier weken gemeten (Eurostat-code [trng_lfs_01]). Om alle vormen van volwasseneneducatie beter te kunnen volgen, heeft de Raad in juni 2021 besloten de indicator te wijzigen om de participatie aan volwasseneneducatie in de afgelopen 12 maanden te meten (zie punt 1.3).

boven het streefcijfer (Zweden, Finland, Denemarken, Nederland, Estland en Luxemburg). Anderzijds bleven zeven landen onder 5 % (Cyprus, Griekenland, Polen, Kroatië, Slowakije, Bulgarije en Roemenië). In 2020 namen in de EU meer vrouwen dan mannen deel aan het leren: 10 % van de vrouwen tegenover 8,2 % van de mannen (figuur 2.2.7), met een zeer groot verschil in Zweden (35,5 % van de vrouwen en 21,9 % van de mannen) en Finland (31,7 % tegenover 23 %)¹²¹. Voor de versterking van de inspanningen op het gebied van de volwasseneneducatie is de Raad ingenomen met het voorstel van de Commissie voor een kerndoel om tegen 2030 ten minste 60 % volwassenen (in de afgelopen 12 maanden) aan onderwijs te laten deelnemen¹²². Het doel wordt ondersteund door de resolutie van de Raad over een nieuwe Europese agenda voor volwasseneneducatie 2021-2030 (verschijnt binnenkort) en de Europese vaardighedenagenda, en wordt financieel ondersteund door het Europees Sociaal Fonds Plus en de herstel- en veerkrachtfaciliteit.

Figuur 2.2.7: De pandemie heeft in bijna alle lidstaten een terugslag bij de deelname aan volwasseneneducatie veroorzaakt

Deelname van volwassenen aan onderwijs (afgelopen vier weken, 25-64-jarigen) in 2019 en 2020, per land en geslacht



Bron: EU-arbeidskrachtenenquête, Eurostat [[trng_lfs_01](#)]

Onder laaggeschoolden blijft de deelname aan volwasseneneducatie significant onder het gemiddelde. In 2020 bedroeg de gemiddelde EU-deelname van laaggeschoolde volwassenen (3,4 %) ongeveer een derde van het algemene totaalcijfer, en vertoonde deze ook een daling met 0,9 procentpunt ten opzichte van 2019¹²³. Tien landen rapporteerden resultaten die onder het EU-gemiddelde lagen (terwijl voor nog eens zes landen geen gegevens

¹²¹ De pandemie heeft geen significante invloed gehad op het participatiepatroon voor volwasseneneducatie per geslacht.

¹²² De [conclusies van de Raad van 25 juni 2021](#).

¹²³ Eurostat, arbeidskrachtenenquête, [[trng_lfs_03](#)]. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor Bulgarije, Kroatië, Cyprus, Letland, Roemenië en Slowakije. Voor Litouwen en Polen is geen uitsplitsing naar geslacht beschikbaar.

beschikbaar waren¹²⁴). Net als in 2019 registreerden Zweden, Finland en Denemarken het hoogste percentage laaggeschoolde volwassenen die aan onderwijs deelnamen (14 % en hoger). Het verschil tussen mannen en vrouwen was minimaal, hoewel de nationale cijfers sterk uiteen lopen. Het grootste verschil ten gunste van mannen werd geregistreerd in Luxemburg (6,3 % tegenover 5,1 %), Malta (4,0 % tegenover 2,9 %) en Oostenrijk (4,4 % tegenover 3,5 %), en voor vrouwen in Zweden (27,7 % van de vrouwen en 17,2 % van de mannen), Finland (20,8 % tegenover 11,3 %) en Denemarken (16,2 % tegenover 12,6 %)¹²⁵. In de EU namen in 2020 buiten de EU geboren personen in de leeftijdsgroep van 25-64 jaar (waarvan 38 % laaggeschoold is in vergelijking met 18,8 % bij autochtone personen¹²⁶) iets vaker deel aan volwasseneneducatie dan autochtone personen (respectievelijk 9,9 % tegenover 9,1 %). De buiten de EU geboren personen nemen echter minder vaak deel aan onderwijs in Slovenië (kloof van 4,6 procentpunten), Italië (4,3 procentpunten), Estland (4 procentpunten), Frankrijk (3,8 procentpunten) en Letland (3,8 procentpunten)¹²⁷.

Door de pandemie is het online aandeel van volwasseneneducatie aanzienlijk toegenomen, van 8 % in 2019 tot 13 % in 2020, na een stijging met slechts 1 procentpunt ten opzichte van 2017¹²⁸. De gegevens wijzen op grote verschillen in het online aandeel van volwasseneneducatie tussen de landen, met grote verschillen tussen vrouwen en mannen, met name in Cyprus en Estland (waar de toename in participatiegraad bij vrouwen vier keer zo hoog was dan bij mannen), Oostenrijk, Litouwen en Malta (drie keer zo hoog), Luxemburg en Griekenland (meer dan twee keer zo hoog). Deze ontwikkelingen onderstrepen het belang van toegang tot digitale vaardigheden voor iedereen.

De lidstaten van de EU hebben beperkte vooruitgang opgetekend in het verstrekken van digitale basisvaardigheden voor volwassenen en er zijn nog forse inspanningen nodig op het gebied van geavanceerde digitale vaardigheden. De pandemie heeft de vraag naar digitale vaardigheden van alle niveaus aanzienlijk doen toenemen in een breed spectrum aan beroepen en sectoren¹²⁹. Uit de kernindicator van het sociaal scorebord blijkt echter dat slechts 56 % van de volwassenen (in de leeftijdsgroep van 16-74 jaar) in de EU in 2019 ten minste over elementaire digitale vaardigheden beschikte (meest recente gegevens). De indicator wijst ook op een gebrek aan convergentie tussen de lidstaten (figuur 2.2.8) en zeer langzame vooruitgang sinds 2014. Om sneller vooruitgang te boeken, bevat het voorstel van de Commissie voor het beleidsprogramma “Traject naar het digitale decennium” voor 2030 het doel om ervoor te zorgen dat tegen 2030 ten minste 80 % van de personen in de

¹²⁴ Eurostat publiceert geen deelnamepercentages voor een specifieke groep als er te weinig “leerlingen” in de steekproef aanwezig zijn.

¹²⁵ Estland registreerde ook een aanzienlijke kloof, maar de gegevens zijn onbetrouwbaar voor mannen.

¹²⁶ Alle cijfers zijn ontleend aan Eurostat, [\[edat_lfs_9912\]](#)

¹²⁷ Eurostat, [\[trng_lfs_13\]](#)

¹²⁸ Alle gegevens over de deelname van volwassenen aan onlineleren zijn afkomstig van berekeningen van de Commissie (JRC) op basis van Eurostat, Survey on ICT use in household and by individuals [TIN00103], 2017, 2019, 2020. Aangezien in de Eurostat-tabel TIN00103 de deelname niet naar leeftijd wordt uitgesplitst, zijn in de gegevens ramingen van het JRC voor het aandeel volwassenen gepresenteerd. Gegevens over 2020 ontbreken voor Frankrijk. Zie voor meer informatie over veranderingen in de deelname aan online volwasseneneducatie in 2020: verschijnt binnenkort: Di Pietro, G., en Karpiński, Z. (2021), Covid-19 and online adult learning, Europese Commissie, JRC.

¹²⁹ Morandini, M. C., Thum-Thysen, A., & Vandeplas A. (2020). Facing the digital transformation: are digital skills enough? European Economy. Economic Briefs, 054

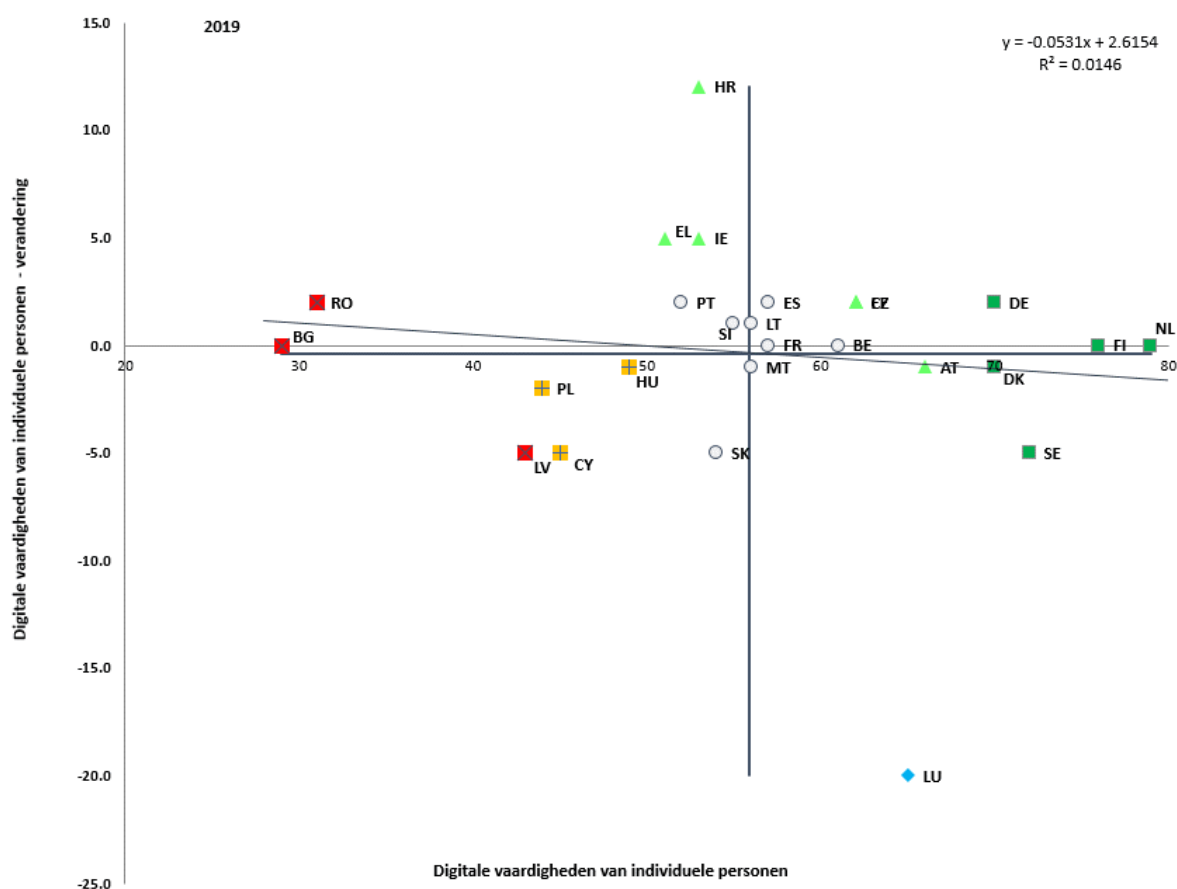
leeftijdsgroep van 16-74 jaar over elementaire digitale vaardigheden beschikt¹³⁰. In de EU werd een meer bemoedigende stijging van het percentage personen met meer dan elementaire digitale vaardigheden geregistreerd, van 29 % in 2017 tot 31 % in 2019, maar met aanzienlijke hiaten in veel landen. Digitale vaardigheden (van het juiste niveau) zijn voor meer dan 90 % van de banen en in bijna alle sectoren van de economie een vereiste. Vooruitgang op dit gebied is bijvoorbeeld van essentieel belang om in de grote behoefte aan ICT-specialisten¹³¹ te voorzien. Omwille van een succesvolle digitale transitie in de EU werd in het “Traject naar het digitale decennium” ook voorgesteld om tegen 2030 20 miljoen ICT-specialisten in dienst te hebben (waarbij de focus moet liggen op vergroting van het aantal vrouwelijke ICT-specialisten, dat momenteel slechts 18 % van het totaal in Europa uitmaakt).

¹³⁰ De doelstelling werd voorgesteld in Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, Mededeling van de Commissie van 9 maart 2021, in Digitaal kompas 2030: de Europese aanpak voor het digitale decennium, COM(2021) 118 final, en in het Voorstel voor een besluit van het Europees Parlement en de Raad van 15 september 2021 tot vaststelling van het beleidsprogramma 2030 “Traject naar het digitale decennium”, COM(2021) 574 final.

¹³¹ Besproken in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2021 en meer gedetailleerd in het Cedefop-verslag [Digital skills: challenges and opportunities during the pandemic](https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-outputs/digital-skills-challenges-and-opportunities-during-the-pandemic) | Cedefop (europa.eu).

Figuur 2.2.8: Er zijn grote verschillen tussen de landen en er is trage vooruitgang bij de digitale vaardigheden van volwassenen

Aandeel van de bevolking met algemene elementaire digitale vaardigheden of hoger en jaarlijkse verandering (in %, 2019 en veranderingen ten opzichte van 2017, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Onderbreking in reeksen voor CZ, IT, LV en LU in 2019. Er zijn geen gegevens voor 2017 beschikbaar voor Italië (2019: 42 %).

Bron: Eurostat, onlinegegevenscode [\[tepsr_sp410\]](#).

De groene transitie zal naar verwachting in veel beroepen nieuwe banen scheppen en taken veranderen, waardoor de behoefte aan bijscholing en omscholing van de beroepsbevolking nog verder zal toenemen. Als de creatie van banen als gevolg van het klimaatbeleid gepaard gaat met adequate en tijdige steun voor omscholing en bijscholing, kunnen er banen voor middelhooggeschoolde personen worden gecreëerd en kunnen de polarisatietrends worden verminderd. Uit de vaardighedenprognose van het Cedefop voor 2021¹³² blijkt dat de verwachte effecten van het beleid op basis van de Europese Green Deal sterk per sector zullen verschillen. Niettemin wordt verwacht dat de meeste sectoren een verschuiving van taken binnen de sector zullen ondergaan in plaats van een algemene toe- of afname van de werkgelegenheid (bv. motorvoertuigen). Hoewel er geen algemeen aanvaarde definitie voor de vereiste vaardigheden voor de groene transitie is, kunnen in grote lijnen drie categorieën relevante vaardigheden als relevant voor de toekomst worden onderscheiden: beroepsspecifieke technische vaardigheden, transversale beroepsvaardigheden (zoals digitale

¹³² Cedefop (2021). [Digital, greener and more resilient. Insights from Cedefop's European skills forecast.](#)

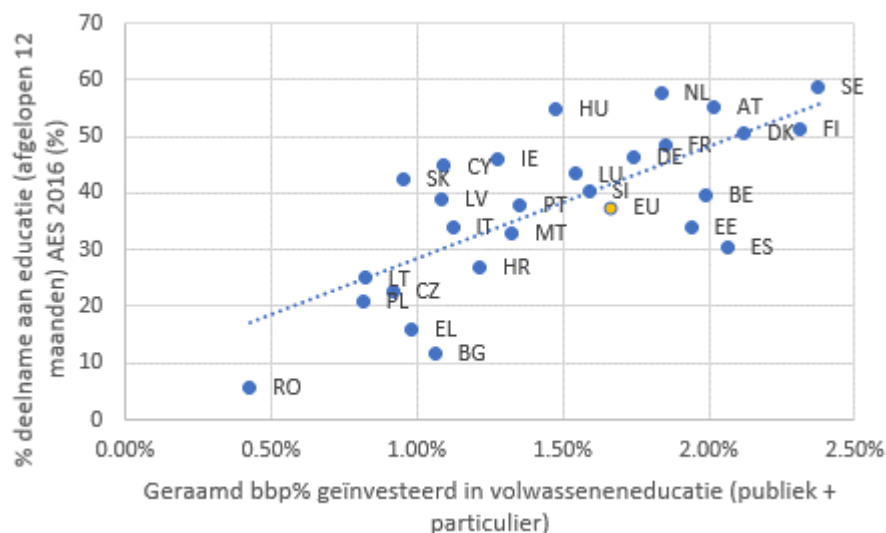
vaardigheden) en competenties voor alle burgers (bv. milieubewustzijn)¹³³. In het kader van de Europese vaardighedenagenda en het actieplan voor digitaal onderwijs wordt op het niveau van de EU en de lidstaten gewerkt aan onderwijs en vaardigheden voor de groene transitie (evenals aan digitale vaardigheden).

Pijlerkader 2: Versterking van volwasseneneducatie voor inclusieve en duurzame groei

Een leven lang leren is onlosmakelijk verbonden met de concurrerende duurzaamheid van de EU-economie, overeenkomstig de beginselen 1 en 4 van de Europese pijler van sociale rechten (inzake onderwijs, opleiding en een leven lang leren, en actieve ondersteuning bij het vinden van werk). Zij vereist een hoog niveau van vaardigheden van de beroepsbevolking en de bevolking in het algemeen, waardoor de economie kan innoveren en zeer concurrerend kan blijven, en iedereen in staat wordt gesteld de kansen van de groene en de digitale transitie te benutten, zodat zij ook fair zijn. Met het oog op de snelle transformaties is een hoog vaardigheidsniveau er in toenemende mate afhankelijk van dat het leren na het initiële onderwijs een leven lang wordt voortgezet. Dit wordt ook erkend door het nieuwe kerndoel van de EU om tegen 2030 ten minste 60 % volwassenen (in de afgelopen 12 maanden) aan onderwijs te laten deelnemen. Ter ondersteuning van deze ambitie, heeft de Commissie zich er in het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten toe verbonden voorstellen in te dienen over individuele leerrekeningen en over een Europese aanpak van microcredentials.

De deelname aan volwasseneneducatie in de EU blijft laag (zie punt 2.2.1). In een recente Cedefop-enquête was 84 % van de respondenten het ermee eens dat volwasseneneducatie gunstig is voor de loopbaanontwikkeling en was 96 % van mening dat een leven lang leren belangrijk is voor de persoonlijke ontwikkeling¹³⁴. Niettemin nam in 2020 slechts 9,2 % van de volwassenen in de EU deel aan leeractiviteiten, met grote verschillen tussen de landen.

Correlatie van deelname aan volwasseneneducatie en aandeel van bbp



¹³³ Zie voor een discussie over de noodzaak van brede vaardigheden: Morandini, M. C., Thum-Thysen, A., & Vandeplas A. (2020). Facing the digital transformation: are digital skills enough? European Economy. Economic Briefs, 054.

¹³⁴ Cedefop (2020). *Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe. Second Opinion survey –Volume 1.*

Bron: Adult Education Survey 2016 voor participatiecijfers, financiële ramingen op basis van Europese Commissie (2020), die een raming maakt van de individuele en huishoudelijke uitgaven voor formeel en niet-formeel leren ([Adult Education Survey 2016](#)), uitgaven voor opleiding van werknemers door publieke en particuliere werkgevers ([Continuing Vocational Training Survey 2016](#)), overheidsinvesteringen op basis van opleidingsuitgaven als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid ([Labour Market Policies database](#))¹³⁵

Er is een combinatie van op elkaar afgestemde financiële en niet-financiële steun nodig om meer volwassenen te stimuleren aan leren deel te nemen. Er is een sterke correlatie tussen het aandeel van het bbp dat in volwasseneneducatie wordt geïnvesteerd en de participatiegraad in de volwasseneneducatie (zie het diagram). Uit een representatieve Cedefop-enquête uit 2020 bleek dat 89 % van de volwassenen in de EU het ermee eens was dat betere financiële prikkels of ondersteuning de deelname aan educatie zouden aanmoedigen¹³⁶, en uit de raadpleging uit 2021 over het initiatief van de individuele leerrekeningen¹³⁷ is een vergelijkbare conclusie naar voren gekomen. Nog eens 41 % vermeldde echter roosterconflicten, zoals moeilijkheden bij het vrij krijgen van werk. Naast kosten- en tijdsbarrières zijn er andere beperkingen zoals een beperkte kennis van benodigde vaardigheden en het opleidingsaanbod, onzekerheid over de kwaliteit en erkenning van een opleidingsprogramma, en onvoldoende afstemming van het opleidingsaanbod op de individuele behoeften¹³⁸. Voor een grotere deelname aan volwasseneneducatie is daarom een geïntegreerde aanpak nodig waarmee de verschillende belemmeringen op coherente wijze worden aangepakt. Dit betekent dat financiële steun voor de directe kosten en betaald opleidingsverlof gepaard moeten gaan met diensten voor loopbaanbegeleiding, een overzicht van opleidingsmogelijkheden met kwaliteitsgarantie en informatie over de validering en certificering van vaardigheden.

De lidstaten hebben regelingen ingevoerd om de verschillende belemmeringen aan te pakken. In **Finland** biedt de onlangs herziene uitkering voor volwasseneneducatie een vervangingsinkomen tijdens de opleidingsperioden en staat deze regeling open voor zelfstandigen. In **Ierland** worden de credentials van de verdere scholing goed geaccepteerd op de arbeidsmarkt. In **Frankrijk** zijn individuele opleidingsrekeningen (“compte personnel de formation”) beschikbaar voor alle werkende volwassenen van 16 jaar en ouder. Personen kunnen hun opgebouwde opleidingsrechten besteden aan een opleiding of beoordeling van vaardigheden op basis van een lijst van gecertificeerde mogelijkheden. De opleidingsrekeningen zijn gekoppeld aan loopbaanbegeleiding en betaald educatief verlof. In **Nederland** zal de aftrek op de inkomstenbelasting voor opleidingsuitgaven worden vervangen door een individueel leerbudget van maximaal 1 000 EUR (“*Stimulans ArbeidsmarktPositie*” of STAP-budget), dat vanaf 2022 van toepassing wordt. De hervorming heeft tot doel de toegang tot financiële steun te verruimen en de zichtbaarheid ervan te vergroten, en tegelijkertijd de transparantie van het aanbod aan opleidingen te vergroten door middel van een lijst van gecertificeerde opleidingsmogelijkheden die voor STAP-financiering in aanmerking komen.

De COVID-19-crisis heeft meer gevolgen gehad voor jongeren, met name voor jongeren die voor het eerst de arbeidsmarkt betraden. De jeugdwerkloosheid (leeftijdsgroep 15-24 jaar) steeg in de EU tot 17,4 % in het tweede kwartaal van 2021, 0,6 procentpunt hoger dan in het tweede kwartaal van 2020, en 2,5 procentpunten hoger dan vóór de pandemie (het tweede kwartaal van 2019). Dat is bijna driemaal het werkloosheidspercentage van de bevolking in de

¹³⁵ Europese Commissie (2020), [Workforce skills and innovation diffusion: trends and policy implications](#). Bijlage 8. Zie ook Europese Commissie (2020), [Adult Learning Statistical Synthesis Report](#), blz. 22-34.

¹³⁶ Cedefop (2020) [Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe. Second opinion survey – Volume 1 \(europa.eu\)](#), figuur 30.

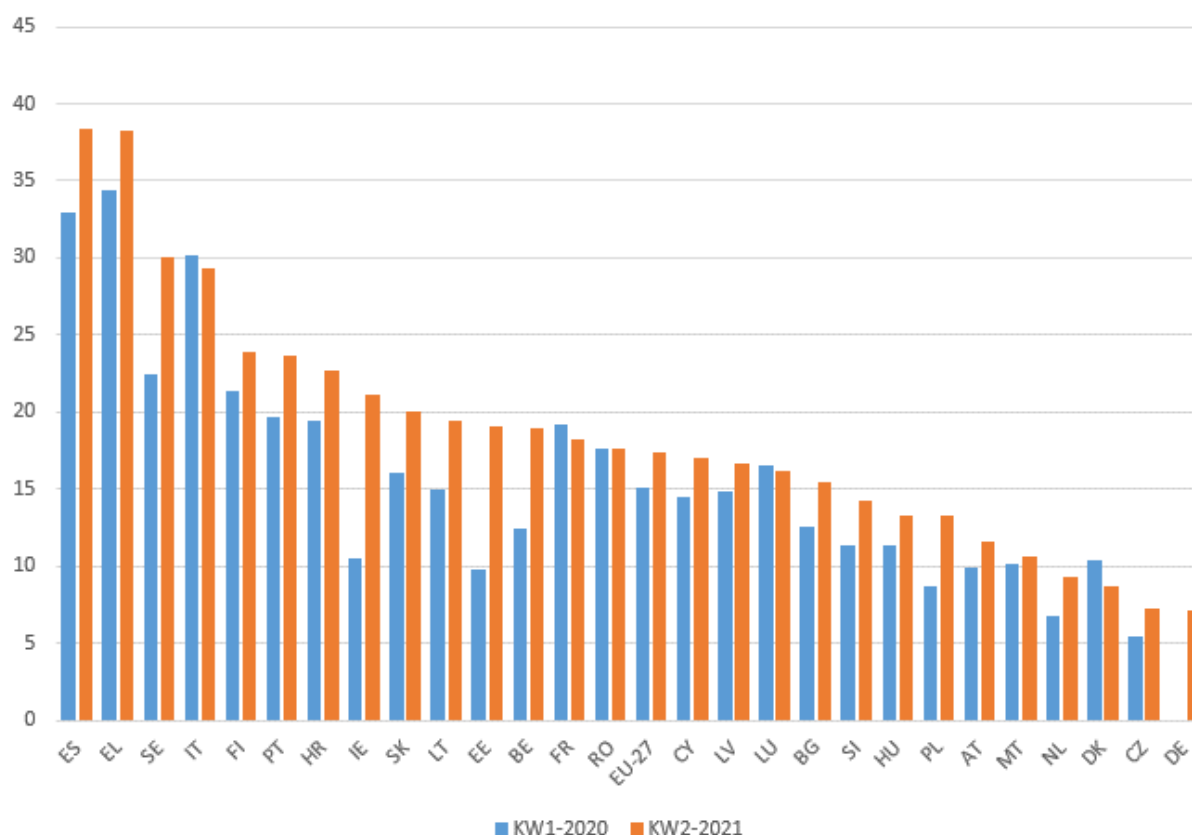
¹³⁷ Zie het [inception report](#) met een beoordeling van de effecten van de individuele leerrekeningen.

¹³⁸ Zie de Cedefop-enquête (2020) en OESO (2021), [Skills Outlook- Learning for Life. Hoofdstuk 4: Promoting interest and participation in adult learning](#) voor een verdere discussie.

leeftijdsgroep van 25-74 jaar, dat in het tweede kwartaal van 2021 6,2 % bedroeg. In veel lidstaten is de jeugdwerkloosheid tussen het tweede kwartaal van 2019 en het tweede kwartaal van 2021 sterk gestegen (met 13 procentpunten in Kroatië, 9,2 procentpunten in Litouwen, 7,7 procentpunten in Slovenië en 6,5 procentpunten in Zweden, zie figuur 2.2.9). De jeugdwerkloosheid bedroeg in sommige lidstaten 30 % of meer (38,4 % in Spanje, 38,2 % in Griekenland, 30 % in Zweden). De situatie was met name moeilijk voor jongeren die van het onderwijs naar de arbeidsmarkt overstapten. Het totale aantal recente nieuwkomers op de arbeidsmarkt in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar daalde in 2020 tot gemiddeld 6,5 miljoen per kwartaal, ten opzichte van gemiddeld ongeveer 7,5 miljoen personen in voorgaande jaren. Ook de percentages onvrijwillig tijdelijke banen van jongeren in de leeftijdsgroep van 15-24 jaar waren hoog in 2020: 13,2 % van hen had een tijdelijk dienstverband omdat zij geen vaste baan konden vinden (tegenover 6,3 % van de werknemers in de leeftijdsgroep van 25-64 jaar). In Spanje, Portugal, Italië en Kroatië¹³⁹ bedroeg dit percentage ruim 25 %. De gegevens over de jeugdwerkloosheid en werkgelegenheid wijzen op een structurele uitdaging, die vraagt om doortastende beleidsmaatregelen om de risico's op beangstigende vooruitzichten op de langere termijn voor de vaardigheden en arbeidsmarktkansen van jongeren te voorkomen.

Figuur 2.2.9: De jeugdwerkloosheid is tijdens de COVID-19-crisis gestegen

Jeugdwerkloosheid (15-24 jaar), vergelijking eerste kwartaal 2020 en tweede kwartaal 2021



Opmerking: Lage betrouwbaarheid voor BG, EE, HR, LU, MT, SI in het eerste kwartaal van 2020. Geen gegevens voor DE in het eerste kwartaal van 2020. Onderbreking in tijdreeksen voor alle lidstaten in het eerste

¹³⁹ Bron: Eurostat (onlinegegevenscode: [lfsa_etgar1](#))

kwartaal van 2021. Lage betrouwbaarheid voor HR, MT, SI in tweede kwartaal 2021. Definitie verschilt voor ES, FR voor tweede kwartaal 2021.

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [[LFSQ_URGAED](#)]

De COVID-19-schok heeft de zesjarige trend van afnemende aantallen jongeren die geen werk hadden en ook geen onderwijs of opleiding volgden (NEET) omgekeerd. Het terugdringen van het aandeel NEET's in de leeftijdsgroep van 15-29 jaar van 12,6 % in 2019 tot 9 % 2030 is een van de aanvullende EU-doelstellingen die de Europese Commissie in haar actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten heeft voorgesteld. Als gevolg van de crisis is het aandeel NEET's in deze leeftijdsgroep tussen 2019 en 2020 met 1,1 procentpunten gestegen tot 13,7 %. Vóór de crisis hadden de lidstaten gestage vooruitgang geboekt bij het terugdringen van het NEET-percentage (van het hoogterecord van 16,1 % tot een laagterecord van 12,6 % in de EU tussen 2013 en 2019)¹⁴⁰. Uit de kernindicator van het sociaal scorebord (Figure 2.2.10) blijkt dat de NEET-percentages tussen 2019 en 2020 in alle lidstaten, op twee uitzonderingen na, zijn gestegen (Roemenië kende nog een daling van 0,2 procentpunt; Nederland bleef ongewijzigd). Vier landen bevinden zich in “kritieke” situaties van het sociaal scorebord, met reeds hoge NEET-percentages en een stijging van 1 procentpunt of zelfs nog meer sinds 2019 (Spanje, Bulgarije, Italië, Griekenland). Vier lidstaten vertoonden een veel hoger dan gemiddelde stijging, met 1,8 procentpunt of meer (Ierland, Spanje, Litouwen en Portugal), hoewel het NEET-percentage voor Portugal (11 %) en Litouwen (13 %) onder het gewogen EU-gemiddelde bleef¹⁴¹. De meeste lidstaten vertonen regionale verschillen in NEET-percentages, die in sommige gevallen aanzienlijk zijn (zie bijlage 3). De versterkte jongerengarantie versterkt de maatregelen voor aanpak van voortijdig schoolverlaten door leerlingplaatsen en stageplaatsen te bieden en door te zorgen voor ondersteuning door de diensten voor de arbeidsvoorziening, met name in de vorm van advies, begeleiding en mentorschap¹⁴².

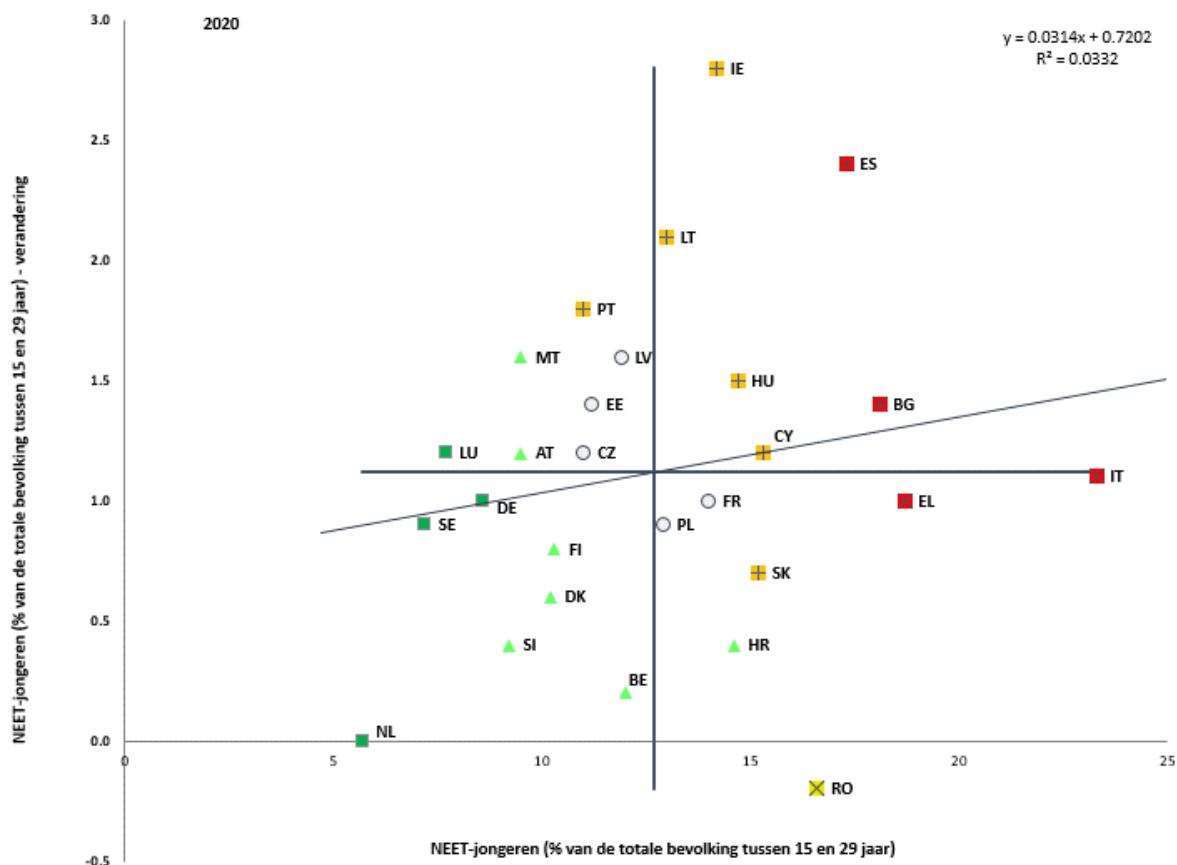
¹⁴⁰ Na de herziening van het sociaal scorebord meet de kernindicator NEET nu de bevolking van 15-29 in plaats van 15-24. In de bredere leeftijdsgroep worden hogere NEET-percentages geregistreerd, maar de trends blijven grotendeels vergelijkbaar.

¹⁴¹ Het NEET-percentage in Litouwen lag boven het ongewogen EU-gemiddelde, dat voor het sociaal scorebord wordt gemeten.

¹⁴² [Aanbeveling van de Raad](#) van 30 oktober 2020 inzake “Een brug naar banen – Versterking van de jongerengarantie” en tot vervanging van de Aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie, 2020/C 372/01

Figuur 2.2.10: Het NEET-percentage is in alle lidstaten, op twee na, gestegen en geeft in verschillende landen reden tot bezorgdheid

NEET-percentage (in de leeftijdsgroep van 15-29 jaar) (in % en verandering tussen 2019 en 2020, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

Bron: Eurostat [edat_lfse_35].

De veranderingen in het NEET-percentage tijdens de economische neergang waren toe te schrijven aan stijgingen in zowel de werkloosheid als de inactiviteit. Tussen 2019 en 2020 is het percentage inactieve NEET's in de EU met 0,8 procentpunt gestegen (van 7,8 % naar 8,6 %) en het percentage werkloze NEET's met 0,4 procentpunt (van 4,8 % naar 5,2 %). In 2020 was het percentage inactieve NEET's bijzonder hoog in Italië (15,7 %), Bulgarije (14,7 %), Roemenië (11,5 %) en Hongarije (10,5 %) (figuur 2.2.11). Het percentage inactieve NEET's was relatief laag in Luxemburg (3,7 %), Zweden (3,9 %) en Nederland (4,1 %). Onder vrouwen komt bij NEET's veel vaker inactiviteit voor dan werkloosheid (10,8 % tegenover 4,6 %), terwijl beide percentages voor mannen vrijwel gelijk zijn. Bij vrouwen zijn zorgtaken van NEET's vijf keer vaker een reden voor inactiviteit dan bij mannen¹⁴³. De uitdaging om inactieve NEET's te ondersteunen wordt bemoeilijkt door hun uiteenlopende persoonlijke situaties¹⁴⁴. Zij kunnen bijvoorbeeld tijdelijk zijn ontslagen, in afwachting van

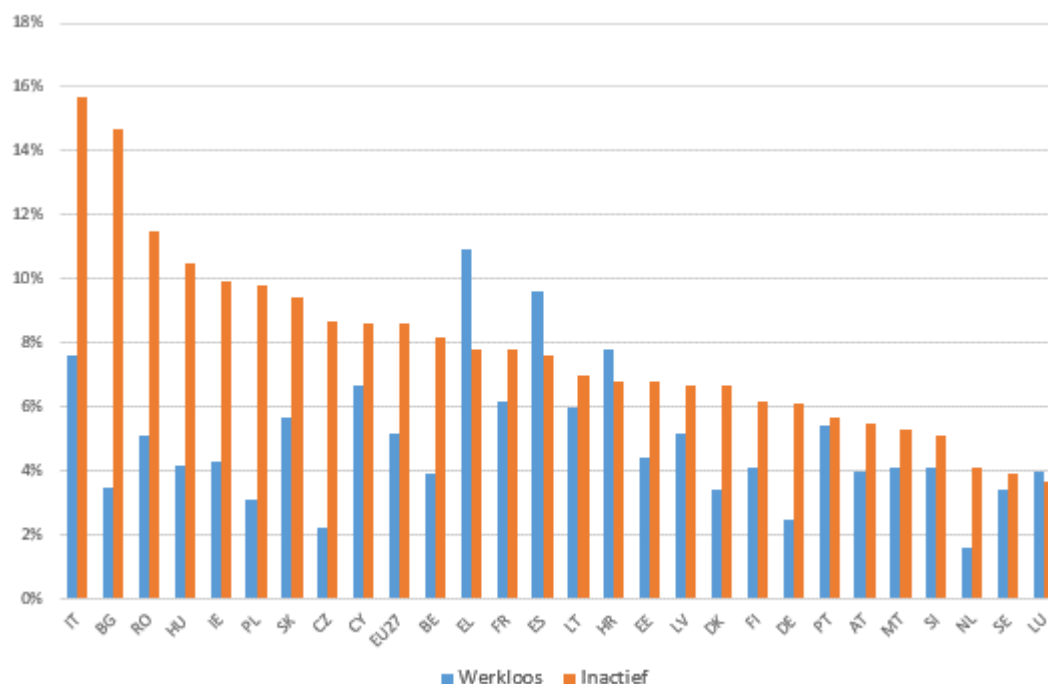
¹⁴³ Staff Working Document accompanying the Communication on the Youth Guarantee (SWD(2020) 124 final).

¹⁴⁴ Een selectie van analyses is beschikbaar op <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>

een oproep om weer te komen werken, ontmoedigd zijn om werk te zoeken, voor een familielid zorgen, in slechte gezondheid verkeren of een handicap hebben. Dit zijn allemaal situaties die verschillende geïndividualiseerde beleidsmaatregelen vereisen.

Figuur 2.2.11: De meerderheid van de NEET's in de EU-landen is inactief, maar het percentage verschilt aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat

Inactief en werkloos NEET-percentage (in de leeftijdsgroep van 15-29) in de EU-lidstaten (in %, 2020)



Opmerking: De landen zijn gerangschikt naar het afnemende aandeel inactieve NEET's. DE: Onderbreking in tijdreeks, voorlopig.

Bron: Eurostat, LFS [edat_lfse_20].

Over het geheel genomen was het NEET-percentage in 2020 hoger bij jongeren die buiten de EU zijn geboren, waarbij vrouwen zich in een bijzonder kritieke situatie bevonden. In de EU bedroeg het NEET-percentage van buiten de EU geboren jongeren in de leeftijdsgroep van 15-29 jaar in 2020 gemiddeld 24,6 %, vergeleken met 12,7 % van de autochtone jongeren¹⁴⁵. In zes landen was bij de buiten de EU geboren jongeren jaar-op-jaar sprake van een stijging van de NEET-percentages van meer dan 3 procentpunten (Spanje, Italië, Oostenrijk, Luxemburg, Ierland en Finland), terwijl Slovenië en Malta aanzienlijke verbeteringen registreerden (respectievelijk - 6,6 en - 3,9 procentpunten). Op EU-niveau was het NEET-percentage in 2020 bij vrouwen hoger dan bij mannen (2,9 procentpunten). In vergelijking met hun autochtone vrouwelijke leeftijdsgenoten werd in de EU voor buiten de EU geboren vrouwen een gemiddeld NEET-percentage van 31,3 % geregistreerd, wat overeenkomt met een kloof van 17,5 procentpunten. In Griekenland, Italië, België, Oostenrijk, Duitsland en Frankrijk vertoonden buiten de EU geboren vrouwen een grote NEET-kloof van meer dan 20 procentpunten ten opzichte van hun autochtone leeftijdsgenoten. In België, Duitsland, Luxemburg, Slovenië en Oostenrijk lag het NEET-percentage voor buiten de EU geboren vrouwen ten minste drie keer hoger.

¹⁴⁵ Alle gegevens in deze paragraaf zijn afkomstig van Eurostat [edat_lfse_28].

Demografische veranderingen leiden tot veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking, waarbij de arbeidsparticipatie van oudere werknemers toeneemt. In 2010 waren 24,3 miljoen werknemers in de EU 55-64 jaar, tegenover 143,4 miljoen in de leeftijdsgroep van 25-54 jaar. Tien jaar later, in 2020, was het aantal werknemers in de leeftijdsgroep van 25-54 jaar met 1,7 miljoen gedaald, terwijl het aantal oudere werknemers met 11,5 miljoen was gestegen. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is tijdens de pandemie van 59,1 % in 2019 tot 59,6 % in 2020 gestegen. Deze stijging kwam aan het einde van een decennium van verbeteringen (vanaf 44,7 % in 2010). Deze stijging was sterker onder vrouwen, van 37 % in 2010 tot 53,4 % in 2020, waardoor de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen voor deze leeftijdsgroep met ongeveer 3 procentpunten afnam. Er bleven verschillen tussen de lidstaten bestaan, hoewel sommige landen met een lage arbeidsparticipatie in 2010, zoals Malta, Italië, Polen en met name Hongarije, aanzienlijke verbeteringen te zien gaven. Tegelijkertijd zijn de werkuren van oudere werknemers tijdens de pandemie sterker gedaald¹⁴⁶.

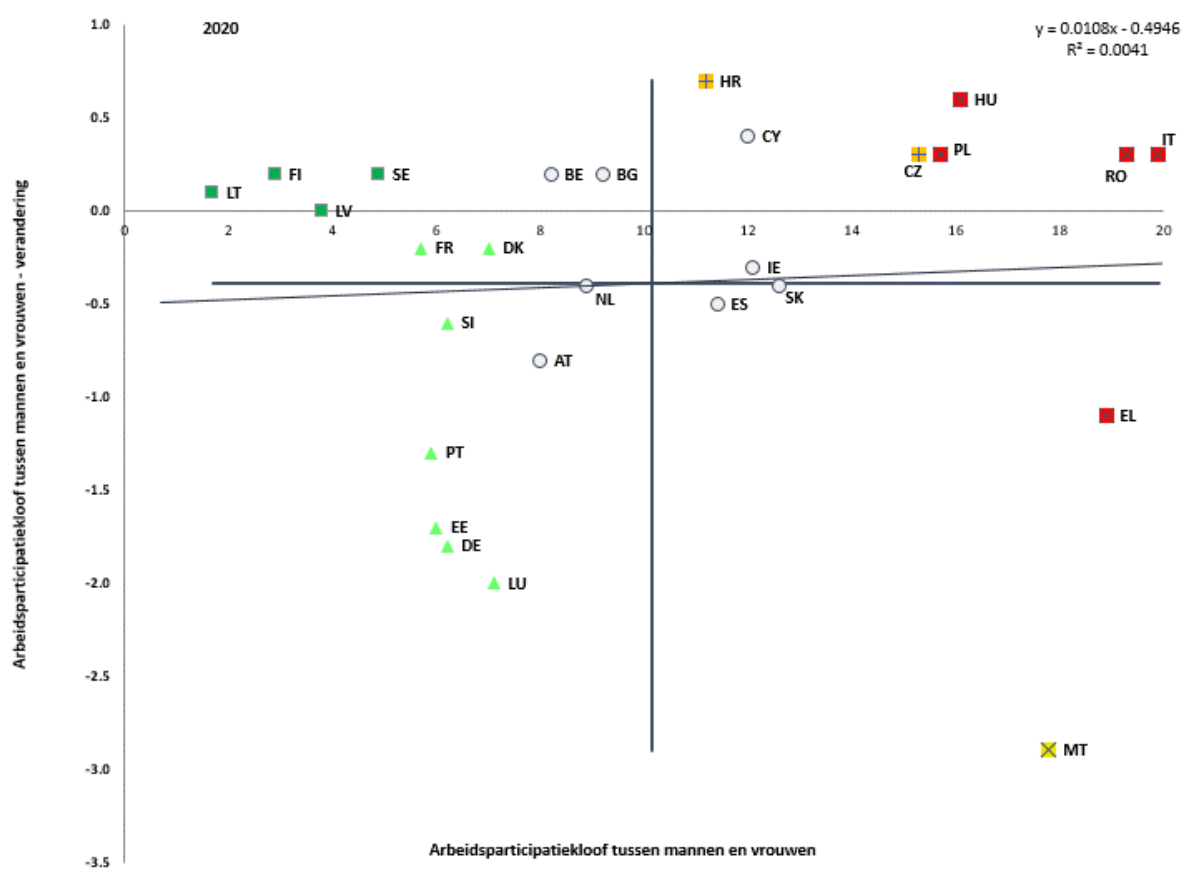
De daling van de arbeidsparticipatie was voor mannen meer uitgesproken dan voor vrouwen, wat de lichte afname van de nog steeds grote arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen verklaart. Tussen 2019 en 2020 is de arbeidsparticipatie van vrouwen (in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar) in de EU¹⁴⁷ met gemiddeld 0,5 procentpunt gedaald tot 66,7 % in 2020. Als gevolg van een iets grotere daling bij de arbeidsparticipatie van mannen (0,9 procentpunten), vertoonde de kernindicator van het sociaal scorebord van de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen een lichte daling (van 11,5 % naar 11,1 %). De kloof blijft echter groot, met grote verschillen tussen de landen. De kleinste arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in 2020 werd geregistreerd in Litouwen (1,7 procentpunten), Finland (2,9 procentpunten), Letland (3,8 procentpunten) en Zweden (4,9 procentpunten), welke landen allemaal tot de “best presterende landen” behoren (figuur 2.2.12). Aan de andere kant van het spectrum bevinden zich Italië (19,9 procentpunten), Roemenië (19,3 procentpunten), Griekenland (18,9 procentpunten), Hongarije (16,1 procentpunten) en Polen (15,7 procentpunten), welke landen als “kritieke situaties” op het sociaal scorebord werden beoordeeld. Verschillende landen vertonen grote regionale verschillen in de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen (zie bijlage 3). Ondanks een lichte verbetering van de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is er in de EU-27 voor het tweede achtereenvolgende jaar geen sprake van convergentie, aangezien veel lidstaten met een grote arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in 2020 een verslechtering lieten zien.

¹⁴⁶ Samengevoegde gegevens van rondes 1 en 2 van de e-enquête van Eurofound over leven, werk en COVID-19 toen de vraag werd gesteld: voorjaar en zomer 2020.

¹⁴⁷ Malta, Griekenland, Polen, Luxemburg en Duitsland registreerden een stijging en in Nederland bleef de werkgelegenheid stabiel.

Figuur 2.2.12: De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is nog steeds groot en de verschillen tussen de lidstaten zijn aanzienlijk

Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen (in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar) (in % en jaarlijkse verandering 2019-2020, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

Bron: Eurostat, [tesem060].

De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is groter wanneer naar de werkgelegenheid op basis van voltijdequivalenten (VTE) wordt gekeken. In 2020 is de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen op basis van voltijdequivalenten voor personen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar¹⁴⁸ licht afgenomen ten opzichte van 2019 (0,3 procentpunt) en bedroeg deze 17,1 %. Dit weerspiegelt grotendeels het feit dat vrouwen vaker in deeltijd werkten (29,1 % van de werkende vrouwen tegenover 7,8 % van de mannen in 2020). Deze verkleining van de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in VTE's was iets kleiner dan voor de werkgelegenheid in het algemeen, deels ook als gevolg van de sterkere daling in het aantal gewerkte uren onder werkende vrouwen tijdens de crisis. In 2020 was de VTE-kloof tussen mannen en vrouwen het kleinst in Litouwen, Finland en Letland en het grootst in Malta (21,8 procentpunten), Nederland (23 procentpunten) en Italië

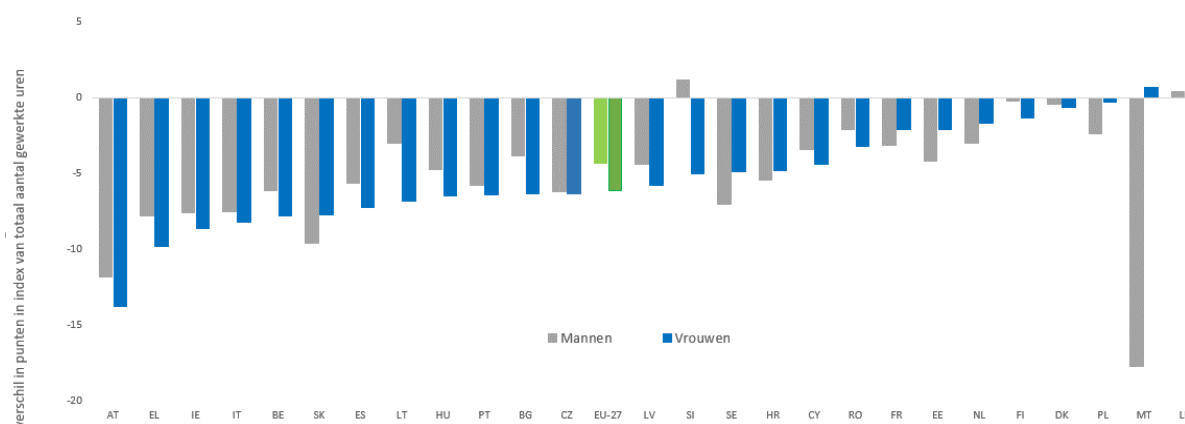
¹⁴⁸ Bij de arbeidsparticipatie in VTE's worden de verschillen tussen de groepen vergeleken op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren. De arbeidsparticipatie in VTE's wordt berekend door het totale aantal gewerkte uren in de economie (eerste baan, tweede baan enz.) te delen door het gemiddelde aantal uren in een voltijds rooster (ongeveer 40 uur) en door het aantal personen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar. Bron: Joint Assessment Framework (JAF), computation on Eurostat data.

(24,5 procentpunten). Achter deze ontwikkelingen liggen verschillen in de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de sectoren en beroepen die door de crisis¹⁴⁹ zijn getroffen, verschillen tussen mannen en vrouwen in het gebruik van telewerk en de gevolgen van een plotselinge toename van onbetaalde zorgtaken (waardoor het voor vrouwen vaak bijzonder moeilijk was om werk met zorgtaken in evenwicht te brengen).

Hoewel de daling van de werkgelegenheid tijdens de crisis voor mannen iets groter was, was de daling van het totale aantal gewerkte uren¹⁵⁰ meer uitgesproken voor vrouwen. Het percentage vrouwen en mannen dat werkzaam was in beroepen waar het mogelijk was om verlies aan werkgelegenheid te voorkomen, varieerde vaak, wat een verklaring is voor de verschillen tussen mannen en vrouwen voor wat betreft het verlies aan werkgelegenheid en de vermindering van het aantal gewerkte uren¹⁵¹. Tussen het vierde kwartaal van 2019 en het vierde kwartaal van 2020 daalde het totale aantal gewerkte uren in het hoofdberoep voor vrouwen in de EU gemiddeld met 6,1 procentpunten, tegenover een daling met 4,3 punten voor mannen. Vrouwen werden in alle lidstaten op twee na (Malta en Luxemburg) geconfronteerd met dalingen in het aantal gewerkte uren, hoewel de omvang aanzienlijk verschilde per land (figuur 2.2.13). In Griekenland, Ierland, Italië en Oostenrijk daalde de index van het totale aantal gewerkte uren voor vrouwen met meer dan 8 procentpunten. Sinds eind 2020 heeft het totale aantal gewerkte uren voor zowel vrouwen als mannen in de EU een licht herstel te zien gegeven, hoewel het niveau van voor de crisis in het tweede kwartaal van 2021 nog niet is bereikt.

Figuur 2.2.13: Er zijn grote verschillen tussen de landen voor wat betreft de daling in het aantal gewerkte uren per geslacht

Verandering in de index van het totale aantal feitelijk gewerkte uren per geslacht (in %, verandering tussen vierde kwartaal 2019 en 2020).



