

Brussel, 6 november 2025
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

NOTA

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad
Betreft:	Kernboodschappen van het EMCO over de uitvoering van het actieplan inzake tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU - Goedkeuring

De delegaties vinden in de bijlage de kernboodschappen van het Comité voor de werkgelegenheid over de uitvoering van het actieplan inzake tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU, die de Raad (Epsco) tijdens zijn zitting op 1 december 2025 zal goedkeuren.

Kernboodschappen van het EMCO over de uitvoering van het actieplan inzake tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU

1. INLEIDING

Op 11 maart 2025 heeft de Groep beleidsanalyse van het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO PAG) een tripartiete bijeenkomst bijeengeroepen en daarvoor vertegenwoordigers van sociale partners op EU-niveau en nationale sociale partners uit alle lidstaten uitgenodigd om het te hebben over de uitvoering van het *actieplan van de Commissie inzake tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden*.¹ Het actieplan, dat op 20 maart 2024 verscheen, volgde op de *top van de sociale partners in Hertoginnedal* van 31 januari 2024², en werd in samenwerking met de sociale partners ontwikkeld als gemeenschappelijk kader om de onderliggende oorzaken van tekorten aan arbeidskrachten en sociale vaardigheden aan te pakken. Het actieplan omvat met name verbintenissen van de Commissie en de sociale partners, naast een reeks oproepen tot actie gericht aan de lidstaten. In zijn conclusies van 2 december 2024 over *tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: onbenut arbeidspotentieel in de Europese Unie activeren*, riep de Raad het EMCO ertoe op “[t]ekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden en de daarmee samenhangende uitdagingen in de EU in het kader van het Europees Semester te blijven monitoren, onder meer door thematische besprekingen te voeren, met de betrokkenheid van de sociale partners, om de uitwisseling van kennis en goede praktijken tussen de lidstaten met betrekking tot het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden te bevorderen”³.

¹ [*Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan*](#), gepubliceerd op 20 maart 2024.

² Tijdens de [*top van Hertoginnedal*](#) werd besproken hoe belangrijke problemen op het gebied van economie en arbeid kunnen worden aangepakt door de sociale dialoog te verbeteren.

³ Zie de [*conclusies van de Raad*](#), zoals goedgekeurd door de Raad Epsco op 2 december 2024. In het [*actieplan*](#) zelf had de Commissie het EMCO ook verzocht “regelmatig tripartiete uitwisselingen over dit onderwerp te houden waaraan ook de Europese en nationale sociale partners deelnemen”.

De vergadering van de EMCO PAG werd een jaar na de publicatie van het actieplan gehouden om de balans op te maken van de tot dusver uitgevoerde acties – ten tijde van krapte op de arbeidsmarkt die zwaar op de economische vooruitzichten van de EU blijft wegen. Tijdens de vergadering benadrukten de deelnemers dat de tripartiete uitwisseling op een goed moment kwam, waardoor de lidstaten en de sociale partners een echte dialoog over dit onderwerp konden aangaan. Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden werden algemeen erkend als een kritiek knelpunt voor de duurzame en inclusieve groei van de EU, haar internationale concurrentievermogen, en de langetermijnveerkracht van haar economische en sociale model, met name nu zij geconfronteerd wordt met een steeds snellere demografische achteruitgang en tegemoet moet komen aan de dringende behoeften van de groene en de digitale transitie. Deze uitwisseling vertrok vanuit de antwoorden op een vragenlijst die de Commissie op 20 december 2024 aan de lidstaten en sociale partners heeft rondgestuurd en een oriënterende nota van de Commissie met een overzicht van de stand van zaken in de aanloop naar de tripartiete bijeenkomst. Tijdens de bijeenkomst werden thematische uitwisselingen over specifieke in het actieplan genoemde beleidsterreinen georganiseerd, waarin de lidstaten als sturing voor de besprekingen praktijkgevallen van relevante beleidsmaatregelen presenteerden.⁴