Opmerking: Index van het totale aantal feitelijk gewerkte uren in het hoofdberoep, waarbij de referentie (100) het basisjaar 2006 is (jaargemiddelde). De index geeft de verandering aan van het totale aantal feitelijk gewerkte uren in het desbetreffende kwartaal van een jaar ten opzichte van de feitelijk gewerkte uren in 2006. De waarde

¹⁴⁹ Al deze elementen worden onderzocht in een studie van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) ([“Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic”](#)). De studie is uitgevoerd op verzoek van het Portugese voorzitterschap en is gericht op de sociaal-economische gevolgen van de pandemie vanuit genderperspectief.

¹⁵⁰ Dit heeft betrekking op het totale aantal feitelijk gewerkte uren dat door alle werknemers en zelfstandigen in hun hoofdberoep gedurende de desbetreffende kwartalen is gewerkt.

¹⁵¹ Europese Commissie (2021), Employment and social developments in Europe 2021.

van de index wordt beïnvloed door het aantal werknemers in het desbetreffende kwartaal van een jaar, evenals door het aantal uren dat door elk van deze werknemers is gewerkt; zij is gebaseerd op gegevens die voor seizoensinvloeden zijn gecorrigeerd. Er zijn geen gegevens voor DE beschikbaar.

Bron: Eurostat ([lfsi_ahw_q](#)).

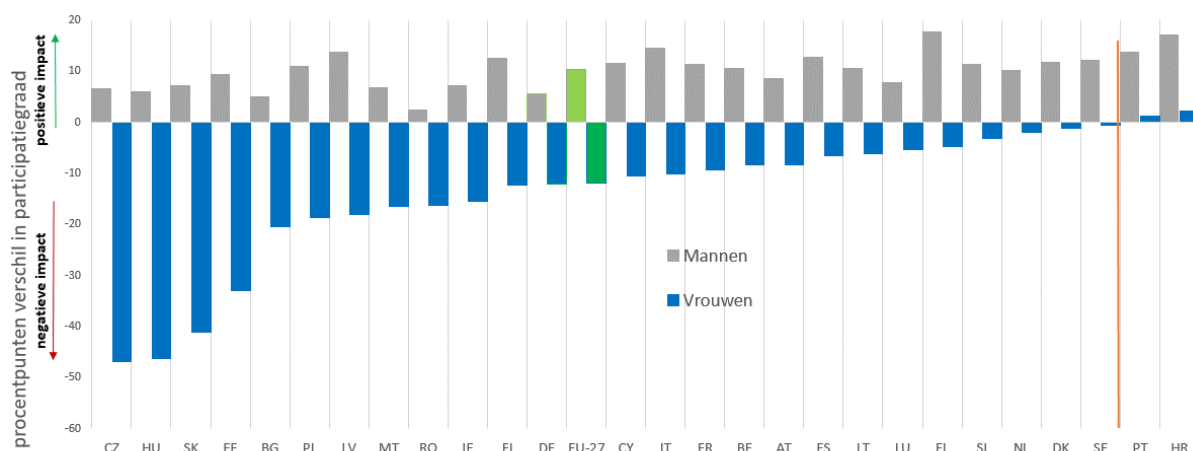
Het effect van ouderschap op de werkgelegenheid is voor vrouwen groter dan voor mannen. In alle lidstaten was de arbeidsparticipatie van mannen in de leeftijdsgroep van 25-49 jaar met ten minste één kind jonger dan zes jaar in 2020 hoger dan voor hun leeftijdsgenoten zonder kleine kinderen (met 10,4 procentpunten). Hetzelfde effect was voor vrouwen negatief (met 11,8 procentpunten op EU-niveau) in alle lidstaten op twee na (Portugal en Kroatië), zodat de gemiddelde arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen voor personen met ten minste één klein kind in de EU 32,2 procentpunten bedraagt (figuur 2.2.14). In Hongarije, Slowakije en Tsjechië is het negatieve effect van ouderschap voor vrouwen in deze groep bijzonder groot (meer dan 40 procentpunten)¹⁵². Dit resultaat kan gedeeltelijk verband houden met de verdeling van de verantwoordelijkheden voor de zorg voor kinderen: meer dan 85 % van de moeders zorgden dagelijks voor kinderen, tegenover minder dan 65 % van de mannen in 2016 (meest recente gegevens)¹⁵³. Het onderwijsniveau hangt nauw samen met het effect van moederschap op de werkgelegenheid: in 2020 bedroeg de arbeidsparticipatie van laaggeschoolde vrouwen met ten minste één kind jonger dan zes jaar 35,3 %, tegenover 61,9 % voor vrouwen met hoger secundair onderwijs en 79,5 % voor vrouwen met hoger onderwijs.

¹⁵² Het thema is uitvoerig besproken in *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2019*, blz. 130, van de Europese Commissie.

¹⁵³ Gebaseerd op gegevens uit de database genderstatistieken van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE).

Figuur 2.2.14: Slechts in twee EU-landen hebben vrouwen met kleine kinderen een hogere arbeidsparticipatie dan vrouwen zonder kinderen

Werkgelegenheidseffect van ouderschap voor mannen en vrouwen (in de leeftijdsgroep van 25-49 jaar) in 2020



Opmerking: het effect van ouderschap op de arbeidsparticipatie is het verschil in procentpunten tussen de arbeidsparticipatie van moeders (vaders) met ten minste één kind jonger dan zes jaar en vrouwen (mannen) zonder kinderen.

Bron: Eurostat [[lfst_hheredch](#)].

Tijdens de COVID-19-pandemie werd het voor vrouwen relatief moeilijker om werk en ouderschapsverplichtingen met elkaar in evenwicht te brengen. Uit vroege gegevens over het evenwicht tussen werk en privéleven van vaders en moeders tijdens de pandemie blijkt dat vrouwen waarschijnlijk meer moeite hadden om werk en privéleven te combineren. Zo meldde in het voorjaar van 2020 20 % van de werkende moeders, tegenover 13 % van de werkende vaders, het altijd of meestal moeilijk te vinden zich op het werk te concentreren vanwege gezinstaken. Dit cijfer bedroeg in 2015¹⁵⁴ daarentegen slechts 4 % van de werkende moeders en 3 % van de werkende vaders. In sommige lidstaten (België, Duitsland, Nederland, Luxemburg, Frankrijk, Estland) meldde meer dan een vijfde van de werkende ouders problemen op dit gebied. De situatie heeft zich in de loop van de pandemie verbeterd, maar vrouwen ondervinden nog steeds grotere moeilijkheden.

De toegang tot hoogwaardige en betaalbare opvang en educatie voor jonge kinderen en zorg is in grote mate van invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Volgens de kernindicator voor kinderopvang van het sociaal scorebord nam in 2019¹⁵⁵ 35,3 % van de kinderen jonger dan drie jaar in de EU-27 deel aan formele opvang en formeel onderwijs voor jonge kinderen, waarmee het streefcijfer van 33 % van Barcelona ruimschoots werd gehaald. Er bestaan echter nog steeds verschillen tussen de lidstaten, waarvan er 16 het streefcijfer nog steeds niet hebben gehaald. Voor vijf lidstaten – Tsjechië, Hongarije, Slowakije, Polen en Roemenië – laat de analyse van het sociaal scorebord een “kritieke” situatie¹⁵⁶ zien

¹⁵⁴ De gegevens voor 2020 zijn afkomstig van rondes 1, 2 en 3 van de e-enquête van Eurofound over leven, werk en COVID-19 (EU-27), en de gegevens van 2015 van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden van Eurofound (EU-27).

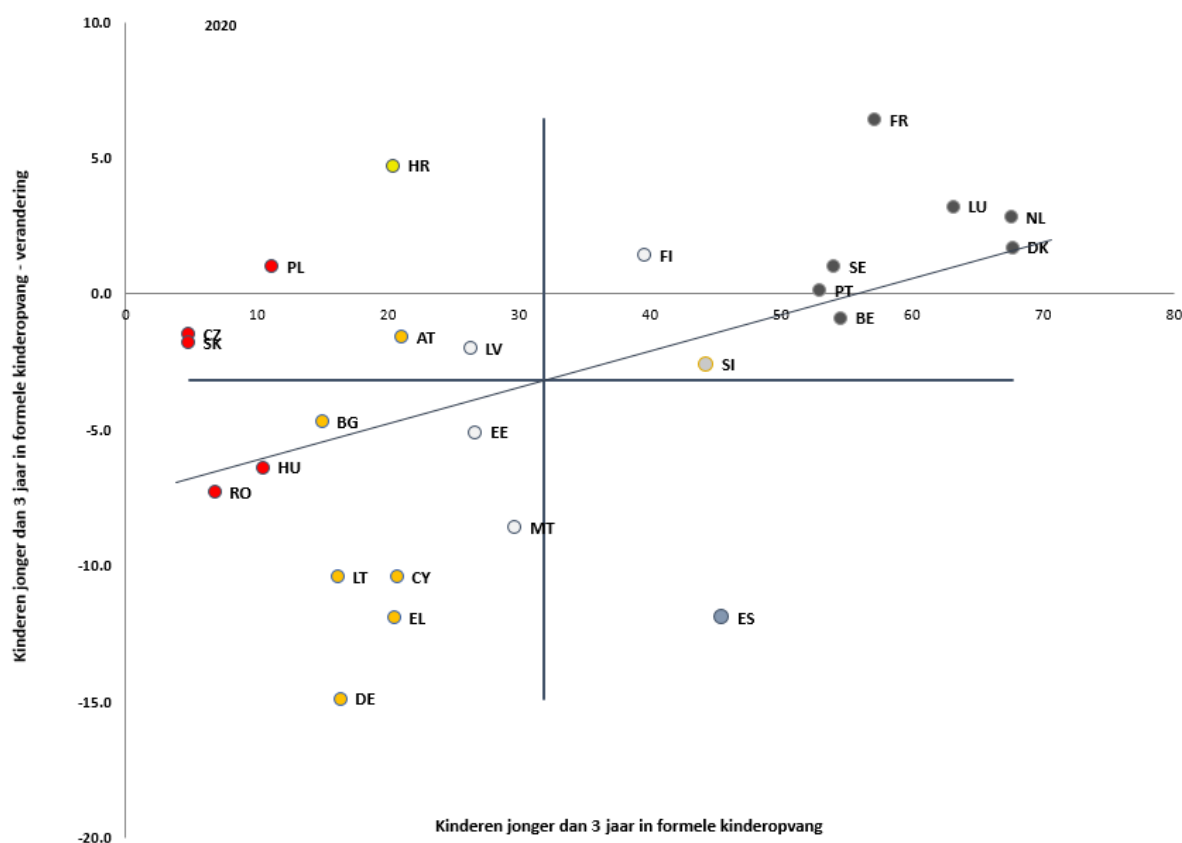
¹⁵⁵ Dit zijn de meest recente, beschikbare gegevens voor het EU-27-gemiddelde.

¹⁵⁶ Op basis van de gegevens voor 2018 blijkt dat het percentage ook in Slowakije zeer laag is (1,4 %) (de gegevens voor 2019 waren op het moment van opstelling van het concept nog niet beschikbaar).

(figuur 2.2.15). Aan de andere kant van het spectrum is in Denemarken, Nederland en Luxemburg meer dan 60 % van de kinderen jonger dan drie jaar voor onderwijs en opvang voor jonge kinderen ingeschreven. In Nederland neemt de meerderheid van deze kinderen echter voor minder dan 30 uur per week deel aan deze opvang en dit onderwijs voor jonge kinderen. Om de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, is het van cruciaal belang dat het aanbod van formele kinderopvang verenigbaar is met voltijdwerk. Zo wordt vermeden dat één ouder, gewoonlijk de moeder, deeltijds moet werken, met negatieve gevolgen voor de loopbaanontwikkeling en de toereikendheid van inkomen en pensioenen. Toereikende beleidsmaatregelen om het evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen, bijvoorbeeld flexibele arbeidsregelingen of verlof om gezinsredenen, zijn belangrijk om de obstakels voor de arbeidsparticipatie van mensen met zorgtaken uit de weg te ruimen. Als vrouwen en mannen evenwichtig van deze beleidsmaatregelen gebruikmaken, kan ook de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen worden afgebouwd.

Figuur 2.2.15: Er bestaan nog steeds grote verschillen tussen de lidstaten wat de deelname aan kinderopvang betreft

Kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang en jaarlijkse verandering (in %, 2020 en jaarlijkse veranderingen ten opzichte van 2019, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

Bron: Eurostat [[tepsr_sp210](#)].

Omdat de bevolking van de EU vergrijst, zullen grote genderongelijkheden op het gebied van de zorgtaken waarschijnlijk grotere gevolgen hebben voor de werkgelegenheid en samenleving. In 2020 waren in de EU ongeveer 5,7 miljoen vrouwen in

de leeftijdsgroep van 15-64 jaar inactief als gevolg van zorgtaken (ongeveer 16 % van alle niet-actieve vrouwen), tegenover slechts 0,3 miljoen mannen (ongeveer 1 % van de inactieve mannen). Het aandeel vrouwen is met 59 % ook hoog onder de mantelzorgers van 18 jaar of ouder die zorg verlenen aan volwassenen in de familie of in de sociale omgeving (zoals volwassenen met een handicap of een slechte gezondheid)¹⁵⁷. Het verschil tussen mannen en vrouwen is het grootst in de leeftijdsgroep van 45-64 jaar: gemiddeld 8 procentpunten. Daarnaast besteden vrouwen meer tijd aan mantelzorg (17 uur per week tegenover 14 uur voor mannen)¹⁵⁸. In dit licht bezien, speelt de verstrekking van adequate en betaalbare zorgdiensten, zowel onderwijs en opvang voor jonge kinderen als langdurige zorg, een belangrijke rol bij het versterken van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen (zie pijlerkader 6 over langdurige zorg).

Belastingheffing draagt in de meeste lidstaten aanzienlijk bij tot de inactiviteitsvallen van tweede verdieners, met belangrijke implicaties voor gendergelijkheid. De inactiviteitsval¹⁵⁹ voor tweede verdieners¹⁶⁰ (in een gezin met twee kinderen) is het hoogst in Litouwen, Denemarken, Slovenië, België, Duitsland en Roemenië (zie figuur 2.2.16). Als bijvoorbeeld een niet-actieve echtgenoot met twee kinderen een baan oppakt tegen 67 % van het gemiddelde loon in Litouwen, wordt meer dan 70 % van haar (of zijn) inkomen weggenomen door aanvullende belastingen en ingetrokken uitkeringen. Deze val bedraagt daarentegen minder dan 20 % in Estland en Nederland, en minder dan 10 % in Cyprus. De bijdrage van de belastingheffing is het meest uitgesproken in België, Duitsland en Roemenië, met meer dan 40 % potentiële inkomstenderving bij indiensttreding van een tweede verdienster tegen 67 % van het gemiddelde loon. Meer dan driekwart van de tweede verdieners (78 %) in de EU is vrouw. Hun deelname aan de arbeidsmarkt wordt derhalve beïnvloed door de mate van gezamenlijke belastingheffing over het gecombineerde inkomen van een paar (met inbegrip van overdraagbare heffingskortingen) en de opzet van het uitkeringsstelsel (bv. de intrekking van inkomensafhankelijke uitkeringen). Stelsels van progressieve belastingheffing over het gezamenlijke inkomen kunnen de marginale belastingtarieven voor niets of lager verdienende partners sterk verhogen, aangezien hun inkomsten feitelijk worden belast tegen een hoger marginaal tarief overeenkomstig hun hoger verdienende partner. Dergelijke stelsels kunnen derhalve bijdragen tot de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen en tot ongecorrigeerde loonkloven tussen mannen en vrouwen.

¹⁵⁷ Van der Ende, M., van Seben, R., van Exel, J., Bom, J., en Geijssen T., Prevalence and Cost of Informal Care, ECORYS and University of Rotterdam, 2021 (verschijnt binnenkort).

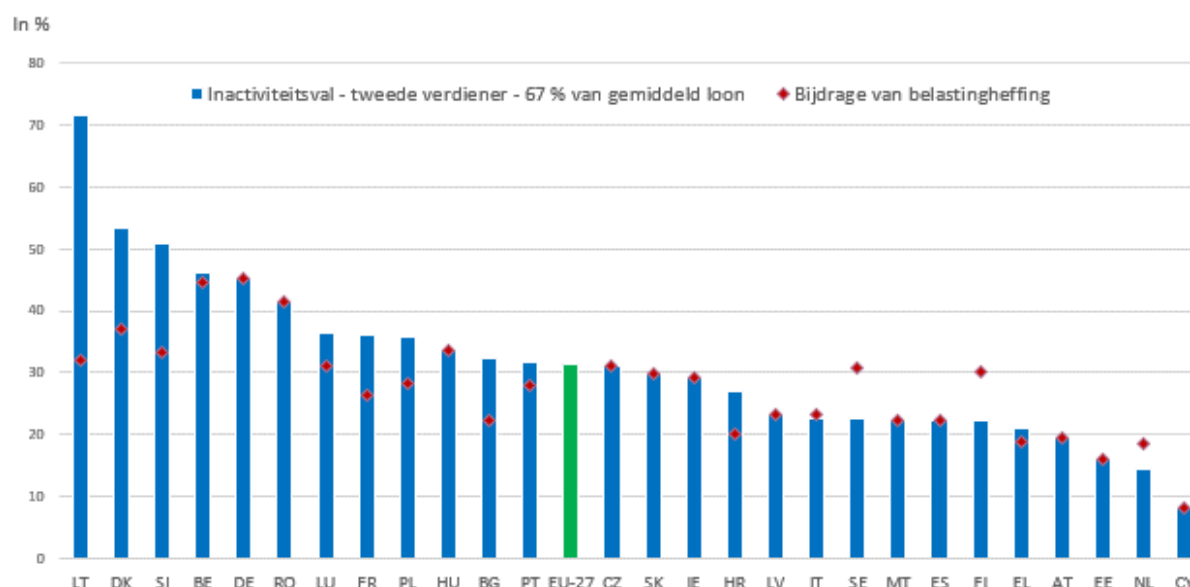
¹⁵⁸ Gebaseerd op de Europese gezondheidsenquête (EHIS) golf 7 (2013-2015) en de Europese enquête over de kwaliteit van het bestaan (EQLS) (2016).

¹⁵⁹ Inactiviteitsvallen duiden op de effecten van belastingheffing op elke extra euro bruto inkomen.

¹⁶⁰ Een tweede verdienster is een persoon die niet de hoogste verdienster in het huishouden is (of niet zou zijn als hij of zij zou overwegen om te gaan werken). In de meeste, maar niet alle gevallen is de tweede verdienster een vrouw.

Figuur 2.2.16. Het effectieve belastingtarief bij betaald werk voor tweede verdieners bedraagt meer dan 30 % van het inkomen in de EU

Inactiviteitsval voor tweede verdieners (in %, 2020)

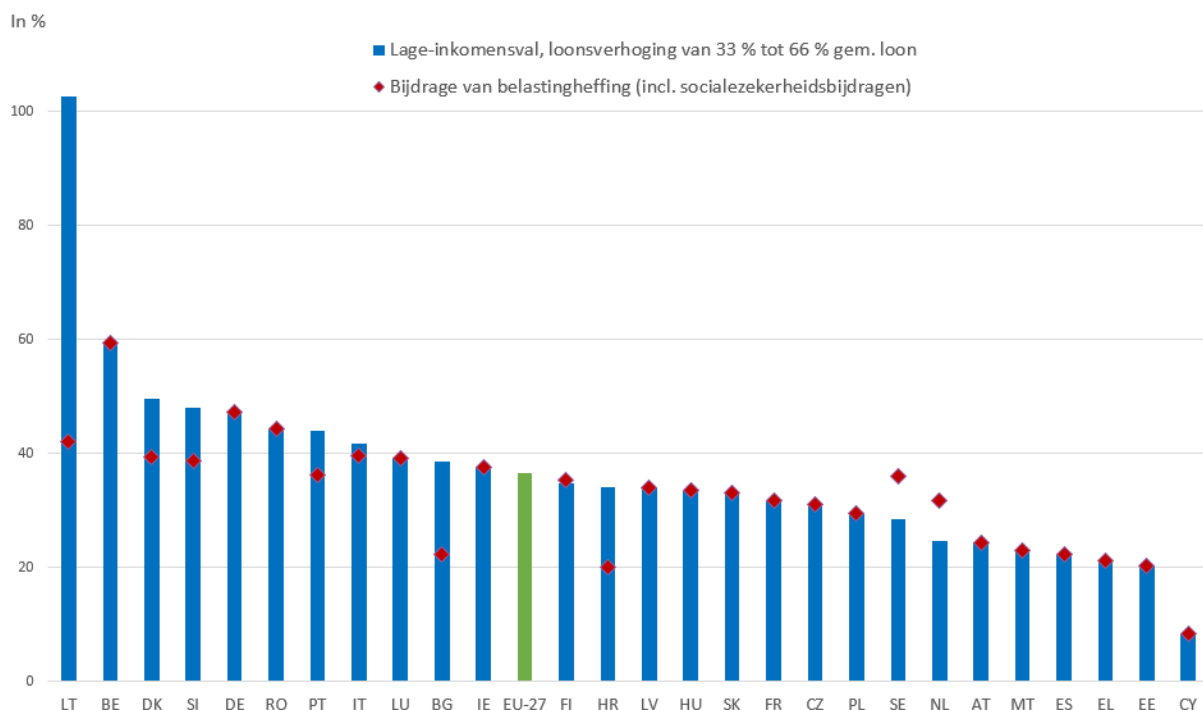


Opmerking: (1) De gegevens hebben betrekking op een tweede verdiener op 67 % van het gemiddelde loon in een tweeverdienersgezin met twee kinderen; de voornaamste verdiener ontvangt het gemiddelde loon. (2) “Bijdrage van belastingheffing (inclusief sociale premies)” verwijst naar het percentage van de extra bruto-inkomsten dat wordt wegbelast als gevolg van belastingheffing en sociale premies (andere elementen die bijdragen aan de lage-inkomensval zijn ingetrokken werkloosheidsuitkeringen, sociale bijstand en huursubsidie). Bron: Europese Commissie, DG ECFIN, belastingen- en uitkeringendatabase, gebaseerd op het belasting-/uitkeringsmodel van de OESO (bijgewerkt in maart 2021).

De voltijdse deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt kan ook negatief worden beïnvloed wanneer te snel de belastingen worden verhoogd en de uitkeringen worden ingetrokken bij een toename van de arbeidstijd. Dit verschijnsel (dat bekend staat als de “lage-inkomensval”) kan gevolgen hebben voor personen die actief zijn en deeltijds werken. Voor tweede verdieners speelt belastingheffing in de meeste lidstaten een belangrijke rol bij het bepalen van de ernst van deze lage-inkomensval. Figuur 2.2.17 toont het percentage extra inkomsten dat wordt “wegbelast” wanneer tweede verdieners hun arbeidstijd verhogen en daarmee hun inkomsten van een derde tot twee derde van het gemiddelde loon verhogen. Tweede verdieners kunnen gemiddeld ongeveer een derde van hun incrementele inkomsten mislopen, met uitschieters van meer dan 100 % in Litouwen (als gevolg van de hoge waarde van de ingetrokken huursubsidie) en tot 60 % in België. De bijdrage van de belastingheffing aan dit bedrag is het hoogst in België, gevolgd door Duitsland.

Figuur 2.2.17. In veel lidstaten wordt een aanzienlijk deel van de inkomsten van tweede verdieners wegbelast wanneer hun inkomsten toenemen

Percentage van de extra inkomsten dat wordt “wegbelast” wanneer de inkomsten van de tweede verdienster van 33 % tot 66 % toenemen, de hoofdverdiener 100 % van het gemiddelde loon verdient en het paar twee kinderen heeft (in %, 2020)



Bron: Europese Commissie, DG ECFIN, belastingen- en uitkeringendatabase, gebaseerd op het belasting-/uitkeringsmodel van de OESO (bijgewerkt in maart 2021).

Ondanks lichte verbeteringen blijft de loonkloof tussen mannen en vrouwen groot. Hoewel meer vrouwen een diploma hoger onderwijs hebben dan mannen¹⁶¹, veranderde de niet-gecorrigeerde loonkloof¹⁶² in de EU slechts licht op jaarbasis (14,1 % in 2019, met een daling van 0,3 procentpunt sinds 2018). Dit is een voortzetting van een trend van lichte verbeteringen die tussen 2013 en 2019 een daling van 1,9 procentpunt liet zien. De niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt nog steeds meer dan 20 % in Estland en Letland, terwijl de laagste waarden (tussen 1 % en 5 %) in Italië, Luxemburg en Roemenië worden gemeten¹⁶³. Sinds 2013 is de situatie in Estland, Spanje, Luxemburg en Cyprus aanzienlijk verbeterd (met respectievelijk 8,1 procentpunten, 5,9 procentpunten, 4,9 procentpunten en 4,8 procentpunten), maar is de loonkloof tussen mannen en vrouwen in Kroatië en Letland meer dan 2 procentpunten groter geworden (figuur 2.2.18). Loonkloven worden sterk beïnvloed door sectorale en beroepsmatige seksesegregatie, en verschillen in

¹⁶¹ In 2020 had in de EU-27 46,1 % van de vrouwen in de leeftijdsgroep van 30-34 jaar hoger onderwijs, tegenover 36 % van de mannen.

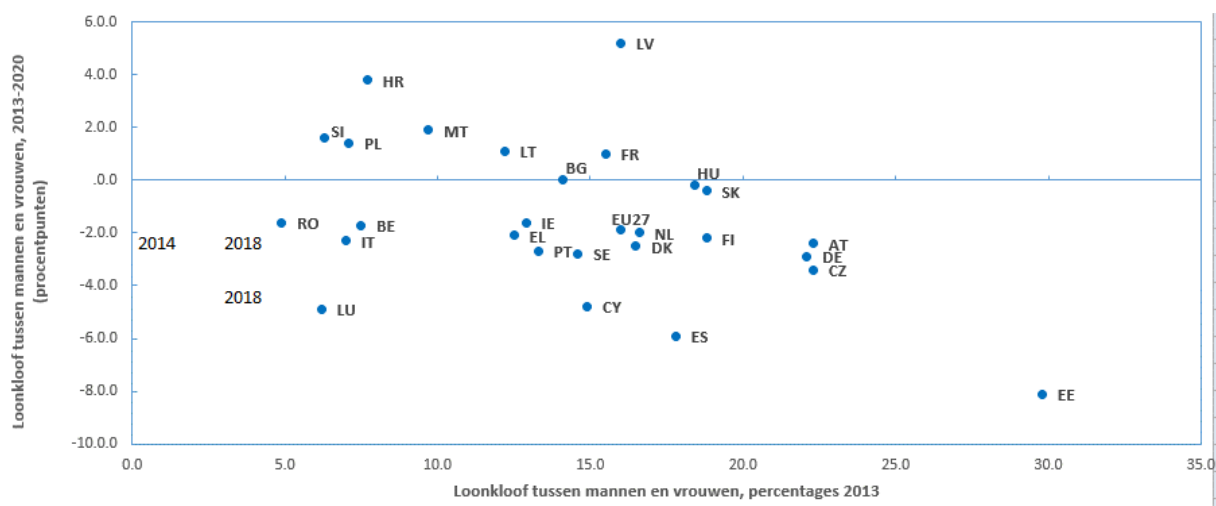
¹⁶² De niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt gemeten als het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke en vrouwelijke werknemers, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke werknemers. Eurostat code [TESEM180].

¹⁶³ Lage loonkloven tussen mannen en vrouwen gaan soms gepaard met grote arbeidsparticipatiekloven tussen mannen en vrouwen (bv. in Italië en Roemenië) – in dergelijke gevallen kunnen lage loonkloven grotendeels het gevolg zijn van selectie-effecten, waarbij vooral vrouwen met het hoogste verdieningspotentieel aan de arbeidsmarkt deelnemen.

opleidingsniveau¹⁶⁴. Een aantal andere factoren zal waarschijnlijk ook een rol spelen, zoals genderstereotypen, problemen bij het combineren van werk en zorgtaken (die ook leiden tot loopbaanonderbrekingen), discriminatie en ondoorzichtige loonstructuren¹⁶⁵. Loonkloven accumuleren gedurende het gehele leven en leiden vaak tot een pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. Deze bedroeg in 2019 in de EU-27 29,5 % voor personen in de leeftijdsgroep van 65-74 jaar, met grote verschillen tussen de lidstaten (in Estland bedroeg deze minder dan 1 % in 2019, tegenover 46 % in Luxemburg). Als onderdeel van de inspanningen om deze uitdaging aan te pakken, heeft de Commissie in maart 2021 een voorstel voor een richtlijn ingediend om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk te versterken door middel van loontransparantie en handhavingsmechanismen¹⁶⁶.

Figuur 2.2.18: Ondanks bescheiden verbeteringen sinds 2013 blijft de loonkloof tussen mannen en vrouwen in verschillende lidstaten groot

Verandering in de loonkloof tussen mannen en vrouwen in ongecorrigeerde vorm; industrie, bouw en dienstensector (2013-2019).



Opmerking: Waarden voor IE hebben betrekking op 2018; die voor EL hebben betrekking op 2014 en 2018.

Bron: Eurostat [tesem180].

Er is een aanzienlijk potentieel voor een grotere arbeidsparticipatie onder personen met een handicap. In beginsel 17 van de Europese pijler van sociale rechten wordt opgeroepen tot inclusie van personen met een handicap, met name door een sterkere arbeidsmarktparticipatie. Het herziene sociaal scorebord bevat een kernindicator voor het monitoren van hun integratie op de arbeidsmarkt als een middel om ongelijkheden te verminderen en bij te dragen tot de verwezenlijking van de werkgelegenheidsambities die zijn uiteengezet in de strategie voor de

¹⁶⁴ Leythienne, D., Ronkowski, P., (2018) A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data, Statistical Working Papers, Eurostat.

¹⁶⁵ Er zijn beperkte gegevens voor de EU-27, maar het onderwerp is door het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) in 2020 geanalyseerd. Zie "Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States."

¹⁶⁶ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen.

rechten van personen met een handicap¹⁶⁷. De arbeidsparticipatiekloof¹⁶⁸ tussen personen met en zonder handicap en anderen bedroeg in 2020 in de EU 24,5 procentpunten. De indicator van het sociaal scorebord laat grote verschillen zien bij de prestaties van de lidstaten (zie figuur 2.2.19). De kloof was het grootst in België (meer dan 35 procentpunten), Bulgarije, Kroatië, Duitsland, Polen, Hongarije en Roemenië (meer dan 30 procentpunten) en het laagste in Denemarken, Portugal en Finland (minder dan 20 procentpunten). De COVID-19-pandemie heeft de reeds bestaande belemmeringen voor toegang tot werk verergerd¹⁶⁹. Tussen 2019 en 2020 traden tussen de landen verschillen op wat betreft de ontwikkeling van de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap. Duitsland registreerde een “kritieke” situatie met een toename van 5,9 procentpunten, terwijl drie landen (Zweden, Malta en Roemenië) tot de categorie “te observeren” behoorden. Sinds de metingen in 2014 van start gingen, is de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap in de EU zelfs groter geworden (met 1,8 procentpunten). In 2019 was de werkloosheid in de EU-27 ook aanzienlijk hoger voor personen met een handicap (17,3 % tegenover 8,3 %)¹⁷⁰, hetgeen wijst op een dringende behoefte aan beleidsmaatregelen op dit gebied.

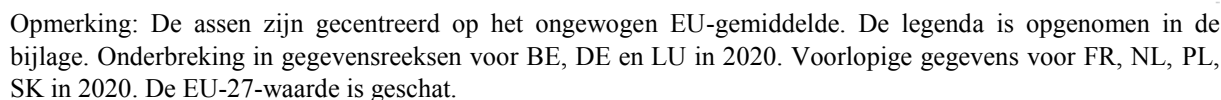
¹⁶⁷ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 3.3.2021 inzake “Unie van gelijkheid: Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030”, COM(2021) 101 final.

¹⁶⁸ Zie hoofdstuk 1.3 voor de definitie van de indicator.

¹⁶⁹ Europese Commissie (2021), *Employment and social developments in Europe 2021*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

¹⁷⁰ Bron: Eurostat, EU-SILC 2020, update van 21 oktober 2021; Er waren geen gegevens voor Ierland beschikbaar.

Werkgelegenheidskloof tussen personen met en zonder handicap in 2020, vergeleken met 2019 (in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar) (kernindicator van het sociaal scorebord)



De arbeidsmarkresultaten van buiten de EU geboren personen zijn minder bevredigend dan die van autochtone en mobiele EU-burgers. De arbeidsparticipatie van buiten de EU geboren personen in de leeftijdsgroep 20-64 jaar in 2020 bleef achter bij die van autochtonen (62 % tegenover 73,5 %), en verslechterde ten opzichte van de periode vóór de crisis. Van 2019 tot 2020 steeg het werkloosheidspercentage voor buiten de EU geboren personen (in de leeftijdsgroep van 15-74 jaar) met 2,1 procentpunten tot 16,9 %, tegenover een stijging van het werkloosheidspercentage van 0,3 procentpunt tot 6,5 % voor autochtonen, wat wijst op de onevenredige impact van COVID-19¹⁷¹ op de eerste groep. Migranten van buiten de EU zijn vaak oververtegenwoordigd in laaggeschoolde banen (zij bezetten meer dan een op de vier laaggeschoolde banen in de EU), terwijl zij vaker overgekwalificeerd zijn dan autochtonen¹⁷². Dit cijfer is hoger dan 40 % in Oostenrijk, Duitsland en Zweden en bedraagt in Luxemburg

¹⁷² Eurostat, ad hoc extractie uit de arbeidskrachtenenquête, Migrants more likely over-qualified than nationals - Products Eurostat News - Eurostat (europa.eu) 2020

meer dan 60 %. De situatie van vrouwen met een migrantenachtergrond is bijzonder kritiek, aangezien hun arbeidsparticipatiekloof in 2020 tot 10,8 procentpunten is toegenomen, met bijzonder lage participatiepercentages (minder dan 60 %) in Frankrijk, België en Italië. Als een aanzienlijk deel van de zogenaamde “essentiële werknemers” hebben migranten van buiten de EU samen met mobiele werknemers uit de EU bijgedragen tot het functioneren van de economie sinds het begin van de pandemie¹⁷³. Zelfs binnen de categorie “essentiële werknemers” lopen migranten echter een groter risico om hun baan te verliezen dan autochtone werknemers¹⁷⁴.

2.2.2 Beleidsrespons

De lidstaten nemen maatregelen om de deelname aan en de kwaliteit van onderwijs en opvang voor jonge kinderen te verbeteren. In **Litouwen** hebben gezinnen die met armoede worden bedreigd sinds september 2021 toegang tot voorschools onderwijs voor kinderen jonger dan zes jaar. Het wettelijke recht op voorschools onderwijs zal geleidelijk worden uitgebreid: gemeenten moeten onderwijs en opvang voor jonge kinderen verstrekken aan alle vierjarige kinderen van wie de ouders in 2023 een plaats nodig hebben, en voor alle driejarigen in 2024 en voor alle tweejarigen in 2025. De mogelijkheid om tot het kleuteronderwijs toe te treden zal in september 2023 van zes naar vijf jaar worden verlaagd. In **Estland** zijn wijzigingen in de wet op het kleuteronderwijs gepland om gestructureerde leerresultaten vast te stellen die gericht zijn op het beoordelen van de ontwikkeling van de kinderen in plaats van op hun aanwezigheid. Dit zou de kwaliteit van de onderwijs en opvang voor jonge kinderen moeten helpen verbeteren. Als onderdeel van zijn plan voor herstel en veerkracht is **Cyprus** van plan vanaf het vierde kwartaal van 2022 gratis verplicht kleuteronderwijs aan kinderen vanaf vier jaar te verstrekken, alsmede kindercentra in gemeenten te bouwen en renoveren, steun te verlenen voor gratis onderwijs en opvang voor jonge kinderen in openbare en particuliere kleuterscholen, aangevuld met acties die door het Europees Sociaal Fonds Plus moeten worden ondersteund. In 2020 heeft **Bulgarije** een driejarig programma voor de bouw van 67 nieuwe kleuterscholen gelanceerd, dat vanuit de nationale begroting zal worden ondersteund. In **Spanje** zullen 60 000 nieuwe plaatsen voor onderwijs en opvang voor jonge kinderen door het plan voor herstel en veerkracht worden gefinancierd.

Er zijn alomvattende strategieën gericht op de onderliggende oorzaken van voortijdig schoolverlaten nodig om de percentages te verlagen en de overgang naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Het terugdringen van het percentage jongeren dat onderwijs en opleiding verlaat voordat zij het hoger secundair onderwijs hebben voltooid, blijft een prioriteit van de EU, in overeenstemming met pijler 1 inzake onderwijs, opleiding en een leven lang leren. Succesvolle beleidsbenaderingen combineren maatregelen op het gebied van de preventie, interventie en compensatie op alle niveaus. In **Bulgarije** steunt REACT-EU een project ter voorkoming van onderbreking van het onderwijsproces en ter ondersteuning van inclusie door het risico op uitval in verband met het leren op afstand te

¹⁷³ Reid A. et al (2021), Migrant Workers, Essential Work, and COVID-19, American Journal of Industrial Medicine, vol. 64, n. 2, blz. 73-77.

¹⁷⁴ Fasani and Mazza (2020), [A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the COVID-19 Pandemic](#).

beperken. De aanpak van voortijdig schoolverlaten wordt in **Roemenië** ondersteund door een doelgerichte hervorming en investeringen in het nationale plan voor herstel en veerkracht, gericht op het beter identificeren van kinderen die het risico lopen de school voortijdig te verlaten en op het treffen van gerichte maatregelen, waaronder subsidies voor scholen. Een recente hervorming van het onderwijsstelsel in **Finland** verhoogt de leerplichtige leeftijd van 16 tot 18 jaar, zodat jongeren ofwel het lesprogramma van het voortgezet onderwijs en het afsluitende examen, ofwel een diploma van een hogere beroepsopleiding kunnen behalen. In **Cyprus** wordt met steun van het instrument voor technische ondersteuning een actieplan opgesteld om oplossingen te vinden voor het behoud en de betrokkenheid van leerlingen die het risico lopen de school voortijdig te verlaten. Het **Belgische** plan voor herstel en veerkracht heeft tot doel het aantal voortijdig schoolverlaters in de Franstalige gemeenschap van België terug te dringen, onder meer door versterking van de persoonlijke begeleiding van kwetsbare jongeren, de aanpak van de negatieve gevolgen van de COVID-19-crisis en hervorming van de organisatiestructuren. Het plan voor herstel en veerkracht van **Malta** is erop gericht voortijdig schoolverlaten aan te pakken en tijdige en effectieve maatregelen te nemen door gegevens van elke leerling in openbare scholen vanaf de kinderopvang tot aan de laatste fase van het onderwijs traject te volgen.

Na de COVID-19-crisis moet prioriteit worden gegeven aan ambitieuze en doeltreffende herstelmaatregelen voor het inhalen van gemiste lessen, bevordering van digitaal onderwijs en stimulering van inclusiviteit en kansengelijkheid in onderwijs en opleiding. **Roemenië** zal in het kader van REACT-EU steun verlenen aan maatregelen voor extra onderwijs voor het inhalen van gemiste lessen als gevolg van schoolsluitingen. Er zal 30 miljoen EUR worden toegewezen voor naschoolse activiteiten en inhaallessen voor 168 000 kansarme leerlingen, waaronder Roma en leerlingen in plattelandsgebieden. In **Bulgarije** werd 109,5 miljoen BGN (57 miljoen EUR) uit REACT-EU geoormerkt voor de ondersteuning van het schoolonderwijs na de pandemie door middel van technische middelen en gespecialiseerde opleidingen voor het geven van afstandsonderwijs in een elektronische omgeving. De maatregelen zijn gericht op leerlingen, leerkrachten, schoolbemiddelaars en ouders. In februari 2021 heeft **Nederland** een buitengewone investering in het onderwijs aangekondigd voor het inhalen van de als gevolg van de pandemie gemiste lessen. Het nationale onderwijsprogramma geldt voor alle onderwijsniveaus en heeft een budget van 8,5 miljard EUR. Scholen met een hoger percentage kansarme leerlingen zullen verhoudingsgewijs meer financiering ontvangen. **Portugal** bevordert met een programma voor digitalisering van scholen de digitale transitie in onderwijs en opleiding. Met steun van de investeringsinitiatieven coronavirusrespons (CRII en CRII+) heeft **Portugal** IT-apparatuur aan kansarme studenten en opleidingen op het gebied van de digitale vaardigheden voor leerkrachten verstrekt. **Tsjechië, Griekenland, Ierland en Slowakije** zijn van plan gebruik te maken van financiering vanuit de herstel- en veerkrachtfaciliteit om scholieren en studenten uit gezinnen met een laag inkomen te voorzien van ICT-apparatuur en digitale instrumenten, terwijl de **Belgische en Sloveense** plannen voor herstel en veerkracht aanzienlijke investeringen in digitale infrastructuur in scholen omvatten. Het plan voor herstel en veerkracht van **Malta** omvat investeringen in autisme-eenheden en multisensoriële ruimten op scholen. **Slowakije** streeft ernaar de herstel- en veerkrachtfaciliteit te gebruiken om de inclusie van kinderen met speciale onderwijsbehoeften en kinderen uit kansarme sociaal-economische milieus, waaronder Roma, in het onderwijs te ondersteunen.

De versnelling van de digitale transformatie als gevolg van de pandemie heeft geleid tot sterkere inspanningen van de lidstaten op het gebied van de digitale vaardigheden voor de arbeidsmarkt, in overeenstemming met pijler 1 (onderwijs, opleiding en een leven lang leren). De EU coördineert en ondersteunt de inspanningen op het gebied van digitale vaardigheden via de coalitie voor digitale vaardigheden en banen, het platform voor digitale vaardigheden en banen¹⁷⁵ en het actieplan voor digitaal onderwijs. In het kader van de herstellen veerkrachtfaciliteit hebben veel lidstaten maatregelen met betrekking tot digitale vaardigheden gepland. In **Ierland** zijn in een “Technology Skills 2022: Ireland’s Third ICT Skills Action Plan” prioriteiten gesteld voor digitale vaardigheden in het onderwijs en voor ICT-specialisten. Het aankomende **Cypriotische** “actieplan voor e-vaardigheden” dat deel uitmaakt van het plan voor herstel en veerkracht, omvat maatregelen voor de integratie van digitale vaardigheden in het onderwijsstelsel en de afstemming van onderwijsprogramma’s op de behoeften van de arbeidsmarkt. **Roemenië** is van plan om de herstel- en veerkrachtfaciliteit te gebruiken voor investeringen in digitale vaardigheden voor studenten in het pre-universitair onderwijs en hoger onderwijs, evenals voor volwassenen en in de overheid. **Italië** heeft in juli 2020 de nationale strategie voor digitale vaardigheden vastgesteld, met vier interventielijnen ten behoeve van studenten, actieve werknemers, ICT-specialisten en burgers. In veel lidstaten zijn de doelstellingen voor de ontwikkeling van digitale vaardigheden geïntegreerd in algemene nationale onderwijsstrategieën, de digitalisering van de industrie of werkgelegenheidsstrategieën en -beleidsmaatregelen, zoals het digitale personeelsprogramma van **Hongarije**, de digitaliseringsroadmap 2019-2030 van **Litouwen**, en de nationale digitaliseringsstrategie voor het schoolsysteem in **Zweden**. In **Finland** worden op nationaal niveau strategieën en projecten voor AI uitgevoerd en in **Letland** bevat de cyberbeveiligingsstrategie 2019-2022 specifieke doelstellingen voor het opleiden van het personeel van de verschillende overheden op het gebied van de ICT-veiligheid en voor het aanleren van cyberbeveiligingsvaardigheden aan kmo’s en burgers. **Spanje** heeft het nationale plan voor digitale competenties gepresenteerd, dat voorziet in opleiding van de algemene bevolking en werknemers op het gebied van digitale vaardigheden met steun van de herstel- en veerkrachtfaciliteit. Meer dan een derde van de lidstaten heeft ook een algemene nationale digitaliseringsstrategie goedgekeurd. Naast de reeds in uitvoering zijnde programma’s hebben **Letland** en **Spanje** in 2021 een nieuwe digitale strategie aangenomen.

De lidstaten hebben snel gereageerd om de negatieve gevolgen van COVID-19 op beroepsonderwijs en -opleiding te verzachten. Sommige landen, zoals **Duitsland**, **Oostenrijk**, **Denemarken**, **Luxemburg** en **Frankrijk**, gaven bedrijven financiële prikkels om leerlingen in dienst te nemen. In **Oostenrijk** ontvingen bedrijven bijvoorbeeld een leerlingplaatsbonus van 2 000 EUR voor elk opleidingscontract dat tussen maart 2020 en maart 2021 werd afgesloten (kmo’s ontvingen nog eens 1 000 EUR extra). Aanvullende steun wordt verleend als een onderneming leerlingen overneemt van een onderneming die insolvent wordt. **Frankrijk** heeft de overheidssteun opgevoerd voor tussen 1 juli 2020 en 31 december 2021 afgesloten leerlingplaatsen met leerlingen jonger dan 18 jaar (van 4 125 EUR naar 5 000 EUR) en met leerlingen van 18 jaar of ouder (van 5 125 EUR tot 8 000 EUR). In **Finland** is de wet beroepsonderwijs en -opleiding voor de periode van 1 juli 2020 tot en met 31 juli 2021 tijdelijk gewijzigd met betrekking tot de beoordeling van de vaardigheden en

¹⁷⁵ Het platform brengt publieke en private belanghebbenden samen om het gebrek aan digitale vaardigheden aan te pakken en de inzetbaarheid in Europa te verbeteren.

competenties van leerlingen in authentieke werksituaties. Indien leerlingen hun vaardigheden niet in authentieke werksituaties konden aantonen, werden voor hen regelingen getroffen om andere praktische taken uit te voeren die vergelijkbaar waren met authentieke werksituaties en processen. In **Roemenië** heeft het nationaal centrum voor ontwikkeling van technische beroepsonderwijs en -opleiding methodologische benchmarks gepubliceerd ter versterking van het onderwijs en leerproces in het initiële beroepsonderwijs als ondersteunende leidraad voor leerkrachten uit beroepsonderwijs en -opleiding¹⁷⁶.

Sommige lidstaten zijn doorgegaan met het doorvoeren van structurele hervormingen van het beroepsonderwijs- en -opleidingssysteem. In september 2020 hebben de ministers die belast zijn met beroepsonderwijs en -opleiding van de lidstaten, de kandidaat-lidstaten van de EU en de EER-landen, de Europese sociale partners en de Europese Commissie gezamenlijk de “Osnabrück Declaration on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies” vastgesteld¹⁷⁷. Met de wet van december 2020 heeft **Griekenland** een nieuw rechtskader voor beroepsonderwijs en -opleiding en een leven lang leren ingevoerd. De nieuwe wet omvatte ook een ingrijpende hervorming van het bestuur van beroepsonderwijs en -opleiding door de oprichting van een nationaal adviesorgaan (centrale raad voor beroepsonderwijs en -opleiding), met vertegenwoordigers van het ministerie van onderwijs, andere relevante ministeries, evenals werkgevers- en werknemersorganisaties. Er zijn belangrijke stappen gezet voor het voorkomen van overlappingsen, een betere afstemming op de behoeften van de arbeidsmarkt en de ondersteuning van de autonomie van aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding. In 2020 heeft **Litouwen** een nieuwe procedure goedgekeurd voor de beoordeling van competenties die zijn verworven via leerlingplaatsen, werkervaring, zelfstudie of andere vormen van leren. De nieuwe beoordelingsprocedure is vanaf september 2021 van kracht en omvat zowel praktische vaardigheden als een gestandaardiseerde test ter beoordeling van (theoretische) basiskennis. Zij staat onder toezicht van commissies voor de beoordeling van competenties en door bedrijven afgevaardigde beroepsbeoefenaars. In **Spanje** is in juli 2020 het plan voor modernisering van beroepsonderwijs en -opleiding vastgesteld. Daarnaast wordt in het parlement momenteel gewerkt aan een wet om een duaal geïntegreerd beroepsopleidingssysteem op te zetten voor zowel initiële als voortgezette beroepsopleidings- en beroepskwalificaties. Het voorstel bestrijkt elf strategische gebieden waarop men het aanbod van beroepsonderwijs en -opleiding, en de ondersteuning van leerlingplaatsen en kmo's wenst te moderniseren. In 2021 heeft **Polen** een wet inzake een systeem voor het volgen van afgestudeerden in beroepsonderwijs en -opleiding vastgesteld. Hierin zijn nieuwe ministeriële verantwoordelijkheden vastgelegd voor het monitoren van de loopbaanontwikkeling van afgestudeerden van middelbare scholen. De monitoring heeft tot doel feedback te geven over de loopbaantrajecten van afgestudeerden van een reeks industriële, technische en algemene middelbare scholen en vervolgopleidingen na de middelbare school. Het **Roemeense** plan voor herstel en veerkracht omvat een hervorming van het duale onderwijsstelsel om tegemoet te komen aan de behoeften van studenten en de arbeidsmarkt, met name door het aantal kwalificaties en afgestudeerden te verhogen en te zorgen voor toegang tot hoger technisch onderwijs voor studenten uit het duaal onderwijs.

¹⁷⁶ [Repere metodologice pentru consolidarea achizitiilor din anul scolar 2019-2020-EDP \(edu.ro\)](https://www.edu.ro/).

¹⁷⁷ [Verklaring van Osnabrück](#)

De lidstaten leggen meer nadruk op de vaardigheden die nodig zijn om de groene transitie te ondersteunen. Sommige lidstaten hebben nationale maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om de verwerving van vaardigheden voor de groene transitie te ondersteunen. Zo hebben de **Duitse** autoriteiten in 2020 samen met onderzoekers en sociale partners de “standaard beroepspositie” op het gebied van milieubescherming en duurzaamheid in beroepsonderwijs en -opleiding geactualiseerd, welke beroepspositie in alle nieuwe leerplannen voor leerlingplaatsen moet worden opgenomen en voor alle bestaande leerplannen wordt aanbevolen. De nieuwe beroepspositie vereist zes kernvaardigheden en competenties ten behoeve van de groene transitie, die alle leerlingen uit alle sectoren tijdens hun leertraject moeten verwerven. In 2020 heeft het **Maltese** nationale bureau voor de statistiek een tweede enquête over groene banen gehouden. Het belangrijkste doel was om de tijdens de eerste enquête over groene banen van 2016 verzamelde gegevens te actualiseren en in te voeren in een door de National Skills Council uit te voeren grondigere analyse van de benodigde vaardigheden voor de groene transitie. **Malta** heeft in oktober 2021 ook zijn National Employment Policy 2021-2030 gepubliceerd, dat tot doel heeft werknemers met gewenste vaardigheden (waaronder groene vaardigheden) uit te rusten, de groei van de bedrijven en de creatie van banen te ondersteunen en de arbeidsmarktinstellingen te versterken. In **Zweden** was het 2020 Green jobs initiative gericht op het opleiden van werklozen voor knelpuntberoepen in de groene sector. In het kader van de herstel- en veerkrachtfaciliteit planden sommige EU-lidstaten maatregelen met betrekking tot vaardigheden voor de groene transitie. Zo ondersteunt het plan voor herstel en veerkracht van **Kroatië** bijvoorbeeld de financiering van vouchers voor erkende volwasseneneducatie, waarvan 70 % naar verwachting zal worden gekoppeld aan vaardigheden die nodig zijn in het kader van de groene transitie. **Roemenië** plant om de herstel- en veerkrachtfaciliteit te gebruiken voor investeringen in de versterking van de professionele capaciteit van professionals en werknemers in de renovatiesector door opleidingen over energie-efficiënte bouw te ontwikkelen. In **Estland** ondersteunt de herstel- en veerkrachtfaciliteit de groene transitie van ondernemingen, bijvoorbeeld door te investeren in de ontwikkeling van bij- en omscholingsmodules, inclusief gedetailleerd opleidingscontent, structuur- en opleidingsmateriaal, om opleidingen aan te bieden voor de verwerving van vaardigheden voor de groene transitie.

In 2020 hebben de lidstaten maatregelen genomen om op de effecten van de COVID-19-pandemie op de volwasseneneducatie te reageren. Naast een versnelde ontwikkeling van onlinevolwasseneneducatie hebben verscheidene landen specifieke maatregelen genomen om op de effecten van de pandemie te reageren. In **Slovenië** maakte steun voor aanbieders van volwasseneneducatie deel uit van een wet (het “5^e coronaviruspakket”) waarmee op de pandemie werd gereageerd. In 2020 financierde de **Zweedse** staat alle volwasseneneducatie (een gemeentelijke verantwoordelijkheid), en verruimde de staat de toelatingscriteria en verhoogde de financiering om meer dan 25 000 extra leerlingen te kunnen opvangen. In **Denemarken** werd de toegang van werklozen tot de bestaande leerlingregeling voor volwassenen vergemakkelijkt en werden hogere uitkeringen toegekend aan werklozen in een beroepsopleiding. Hierbij lag de nadruk op de verwerving van vaardigheden voor groene banen en de zorgsector. De federale autoriteiten in **Duitsland** hebben de steun aan centra voor volwasseneneducatie met nadruk op digitale vaardigheden verhoogd, mede door middel van financiering vanuit de herstel- en veerkrachtfaciliteit. In het kader van zijn plan voor herstel en veerkracht bood **Luxemburg** alle werknemers die van de regeling voor werktijdverkorting hadden geprofiteerd vouchers voor de ontwikkeling van digitale vaardigheden aan. Als

onderdeel van het bredere sociale pakket van 1,4 miljard EUR ondersteunt **Nederland** de bij- en omscholing van degenen die het hardst door de pandemie zijn getroffen (zoals jongeren, laaggeschoolden, personen met een migrantenachtergrond en/of een handicap, evenals zelfstandigen zonder personeel).

Een aanzienlijk aantal lidstaten heeft wetgevingsinitiatieven en strategische plannen gelanceerd ter ondersteuning van de deelname van volwassenen aan onderwijs, vaak met steun vanuit de herstel- en veerkrachtfaciliteit, in overeenstemming met de beginselen 1 en 4 van de pijler (respectievelijk onderwijs, opleiding en een leven lang leren en actieve ondersteuning bij het vinden van werk). Met een recente **Finse** wet is het Service Centre for Continuous Learning opgericht, dat opleidingsdiensten voor personen in de werkende leeftijd zal coördineren en ontwikkelen, de behoeften aan vaardigheden zal analyseren, regionale netwerken zal ondersteunen en opleidingsactiviteiten zal financieren. In **Griekenland** is de modernisering van de centra voor een leven lang leren opgenomen in een nieuwe wet inzake het nationale stelsel van beroepsonderwijs, opleiding en een leven lang leren. **Italië** heeft een “nieuw vaardighedenfonds” opgericht en een nationaal strategisch plan voor vaardigheden van volwassenen aangekondigd om het hoge percentage laaggeschoolden in het land aan te pakken. **Ierland** heeft een strategie voor nieuwe routes naar werk voor de komende vijf jaar gelanceerd. Verscheidene landen hebben voorgesteld financiële steun te bieden aan individuele leerlingen in hun plannen voor herstel en veerkracht. **Kroatië** heeft een plan gelanceerd voor een voucherregeling voor volwassenen die deelnemen aan hoogwaardige programma's voor volwasseneneducatie, in overeenstemming met het Kroatische kwalificatiekader. **Griekenland** heeft voorgesteld accounts voor een leven lang leren in te stellen ter ondersteuning van de deelname van volwassenen aan onderwijs. **Litouwen** kondigde in zijn plan voor herstel en veerkracht aan een centraal platform voor een leven lang leren op te richten op basis van het beginsel van individuele leerrekeningen, die ook deel uitmaakten van het **Letse** plan voor herstel en veerkracht, in combinatie met versterkt werkplekleren en validatie van vaardigheden. **Malta** heeft in zijn plan voor herstel en veerkracht aangekondigd de belangrijkste maatregelen van de geactualiseerde strategie voor basisvaardigheden uit te voeren, en ook steun te verlenen aan de oprichting van een platform voor digitaal leren voor volwassenen. Daarnaast heeft Malta zijn programma voor ontwikkeling van vaardigheden vastgesteld. Dit biedt kmo's ondersteuning bij de verstrekking van opleidingen aan hun personeel. **Frankrijk** zal zijn bestaande systeem van individuele leerrekeningen uitbreiden om de ontwikkeling van digitale vaardigheden te bevorderen. In het kader van het plan van **Tsjechië** om het opleidings- en herkwalificatiesysteem te herzien, zal bijzondere aandacht worden besteed aan digitale vaardigheden. Het plan, dat wordt ondersteund door de herstel- en veerkrachtfaciliteit en het Europees Sociaal Fonds Plus, behelst de oprichting van 14 regionale opleidingscentra die door de openbare diensten voor arbeidsvoorziening zullen worden beheerd. **Zweden** is van plan in december 2021 beroepsopleidingen voor volwassenen met een verstandelijke handicap in te voeren. In **België** zijn verschillende maatregelen ter ondersteuning van de vaardigheden van volwassenen vastgesteld – waarvan sommige in het kader van het plan voor herstel en veerkracht: meer tijdskrediet voor werknemers die een opleiding volgen en een op te zetten systeem van individuele leerrekeningen in Vlaanderen, en de projecten “Start digital” en “Upskills Wallonia” in Wallonië. **Nederland** heeft een openbaar fonds voor individuele opleiding en

ontwikkeling opgericht¹⁷⁸. **Luxemburg** heeft in het plan voor herstel en veerkracht een nieuwe vaardighedenstrategie opgenomen om de huidige behoeften aan vaardigheden te analyseren en een actieplan voor toekomstige opleidingen te ontwerpen en uit te voeren.

Het is belangrijk de kwaliteit van het hoger onderwijs te verbeteren, vooral in het licht van het toenemend percentage personen met een diploma hoger onderwijs. Verscheidene lidstaten hebben in dit verband hervormingen aangekondigd of doorgevoerd. **Letland** voert momenteel een uitgebreide hervorming van het hoger onderwijs uit, die voorziet in structurele veranderingen op drie pijlers: governance, financiering en personeelsbeleid. In de nieuwe wet worden de instellingen voor hoger onderwijs onderverdeeld in universiteiten voor exacte wetenschappen, letteren en cultuur, hogescholen en bacheloropleidingen, met specifieke kwaliteitscriteria voor elk type. In oktober 2020 heeft **Luxemburg** een nieuw programma met een korte cyclusduur gelanceerd om jongeren tegen werkloosheid te beschermen. De nieuwe opleiding “Diplom+” voor na het voortgezet onderwijs is een flexibel programma van twee semesters dat gericht is op jongeren die, na voltooiing van het voortgezet onderwijs, nog niet met hoger onderwijs of een baan zijn gestart. Het programma kan te allen tijde worden onderbroken, maar volttooide modules worden gecertificeerd en geven deelnemers recht op studietoelagen. Ten slotte bestaat het onlangs door **België** (Vlaanderen) goedgekeurde fonds ter bevordering van het hoger onderwijs uit een hervormings- en investeringspakket met drie hoofddoelstellingen: rationalisering van het opleidingsaanbod in het hoger onderwijs, onder meer door het beter op de arbeidsmarkt af te stemmen en flexibeler te maken; ondersteuning van een leven lang leren in hoger onderwijs; en optimale benutting van digitale leertrajecten.

De economische recessie als gevolg van de pandemie heeft jongeren hard getroffen en zij komen prioritair in aanmerking voor steun, met name via versterkte leerlingplaatsen. Zo heeft de overheid in **België** (Vlaanderen) de premie voor aanbieders van leerlingplaatsen met 1 000 EUR verhoogd met behulp van middelen die op basis van REACT-EU beschikbaar zijn. In **België** (Wallonië) bedraagt de premie voor werkgevers die leerlingplaatsen aanbieden in specifieke sectoren tijdens de eerste 4 maanden van de stage 390 EUR per maand. **Ierland** heeft een stimuleringsregeling voor leerlingplaatsen vastgesteld, die voorziet in een betaling van 2 000 EUR aan werkgevers die nieuwe leerlingplaatsen aanbieden. **Oostenrijk** biedt ondernemingen een leerlingplaatsbonus (*Lehrlingsbonus*) en er zal financiering worden verstrekt om leerlingen in het eerste jaar van de opleiding tot en met 31 maart 2021 over te nemen via een regeling voor leerlingplaatsen tussen ondernemingen.

De lidstaten hebben de aanstellingssubsidies voor jongeren versterkt, in overeenstemming met de beginselen 1 en 3 van de pijler (respectievelijk onderwijs, opleiding en een leven lang leren, en gelijke kansen). **Ierland** bood extra aanstellingssubsidies in het kader van de JobsPlus-regeling, die voorzag in een bedrag van maximaal 7 500 EUR over twee jaar voor het in dienst nemen van een werkloze persoon onder de 30 jaar. **Cyprus** bood stimulansen voor aanstelling van jongeren tussen 15 en 29 jaar. De regeling bestaat uit loonsubsidies van maximaal 8 600 EUR voor elke nieuwe indienstneming voor een periode van tien maanden. Met hulp van een financiering uit het Europees Sociaal Fonds wordt ernaar gestreefd om gedurende een jaar 1 200 werkloze

¹⁷⁸ Ten tijde van de opstelling was deze maatregel nog niet aan het plan voor herstel en veerkracht van het land gekoppeld.

jongeren in loondienst te krijgen. Tussen eind 2020 en september 2021 kende **Roemenië** een aanstellingssubsidie toe voor personen tussen 16 en 29 jaar, die bij de openbare diensten voor arbeidsvoorziening waren geregistreerd. In **België** introduceerde de Brusselse regering een aanstellingssubsidie voor werkloze jongeren onder de 30, ten bedrage van 500 EUR per maand gedurende zes maanden. **Griekenland** kondigde een nieuw programma voor jongeren tussen 18 en 29 jaar zonder voorafgaande werkervaring aan, dat in januari 2022 van start zal gaan. De subsidie wordt verstrekt voor een periode van zes maanden en bestaat uit 600 EUR voor de jongere en 600 EUR voor de in dienst nemende onderneming. Zoals in de EASE-aanbeveling (zie vak 1) is uiteengezet, kan het combineren van aanstellingsstimulansen met bij- en omscholingsmaatregelen en versterkte steun van diensten voor arbeidsvoorziening een belangrijke rol spelen bij het bevorderen van de banencreatie en het vergemakkelijken van de overgang van de ene baan naar de andere.

De lidstaten hebben nieuwe werkgelegenheids- en opleidingondersteunende maatregelen voor jongeren met verbeterde openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) vastgesteld, in overeenstemming met de versterkte jongerengarantie en beginsel 4 van de pijler (actieve ondersteuning bij het vinden van werk). De ODA's blijven een centrale rol spelen bij de uitvoering van de jongerengarantie, en velen zijn bezig met de ontwikkeling van nieuwe of verbeterde op jongeren gerichte diensten. Sommige lidstaten hebben nieuwe opleidingsmaatregelen voor jongeren ingevoerd. **Portugal** heeft een programma opgezet voor stages bij het openbaar bestuur (*EstágiAP XXI*) voor jongeren met hoger onderwijs. De lidstaten hebben verder een aantal structurele hervormingen in hun ODA's en onderwijs- en opleidingsstelsels doorgevoerd of zijn van plan deze door te voeren ter ondersteuning van de inzetbaarheid van jongeren op de arbeidsmarkt. Zo bevat het plan voor herstel en veerkracht van **Cyprus** plannen om de steun aan jongeren te versterken met een pakket maatregelen voor het beter bereiken van NEET's en het moderniseren van ODA's. In **Tsjechië** behoren jongeren tot de belangrijkste begunstigden van een door de herstel- en veerkrachtfaciliteit en het Europees Sociaal Fonds Plus ondersteunde ambitie voor de middellange termijn (tot 2025) om het opleidings- en herkwalificatiesysteem te hervormen. De hervorming omvat de instelling van een tripartiete commissie voor de coördinatie van de ontwikkeling van een leven lang leren en de oprichting van 14 regionale opleidingscentra onder de verantwoordelijkheid van de ODA's. **Estland** heeft in zijn plan voor herstel en veerkracht de vaststelling opgenomen van een versterkte jongerengarantieregeling die een verbeterde "Mijn eerste baan"-regeling omvat, waarbij de aanstelling van jongeren met weinig werkervaring wordt aangemoedigd door deze te combineren met een opleiding en loonsubsidie. **Spanje** heeft een Jongerengarantie Plus-plan voor de periode 2021-2027 vastgesteld om de interinstitutionele coördinatie te verdiepen, de samenwerking met de particuliere sector en de lokale overheden te versterken en de onderwijs-, opleidings- en arbeidsmarktdiensten te verbeteren. Het land plant verdere investeringen, met steun van de herstel- en veerkrachtfaciliteit, om de jongerenwerkgelegenheid te stimuleren. Voor de hulp aan jongeren met een migrantenachtergrond heeft **Duitsland** meer dan 470 "diensten voor jonge migranten" (*Jugendmigrationsdienste*) ingevoerd, die op de integratie in opleiding en arbeidsmarkt zijn gericht. Zij ondersteunen jongeren met migrantenouders, waaronder vluchtelingen, met een reeks diensten, waaronder sollicitatietraining, opleiding in het gebruik van nieuwe media en een onlineadviesdienst (*jmd4you*), gratis en beschikbaar in verschillende talen.

De lidstaten hebben ook initiatieven genomen ter ondersteuning van de arbeidsmarktsituatie van oudere werknemers. In het kader van het **Italiaanse** programma *Garanzia Occupabilità Lavoratori* wordt actief beleid uitgevoerd op basis van specifieke behoeften om begunstigden van burgerschapsinkomen (reddito di cittadinanza), werknemers in werktijdverkortingsregelingen en ouderen in de arbeidsmarkt te integreren. **Slowakije** is van plan om de steun van de herstel- en veerkrachtfaciliteit te gebruiken om 172 800 ouderen en kansarmen een opleiding digitale vaardigheden en een basisuitrusting aan te bieden. Ook oudere werknemers vormen een van de doelgroepen van de maatregel inzake bij- en omscholing in digitale vaardigheden voor werknemers en zelfstandigen uit het **Sloveense** plan voor herstel en veerkracht. In het **Cypriotische** plan voor herstel en veerkracht zijn ook opleidingen digitale vaardigheden voor personen ouder dan 55 jaar opgenomen. Ouderen zijn ook een van de doelgroepen in de geactualiseerde **Maltese** werkgelegenheidsstrategie, die wordt ondersteund door de herstel- en veerkrachtfaciliteit.

De lidstaten hebben tijdelijke maatregelen ingevoerd ter ondersteuning van ouders met kinderen tijdens de COVID-19-pandemie, in overeenstemming met de beginselen van pijler 9 (evenwicht tussen werk en privéleven) en 11 (kinderopvang en ondersteuning van kinderen). In **Italië** wordt van oktober 2020 tot eind 2021 een bonus van 1 000 EUR verstrekt voor aanschaf van oppasdiensten of, bij wijze van alternatief, inschrijving in zomerkampen tijdens de periode van opschorting van de onderwijsactiviteiten op school. **Luxemburg** heeft het recht op verlof om gezinsredenen tot 17 juli 2021 verlengd wegens een volledige of gedeeltelijke sluiting van scholen of kinderopvangvoorzieningen. Ook werd het verlof voor gezinsondersteuning voor personen die gedwongen zijn om te stoppen met werken om voor een volwassene met een handicap of een oudere met een ernstig verlies van autonomie te zorgen, verlengd tot november 2021. In **Roemenië** krijgen werknemers die ouders zijn, naar aanleiding van de resultaten van een epidemiologisch onderzoek naar COVID-19, dat tot een beperking/schorsing van de onderwijsactiviteiten heeft geleid, betaald verlof voor het toezicht op hun kinderen. In **Spanje** versterkte het “Zorg-voor-mij-plan” (*Plan Mecuida*) de mogelijkheid van werknemers om gezinstaken voor minderjarigen of ouderen als gevolg van de pandemie over te nemen. Hiervoor moesten de werkgever en werknemer wel overeenstemming bereiken over specifieke maatregelen, waaronder, indien nodig, een vermindering van de arbeidstijd van de werknemer van maximaal 100 % (tegenover 50 % eerder), met een evenredige loonsverlaging. In **Denemarken** kunnen ouders van kinderen die door school naar huis worden gestuurd vanwege COVID-19 of met COVID-19 besmet zijn thuis blijven bij de kinderen en ouderschapsverlofuitkeringen ontvangen. Het initiatief liep van 1 oktober 2020 tot en met 30 juni 2021. In **België** heeft de regering COVID-19-ouderschapsverlof ingevoerd, boven op het bestaande recht op ouderschapsverlof en met hogere uitkeringen dan bij de bestaande regeling.

In de lidstaten worden steeds vaker permanente gezinsgerelateerde verlofmaatregelen vastgesteld of versterkt. In juni 2021 heeft **Griekenland** een wet vastgesteld waarin de bepalingen van Richtlijn 2019/1158¹⁷⁹ betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven zijn verwerkt door in ouderschapsverlof te voorzien, het vaderschaps- en moederschapsverlof te verlengen en flexibele werkregelingen in te voeren. In aanvulling op de minimumvereisten

¹⁷⁹ Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

van de richtlijn voorziet de wet in verlofdagen die in eerdere nationale algemene collectieve arbeidsovereenkomsten met de sociale partners zijn overeengekomen (bv. verlof voor kinderopvang, verlof in verband met de schoolprestaties, verlof voor ouders van zieke kinderen of kinderen met een handicap, of eenoudergezinnen). In **Italië** is het aantal dagen verplicht vaderschapsverlof van zeven tot tien dagen uitgebreid. Met ingang van januari 2021 verving **Spanje** het vaderschaps- en moederschapsverlof door een niet-overdraagbaar geboorteverlof van 16 weken met volledige doorbetaling van loon. Met ingang van mei 2021 heeft **Frankrijk** de duur van het vaderschapsverlof van 11 tot 25 dagen verhoogd. Vier van de 25 verlofdagen zijn verplicht, naast de drie verlofdagen bij de geboorte van het kind. In **Nederland** krijgen partners van vrouwen die pas bevallen zijn vanaf 1 juli 2020 vijf extra weken verlof. Dit extra geboorteverlof kan in de eerste zes maanden van het leven van het kind worden opgenomen tegen 70 % van het loon, dat wordt betaald door de ODA's. Het Vlaamse Gewest in **België** heeft een aanvullende inkomenssteun ("aanmoedigingspremie") ingevoerd voor werknemers die tijdskrediet opnemen om voor een familielid te zorgen. De premie komt boven op de federale toewijzing en het bedrag hangt af van de sector. Met ingang van 1 oktober 2021 heeft **Bulgarije** de vergoeding voor het tweede jaar van moederschap aanzienlijk verhoogd van 380 BGN naar 650 BGN (van 195 EUR naar 330 EUR).

Er worden gerichte maatregelen genomen om de beroepsactiviteit van vrouwen te bevorderen, hun vaardigheden te versterken en hun arbeidsparticipatie te ondersteunen, overeenkomstig beginsel 2 (gelijkheid van mannen en vrouwen) en 4 (actieve ondersteuning bij het vinden van werk) van de pijler. Om de terugkeer van werkende moeders naar het werk te ondersteunen en de werktijd en gezinszorg beter op elkaar af te stemmen, heeft **Italië** het Fonds voor gezinsbeleid verhoogd met 50 miljoen EUR (tot 732 miljoen EUR) om de organisatorische maatregelen van bedrijven ter bevordering van de terugkeer naar het werk van werkende moeders na de bevalling te ondersteunen en versterken. Het Italiaanse plan voor herstel en veerkracht richt zich voor wat betreft de actieve arbeidsmarktmaatregelen en maatregelen ter ondersteuning van het ondernemerschap ook op vrouwen. Sinds oktober 2020 ondersteunt een programma in **Hongarije** de bij- en omscholing van jonge ouders, met name vrouwen, om hun intrede/terugkeer op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Er is een beurs van 110-550 EUR (afhankelijk van de intensiteit van de opleiding) beschikbaar voor laaggeschoolde ouders van 18 jaar of ouder die gezinsbijslag ontvangen en een opleiding voor het voltooien van de klassen 5 tot en met 8 van de basisschool, voortgezet onderwijs of een volwassenenopleiding willen volgen. Het budget van 3 miljard HUF (ongeveer 8,3 miljoen EUR) kan de opleiding van 2 500 personen ondersteunen. Het **Spaanse** plan voor herstel en veerkracht bevat een maatregel ter ondersteuning van de arbeidsparticipatie van vrouwen op drie belangrijke gebieden: a) opleiding op het gebied van digitale en groene sectoren, langdurige zorg, ondernemerschap en sociale economie; b) integratietrajecten voor vrouwen die het slachtoffer zijn geweest van geweld of mensenhandel; c) gendermainstreaming in alle elementen van de jaarlijkse werkgelegenheidsplannen van de ODA's. In **Finland** vergroot de wijziging van de wet op de tarieven voor opvang en onderwijs voor jonge kinderen de prikkels om het werk weer op te pakken, met name voor werkende ouders (meestal vrouwen) in gezinnen met een laag of gemiddeld inkomen. De wetswijziging (die op 1 augustus 2021 in werking is getreden) verlaagt de kosten voor onderwijs en opvang voor jonge kinderen in alle inkomensgroepen door de inkomensdrempel met 31 % te verhogen. Dit leidt ertoe dat ongeveer 20 000 gezinnen voor gratis onderwijs en opvang voor jonge kinderen in aanmerking komen. Gezinnen met

meerdere kinderen zullen profiteren van de verlaging van het tarief voor andere kinderen uit het gezin, aangezien de vergoeding voor het tweede kind nog maar 40 % bedraagt (in vergelijking met de huidige 50 %). Het plan voor herstel en veerkracht van **Slovenië** ondersteunt een onlineplatform met hulpmiddelen voor werkgevers en werknemers ter bevordering van flexibele manieren van werken, evenals 135 projecten voor het vaststellen of verbeteren van de thuiswerkomstandigheden, inclusief deskundige hulp bij het beoordelen en vaststellen van de specifieke behoeften van een onderneming.

De lidstaten hebben tal van maatregelen genomen om de arbeidsparticipatie van personen met een handicap te bevorderen, waaronder tijdelijke maatregelen voor het opvangen van de negatieve gevolgen van de COVID-19-crisis. In 2020 heeft **Roemenië** het rechtskader inzake de rechten van personen met een handicap en de bescherming tegen discriminatie gewijzigd om gelijke kansen, toegankelijkheid van de werkplek en aanpassing van de taken aan het functionele potentieel te waarborgen. Het **Letse** plan voor personen met een handicap voor 2021-2023 bevat een maatregel voor aanpassing van de regels voor het verkrijgen van de status van gehandicapte, invoering van maatregelen voor de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt en verbetering van de toegankelijkheid van de infrastructuur. In **België** (Wallonië) krijgen de meest kwetsbare werkzoekenden gepersonaliseerde en uitgebreidere begeleiding. Verder zullen er kenniscentra worden ontwikkeld om ondersteuning te bieden bij specifieke onderwerpen (zoals geestelijke gezondheid, personen met een handicap). **Frankrijk** plant maatregelen om de toegang tot opleiding en loopbaanbegeleiding voor overheidsfunctionarissen met een handicap en minder gekwalificeerde overheidsfunctionarissen te verbeteren, onder meer door middel van toelagen en speciale vrije dagen. Deze maatregel zal de toegang tot opleidingen en de mogelijkheid van loopbaanveranderingen voor meer kwetsbare ambtenaren mogelijk maken.

Verscheidene lidstaten hebben maatregelen vastgesteld om de banencreatie onder personen met een handicap te bevorderen door middel van gerichte aanstellingsstimulansen, in overeenstemming met de beginselen 3 en 17 (gelijke kansen en inclusie van personen met een handicap) van de pijler. In het licht van de COVID-19-pandemie heeft **Oostenrijk** de bestaande loonsubsidies voor personen met een handicap voor een periode van drie maanden met 50 % verhoogd. Ook de werkzekerheidsuitkering is tijdelijk (tot september 2021) met 50 % verhoogd. Bedrijven zijn verplicht één geregistreerde persoon met een handicap in dienst te nemen voor elke 25 werknemers die in dienst zijn; als zij dit niet doen, moeten zij maandelijks een compenserende belasting betalen per werknemer die niet in dienst is genomen. De compenserende belasting wordt geoormerkt voor de ondersteuning van de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. **België** (Brussels Gewest) gebruikt het plan voor herstel en veerkracht om een bonussysteem te bieden om werkgevers te ondersteunen bij de integratie van personen met een handicap. In **Tsjechië** is het maximumbedrag van de bijdrage ter ondersteuning van de arbeidsparticipatie van personen met een handicap met 800 CZK (ongeveer 30 EUR), tot 13 600 CZK (ongeveer 525 EUR) verhoogd. **Nederland** heeft het maximale uitkeringsniveau voor jongeren met een handicap verhoogd van 25 % naar 70 % en 75 % van het minimumloon voor respectievelijk personen met een arbeidsvermogen en jongeren zonder handicap. Jongeren die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering zullen hierdoor een hoger inkomen ontvangen. Zij kunnen hun uitkering behouden als zij onderwijs beginnen te volgen, en terugvallen op een sociale uitkering als hun baan stopt.

Sommige lidstaten hebben maatregelen ingevoerd ter ondersteuning van de verzorgers van personen met een handicap. Personen met een handicap hebben een gelijk recht om zelfstandig te wonen en deel uit te maken van de gemeenschap, wat een gedifferentieerd landschap van gemeenschaps- en gezinsgerelateerde diensten vereist¹⁸⁰. In het licht van de uiteenlopende kwaliteit van de diensten, het tekort aan arbeidskrachten en de moeilijke arbeidsomstandigheden hebben sommige lidstaten hun inspanningen op dit gebied opgevoerd. In het kader van de deinstitutionalisering voert **Letland** verschillende projecten uit door op de gemeenschap gebaseerde diensten en infrastructuur voor het verlenen van diensten te ontwikkelen, de kwalificaties en vaardigheden van maatschappelijk werkers te verbeteren en op de gemeenschap gebaseerde diensten te financieren. **Malta** heeft een nationale strategie voor de rechten van personen met een handicap voor 2021-2030 vastgesteld, met toezeggingen om de regelingen voor persoonlijke ondersteuning te versterken die personen met een handicap in staat zullen stellen in hun eigen woningen en gemeenschappen te blijven wonen. In het kader van het plan voor herstel en veerkracht zal **België** (Wallonië) een strategie voor deinstitutionalisering ontwikkelen en in aangepaste huisvesting voor ouderen en personen met een handicap investeren. **Slowakije** heeft de uitkering voor de zorg voor een persoon met een handicap (met 31,70 EUR tot 508,44 EUR) verhoogd tot het netto minimumloon. Ongeveer 40 890 verzorgers in de werkende leeftijd en ongeveer 23 700 gepensioneerden zullen dit jaar profiteren van de verhoging van de verzorgingstoelage. 11 820 begunstigden krijgen een (van 4,18 EUR tot 4,82 EUR) verhoogde toelage voor persoonlijke ondersteuning. In **Bulgarije** zal via een investering van 43,5 miljoen EUR (met steun van REACT-EU) thuiszorg worden verstrekt aan 53 000 ouderen en personen met een handicap, en gaat het om 16 000 verzorgers. Er is ook een opleidingsprogramma ontwikkeld voor medische specialisten en specialisten op het gebied van de sociale dienstverlening die patronaatszorg verlenen. **Estland** heeft het recht op een uitkering voor ouders van kinderen met een handicap uitgebreid tot een pleegouder of voogd die een kind alleen opvoedt.

Een aantal lidstaten heeft maatregelen genomen om de integratie van onderdanen van derde landen op de arbeidsmarkt te bevorderen. In **Finland** is de vreemdelingenwet per 1 oktober 2021 gewijzigd om uitbuiting van buitenlandse arbeidskrachten te voorkomen, de rechtspositie van slachtoffers van arbeidsuitbuiting te verbeteren en de openlijke veroordeling hiervan te bevorderen. **Zweden** heeft een initiatief voor een intensief jaar vastgesteld, gericht op nieuwkomers die aan het vestigingsprogramma deelnemen. Gedurende een periode van één jaar, te beginnen in 2021, kunnen deelnemers kiezen tussen een intensieve studie Zweeds of een voltijdse stage op de werkplek, in combinatie met aanvullende activiteiten, om hun integratie op de lokale arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Het land heeft ook programma's voor een leven lang leren op gemeentelijk niveau en binnen onderwijsinstellingen versterkt voor volwassenen die hun situatie op de arbeidsmarkt moeten verbeteren. Er wordt meer steun verleend op het gebied van begeleiding, validatie van vaardigheden, beroepsonderwijs en -opleiding en de Zweedse taal. Er zullen specifieke opleidingen voor professionele doeleinden worden gegeven aan nieuwkomers en asielzoekers met eerdere beroepservaring in de gezondheidszorg of in opleidingen op het gebied van de gezondheidszorg, evenals voor personeel in de ouderenzorg, zoals ziekenverzorgenden en assistent-verpleegkundigen.

¹⁸⁰ In de strategie voor de rechten van personen met een handicap wordt het belang benadrukt van hoogwaardige, toegankelijke, persoonsgerichte en betaalbare ondersteuning, waaronder persoonlijke ondersteuning, medische zorg en interventies van maatschappelijk werkers om zowel personen met een handicap als hun familie te helpen.

Een aantal lidstaten heeft maatregelen genomen om de toelating van arbeidsmigranten uit derde landen — met name hooggeschoolde werknemers en werknemers in knelpuntberoepen — te vergemakkelijken. In 2021 heeft **Kroatië** een nieuwe vreemdelingenwet vastgesteld, waarbij de jaarlijkse quota aan werkvergunningen voor onderdanen van derde landen zijn afgeschaft en is bepaald dat aanvragen voor verblijfs- en werkvergunningen vergezeld moeten gaan van een positief advies van het Kroatische arbeidsbureau (met enkele uitzonderingen, met name voor houders van een Europese blauwe kaart). De wijzigingen beogen een nauwere samenwerking tussen bestuursorganen en arbeidsinspecties om de rechten van werknemers beter te beschermen.

In 2020 hebben de lidstaten verschillende maatregelen genomen of voortgezet om de participatie in en toegang tot onderwijs voor Romakinderen te verbeteren. **Bulgarije** heeft leerplicht ingevoerd voor alle kinderen vanaf vier jaar om het voorschoolse onderwijs onder kwetsbare kinderen te verbeteren. In **Hongarije** is de kleuterschool vanaf drie jaar verplicht, maar een aantal factoren beperken de mogelijke positieve effecten van deze maatregel de facto en belemmeren een effectieve desegregatie (zoals gedifferentieerde regels, autonomie, omvang van schooldistricten, het model voor discriminatoire sancties). In **Italië** werden bij ministerieel besluit nieuwe gerichte maatregelen ingevoerd ter bevordering van inclusief onderwijs voor Romakinderen. **Nederland** heeft zijn steunprogramma voor scholen met onderwijs voor leerlingen uit kwetsbare groepen, zoals Roma en Sinti, voortgezet. **Portugal** heeft beurzenprogramma's ingevoerd voor Roma-studenten die voortgezet en hoger onderwijs volgen. In 2020 is **Griekenland** begonnen met de uitvoering van het project "*Inclusieve scholen voor Roma*" en heeft het land een beurzenprogramma voor studenten in het hoger onderwijs ingevoerd. In **Frankrijk** is bij een nieuw ministerieel besluit de lijst van benodigde documenten voor inschrijving op scholen vastgesteld, zodat gemeenten geen onredelijke eisen kunnen stellen (bijvoorbeeld elektriciteitsrekeningen) waaraan personen uit informele woongebieden niet kunnen voldoen. Tot slot hebben verscheidene lidstaten, waaronder **Kroatië**, **Ierland** en **Spanje**, maatregelen ingevoerd om de geschiedenis, cultuur of taal van Roma en woonwagenbewoners in hun onderwijsstelsels op te nemen¹⁸¹. Zoals in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2021 is vermeld, hebben de meeste lidstaten nationale strategieën voor gelijkheid, integratie en participatie van Roma vastgesteld. Meer recentelijk heeft **Tsjechië** de nieuwe strategie voor integratie van Roma 2021-2030 vastgesteld, die tot doel heeft het opleidingsniveau van Roma te verbeteren door leerkrachten in het werken met multiculturele klassen op te leiden, ondersteuning voor voorschools onderwijs te bieden en schooladviesdiensten op te zetten. Het Ministerie van Onderwijs van **Slowakije** heeft een afdeling Inclusief Onderwijs opgericht en een staatssecretaris aangesteld die verantwoordelijk is voor inclusief onderwijs, onder meer om de aanhoudende oververtegenwoordiging van Romakinderen in het speciaal onderwijs aan te pakken.

¹⁸¹ Verslag over de grondrechten 2021 van het FRA. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-fundamental-rights-report-2021-opinions_nl.pdf

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

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

2.3.1 Kernindicatoren

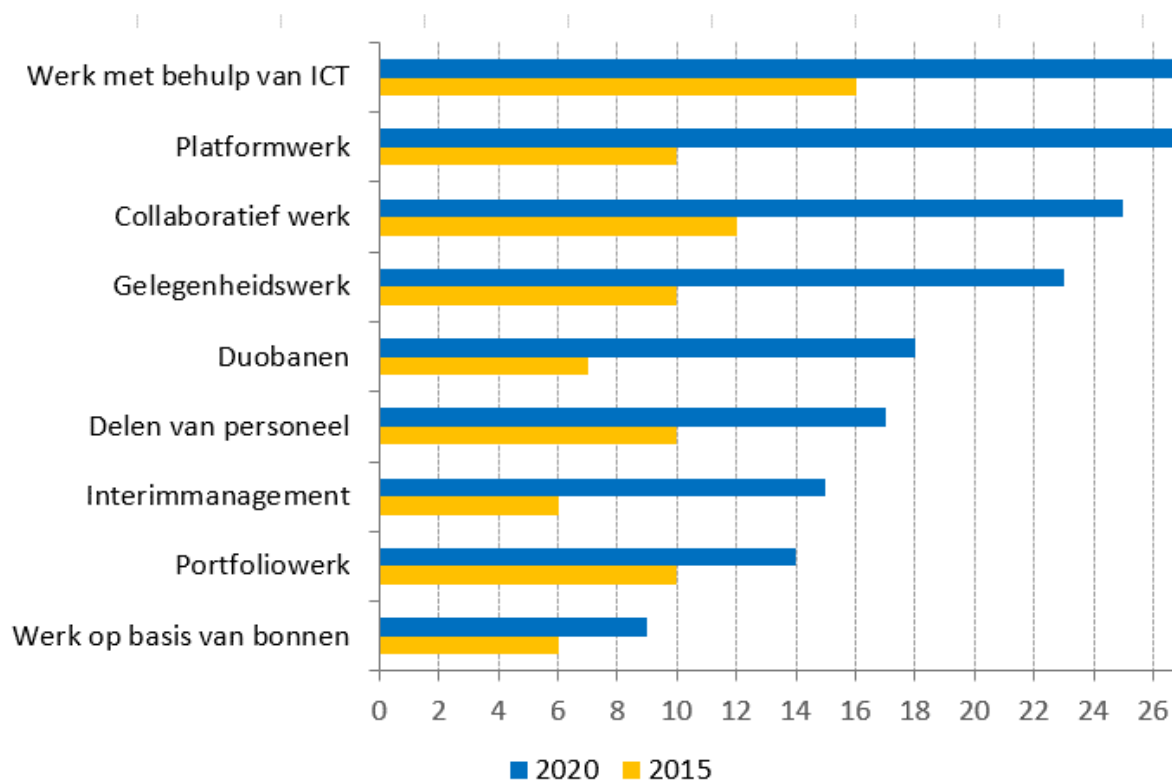
In de afgelopen jaren heeft op de arbeidsmarkten van de EU een snelle uitbreiding van de verschillende arbeidsvormen plaatsgevonden. Hoewel typische arbeidsvormen nog steeds het meest voorkomen, is het “aanbod” aan beschikbare arbeidsvormen in de EU-lidstaten in de afgelopen jaren uitgebreid en zal deze trend zich waarschijnlijk voortzetten. Op basis van een analyse van opkomende arbeidsverhoudingen in de lidstaten heeft Eurofound de nieuwe arbeidsvormen ondergebracht in negen categorieën en de belangrijkste kenmerken ervan uiteengezet¹⁸². In figuur 2.3.1 is te zien hoe dergelijke nieuwe arbeidsvormen zich sinds 2014 in de lidstaten hebben ontwikkeld, wat gevolgen kan hebben voor de kwaliteit van banen en de arbeidsomstandigheden in deze landen (zie kader 3). Terwijl in 2015 mobiel werk met behulp van informatie- en communicatietechnologie (ICT) bijvoorbeeld in 16 lidstaten plaatsvond, wordt deze arbeidsvorm nu in alle lidstaten gerapporteerd. In 2015 was gelegenheidswerk nieuw in tien lidstaten en tegen 2021 was deze vorm van werk in 23 EU-landen gangbaar. De grootste uitbreiding vond plaats in verband met platformwerk, dat in de periode 2013-2014 in ongeveer tien lidstaten werd gerapporteerd en nu in alle lidstaten wordt verricht (zie hieronder voor nadere details over platformwerk)¹⁸³.

¹⁸² Zie voor meer informatie Eurofound (2020), *New forms of employment: 2020 update*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

¹⁸³ Opmerking: Mobiel werk met behulp van ICT verwijst naar werkregelingen die ten minste gedeeltelijk buiten het “belangrijkste kantoor” van een persoon worden uitgevoerd, met gebruik van informatie- en communicatietechnologieën. Gelegenheidswerk kan worden begrepen als “ongeregeld of onregelmatig werk, zonder verwachting van ononderbroken werk”, met de mogelijkheid van ongeregelde of onvoorspelbare werktijden of -schema's. Zie voor meer informatie over de overige arbeidsvormen Eurofound (2015), *New forms of employment*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

Figuur 2.3.1: Nieuwe arbeidsvormen komen steeds vaker voor in de EU

Arbeidsvormen die als nieuw werden aangemerkt in 2013/2014 ten opzichte van 2020 (aantal lidstaten)



Opmerking: EE en MT zijn niet opgenomen in de gegevens voor 2015. De gegevens voor LU zijn in 2021 bijgewerkt.

Bron: Eurofound (2020), *New forms of employment: 2020 update*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

De arbeidsvormen verschillen in de lidstaten, zowel wat gereguleerd als wat ongereguleerd werk betreft. Het in kaart brengen door Eurofound omvat alle arbeidsvormen op basis van alle soorten overeenkomsten, ongeacht of deze onder het algemene arbeidsrecht of specifieke regelgeving vallen, ook op basis van collectieve overeenkomsten. De nieuwe arbeidsvormen kunnen van toepassing zijn op zowel werknemers als zelfstandigen of uitsluitend op een van deze twee groepen. Zoals blijkt uit figuur 2.3.2 bestond in Kroatië in de periode 2013-2014 slechts een van de negen nieuwe arbeidsvormen die hierboven zijn geanalyseerd, terwijl deze in 2020 in het land allemaal als “bestaand” werden aangemerkt. Dertien lidstaten hebben zeven of meer arbeidsvormen geïdentificeerd. In Cyprus, Luxemburg en Spanje zijn per 2020 daarentegen slechts vier of minder van deze nieuwe arbeidsvormen gerapporteerd. Het toenemende aantal arbeidsvormen heeft gevolgen voor de mate van arbeidsmarktflexibiliteit en voor de arbeidsomstandigheden in de desbetreffende landen¹⁸⁴.¹⁸⁵ Overheden en sociale partners — door middel van collectieve overeenkomsten — beschikken over diverse instrumenten om goede arbeidsomstandigheden en sociale bescherming te waarborgen voor mensen die deze nieuwe vormen van arbeid verrichten (zie punt 2.3.2). De

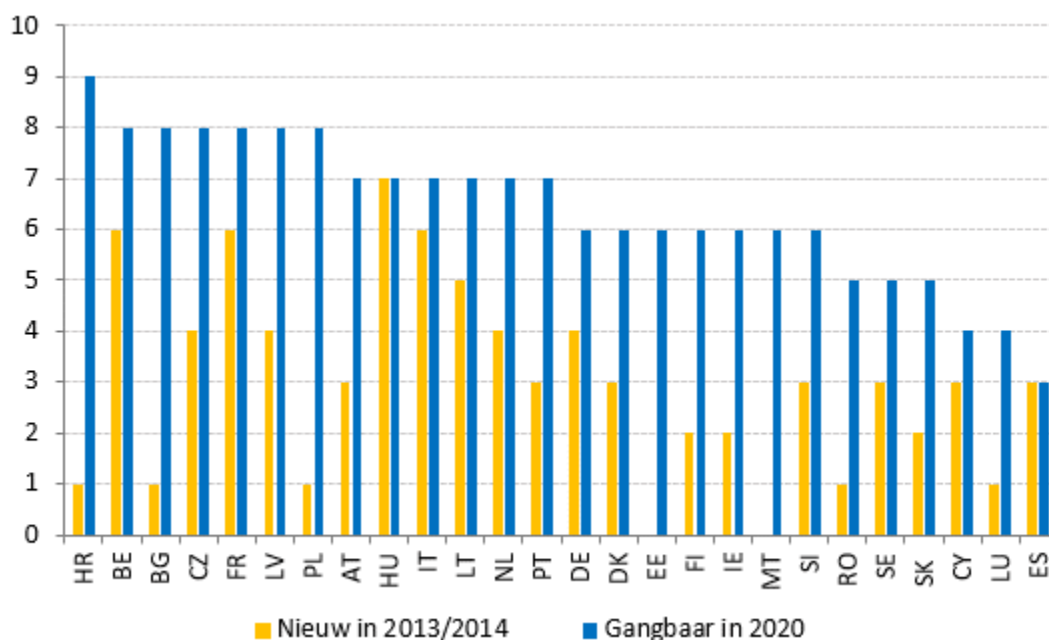
¹⁸⁴ Eurofound (2021), *Policy brief: First initiatives to improve the employment and working conditions of platform workers: What works*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg (verschijnt binnenkort).

¹⁸⁵ Verenigde Naties (2021), *Digitally enabled new forms of work and policy implications for labour regulation frameworks and social protection systems*, Departement economische en sociale zaken, Beleidsnota nr. 113.

brede verscheidenheid aan nieuwe arbeidsvormen en de diverse effecten hiervan op de werkgelegenheid en sociale omstandigheden vereisen een voortdurende monitoring.

Figuur 2.3.2: In kaart brengen van de schaal en de omvang van de prevalentie van nieuwe arbeidsvormen in de lidstaten

Aantal nieuwe arbeidsvormen in de EU-27. Vergelijking tussen het aantal als nieuw aangemerkte arbeidsvormen in 2013/2014 en gangbare arbeidsvormen in 2020.



Opmerking: EE en MT zijn niet opgenomen in de gegevens voor 2015. De gegevens voor LU zijn in 2021 bijgewerkt.

Bron: Eurofound (2015; 2020) voor meer informatie over de aard van de verschillende nieuwe arbeidsvormen en de gevolgen hiervan.

Platformwerk neemt sterk toe, met een verviervoudiging van de inkomsten in de afgelopen vijf jaar, waarbij kwesties op de voorgrond worden gebracht zoals de wettelijke status, de arbeidsomstandigheden en de toegang tot sociale bescherming. Aan de hand van bewijs van de tweede Colleem-enquête werd in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2021 reeds voorzien in een overzicht van de prevalentie van platformwerk in de lidstaten. Hoewel de omvang ervan nog steeds relatief beperkt is¹⁸⁶, neemt het gebruik van platformwerk snel toe en stegen de inkomsten van de betrokken partijen van naar schatting 3 miljard EUR in 2016 tot ongeveer 14 miljard EUR in 2020. De totale inkomsten van mensen die in de EU via platforms werken zijn tweeënhalf keer zo veel geworden, met naar schatting 2,6 miljard EUR in 2016 en 6,3 miljard EUR in 2020. Mensen die via platforms werken zijn meestal jong, man en hogeropgeleid, hoewel hun profiel sterk

¹⁸⁶ 1,4 % van de beroepsbevolking in de 16 landen van de enquête verklaart meer dan 20 uur per week diensten te verlenen via digitale arbeidsplatforms of ten minste 50 % van hun inkomen op deze wijze te verdienen (een daling van 0,9 procentpunten ten opzichte van 2017). 4,1 % van de werknemers wordt beschouwd als secundaire platformwerkers (d.w.z. dat zij meer dan tien uur per week werken en tussen de 25 en 50 % van hun inkomen verdienen met platformwerk), een toename van 0,5 procentpunten ten opzichte van 2017. Bron: Urzì Brancati, C., et al. (2020), *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

wordt beïnvloed door het soort platformwerk dat in aanmerking wordt genomen¹⁸⁷. Vrouwen zijn bijvoorbeeld sterker vertegenwoordigd in persoonlijke en huishoudelijke diensten, alsook in de zorgsector. Een andere belangrijke bevinding vloeit voort uit de analyse van platformwerk per beroep, en met name voor werknemers die tijdens de gezondheidscrisis in de frontlinie werken¹⁸⁸. Hoewel sommige van deze werknemers in bepaalde lidstaten als essentiële werknemers werden erkend en dus toegang kregen tot sociale bescherming, kregen anderen te maken met een verslechtering van hun arbeids- en inkomensmogelijkheden. Een centraal thema was het in aanmerking komen voor steun, die vaak afhankelijk was van de arbeidsstatus van mensen die via platforms werkzaam waren, het soort taken dat zij uitvoerden en de beheersmechanismen die door het platform werden toegepast. Zelfstandigheid was in 2021 de meest voorkomende arbeidsstatus bij platformwerk. Negen van de tien platforms die in de EU actief zijn merken mensen die via hen werken als zelfstandige aan¹⁸⁹.

De verspreiding van telewerk in het kader van de COVID-19-crisis heeft geleid tot een aanzienlijke verandering in de werkregelingen voor sommige werknemers, zij het met verschillen per leeftijd en geslacht. Het percentage werknemers (tussen de 15 en 64 jaar) in de EU dat aangaf regelmatig vanuit huis te werken, nam toe van 3,2 % in 2019 tot 10,8 % in 2020 (figuur 2.3.3). Het aandeel werknemers dat aangaf minder regelmatig vanuit huis te werken (d.w.z. slechts “af en toe”), bleef van jaar op jaar gelijk (7,9 %). Hoewel de prevalentie van thuiswerken in 2020 voor alle leeftijdsgroepen toenam, was deze het hoogst onder de bevolking in de meest actieve groep van de beroepsbevolking (25-49 jaar; 11,6 %), gevolgd door oudere werknemers (50-64 jaar; 10,4 %) en vervolgens jongere werknemers (15-24 jaar; 5,8 %). Het percentage was ook hoger onder vrouwelijke werknemers (11,7 %) ten opzichte van mannelijke werknemers (9,9 %).

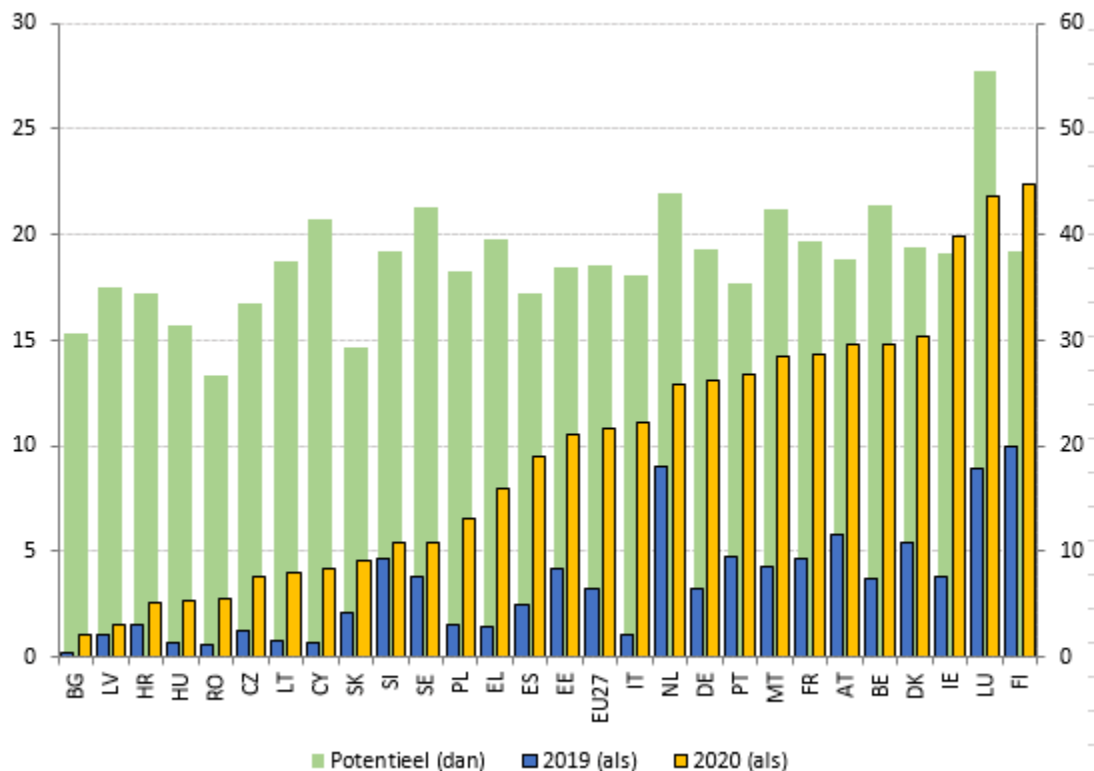
¹⁸⁷ Europees Kenniscentrum (2021), *Thematic Review 2021 on Platform work*, samenvattend verslag in opdracht van het directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie (KE-02-21-914-EN-N).

¹⁸⁸ Gebruikte termen in overeenstemming met de lijst van “cruciale beroepen” als gepresenteerd in de richtsnoeren van de Europese Commissie betreffende de uitoefening van het recht op vrij verkeer van werknemers tijdens de uitbraak van COVID-19 (2020).

¹⁸⁹ W. de Groen, Z. Kilhoffer, L. Westhoff, D. Postica en F. Shamsfakhr (2021). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*. Centrum voor Europese Beleidsstudies (CEPS).

Figuur 2.3.3: De pandemie heeft telewerk in alle lidstaten bevorderd

Werknemers die gewoonlijk vanuit huis werken voor en tijdens de pandemie (in %, 2019 en 2020, linkeras) ten opzichte van het potentiële aandeel werknemers die op afstand werkten (op basis van een analyse van de taken, rechteras).



Opmerking: Percentage werknemers per lidstaat die gewoonlijk vanuit huis werkten in 2019 en 2020; alsook het mogelijke aandeel telewerk op basis van een analyse van de taken.

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [Ifsa_ehomp] en Eurofound en Gemeenschappelijk Centrum voor onderzoek van de Europese Commissie (2021), *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

Pijlerkader 3: De kwaliteit van banen en “levenskwaliteit op het werk”

Het boeken van vooruitgang met betrekking tot de vele dimensies van de kwaliteit van banen is cruciaal voor de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten. Zes brede dimensies, d.w.z. werkomgeving, inkomsten, arbeidsintensiteit en de kwaliteit van de werktijd, gender, vaardigheden en carrièrekansen, worden in dit kader in aanmerking genomen en beoordeeld. Zes van de twintig beginselen van de pijler zijn gewijd aan de totstandbrenging van eerlijke arbeidsvoorwaarden, terwijl de andere beginselen ook indirect bijdragen tot factoren in verband met de kwaliteit van het werk (zie figuur 2.3.4). De Commissie heeft concrete initiatieven voorgesteld in het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten om de vooruitgang op dit gebied te bevorderen.

Figuur 2.3.4: Verband tussen de twintig beginselen van de pijler en de kwaliteit van banen

De Europese pijler van sociale rechten				
Beginsel 1: Onderwijs, opleiding en een leven lang leren	Beginsel 2: Gelijkheid van mannen en vrouwen	Beginsel 3: Gelijke kansen	Beginsel 4: Actieve ondersteuning bij het vinden van werk	Beginsel 5: Veilige en flexibele werkgelegenheid
Beginsel 6: Lonen	Beginsel 7: Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag	Beginsel 8: Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers	Beginsel 9: Evenwicht tussen werk en privéleven	Beginsel 10: Een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming
Beginsel 11: Kinderopvang en hulp aan kinderen	Beginsel 12: Sociale bescherming	Beginsel 13: Werkloosheidsuitkeringen	Beginsel 14: Minimuminkomen	Beginsel 15: Inkomen voor ouderen en pensioenen
Beginsel 16: Gezondheidszorg	Beginsel 17: Inclusie van personen met een handicap	Beginsel 18: Langdurige zorg	Beginsel 19: Huisvesting en ondersteuning voor daklozen	Beginsel 20: Toegang tot essentiële diensten

Opmerking: Een donkerblauwe kleur duidt op een sterker verband met aspecten betreffende de kwaliteit van banen.

Bron: Uitwerking van de Commissie op basis van de Laken-indicatoren van 2001¹⁹⁰ en andere bronnen.