⁴ Enkele van deze bijdragen waren: de aanpak van Italië om duurzame migratieroutes tot stand te brengen; het opleidings- en integratieprogramma van Portugal voor migranten en personen die internationale bescherming genieten in de toeristische sector; de door Frankrijk doorgevoerde hervorming van zijn openbare dienst voor arbeidsvoorziening gericht op het activeren en ondersteunen van degenen die het verst van de arbeidsmarkt af staan; de werkgelegenheidsregeling van Cyprus voor ondervertegenwoordigde groepen, met name personen met een handicap; de alomvattende beleidsaanpak van Malta voor tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden; de strategieën van Letland om tekorten in de ICT-sector aan te pakken; het nieuwe “CompetentNL”-instrument van Nederland voor de beschrijving van vaardigheden; het gebruik door Oostenrijk van hun “JobBarometer” voor vaardigheden om behoeften van de arbeidsmarkt te monitoren en daarop in te spelen.

2. OVERZICHT VAN DE TEKORTEN AAN ARBEIDSKRACHTEN EN VAARDIGHEDEN

Nagenoeg alle sectoren en beroepen kampen met tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden. Ondanks een daling ten opzichte van 2022 lag het aandeel werkgevers dat een tekort aan arbeidskrachten aangaf als productiebeperkende factor eind 2024 nog steeds aanzienlijk hoger dan de gemiddelden vóór de pandemie, zowel in de dienstensector (26,8 %) als in de bouw (26 %) en de industrie (18 %). De meest acute tekorten zijn gemeld in bouw- en ingenieursberoepen, de ICT (bv. systeemanalisten en softwareontwikkelaars), de gezondheidszorg (bv. huisartsen, verpleegkundigen en bepaalde specialisten), de vervoersector (bv. vrachtwagenchauffeurs), de horecasector (bv. koks en kelners), maar ook in andere beroepsgroepen, zoals vakmensen in de metaalbewerking en de machinetechniek.⁵

De belangrijkste oorzaken van tekorten aan arbeidskrachten verschillen per sector. In sectoren die worden gekenmerkt door een hoge gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking (bv. de vervoersector), is vergrijzing een van de belangrijkste oorzaken van tekorten aan arbeidskrachten.⁶ In sectoren die van cruciaal belang zijn voor de dubbele transitie (bv. STEM-sectoren) zijn de tekorten voornamelijk het gevolg van de toenemende vraag naar nieuwe vaardigheden en de veranderende vaardigheidsvereisten.⁷ Tot slot zijn de tekorten in andere sectoren, zoals contactintensieve sectoren (bv. gezondheidszorg en toerisme), in grote mate te wijten aan onbevredigende arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.⁶

Tegelijkertijd verschillen de tekorten aan arbeidskrachten ook per lidstaat. In het eerste kwartaal van 2025 bedroeg de vacaturegraad meer dan 3 % in Nederland (4,2 %), België (4,1 %), Oostenrijk (3,6 %) en Malta (3,0 %), maar minder dan 1 % in Spanje (0,9 %), Bulgarije (0,9 %) Polen (0,8 %) en Roemenië (0,6 %). Bijzonder ernstige tekorten vielen op te tekenen in de dienstensectoren in België (5 %), Nederland (4,4 %) en Oostenrijk (4,4 %). De grootste tekorten doen zich voor in de bouw in Nederland (7,5 %) en België (6,1 %). Daarnaast blijven de tekorten in de industrie het grootst in Nederland (4,1 %), België (3,3 %) en Oostenrijk (3,2 %).⁸

⁵ Zie de [conjunctuurenquêtes](#) van de Commissie.

⁶ Zie Europese Commissie (2023), [Employment and Social Developments in Europe](#), Annual Review 2023.

⁷ Zie de [Europese enquête naar vaardigheden en banen](#) van Cedefop.

⁸ Zie Eurostat-reeks [jvs_q_nace2](#).

De tekorten aan vaardigheden zijn even nijpend en kunnen een rem vormen op het vermogen van de EU om te innoveren, haar economie te moderniseren, en in te spelen op geopolitieke en technologische verschuivingen. Meer dan driekwart van de bedrijven in de EU (77 %) meldt dat een gebrek aan gekwalificeerd personeel langetermijninvesteringen in de weg kan staan, wat op zijn beurt de groei en het concurrentievermogen kan belemmeren. Bovendien heeft bijna twee derde van de kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) (63 %) moeite met het vinden van werknemers met de juiste vaardigheden, met name middelgrote (68 %) en kleine (65 %) ondernemingen.⁹ Bijna de helft van de kmo's (45 %) verklaart dat tekorten aan vaardigheden hinderlijk zijn voor hun inspanningen om digitale technologieën in te voeren of te gebruiken, en vier op de tien (39 %) zegt dat deze tekorten het moeilijker maken om hun bedrijfsactiviteiten te vergroenen.¹⁰

3. RECENTE BELEIDSMAATREGELEN

3.1. Acties ter ondersteuning van een hogere arbeidsmarktparticipatie

In de hele EU voeren de lidstaten hun inspanningen op om de arbeidsmarktparticipatie te stimuleren, met name onder ondervertegenwoordigde groepen. In overeenstemming met de *versterkte jongerengarantie*¹¹ en zich bewust van de belemmeringen voor jongeren die in plattelandsgebieden, afgelegen gebieden of achtergebleven stedelijke gebieden wonen, hebben veel lidstaten hun steun voor jongeren opgevoerd. Andere lidstaten hebben dan weer prioriteit gegeven aan op maat gesneden maatregelen voor personen in kwetsbare situaties, zoals personen met een handicap of een minderheidsachtergrond, in overeenstemming met het *werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap*¹² en de *aanbeveling van de Raad inzake gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma*¹³. Verscheidene lidstaten verklaarden ook stappen te hebben genomen om de toegang tot betaalbare en hoogwaardige kinderopvang te verbeteren, wat een cruciale factor is voor vrouwen en ouders met jonge kinderen om te kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt. In dit verband hebben de deelnemers opnieuw bevestigd dat het belangrijk is jongeren centraal te stellen in het arbeidsmarktbeleid, en vestigden zij de aandacht op gendergelijkheid als belangrijke katalysator, die nauw samenhangt met de toegang tot zorgdiensten en het evenwicht tussen werk en privé.

⁹ Zie de *investeringsenquête 2024 van de Europese Investeringsbank*, en de *Flash Eurobarometer 537*.

¹⁰ Zie de *Flash Eurobarometer 529*.

¹¹ *Aanbeveling van de Raad van 30 oktober 2020* inzake Een brug naar banen – Versterking van de jongerengarantie.

¹² Zie het *werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap* van de Commissie.

¹³ *Aanbeveling van de Raad van 12 maart 2021* inzake gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma.

Ook de inspanningen om het ontwerp en de uitvoering van actief arbeidsmarktbeleid (AAMB) te verbeteren, worden in heel Europa steeds succesvoller, wat wijst op een verschuiving naar meer geïntegreerde en persoonsgerichte ondersteuningssystemen. Een groeiend aantal lidstaten heeft de samenwerking tussen hun openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA) en andere delen van de nationale overheid versterkt, onder meer door middel van een betere gegevensuitwisseling en een grotere bestuurlijke capaciteit. Deze hervormingen zijn mede mogelijk gemaakt door digitale hulpmiddelen, hoewel sommige lidstaten ook hebben aangegeven dat ze weer naar persoonlijke begeleiding zijn teruggekeerd omdat dit doeltreffender wordt geacht voor het bereiken van de meest kwetsbare personen. Sommige deelnemers erkenden de waarde van dergelijke hervormingen en pleitten voor meer alomvattende persoonsgerichte ondersteuningssystemen.

Tegelijkertijd zijn hervormingen van het belasting- en uitkeringsstelsel belangrijke instrumenten voor de bevordering van arbeidsmarktparticipatie geworden. Veel lidstaten hebben veranderingen doorgevoerd om de negatieve prikkels om te werken te verminderen, met name voor laagbetaalde werknemers, tweede verdieners en andere ondervertegenwoordigde groepen. Het gaat onder meer om aanpassingen van belastingschijven, vrijstellingen en uitkeringsstructuren. Sommige deelnemers wezen er echter op dat dergelijke hervormingen alleen volledig doeltreffend zijn als de kwaliteit van banen omhoog gaat. In dit verband benadrukten werknemersorganisaties het belang van eerlijke lonen, fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en stabiele werkgelegenheid voor het aanpakken van de aanhoudende tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden.