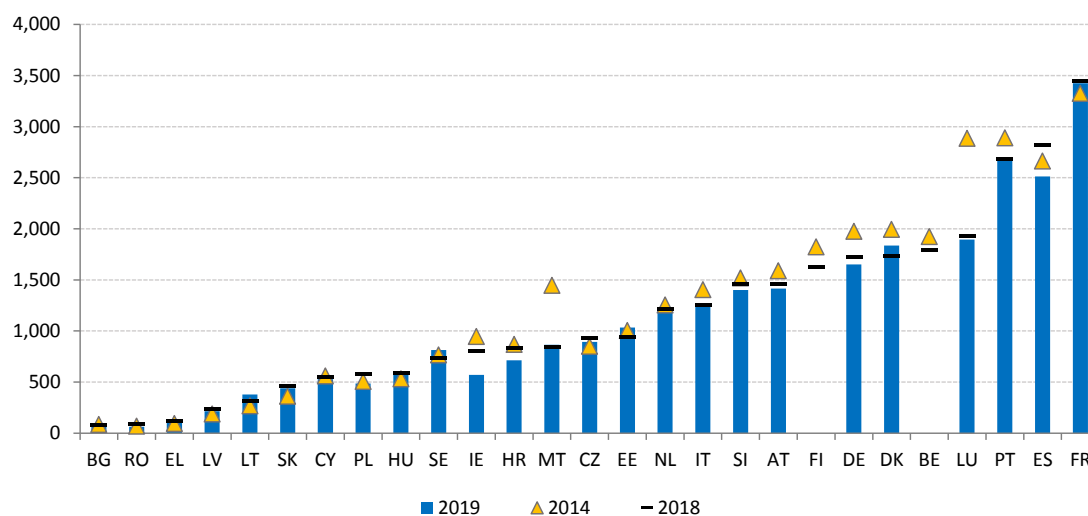
De COVID-19-crisis heeft gevolgen gehad voor meerdere dimensies van de kwaliteit van banen, en met name voor de arbeidsomstandigheden, de gezondheid en veiligheid op het werk en de werkzekerheid.¹⁹¹ Werknemers die persoonlijke diensten verlenen, die een contactintensief beroep hebben of die banen in de zogenaamde “frontlinie” hebben¹⁹², kregen vaak te maken met een toename van de gezondheids- en veiligheidsrisico’s op het werk en een stijging van hun totale werkuren. Jongeren, laagopgeleide werknemers of werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of met een beroep met een lager inkomen werden het hardst getroffen door ontslagen of het niet verlengen van arbeidsovereenkomsten en de beperkte voorspelbaarheid van hun arbeidsomstandigheden. De pandemie heeft ook het evenwicht tussen werk en privéleven van vrouwen sterker beïnvloed dan dat van mannen (zie de punten 2.2.1 en 2.3.1). Daarnaast heeft de pandemie het belang van aspecten in verband met veilige werkpraktijken en werkplekken benadrukt. 17 lidstaten meldden een afname van het aantal arbeidsongevallen sinds 2014, maar de verbetering was traag en de percentages zijn nog steeds hoog (figuur 2.3.5). Arbeidsongevallen hebben grote gevolgen voor het welzijn van werknemers en hun gezinnen, aangezien deze vaak gepaard gaan met aanzienlijke fysieke of mentale schade (zie figuur X).

¹⁹⁰ De kwaliteit van banen werd een relevante dimensie sinds de Europese Raad van Laken in 2001. COM(2001) 313.

¹⁹¹ Europese Commissie (2020), *Labour Market and Wage Developments in Europe*; en Eurofound (2021), *Living, working and COVID-19*, e-enquête.

¹⁹² Het Europees Centrum voor ziektepreventie en -bestrijding definieert een werknemer in de frontlinie als iemand met een baan die een hoger risico op besmetting met COVID-19 oplevert omdat niet thuis kan worden gewerkt of geen afstand kan worden gehouden. Dit omvat vaak werknemers in de gezondheidszorg, langdurige zorg, detailhandel en de sociale sector.

Figuur 2.3.5: Arbeidsongevallen — incidentiecijfer (ernst van 4 dagen of langer)



Opmerking: Het incidentiecijfer is het aantal ongevallen dat in het jaar heeft plaatsgevonden per 100 000 werkzame personen. Dit cijfer geeft het relatieve belang van arbeidsongevallen onder de beroepsbevolking voor landen weer. Voor 2019 zijn geen waarden beschikbaar voor BE en FI.

Bron: Accidents at work by severity [hsw_mi08].

De pandemie heeft de gevolgen van grootschalige ontwikkelingen, en met name van de digitalisering, versterkt, wat kan leiden tot aanzienlijke veranderingen in de werkorganisatie en arbeidsomstandigheden. De digitalisering, globalisering en demografische verandering waren enkele van de belangrijkste drijvende krachten achter verandering op de arbeidsmarkten van de EU en hadden gevolgen voor zowel de kwantiteit als de kwaliteit van de beschikbare banen, alsook voor de manier waarop en door wie deze werden verricht. Hoewel de toenemende mogelijkheden voor telewerk en flexibele werkregelingen de arbeidsmarktparticipatie kunnen bevorderen¹⁹³, blijven de huidige uitdagingen met betrekking tot gendergelijkheid bestaan en zijn nieuwe uitdagingen ontstaan in verband met een onevenwicht ten aanzien van zorg- en gezinstaken. Terwijl digitale platforms nieuwe arbeidskansen creëren, kunnen zij ook resulteren in preciaire arbeidsomstandigheden. Tot slot kan de digitale automatisering efficiëntiewinsten voor bedrijven en flexibiliteit voor werknemers opleveren, maar leidt zij ook tot veranderingen van taken en benodigde vaardigheden, wat een grotere werk- en inkomensonzekerheid voor werknemers in bepaalde beroepen met zich meebrengt¹⁹⁴.

De transitie naar een groene economie kan een verdere ontwikkeling van enkele belangrijke dimensies van de kwaliteit van banen vereisen. De transitie naar een koolstofarme economie zal naar verwachting nieuwe arbeidsmogelijkheden creëren in verschillende sectoren (zoals de schone industrie, biologische landbouw, duurzame bouw, bosbouw en vervoer, recycling en hernieuwbare energie). De transitie kan echter ook gevolgen hebben voor veel banen in de EU, en met name voor koolstofintensieve activiteiten. Maatregelen ter verbetering van baanbehoud en loopbaanontwikkeling zijn belangrijke drijvende krachten achter doeltreffende steun voor de noodzakelijke overgang op een andere baan en voor het beperken van tekorten aan werknemers of vaardigheden. Tegelijkertijd is een doeltreffend beheer van de verdelingseffecten van de transitie naar een groene economie essentieel om

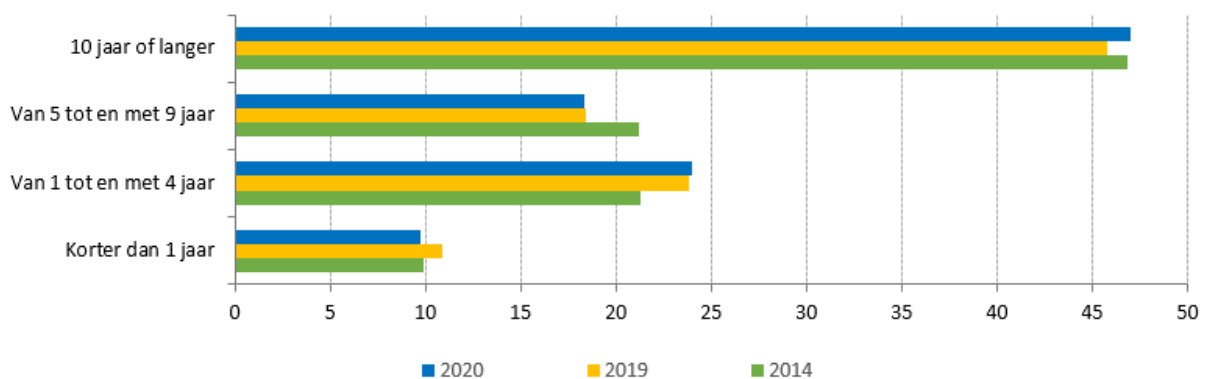
¹⁹³ Zie Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

¹⁹⁴ OESO (2020), *What happened to jobs at high risk of automation?* Beleidsnota over de toekomst van werk.

de aanpassing van werk en de sociale aanpassing te waarborgen. De “Fit for 55”-voorstellen¹⁹⁵ bieden grote kansen voor de ontwikkeling en uitrol van koolstofarme technologieën en groene banen. Als onderdeel van het pakket wil de Commissie richtsnoeren voor de lidstaten opstellen over de beste manier om de sociale en werkgelegenheidsaspecten van de klimaattransitie aan te pakken.

Een adequaat loon is een belangrijke motiverende factor voor werknemers en speelt als zodanig een cruciale rol bij de verbondenheid met het werk, de productiviteit en de sociale samenhang. Inkomsten spelen een aanzienlijke rol bij de bevordering van de arbeidsmarktparticipatie, productiviteit en economische prestaties (zie punt 2.1.1) en vormen een belangrijk onderdeel van de kwaliteit van een baan. Uit een recente enquête van Eurofound¹⁹⁶ blijkt dat het aandeel werknemers in de EU dat hun loon passend acht tussen 2005 en 2015 toenam van 43 tot 51 %; het aandeel werknemers dat hun loon niet passend acht bleef in deze periode stabiel (met ongeveer 30 %). Er zijn echter belangrijke verschillen tussen de lidstaten. In verschillende Oost-Europese landen nam de tevredenheid van werknemers met hun loon tussen 2005 en 2015 toe (zoals te verwachten was voor deze inhaaleconomieën), terwijl het tegenovergestelde (d.w.z. meer ontevredenheid) kon worden waargenomen in Spanje (+ 14 procentpunten), Ierland (+ 7 procentpunten), Frankrijk en Luxemburg (beide + 6 procentpunten). In Finland was de tevredenheid het grootst (62 %) en de verbetering tussen 2005 en 2015 het sterkst (met 26 procentpunten).

Figuur 2.3.6: Duur van arbeidsverbanden in de EU, werknemers, 25 jaar of ouder (percentage)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfsa_qoe_4a2].

De stabiliteit van het werk is een belangrijk aspect van de kwaliteit van een baan, waarbij (grote) instabiliteit van het werk normaal gesproken gepaard gaat met beperktere mogelijkheden voor de ontwikkeling van menselijk kapitaal en een beperkte toegang tot sociale bescherming. De gemiddelde duur van het arbeidsverband (d.w.z. de tijd dat de huidige baan wordt uitgeoefend) nam in de EU tussen 2014 en 2019 af, met een toename van de duur van het arbeidsverband van “minder dan één jaar” met 1 procentpunt en een afname van de duur “van 5 tot en met 9 jaar” en “10 jaar of langer” van respectievelijk 2,8 en 1 procentpunt¹⁹⁷. Dit kan onder andere het gevolg zijn van veranderingen in de verdeling van de beroepsbevolking over de economische sectoren

¹⁹⁵ Zie met name de mededeling van de Commissie “Fit for 55”: het EU-klimaatstreefdoel voor 2030 bereiken op weg naar klimaatneutraliteit [COM(2021) 550 final] en het voorstel van de Commissie voor een sociaal klimaatfonds [COM(2021) 568 final].

¹⁹⁶ Eurofound (2021), *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg. Opmerking: Loon wordt begrepen als de inkomsten van werkenden, dat wil zeggen de salarissen van afhankelijke werknemers en de inkomsten van zelfstandigen.

¹⁹⁷ Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfsa_qoe_4a2].

(zie punt 1) en de toename van nieuwe arbeidsvormen (zie punt 2.3.1). Er is echter sprake van grote verschillen tussen de lidstaten en de beroepsstatus van werknemers.

De kwaliteit van de werkomgeving en de arbeidsvoorwaarden houdt verband met het uitgevoerde werk, de werktijdverkortingsregelingen en de verhoudingen op de werkplek. In verschillende traditionele productieberoepen (zoals bedieners in de sectoren autoassemblage en chemische producten) is het aantal fysieke taken aanzienlijk beperkt als gevolg van de automatisering; tegelijkertijd worden meer intellectuele taken (bv. kwaliteitsborging en -controle) steeds relevanter. Dit kan duiden op een verbetering van de kwaliteit van de baan na verloop van tijd, mits het personeel beschikt over de juiste vaardigheden voor de overgang. Banen die worden gekenmerkt door een hoge werkbelasting, zoals tijdsdruk of risicofactoren voor de fysieke gezondheid (d.w.z. bepaalde soorten oproep- of platformwerk), in combinatie met beperkte sociale ondersteuning op het werk om de vereiste taken te vervullen, kunnen daarentegen op de langere termijn negatieve gevolgen hebben voor het welzijn van werknemers (zie punt 2.3)¹⁹⁸.

Een aantal lidstaten heeft onlangs maatregelen genomen op enkele van de bovengenoemde gebieden. In **Spanje** werd bijvoorbeeld een wet aangenomen om het wettelijk vermoeden in te voeren dat bezorgers van platforms voor levering en bezorgers in de sector voedsel- en pakketlevering diensten verlenen in het kader van een gewone arbeidsverhouding. Met de wet werden ook de bestaande rechten op informatie voor vertegenwoordigers van werknemers uitgebreid tot het gebruik van algoritmen in de werkomgeving. Deze maatregelen kunnen een goede basis vormen voor het beperken van de onzekerheid rond baan- en inkomensvooruitzichten die worden beschouwd als belangrijke dimensies voor de kwaliteit van een baan. In **Frankrijk** werd wetgeving aangenomen met het doel de sociale dialoog in de platformeconomie te bevorderen (zie punt 2.3.2 voor meer informatie). **België** voerde een individueel recht op opleiding in via collectieve overeenkomsten en plannen voor de opzet van een persoonlijk leeraccount. Het land heeft tegelijkertijd de vereisten voor een speciale regeling voor tijdskrediet versoepeld, zodat oudere werknemers met lange loopbanen met een zwaar beroep of bij bedrijven die in financiële problemen verkeren of waar een reorganisatie plaatsvindt halftijds kunnen werken, met als doel te zorgen voor een werkomgeving die aansluit op hun behoeften.

De aanzienlijke overgang op telewerk heeft zowel het potentieel als de valkuilen ervan aan het licht gebracht en geleid tot nieuwe uitdagingen op het gebied van werktijd en arbeidsomstandigheden. Tijdens de gezondheids crisis bleek telewerk voor veel bedrijven belangrijk om de bedrijfscontinuïteit te verzekeren en de gezondheid van hun werknemers te beschermen. In normale omstandigheden vermindert dit ook de pendeltijd, verschaft het werknemers grotere flexibiliteit en meer kansen om een evenwicht te vinden tussen werk en privéleven, en levert het bedrijven een grotere productiviteit en efficiëntie op. Telewerk heeft echter ook de bestaande grenzen tussen werk en privéleven vervaagd, waarbij belangrijke uitdagingen aan het licht kwamen voor werknemers die tijdens de pandemie thuis werkten in termen van werkuren en werkisolatie¹⁹⁹. In vergelijking met diegenen die gedeeltelijk vanuit huis werken of alleen op de locatie van de werkgever, meldde een hoger percentage werknemers die alleen vanuit huis werkten tussen de 41 en 60 werkuren per week (zie figuur 2.3.7, links op de grafiek). Genderverschillen waren ook duidelijk zichtbaar, aangezien

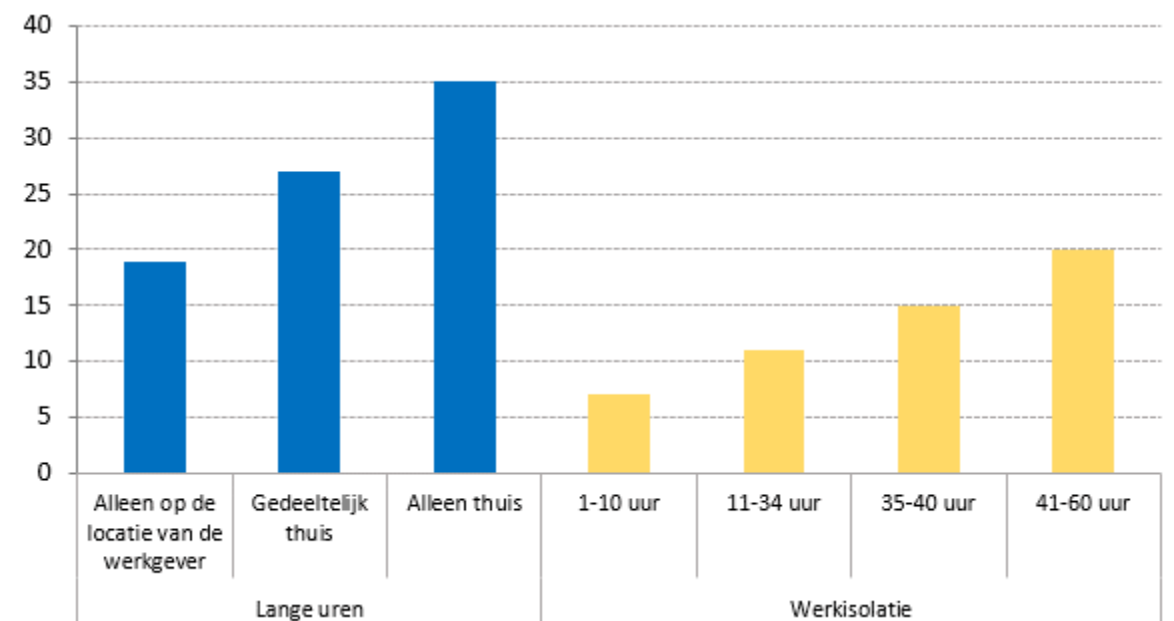
¹⁹⁸ Eurofound (2018), *New tasks in old jobs: Drivers of change and implications for job quality*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

¹⁹⁹ Bron: Eurofound (2021), *“Living, working and COVID-19”*, e-enquête, ronde 2. Opmerking: De e-enquête werd in drie rondes uitgevoerd, namelijk in april 2020, in juli 2020 en in maart 2021. Het concept van het “mogelijke aandeel telewerk” per land is gebaseerd op recent onderzoek van Sostero, M., *et al.*, (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, Europese Commissie, JRC121193.

vrouwen relatief gezien vaker gedwongen waren hun werkschema te herorganiseren (met inbegrip van werken tijdens hun vrije tijd) om dit in overeenstemming te brengen met gezinstaken. Van de personen die alleen vanuit huis werkten, met een voltijd- of deeltijdbaai, werkte een hoger percentage vrouwen (25 %) dan mannen (19 %) meer uren dan de normale werkuren. Het genderverschil is groter wanneer wordt gekeken naar werknemers met kinderen (0-11 jaar) die alleen vanuit huis werkten (35 % van de vrouwen ten opzichte van 23 % van de mannen). Bewijs toont bovendien aan dat werkisolatie vaker voorkwam hoe meer er werd gewerkt (zie figuur 2.3.7, rechts op de grafiek). Ongeveer 20 % van de werknemers die 41-60 uur vanuit huis werkten, voelden zich geïsoleerd, ten opzichte van 14 % van de werknemers die hetzelfde aantal uren op de locatie van de werkgever werkten. Er zijn echter grote verschillen tussen sectoren en beroepen. De inspanningen van de Commissie om het beleid van de lidstaten op het gebied van de geestelijke gezondheid aan te vullen en te ondersteunen, kunnen helpen enkele van de uitdagingen als gevolg van de pandemie te verlichten.

Figuur 2.3.7: De overgang op telewerk heeft voor sommige werknemers geleid tot problemen

Percentage werknemers dat tussen de 41 en 60 uur per week werkt, uitgesplitst naar werkplek (links). Percentage voltijdse werknemers die zich op het werk geïsoleerd voelen, uitgesplitst naar thuis gewerkte uren (EU-27, in %, rechts).



Bron: Eurofound (2021) “Living, working and COVID-19”, e-enquête, ronde II.

Het aanpakken van de oorzaken van segmentatie op de arbeidsmarkt²⁰⁰ draagt bij tot de kwaliteit van banen. In het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2021 werd een uitvoerige analyse van de segmentatie op de arbeidsmarkt gepresenteerd, met inbegrip van contractuele regelingen (d.w.z. arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd ten opzichte van

²⁰⁰ De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) definieert segmentatie op de arbeidsmarkt als de verdeling van de arbeidsmarkt in afzonderlijke deelmarkten of segmenten, die worden onderscheiden door verschillende kenmerken en gedragsregels, zoals contractuele regelingen, handhavingniveau of soorten betrokken werknemers.

arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd), de aard en verscheidenheid van de wetgeving inzake de arbeidsbescherming in de lidstaten (d.w.z. regels inzake het individueel en collectief aanwerven en ontslaan van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) en de soorten betrokken werknemers (bv. werknemers die onvrijwillig tijdelijk en deeltijdwerk hebben). De verbetering van de arbeidsmarktsegmentatie draagt bij tot de uitvoering van de beginselen 5 (inzake veilige en flexibele werkgelegenheid) en 7 (inzake informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag) van de Europese pijler van sociale rechten. De hier gepresenteerde analyse vormt een bijwerking van en aanvulling op de eerdere analyse.

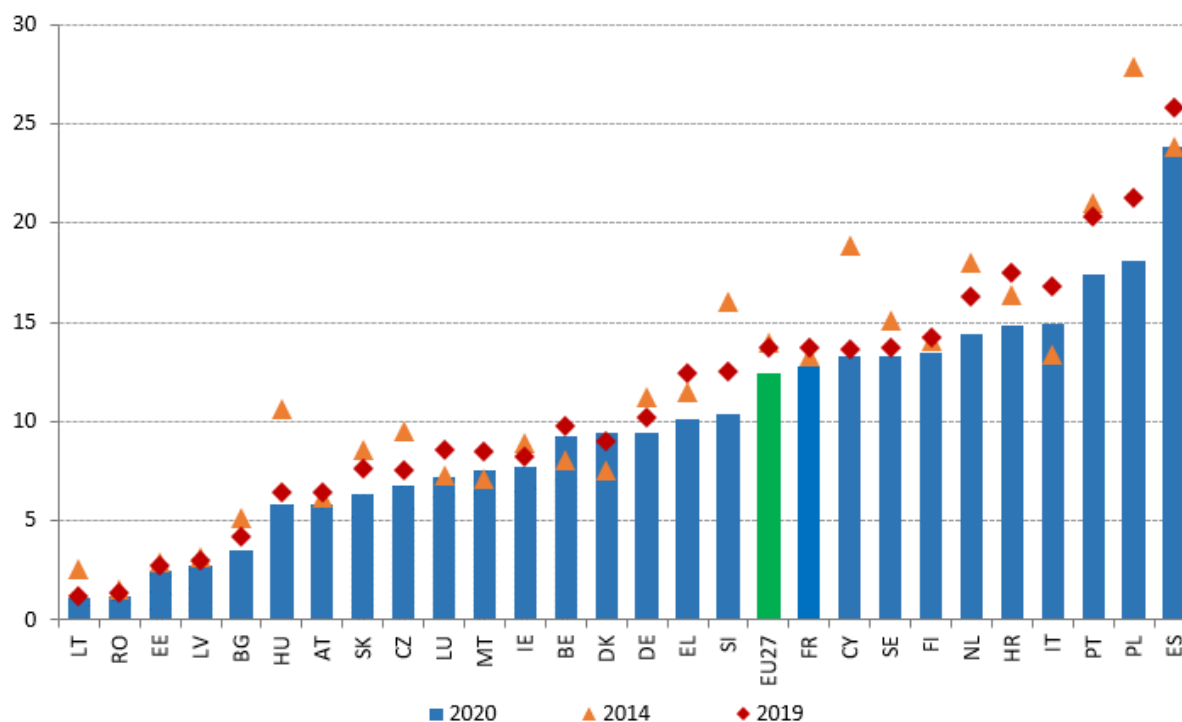
Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd²⁰¹ is sinds het begin van de pandemie gedaald, maar is in verschillende lidstaten nog steeds aanzienlijk. Het aandeel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van het totaal in de leeftijdsgroep 20-64 jaar nam in de EU af van gemiddeld 13,7 % in 2019 tot 12,4 % in 2020, wat het grotere banenverlies dan onder vaste werknemers (die in vergelijking beter werden beschermd door de wettelijk bepalingen inzake aanwerving en ontslag en de werktijdverkortingsregelingen en andere maatregelen voor baanbehoud) weerspiegelt. De kloof tussen het grootste en kleinste aandeel tijdelijk werk in de lidstaten is met 22,7 procentpunten nog steeds aanzienlijk, hoewel deze kleiner is dan in 2019 (24,6 procentpunten). Wanneer wordt gekeken naar de kwartaalcijfers was het aandeel tijdelijke werknemers (20-64 jaar, naar seizoen aangepast) 13,2 % in het tweede kwartaal van 2021, 1,1 procentpunten hoger dan het laagste punt van het tweede kwartaal van 2020. Dit kan erop duiden dat een belangrijk deel van de tijdelijke werkgelegenheid die tijdens de pandemie verloren ging al is hersteld. De cijfers verschillen echter sterk tussen de landen²⁰². Lidstaten zoals Spanje, Polen, Portugal, Italië, Kroatië en Nederland registreerden dalingen van het aandeel tijdelijke werknemers tussen 2019 en 2020 van bijna 2 procentpunten of meer. Het totale aandeel voor de meeste van deze landen is echter nog steeds ruim boven het EU-gemiddelde, en met name meer dan 15 % voor Spanje, Polen en Portugal. De laagste percentages, minder dan 3 %, werden geregistreerd in Litouwen, Roemenië, Estland en Letland (zie figuur 2.3.8).

²⁰¹ Deze term verwijst naar zowel atypische werkregelingen (zoals flexibel werk, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en nulurencontracten) als tijdelijke contracten van uitzendbureaus, terwijl deeltijdwerk en zelfstandigen zonder personeel worden uitgesloten.

²⁰² Europese Commissie (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe*, jaarlijks overzicht 2021. Luxemburg, Bureau voor publicaties van de Europese Unie (verschijnt binnenkort).

Figuur 2.3.8: Tijdelijk werk is in 2020 afgenomen, maar vormt in verschillende lidstaten nog steeds een aanzienlijk aandeel

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

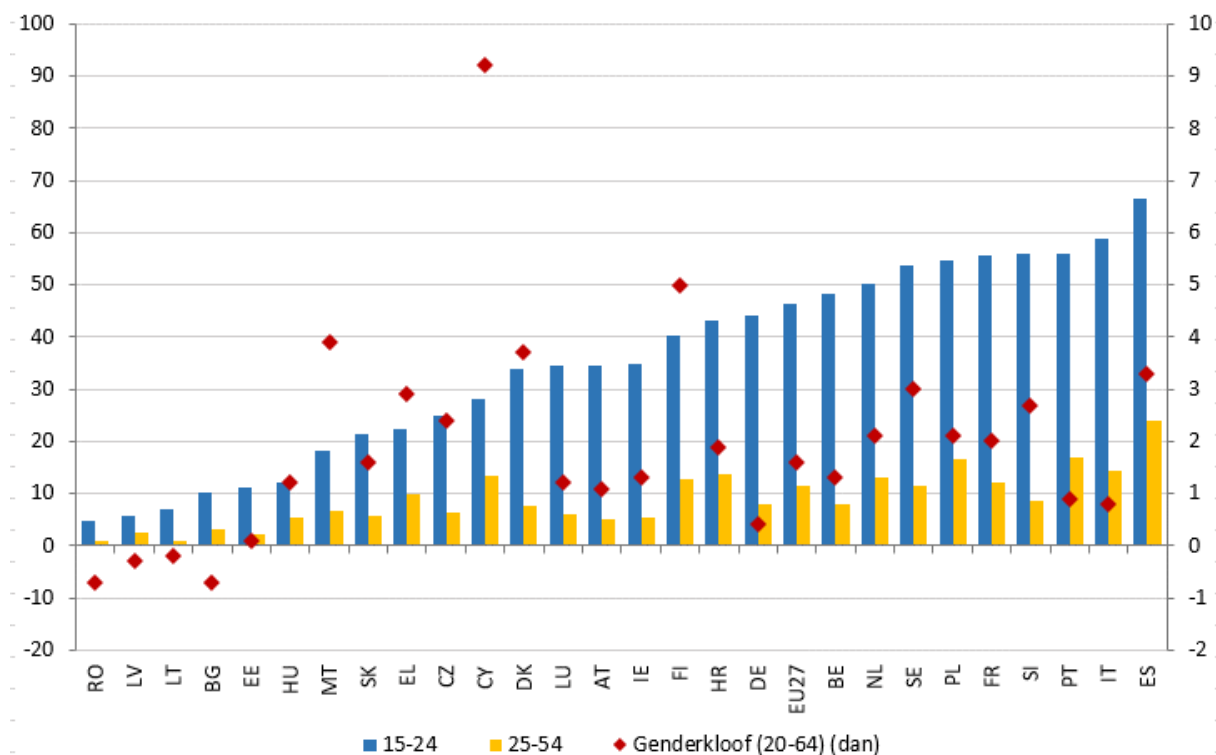


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfsi_pt_a].

Hoewel het gemiddelde aandeel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in 2020 afnam, blijven deze bijzonder wijdverbreid onder vrouwen, jongeren en niet in de EU geboren werknemers. In 2020 was het aandeel vrouwelijke werknemers (20-64 jaar) met een tijdelijk contract in de EU 13,4 %, ten opzichte van 11,8 % voor mannen, met een daling van 1,3 procentpunten (ten opzichte van 1,5 procentpunten voor mannen) tussen 2019 en 2020. Het verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft tijdelijke werkgelegenheid nam licht toe van gemiddeld 1,3 procentpunten in 2019 tot 1,6 procentpunten in 2020, hoewel momenteel sprake is van aanzienlijke verschillen tussen landen (zie figuur 2.3.9). In 2020 werden de grootste aandelen tijdelijk werk van vrouwen van het totaal waargenomen in Spanje (25,5 %), Polen (19,2 %), Cyprus (18 %) en Portugal (17,8 %). In hetzelfde jaar was het aandeel tijdelijk werk onder jongere werknemers van 15-24 jaar met 46,3 % veel hoger dan voor werknemers van 25-54 jaar (11,5 %) en werknemers van 55-64 jaar (6,1 %). Ook onder niet in de EU geboren werknemers was het aandeel tijdelijk werk in 2020 (20,9 %) veel hoger dan onder de in de EU geboren werknemers (15,5 %), waarbij het verschil bijzonder duidelijk is (meer dan 10 procentpunten) in Cyprus, Zweden en Portugal, gevolgd door Frankrijk en Spanje met cijfers tussen de 7 en 10 procentpunten.

Figuur 2.3.9: De prevalentie van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is in alle lidstaten veel hoger onder jongeren (leeftijdsgroep 15-24 jaar) en de genderverschillen zijn vaak aanzienlijk.

Tijdelijke werknemers als aandeel van het totale aantal werknemers, uitgesplitst naar leeftijd (in %, linker as) en genderkloof (in %, rechter as) bij tijdelijke werkgelegenheid (2020).



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfsa_etpgan].

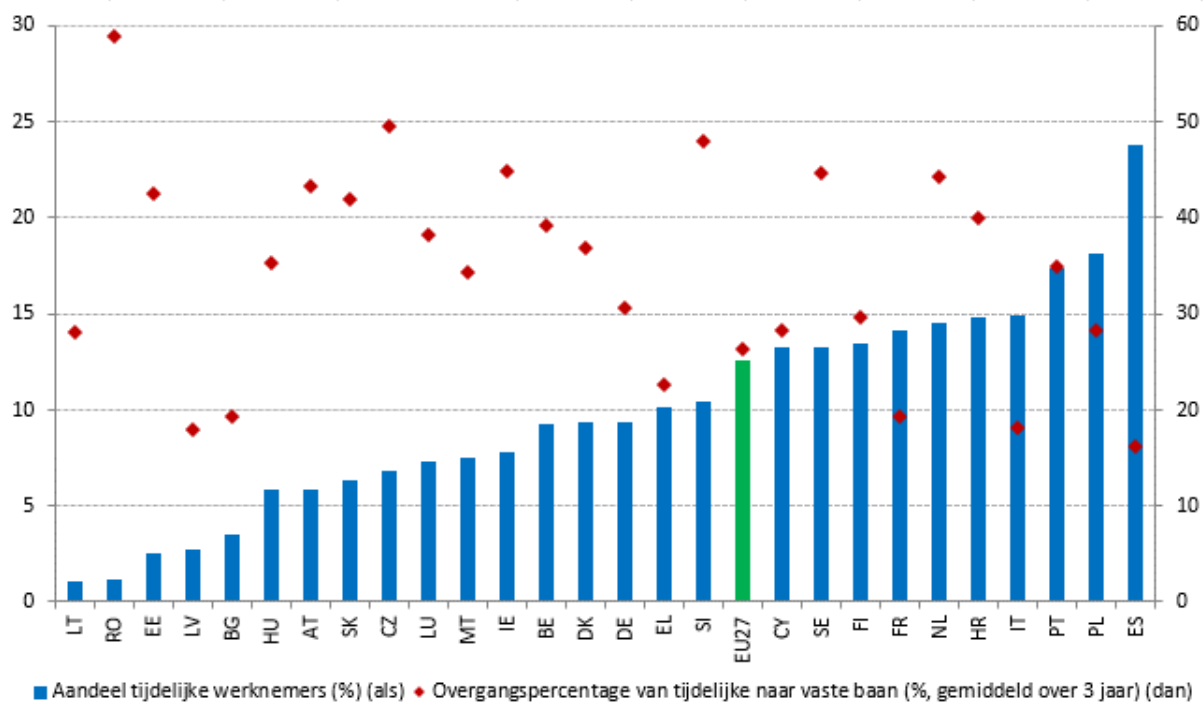
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die als “opstapje” dienen op weg naar een vastere baan zijn essentieel om de algemene kwaliteit van banen te verbeteren. De tweedeling van de arbeidsmarkt wordt vaak gekenmerkt door het bestaan van hoge aandelen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en lage overgangspersentages tussen deze overeenkomsten en vaste arbeidsverhoudingen²⁰³. Sommige lidstaten hebben te maken met aanzienlijke uitdagingen in dit opzicht. In figuur 2.3.10 zijn de overgangspersentages van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd getoond (als gemiddelde voor een periode van drie jaar tussen 2018 en 2020 om mogelijke vertekening in verband met de economische cyclus te vermijden), afgeplot tegen het aantal tijdelijke werknemers als percentage van het totaal (leeftijdsgroep 20-64 jaar). De drie lidstaten (Spanje, Italië en Frankrijk) met hoge percentages tijdelijk werk hebben ook lage overgangspersentages van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (minder dan 20 %). Andere landen zoals Kroatië, Nederland en Portugal hebben nog steeds aanzienlijke percentages tijdelijk werk (van ongeveer 15 % of meer), maar een hoger overgangsperscentage (hoger dan 35 % voor Portugal en meer dan 40 % voor Nederland en Kroatië). Tsjechië, Estland, Oostenrijk en Roemenië daarentegen hebben een laag percentage arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (minder

²⁰³ Eurofound (2019), *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

dan 7 %) en relatief hoge overgangpercentages naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (hoger dan 40 %).

Figuur 2.3.10: Het aandeel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de omzetting ervan naar vaste banen loopt sterk uiteen in de lidstaten.

Tijdelijke werknemers als percentage van het totale aantal werknemers (20-64 jaar) in 2020 en overgangpercentage naar vaste banen (gemiddelde waarde voor 2018, 2019 en 2020).



Opmerking: Voor DE, IE, IT, LV en SK zijn de werkovergangpercentages van 2020 nog niet beschikbaar. De waarde voor LV heeft betrekking op 2017; voor SK op 2016.

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfsq_etpga] en EU-SILC [ilc_lvh132].

Sommige lidstaten melden nog steeds aanzienlijke aandelen onvrijwillig tijdelijk werk.

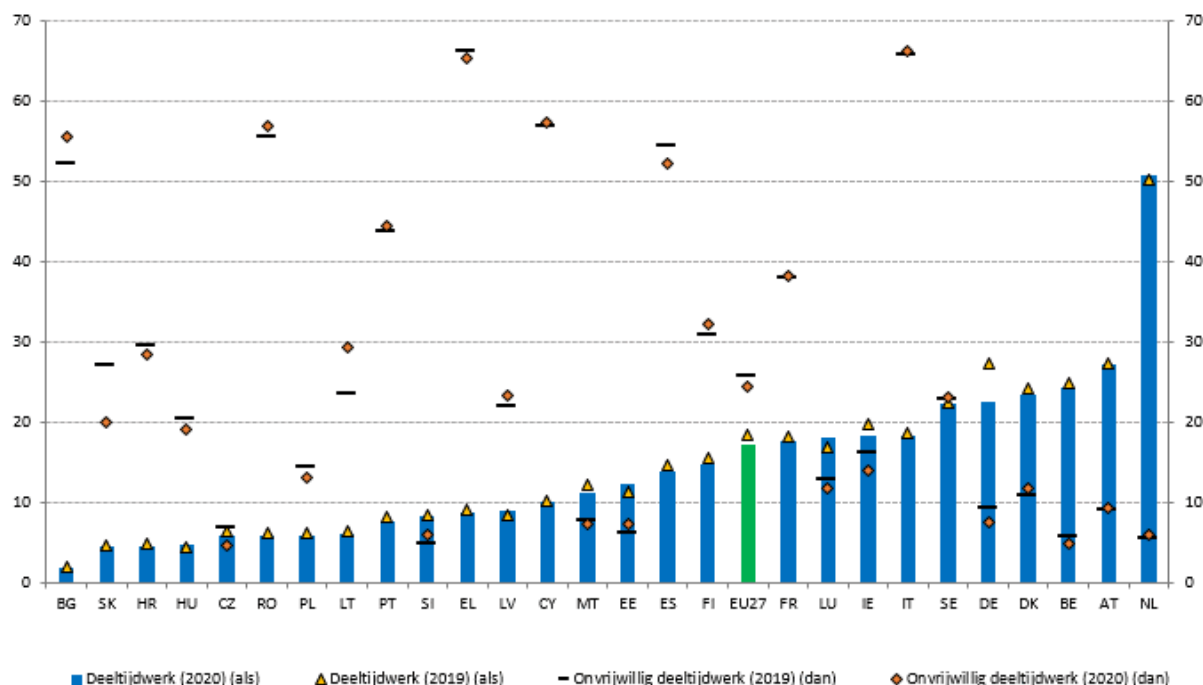
Het percentage onvrijwillig tijdelijk werk (15-64 jaar) is in de afgelopen jaren in de EU-27 langzaam, maar gestaag gedaald, van 8,8 % in 2016 tot 7,9 % in 2019 en 6,8 % in 2020. In bepaalde lidstaten blijft de voornaamste reden om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te sluiten dat de werknemer problemen heeft bij het vinden van een vaste baan. Werknemers die onvrijwillig een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben, melden vaak lagere niveaus van tevredenheid met hun baan, wat hun prestaties, de verwerving van vaardigheden en de loopbaanontwikkeling kan beïnvloeden. Tussen de landen blijven aanzienlijke verschillen (tot 19 procentpunten) bestaan. In lidstaten zoals Spanje, Portugal, Cyprus, Kroatië en Italië meldt meer dan 12 % van de werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst dat zij in deze situatie verkeren omdat zij geen vaste baan konden vinden. In Italië en Spanje gaat dit cijfer ook gepaard met lage percentages voor de overgang van een tijdelijke naar een vaste baan (zie figuur 2.3.10). De laagste percentages onvrijwillig tijdelijke werkgelegenheid worden daarentegen geregistreerd in Estland, Oostenrijk, Litouwen en Duitsland, met cijfers van minder dan 1 %²⁰⁴.

²⁰⁴ Bron: Eurostat-database [tesem190].

Hoewel het aandeel deeltijdwerk in de EU in 2020 afnam ten opzichte van het jaar ervoor, heeft nog steeds een aanzienlijk percentage werknemers te maken met onvrijwillig deeltijdwerk. Het percentage werknemers in deeltijd (15-64 jaar) was in 2020 17,2 % in de EU, 1,2 procentpunten lager dan in 2019. Terwijl zes landen (Nederland, Oostenrijk, België, Denemarken, Duitsland en Zweden) in 2020 cijfers van meer dan 20 % registreerden, was het percentage in vier landen (Bulgarije, Slowakije, Kroatië, Hongarije) minder dan 5 % (zie figuur 2.3.11). Duitsland heeft de sterkste daling van het percentage deeltijdwerk tussen 2019 en 2020 geregistreerd (4,7 procentpunten), terwijl het percentage in Estland en Luxemburg in dezelfde periode is gestegen (met ongeveer 1 procentpunt). Het aandeel onvrijwillig deeltijdwerk van het totaal aan deeltijdwerk (15-64 jaar) in de EU vertoont in de afgelopen jaren een dalende tendens, tot 24,4 % in 2020 (1,4 procentpunten lager dan in 2019 en ongeveer 8 procentpunten lager dan in 2014). Terwijl zes lidstaten (Italië, Griekenland, Cyprus, Roemenië, Bulgarije en Spanje) cijfers boven de 50 % registreren, melden andere landen (Tsjechië, België, Slovenië en Nederland) cijfers van minder dan 6 %. In Slowakije is het aandeel werknemers die onvrijwillig in deeltijd werken tussen 2019 en 2020 aanzienlijk gedaald (met 7,1 procentpunten). In Litouwen en Bulgarije is het in dezelfde periode echter gestegen (met respectievelijk 5,9 en 3,4 procentpunten). In de andere lidstaten waren de veranderingen minder uitgesproken (d.w.z. minder dan 2,5 procentpunten).

Figuur 2.3.11: Er zijn aanzienlijke verschillen in het aandeel deeltijdwerk en de onvrijwillige component ervan in de lidstaten

Aandeel deeltijdwerk van totale werkgelegenheid (15-64 jaar) en onvrijwillig deeltijdwerk als percentage van het totale deeltijdwerk (15-64 jaar), jaarcijfers, in procenten.



Opmerking: Onderbreking van de reeks voor DE.

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfsi_pt_a] en [lfsa_eppgai].

Het aandeel zelfstandigen zonder personeel (zogenaamde “zelfstandigen voor eigen rekening”) blijft hoog. Zelfstandigen voor eigen rekening kunnen in sommige contexten een verborgen afhankelijke arbeidsverhouding hebben of “schijnzelfstandige” zijn. In 2020 waren

er ongeveer 15,8 miljoen zelfstandigen (15-64 jaar) zonder werknemers. Hoewel dit cijfer 0,8 miljoen hoger is dan in 2019, is het ongeveer 1,2 miljoen lager dan de piek van 2014. In relatieve termen is het aandeel zelfstandigen (15-64 jaar) zonder personeel licht toegenomen (met 0,5 procentpunt) ten opzichte van het voorgaande jaar, tot 8,2 % van de totale werkgelegenheid. Er zijn echter grote verschillen tussen lidstaten en sectoren. Vier lidstaten (Malta, Nederland, België en Spanje) registreerden de hoogste percentages zelfstandigen voor eigen rekening (meer dan 13 %), terwijl de cijfers in Oostenrijk, Zweden, Duitsland en Denemarken uitkwamen op minder dan of ongeveer 5 %²⁰⁵. Het waarborgen van sociale bescherming voor iedereen, met inbegrip van zelfstandigen, blijft cruciaal, ook om de onzekerheid in een context die wordt gekenmerkt door de pandemie en de sociaal-economische gevolgen ervan te beperken.

De COVID-19-crisis heeft gevolgen gehad voor een aantal activiteiten in het kader waarvan vaker zwartwerk plaatsvindt, waarbij sommige sectoren en categorieën werknemers nauwlettend moeten worden gemonitord. Veel activiteiten waarbij zwartwerk een belangrijke rol speelt, vereisen direct en intensief sociaal contact (d.w.z. de horeca; kunst, entertainment en recreatie; en huishoudelijke diensten). Het uitgebreide gebruik van informatie- en communicatietechnologieën (ICT) en de steeds grotere rol van de platformeconomie hebben het tegelijkertijd mogelijk gemaakt het aanbod van en de vraag naar arbeid in deze sectoren samen te brengen. Uit voorlopige cijfers over arbeidsinspecties in 2020 blijken aanzienlijke dalingen in veel lidstaten ten opzichte van 2019. In 19 landen wordt minder dan 10 % van de werkgevers per jaar geïnspecteerd²⁰⁶. Het versterken van de capaciteit van arbeidsinspecties en het voorzien in stimulansen om de omvorming van zwartwerk tot formeel werk te bevorderen, worden beschouwd als belangrijke factoren om dit fenomeen aan te pakken en een toereikende gezondheid en veiligheid op het werk en sociale bescherming voor iedereen te waarborgen. Sinds mei 2021 is het Europees platform tegen zwartwerk onderdeel van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA), wat het mogelijk zal maken om aspecten in verband met de inspectie en handhaving op meer geïntegreerde wijze aan te pakken²⁰⁷.

In 2021 werd een lichte stijging van de langdurige werkloosheid geregistreerd, waarmee de vooruitgang die in de voorgaande jaren werd behaald, werd onderbroken. Het niveau en de ontwikkeling van het percentage langdurige werkloosheid²⁰⁸ is vaak een goede graadmeter voor de doeltreffendheid van de actieve arbeidsmarktmaatregelen bij het bereiken van hulpbehoevenden en het vinden van een passende baan voor deze mensen²⁰⁹. Voor de pandemie nam het gemiddelde percentage langdurige werkloosheid in de EU gestaag af, van 5,3 % in 2014 tot 2,4 % in 2020 (0,2 procentpunten onder het cijfer van 2019). Het percentage is in het tweede kwartaal van 2021 desalniettemin in de meeste lidstaten gestegen ten opzichte van het tweede kwartaal van 2020, met aanzienlijke verslechtingen (met meer dan 1 procentpunt) in Spanje, Italië, Portugal, Kroatië en Cyprus. De verschillen tussen de

²⁰⁵ Bron: Eurostat-database [tqoe4a3] en arbeidskrachtenenquête [Ifsa_egaps].

²⁰⁶ COM(2021) 592 final. Mededeling over de toepassing van Richtlijn 2009/52/EG van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

²⁰⁷ Zie voor meer informatie de website van de Europese Arbeidsautoriteit.

²⁰⁸ Gedefinieerd als het aantal personen dat langer dan een jaar werkloos is als aandeel van de beroepsbevolking.

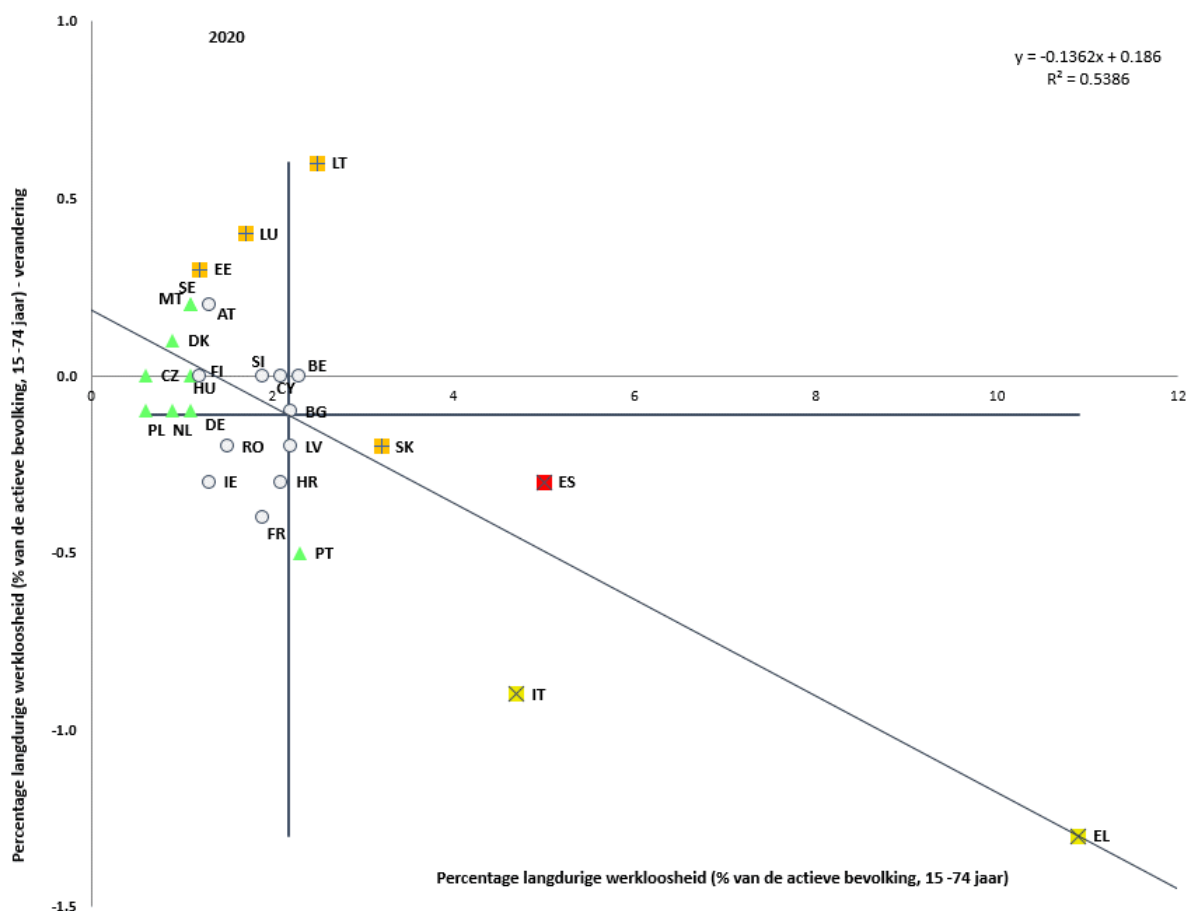
²⁰⁹ Het Comité voor de werkgelegenheid heeft afgesproken het percentage langdurig werklozen als kernindicator van het sociaal scorebord te hanteren om actieve steun voor werkgelegenheid te monitoren.

lidstaten blijven groot, met percentages in 2020 die uiteenliepen van 0,6 % in Tsjechië en Polen tot ongeveer het EU-gemiddelde (van 2,4 %) in Bulgarije, Portugal en Litouwen en tot 4,7 % in Italië, 5 % in Spanje en 10,9 % in Griekenland. De kernindicator van het sociale scorebord voor langdurige werkloosheid duidt op een “kritieke situatie” in Spanje, waar een hoger dan gemiddeld niveau (5 % in 2020) gepaard gaat met slechts een lichte daling (met 0,3 procentpunt) in het afgelopen jaar (figuur 2.3.12). Estland, Litouwen, Luxemburg en Slowakije zijn aangemerkt als “op te volgen” vanwege de verslechtering of beperkte verbetering in het afgelopen jaar. Griekenland en Italië zijn gemarkeerd als “zwak, maar gaat vooruit” vanwege hun goede prestaties (respectievelijk - 1,3 en - 0,9 procentpunt in 2020 ten opzichte van 2019). In Tsjechië, Duitsland, Denemarken, Hongarije, Malta, Nederland, Polen, Portugal en Zweden bleef de langdurige werkloosheid laag en over het algemeen stabiel in 2020. Het percentage langdurig werklozen vertoont ook grote regionale verschillen (bijlage 3). Hoge en aanhoudende werkloosheid heeft negatieve gevolgen voor menselijk kapitaal en de potentiële groei en vraagt om maatregelen om de doeltreffendheid van de actieve arbeidsmarktmaatregelen en openbare diensten voor arbeidsvoorziening te verbeteren (onder meer via een beter gerichte benadering, individuele ondersteuning en een nauwe samenwerking met werkgevers en sociale diensten)²¹⁰.

²¹⁰ De beoordeling van de aanbeveling van de Raad van 2016 over de integratie van langdurig werklozen, die in 2019 werd gepubliceerd, biedt belangrijke en nog steeds relevante bevindingen in dit opzicht. Zie COM(2019) 169 final en SWD(2019) 154 final.

Figuur 2.3.12: In 2020 is het percentage langdurige werkloosheid in verschillende lidstaten gedaald, hoewel de volledige impact van de COVID-19-crisis nog niet kan worden vastgesteld

Percentage langdurige werkloosheid, niveau van 2020 en jaarlijkse veranderingen ten opzichte van 2019
(kernindicator van het sociale scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [tesem130].

De deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen loopt sterk uiteen tussen de lidstaten, waarbij de verschillen niet altijd de omvang van de bestaande uitdagingen weerspiegelen. Het niveau van deelname aan regelmatige arbeidsmarktmaatregelen²¹¹ per 100 werklozen die op zoek zijn naar werk biedt relevante informatie over de inspanningen van de lidstaten om inactieven te re-integreren op de arbeidsmarkt (zie figuur 2.3.13)²¹². Deze cijfers stegen tussen 2014 en 2018 in 17 lidstaten (Oostenrijk, België, Bulgarije, Kroatië, Denemarken, Estland, Hongarije, Italië, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje en Finland), met verschillende niveaus van intensiteit. Met name in Estland, Spanje en België, en in mindere mate in Polen en Slowakije, werden tussen 2014

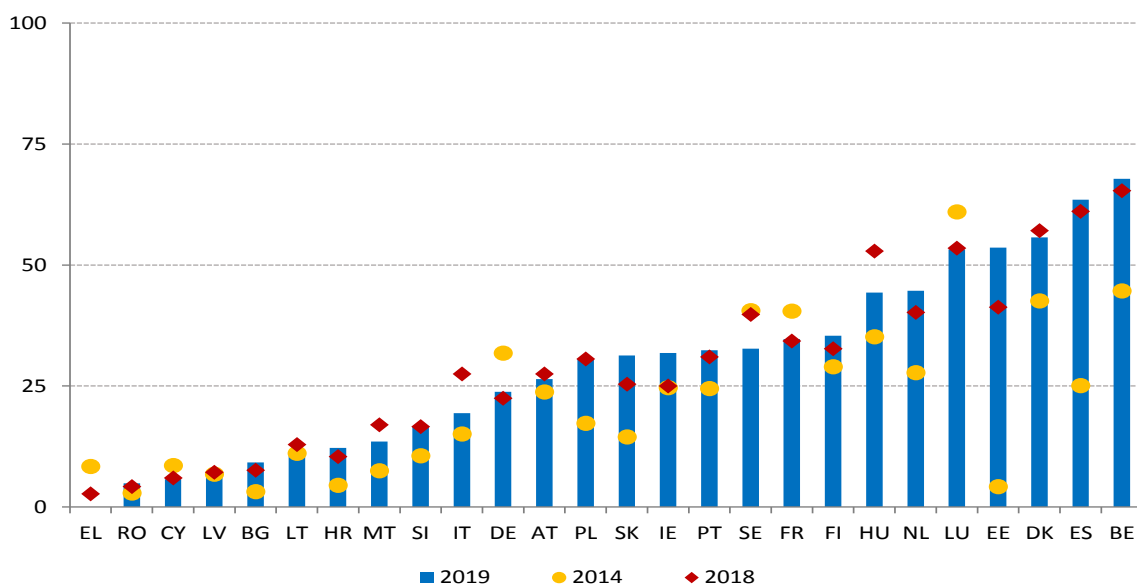
²¹¹ Volgens de classificatie van het arbeidsmarktbeleid omvatten arbeidsmarktmaatregelen activeringsmaatregelen voor werklozen en andere doelgroepen, bestaande uit de categorieën opleiding, functiewisseling en duobanen, werkgelegenheidsprikkels, integratie van personen met een handicap, creëren van banen en financiële prikkels om een eigen onderneming te starten.

²¹² Deze indicator moet niettemin met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd aangezien hij enkel de deelname aan (en niet de doeltreffendheid van) arbeidsmarktmaatregelen meet; bovendien zijn er voor bepaalde landen problemen met de statistische betrouwbaarheid die te maken hebben met het gegevensverzamelingsproces.

en 2019 aanzienlijke stijgingen van de deelname aan activeringsmaatregelen waargenomen. In vijf andere landen (Griekenland, Duitsland, Frankrijk en Luxemburg) daalden de cijfers in dezelfde periode. In andere lidstaten (Bulgarije, Cyprus, Letland, Litouwen, Kroatië, Malta, Roemenië en Slovenië) was daarentegen in de loop van de tijd sprake van weinig verandering. Terwijl in landen zoals Spanje en België belangrijke uitdagingen op het gebied van langdurige werkloosheid gepaard gaan met relatief hoge niveaus van uitgaven voor steunmaatregelen voor de arbeidsmarkt, is de steun die aan werkzoekenden wordt verleend in landen zoals Griekenland, Italië, Slowakije, Bulgarije en, in zekere mate, Slovenië, relatief beperkt (d.w.z. minder dan 0,2 % van het bbp) ten opzichte van de omvang van de landspecifieke uitdaging (zie figuur 2.3.14). In lidstaten met lage participatiecijfers voor actieve arbeidsmarktmaatregelen is de versterking van de verlening ervan essentieel om mogelijke schadelijke effecten op de langere termijn te voorkomen en bij te dragen tot een inclusief herstel. Naast en in aanvulling op de financiering die traditioneel wordt verstrekt door het Europees Sociaal Fonds en andere financiering van het cohesiebeleid (waaronder React-EU en CRII en CRII+) biedt de herstel- en veerkrachtfaciliteit²¹³ belangrijke EU-financiering ter ondersteuning van dit soort maatregelen, in lijn met de aanbeveling van de Commissie over EASE.

Figuur 2.3.13: Er zijn verschillen tussen de lidstaten in termen van deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen

Deelnemers aan regelmatige interventies in het kader van het arbeidsmarktbeleid (categorieën 2-7) per 100 werklozen die willen werken



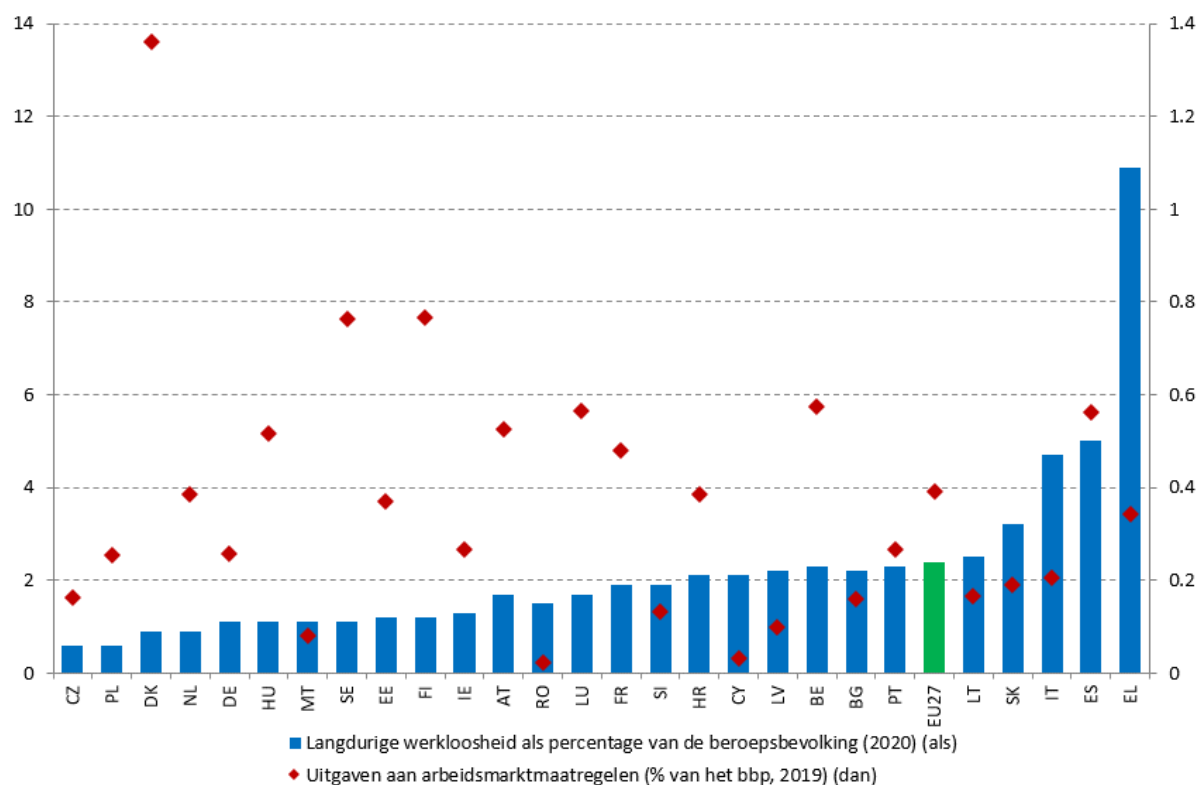
Opmerking: Gegevens niet beschikbaar voor CZ en slechts beschikbaar tot 2018 voor EL. Beperkte betrouwbaarheid van de gegevens voor LT voor 2019.

Bron: Eurostat, databank voor arbeidsmarktbeleid [lmp_ind_actsup].

²¹³ Verordening (EU) 2021/241 van het Europees Parlement en de Raad van 12 februari 2021 tot instelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit.

Figuur 2.3.14: De uitgaven voor actieve arbeidsmarktmaatregelen verschillen aanzienlijk tussen de lidstaten en houden niet altijd verband met de bestaande uitdagingen

De uitgaven voor actieve arbeidsmarktmaatregelen (categorieën 2-7, als percentage van het bbp, 2019) en de langdurige werkloosheid als percentage van de beroepsbevolking (2020)



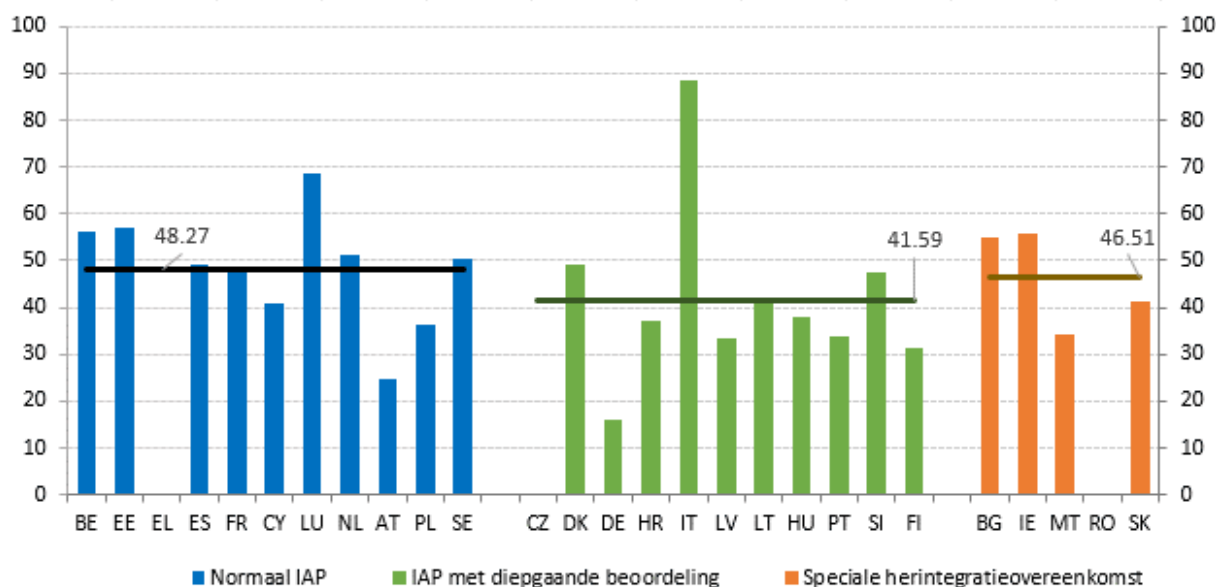
Bron: Databank voor arbeidsmarktbeleid [Imp_expsumm] en arbeidskrachtenenquête [une_ltu_a].

Het ontwerp en de uitvoering van gepersonaliseerde regelingen voor herintegratie zijn essentieel om belangrijke uitdagingen met betrekking tot de inzetbaarheid van langdurig werklozen aan te pakken. Herintegratieovereenkomsten bieden op maat gemaakte ondersteuning om langdurig werklozen weer aan werk te helpen. Hoewel herintegratieovereenkomsten verschillen tussen de lidstaten, omvatten zij over het algemeen mentorschap, individuele steun voor het zoeken naar een baan, verder onderwijs en verdere opleiding en andere soorten sociale steun (bv. huisvesting, vervoer of kinderopvang- en zorgdiensten) wanneer deze nodig zijn voor werkzoekenden die te maken hebben met aanvullende problemen. Herintegratieovereenkomsten worden opgesteld door de arbeidsadviseur en de werkzoekende en bevatten een plan van aanpak en maatregelen om langdurig werklozen te helpen een passende baan te vinden. Zij steunen vaak op individuele diepgaande beoordelingen om uiterlijk binnen 18 maanden werkloosheid de specifieke en potentiële behoeften van elke geregistreerde langdurig werkloze vast te stellen. De diepgaande beoordelingen dienen als basis voor de opstelling van individuele actieplannen (IAP), met een kalender en reeks acties om de voorgestelde doelstellingen te behalen. In 2019 vond 46,5 % van alle langdurig werklozen in de EU aan wie een speciale herintegratieovereenkomst werd aangeboden weer een baan. Dit cijfer stijgt tot 48,3 % voor langdurig werklozen die deelnemen aan IAP's (zie figuur 2.3.15). Een groot aantal langdurig

werklozen met zowel een speciale herintegratieovereenkomst als een normaal IAP nam deel aan verschillende vormen van bijscholingsmaatregelen²¹⁴.

Figuur 2.3.15: Het voorzien in op maat gemaakte activeringsplannen om de inzetbaarheid van langdurig werklozen te vergroten

Aandeel perioden langdurige werkloosheid eindigend in een baan voor verschillende herintegratieovereenkomsten, in procenten (25-64 jaar; 2019)



Opmerking: Geen gegevens beschikbaar voor CZ, EL en RO.

Bron: Databank voor arbeidsmarktbeleid en arbeidskrachtenenquête.

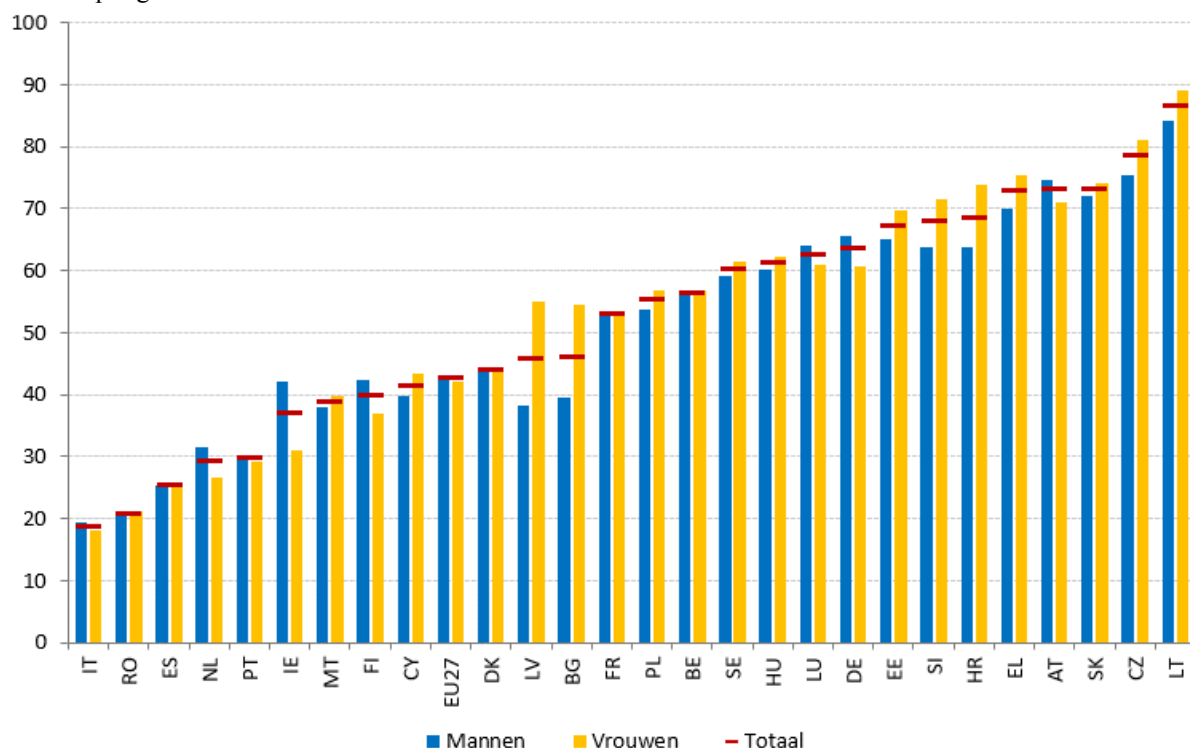
Openbare diensten voor arbeidsvoorziening spelen een belangrijke rol bij de ondersteuning van werkzoekenden en het begeleiden van acties om te zorgen voor soepele baanwisselingen, met inbegrip van de transitie naar een groenere economie. De arbeidsmarktsituatie en de vooruitzichten van veel mensen zijn aanzienlijk veranderd in een context die wordt gekenmerkt door de COVID-19-crisis, waarbij diegenen die hiervoor al in een kwetsbare positie verkeerden harder werden getroffen. Doeltreffende en efficiënte openbare diensten voor arbeidsvoorziening zijn essentieel om alle werkzoekenden loopbaanperspectieven te bieden en negatieve (schadelijke) effecten van werkloosheid of eerdere inactiviteit te voorkomen. Daarnaast kunnen openbare diensten voor arbeidsvoorziening een cruciale rol spelen bij het vaststellen en ondersteunen van structurele veranderingen op de arbeidsmarkt door middel van maatregelen zoals meer anticipatie, deskundigheid en partnerschappen²¹⁵. De bewezen mogelijkheden van openbare diensten voor arbeidsvoorziening om de verlening van hun diensten doeltreffend aan te passen en een belangrijke rol te spelen bij het inspelen op de arbeidsmarktsituatie moeten verder worden ondersteund door middel van digitalisering, capaciteitsopbouw en modernisering, evenals door middel van een versterkte samenwerking met relevante belanghebbenden op de arbeidsmarkt, waaronder werkverschaffers, de sociale diensten en de sociale partners.

²¹⁴ Europese Commissie (2019), *Data collection for monitoring of the LTU Recommendation: 2017*.

²¹⁵ Bronnen: Europese Commissie (2021), *European Network of Public Employment Services, Work programme 2021*. Gepubliceerd in juni 2021. Europese Commissie (2020), *Jaarverslag, januari-december 2020*.

Er bestaan aanzienlijke verschillen in het gebruik van openbare diensten voor arbeidsvoorziening, waarbij het werkzoekgedrag uiteenloopt tussen de lidstaten. De analyse voor 2020 van het percentage werkzoekenden dat aangeeft gebruik te hebben gemaakt van openbare arbeidsbureaus voor het zoeken naar een baan toont aan dat de cijfers uiteenlopen van 20 % in Italië en Roemenië tot ongeveer 60 % in België, Zweden, Hongarije, Luxemburg en Duitsland en meer dan 75 % in Tsjechië en Litouwen (zie figuur 2.3.16). In een paar lidstaten worden kleine verschillen per geslacht waargenomen, die het grootst zijn in Letland, Bulgarije, Slovenië, Ierland en Kroatië. Over het algemeen vertoont het gebruik van openbare diensten voor arbeidsvoorziening door werkzoekenden in de EU in de afgelopen jaren een neerwaartse trend, van 49,1 % in 2014 tot 46,1 % in 2017 en 42,5 % in 2020 (het is mogelijk dat dit in bepaalde mate een in vergelijking groter gebruik van andere methoden, en met name digitale methoden, voor het zoeken naar een baan weerspiegelt). Het cijfer is hoger dan voor het gebruik van particuliere diensten voor arbeidsvoorziening (21,3 %) of voor het publiceren of beantwoorden van advertenties (40,6 %), die beide sinds 2017 over het algemeen stabiel zijn gebleven. Hoewel het gebruik van verschillende alternatieven niet exclusief is en geen duidelijk patroon van complementariteit of vervanging bij methoden voor het zoeken van een baan kan worden waargenomen, is het percentage personen dat aangeeft gebruik te maken van openbare diensten voor arbeidsvoorziening in twaalf lidstaten lager dan 50 %. Tussen 2017 en 2020 registreerden sommige lidstaten, zoals Estland, Litouwen en Bulgarije, een aanzienlijke stijging (met meer dan 6 procentpunten) van het gebruik van openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Het gebruik van deze diensten voor werkzoekenden is in dezelfde periode daarentegen sterk gedaald (met ongeveer 10 procentpunten) in Duitsland, Cyprus en Roemenië. Het aandeel respondenten dat aangeeft sociale banden te gebruiken (bv. vrienden, familieleden en vakbonden) bij hun zoektocht naar een baan is tegelijkertijd in de afgelopen jaren in de EU sterk afgenomen (van 71 % in 2017 tot 66 % in 2020) en hetzelfde geldt voor personen die besluiten rechtstreeks bij werkgevers te solliciteren (van ongeveer 60 tot 53 % in dezelfde periode). De technische en menselijke capaciteit van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, de digitale integratie ervan en de mate van partnerschappen die met werkgevers zijn ontwikkeld, blijven belangrijke factoren om de kwaliteit en aantrekkelijkheid van deze diensten te bepalen.

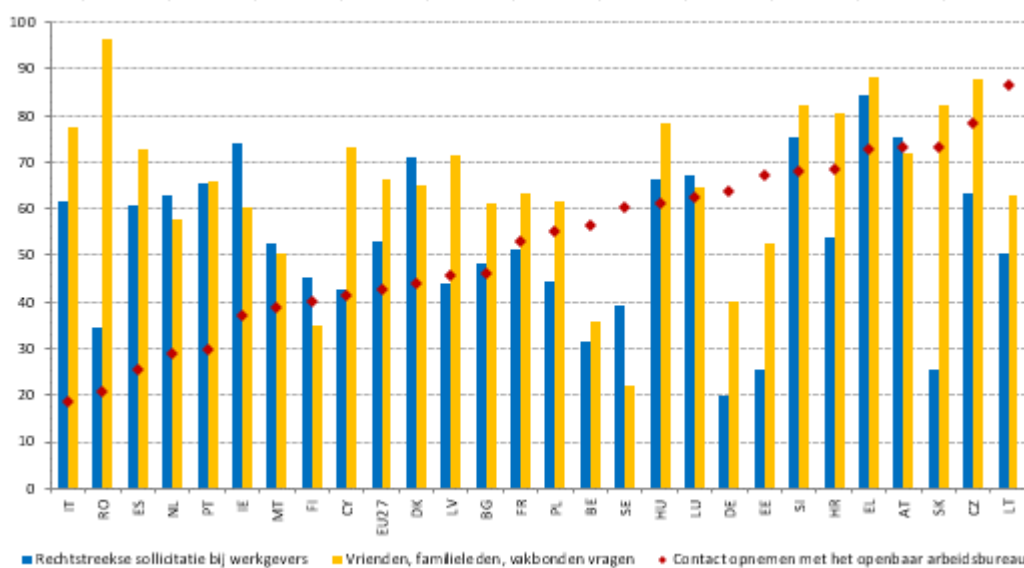
Figuur 2.3.16: Er is sprake van aanzienlijke verschillen in het gebruik van openbare diensten voor arbeidsvoorziening tussen de lidstaten, met enkele verschillen per geslacht
Percentage werklozen dat gebruikmaakt van openbare arbeidsbureaus voor het zoeken naar een baan in 2020, waarden per geslacht



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfsa_ugmsw].

Figuur 2.3.17: Werkzoekenden gebruiken een brede verscheidenheid aan zoekmethoden op verschillende en vaak niet-exclusieve wijzen

Percentage werklozen dat aangeeft een bepaalde methode te hebben gebruikt voor het zoeken naar een baan (2020)



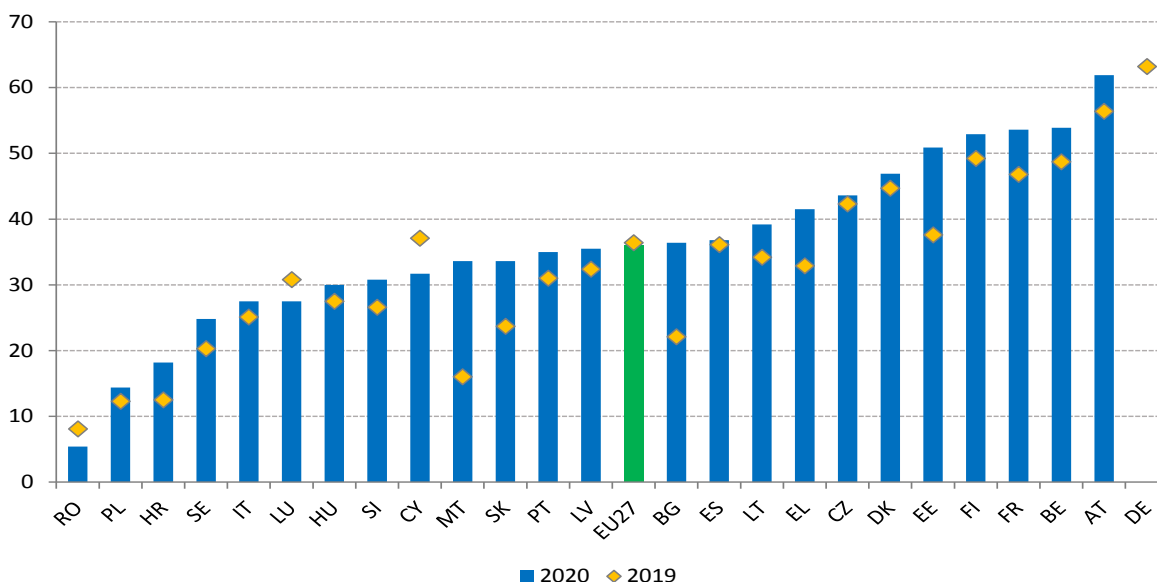
Opmerking: landen zijn gerangschikt naar toenemende percentages contact met het openbare arbeidsbureau.

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfsa_ugmsw].

In 2020 steeg het aandeel kortstondig werklozen dat een werkloosheidsuitkering ontvangt in de meeste lidstaten. De totale impact van de COVID-19-crisis op de werkgelegenheid is ingeperkt dankzij het uitgebreide gebruik van werktijdverkorting en vergelijkbare maatregelen voor baanbehoud (zie punt 2.1). Personen die hun baan verloren of reeds werkloos waren toen de crisis uitbrak, kwamen echter in een bijzonder lastige situatie terecht²¹⁶. In het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2021 werd een gedetailleerde analyse gepresenteerd van de belangrijkste kenmerken van de stelsels voor werkloosheidsuitkeringen in de EU, op basis van de resultaten van de benchmarking van werkloosheidsuitkeringen en actief arbeidsmarktbeleid die werd overeengekomen met het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO). Hoewel de analyse over het algemeen geldig blijft, moet worden opgemerkt dat de dekking van de regelingen voor werkloosheidsuitkeringen tussen 2019 en 2020 in de meeste lidstaten werd uitgebreid. De uitbreiding was het grootst in Bulgarije, Estland, Griekenland, Spanje, Malta, Roemenië en Slowakije (zie figuur 2.3.18). Voor de lidstaten die beschikken over recentere gegevens²¹⁷ is de relatieve stijging van het aantal ontvangers van een werkloosheidsuitkering bijzonder groot (40 % of meer sinds februari 2020 tot het voorjaar of het begin van de zomer van 2021) in Estland, Portugal, Roemenië, Slowakije en Zweden. In de meeste lidstaten nam het aantal ontvangers van een werkloosheidsuitkering in de afgelopen maanden echter af, in lijn met de verbeterde arbeidsmarktomstandigheden. In 2020 ontving 32,8 % van de minder dan een jaar als werkloze ingeschreven personen in de EU geen uitkering en dit percentage is hoger dan 50 % in Kroatië en Slowakije²¹⁸.

Figuur 2.3.18: Het aandeel kortstondig werklozen dat een werkloosheidsuitkering ontvangt, is in de meeste lidstaten toegenomen

Dekking van de werkloosheidsuitkeringen voor kortstondig werklozen (d.w.z. korter dan 12 maanden), 15-64 jaar



Opmerking: geen gegevens beschikbaar voor IE en NL. Gegevens voor DE hebben uitsluitend betrekking op 2019.

²¹⁶ Zie voor meer details: Europese Commissie (2020). Employment and Social developments in Europe. Quarterly review, juni 2020, Luxemburg, Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

²¹⁷ Zie het jaarverslag 2021 van het Comité voor sociale bescherming (SPC).

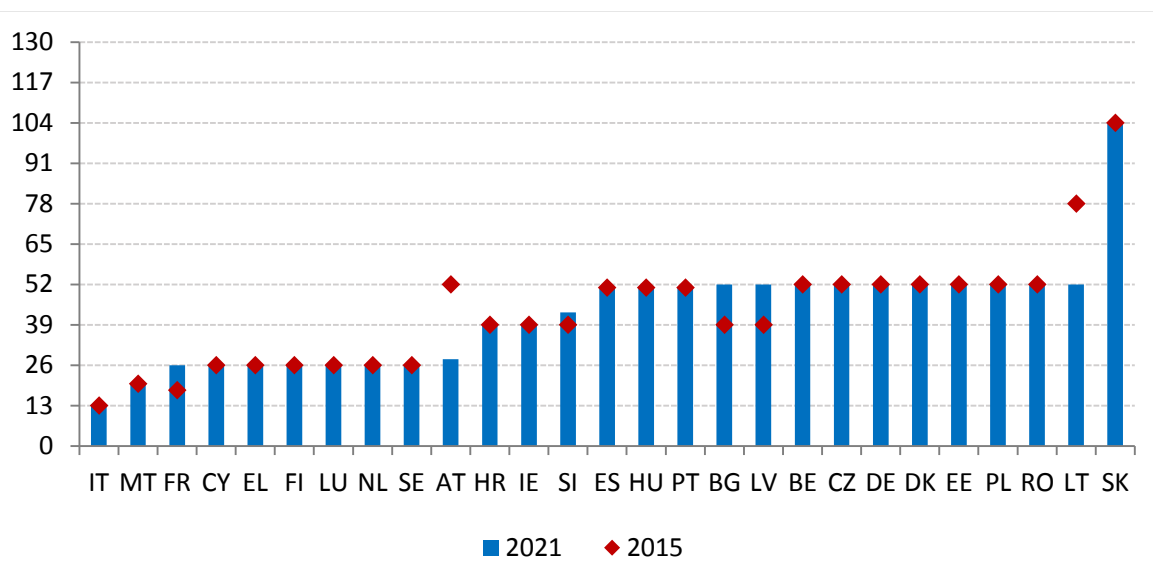
²¹⁸ Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [[lfsa_ugadra](#)].

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête [lfsa_ugadra].

In 2021 bleven de duur van de periode van werk om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering en de duur van de uitkering over het algemeen stabiel. De periode om in aanmerking te komen veranderde alleen in Slovenië, van 9 maanden in 2020 tot 10 maanden in 2021 (zie figuur 2.3.19). De periode om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering is het kortst in Italië, waar zekerheidsbijdragen gedurende 13 weken moeten zijn betaald. Aan de andere kant is het land met de langste periode om in aanmerking te komen Slowakije, met 104 weken. Zoals figuur 2.3.20 laat zien, hebben werknemers die na een jaar tewerkstelling worden ontslagen, afhankelijk van de lidstaat recht op uitkeringen voor een zeer verschillende duur. In 16 lidstaten is de duur van de uitkeringen maximaal zes maanden (24 weken). In Denemarken en België hebben werklozen dit recht echter tot twee jaar of langer. In Luxemburg en Griekenland is de duur precies een jaar en in Litouwen, Letland en Ierland ongeveer acht maanden.

Figuur 2.3.19: De bijdragenperiode om in aanmerking te komen voor de werkloosheidsuitkeringen verschilt aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat

Duur van de vereiste periode om in aanmerking te komen, in weken, gegevens voor 2015 en 2020

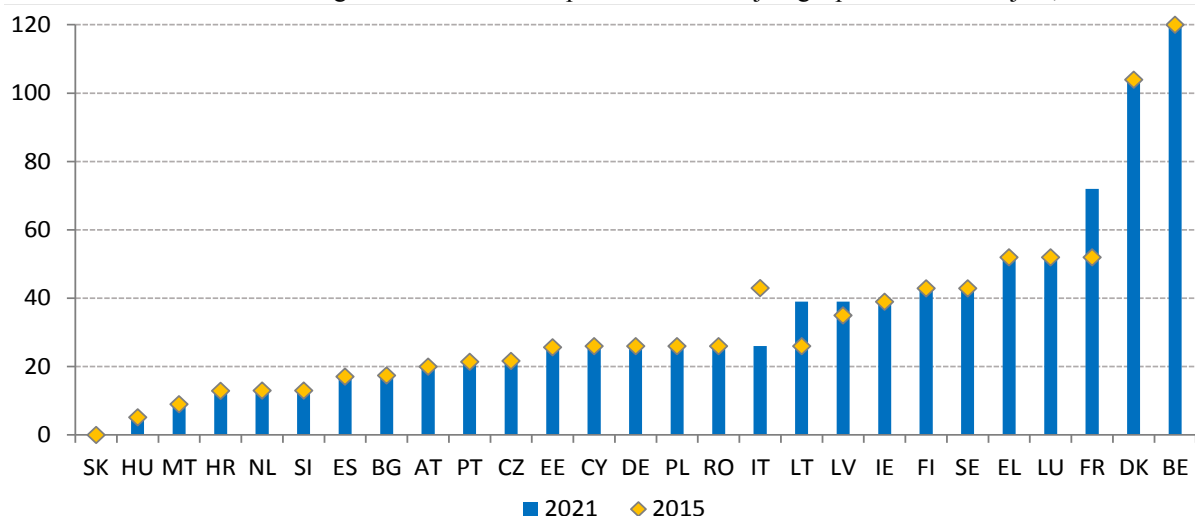


Opmerking: in Malta (2016 en 2021) moeten ten minste 50 wekelijkse bijdragen zijn betaald sinds de persoon voor het eerst begon te werken; in Ierland (2016 en 2021) moeten ten minste 104 wekelijkse bijdragen zijn betaald sinds de persoon voor het eerst begon te werken; in Oostenrijk (2021) moeten ten minste 52 wekelijkse bijdragen zijn betaald voor een eerste verzoek en ten minste 28 wekelijkse bijdragen voor daaropvolgende verzoeken.

Bron: Gegevensbank MISSOC (januari 2015 en januari 2021).

Figuur 2.3.20: In de meeste lidstaten kunnen werkloosheidsuitkeringen voor een periode van maximaal 6 maanden worden ontvangen bij een arbeidsverleden van 1 jaar

Maximale duur van de uitkeringen in aantal weken op basis van een bijdragenperiode van een jaar, 2020 en 2015



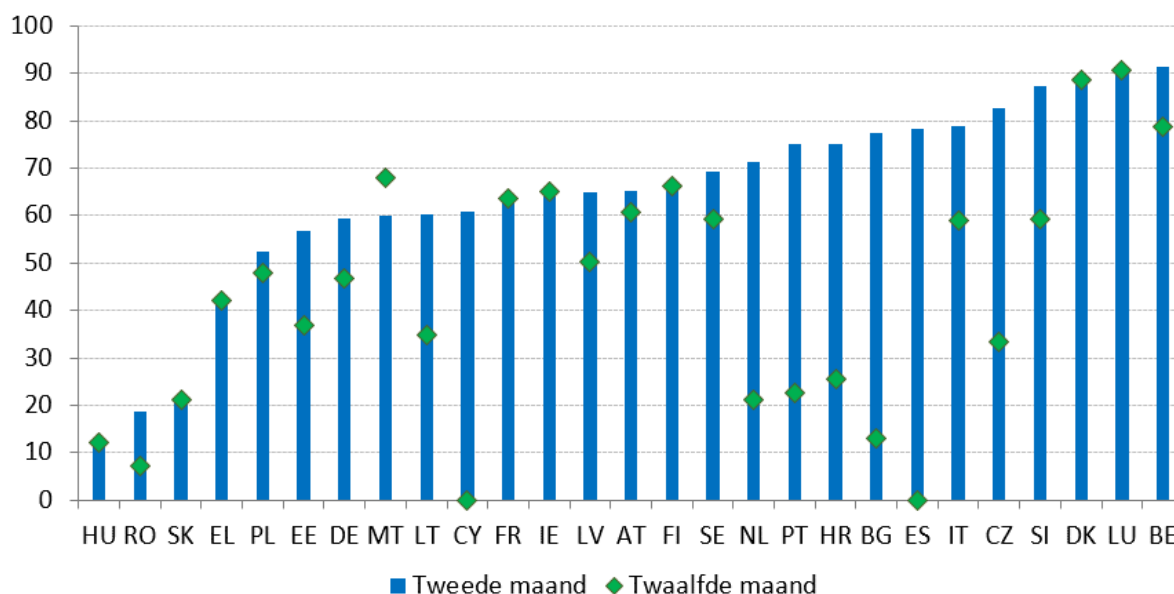
Opmerking: In België is de duur van de uitkeringen onbegrensd. In Cyprus worden de weken berekend op basis van 6 werkdagen per week. In Ierland wordt enkel aan personen die 260 of meer wekelijkse PRSI-bijdragen hebben betaald, gedurende 39 weken (234 dagen) een uitkering betaald. In Slowakije komt een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

Bron: Gegevensbank MISSOC (januari 2015 en januari 2021) en nationale wetgeving.

Het vervangingsinkomen voor werklozen verschilt tussen de lidstaten en is afhankelijk van de duur van de werkloosheid. In figuur 2.3.21 worden de vervangingsratio's voor personen met een laag inkomen (67 % van het nationale gemiddelde inkomen) met een kort arbeidsverleden (tot 12 maanden waarin socialezekerheidsbijdragen zijn betaald) in de EU vergeleken. De netto vervangingsratio's in de tweede maand van de werkloosheid lopen uiteen van 12,3 % van het eerdere (netto)inkomen in Hongarije en 19 % in Roemenië tot meer dan 90 % in Luxemburg en België. In Frankrijk en Ierland verandert de vervangingsratio niet met de duur van de werkloosheid. In de meeste lidstaten dalen de vervangingsratio's echter na verloop van tijd. Grote verschillen tussen de tweede en de twaalfde maand van de werkloosheid zijn over het algemeen het gevolg van de overgang van werkzoekenden van een werkloosheidsverzekering naar een werkloosheidsuitkering of sociale bijstand, in het kader waarvan normaal gesproken lagere uitkeringen worden verstrekt.

Figuur 2.3.21: De werkloosheidsuitkeringen verschillen sterk in de EU

Netto vervangingsratio van werkloosheidsuitkeringen op 67 % van het gemiddelde loon, bij de 2e en de 12e maand van werkloosheid (2020)



Opmerking: de indicator is berekend voor een twintigjarige alleenstaande zonder kinderen met een korte loopbaan (1 jaar). Hierin zijn verschillende inkomenscomponenten, werkloosheidsuitkeringen en andere uitkeringen (zoals sociale bijstand en huisvestingstoelagen) inbegrepen.

Bron: Europese Commissie, op basis van het inkomens-uitkeringsmodel van de OESO.

Een hoogwaardige en doeltreffende sociale dialoog is een voorwaarde voor de goede werking van de Europese sociale markteconomie en waarborgt duurzamere en inclusievere beleidsresultaten. In werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 7 en de Europese pijler van sociale rechten worden de lidstaten verzocht te zorgen voor de tijdige en betekenisvolle betrokkenheid van de sociale partners bij het ontwerp en de uitvoering van werkgelegenheids- en sociaal beleid en, waar relevant, economische hervormingen en economisch beleid, onder meer door een verhoging van hun capaciteiten te ondersteunen. In overeenstemming met nationale praktijken en institutionele kaders is de samenwerking met de sociale partners op alle niveaus bedoeld om het ontwerp van de hervormingen te verbeteren en de verantwoordelijkheid voor de voorgestelde hervormingen te waarborgen. De samenwerking beperkt ook conflicten en draagt bij tot het beheer van structurele verandering en de versterking van de sociale samenhang. Dit geldt in het bijzonder in een periode waarin een sterke consensus nodig is om een robuust herstel en sterke ondersteuning van de groene en de digitale transitie te waarborgen. De sociale partners hebben reeds een belangrijke rol gespeeld in het kader van de COVID-19-crisis, waarbij meer dan de helft van alle maatregelen op het gebied van actief arbeidsmarktbeleid en bescherming van het inkomen die sinds de uitbraak van de pandemie zijn vastgesteld, werd overeengekomen of onderhandeld met organisaties van de sociale partners. Over het algemeen is de betrokkenheid van de sociale partners bij het ontwerp en de uitvoering van nationaal werkgelegenheids- en sociaal beleid in de afgelopen paar jaar stabiel gebleven of licht verbeterd. De betrokkenheid verschilt echter nog steeds sterk tussen de lidstaten²¹⁹. Vanaf 2016 heeft het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO)

²¹⁹ Eurofound (2021), *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg. Zie voor specifieke details over collectieve

jaarlijks beoordelingen in het kader van het multilaterale toezicht verricht van de betrokkenheid van de sociale partners in de EU-lidstaten om de uitdagingen en goede praktijken in dit verband te beoordelen.

De lidstaten zijn op basis van de verordening tot instelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit²²⁰ verzocht in hun herstel- en veerkrachtplannen een samenvatting op te nemen van het proces van raadpleging van relevante belanghebbenden, waaronder de sociale partners, en aan te geven hoe hun inbreng hierin terugkomt. Volgens de richtsnoeren van de Commissie over het opstellen van de herstel- en veerkrachtplannen²²¹ moet de samenvatting de omvang, de soort en het tijdschema van de raadplegingen beslaan. De voorlopige resultaten van een studie van het netwerk van nationale correspondenten van Eurofound²²² duiden op verschillende niveaus van betrokkenheid in de lidstaten. In sommige gevallen melden zowel werkgeversorganisaties als vakbonden dat zij voldoende tijd hadden om deel te nemen aan de uitwerking of de beoordeling van het herstel- en veerkrachtplan voorafgaande aan de officiële indiening ervan in 2021. In andere gevallen gaven de sociale partners echter aan dat beperkte tijd was uitgetrokken voor de raadpleging. Wat betreft de mogelijkheid om bij te dragen aan de ontwikkeling van het herstel- en veerkrachtplan meldden de meeste sociale partners een geringe tevredenheid met de feedback en antwoorden die zij ontvingen van regeringsvertegenwoordigers. Zij beschouwden hun betrokkenheid grotendeels als informatief en, in mindere mate, als raadpleging. In de toekomst zal een toereikende betrokkenheid van de sociale partners bij de uitvoering van de herstel- en veerkrachtplannen belangrijk zijn om het welslagen van de geplande maatregelen te garanderen.

De betrokkenheid van organisaties van het maatschappelijk middenveld is ook cruciaal om te zorgen voor nationale verantwoordelijkheid voor hervormingen en investeringen en om de blijvende impact hiervan te waarborgen. Voortbouwend op bestaande nationale praktijken en in lijn met het vermeldde in de verordening tot instelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit heeft een groot aantal lidstaten organisaties van het maatschappelijk middenveld en andere relevante belanghebbenden geraadpleegd met het oog op het opstellen van hun herstel- en veerkrachtplan. Dit is in overeenstemming met de werkgelegenheidsrichtsnoeren van 2021²²³ en de richtsnoeren van de Europese Commissie voor de lidstaten die in januari 2021 werden verstrekt. Volgens een resolutie van het Europees Economisch en Sociaal Comité (op basis van raadplegingen van zijn leden en vertegenwoordigers van belanghebbenden in de lidstaten) was de beperkte tijd die

onderhandelingen punt 2.1 van het onderhavige verslag en “Employment and Social developments in Europe”, jaarlijkse beoordeling, 2021.

²²⁰ Verordening (EU) 2021/241 van het Europees Parlement en de Raad van 12 februari 2021 tot instelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit.

²²¹ Europese Commissie, SWD(2021) 12 final. *Guidance to Member States, Recovery and Resilience Plans*.

²²² Bron: Eurofound (2022), *Tripartite social dialogue and policy formation: Measures to promote recovery in the aftermath of the COVID-19 crisis* (verschijnt binnenkort). Opmerking: Voorlopige resultaten van de lopende studie van Eurofound naar de betrokkenheid van de nationale sociale partners bij het opstellen van de herstel- en veerkrachtplannen, ingediend door de lidstaten in 2021. Het netwerk van nationale correspondenten van Eurofound heeft 24 verslagen opgesteld op basis van de standpunten van de sociale partners en, in zekere mate, van regeringsvertegenwoordigers. De herstel- en veerkrachtplannen van DK en MT zijn niet opgenomen in deze voorlopige analyse. Voor BG verwijst de ontvangen feedback slechts naar de ontwerpversie die voorafgaande aan de officiële indiening werd gepubliceerd.

²²³ Raad van de Europese Unie, oktober 2021, PB L 379 van 26.10.2021, blz. 1.

beschikbaar was voor raadplegingen en uitwisselingen een belemmering voor de doeltreffende en betekenisvolle betrokkenheid van organisaties van het maatschappelijk middenveld²²⁴. In de toekomst is de ervaring van organisaties van het maatschappelijk middenveld op het gebied van het werkgelegenheids- en sociaal beleid, ook in verband met projecten ter plaatse, een belangrijke troef om een doeltreffende en soepele vooruitgang bij de uitvoering van relevante hervormingen en investeringen te waarborgen.

2.3.2 Beleidsrespons

Recente ontwikkelingen hebben enkele lidstaten ertoe aangezet de nationale regelgeving die relevant is voor nieuwe arbeidsvormen en voor flexibele werkregelingen, met inbegrip van telewerk, te herzien. Portugal startte in juli 2020 een programma met stimulansen om ambtenaren aan te moedigen te verblijven op plekken met weinig mensen, wat telewerk en het delen van werkplekken omvatte. In de tussentijd wordt een nieuwe, bredere regeling ter bevordering van telewerk besproken in het parlement. In november 2020 wijzigde Roemenië het bestaande wettelijke kader om telewerk te reguleren, met inbegrip van voorwaarden voor werkgevers om werk op afstand als de norm vast te stellen en de noodzaak dat werknemers alle informatie en apparatuur ontvangen om werk op afstand te kunnen uitvoeren. Slowakije heeft zijn arbeidswet herzien om een kantoor aan huis en de financiële bijdrage die de werkgever moet betalen, te reguleren, nadat een bilaterale of collectieve overeenkomst is bereikt. De wettelijke wijzigingen zijn vanaf maart 2021 van kracht. Spanje heeft als onderdeel van een bredere hervorming een nieuw regelgevingskader ingevoerd voor telewerk in particuliere en publieke sectoren. In het nieuwe rechtskader wordt de voorkeur gegeven aan gemengde arbeidsvormen door dezelfde arbeidsomstandigheden te waarborgen voor personen die op afstand en op locatie werken. Het rechtskader werd later gewijzigd om onder andere arbeidsinspecties de mogelijkheid te bieden sancties op te leggen in de particuliere sector in het geval van niet-naleving. Slovenië wijzigde in oktober 2020 de wet inzake het Openbaar Ministerie om de werktijdregelingen te verduidelijken in het kader van de wacht- en bereikbaarheidsdiensten van overheidspersoneel bij het Openbaar Ministerie. Cyprus wil in zijn herstel- en veerkrachtplan flexibele werkregelingen reguleren en het stelsel voor de sociale zekerheid hervormen om een nieuw systeem voor digitale activiteiten te integreren en de huidige wetgeving te herzien om de dekking van de sociale zekerheid tot iedereen uit te breiden, met inbegrip van zelfstandigen en werknemers met een atypisch contract (zie punt 2.1.2 voor aanvullende details). Griekenland voerde in juni 2021 flexibele roosters en telewerk in zijn rechtskader in, als onderdeel van een bredere hervorming van het arbeidsrecht.

Sommige lidstaten hebben maatregelen genomen om de platformeconomie te reguleren in het licht van het toenemende belang ervan. Naast de in het kader over de kwaliteit van banen gepresenteerde maatregelen heeft Nederland per 1 juli 2020 het bestaande rechtskader bijgewerkt om activiteiten in het kader van de levering van eten op onafhankelijke en commerciële basis te beperken tot personen van boven de 16 jaar. In oktober 2020 nam Frankrijk een gerichte maatregel aan om de activiteiten van jongeren onder de 16 jaar op

²²⁴ Resolutie van het Europees Economisch en Sociaal Comité (2021), *over het betrekken van maatschappelijke organisaties bij de nationale plannen voor herstel en veerkracht — Wat werkt en wat niet?*, februari 2021.

onlineplatforms te reguleren. In april 2021 keurde het land een hervorming goed om de platformeconomie op het gebied van vervoer te reguleren. Als onderdeel van deze bredere hervorming voerde **Frankrijk** ook een maatregel in om een adequate vertegenwoordiging van zelfstandigen op vervoersplatforms te waarborgen en de sociale dialoog te bevorderen, onder meer door middel van de nieuw opgerichte openbare autoriteit voor de sociale verhoudingen van werkgelegenheidsplatforms (Authority for Social Relations of Employment Platforms, ARPE).

Verschillende lidstaten hebben hun regelgeving herzien om te zorgen voor een adequate gezondheid en veiligheid op het werk in lijn met beginsel 10 van de pijler (inzake een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving). In juli 2020 werd de wijziging van de wet inzake arbeidsbescherming in **Letland** van kracht. Het doel hiervan was te voorzien in een definitie van werk op afstand en de bestaande regels inzake de gezondheid en veiligheid voor dit soort werk uit te breiden en de benadering voor zowel typische als atypische werknemers samen te brengen. **Frankrijk** evalueerde in december 2020 de arbeidsomstandigheden in de gezondheidszorg teneinde preventie op het werk te versterken en de deelname aan tests en vaccinaties onder het personeel te bevorderen. **Frankrijk** wil ook een “preventiepaspoort” creëren, waarin alle opleidingen worden vermeld die de werknemers hebben afgerond met betrekking tot risicopreventie op het werk. In december 2020 werkte **Roemenië** het bestaande kader bij voor de bescherming van werknemers tegen de risico's in verband met blootstelling aan biologische agentia op het werk, waaronder COVID-19.

Sommige lidstaten hebben hun wetgeving inzake ontslag gewijzigd om de impact van de COVID-19-crisis op de arbeidsmarkt te verzachten. **Spanje** heeft het tijdelijke verbod op de opzegging van contracten vanwege “overmacht” en ontslag op basis van objectieve gronden (economisch, technisch, organisatorisch en productie) in verband met COVID-19, dat oorspronkelijk was ingevoerd als antwoord op de pandemie, verlengd tot februari 2022. **Italië** heeft het tijdelijke verbod op ontslag dat in maart 2020 werd aangenomen, verlengd tot eind juni 2021 voor bedrijven die gebruikmaken van werktijdverkortingsregelingen.

Verschillende lidstaten stellen nieuwe of gewijzigde regelingen voor arbeid voor bepaalde tijd voor om in te spelen op bestaande en opkomende uitdagingen op de arbeidsmarkt. Sinds de goedkeuring ervan in maart 2020 heeft **Spanje** de opschorting van opzeggingen van arbeidsovereenkomsten (zowel voor bepaalde als onbepaalde tijd) verlengd tot eind september 2021. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werd het verbod verder verlengd tot februari 2022. Daarnaast beoogt **Spanje** in zijn herstel- en veerkrachtplan de kaart van arbeidsovereenkomsten te vereenvoudigen en opnieuw te ordenen, met inbegrip van de evaluatie van het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor opleidingen/stages en seizoensgebonden arbeidsovereenkomsten, waarbij de noodzaak om tijdelijke indienstneming te motiveren wordt versterkt, zodat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd uiteindelijk de regel worden. **Italië** heeft de wet bijgewerkt die verdere verlengingen of vernieuwingen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk maakt voor een maximale periode van twaalf maanden en zonder afbreuk te doen aan de maximale totale duur van 24 maanden. **Slowakije** keurde in juni 2020 een overgangsbepaling goed om werkgevers de mogelijkheid te bieden arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te verlengen en hierover opnieuw te onderhandelen die anders tot twee maanden na de beëindiging van de noodtoestand zouden zijn beëindigd. Wanneer dit niet wordt gedaan, wordt de arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd. **Litouwen** voerde in augustus 2020 criteria

in waaraan moet worden voldaan door uitzendbureaus, met name wat betreft hun status en vermogen om de tijdelijke activiteit uit te voeren. **Frankrijk** wijzigde in december 2020 het bestaande kader voor betaald verlof en stelde nieuwe regels voor inzake de verlenging van bepaalde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in lijn met collectieve overeenkomsten.

In sommige lidstaten werden ook gerichte maatregelen ingevoerd om de overgang naar vast werk te bevorderen in lijn met beginsel 5 van de pijler (inzake veilige en flexibele werkgelegenheid). **Spanje** wijzigde in juli 2021, in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan, de basisstatuten van overheidspersoneel om het aandeel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de openbare sector te beperken en misbruik van dit soort werk te voorkomen. Aanvullende stabilisatieprocedures voor tijdelijk personeel zijn voorzien voor december 2022 en sectorspecifieke statuten, zoals voor de gezondheidszorg en het onderwijs, zullen dienovereenkomstig worden aangepast. **Portugal** keurde met het oog op de bevordering van de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd in augustus 2020 een bonus goed voor arbeidsovereenkomsten ter waarde van twee keer het maandelijkse basissalaris waarin in de overeenkomst is voorzien (tot een grens van ongeveer 2 200 EUR). In mei 2021 keurde **Italië** een nieuw herintredingscontract goed om de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te ondersteunen en overgangen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Met de maatregel moet vast werk worden bevorderd door middel van een tijdelijke vrijstelling van de socialezekerheidsbijdragen voor werkgevers.