De Commissie is de inspanningen van de lidstaten blijven ondersteunen en boekt vooruitgang met haar verbintenissen in het kader van het actieplan. Via het onderdeel sociale innovatie van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) heeft zij geïnvesteerd in projecten om jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET-jongeren) te activeren en bij te scholen, de arbeidsmarktintegratie van migranten te bevorderen en langdurige werkloosheid te bestrijden.¹⁴ De diensten van de Commissie zijn recent van start gegaan met een analyse op EU-niveau waarin wordt gekeken naar maatregelen die mensen aanmoedigen om werk en pensioen te combineren, zodat oudere volwassenen langer actief blijven op de arbeidsmarkt.¹⁵

¹⁴ Zie de [ESF+-website](#).

¹⁵ Zie het Espan-verslag getiteld “[Flexible retirement pathways – An analysis of policies in 28 European countries](#)” (Flexibele pensioentrajecten – Een beleidsanalyse in 28 Europese landen).

Ook de sociale partners hebben vooruitgang geboekt met hun verbintenissen. Verschillende nationale sociale partners hebben verslag uitgebracht over hun betrokkenheid bij acties om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te bevorderen, onder meer door middel van financiële stimulansen, flexibele pensioentrajecten en toegang tot opleiding. Andere hebben ondernemerschap ondersteund, met bijzondere aandacht voor jongeren, vrouwen en kwetsbare groepen. In sommige gevallen hebben de sociale partners verslag uitgebracht over hun rol bij het faciliteren van betere samenwerking tussen de openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, onder meer via gezamenlijke initiatieven op het gebied van arbeidsbemiddeling, opleiding en loopbaanbegeleiding. Deze bijdragen bevestigen de belangrijke rol van sociale partners bij het bevorderen van inclusieve en veerkrachtige arbeidsmarkten en bij het in lijn brengen van de nationale inspanningen met de EU-prioriteiten.

3.2. Acties ter bevordering van bij- en omscholing

In de hele EU worden op het gebied van vaardigheden, opleiding en onderwijs aanzienlijke beleidsinspanningen geleverd om de discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden aan te pakken. De meeste lidstaten hebben hun nationale vaardigheidsstrategieën herzien of nieuwe aangenomen om hun beroepsbevolking klaar te stomen voor de toekomst, met toenemende aandacht voor groene, digitale en basisvaardigheden. Hervormingen van de stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding en herzieningen van onderwijs- en opleidingsprogramma's komen steeds vaker voor, vaak ondersteund door het ESF+, de herstel- en veerkrachtfaciliteit en het instrument voor technische ondersteuning. Om het opleidingsaanbod beter af te stemmen op de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt, versterken veel landen hun informatiesystemen voor vaardigheden, investeren zij in prognose-instrumenten op basis van bijvoorbeeld big data en AI, en werken zij aan een uitgebreid opleidingsaanbod voor de dubbele transitie. Verschillende lidstaten werken ook aan het opzetten van partnerschappen in het kader van het *pact voor vaardigheden*¹⁶ en het oprichten *academies voor nettonulvaardigheden*¹⁷, waarbij vele ook blijven inzetten op de ontwikkeling van microcredentials en individuele leerrekeningen.

¹⁶ Het [pact voor vaardigheden](#) is een van de vlaggenschipinitiatieven in het kader van de Europese vaardighedenagenda.

¹⁷ In overeenstemming met de [verordening voor een nettonulindustrie](#) verstrekken de academies onderwijs en opleiding op het gebied van nettonultechnologieën.