Inspanningen om zwartwerk aan te pakken worden in verschillende lidstaten geleverd, waarbij aanvullende maatregelen worden genomen, met inbegrip van capaciteitsopbouw voor arbeidsinspecties. **Griekenland** plant wijzigingen van de regeling voor belastingen en sociale zekerheid in de sector cultuur en kunst om witwerk te bevorderen. **Spanje** keurde in februari 2021 een actieplan goed om de lonen en socialezekerheidsbijdragen voor werknemers in de sector huishoudelijke zorg te regulariseren door middel van arbeidsinspecties, bewustmakingscampagnes en technische ondersteuning. Tegen maart 2021 had de **Spaanse** arbeidsinspectie meer dan 45 000 brieven aan werkgevers verstuurd. Dit leidde tot de regularisering van ongeveer 30 000 werknemers in de huishoudelijke sector. **Kroatië** keurde als onderdeel van een bredere hervorming het nationale plan voor de strijd tegen zwartwerk 2021-2024 goed, dat verschillende wetgevings- en niet-wetgevingsmaatregelen omvat om het misbruik van atypische arbeidsvormen te voorkomen, het bewustzijn van de voordelen van legaal werk te vergroten en een eerlijke mededinging te bevorderen. **Litouwen** keurde een nieuwe gerichte maatregel goed om zwartwerk in de bouwsector te bestrijden. De maatregel, die naar verwachting vanaf januari 2022 van kracht zal zijn, vereist dat alle personen die in de bouw werken een “bouwvakkersidentificatie” bij zich dragen en dat werkgevers alle noodzakelijke gegevens naar het gecentraliseerde identificatiesysteem sturen. **Litouwen** heeft ook zijn arbeidswetgeving gewijzigd om te zorgen voor transparantie bij de betaling van lonen en andere arbeidsrechten (d.w.z. onder andere dagelijkse toelagen en kosten van dienstreizen) voor alle werknemers. De wijzigingen zullen naar verwachting in januari 2022 in werking treden. **Roemenië** wil als onderdeel van een bredere hervorming huishoudelijk werk formaliseren door middel van de invoering van werkbonnen; deze wijziging zal naar verwachting in het begin van 2022 in werking treden.

Verschillende lidstaten hebben hun openbare diensten voor arbeidsvoorziening aangepast om beter te kunnen inspelen op de recente ontwikkelingen op de

arbeidsmarkt. **Estland** keurde in november 2020 een nieuw werkgelegenheidsprogramma 2021-2023 goed, met als doel diegenen die te maken hebben met belemmeringen in verband met werk, en met name langdurig werklozen, beter te ondersteunen. **Griekenland** startte in december 2020 het platform “myOAEDlive”, waarop online begeleiding wordt aangeboden aan werklozen en ondernemingen, met inbegrip van tolkdiensten van en naar vreemde talen, waar nodig. **Finland** keurde in december 2020 een proefproject goed ter versterking van de verlening van diensten voor arbeidsvoorziening op lokaal niveau. Met de deelname van 25 proefgebieden bestaande uit 118 gemeenten moeten de proeven van de lokale overheid de werkgelegenheid voor werkzoekenden, en met name voor langdurig werklozen en kwetsbare personen, uitbreiden en hen voorzien van opleidingen om ervoor te zorgen dat gekwalificeerde werknemers beschikbaar zijn. Het project is in maart 2021 van start gegaan en zal naar verwachting in juni 2023 worden afgerond. **Hongarije** voerde in december 2020 een nieuw portaal voor het vinden van werk, “KarrierM” (“MijnLoopbaan”), in dat informatie verstrekt aan zowel werkzoekenden als werkgevers. Met een totale begroting van 2,8 miljard HUF (7,6 miljoen EUR) biedt het portaal ook individuele begeleiding en ondersteuning voor werkzoekenden. Als onderdeel van een bredere hervorming keurde **Hongarije** in februari 2021 echter een nieuw wettelijk kader goed waarmee de financiële steun voor opleidingskosten en hieraan gerelateerde reiskosten van het ODA-instrumentarium werd afgeschaft. Deze wijziging kan ertoe leiden dat werkzoekenden minder gemotiveerd zijn om een opleiding te volgen.

De lidstaten namen maatregelen om de steun te verbeteren die door openbare diensten voor arbeidsvoorziening werd verleend, ook om kwetsbaardere bevolkingsgroepen te bereiken. **Luxemburg** startte een project genaamd “eADEM” om zijn openbare diensten voor arbeidsvoorziening te digitaliseren en de efficiëntie te verbeteren door de IT-apparatuur te vernieuwen. Het project moest volgens het herstel- en veerkrachtplan van Luxemburg in februari 2021 van start gaan en eind 2024 of begin 2025 worden afgerond. In april 2021 werd een maatregel ingevoerd om het aantal digitale diensten dat door de ODA werd geleverd, uit te breiden en vacatures zijn nu beschikbaar voor alle werkzoekenden en niet alleen voor diegenen die zich hebben geregistreerd. Dit werd gedaan naar aanleiding van vernieuwde partnerschappen tussen de bedrijfsfederatie en de ODA (december 2020) en de hervorming van het systeem voor de professionele herindeling die in november 2020 in werking trad. **Roemenië** startte in december 2020 een project, gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds, om de structuren van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te moderniseren door middel van de ontwikkeling van diensten voor zaakbeheer voor werkzoekenden, met inbegrip van kwetsbare groepen. **Roemenië** is ook van plan een nieuw platform te starten om de openbare diensten voor arbeidsvoorziening voor werkgevers te verbeteren, met inbegrip van de opleiding van 900 personeelsleden en maatregelen om de samenwerking met regionale arbeidsbureaus te bevorderen. **Ierland** keurde in juli 2020 een tijdelijke maatregel goed om de capaciteit van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening uit te breiden teneinde werkzoekenden te ondersteunen door middel van hulp bij het zoeken naar een baan, ook door middel van andere gecontracteerde diensten en lokale agentschappen. **Bulgarije** voerde in 2019 een nieuwe dienst in met de naam “mobiel arbeidsbureau” om diensten voor arbeidsvoorziening aan te bieden in afgelegen gebieden waar geen permanent arbeidsbureau is. De mobiele arbeidsbureaus werden tijdelijk gesloten als gevolg van de COVID-19-pandemie, maar hervatten hun activiteiten in juli 2021 en boden begeleiding en hulp aan meer dan 1 400 werkzoekenden. In het **Belgische** herstel- en veerkrachtplan zijn maatregelen opgenomen ter bevordering van de uitwisseling van gegevens over kortstondig werklozen

tussen verschillende bestuurslagen. Het doel hiervan is de ODA beter te ondersteunen door contact op te nemen met deze specifieke groep, met aanvullende maatregelen die zijn ontwikkeld door regionale openbare diensten voor arbeidsvoorziening (bv. in het Vlaamse Gewest). Het **Belgische** gewest Wallonië zal in januari 2022 een reeks maatregelen uitvoeren om te voorzien in een meer gepersonaliseerde begeleiding voor werkzoekenden. Dit omvat de uitrol van digitale instrumenten en maatregelen voor een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt die gericht zijn op de kwetsbaarste werkzoekenden. **Griekenland** stelde in september 2021 een nieuw bestuurskader vast voor zijn openbare dienst voor arbeidsvoorziening en plant investeringen in de modernisering van de lokale kantoren ervan, met inbegrip van maatregelen om de naamsbekendheid, communicatie en begeleiding te verbeteren.

Een aantal lidstaten heeft voornamelijk tijdelijke maatregelen ingevoerd om hun bestaande AAMB-kaders doeltreffender te maken, met name voor het aanpakken van langdurige werkloosheid in lijn met beginsel 4 van de pijler (actieve ondersteuning bij het vinden van werk). **Ierland** keurde in juli 2020 een tijdelijke maatregel goed om te voorzien in 10 000 aanvullende stages en regelingen voor beroepservaring voor mensen die zes maanden of langer werkloos zijn. **Griekenland** keurde in oktober 2020 een nieuw subsidieprogramma voor werkgelegenheid goed voor 100 000 nieuwe banen in de particuliere sector. De staat betaalt de socialezekerheidsbijdragen van nieuw in dienst genomen werknemers gedurende een periode van zes maanden en voorziet in een aanvullende loontoeslag van 200 EUR per maand voor personen die daarvoor langdurig werkloos waren. Vanaf januari 2022 zal het programma worden uitgebreid met 50 000 nieuwe plekken. Het **Belgische** gewest Wallonië voerde in december 2020 een nieuwe tijdelijke subsidie in voor het in dienst nemen van langdurig werklozen in sectoren die zwaar waren getroffen door de COVID-19-crisis. In het kader van de nieuwe regeling wordt 1 000 EUR per maand voor een periode van maximaal 24 maanden verstrekt naast een andere toeslag voor het in dienst nemen die na verloop van tijd wordt verlaagd. **Frankrijk** breidde in december 2020 het proefproject *territoires zéro chômeurs* uit om langdurig werklozen verder te integreren. Als onderdeel van dit project is een maatregel (“CDI inclusion”) specifiek gericht op werknemers van boven de 57 jaar door middel van aangepaste arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Het project werd uitgebreid tot vijftig nieuwe zones voor een duur van nog eens vijf jaar. **Oostenrijk** keurde een nieuwe financiële toewijzing goed ter ondersteuning van de integratie op de arbeidsmarkt van langdurig werklozen en een betere begeleiding en ondersteuning van de openbare dienst voor arbeidsvoorziening, met inbegrip van maatregelen om de vaardigheden te verbeteren die in het kader van het herstel- en veerkrachtplan worden gefinancierd. In januari 2021 werden verschillende wijzigingen van de arbeidswetgeving in **Finland** van kracht. Hiermee moet worden voorzien in meer op maat gemaakte en geïntegreerde diensten voor personen in een kwetsbare situatie, en met name voor langdurig werklozen. **Denemarken** bereikte in mei 2021 een overeenkomst om 159 miljoen DKK (ongeveer 21 miljoen EUR) toe te wijzen voor het aanpakken van langdurige werkloosheid en het ondersteunen van de integratie op de arbeidsmarkt van getroffen personen, en met name werkzoekenden van ouder dan 50 jaar.

De lidstaten voerden nieuwe (voornamelijk tijdelijke) maatregelen in of breidden bestaande maatregelen uit om hun stelsels voor werkloosheidsuitkeringen te versterken in lijn met beginsel 13 van de pijler inzake werkloosheidsuitkeringen. Per augustus 2020 voert **Denemarken** een tijdelijke maatregel uit om hogere werkloosheidsuitkeringen (tot 110 %) te verstrekken aan laaggeschoolde werkzoekenden die een beroepsopleidingscursus beginnen.

Als onderdeel van een reeks tijdelijke maatregelen om de negatieve gevolgen van de pandemie te verzachten, paste **Portugal** in november 2020 de formule voor de berekening van de werkloosheidsuitkering aan voor situaties waarin de gegarandeerde periode voor het krijgen van de uitkering is beperkt en schortte het land de verplichte exclusiviteit op (zelfstandigheid is dus mogelijk terwijl een werkloosheidsuitkering wordt ontvangen). In december 2020 verlengde **Portugal** de rechten op een werkloosheidsuitkering die in 2021 zouden eindigen met nog eens zes maanden. **België** schortte de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen op tot eind september 2021 en bevroor deze op het niveau waarop de begunstigde in april 2020 recht had. **Spanje** keurde in mei 2021 een tijdelijke regeling voor werkloosheidsuitkeringen tot september 2021 goed (ter waarde van 776 EUR) voor kunstenaars die eerder bijdragen hadden betaald voor de werkloosheidsregeling (voor vier tot zes maanden in het geval van een bijdrage van respectievelijk ten minste 20 tot 55 dagen in 2019). **Estland** keurde een hervorming goed waarmee het bedrag van de werkloosheidsuitkering vanaf 2021 aanzienlijk werd verhoogd. Vanaf 1 augustus 2020 steeg de netto vervangingsratio van de werkloosheidsuitkering van 50 tot 60 % van het eerdere inkomen gedurende de eerste honderd dagen van de werkloosheid. In het herstel- en veerkrachtplan is bovendien een mechanisme gepland om de maximale duur van de werkloosheidsuitkering te verlengen in het geval van een hoge werkloosheid. In **Litouwen** kunnen werknemers die geen uitkering meer ontvangen nadat zij weer een baan hebben gevonden, eenvoudiger weer een werkloosheidsuitkering aanvragen wanneer zij weer werkloos worden.

Sommige maatregelen die zijn genomen in verband met stelsels van werkloosheidsuitkeringen, zijn bedoeld om de situatie van specifieke bevolkingsgroepen te verbeteren. **Luxemburg** heeft een tijdelijke maatregel goedgekeurd om de specifieke werktijdverkortingsregeling in het kader van de COVID-19-crisis te verlengen tot juni 2021. De hoogte van de compensatie die wordt betaald voor gedeeltelijke werkloosheid mag overeenkomstig de arbeidswet niet lager zijn dan het bedrag dat is vastgesteld voor het minimale sociale loon van ongeschoolde werknemers. In de loop van 2020 en 2021 keurde **Italië** tijdelijke bepalingen goed om de geleidelijke verlaging van werkloosheidsuitkeringen op te schorten en de categorieën potentiële begunstigden uit te breiden. In december 2020 keurde het land ook een tijdelijke inkomenssteun ter waarde van 500 EUR per maand goed voor werkloze vrouwen en vrouwen met een enkel inkomen met afhankelijke kinderen. De maatregel is tot 2023 van toepassing en heeft een maximale totale begroting van 5 miljoen EUR per jaar. **Letland** breidde in april 2021 de tijdelijke steun van 180 EUR voor begunstigden uit die geen recht meer hebben op een werkloosheidsuitkering van vier tot zes maanden, die in maart 2020 werd ingevoerd. Daarnaast keurde **Letland** in december 2020 een tijdelijke werkloosheidsuitkering (500 EUR voor de eerste twee maanden en 375 EUR voor de laatste twee maanden) goed voor jonge afgestudeerden die als werkloos waren geregistreerd. Beide maatregelen werden op 30 juni 2021 beëindigd. Daarnaast wordt de tijdelijke uitkering aangevuld met een permanente maatregel om de betaling van de werkloosheidsuitkering en de volledige dekking van andere (d.w.z. voor invaliditeit) uitkeringen twee keer te verlengen. Beide groepen potentiële begunstigden moesten zijn geregistreerd bij de ODA en deelnemen aan actieve arbeidsmarktmaatregelen. **Oostenrijk** heeft de wet inzake de werkloosheidsverzekering gewijzigd om tijdelijke steun te verlenen aan werkende ouders met kinderen tot 14 jaar of met een handicap (zonder leeftijdsgrens). Verzorgers van ouderen vallen ook onder de maatregel, die werd verlengd tot juli 2021. **Oostenrijk** keurde ook tijdelijke maatregelen goed om werknemers in de cultuur- en

creatieve sector die te maken hadden met inkomensverliezen te ondersteunen met een eenmalige subsidie van 1 000 tot 3 500 EUR, afhankelijk van het geval. In augustus 2020 wijzigde **Ierland** het bestaande regelgevingskader om te voorzien in tijdelijke werkloosheidsuitkeringen voor mensen die hun baan hadden verloren vanwege de pandemie, waarbij de hoogte van de uitkeringen in fasen opnieuw werd gekalibreerd.

De lidstaten pasten hun regelgevingskaders aan om de toereikendheid en dekking van de werkloosheidsuitkeringen te waarborgen, waarbij zij ook rekening hielden met de voorwaarden. **Finland** voerde in december 2020 een maatregel in om de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering, met name voor werkzoekenden die een opleiding van korte duur volgen, te versoepelen. De maatregel zal naar verwachting ook de werklast van de ODA verlichten en ervoor zorgen dat de middelen worden toegewezen aan diegenen die deze het hardst nodig hebben. **Italië** heeft tijdelijke inkomenstoeslagen voor seizoensarbeiders, personen met onregelmatig werk en zelfstandigen gefinancierd. **Estland** heeft de bestaande regelgeving gewijzigd om de hoogte van de werkloosheidsuitkeringen per januari 2021 te verhogen van 35 tot 50 % van het maandelijkse minimumloon. **Griekenland** heeft de tijdelijke verlenging van de reguliere werkloosheidsuitkeringen in mei 2021 beëindigd en plant een bredere hervorming van de bestaande regelingen voor werkloosheidsuitkeringen. Het doel hiervan is de toereikendheid en dekking te verbeteren, een snellere terugkeer op de arbeidsmarkt aan te moedigen en een einde te maken aan de ontmoediging van de ontwikkeling van vaardigheden. **Finland** breidde in juni 2021 het bestaande wettelijke kader uit tot september 2021, zodat werkzoekenden de werkloosheidsuitkering ontvangen als betaling vooraf voor een periode van zes maanden, in plaats van de normale periode van twee maanden. **Malta** startte in juni 2021 een beoordeling van de bestaande regelingen voor werkloosheidsuitkeringen, die resulteerde in een verslag dat concreet bewijs zal leveren om een doeltreffende dekking en een betere toereikendheid van de uitkeringen tot stand te brengen, terwijl de stimulansen om te werken worden verbeterd. Het verslag zal naar verwachting medio 2022 worden gepubliceerd, als onderdeel van de uitvoering van het herstel- en veerkrachtplan.

Sommige lidstaten keurden nieuwe regelgeving goed of wijzigden bestaande regels om het vrije verkeer van werknemers aan te moedigen, terwijl de bescherming van de rechten van werknemers werd gewaarborgd. **Roemenië** keurde in april 2021 nieuwe bepalingen goed om de wettelijke bescherming voor Roemeense burgers die in het buitenland werken te waarborgen door middel van overeenkomsten die worden gecoördineerd door arbeidsbureaus, ongeacht hun herkomst (uit Roemenië of een andere lidstaat). **Finland** wijzigde in april 2021 het bestaande wettelijke kader inzake de voorwaarden voor de binnenkomst en het verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op seizoensgebonden werk. Met de maatregel moeten de administratieve lasten voor werknemers en buitenlandse seizoenarbeiders worden beperkt. De maatregel is aangevuld met bijkomende wijzigingen die in oktober 2021 in werking zullen treden en aan de hand waarvan oneerlijke arbeidspraktijken moeten worden voorkomen en opgespoord. **Luxemburg** verlengde in juni 2021 de belastingregelingen met **België** en **Frankrijk** voor grensoverschrijdende werknemers die in het land werken, maar momenteel telewerken. Deze regelingen werden later nog verder verlengd tot respectievelijk 31 december en 15 november. De overeenkomst tussen **Luxemburg** en **Duitsland** kan maandelijks worden verlengd.

Verschillende lidstaten hebben hun kaders voor de betrokkenheid van de sociale partners en collectieve onderhandelingen aangepast in lijn met beginsel 8 van de pijler inzake de sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers. **Frankrijk** keurde in februari 2021 een nieuw wettelijk kader voor collectieve onderhandelingen in de openbare sector goed, met inbegrip van een definitie van clausules waarover kan worden onderhandeld, zoals leerlingplaatsen, en de uitvoering van beloningsbeleid. **Frankrijk** keurde in april 2021 een hervorming goed met het oog op de versterking van de sociale dialoog in de platformeconomie door middel van de instelling van verkiezingen en de benoeming van vertegenwoordigers en van een nationaal orgaan dat verantwoordelijk is voor het organiseren van de verkiezingen. **Cyprus** organiseerde in juli 2021 de conventie van de adviesraad voor werk om een aantal belangrijke hervormingen in het land te bespreken met de sociale partners teneinde een doeltreffende werking van mechanismen voor collectieve onderhandeling, wederzijdse overeenkomsten en het voorkomen en beslechten van industriële geschillen te waarborgen. **Griekenland** heeft het kader voor het collectieve arbeidsrecht bijgewerkt en een digitaal register van vakbonden opgezet, waarbij het recht op staken werd gereguleerd en de minimale dienstverlening tijdens stakingen voor openbare-dienstverleningsbedrijven werd verhoogd tot 33 %. **Spanje** wil, als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan, de werking van de collectieve onderhandelingen verbeteren door de desbetreffende wettelijke regels te herzien en veranderingen op te nemen in de onderhandelingsstructuur, met als doel de representativiteit van de onderhandelende partijen te verbeteren, de inhoud van de dialoog te verrijken en de rechtszekerheid met betrekking tot de uitvoering en de effecten te verbeteren. **Roemenië** wil, ook als onderdeel van de in zijn herstel- en veerkrachtplan voorgestelde hervormingen, het wetgevingskader herzien teneinde de werking van de sociale dialoog te verbeteren.

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

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

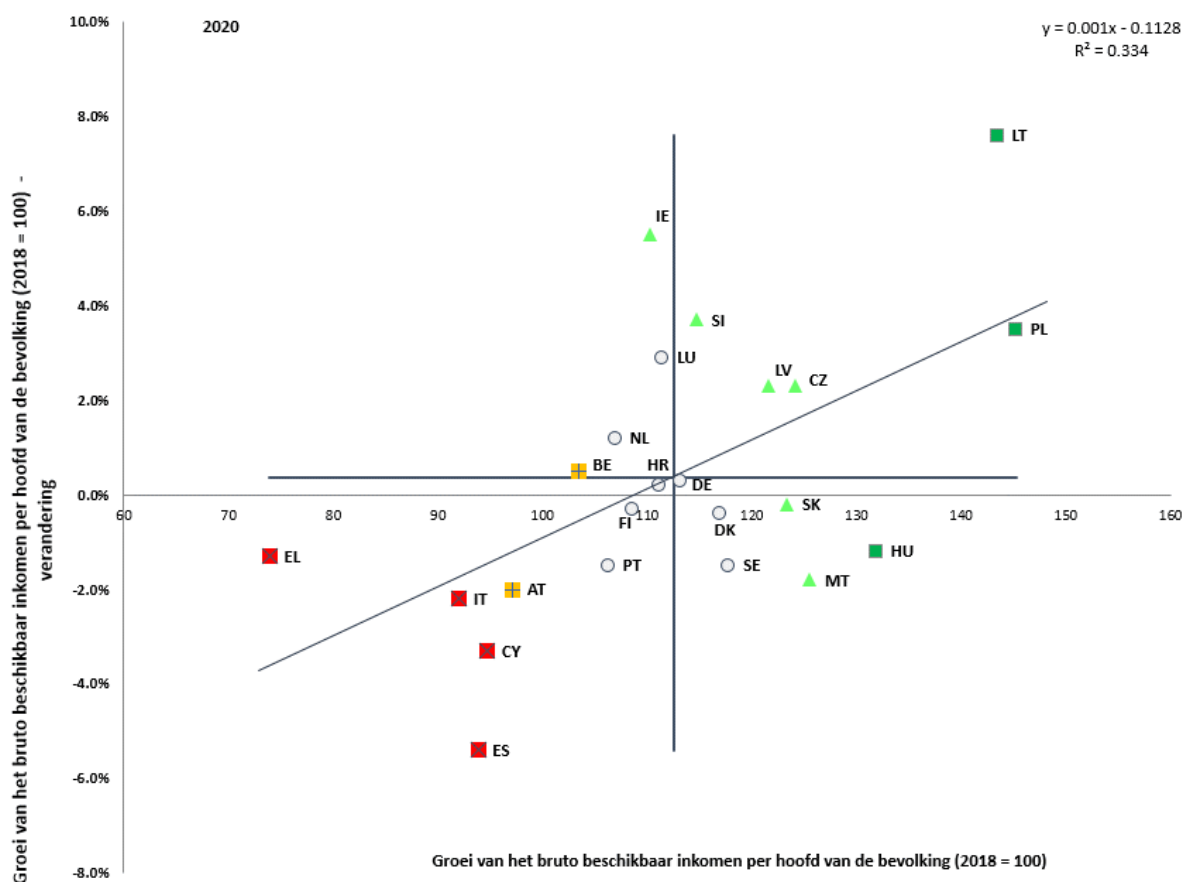
2.4.1 Kernindicatoren

Ondanks de COVID-19-crisis bleef het bruto beschikbaar inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking in 2020 over het geheel genomen gemiddeld vrij stabiel in de lidstaten. Veruit de grootste stijging werd in Litouwen waargenomen, gevolgd door Ierland en Polen (respectievelijk 10,2, 5,7 en 4,9 procentpunten) — zie figuur 2.4.1. In Spanje was sprake van de sterkste daling, gevolgd door Cyprus, Malta en Italië (respectievelijk -5,4, -3,2, -2,3 en -2,1 procentpunten). In het overgrote deel van de EU-landen waren de variaties echter veel kleiner. Zoals besproken in punt 2.1.1 weerspiegelen de verschillen tussen de lidstaten onder meer de sectorale verschillen ten aanzien van de impact van de COVID-19-crisis, evenals de verschillende omvang van de regelingen voor inkomenssteun en de werking van automatische stabilisatoren. In sommige lidstaten is het reële bruto beschikbaar inkomen per hoofd van de bevolking nog steeds lager dan de in 2008 waargenomen waarden, toen zij werden aangemerkt als “op te volgen” (Oostenrijk²²⁵) of “kritieke situatie” (Griekenland, Italië, Spanje en Cyprus).

²²⁵ België is ook aangemerkt als “op te volgen”, maar heeft een bruto beschikbaar inkomen dat hoger is dan het niveau van 2008.

Figuur 2.4.1: Ondanks de COVID-19-crisis bleef het bruto beschikbaar inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking in 2020 over het geheel genomen vrij stabiel in de lidstaten

Reëel bruto beschikbaar inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking, groei (2008=100) in 2020 en verandering ten opzichte van het voorgaande jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Voor BG, EE, FR en RO zijn geen gegevens beschikbaar.

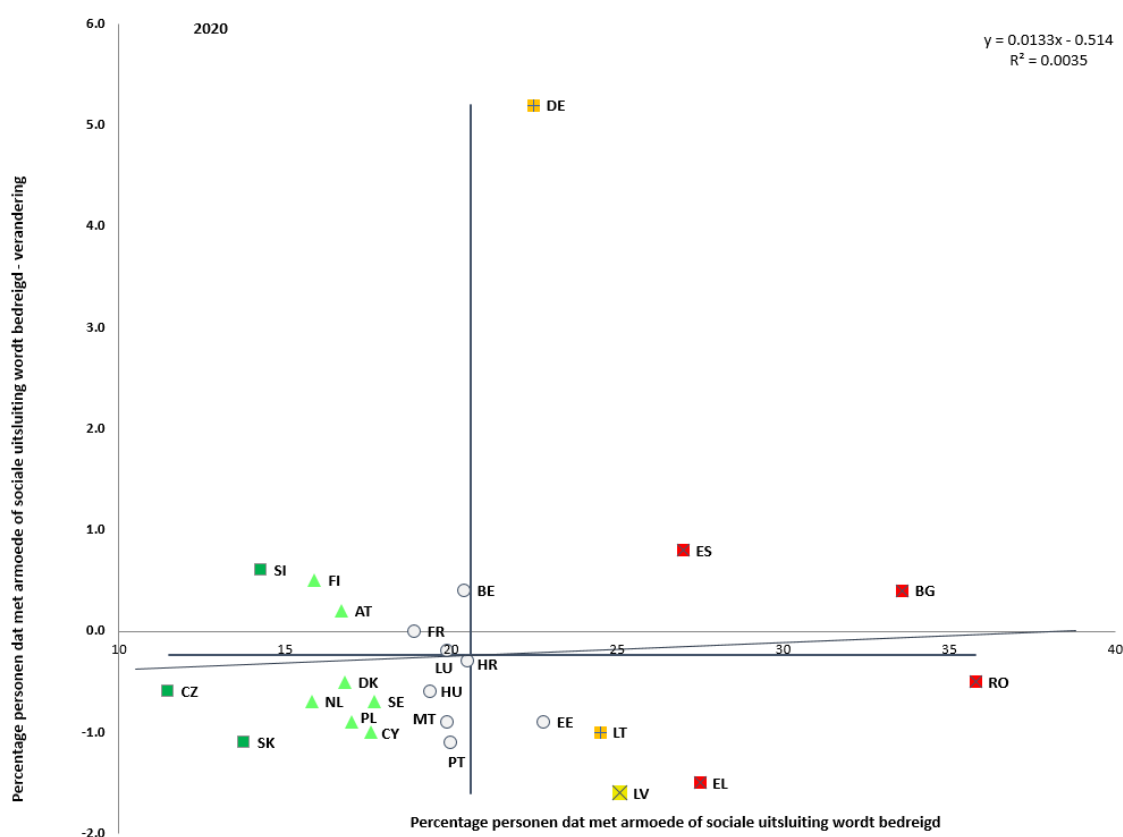
Bron: Eurostat, [tepsr_wc310].

In de meeste lidstaten bleef het aandeel mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd (Arope) in 2020 vrij stabiel of nam het af, maar grote verschillen blijven bestaan. In het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten heeft de Commissie de daling van het aantal mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd met 15 miljoen vastgesteld als kernindicator voor 2030. Roemenië, Bulgarije, Griekenland en Spanje hadden in 2020 de hoogste Arope-percentages (met 35,8, 33,6, 27,5 en 27 %), terwijl Tsjechië, Slowakije, Slovenië en Nederland de laagste percentages hadden (met 11,5, 13,8, 14,3 en 15,8 %). Onder de landen met de hoogste niveaus, werd in Roemenië een lichte daling geregistreerd (van 0,5 procentpunt) tot 35,8 %, terwijl in Bulgarije en Spanje sprake was van een lichte stijging (met respectievelijk 0,4 en 0,8 procentpunt), maar de situatie is in al deze landen nog steeds “kritiek” volgens de methodologie van het sociaal scorebord. Litouwen en Duitsland zijn aangemerkt als “op te volgen” (zie figuur 2.4.2), maar voor het laatste land moet worden gewezen op een belangrijke onderbreking in de reeks

vanwege een grote verandering ten aanzien van de gegevensverzameling²²⁶. De grootste daling van het Arope-percentage werd in Letland geregistreerd (met 1,6 procentpunten tot 25,1 %), waarmee een dalende tendens wordt voortgezet, met een uitgangspunt dat nog steeds hoog is. Onder de landen met de laagste Arope-percentages verbeterde Slowakije zich nog verder, met 1,1 procentpunten tot 13,8 %, terwijl het percentage in Tsjechië met 0,6 procentpunten verbeterde tot 11,5 %. De verschillen in de Arope-percentages tussen Europese regio's zijn groot en de verschillen lopen sterker uiteen dan tussen de lidstaten. Dergelijke verschillen kunnen zich voordoen binnen een enkele lidstaat, zoals Spanje of Italië — zie figuur 8 van bijlage 3.

Figuur 2.4.2: In de meeste lidstaten bleef het aandeel mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd stabiel of nam het af, maar de verschillen blijven groot

Aandeel van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (%), 2020 en verandering ten opzichte van het vorige jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Voor IE en IT zijn geen gegevens beschikbaar en de gegevens voor FR, LV, NL, PL en SK zijn provisorisch. Onderbreking van de reeks voor BE, DE en LU. Vanaf 2020 stuurt Duitsland gegevens over de

²²⁶ Vanaf 2020 stuurt Duitsland gegevens over de Arope-indicator naar EU-SILC op basis van een enquête (de “Mikrozensus”) die verschilt van de eerdere enquête, om de kwaliteit van de onderliggende gegevens te verbeteren naar aanleiding van de wijziging van de Arope-indicator in 2021. Deze wijziging duidt er ook op dat Arope werd onderschat bij de metingen op basis van de voorgaande methode en dit leidt tot een onderbreking van de tijdreeks voor de gegevens. Als gevolg hiervan zijn gegevens uit verschillende jaren niet langer vergelijkbaar. In 2020 stijgt het Duitse Arope-percentage met 5,2 procentpunten, van de 17,3 % die in 2019 werd gemeten tot 22,5 % voor 2020. Deze stijging moet worden beschouwd als statistische beweging als gevolg van de verbetering van de gegevensbron.

Arope-indicator naar EU-SILC op basis van een enquête (de “Mikrozensus”) die verschilt van de eerdere enquête. Als gevolg hiervan zijn gegevens uit verschillende jaren niet langer vergelijkbaar. De kernindicator heeft na de herzieningen van 2021 een definitie die iets verschilt van de eerdere kernindicator [[ilc_peps01](#)].²²⁷
Bron: Eurostat, [[tepsr_lm410](#)].

Snel optreden van overheden droeg ertoe bij dat de impact van de pandemie op het risico op inkomensarmoede, ernstige materiële en sociale deprivatie en het aandeel mensen dat deel uitmaakt van huishoudens waar (bijna) niemand werkt, werd verzacht. De indicator voor het armoederisicopcentage (AROP) voor 2020 (op basis van EU-SILC en met betrekking tot de inkomensniveaus van 2019) bleef voor alle lidstaten vrij stabiel (zie bovenste grafiek van figuur 2.4.3). Volgens de flashramingen van Eurostat (voor de inkomens in 2020)²²⁸ werd de stijging ervan in ten minste de helft van de lidstaten in toom gehouden ten opzichte van 2019 (en was sprake van een lichte daling in Estland, Litouwen, Finland, Roemenië en Tsjechië). Voor Griekenland, Spanje, Kroatië, Slovenië en, in mindere mate, Italië wordt desalniettemin geschat dat sprake zal zijn van een lichte stijging. Het percentage ernstige materiële en sociale deprivatie²²⁹ bleef in 2020 over het algemeen stabiel, zij het met weinig convergentie. Terwijl een paar landen (Litouwen, Slowakije, Polen en Griekenland) beperkte dalingen registreerden, was in andere landen sprake van stabiliteit of lichte stijgingen (Spanje, Bulgarije en Roemenië). Het aandeel personen dat deel uitmaakt van huishoudens waar (bijna) niemand werkt²³⁰ bleef ook stabiel, waarmee de beleidsinspanningen om banenverliezen te beperken werden weerspiegeld. Opmerkelijke positieve uitzonderingen zijn Slowakije en Portugal (met een daling van respectievelijk 2 en 1,2 procentpunten), terwijl in Frankrijk een stijging werd waargenomen (met 1,7 procentpunten).

²²⁷ Dit is omdat de eerdere component “percentage ernstige materiële deprivatie” is vervangen door het “percentage ernstige materiële en sociale deprivatie”. Zie voor meer details de gerelateerde [website van Eurostat](#). De leeftijdsgroep voor de indicator “aantal mensen dat deel uitmaakt van een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit” werd tussen 2019 en 2020 bovendien gewijzigd van 0-59 in 0-64.

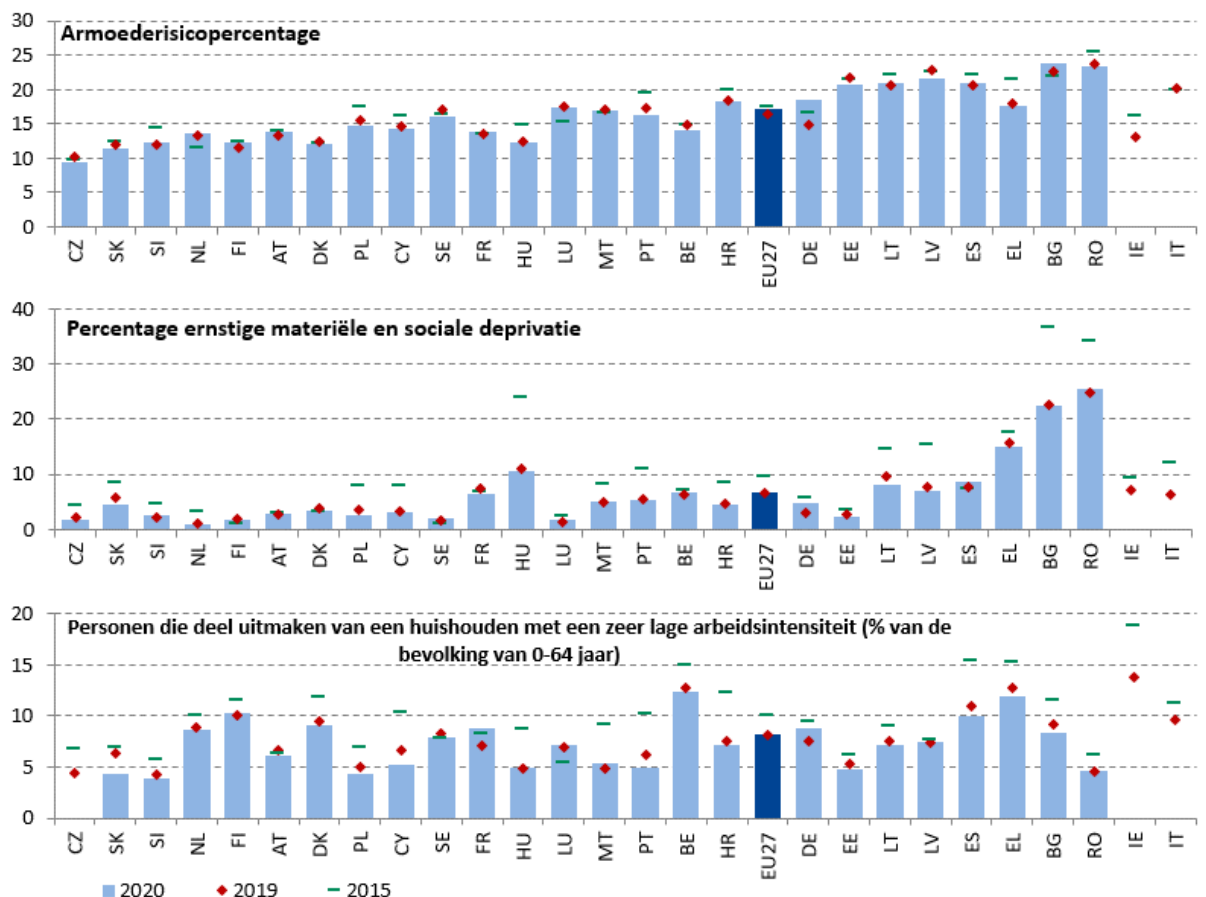
²²⁸ Uitgebracht in juli 2021, beschikbaar op de [website van Eurostat](#). Geraadpleegd op 16 september 2021. Alleen statistisch significante veranderingen worden besproken. Voor Malta zijn geen ramingen beschikbaar en voor Frankrijk en Roemenië ontbreken uitsplitsingen.

²²⁹ De indicator “percentage ernstige materiële en sociale deprivatie” vervangt de indicator “percentage ernstige materiële deprivatie” als component van het Arope-percentages — zie de nieuwe reeks onderdelen op de [desbetreffende pagina van Eurostat met de woordenlijst](#) en nadere details in de [nota bij de Subgroep indicatoren van het Comité voor sociale bescherming](#).

²³⁰ Huishoudens waarin de volwassenen (van 18-64 jaar, maar met uitzondering van studenten van 18-24 jaar en personen die volgens hun zelfgedefinieerde huidige economische status met pensioen zijn of een pensioen ontvangen (met uitzondering van overlevendenpensioenen), evenals personen van 60-64 jaar die inactief zijn en deel uitmaken van een huishouden waarvan het belangrijkste inkomen een pensioen is) minder dan 20 % van hun totale gecombineerde arbeidstijdpotentieel tijdens de afgelopen twaalf maanden werkten.

Figuur 2.4.3: Verbeteringen sinds 2015 van de Arope-componenten werden in bijna alle lidstaten ook tijdens de crisis in stand gehouden dankzij de uitgevoerde beleidsinterventies

Componenten van de kernindicator percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (%), 2015, 2019, 2020)



Opmerking: de indicatoren zijn gerangschikt naar Arope in 2020. Voor IE en IT zijn geen gegevens beschikbaar. De eerdere component “percentage ernstige materiële deprivatie” is vervangen door de indicator “percentage ernstige materiële en sociale deprivatie”. De leeftijdsgroep voor de indicator “aantal mensen dat deel uitmaakt van een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit” werd tussen 2019 en 2020 gewijzigd van 0-59 in 0-64. Vanaf 2020 stuurt Duitsland gegevens over de Arope-indicator en de componenten hiervan naar EU-SILC op basis van een enquête (de “Mikrozensus”) die verschilt van de eerdere enquête. Als gevolg hiervan zijn gegevens uit verschillende jaren niet langer vergelijkbaar.

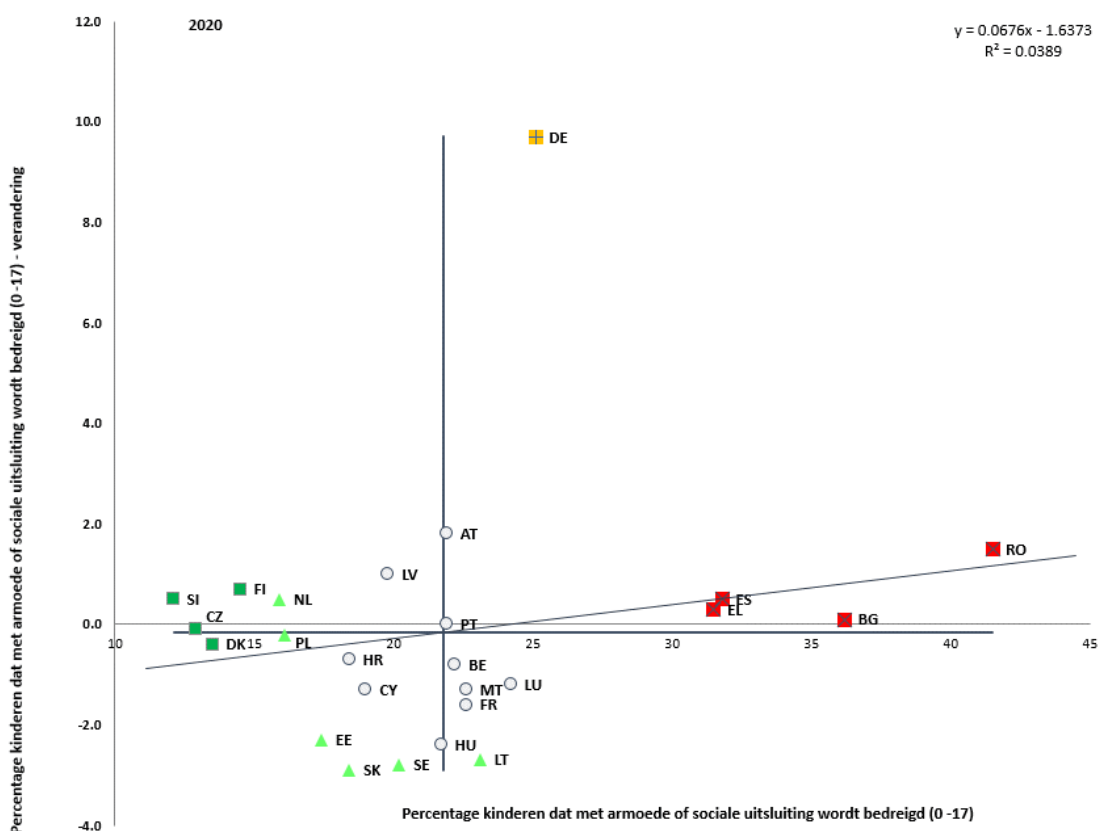
Bron: Eurostat, [tessi010, tepsr_lm420, tepsr_lm430].

Het percentage kinderen (0-17 jaar) die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd bleef in 2020 vrij stabiel, waarbij grote verschillen tussen landen blijven bestaan. Zowel de gegevens van de enquêtes als de flashramingen van Eurostat duiden erop dat het Arope-percentage voor kinderen en de componenten ervan in 2020 relatief stabiel waren. Tussen 2019 en 2020 nam Arope voor kinderen in elf lidstaten met meer dan 0,5 procentpunten af, met de sterkste dalingen in Slowakije, Zweden en Litouwen (met ongeveer 3 procentpunten). In tien lidstaten nam het daarentegen toe, met de sterkste stijgingen in Duitsland, Oostenrijk en Roemenië (respectievelijk 9,7, 1,8 en 1,5 procentpunten; voor Duitsland houdt de stijging verband met de reeds genoemde onderbreking van de reeks). Roemenië, Griekenland, Spanje en Bulgarije bevinden zich in

een “kritieke situatie” op het sociale scorebord. Daarnaast registreren Roemenië, Oostenrijk en Spanje armoedeniveaus die aanzienlijk hoger zijn voor kinderen dan voor de algemene bevolking (respectievelijk 5,7, 5,2 en 4,8 procentpunten). Kinderen die opgroeien in armoede of sociale uitsluiting hebben een kleinere kans om het goed te doen op school, gezond te zijn en zich later volledig te kunnen ontplooiën. Zoals opgemerkt in het benchmarkingkader voor kinderopvang en hulp aan kinderen blijft het aanhoudende armoedepercentage onder kinderen hoger dan onder de rest van de bevolking en is de impact van sociale overdrachten op kinderarmoede in sommige lidstaten aanzienlijk kleiner dan het EU-gemiddelde (zoals Spanje, Roemenië, Malta, Italië, Bulgarije en Portugal). In sommige lidstaten is het Arope-percentage voor kinderen in een eenoudergezin of in gezinnen met meer dan drie kinderen of met een migranten- of Roma-achtergrond tot drie keer hoger dan dat van andere kinderen.

Figuur 2.4.4: Het aantal kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd bleef vrij constant, maar met grote verschillen tussen de EU-landen

Aandeel kinderen (personen van 17 jaar of jonger) die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd (%), 2020 en verandering ten opzichte van het vorige jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Voor IE en IT zijn geen gegevens beschikbaar en de gegevens voor FR, NL, PL en SK zijn provisorisch. Onderbreking van de reeks voor BE, DE en LU. Vanaf 2020 stuurt Duitsland gegevens over de Arope-indicator naar EU-SILC op basis van een enquête (de “Mikrozensus”) die verschilt van de eerdere enquête. Als gevolg hiervan zijn gegevens uit verschillende jaren niet langer vergelijkbaar.

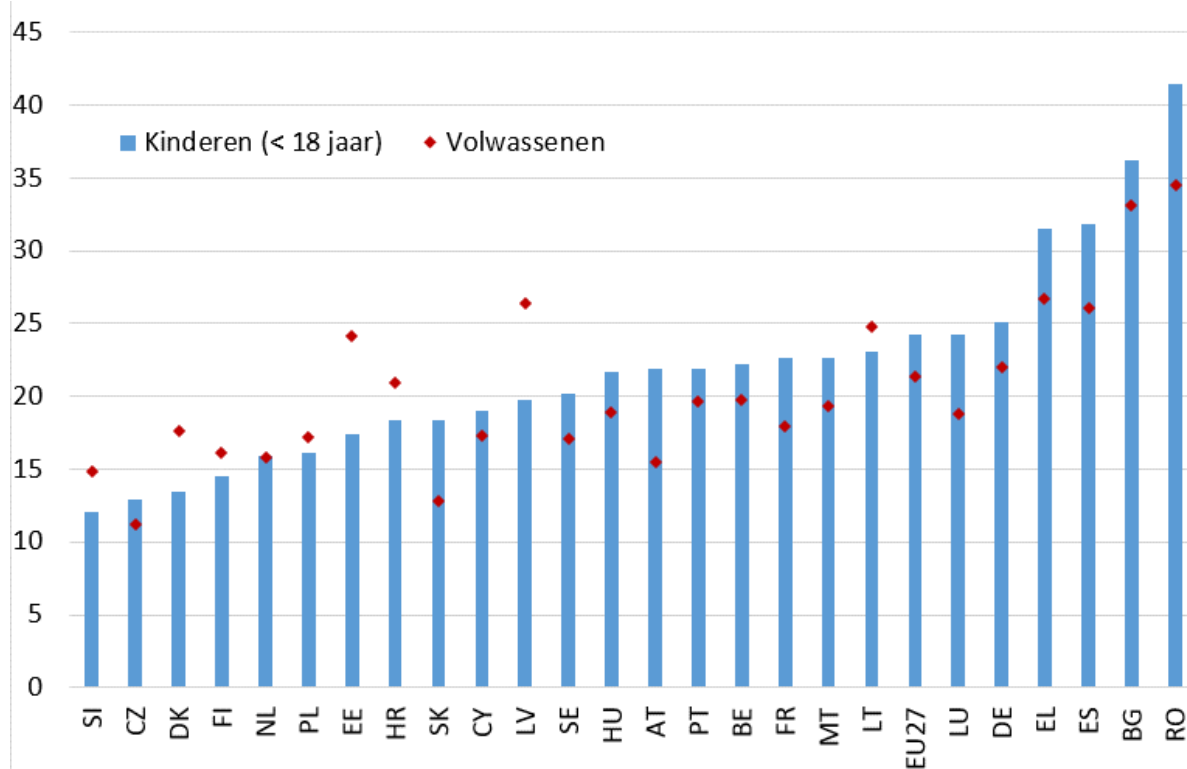
Bron: Eurostat, [\[tepsr_lm412\]](#).

Pijlerkader 4: Bestrijding van sociale uitsluiting en verlening van hulp aan kinderen

In de Europese pijler van sociale rechten is een aantal beginselen uiteengezet dat relevant is voor het welzijn en de ontwikkeling van kinderen. In beginsel 11 (kinderopvang en hulp aan kinderen) wordt opgemerkt dat kinderen recht hebben op betaalbaar onderwijs voor jonge kinderen en goede opvang, alsook op bescherming tegen armoede. Kinderen uit kansarme milieus hebben recht op specifieke maatregelen die gelijke kansen versterken. Beginsel 1 (onderwijs, opleiding en een leven lang leren) bevestigt het recht op hoogwaardig en inclusief onderwijs en beginsel 3 (gelijke kansen) het recht op gelijke behandeling en gelijke kansen op het gebied van sociale bescherming, onderwijs en de toegang tot goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn.

Het aantal kinderen in de EU dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd is echter nog steeds hoog. In 2019 verkeerden 19,6 miljoen kinderen (24,2 %) in de EU in deze situatie. In de meeste lidstaten zijn kinderen vaker blootgesteld aan armoede dan de volwassen bevolking (zie de grafiek). In het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten is voorgesteld om het aantal kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd tegen 2030 met ten minste 5 miljoen te verminderen.

Aandeel kinderen (0-17 jaar) die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd (Arope) in vergelijking met volwassenen (18+) (%), 2020



Opmerking: Voor IE en IT zijn geen gegevens beschikbaar.

Bron: Eurostat-indicator [\[ilc_peps01n\]](#).

Opvang en onderwijs voor jonge kinderen van goede kwaliteit is van bijzonder belang om de kloof in de levenslange onderwijsprestaties van kinderen uit kansarme milieus te dichten en de arbeidsmarktparticipatie van hun ouders mogelijk te maken en zo het inkomen van het huishouden te verhogen. In de EU was gemiddeld 35,3 % van de kinderen onder de 3 jaar en 89,6 % van de kinderen tussen de 3 jaar en de minimale leerplichtige leeftijd in 2019 aangemeld bij een institutionele opvang. In sommige lidstaten lagen de respectievelijke cijfers echter onder de 10 en 60 % voor deze twee groepen (zie hoofdstuk 2.2.1).

In de aanbeveling van de Raad van 14 juni 2021 werd een Europese kindergarantie vastgesteld om sociale uitsluiting bij kinderen te voorkomen en te bestrijden door toegang tot een reeks belangrijke diensten te garanderen. In de aanbeveling worden de lidstaten verzocht om kinderen die

met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd te voorzien van gratis en doeltreffende toegang tot gezondheidszorg, onderwijs en opvang voor jonge kinderen (zie punt 2.2.1), onderwijs en schoolgerelateerde activiteiten, en van ten minste één gezonde maaltijd per schooldag, evenals van een doeltreffende toegang tot gezonde voeding en adequate huisvesting. De Europese kindergarantie is een essentieel onderdeel van een alomvattende EU-strategie voor de rechten van het kind²³¹. Uiterlijk 15 maart 2022 zullen de lidstaten hun nationale actieplannen voor de uitvoering van de aanbeveling in de periode tot 2030 bij de Commissie indienen. De aanbeveling beoogt sterke governance- en monitoringsprocessen, met inbegrip van tweejaarlijkse verslagen van de lidstaten en een verslag van de Commissie vijf jaar na de goedkeuring ervan. In oktober 2021 werd een benchmarkingkader overeengekomen door het Comité voor sociale bescherming op het gebied van kinderopvang en hulp aan kinderen, waarin uitkomst- en prestatie-indicatoren zijn vastgesteld, evenals een reeks contextuele informatie — zie punt 1.4 voor details.

Fase III van de voorbereidende actie voor de kindergarantie heeft geresulteerd in proeven met beleidsinterventies van Unicef in vier lidstaten. In **Bulgarije** ontvingen meer dan 2 600 gezinnen met jonge kinderen tussen oktober 2020 en juli 2021 steun in het kader van het programma van huisbezoeken. Het doel was goede zorg voor kinderen onder de 3 jaar en zwangere vrouwen te waarborgen. Het personeel dat de huisbezoeken uitvoerde, was opgeleid op het gebied van vroegkinderlijke ontwikkeling en de betrokkenheid van vaders. In **Griekenland** droeg een raadpleging van verschillende belanghebbenden, met inbegrip van kinderen, bij tot de ontwikkeling van het nationale actieplan voor de hervorming van de kinderopvang. In de regio Attica zal een proefproject kinderen in vijf instellingen steun bieden om weer terug te keren naar hun biologische familie of om bij een andere familie te worden geplaatst, alsook steun bieden voor opvang in de gemeenschap. In **Italië** werden 13 gedigitaliseerde innovatie- en creativiteitskampen online uitgevoerd voor de bovenbouw van het middelbaar onderwijs, waarbij meer dan 1 400 leerlingen betrokken waren. In **Kroatië** ontving een centrum voor sociaal welzijn steun om zijn programma voor opvoedingshulp, dat meer dan 100 begunstigden had, uit te breiden.