De Commissie boekt gestage vooruitgang met haar verbintenissen in het kader van het actieplan. Sinds de start van het actieplan heeft de Commissie nieuwe *regionale partnerschappen voor vaardigheden*¹⁸ opgezet en bereidt zij een aanzienlijke investering voor in *kenniscentra voor beroepsopleiding*¹⁹, wat de ambitie van de EU om 100 centra te financieren vóór 2027 kracht bijzet. Op 5 maart 2025 deed de Commissie haar initiatief uit de doeken om een *vaardigheidsunie* op te bouwen, met als doel iedereen mogelijkheden voor een leven lang leren te bieden en de steun op EU-niveau voor nationale stelsels te stroomlijnen.²⁰ Het initiatief omvat ook stappen om de *EU-academies voor vaardigheden* te versterken en nauwere samenwerking met onderwijsaanbieders, de bedrijfswereld en sociale partners te bevorderen.

De sociale partners blijven belangrijke actoren bij de verwezenlijking van vaardigheden-gerelateerde doelstellingen. Zij werken samen met aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding, opleidingsinstellingen en werkgevers om de bij- en omscholing van werknemers, met inbegrip van werknemers in kwetsbare situaties, te ondersteunen en de kwaliteit en de toegang tot leerlingplaatsen te verbeteren. Verschillende organisaties hebben bijgedragen tot het in kaart brengen van knelpuntberoepen en het bevorderen van gezamenlijke benaderingen van STEM-kwalificaties. Op nationaal niveau zijn de sociale partners ook betrokken bij het moderniseren van de stelsels voor beroepsopleiding en -onderwijs en het afstemmen van het opleidingsaanbod op sectorspecifieke behoeften aan vaardigheden. Tegelijkertijd blijven zij een belangrijke rol spelen bij de uitvoering van EU-programma's ter bevordering van een leven lang leren.

Met het oog op de toekomst hebben zowel werkgevers- als werknemersorganisaties opgeroepen tot doortastendere nationale en EU-maatregelen om te anticiperen op en prognoses te maken van vaardigheden. Werknemersvertegenwoordigers benadrukten ook dat onderwijshervormingen niet uitsluitend gestuurd mogen worden door de vraag op de arbeidsmarkt, en onderstreepten het belang van het recht op opleiding en van het creëren van stimulansen voor werknemers om in hun personeel te investeren. De start van de *vaardigheidsunie* werd door de deelnemers over het algemeen onthaald als een opportune en strategische stap voorwaarts – een stap die kan helpen de gedeelde doelstellingen in concrete resultaten om te zetten en ervoor te zorgen dat de Europese beroepsbevolking de toekomst bekwaam tegemoet kan treden.

¹⁸ Een lijst van regionale partnerschappen voor vaardigheden is [online beschikbaar](#).

¹⁹ Meer informatie over de kenniscentra voor beroepsopleiding is [online beschikbaar](#).

²⁰ Zie de [mededeling over de vaardigheidsunie](#).

3.3. Acties ter verbetering van de arbeidsomstandigheden

De inspanningen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren hebben in de hele EU een nieuwe impuls gekregen, waarbij overheden, instellingen en sociale partners steeds proactiever te werk gaan. Veel lidstaten hebben voortgewerkt aan de omzetting van recente EU-richtlijnen inzake arbeidsomstandigheden, waarbij de meeste de *richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de EU*²¹ hebben geïmplementeerd en verschillende andere vooruitgang hebben geboekt met andere richtlijnen, waaronder die inzake asbest, diisocyanaten en lood²². Tegelijkertijd hebben de nationale autoriteiten stappen ondernomen om het arbeidsrecht strenger te handhaven, bijvoorbeeld door de arbeidsinspecties te verbeteren, sancties voor niet-naleving te verhogen en te investeren in digitale hulpmiddelen. Er werd ook melding gemaakt van inspanningen om de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van banen in verband met de groene transitie te verbeteren, vaak als onderdeel van bredere strategieën om uitvoering te geven aan de *aanbeveling van de Raad inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit*²³. Over het algemeen komen deze ontwikkelingen op een moment dat burgers stijgende verwachtingen hebben met betrekking tot fatsoenlijk en zinvol werk, en de kwaliteit van banen een essentiële factor wordt om werken aantrekkelijker te maken, met name in sectoren die gevoelig zijn voor arbeidstekorten.

²¹ [Richtlijn \(EU\) 2022/2041 van 19 oktober 2022](#) betreffende toereikende minimumlonen in de EU.

²² [Richtlijn \(EU\) 2024/869 van 13 maart 2024](#) tot wijziging van Richtlijn 2004/37/EG van het Europees Parlement en de Raad en van Richtlijn 98/24/EG van de Raad, wat de grenswaarden voor lood en de anorganische verbindingen daarvan en voor diisocyanaten betreft.

²³ [Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022](#) inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit.

De Commissie is al meer dan de helft van haar verbintenissen met betrekking tot arbeidsomstandigheden in het kader van het actieplan nagekomen en boekt vooruitgang met de resterende verbintenissen. Tot de belangrijke initiatieven die tijdens de tripartiete bijeenkomst werden gepresenteerd, behoorden het voorstel voor een *aanbeveling van de Raad over aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs*²⁴, een voorstel voor een *versterkt kwaliteitskader voor stages*²⁵, en de lopende voorbereiding van een mogelijk wetgevingsinitiatief inzake telewerk en het recht om offline te zijn²⁶. De Commissie heeft ook intercollegiaal leren over hoe de lidstaten omgaan met psychosociale risico's op het werk gefaciliteerd²⁷, en werkt aan verdere wetgevingsmaatregelen om werknemers beter te beschermen tegen blootstelling aan gevaarlijke stoffen²⁸. Daarnaast biedt zij ondersteuning in de strijd tegen mentale gezondheidsproblemen in sectoren zoals de gezondheidszorg, waar de arbeidsomstandigheden onder druk blijven staan.

Ook de sociale partners hebben belangrijke bijdragen geleverd, in overeenstemming met hun verbintenissen in het kader van het actieplan. Vakbondsorganisaties gaven aan maatregelen te hebben genomen om de nationale praktijken af te stemmen op de EU-wetgeving op het gebied van loontransparantie, toereikende minimumlonen en gezondheid en veiligheid op het werk. Verschillende initiatieven zijn ook gericht op het voorkomen van discriminatie op de werkplek, het bevorderen van gelijke behandeling en het creëren van inclusieve werkomgevingen, met name voor personen met een handicap. Aan werkgeverszijde hebben de sociale partners diversiteits- en inclusiviteitscampagnes opgezet, collectieve onderhandelingen voor betere arbeidsomstandigheden bevorderd en actie ondernomen om zwartwerk en intimidatie op de werkplek te bestrijden. Tezamen genomen illustreren deze acties hoe sociale dialoog niet alleen een instrument voor naleving, maar ook een broedplaats voor innovatieve arbeidspraktijken kan zijn.

²⁴ [Aanbeveling van de Raad van 25 november 2024](#) over aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs.

²⁵ Over dit initiatief wordt [momenteel onderhandeld](#) door de Raad en het Europees Parlement.

²⁶ De [raadpleging van de sociale partners](#) door de Commissie loopt.

²⁷ Zie de [“Peer Review on Legislative and enforcement approaches to address psychosocial risks at work in the Member States”](#) (Peerreview van wetgevings- en handhavingsbenaderingen van psychosociale risico's op het werk in de lidstaten).

²⁸ Op 18 juli heeft de Commissie [een voorstel](#) gedaan voor strengere voorzorgsmaatregelen voor werknemers die aan gevaarlijke stoffen worden blootgesteld.

Ondanks deze vooruitgang stelden sommige deelnemers vast dat alle lidstaten hardnekkige problemen ondervinden bij de volledige omzetting en uitvoering van EU-richtlijnen. De werknemersorganisaties riepen op tot aanhoudende inspanningen om ervoor te zorgen dat alle werknemers op sterke bescherming en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden kunnen rekenen. Zij benadrukten in dit verband dat voortdurende investeringen, onder meer via EU-instrumenten zoals de herstel- en veerkrachtfaciliteit, van essentieel belang blijven om doeltreffende handhaving en naleving van het arbeidsrecht te ondersteunen.