De ernst van de armoede is in 2019 licht toegenomen ten opzichte van 2018. De armoedekloof²³² vertoonde geen verbetering en nam soms zelfs licht toe (SILC 2020). De kloof was het grootst (boven de 25 %) in Hongarije, Roemenië, Duitsland, Spanje, Letland, Bulgarije, Kroatië en Griekenland. In Hongarije nam de kloof voor het tweede jaar op rij toe en in aanzienlijke mate (7,4 procentpunten). Ook in landen met niveaus die onder het gemiddelde lagen, werden toenamen geregistreerd (in Frankrijk met 5 procentpunten; in Portugal met 2 procentpunten). In andere lidstaten bleef de kloof vrij stabiel, ondanks de algemene verbeteringen van de sociaal-economische situatie vóór de pandemie (met uitzondering van Luxemburg en Litouwen, met een afname van respectievelijk 6,9 en 2,8 procentpunten). De armoede is ernstiger onder mensen die deel uitmaken van huishoudens waar (bijna) niemand werkt²³³, met ongeveer 40 % in de EU in 2019 voor personen van 18-

²³¹ Goedgekeurd op 24 maart 2021, [online](#) beschikbaar. Naast de aspecten van sociaal-economische inclusie, gezondheid en onderwijs, die door de Europese kindergarantie worden gedekt, heeft de strategie vijf andere thematische gebieden: deelname van kinderen aan het politieke en democratische leven; het bestrijden van geweld tegen kinderen en het waarborgen van de bescherming van kinderen, kindvriendelijke justitie, de digitale en informatiemaatschappij en de mondiale dimensie.

²³² Deze kloof laat zien hoe ver het mediaaninkomen van mensen die met armoede worden bedreigd verwijderd is van de armoedegrens. Eurostat, indicator [\[ilc_li11\]](#). Leeftijdsgroep: Totaal. Voor de indicator wordt inkomensinformatie uit het voorgaande jaar gebruikt, zodat de waarden van 2020 de situatie in 2019 beschrijven.

²³³ De indicator wordt berekend door Eurostat (nog niet gepubliceerd) als de afstand tussen het mediaan gestandaardiseerd totaal netto-inkomen van personen met een gestandaardiseerd beschikbaar inkomen onder de armoederisicodrempel die deel uitmaken van een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit en de armoederisicodrempel zelf, uitgedrukt als een percentage van de armoederisicodrempel. Deze drempel is

64 jaar. Voor deze groep werden in Roemenië, Italië, Bulgarije, Letland en Slowakije de breedste armoedekloven geregistreerd (allemaal boven de 50 %), waarbij de situatie in de meeste van deze landen iets verslechterde. De indicator is lager dan 20 % in Nederland, Finland en Ierland. De grootste stijging is te zien in Hongarije (+ 14,9 procentpunten). Hoge percentages duiden op problemen met de toereikendheid en dekking van uitkeringen.

Personen met een handicap, en met name vrouwen en personen in de werkende leeftijd, liepen in 2020 een veel grotere kans met armoede of sociale uitsluiting te worden bedreigd. In de EU liep in 2020 28,9 % van de personen met een handicap risico op armoede of sociale uitsluiting, ten opzichte van 19 % van de personen zonder een handicap, een stijging ten opzichte van de 28,4 % in 2019²³⁴. Het percentage was het hoogst in Bulgarije (52,3 %), Estland (40,4 %), Letland (39,3 %), Litouwen (38,7 %) en Kroatië (38,2 %) en het laagst in Slowakije, Denemarken, Finland en Oostenrijk (tussen de 20,3 en 22,3 %). Onder personen met een handicap lopen vrouwen een groter risico (29,9 % ten opzichte van 27,7 % van de mannen), net zoals personen van 16-64 jaar (34,3 % ten opzichte van 23,2 % van de personen vanaf 65 jaar). De COVID-19-crisis had een onevenredige impact op personen met een handicap en verergerde de reeds bestaande risico's op uitsluiting²³⁵, met name in termen van toegang tot gezondheidszorg, onderwijs, werkgelegenheid en ondersteunende diensten online, met name voor personen die in instellingen wonen²³⁶.

Het aandeel personen met een migrantenachtergrond en Roma die worden bedreigd met armoede en sociale uitsluiting is aanzienlijk hoger dan het gemiddelde. De Arope-percentages voor niet in de EU geboren personen waren in 2020 in de lidstaten met de hoogste niveaus veel hoger (ongeveer twee keer zo hoog) dan die voor in de EU geboren personen²³⁷ (53 ten opzichte van 26,9 % in Griekenland, 52,6 ten opzichte van 21,3 % in Spanje, 45,2 ten opzichte van 20,4 % in Duitsland en 44,6 ten opzichte van 15 % in België). Tussen de 72 en 80 % van de Roma in de EU hebben een inkomen dat onder de respectievelijke nationale armoederisicogrens ligt — een situatie die werd verergerd door banenverlies tijdens de pandemie. Voor Romakinderen is de situatie nog erger²³⁸.

De energiearmoede nam in de gehele EU af, maar de situatie blijft kritiek voor mensen onder de armoedegrens. Het percentage mensen dat hun huis niet adequaat kon verwarmen kwam in 2020 uit op 8,2 %²³⁹. Voor personen met een inkomen onder de armoedegrens was dit percentage in 2020 20,1 %, waarmee het in schril contrast staat met de slechts 5,8 % van de personen boven de grens. De betaalbaarheid is met name een probleem in sommige lidstaten in Zuid- en Oost-Europa, en met name in Bulgarije, Litouwen, Cyprus, Portugal en Griekenland. Hoge energieprijzen brengen een risico op een vergroting van de energie-

vastgesteld op 60 % van het nationaal mediaan gestandaardiseerd beschikbaar inkomen van alle mensen in een land en niet voor de EU als geheel.

²³⁴ Eurostat indicator [[hlth_dpe010](#)], op basis van EU-SILC, die betrekking heeft op personen van 16 jaar en ouder. Op basis van de indicator voor globale activiteitsbeperking (GALI) worden personen geacht een handicap te hebben wanneer zij enkele of ernstige activiteitsbeperkingen hebben.

²³⁵ Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2021*, juni 2021.

²³⁶ Wereldgezondheidsorganisatie, *Policy Brief: A Disability-Inclusive Response to COVID-19*, mei 2020.

²³⁷ Zoals blijkt uit Eurostat-indicatoren [[ilc_peps06](#)], [[ilc_li33](#)] en [[ilc_iw16](#)], Arope, AROP en AROP onder werkenden.

²³⁸ Zie de details en verwijzingen in SWD(2020) 530 final.

²³⁹ Volgens de Eurostat-indicator [[ilc_mdes01](#)]. Opmerking: voor het EU-gemiddelde en voor België, Duitsland en Luxemburg is in 2020 sprake van een onderbreking van de reeks.

armoede met zich mee. Op 13 oktober 2021 stelde de Commissie een mededeling vast over *De stijgende energieprijzen aanpakken*²⁴⁰, waarin een toolbox werd gepresenteerd voor het aanpakken van de onmiddellijke impact van de (huidige) plotselinge prijsstijgingen en om de bestendigheid tegen toekomstige schokken verder te versterken. Zoals aangekondigd in het pakket “Fit for 55” en met het oog op het waarborgen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit, wil de Commissie uiterlijk eind 2021 een voorstel voor een aanbeveling van de Raad doen om verdere richtsnoeren aan de lidstaten te verstrekken over het aanpakken van de sociale en werkgelegenheidsaspecten van de groene transitie²⁴¹. Veranderende energieprijzen en de verdelingseffecten daarvan moeten nauwlettend worden gemonitord, waarbij uiteindelijk moet worden voorzien in compensatiemechanismen.

Voor de COVID-19-crisis was de inkomensongelijkheid in de meeste lidstaten stabiel of nam af. Uit gegevens van enquêtes blijkt dat het inkomensaandeel van de bovenste 20 % van de inkomensverdeling in 2019 in de EU gemiddeld ongeveer vijf keer het aandeel van de onderste 20 % was (het inkomensreferentiejaar van de indicator) — zie figuur 2.4.5. De duidelijkste afnamen van de inkomensongelijkheid werden vóór de pandemie waargenomen in Roemenië, Luxemburg, Slowakije, Polen, Litouwen, Cyprus en Letland. Bijzonder sterke toenames van de algemene ongelijkheid werden geregistreerd in Malta, Frankrijk en Duitsland (waarbij dit voor het laatste land echter verband houdt met een onderbreking van de reeks). Duitsland, Bulgarije, Letland en Litouwen bevinden zich in een “kritieke situatie” als gevolg van zowel een hoog niveau als een toename of relatief kleine afname van de ongelijkheid. Regionale verschillen tussen de Europese regio’s zijn groot en kunnen, net zoals bij de Arope-percentages, binnen één lidstaat groot zijn — zie figuur 4 van bijlage 3. Zoals besproken in hoofdstuk 1 blijkt uit de flashramingen van Eurostat dat de verhouding inkomenskwintielen (S80/S20) in 2020 voor de EU in haar geheel stabiel bleef²⁴², ondanks het feit dat de inkomens uit arbeid (marktinkomens) naar schatting voor de eerste inkomenskwintielen met 10 % zijn gedaald en voor de vijfde met 2 %. De openbare steun waarin is voorzien, onder meer in de vorm van werktijdverkorting en andere regelingen voor baanbehoud (zie hoofdstuk 2.1.1), alsook de werking van automatische stabilisatoren via de belasting- en uitkeringsstelsels, speelden een belangrijke rol bij het behalen van dit resultaat. In veel gevallen werden deze mechanismen versterkt om de gevolgen van de COVID-19-crisis te verzachten, met name voor kwetsbare groepen. Als gevolg hiervan wordt de impact in termen van beschikbaar inkomen geschat ongeveer hetzelfde te zijn voor de volledige inkomensverdeling, met een geraamde stijging van de beschikbare inkomens met 2 % voor het eerste kwintiel tot ongeveer geen verandering voor het vijfde kwintiel.

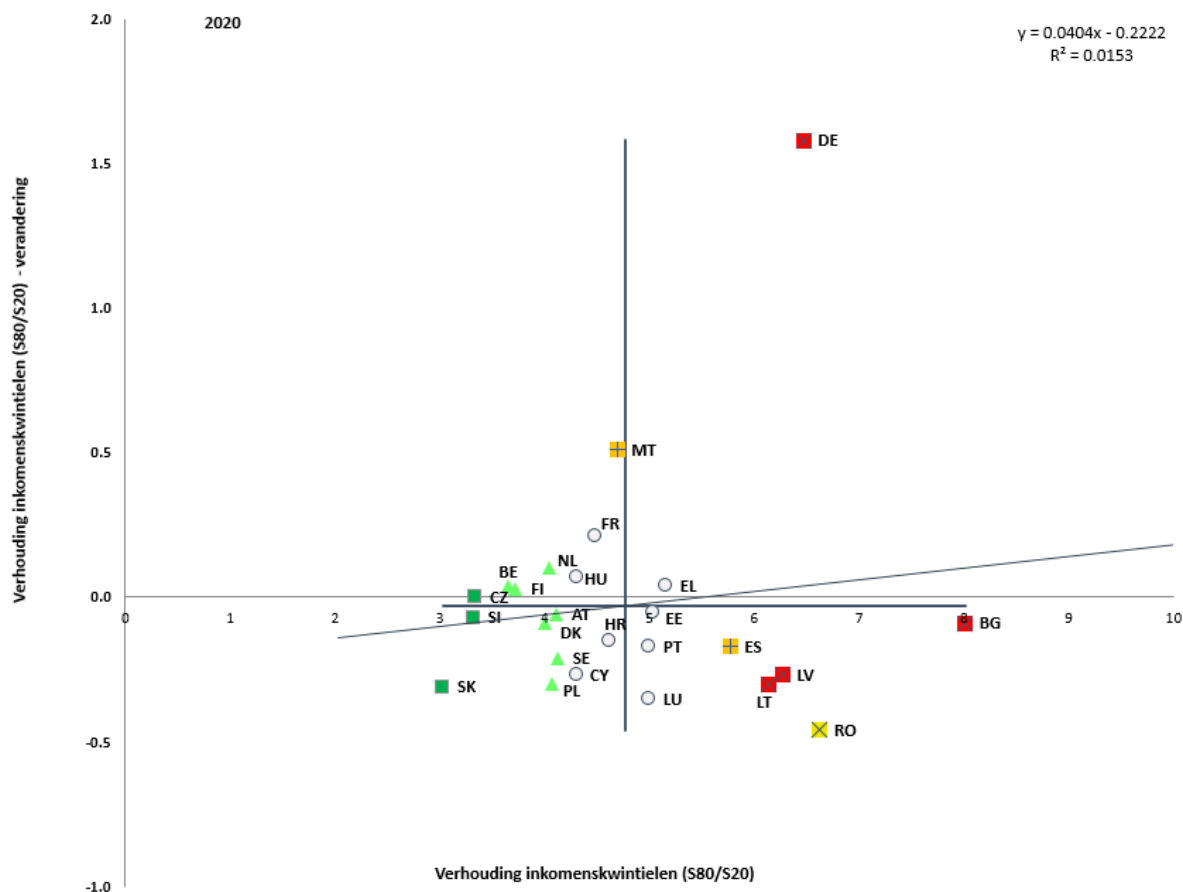
²⁴⁰ Mededeling van de Commissie, “De stijgende energieprijzen aanpakken: een toolbox met initiatieven en steunmaatregelen”, COM(2021) 660 final.

²⁴¹ Het initiatief werd aangekondigd in de Chapeaumededeling “Fit for 55” (COM(2021) 550 final) en in overweging 18 van het voorstel tot oprichting van een sociaal klimaatfonds (COM(2021) 568 final).

²⁴² In de meeste lidstaten was de geraamde verandering statistisch niet significant.

Figuur 2.4.5: In de meeste lidstaten nam de inkomensongelijkheid af of bleef deze stabiel dankzij massieve overheidssteun en de werking van automatische stabilisatoren

Verhouding inkomenskwintielen (S80/S20), niveaus van 2020 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



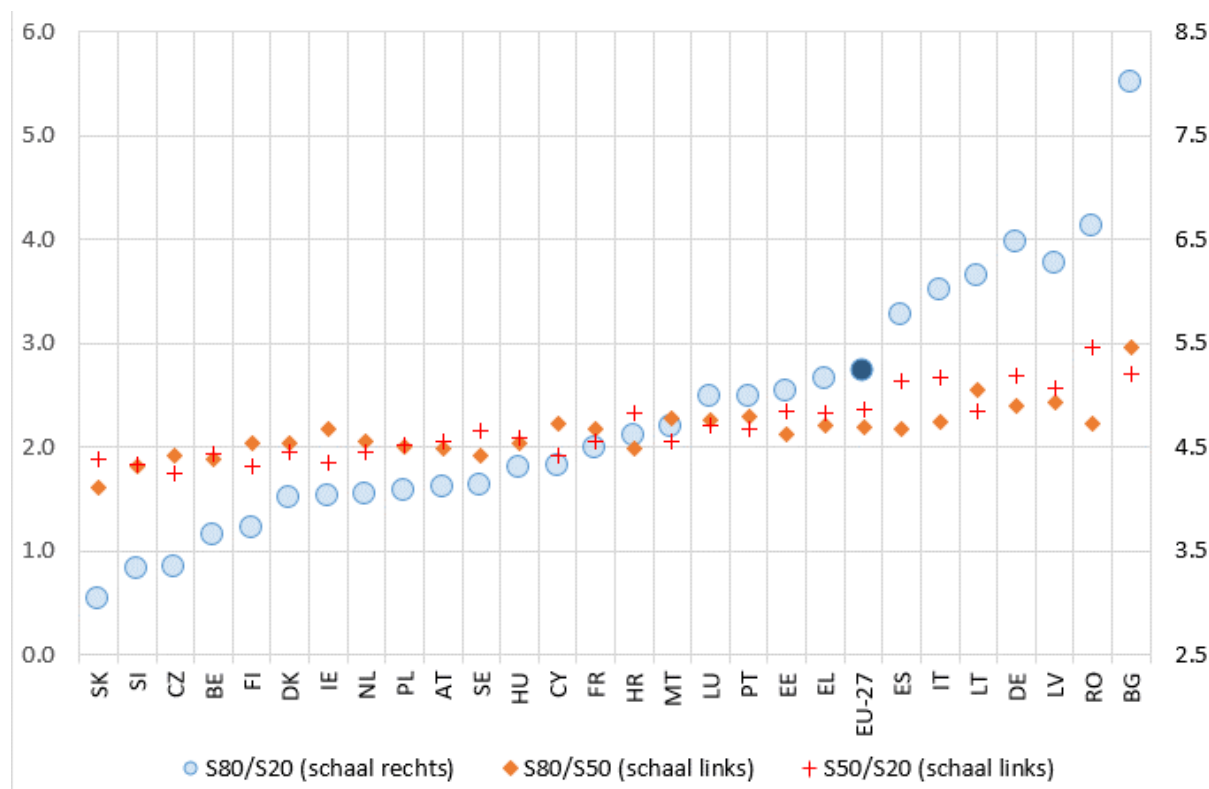
Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Voor IE en IT zijn geen gegevens beschikbaar en de gegevens voor FR, LV, NL, PL en SK zijn provisorisch. Onderbreking van de reeks voor BE, DK, DE en LU. Vanaf 2020 stuurt Duitsland gegevens over de indicator naar EU-SILC op basis van een enquête (de “Mikrozensus”) die verschilt van de eerdere enquête. Als gevolg hiervan zijn gegevens uit verschillende jaren niet langer vergelijkbaar.

Bron: Eurostat, [tessi180].

De vorm van inkomensongelijkheden in de inkomensverdeling verschilt sterk tussen de EU-lidstaten. In het afgelopen decennium werden toenames van ongelijkheden gemiddeld gezien hoofdzakelijk veroorzaakt door toenames aan het onderkant van de inkomensverdeling (zie het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2021). De lidstaten met een hogere algemene inkomensongelijkheid (S80/S20) dan het EU-gemiddelde hebben over het algemeen ook een grotere ongelijkheid aan de onder- en bovenkant van de inkomensverdeling, zoals blijkt uit de respectievelijke verhouding van de inkomenskwintielen (S50/S20 en S80/S50) — zie figuur 2.4.6. Dit is aan de onderkant echter duidelijker (S50/S20), zoals het geval is voor Roemenië, Letland, Duitsland, Italië en Spanje. Een grotere ongelijkheid aan de onderkant leidt tot algemene ongelijkheid in landen onder het EU-gemiddelde, zoals Kroatië, Estland, Slowakije en Zweden. In andere lidstaten (Bulgarije, Cyprus, Ierland, Litouwen, Malta en Portugal) is de algemene ongelijkheid relatief gezien vaker het gevolg van een grotere S80/S50-ongelijkheid.

Figuur 2.4.6. De vorm van inkomensongelijkheden in de inkomensverdeling verschilt sterk tussen de lidstaten

Verhoudingen inkomenskwintielen S80/S20, S80/50 en S50/S20 (2020)



Opmerking: Voor 2020 zijn geen gegevens beschikbaar voor IE en IT; de waarden voor 2019 worden gebruikt.

Bron: Eurostat [[tessi180](#)], [[ilc_d11d](#)], [[ilc_d11e](#)]

Vroege ramingen van de uitgaven voor sociale bescherming in 2020 in 19 lidstaten²⁴³ duiden op ongekende niveaus en grote stijgingen ten opzichte van 2019. De uitgaven voor de sociale bescherming zijn in totaal met 234 miljard EUR gestegen (meer dan 8 %) ten opzichte van 2019. De stijgingen in de lidstaten lopen uiteen van 3 % in Polen en Kroatië tot meer dan 20 % in Ierland en Malta. In de periode 2019-2020 waren de toenames voornamelijk het resultaat van verhoogde uitgaven voor werkloosheidsuitkeringen, met inbegrip van uitkeringen die werden betaald in het kader van werktijdverkortingsregelingen (+ 101 miljard EUR, + 75 %). Er werden ook stijgingen waargenomen van de uitgaven in verband met sociale uitsluiting (+ 14 %), huisvesting (+ 7 %), gezinnen/aan kinderen gerelateerde uitkeringen (+ 6 %), ziekte/gezondheidszorg (+ 5 %) en ouderdomsuitkeringen (+ 3 %). In relatieve termen werden onder de 19 lidstaten die verslag uitbrachten toenames van de uitgaven aan werkloosheidsuitkeringen van meer dan 100 % waargenomen in Oostenrijk, Tsjechië, Portugal, Ierland, Estland en Malta. Uitgaven in verband met ziekte/gezondheidszorg namen met meer dan 10 % toe in België, Bulgarije, Tsjechië, Denemarken, Ierland, Letland, Hongarije, Malta en Portugal. De uitgaven voor sociale bescherming als aandeel van het bbp stegen sterk, van 27,6 % in 2019 tot 31,2 % in 2020

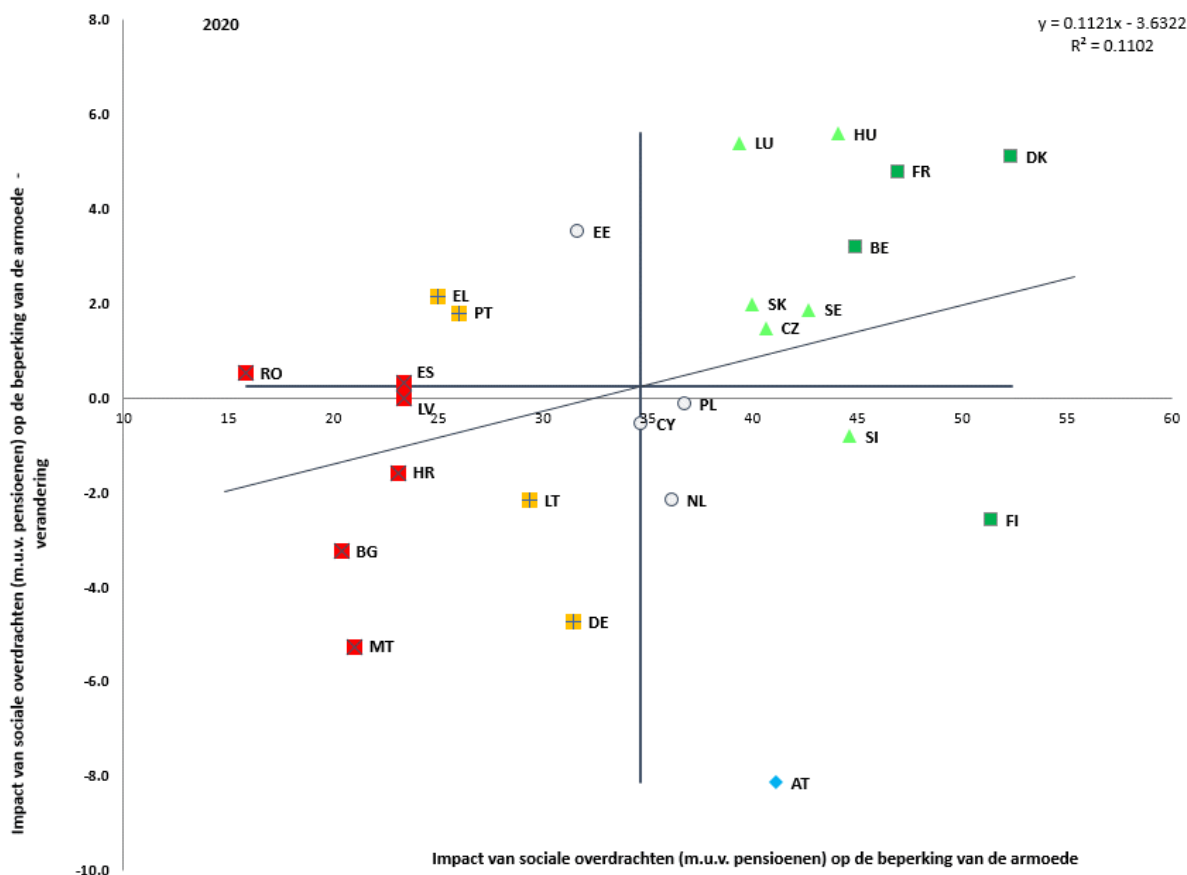
²⁴³ Bron: Eurostat, [Vroege ramingen — Sociale bescherming — Eurostat \(europa.eu\)](#) met betrekking tot BE, BG, CZ, DE, DK, EE, IE, FR, HR, IT, LV, LT, HU, MT, AT, PL, PT, SI en SE. Deze 19 lidstaten waren samen goed voor rond 79 % van het bbp van de EU-27 in 2019 (en 81 % van de uitgaven voor sociale bescherming).

(+ 3,6 procentpunten), deels ook als gevolg van de daling van de algemene hoogte van het bbp in 2020.

Het effect van sociale overdrachten op de beperking van de armoede is in de EU-27 sinds 2015 stabiel, maar verschilt tussen de lidstaten. Gemiddeld verminderden de sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) in de EU het armoederisicopercentage met ongeveer een derde (32,7 %) in 2020. Er bestaan echter aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten, gaande van ongeveer 16 % in Roemenië tot meer dan 50 % in Denemarken en Finland. In 2020 (met betrekking tot de inkomens van 2019) registreerden vijf lidstaten zowel hogere waarden als toenamen: Frankrijk en Denemarken (de best presterende landen), evenals België, Hongarije en Luxemburg (waarvoor echter een onderbreking van de reeks werd geregistreerd). In dezelfde periode waren de gevolgen voor de beperking van de armoede lager dan het gemiddelde en bleven deze relatief stabiel in Roemenië, Spanje en Griekenland, maar namen zij aanzienlijk af in Bulgarije, Malta en Kroatië, zes landen die zich allemaal in een “kritieke situatie” bevinden. De indicator toont een tendens van verschillen tussen de lidstaten aan. De verschillen tussen de regio's in de EU zijn ook groot, met bijzonder lage waarden in de zuidelijke regio's van Italië, de meeste regio's van Roemenië en bepaalde regio's van Griekenland en Kroatië — zie figuur 9 in bijlage 3.

Figuur 2.4.7: Het effect op de beperking van de armoede van sociale overdrachten loopt uiteen tussen de lidstaten

Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op armoedevermindering, niveaus van 2020 en verandering ten opzichte van het voorgaande jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Voor IE en IT zijn geen gegevens beschikbaar en de gegevens voor FR, LV, NL, PL en SK zijn provisorisch. Onderbreking van de reeks voor BE, DK, DE en LU. Vanaf 2020 stuurt Duitsland gegevens over

de indicator naar EU-SILC op basis van een enquête (de “Mikrozensus”) die verschilt van de eerdere enquête.

Als gevolg hiervan zijn gegevens uit verschillende jaren niet langer vergelijkbaar.

Bron: Eurostat, [[tespm050](#)].

Er zijn grote verschillen wat betreft de dekking van de sociale bescherming, met name onder atypische werknemers. Het aandeel personen in de werkende leeftijd (16-64) die risico lopen op armoede dat een sociale uitkering ontvangt (op individueel niveau²⁴⁴) is hoger onder werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (41 %) dan onder werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (26 %). Er zijn echter grote verschillen tussen de lidstaten: in Kroatië, Polen, Portugal, Malta, Hongarije, Slowakije en Griekenland is de dekking lager dan 25 % — sommige van deze landen (zoals Polen, Portugal en Kroatië) melden ook een hoge prevalentie van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het percentage is ook lager onder zelfstandigen (12,9 %) ten opzichte van werknemers (31 %), wat duidt op een beperktere toegang tot sociale bescherming voor de eerste groep. Tot slot ontvangt ongeveer de helft (52 %) van de werklozen in de EU een sociale uitkering, maar was dit aandeel in Kroatië, Griekenland, Roemenië, Polen, Slowakije en Bulgarije lager dan 15 %. In tegenstelling tot de recente aanzienlijke stijgingen van het aantal begunstigden van werkloosheidsuitkeringen²⁴⁵, registreerden de meeste lidstaten geen recordtoenames van het aantal begunstigden van sociale bijstand. In veel lidstaten (België, Tsjechië, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Letland, Litouwen, Luxemburg, Portugal en Slovenië) nam het aantal begunstigden van deze uitkeringen op een gegeven moment in 2020 echter merkbaar toe²⁴⁶.

Pijlerkader 5: Toegang tot een toereikende sociale bescherming

In 2019 keurde de Raad een aanbeveling goed met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen²⁴⁷, om beginsel 12 van de Europese pijler van sociale rechten (inzake sociale bescherming) uit te voeren en de stelsels voor sociale bescherming aan te passen aan de snel ontwikkelende arbeidsmarkten. De lidstaten zegden toe te zorgen voor: 1) toegang tot sociale bescherming; 2) een effectieve dekking voor alle werknemers en zelfstandigen, ongeacht de aard van hun arbeidsrelatie²⁴⁸; 3) een adequaat niveau van bescherming (behoorlijke levensstandaard, passend vervangingsinkomen), en 4) transparantie van de voorwaarden en regels en administratieve vereenvoudiging. De lidstaten werden verzocht uiterlijk 15 mei 2021 een plan in te dienen waarin de overeenkomstige maatregelen uiteen werden gezet die op nationaal niveau moesten worden genomen. Medio oktober 2021 hadden 25 lidstaten hun nationale plannen ingediend²⁴⁹.

De meeste nationale plannen omvatten maatregelen waarmee ten minste een van de vier gebieden van de aanbeveling wordt aangepakt, zij het met aanzienlijke verschillen in het bereik, de omvang²⁵⁰ en het tijdschema²⁵¹. Terwijl 21 (van de 25) plannen maatregelen omvatten om de

²⁴⁴ Volgens de indicator inzake een doeltreffende toegang die werd goedgekeurd in het kader van het monitoringskader inzake de toegang tot sociale bescherming (percentage begunstigden van uitkeringen voor de bevolking die voor de sociale overdrachten met armoede wordt bedreigd).

²⁴⁵ Zie hoofdstuk 2.3.1 over de ontvangst van werkloosheidsuitkeringen.

²⁴⁶ Zie tabel 7, samengesteld op basis van de gegevensverzameling door het SPC, in de [jaarlijkse evaluatie 2021 van de prestatieindicator sociale bescherming en ontwikkelingen in het beleid inzake sociale bescherming](#).

²⁴⁷ [Aanbeveling 2019/C 387/01 van de Raad van 8 november 2019](#).

²⁴⁸ Hiermee moet worden voorkomen dat de regels personen beletten een uitkering op te bouwen of te ontvangen en ervoor worden gezorgd dat de rechten behouden blijven, worden opgebouwd en/of worden overgedragen.

²⁴⁹ Luxemburg en Slovenië moeten hun plan nog indienen. De plannen zijn [online](#) beschikbaar.

²⁵⁰ In negen plannen is voorzien in één belangrijke beleids- (of wetgevings-)maatregel (DK, ES, DE, EL, HR, IE, LT, FI, LV) en negen andere plannen omvatten drie tot zes maatregelen (CY, CZ, EE, FR, IT, MT, NL, PT en

toegang tot sociale bescherming te verbeteren, zijn zij er over het algemeen niet op gericht alle lacunes te beslaan die werden vastgesteld in het monitoringskader²⁵² of in de landspecifieke aanbevelingen die in het kader van de cyclus van het Europees Semester van 2020²⁵³ werden gedaan. De meeste (uitgevoerde of geplande) maatregelen houden verband met de formele dekking van atypische werknemers of zelfstandigen (in 15 lidstaten) en het verbeteren van de toereikendheid (in 13 lidstaten), waarbij de nadruk ligt op pensioenen, werkloosheidsuitkeringen en ziekte-uitkeringen. Op de effectieve toegang, het behoud en de overdraagbaarheid van rechten en transparantie en vereenvoudiging waren minder maatregelen gericht.

In bijna alle plannen werden beleidsmaatregelen gemeld die waren genomen in antwoord op de COVID-19-crisis. Dergelijke maatregelen omvatten de versoepeling van de regels, de uitbreiding van de duur en/of verhoging van de bedragen van (bv. werkloosheids- en ziekte-)uitkeringen. Daarnaast is specifieke steun verleend aan sommige groepen (werknemers met preciaire contracten, zelfstandigen) of sectoren/beroepen (culturele sector, werknemers in de gezondheidszorg, huishoudelijk personeel enz.)²⁵⁴. De buitengewone maatregelen droegen er in totaal toe bij dat de sociale bescherming werd uitgebreid tot groepen die eerder niet of gedeeltelijk werden gedekt. Het grootste deel van de maatregelen die in 2020 en het begin van 2021 werden genomen, lijken echter tijdelijk te zijn, zodat zij waarschijnlijk geen permanent kenmerk van de stelsels voor sociale bescherming zullen worden²⁵⁵. Daarom worden de lidstaten er in het actieplan voor de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten toe aangemoedigd de toegang tot sociale bescherming verder uit te breiden en de buitengewone COVID-19-maatregelen te gebruiken als bron van inspiratie voor structurele hervormingen om de bescherming van werklozen, atypische werknemers en zelfstandigen te verbeteren.

Recente nationale maatregelen om lacunes in de formele dekking aan te pakken, betreffen hoofdzakelijk zelfstandigen en mensen met atypisch werk. Frankrijk heeft de uitbreiding van de ziekte-uitkeringen tot alle zelfstandigen, met inbegrip van *professions libérales* (in het kader van de wet inzake de sociale zekerheid die eind 2020 werd aangenomen) permanent gemaakt. De Ierse regering heeft nieuw wettelijk ziektegeld voorgesteld om de bescherming voor werknemers te waarborgen die op grond van hun arbeidsovereenkomst geen recht op ziekteverlof hebben. België wil de formele dekking voor specifieke categorieën (kunstenaars, platformwerkers, mantelzorgers, sekswerkers) verbeteren en het zogenaamde “overbruggingsrecht” evalueren en aanpassen dat inkomenssteun voor zelfstandigen biedt. Roemenië wil het vaderschapsverlof uitbreiden tot zelfstandigen en zorgen voor een formele toegang tot alle takken van de sociale zekerheid voor seizoens- en dagarbeiders, alsook voor platformwerkers. Tsjechië beoogt de toegang tot uitkeringen voor ziekte en gerelateerde risico’s (met inbegrip van moederschap) voor atypische werknemers te verbeteren. Cyprus wil zorgen voor een volledige dekking van de sociale bescherming voor zelfstandigen, dat wil zeggen de uitbreiding van de dekking van werkloosheidsuitkeringen en

RO). België stelde meer dan dertig maatregelen voor in een uitgebreid pakket, waarmee de verschillende dimensies van de aanbeveling werden aangepakt.

²⁵¹ 14 lidstaten verwijzen naar maatregelen die sinds de goedkeuring van de aanbeveling (in november 2019) zijn genomen, terwijl in 17 nationale plannen maatregelen zijn opgenomen die voor de toekomst zijn gepland.

²⁵² Monitoring framework on Access to social protection for workers and the self-employed, [online](#) beschikbaar.

²⁵³ In 2020 werd aan 16 lidstaten (BG, CY, EE, ES, HU, HR, IT, LT, LV, MT, NL, PL, PT, RO, SI en SK) een landspecifieke aanbeveling inzake sociale bescherming gedaan, vaak met een zeer duidelijke nadruk op de verbetering van de toegang voor atypische werknemers en zelfstandigen (CY, EE, ES, IT, LT, NL, PL, PT en SI). De aangenomen herstel- en veerkrachtplannen van 17 lidstaten omvatten maatregelen in verband met de sociale bescherming, waaronder die van 14 landen met een hieraan gerelateerde landspecifieke aanbeveling in 2019 of 2020. De meeste herstel- en veerkrachtplannen beslaan de gerelateerde landspecifieke aanbevelingen, maar slechts enkele hiervan volledig.

²⁵⁴ Zie punt 2.4.2 en het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2021.

²⁵⁵ Zie ook [ESPN \(2021\)](#).

regelingen in verband met ongevallen op het werk en beroepsziekten. **Polen** heeft een hervorming geïnitieerd om de verplichte verzekering uit te breiden, met name door middel van pensioenregelingen voor overeenkomsten naar burgerlijk recht. **Griekenland** beoogt tot slot de toegang tot ziekte-uitkeringen voor zelfstandigen uit te breiden.

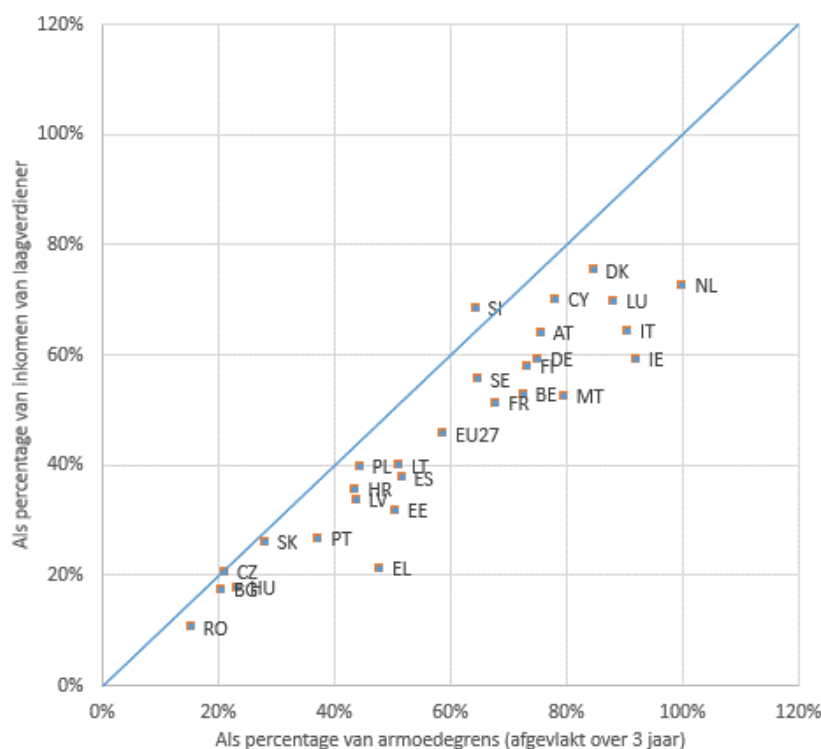
Wat de toereikendheid betreft, wordt met een aantal in de plannen opgenomen nationale maatregelen de situatie met betrekking tot pensioenen aangepakt, met name voor zelfstandigen. Spanje en Letland besloten bijvoorbeeld de berekeningen van de bijdragen voor zelfstandigen aan te passen, met name ter ondersteuning van de toereikendheid van de toekomstige pensioenen, terwijl **België** de pensioenstelsels voor zelfstandigen en werknemers op elkaar wil afstemmen en de bijdragen van zelfstandigen nauwer wil laten aansluiten op hun vermogen om bij te dragen. **Oostenrijk, Duitsland en Estland** namen maatregelen om de toereikendheid van de pensioenen te verbeteren, met name voor personen met kleine pensioenen, en **Tsjechië** heeft een voorstel voor de hervorming van de pensioenen ingediend waarmee de eerlijkheid van het pensioenstelsel moet worden verbeterd (ook met betrekking tot genderkloven).

De toereikendheid van minimuminkomensregelingen is in 2019 in bijna alle lidstaten uitgehoud. De toereikendheid van het minimuminkomen kan worden gemeten²⁵⁶ door het inkomen van de begunstigden te vergelijken met de nationale armoedegrens en met het inkomen van een laagverdiener. Deze referenties geven een indicatie van het armoedebestrijdend effect van de regelingen en van de activeringsdimensie en de potentieel ontmoedigende effecten ervan. Voor het laatste beschikbare inkomensjaar (2019) is de toereikendheid van de minimuminkomensregelingen in EU over het geheel genomen uitgehoud, wat erop wijst dat het inkomen van begunstigden van een minimuminkomen achterbleef bij de algemene inkomensontwikkelingen voorafgaand aan de COVID-19-crisis. Deze uitholling was in sommige landen groter vergeleken met het inkomen van een laagverdiener (Malta -5,8 procentpunten, Kroatië -3,2 procentpunten, Roemenië -2,9 procentpunten) of met de armoedegrens (Frankrijk -6,3 procentpunten, Griekenland -6 procentpunten). De toereikendheid werd daarentegen aanzienlijk verbeterd in Italië, na de hervorming van 2019, en in mindere mate in Litouwen (13,6 procentpunten) en Slovenië (15,2 procentpunten). In een paar landen ligt de toereikendheid van het minimuminkomen dicht bij de armoedegrens (Nederland, Ierland en Italië). In Roemenië, Bulgarije, Hongarije, Tsjechië en Slowakije bleef het onder een derde van de armoedegrens — zie figuur 2.4.8.

Figuur 2.4.8: De toereikendheid van de minimuminkomenssteun verschilt aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat

Netto-inkomen van begunstigden van een minimuminkomen als percentage van de armoederisicogrens (afgevlakt over drie jaar) en als percentage van het inkomen van een laagverdiener (2019)

²⁵⁶ Volgens de methode die is overeengekomen in het benchmarkingkader voor de minimuminkomens, zie de gezamenlijke verslagen over de werkgelegenheid van 2019, 2020 en 2021.



Opmerking: De grafiek betreft alleenstaanden zonder kinderen. Het netto-inkomen van een begunstigde van een minimuminkomen kan naast een minimuminkomen ook andere uitkeringen omvatten, bijvoorbeeld een huisvestingstoelage. De in aanmerking genomen laagverdiener verdient 50 % van het gemiddelde loon en werkt voltijds.

Bron: DG EMPL, berekening op basis van microgegevens van EU-SILC.

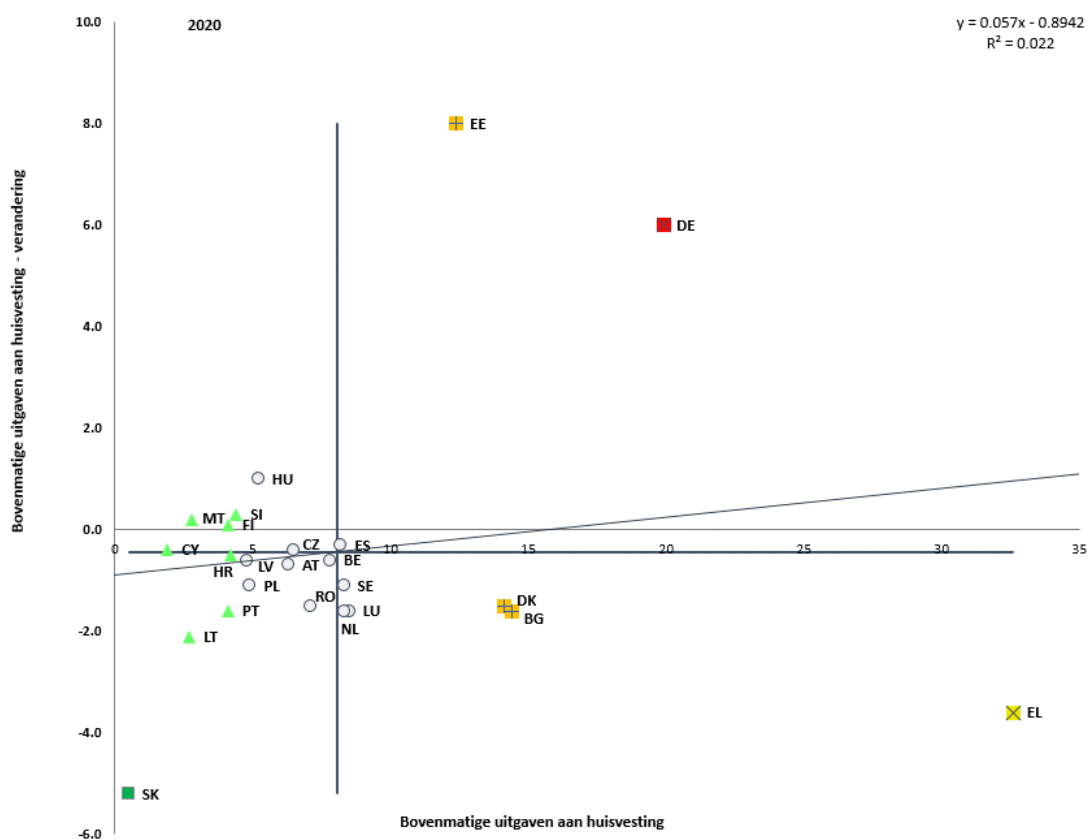
Het percentage bovenmatige uitgaven aan huisvesting²⁵⁷ bleef vóór de crisis licht afnemen. In 2019 (het inkomensjaar waarop de indicator van 2020 betrekking heeft) maakte ongeveer een tiende van de EU-bevolking deel uit van huishoudens die 40 % of meer van hun (gestandaardiseerd) beschikbaar inkomen aan huisvesting besteedden. Dit percentage was het hoogst in Griekenland (32,6 %), gevolgd door Duitsland, Bulgarije en Denemarken (rond 15 % of meer) en het laagst in Slowakije, Cyprus, Litouwen en Malta (minder dan 3 %) — zie figuur 2.4.9. Zowel de absolute cijfers als de volgorde van de landen is relatief vergelijkbaar voor personen onder de 30 en de rest van de bevolking. Bij de bevolking die met armoede wordt bedreigd lag het percentage voor bovenmatige uitgaven aan huisvesting aanzienlijk

²⁵⁷ De indicator meet het aandeel van de bevolking dat deel uitmaakt van een huishouden waar de totale huisvestingskosten hoger zijn dan 40 % van het beschikbaar inkomen (beide na huisvestingstoelagen). Volgens de [Methodological Guidelines and Description of EU-SILC variables \(versie van april 2020\)](#) omvatten toeslagen (alleen inkomensafhankelijke toeslagen zijn opgenomen) huurtoeslagen en uitkeringen voor huiseigenaren, maar geen belastingvoordelen en kapitaaloverdrachten. In het document worden huisvestingskosten gedefinieerd als maandelijkse en daadwerkelijk betaalde kosten, in verband met het recht van het huishouden om in de accommodatie te wonen. Zij omvatten verzekering voor structurele schade (voor huurders: indien betaald), diensten en kosten (kosten voor verwijdering van afvalwater, huisvuil enz.; verplicht voor huiseigenaren, voor huurders: indien betaald), regelmatig onderhoud en reparaties, belastingen (voor huurder: indien van toepassing, voor de woning) en de kosten van nutsvoorzieningen (water, elektriciteit, gas en verwarming). Voor eigenaren die een hypotheek betalen, zijn hypotheekrentebetalingen opgenomen (waarbij eventuele belastingvoordelen worden afgetrokken, maar huisvestingstoelagen niet). Voor huurders die tegen marktprijs of verlaagde prijs huren, is ook de betaling van de huur inbegrepen. Voor huurders die geen huur betalen, mogen de huisvestingstoelagen niet worden afgetrokken van de totale huisvestingskosten.

hoger (37,8 % in 2020), met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. In Griekenland werd 82,5 % van de bevolking die met armoede wordt bedreigd met bovenmatige uitgaven voor huisvesting geconfronteerd. In Denemarken en Duitsland was dat ongeveer twee derde. In Litouwen, Malta, Cyprus en Slowakije was het percentage ongeveer 10 % of minder. In het algemeen worden huurders op de private huurmarkt of op de markt met verlaagde prijzen meer getroffen door problemen met de betaalbaarheid van huisvesting (25,2 %) dan eigenaars met een hypotheek (6,2 %)²⁵⁸.

Figuur 2.4.9: Het percentage bovenmatige uitgaven aan huisvesting nam voor de crisis gemiddeld genomen af, maar met grote verschillen tussen de lidstaten

Aandeel personen dat deel uitmaakt van een huishouden met bovenmatige uitgaven aan huisvesting (%), 2020 en verandering ten opzichte van het vorige jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Voor IE, FR en IT zijn geen gegevens beschikbaar en de gegevens voor LV, NL, PL en SK zijn provisorisch. Onderbreking van de reeks voor BE, DK, DE en LU. Vanaf 2020 stuurt Duitsland gegevens over de indicator naar EU-SILC op basis van een enquête (de “Mikrozensus”) die verschilt van de eerdere enquête. Als gevolg hiervan zijn gegevens uit verschillende jaren niet langer vergelijkbaar.

Bron: Eurostat, [tespm140].

Gezinnen met kinderen en eenouderhuishoudens hadden voor de crisis al te maken met grotere huisvestingsproblemen. In 2019 kreeg 6,5 % van de huishoudens bestaande uit één ouder met afhankelijke kinderen te maken met ernstige woningnood, ten opzichte van 4 %

²⁵⁸ Eurostat-indicator [ilc_lvho07c].

van de totale bevolking²⁵⁹. In Griekenland, Spanje, Roemenië, Zweden en Denemarken werden hogere percentages geregistreerd. Enquêtegegevens die in 2019 door Eurofound werden verzameld²⁶⁰ duiden erop dat de onzekerheid van de huisvesting groter was voor huishoudens met kinderen dan voor huishoudens zonder kinderen (6,6 ten opzichte van 4,1 %). Personen die dakloos waren, waren bovendien vaker blootgesteld aan gezondheidsproblemen en werden vaker getroffen door de onderbreking van diensten tijdens lockdowns. Over het algemeen heeft de COVID-19-crisis lang bestaande problemen in verband met de huisvesting en bestaande ongelijkheden tussen huur- en huisvestingsvoorwaarden verergerd, ook voor personen die reeds waren uitgesloten van huisvesting²⁶¹.

Gemiddeld gezien zijn personen boven de 65, ook dankzij de doeltreffendheid van de pensioenstelsels, beter beschermd tegen armoede dan de rest van de bevolking. In 2020 was het percentage personen van 65 en ouder die met armoede of sociale uitsluiting werden bedreigd in de EU net iets hoger dan 20 % (20,4 %), onder het percentage voor personen van 18-64 (21,7 %). Dit was ook het geval voor 8 van de 27 lidstaten — zie figuur 2.4.10. In sommige lidstaten was het risico op armoede of sociale uitsluiting onder ouderen echter veel hoger, waarbij het verschil het grootst was in Estland, met 24,3 procentpunten, en in Letland en Bulgarije, met 22,3 procentpunten. In het laatstgenoemde land worden zelfs 49,5 % van de personen van 65 en ouder met armoede of sociale uitsluiting bedreigd. Sinds 2015 neemt het risico onder ouderen toe²⁶², grotendeels vanwege de stijging van het armoedepercentage tijdens het herstel. Er is ook een grote genderkloof in de EU-27. In 2020 was het armoederisico voor oudere mannen 16,9 %, ten opzichte van 23,3 % voor oudere vrouwen. Het verschil wordt veroorzaakt door de lagere pensioenopbouw van vrouwen en doordat vrouwen gemiddeld langer en vaker alleen leven.

²⁵⁹ Eurostat-indicator [[ilc_mdho06](#)].

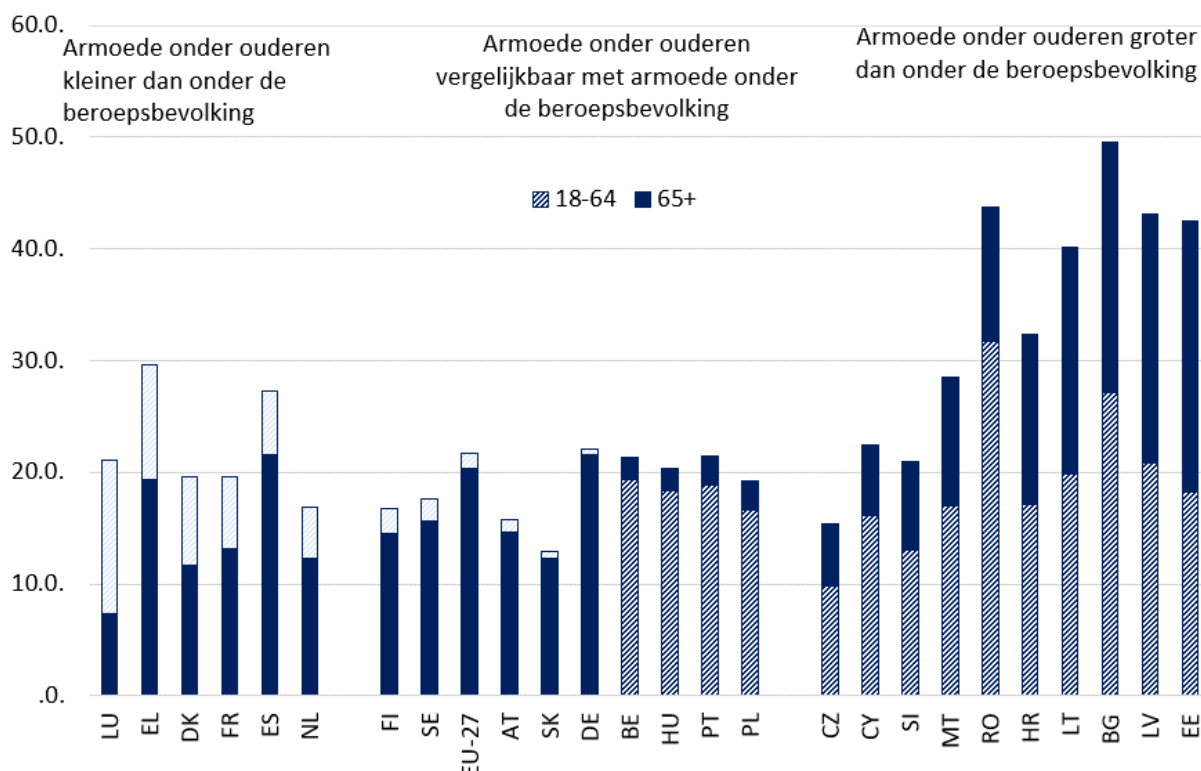
²⁶⁰ Zie [Eurofound \(2021\), Education, healthcare and housing: How access changed for children and families in 2020, COVID-19 series, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.](#)

²⁶¹ Zie bijvoorbeeld een voorlopige analyse van de OESO over de manier waarop de COVID-19-pandemie de betaalbaarheid van huisvesting in de toekomst kan beïnvloeden: [“Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable”, Employment, Labour and Social Affairs Policy Briefs, OESO, Parijs](#)

²⁶² Dit is het eerste jaar dat dit op basis van de nieuwe definitie kan worden berekend.