3.4. Acties ter bevordering van arbeidsmobiliteit en het aantrekken van talent van buiten de EU

Naarmate de demografische druk stijgt en de concurrentie om mondiaal talent toeneemt, dringen arbeidsmobiliteit binnen de EU en het aantrekken van internationaal talent zich op als belangrijke beleidsterreinen waarop actie moet worden ondernomen om de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de hele Unie aan te pakken. De meeste lidstaten zetten zich in voor de uitvoering van de *aanbeveling van de Raad “Europa in beweging”*²⁹, met toenemende steun voor leermobiliteit in alle onderwijs- en opleidingssectoren. Vele hebben stappen ondernomen om de wederzijdse erkenning van beroepskwalificaties te vergemakkelijken, maar de deelnemers merkten op dat de lidstaten ongelijke tred houden en riepen op tot een snellere implementatie om werkelijk verschil te kunnen maken in de praktijk.

Ook de digitalisering van de coördinatie van de sociale zekerheid vordert. Een grote groep lidstaten heeft het *systeem voor de elektronische uitwisseling van gegevens betreffende sociale zekerheid* (EESSI)³⁰ volledig ingevoerd, terwijl andere de *Europese socialezekerheidspas* (ESSPASS)³¹ aan het uittesten zijn of de ontwikkeling ervan volgen. Tegelijkertijd komen gezamenlijke inspecties met de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) steeds vaker voor, wat wijst op meer investeringen in grensoverschrijdende samenwerking. Deze inspanningen dragen bij tot een vlottere mobiliteit van werknemers en een betere handhaving van de arbeidsrechten.

²⁹ [Aanbeveling van de Raad van 13 mei 2024](#) “Europa in beweging” – mogelijkheden voor leermobiliteit voor iedereen.

³⁰ Het [EESI](#) is een gedecentraliseerd IT-systeem dat socialezekerheidsinstellingen in de hele EU helpt sneller en veiliger informatie uit te wisselen over de verschillende hierboven genoemde takken.

³¹ De [ESSPASS](#) is een project waarvan de opzet is om het voor personen gemakkelijker te maken hun socialezekerheidsrechten uit te oefenen wanneer zij in een ander Europees land zijn.

De Commissie is een aanzienlijk aandeel van haar verbintenissen in het kader van het actieplan op dit gebied nagekomen en boekt vooruitgang met de overige. Enkele recente initiatieven zijn een pakket voor een Europees diploma om de belemmeringen voor de erkenning van kwalificaties en leerperioden in het buitenland weg te nemen³², en een voorstel om de detacheringsprocedures te stroomlijnen via een gemeenschappelijk digitaal verklaringsformulier³³. De ELA gaat ook van start met een proefproject om de loonberekening van gedetacheerde werknemers te vergemakkelijken. Op het gebied van legale migratie werkt de Commissie aan het versterken van de *talentpartnerschappen* met geselecteerde partnerlanden³⁴ en het verbeteren van het *EU-platform voor arbeidsmigratie* om de lidstaten concrete ondersteuning te bieden bij het vervullen van hun arbeidsmarktbehoeften³⁵.

De sociale partners dragen actief bij aan arbeidsmobiliteit en eerlijke migratie. Werkgevers- en werknemersorganisaties houden de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in belangrijke sectoren bij en ondersteunen de mobiliteit naar beroepen waarnaar veel vraag is. Zij bevorderen ook de mobiliteit via Erasmus+ en het Europees portaal voor beroepsmobiliteit (Eures), vereenvoudigen administratieve procedures en trachten juridische en praktische belemmeringen voor geschoolde werknemers weg te nemen. In verschillende landen zijn de sociale partners betrokken bij hervormingen die werving van buiten de EU moeten vergemakkelijken; zij ondersteunen onder meer *talentpartnerschappen*, de *EU-talentenpool* en opleidingsprogramma's in verband met migratietrajecten.

Het waarborgen van eerlijke en fatsoenlijke omstandigheden en voorwaarden voor migrerende werknemers blijft een gedeelde prioriteit. Verschillende lidstaten versterken hun diensten voor arbeidsbegeleiding als onderdeel van bredere integratieprogramma's, waartoe ook taalopleidingen en versterkte arbeidsinspecties behoren, om arbeidsuitbuiting te voorkomen. Tegelijkertijd hebben de sociale partners ook hun inspanningen opgevoerd om ervoor te zorgen dat migrerende werknemers eerlijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden blijven krijgen, en om hun integratie op de arbeidsmarkt te ondersteunen. De deelnemers benadrukten dat goed beheerde en eerlijke legale migratie niet alleen een noodzaak voor de arbeidsmarkt is, maar ook een strategische investering in sociale cohesie, mondiale partnerschappen en welvaart op de lange termijn.