Figuur 2.4.10: Personen boven de 65 zijn vaak beter beschermd tegen armoede dan de rest van de bevolking

Percentage personen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd per leeftijdsgroep (% , 2020)



Bron: Eurostat [[ilc_peps01n](#)]. Voor IE en IT zijn geen gegevens beschikbaar.

Pensioenen bedragen gemiddeld meer dan de helft van het inkomen aan het einde van de loopbaan. In de EU-27 bedroeg het gemiddelde pensioen van personen van 65-74 jaar in 2019 57 % van het inkomen uit werk van personen van 50-59 jaar²⁶³. Dit percentage is toegenomen sinds 2010, toen het 53 % was. In sommige landen ligt deze “transversale vervangingsratio” ruim boven de 70 %, met name in Luxemburg, Griekenland, Italië, Portugal en Spanje. Deze landen bevinden zich dienovereenkomstig ook onder de landen waar armoede op oudere leeftijd minder vaak voorkomt dan armoede onder personen in de werkende leeftijd²⁶⁴. In 14 landen ligt de ratio daarentegen onder de 50 % en in drie van deze landen onder de 40 % (Ierland, Kroatië en Bulgarije). In de meeste landen is de ratio onder vrouwen lager, maar elf lidstaten melden daarentegen aanzienlijk hogere vervangingsratio's onder vrouwen, in het bijzonder Tsjechië, Estland, Denemarken en Slowakije.

De impact van COVID-19 heeft de trend van de stijgende levensverwachting in de EU omgedraaid. Na de uitbraak van de pandemie is de indicator “levensverwachting bij geboorte”, een goede graadmeter van de gezondheidsimpact, naar schatting in de overgrote

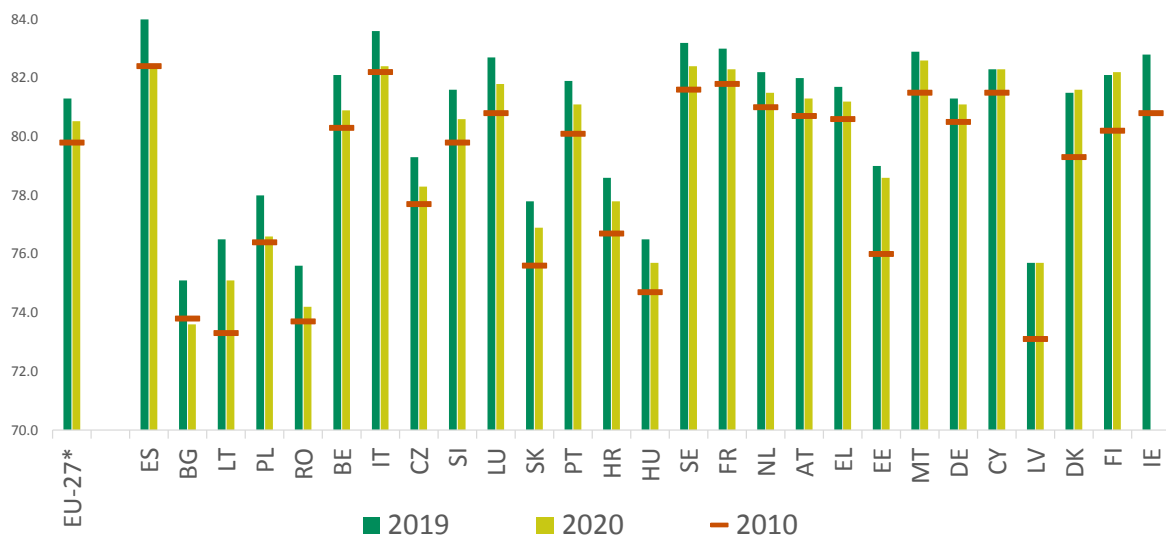
²⁶³ Zie [Verslag over de toereikendheid van de pensioenen 2021](#), blz. 40.

²⁶⁴ Zoals aangetoond door Eurostat-indicator [[ilc_pnp3](#)]. De indicator wordt gedefinieerd als de ratio van het mediane individuele bruto pensioen in de leeftijdsgroep van 65 tot en met 74 jaar in verhouding tot het mediane individuele bruto inkomen in de leeftijdsgroep van 50 tot en met 59 jaar, exclusief andere sociale voordelen.

meerderheid van de EU-lidstaten gedaald — zie figuur 2.4.11²⁶⁵. Deze verslechtering vormt het einde van een decennialange trend van een stijgende levensverwachting. De grootste dalingen ten opzichte van 2019 werden geregistreerd in Spanje (-1,6 jaar) en Bulgarije (-1,5), gevolgd door Litouwen, Polen en Roemenië (allemaal rond de -1,4). De dalingen van de levensverwachting hebben achtergestelde groepen mogelijk zwaarder getroffen dan andere groepen. Reeds voor de crisis was de levensverwachting van de Roma-bevolking bijvoorbeeld gemiddeld tien jaar lager dan die van de rest van de bevolking²⁶⁶.

Figuur 2.4.11: De COVID-19-pandemie heeft de recente stijgingen van de levensverwachting omgekeerd

Levensverwachting bij geboorte (jaar), lidstaten naar daling van de levensverwachting ten opzichte van 2019



Opmerking: De gegevens voor 2020 zijn voor alle lidstaten provisorisch en niet beschikbaar voor IE. Het gemiddelde van de EU-27 is berekend zonder IE.

Bron: Eurostat, indicator [[demo_mlexpec](#)]

Ondanks de pandemie was de zelfgerapporteerde onervulde behoefte aan medische zorg in 2020 vrij stabiel in de meeste lidstaten, maar de verschillen tussen de lidstaten zijn aanzienlijk (zie figuur 2.4.12²⁶⁷). Polen, Frankrijk, Letland en Finland registreerden de grootste stijgingen (met respectievelijk 8,5, 1,4, 1 en 0,7 procentpunten), waarbij Polen een vrij hoog percentage onervulde behoeften van 12,7 % heeft en zich in een “kritieke situatie”

²⁶⁵ De levensverwachting is een *periodieke indicator* van de sterfelijkheid en geeft de gemiddelde levensduur van een bevolking weer op basis van de sterftecijfers van de geselecteerde periode en is gevoelig voor zowel negatieve als positieve veranderingen binnen een jaar. Een alternatieve beoordeling kan worden gebaseerd op de indicator voor oversterfte, zoals op bladzijde 4 van [Employment and social developments in Europe 2021](#).

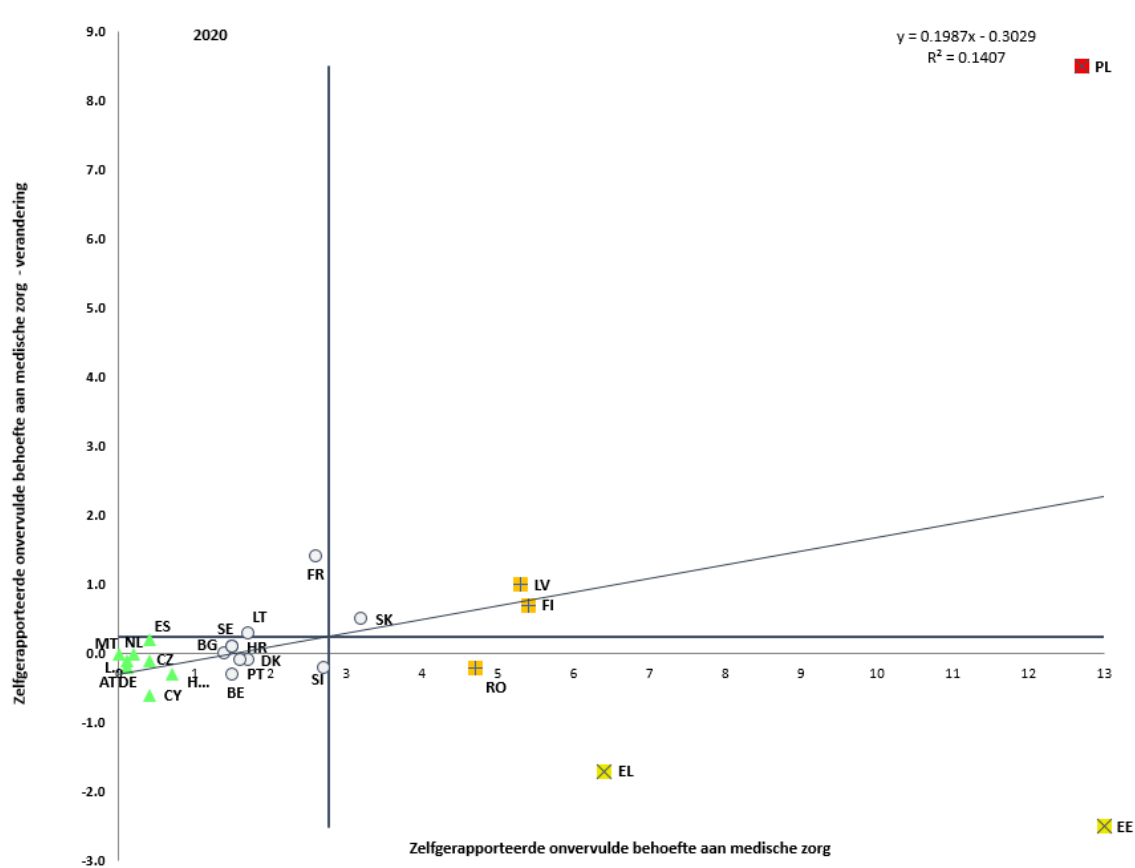
²⁶⁶ Zie Vincze et. al. (2019) [Prevalence of Chronic Diseases and Activity-Limiting Disability among Roma and Non-Roma People: A Cross-Sectional, Census-Based Investigation](#). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), blz. 3620.

²⁶⁷ De gegevens voor tien landen zijn provisorisch, met onderbreking van de reeks of ontbreken. Zie de opmerking bij het figuur.

bevindt²⁶⁸. Estland en Griekenland registreerden daarentegen dalingen (met respectievelijk 2,5 en 1,7 procentpunten), hoewel de niveaus in 2020 desalniettemin vrij hoog waren (13 en 6,4 %). In een niet te verwaarlozen groep landen (Malta, Oostenrijk, Duitsland, Luxemburg, Nederland, Cyprus, Spanje en Hongarije) bleef het aandeel personen dat een onvervulde behoefte aan medische zorg meldde ondanks de pandemie zeer laag (onder de 1 %), met aanzienlijke dalingen in Cyprus en Hongarije, die in 2020 tot deze groep toetraden. Onder andere ²⁶⁹personen die deel uitmaken van een huishouden met een laag inkomen zijn vaker kwetsbaar als gevolg van onvervulde medische behoeften, hoewel de omvang van het verschil met de totale bevolking tussen de lidstaten uiteenloopt²⁷⁰. Regionale verschillen in zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg doen zich voornamelijk voor tussen de lidstaten, maar er is sprake van enkele opvallende verschillen binnen Griekenland, Roemenië, Zweden en Hongarije — zie figuur 10 van bijlage 3.

Figuur 2.4.12: Tijdens de COVID-19-crisis werden tussen de lidstaten grote verschillen in zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg genoteerd

Zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg, niveaus van 2020 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



²⁶⁸ De enquête van Eurofound “[Leven, werken en COVID-19](#)”, die grofweg dezelfde periode beslaat, duidt erop dat 18 % van de respondenten in de EU melding maakt van onvervulde medische behoeften tijdens de pandemie.

²⁶⁹ Met name mensen die in instellingen wonen, mensen met een handicap, Roma en nomaden, vluchtelingen en immigranten en daklozen (FRA, [Fundamental rights report 2021](#)).

²⁷⁰ Zie de Eurostat-indicatoren [[hlth_silc_29](#)] en [[hlth_silc_31](#)] voor een uitsplitsing van de zelfgerapporteerde “onvervulde medische behoefte”.

Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Voor IE en IT zijn geen gegevens beschikbaar en de gegevens voor FR, LV, NL, PL en SK zijn provisorisch. Onderbreking van de reeks voor BE, DE en LU. Vanaf 2020 stuurt Duitsland gegevens over de indicator naar EU-SILC op basis van een enquête (de “Mikrozensus”) die verschilt van de eerdere enquête. Als gevolg hiervan zijn gegevens uit verschillende jaren niet langer vergelijkbaar.

Bron: Eurostat, [[tespm_110](#)].

2.4.2 Beleidsrespons

In 2020 en 2021 voerden de lidstaten in de context van de COVID-19-crisis een aantal tijdelijke en permanente maatregelen voor inkomenssteun in. Deze twee jaar hebben de lacunes in stelsels voor sociale bescherming, die met name mensen in kwetsbare situaties treffen (zoals huishoudens met een laag inkomen zonder een inkomen uit werk of personen met precair werk) duidelijk gemaakt. Regeringen hebben derhalve zowel noodmaatregelen als permanente maatregelen vastgesteld, waarbij nieuwe regelingen werden ingevoerd of bestaande regelingen werden aangepast en werd gezorgd voor een betere toereikendheid en dekking van de uitkeringen voor iedereen, met inbegrip van uitkeringen die als laatste redmiddel dienen.

Noodmaatregelen voor inkomenssteun werden ingevoerd of aangepast naargelang de behoeften die ontstonden door de COVID-19-crisis. Griekenland verlengde bijvoorbeeld tijdens de gehele pandemie het recht op een gegarandeerd minimuminkomen en de huisvestingstoelagen met drie maanden, om te voorkomen dat mensen fysiek aanwezig moesten zijn om een nieuwe aanvraag in te dienen. In **Italië** verlengde de regering de *Reddito di Emergenza*, die in mei 2020 als tijdelijke maatregel was ingevoerd met betrekking tot een noodinkomen voor huishoudens zonder toegang tot de minimuminkomensregeling, tot september 2021. In **Slowakije** kwamen personen die na het verlies van een baan die zij voor 12 maart 2020 hadden als gevolg van de pandemie geen inkomen of uitkering hadden in aanmerking voor een maandelijks “SOS-subsidie”, die tot 1 juli 2021 van kracht was. In **Nederland** wees de regering tijdelijke extra middelen toe aan gemeenten om te voorzien in aanvullende sociale bijstand vanaf januari 2021 aan personen die inkomen hadden verloren als gevolg van de crisis, om huisvestingskosten te betalen, zoals huur- of hypotheekbetalingen, kosten voor nutsvoorzieningen (elektriciteit, water, gas) en gemeentelijke belastingen (TONK). In **België** verhoogde de regering de tijdelijke minimuminkomens met 50 EUR per maand (tot eind december 2021).

Naast noodmaatregelen werden permanente wijzigingen van reeds bestaande regelingen goedgekeurd om de sociale veerkracht permanent te versterken, in lijn met de beginselen 12 (inzake sociale bescherming) en 14 (inzake minimuminkomen). De herstel- en veerkrachtfaciliteit heeft aanzienlijke aanvullende EU-middelen bijgedragen voor dit doel. In **Spanje** zal de faciliteit proefprojecten steunen met betrekking tot doeltreffende integratietrajecten voor begunstigden van de onlangs ingevoerde nationale minimuminkomensregeling. Een van de pijlpalen van het **Letse** herstel- en veerkrachtplan is een bijwerking van de hervorming van het minimuminkomen voor de periode 2022-2024, dat een uniforme en op bewijs gebaseerde methode omvat voor de berekening van het algemene minimuminkomen en een jaarlijkse indexering ten opzichte van de totale inkomensontwikkelingen. **Roemenië** wil uiterlijk eind 2022 de hervorming van het minimuminkomen voor inclusie afronden, door onder meer de toereikendheid,

doelgerichtheid en dekking van de uitkeringen en stimulansen voor werk uit te breiden. Verschillende lidstaten hebben hun minimuminkomensregelingen bijgewerkt door de uitkeringen te verhogen, met name voor personen in de kwetsbaarste situaties. Vanaf juli 2021 voorziet **Litouwen** in een aanvullende uitkering voor alleenstaanden boven de 65 en personen met een handicap die niet anderszins recht hebben op een overlevendpensioen. **Malta** heeft de maximumpercentages van aanvullende bijstand voor stellen en alleenstaanden met een laag inkomen verhoogd. Een aanvulling op deze bijstand, die reeds in 2020 werd ingevoerd voor personen van 65 en ouder die met armoede worden bedreigd, werd in 2021 uitgebreid tot alle personen in deze leeftijdsgroep, ongeacht of zij met armoede worden bedreigd of niet.

De lidstaten voerde ook tijdelijke maatregelen in om gezinnen te ondersteunen tijdens de COVID-19-noodtoestand. In **Italië** werd een fonds van 500 miljoen EUR ingesteld om optreden in verband met voedselsolidariteit te financieren en kwetsbare gezinnen te ondersteunen bij het betalen van de huur en rekeningen voor nutsvoorzieningen. In **Tsjechië** konden ouders van kinderen die als gevolg van de pandemie niet naar school konden gaan tussen oktober 2020 en juni 2021 aanspraak maken op betaald zorgverlof. In **Letland** werd een toeslag van 500 EUR voor elk kind betaald. In het **Belgische** gewest Brussel ontvingen kwetsbare huishoudens een eenmalige uitkering van 100 EUR per kind voor het schooljaar 2020-2021, terwijl in Vlaanderen de kindertoeslag voor kwetsbare huishoudens tijdelijk werd verhoogd. **Bulgarije** voorzag in een maandelijkse gerichte toeslag voor ouders met een laag inkomen van kinderen tot 14 jaar die, bij het sluiten van onderwijsinstellingen, thuis moesten blijven om voor hun kinderen te zorgen en niet op afstand konden werken en geen betaald verlof konden nemen. De toeslag bedroeg tot 100-150 % van het minimumloon (in het geval van respectievelijk één en twee of meer kinderen voor een sluiting van meer dan tien dagen).

De bedragen, berekeningsmethoden en termijnen voor het in aanmerking komen voor ouderschaps-, kinder- en gezinsuitkeringen werden in verschillende lidstaten royaler. In **Estland** en **Litouwen** werd de basis voor de berekening van gezins-, moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsuitkeringen herzien, zodat ouders bedragen konden ontvangen die overeenkwamen met hun inkomens van voor de pandemie (die vaak hoger waren). In **Letland** ontvingen personen wier ouderschapsverlof tijdens de COVID-19-noodtoestand afliep en die niet naar hun werk konden terugkeren tot juni 2021 een maandelijkse uitkering van maximaal 700 EUR. In het **Brussels Gewest (België)** kwamen jongeren onder de 21 die zich in de “beroepsinschakelingstijd” bevonden in aanmerking voor de ontvangst van een kinderuitkering, zelfs wanneer zij het secundair onderwijs niet hadden afgerond. In **Letland** is voor 2022 een aanzienlijke en permanente verhoging van de gezinsuitkeringen gepland, die met name ten goede komt aan grote gezinnen. In **Litouwen** werd de universele kinderbijslag verhoogd tot 70 EUR per maand en de aanvullende bijslag (voor kinderen met een handicap of in achtergestelde of grote gezinnen) tot 111,20 EUR. In **Hongarije** werd de toeslag voor zuigelingenverzorging in juli 2021 verhoogd van 70 tot 100 % van de eerdere bruto inkomsten, zonder maximum. Aangezien de toeslag niet valt onder de aftrek voor de sociale zekerheid en pensioenbijdrage, is deze hoger dan de eerdere netto-inkomsten en profiteren voornamelijk rijkere huishoudens hiervan omdat er geen maximum is. In **Roemenië** zal de kinderbijslag op 1 januari 2022 met 20 % worden verhoogd.

Er werden ook specifieke beleidsmaatregelen genomen om kinderarmoede aan te pakken en de sociale inclusie van kwetsbare kinderen te ondersteunen, in lijn met beginsel 11 van de pijler (Kinderopvang en hulp aan kinderen). In **Tsjechië** kunnen ouders van kinderen voor wie de andere ouder geen alimentatie betaalt sinds juli 2021 verzoeken om

een vervangende alimentatie die wordt betaald door de ODA, waarbij de hoogte door de rechter wordt vastgesteld (maar maximaal 3 000 CZK, d.w.z. ongeveer 118 EUR per maand bedraagt). In **Litouwen** vielen ook leerlingen van het tweede leerjaar vanaf september 2021 onder de universele gratis schoolmaaltijden. In **Frankrijk** worden aan de hand van een wetsontwerp ter bescherming van het welzijn van kinderen die onder toezicht van de staat zijn geplaatst het kader voor opvanggezinnen en het nationale bestuur met betrekking tot kinderscherming gemoderniseerd.

In de periode 2020-2021 bleven lidstaten maatregelen nemen om personen te ondersteunen die door de crisis werden getroffen en die niet toereikend waren gedekt door de sociale bescherming, zoals atypische werknemers en zelfstandigen, in lijn met de beginselen 12 (inzake sociale bescherming) en 13 (inzake werkloosheidsuitkeringen) van de pijler. De meeste van deze maatregelen waren tijdelijk²⁷¹, hoewel enkele landen ook structurele hervormingen doorvoerden om de dekking of de toereikendheid van hun stelsels voor sociale bescherming uit te breiden. **Finland** kende bijvoorbeeld een tijdelijk recht op werkloosheidsuitkeringen toe aan zelfstandige ondernemers en freelancers, terwijl **Duitsland**, **Oostenrijk** en **Spanje** de toegang tot werkloosheidsuitkeringen voor kunstenaars vergemakkelijkten. **Nederland** stelde verschillende pakketten tijdelijke inkomenssteun (Tozo) goed, voornamelijk voor zelfstandigen zonder personeel. **België** breidde het “overbruggingsrecht” (uitkering in het geval van faillissement) uit tot zelfstandigen wier omzet aanzienlijk daalde of die hun activiteiten moesten opschorten. **Spanje** steunde door de crisis getroffen zelfstandigen door middel van een buitengewone uitkering en vrijstellingen van betalingen van bijdragen. **Litouwen** steunde het inkomen van zelfstandigen wier activiteiten werden beïnvloed door de quarantaine en wier inkomen met ten minste 30 % was gedaald, terwijl **Griekenland** voorzag in specifieke inkomenssteun voor zelfstandigen in de sectoren landbouw, toerisme en kustvisserij.

De lidstaten vergemakkelijkten de toegang tot ziekte-uitkeringen en namen bovendien enkele maatregelen om de toegang tot gezondheidszorg, met name in verband met COVID-19, te versterken. **Litouwen** breidde de lijst van personen uit die in aanmerking komen voor ziekte-uitkeringen in verband met COVID-19. **Roemenië** stelde een nieuwe categorie verlof vast voor personen die in quarantaine moesten met volledig ziekteverlof, terwijl **Slowakije** een uitkering voor ongevallen creëerde voor werknemers die als tijdelijk arbeidsongeschikt werden erkend. **Estland** voorzag daarnaast in een tijdelijke financiering van de betaling van uitkeringen vanaf de tweede ziektedag en **België** zorgde voor een tijdelijke verhoging van de uitkeringen voor zowel werknemers als zelfstandigen. **Estland** nam maatregelen om de toegang tot de gezondheidszorg in verband met COVID-19 voor mensen zonder verzekering te vergemakkelijken. **Hongarije** schafte daarentegen het recht op gratis gezondheidszorg voor personen zonder verzekering af, met name om zwartwerk te beperken. In **Frankrijk** zullen overheidswerkgevers 50 % van de aanvullende zorgverzekering voor werknemers in de openbare sector financieren.

De lidstaten namen zowel tijdelijke als permanente maatregelen om het recht op en de toereikendheid van uitkeringen en diensten in verband met handicaps te verbeteren, in lijn met beginsel 17 van de pijler (inzake de inclusie van personen met een handicap). In **Italië** ontvangen werkloze of alleenstaande moeders met afhankelijke kinderen met een erkend handicap een maandelijks bijdrage van netto maximaal 500 EUR voor 2021, 2022 en

²⁷¹ Zie [ESPN \(2021, verschijnt binnenkort\)](#) “Social protection and inclusion policy responses to the COVID-19 crisis. An analysis of policies in 35 countries”.

2023. **Letland** heeft een eenmalige toeslag van 200 EUR toegewezen aan begunstigden van uitkeringen voor gehandicaptenzorg of uitkeringen voor personen met een handicap die zorg behoeven (naast personen die een ouderdoms-, invaliditeits- of overlevendpensioen ontvangen). **Malta** voerde een permanente toeslag van 300 EUR per jaar in voor ouders die hun baan moesten opzeggen om een kind van boven de 16 jaar te verzorgen dat recht heeft op hogere bijstand vanwege ernstige invaliditeit. **Malta** breidde ook de groep personen uit die in aanmerking komen voor de uitkering voor ernstige invaliditeit in het geval van een geestelijke handicap. **Litouwen** geeft sinds juli 2021 alle personen met een handicap het recht te worden geholpen door een persoonlijke assistent. Indien het inkomen van de persoon met een handicap lager is dan 256 EUR, is de hulp gratis en wanneer het inkomen hoger is, mag het aan de persoonlijke assistent betaalde bedrag niet hoger zijn dan 20 % van het inkomen van de persoon met een handicap. **Portugal** breidde de sociale uitkering uit tot personen wier handicap het gevolg is van bepaalde ongevallen en voorzag in de samenvoeging met de toeslag voor de mantelzorger of de betaling aan een instelling waar de zorg wordt verleend. **Luxemburg** verhoogde de inkomsten — REVIS (*revenu d'inclusion sociale*) — en de uitkering voor personen met een ernstige handicap (RPGH) per 1 januari 2021 met 2,8 %. In het herstel- en veerkrachtplan van **Roemenië** is voorzien in steun voor ten minste 8 455 personen met een handicap die in een instelling wonen met het oog op hun de-institutionalisering en de uitvoering van hun “traject voor een onafhankelijk leven”.

De toegankelijkheid van sociale diensten, met name op afstand, is in enkele lidstaten verbeterd als antwoord op het beperkte persoonlijke contact tijdens de pandemie, in lijn met beginsel 20 van de pijler (inzake de toegang tot essentiële diensten). Veel van de diensten of specifieke functies die persoonlijk contact vereisen, zoals adviesverlening of huisbezoeken, werden na het begin van de pandemie opgeschort. Deze verandering heeft de behoefte aan de modernisering van sociale diensten, ook door middel van een groter gebruik van digitale technologieën, duidelijk gemaakt. Een lopende hervorming in **Bulgarije** heeft tot doel een nationale kaart van sociale diensten te ontwikkelen in samenwerking met gemeenten. Een speciaal ESF-project zal de opzet van het methodologische kader, de bijwerking van de kwaliteitsnormen en de kwalificatie van het personeel van een nieuw agentschap met toezichthoudende functie ondersteunen. De door **Spanje** geplande hervorming in het kader van het herstel- en veerkrachtplan is gericht op de vaststelling van een minimaal gemeenschappelijk portfolio van sociale diensten en de gerelateerde normen in het gehele land. Sommige lidstaten hebben zich gericht op het verbeteren van de toegang tot sociale diensten. **Litouwen** heeft het mogelijk gemaakt om verzoeken om sociale diensten elektronisch in te dienen. Om de continuïteit van de diensten te waarborgen, voerde **Portugal** een tijdelijke gegarandeerde financiële bijdrage voor de sociale en solidariteitssector in.

Veel lidstaten bleven in 2021 maatregelen nemen om de huisvestingsomstandigheden van huishoudens, en met name van kwetsbare groepen, te verbeteren en sommige lidstaten stelden permanentere maatregelen vast om de betaalbaarheid van huisvesting op de langere termijn te verbeteren, in lijn met beginsel 19 van de pijler (inzake huisvesting en ondersteuning voor daklozen). De meest wijdverbreide tijdelijke maatregelen die werden genomen door EU-regeringen waren vrijstellingen van hypotheek- of huurbetalingen (**Oostenrijk, België, Tsjechië, Duitsland, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Litouwen, Slowakije, Portugal en Spanje**) en moratoria op uitzettingen (**Oostenrijk, België, Finland, Frankrijk, Duitsland, Hongarije, Ierland, Luxemburg, Nederland, Portugal en Spanje**)²⁷². **Ierland** heeft daarnaast een wet inzake betaalbare huisvesting vastgesteld, waarin

²⁷² Zie [OESO \(2020\), Housing Amid COVID-19: Policy Responses and Challenges](#).

prioriteit wordt verleend aan een groter aanbod aan betaalbare woningen. **Litouwen** voerde een regeling in voor de toereikendheid van de huurcompensatie om verhogingen van huren te beheersen. **Malta** keurde maatregelen goed om starters op de woningmarkt te ondersteunen en de belasting te verlagen die moet worden betaald voor eigendom die door ouders aan hun kinderen wordt geschonken wanneer deze als hun woning zal worden gebruikt. **Spanje**, heeft in zijn herstel- en veerkrachtplan voorzien in de goedkeuring van een koninklijk decreet waarin het regelgevingskader wordt gedefinieerd voor de uitvoering van het programma inzake energie-efficiënte sociale huurwoningen, in overeenstemming met de criteria voor energie-efficiëntie. **Luxemburg** heeft het bestaande huisvestingspact gewijzigd om de capaciteit van de openbare sector te vergroten om het aanbod aan openbare betaalbare en duurzame huisvesting, met name voor de huursector, uit te breiden. De hervorming, die momenteel wordt besproken, zou gemeenten de steun en stimulansen bieden voor het ontwikkelen van plannen voor landgebruik in samenwerking met de centrale regering. **Slovenië** heeft wijzigingen van de nationale wet inzake huisvesting ingevoerd om een doeltreffende en evenwichtige benadering van de woningvoorziening te bevorderen, met inbegrip van de mogelijkheid om bestaande, maar leegstaande huizen te gebruiken als openbare huurwoningen. In het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten werd de start van een initiatief voor betaalbare huisvesting aangekondigd. In het kader hiervan zal een proef plaatsvinden met de renovatie van 100 districten en zal een Europees platform worden gecreëerd voor versterkte samenwerking bij de strijd tegen dakloosheid.

Sommige lidstaten hebben onlangs gerichte maatregelen ingevoerd of uitgebreid ter ondersteuning van de toegang tot energie, als essentiële dienst, voor de kwetsbaarste mensen, in lijn met beginsel 20 van de pijler (inzake de toegang tot essentiële diensten). **Spanje** heeft bijvoorbeeld maatregelen vastgesteld om de toegang tot energie voor mensen met een laag inkomen te ondersteunen, ook in lijn met zijn strategie ter bestrijding van energiearmoede 2019-2024. **Cyprus** zal, naast andere landen, maatregelen inzake energie-efficiëntie uitvoeren in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan, met de uitdrukkelijke doelstelling om de energiearmoede te beperken. De Commissie heeft, als onderdeel van de Green Deal, een uitgebreid pakket maatregelen voorgesteld, dat zal bijdragen tot het verlichten van de energiearmoede en het verbeteren van de kwaliteit van huisvesting, met name voor huishoudens met een middelhoog of laag inkomen²⁷³. In recente initiatieven, zoals het pakket “Fit for 55” en de aanbeveling over energiearmoede²⁷⁴, wordt gewezen op de noodzaak van dergelijke structurele wijzigingen.

Veel lidstaten hebben hervormingen doorgevoerd om de veerkracht en toegankelijkheid van gezondheidsstelsels te verbeteren, in lijn met beginsel 16 van de pijler (toegang tot gezondheidszorg). Op dit gebied is tot nu toe een brede reeks aan maatregelen opgenomen in de herstel- en veerkrachtplannen. Het aanpakken van tekorten aan werknemers in de gezondheidszorg is een kritiek probleem geworden vanwege de COVID-19-pandemie en de lidstaten hebben uitgebreide hervormingen doorgevoerd in hun herstel- en veerkrachtplannen om dit aan te pakken. **Spanje, Ierland, Litouwen, Malta en Luxemburg** hebben bijvoorbeeld alomvattende maatregelen voorgesteld om tekorten aan medisch personeel aan te

²⁷³ Hierbij gaat het om: het initiatief inzake de renovatiegolf ([COM\(2020\) 662 final van 17 september 2020](#)), de aanbeveling van de Commissie over energiearmoede ([Aanbeveling \(EU\) 2020/1563 van de Commissie van 14 oktober 2020](#)), de toekomstige herziening van de richtlijn energie-efficiëntie ([Richtlijn 2012/27/EU van 25 oktober 2012](#)) en de leidraden en richtsnoeren voor lokale actie van de [EU-waarnemingspost voor energiearmoede](#).

²⁷⁴ De [aanbeveling](#) en [details met betrekking tot de beleidscontext](#) zijn online beschikbaar.

pakken, de aantrekkelijkheid van medische beroepen te vergroten en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. **Portugal** werkt aan de verbetering van de vaardigheden van het personeel in de gezondheidszorg, het versterken van multidisciplinair teamwork en het uitbreiden van het aantal beroepsbeoefenaren in de primaire zorg. Het herstel- en veerkrachtplan van **Italië** omvat opleidingen voor werknemers van de nationale gezondheidsdienst. De crisis heeft er ook toe geleid dat inspanningen werden geleverd om opnieuw na te denken over de financiering van de gezondheidszorg teneinde de structurele onderfinanciering en de duurzaamheid van de inkomstenbasis op de lange termijn aan te pakken. **Luxemburg en Litouwen** hebben hervormingen aangekondigd om dit probleem aan te pakken.

De lidstaten zetten hun inspanningen voort om veerkrachtigere gezondheidsstelsels op te bouwen met een dienstverlening die is aangepast aan de behoeften van de bevolking, in lijn met beginsel 16 van de pijler (toegang tot gezondheidszorg). Eén van de prioritaire gebieden bestond in het vergroten van de rol van de primaire zorg als eerste contactpunt voor patiënten, waarmee mogelijk de lasten voor ziekenhuizen worden verzacht die worden veroorzaakt door schokken zoals de COVID-19-pandemie of druk op de langere termijn als gevolg van de vergrijzing van de bevolking. In deze zin heeft **Litouwen** voorgesteld de huisartsgeneeskunde te versterken en heeft **Luxemburg** voorgesteld om de integratie van primaire zorg met ziekenhuizen te verbeteren. **Portugal** heeft een alomvattende hervorming voorgesteld die gericht is op het omvormen van centra voor primaire zorg tot meer proactieve actoren, met het uitgebreide aanbod van diensten in de gemeenschap, en heeft gerelateerde hervormingen opgenomen in zijn herstel- en veerkrachtplan. Ook knelpunten bij de toegang tot ziekenhuiszorg zijn aangepakt en de hervormingen waren voornamelijk gericht op transformaties van de ziekenhuissector die nodig waren om een antwoord te bieden op de schok. **Litouwen** heeft een hervorming voorgesteld die gericht is op het voorzien in een cluster van ziekenhuizen voor besmettelijke ziekten en belangrijke centra voor spoedeisende hulp. Enkele lidstaten hebben ook maatregelen ingevoerd om de dekking van de gezondheidszorg te verbeteren, waarbij de toegang tot bepaalde diensten werd verbeterd. **Spanje** richtte zich bijvoorbeeld op tandheelkundige zorg, zorg voor zeer jonge kinderen en genomische geneeskunde en **Portugal** op geestelijke zorg. In **Portugal** zullen dergelijke inspanningen om de beschikbaarheid van diensten voor geestelijke zorg in de gemeenschap uit te breiden gepaard gaan met een uitgebreid pakket hervormingen. De digitale transformatie van de gezondheidsstelsels werd ook versneld door COVID-19. **Luxemburg** werkt in 2022 aan de uitbreiding van zijn oplossing voor telegeneeskunde voor patiënten met chronische aandoeningen als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan. **Spanje** heeft een nieuw kader voor e-gezondheid voorgesteld, dat een betere connectiviteit en de vaststelling van een “meer van gegevens”, waarin gegevens van alle regio’s en verschillende informatiesystemen worden samengebracht, omvat. **Litouwen** heeft voorgesteld de infrastructuur voor e-gezondheid en de uitrol ervan aanzienlijk uit te breiden. Om de druk op zowel huisartsen als de spoedeisende hulp van ziekenhuizen te verlichten, heeft **Italië** nieuwe speciale eenheden uitgerold voor de continuïteit van de zorg en het profiel van “gezins- en gemeenschapsverpleegkundige” ingevoerd, een nieuw soort gevorderde praktijkverpleegkundige die de thuiszorg moet versterken. **Italië** zal ook ziekenhuizen renoveren.

Verschillende lidstaten zetten de hervorming van hun pensioenstelsels voort om de toereikendheid en fiscale duurzaamheid ervan te verbeteren, met name door in te grijpen in verband met de duur van het beroepsleven en de pensioenleeftijd, in lijn met beginsel 15 van de pijler (inzake inkomen voor ouderen en pensioenen). **België** wil de middelen van de herstel- en veerkrachtfaciliteit gebruiken om de pensioenhervormingen te bevorderen die gericht zijn op langere beroepslevens en een grotere duurzaamheid. In **Spanje**

heeft de regering een hervormingsprogramma vastgesteld dat gericht is op het herstel van de indexering van de pensioenen en het uitbreiden van het gebruik van aanvullende pensioenen, terwijl zij maatregelen plant om de fiscale duurzaamheid in stand te houden, onder meer door stimulansen in te voeren om vervroegd pensioen te beperken. In **Roemenië** wordt gedebatteerd over de nog bestaande speciale pensioenen (nadat veel pensioenen in de afgelopen tien jaar werden ondergebracht in de algemene regeling), voor met name het leger en de politie, met het oog op de buitensporige kosten ervan²⁷⁵. In **Roemenië** omvat het herstel- en veerkrachtplan ook de hervorming van het openbare pensioenstelsel, door middel van een nieuw wetgevingskader dat erop gericht is de fiscale duurzaamheid in het licht van de vergrijzing te waarborgen en ongelijkheden te corrigeren²⁷⁶. In **Denemarken** staat een nieuwe bepaling sinds augustus 2020 vervroegd pensioen (1-3 jaar voor de wettelijke pensioenleeftijd van momenteel 66,5 jaar) toe voor mensen met een lange loopbaan (41-43 jaar) wanneer zij 61 jaar oud zijn²⁷⁷. In **Duitsland** publiceerde de “pensioencommissie”²⁷⁸ in maart 2020 een verslag met aanbevelingen voor aanpassingen van het huidige stelsel om zowel de toereikendheid als problemen met de fiscale duurzaamheid aan te pakken. **Bulgarije** heeft stappen genomen om de pensioenen te verhogen door nieuwe berekeningsmethoden in te voeren teneinde geen gepensioneerden onder de armoedegrens te hebben.

Sommige landen namen verdere stappen om de gefinancierde pijlers van hun pensioenstelsels te hervormen. In **Estland** staat een hervorming die in oktober 2020 werd goedgekeurd toe dat leden van de wettelijk gefinancierde pensioenregeling hun spaargeld uit de regeling opnemen, waardoor de toekomstige toereikendheid kan worden beperkt. In **Polen** stelde de regering medio 2021 voor de “verplichte open pensioenfondsen” af te schaffen. Leden zullen moeten kiezen tussen een overboeking op een particuliere rekening of de theoretische statelijke pensioenrekening; dit zou gevolgen hebben voor meer dan 15 miljoen mensen. In **Polen** werden tegelijkertijd ook de beroepsmatige kapitaalplannen voor werknemers ingevoerd (maart 2021), waaronder ongeveer 3 miljoen werknemers vallen²⁷⁹. In **Nederland** werd de regeling voor beroepspensioenen medio 2020 verder hervormd door het begrip “pensioenrechten” te vervangen door “pensioenverwachting”, waarmee verder afstand wordt genomen van het beginsel van de vaste uitkering²⁸⁰.

Pijlerkader 6: Langdurige zorg in de EU-lidstaten

De vergrijzing van de bevolking zal naar verwachting leiden tot een sterke stijging in de vraag naar diensten voor langdurige zorg, aangezien de kwetsbaarheid en de behoefte aan langdurige zorg op oudere leeftijd toenemen; het waarborgen van de beschikbaarheid en betaalbaarheid van diensten voor langdurige zorg is cruciaal, in lijn met beginsel 18 (langdurige zorg) van de Europese pijler van sociale rechten. Het aantal personen in de EU-27 dat mogelijk langdurige zorg nodig zal hebben, zal naar verwachting toenemen van 30,8 miljoen in 2019 tot 33,7 miljoen in 2030 en 38,1 miljoen in 2050. Een versterking van de toegang tot formele langdurige zorg is ook in het licht

²⁷⁵ Flashverslag van het ESPN over Roemenië, maart 2020.

²⁷⁶ Flashverslag van het ESPN over Roemenië, juli 2020.

²⁷⁷ Flashverslag van het ESPN over Denemarken, januari 2021.

²⁷⁸ Rentenkommissie, “Verlässlicher Generationenvertrag”.

²⁷⁹ Flashverslag van het ESPN over Polen, juli 2021.

²⁸⁰ Zie Ed Westerhout, Eduard Ponds, Peter Zwaneveld (2021), [Completing Dutch pension reform](#), CPB Achtergronddocument.

hiervan belangrijk om sociale rechtvaardigheid en gendergelijkheid²⁸¹ te waarborgen, en biedt tevens een mogelijkheid voor het scheppen van banen. Investerings in thuiszorg van goede kwaliteit en gemeenschapsgerichte diensten voor langdurige zorg zijn belangrijk om iedereen een toegankelijk alternatief voor residentiële zorg te bieden.

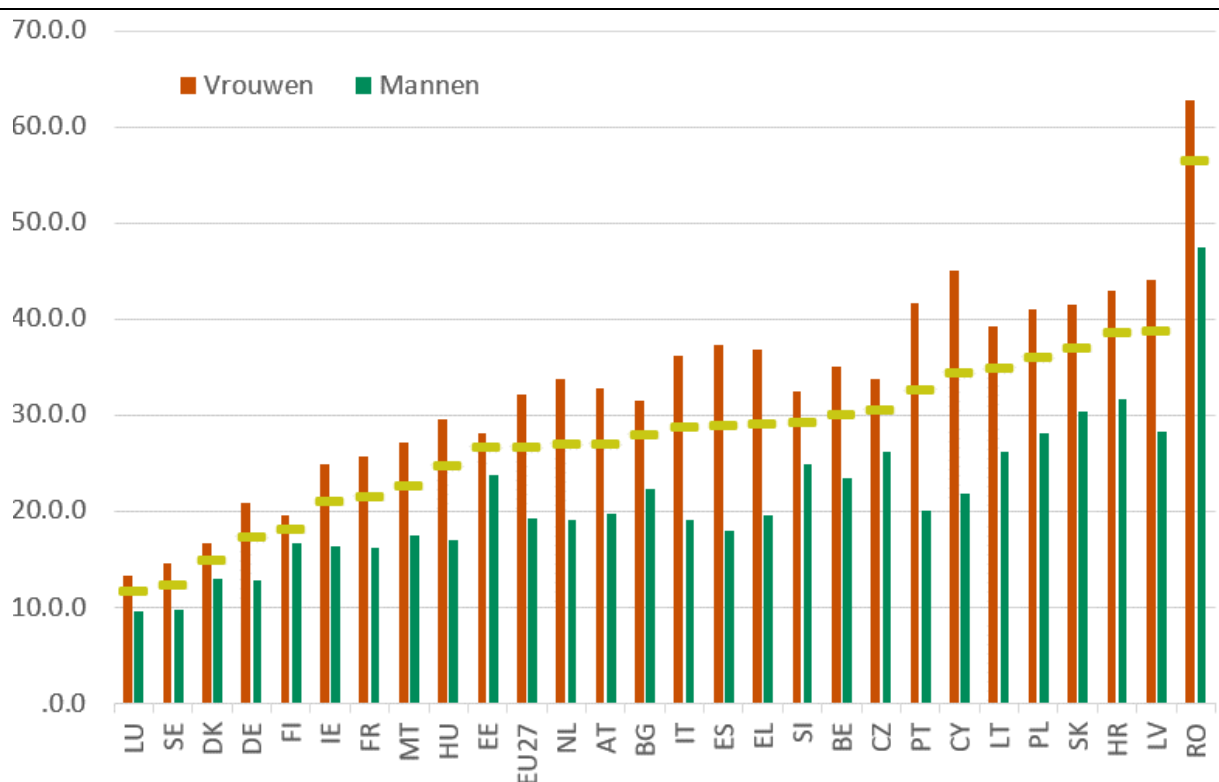
Het aandeel ouderen die zorg nodig hebben loopt sterk uiteen tussen de lidstaten en heeft een sterke genderdimensie. Gemiddeld genomen had in 2019 in de EU-27 26,6 % van de mensen van 65 of ouder die deel uitmaakten van een particulier huishouden behoefte aan langdurige zorg. De zelfgerapporteerde behoefte aan langdurige zorg²⁸² onder ouderen in particuliere huishoudens liep uiteen van 11,6 % in Luxemburg tot 56,5 % in Roemenië (zie figuur 1). Onder de personen van 65+ hebben vrouwen vaker behoefte aan langdurige zorg, met een aandeel van 32,1 % ten opzichte van 19,2 % van de mannen in dezelfde leeftijdsgroep in de EU-27 in 2019. Dit komt omdat de gemiddelde leeftijd van vrouwen binnen dezelfde leeftijdsgroep hoger is, maar ook omdat oudere vrouwen minder jaren in goede gezondheid doorbrengen²⁸³. Het aandeel personen met een behoefte aan langdurige zorg liep uiteen van 62,7 % van de oudere vrouwen en 47,4 % van de oudere mannen in Roemenië tot 13,2 % van de oudere vrouwen en 9,6 % van de oudere mannen in Luxemburg.

Aandeel personen van 65 jaar of ouder die deel uitmaken van een particulier huishouden met ernstige problemen met persoonlijke verzorging of huishoudelijke activiteiten of beide in 2019

²⁸¹ Zorgverplichtingen hebben een sterke negatieve arbeidsmarktimpact voor vrouwen, zoals geanalyseerd in punt 2.2.1.

²⁸² Waarbij het bestaan van zelfgerapporteerde ernstige moeilijkheden met dagelijkse activiteiten en/of belangrijke activiteiten van het dagelijks leven wordt beschouwd als benadering van de behoefte aan langdurige zorg, in lijn met de definitie die wordt gebruikt door het Comité voor sociale bescherming.

²⁸³ In 2019 was de gemiddelde levensverwachting bij geboorte in de EU-27 84 jaar voor vrouwen, meer dan 5 jaar langer dan voor mannen (zie Eurostat-indicator [[demo_mlexpec](#)]), terwijl het aantal gezonde levensjaren voor vrouwen en mannen respectievelijk 65,1 en 64,2 was — een veel kleiner verschil (zie Eurostat-indicator [[hlth_hlye](#)]).



Opmerking: Berekend als 100 % minus diegenen zonder ernstige problemen.

Bron: [European Health Interview Survey](#) golf 3, 2019, Eurostat-indicator [\[hlth_ehis_tadle\]](#).

Huishoudens die langdurige zorg behoeven hebben vaak beperkte toegang tot formele thuiszorgdiensten aangezien die niet betaalbaar of eenvoudigweg niet beschikbaar zijn. In 2019 gaf 46,5 % van de mensen van 65 jaar of ouder met ernstige moeilijkheden bij de persoonlijke verzorging of huishoudelijke activiteiten in de EU aan dat zij een onvervulde behoefte aan hulp bij dergelijke activiteiten hadden. Dit gebrek aan hulp was veel sterker uitgesproken bij de mensen uit het laagste inkomenskwintiel (51,2 %) ten opzichte van personen in het hoogste inkomenskwintiel (39,9 %). Gebrek aan toegang tot formele zorg kan leiden tot onvervulde zorgbehoeften of een last voor mantelzorgers, die het grootste aandeel van de zorg verstrekken. In de EU zijn de meeste zorgverleners in de langdurige zorg vrouw (59 %) ²⁸⁴.

De sociale bescherming voor langdurige zorg is beperkt en vertrouwt op een mix van uitkeringen in natura en in geld die verschilt tussen de lidstaten. In 17 landen is openbare steun voor langdurige zorg in natura beschikbaar voor 11 % of minder van alle personen van 65 en ouder. De dekking van de geldelijke uitkeringen varieert van 0 tot 37,2 % en vormt een vervanging van of vaak een aanvulling op uitkeringen in natura ²⁸⁵. Gemiddeld had in de EU 26,6 % van de bevolking van 65+ behoefte aan zorg, terwijl in 2019 9,4 % thuiszorg of residentiële zorg ontving en 8,8 % een geldelijke uitkering kreeg. In het algemeen verschilt de toereikendheid van de sociale bescherming ten aanzien van de behoeften aan langdurige zorg aanzienlijk tussen de lidstaten, en hulpbehoevenden

²⁸⁴ Op basis van gecombineerd bewijs van de Europese enquête over de kwaliteit van het bestaan (2016) en de European Health Interview Survey (2013-2015). Zie Eurostat-indicatoren [\[hlth_ehis_tadlh\]](#), [\[hlth_ehis_tadlhi\]](#) en Ecorys (2021) [Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU](#), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

²⁸⁵ Aandeel 65-plussers met een uitkering voor langdurige zorg in natura en in geld in 2019 (%). Berekeningen van DG ECFIN op basis van gegevens gebruikt voor Europese Commissie en EPC (2021), [Ageing Report](#), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

kunnen worden geconfronteerd met zeer hoge eigen bijdragen voor formele langdurige zorg, zelfs na het ontvangen van sociale uitkeringen²⁸⁶.

Sommige lidstaten voeren brede hervormingen van de langdurige zorg uit, terwijl andere lidstaten zich hebben gericht op de verbetering van de situatie van mantelzorgers. Frankrijk en Slovenië stellen de langdurige zorg vast als nieuwe tak van de sociale bescherming. **Slovenië** plant in zijn herstel- en veerkrachtplan bovendien de wet op de langdurige zorg aan te nemen en een nationaal monitoringsmodel vast te stellen voor kwaliteitsindicatoren voor aanbieders van langdurige zorg in instellingen. Als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan beoogt **Tsjechië** de inwerkingtreding van de wet inzake langdurige zorg. In het herstel- en veerkrachtplan van **Letland** worden nieuwe plekken gepland voor de verlening van diensten van langdurige zorg vlak bij de familiale omgeving voor 852 personen van de pensioengerechtigde leeftijd. **Spanje** heeft een alomvattend plan voor de langdurige zorg vastgesteld, met een verhoging van de financiering om de wachtlijsten te verkorten, de arbeidsomstandigheden te verbeteren en verbeteringen in te voeren met betrekking tot diensten en uitkeringen om toereikende zorg te garanderen. Om de werking van sociale diensten voor langdurige zorg te herstellen, heeft **Portugal** een programma goedgekeurd met een stelsel van stimulansen gericht op het beperken van de aanvullende kosten die werden veroorzaakt door de COVID-19-pandemie. Dit stelsel beslaat de kosten van het verwerven van persoonlijke beschermingsmiddelen voor werknemers en gebruikers, sanitaire hulpmiddelen, desinfectiecontracten, de kosten van de opleiding van werknemers en de reorganisatie van werkplekken. Verschillende lidstaten, zoals **Spanje** en **Slowakije**, hebben de zorgvergoeding verhoogd om mantelzorgers te ondersteunen, terwijl **Malta** de criteria voor het in aanmerking komen heeft uitgebreid tot gepensioneerden, mits de persoon die wordt verzorgd niet de echtgenoot is.

²⁸⁶ Op basis van de analyse van de OESO van 19 rechtsgebieden en van lage, gemiddelde en grote behoeften. Zie punt 2.3.2 en kader 2 van het [Verslag van 2021 over langdurige zorg](#).