³² [Mededeling over een blauwdruk voor een Europees diploma.](#)

³³ Over dit voorstel wordt [momenteel onderhandeld](#) door de Raad en het Europees Parlement.

³⁴ [Talentpartnerschappen](#) werden aangekondigd in het nieuwe [migratie- en asielpact](#).

³⁵ De werking van het [platform voor arbeidsmigratie](#), een doelstelling van het [pakket vaardigheden en talent](#), is in januari 2023 begonnen.

4. CONCLUSIES

Ondanks een lichte daling sinds de piek in 2022, zijn de tekorten aan arbeidskrachten in de meest lidstaten nog steeds historisch hoog en blijven zij bedrijven van alle groottes en in alle sectoren kopzorgen bezorgen. Als deze tekorten niet worden aangepakt, dreigen zij de innovatiecapaciteit van de EU te ondermijnen, investeringen te ontmoedigen en zowel het concurrentievermogen als de grondslagen van het sociaal model van de Unie te verzwakken. Zij vormen ook een rechtstreekse bedreiging voor de succesvolle verwezenlijking van de groene en de digitale transitie, die afhankelijk zijn van een beroepsbevolking met de juiste vaardigheden. Zoals Mario Draghi benadrukte in zijn *rapport over de toekomst van het Europese concurrentievermogen*³⁶, is het voor het langetermijnconcurrentievermogen van de EU van essentieel belang om het aanbod van relevante vaardigheden te stimuleren.

Hoewel op verschillende belangrijke gebieden verdere inspanningen nodig zijn, kan een jaar na de goedkeuring van het actieplan wel worden gesteld dat de uitvoering ervan goed vordert. In juli was de Commissie immers al meer dan de helft van haar verbintenissen nagekomen. De meeste lidstaten hebben melding gemaakt van initiatieven waarmee gehoor wordt gegeven aan de oproepen tot actie in het actieplan. De Commissie boekt ook vooruitgang met haar resterende verbintenissen. De sociale partners, met inbegrip van hun nationale afdelingen, hebben ook aanzienlijke vooruitgang geboekt bij het nakomen van alle verbintenissen die onder hun bevoegdheid vallen. Tegelijkertijd gingen er bij de deelnemers veel stemmen op dat er meer moet worden gedaan om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, eerlijke mobiliteit binnen de EU te vergemakkelijken en talent van buiten de EU aan te trekken. In het licht van de hardnekkige discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en de blijvende behoefte aan arbeidskrachten, toonden de deelnemers grote belangstelling voor verdere tripartiete uitwisselingen over de uitvoering van het actieplan. Zij benadrukten ook dat het belangrijk is om het tempo van de hervormingen vast te houden en zelfs te versnellen om doeltreffende en duurzame beleidsreacties te kunnen bieden.

³⁶ [De toekomst van het Europese concurrentievermogen:rapport van Mario Draghi.](#)

Door de lidstaten, de Commissie en de sociale partners van de EU en de lidstaten bijeen te brengen, heeft de bijeenkomst van de EMCO PAG opnieuw de strategische waarde van tripartiete dialoog als hoeksteen van het sociale model van de EU bewezen. Werkgevers- en werknemersorganisaties kregen daarmee een gestructureerd platform om rechtstreeks in gesprek te gaan met nationale en Europese beleidsmakers, wat constructieve uitwisselingen over gedeelde prioriteiten mogelijk heeft gemaakt. Het EMCO zal de mogelijkheden om gedeelde verantwoordelijkheid voor gemeenschappelijke doelstellingen op te nemen, blijven bevorderen. Het zal ook concrete voorbeelden van vooruitgang in de kijker zetten en tegelijkertijd in kaart brengen op welke gebieden verdere gezamenlijke inspanningen nodig zijn.
