



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 22 maart 2024
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

BEGELEIDENDE NOTA

van:	de secretaris-generaal van de Europese Commissie, ondertekend door mevrouw Martine DEPREZ, directeur
ingekomen:	21 maart 2024
aan:	mevrouw Thérèse BLANCHET, secretaris-generaal van de Raad van de Europese Unie
nr. Comdoc.:	COM(2024) 131 final
Betreft:	MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan

Hierbij gaat voor de delegaties document COM(2024) 131 final.

Bijlage: COM(2024) 131 final



Brussel, 20.3.2024
COM(2024) 131 final

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ
VAN DE REGIO'S**

Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan

1. INLEIDING

Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden nemen al bijna tien jaar in alle lidstaten toe. Deze trend werd tijdelijk onderbroken door de COVID-19-pandemie, maar namen in de nasleep daarvan opnieuw sterk toe als gevolg van het economisch herstel in de lidstaten, veranderingen in de vraag naar vaardigheden en het demografische landschap, alsook de aanhoudende geopolitieke verschuivingen en de ambitie van de EU om open strategische autonomie te waarborgen. De tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden blijven groot ondanks de recente economische vertraging. Onlangs heeft de Commissie 42 beroepen in kaart gebracht die zij beschouwt als EU-knelpuntberoepen ⁽¹⁾. Bovendien melden bedrijven steeds vaker dat zij niet de specifieke vaardigheden kunnen vinden die nodig zijn om hun vacatures in te vullen ⁽²⁾.

Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden hebben zowel economische als sociale gevolgen en vormen een uitdaging die dringend moet worden aangepakt. Tenzij ze worden beperkt, dreigen deze tekorten het innovatievermogen en de aantrekkelijkheid van de EU voor investeringen te verminderen, haar concurrentievermogen te verzwakken en haar groeipotentieel en de financiering van haar socialewelzijnsmodel te belemmeren. Het risico bestaat ook dat de ongelijkheid toeneemt en dat mensen achterblijven bij het snelle tempo van de veranderingen, met negatieve gevolgen voor de cohesie van onze samenlevingen en de gezondheid van onze democratieën. Bovendien kan een tekort aan werknemers met de vereiste vaardigheden een belemmering vormen voor de groene en de digitale transitie, voor het concurrentievermogen, de veiligheid en de open strategische autonomie van de EU, op een moment dat we elk van die eigenschappen moeten versterken om de veerkracht van de EU te waarborgen. Hoewel tekorten in sommige gevallen kunnen leiden tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden en een betere inclusie van mensen uit ondervertegenwoordigde groepen als gevolg van de toegenomen concurrentie tussen werkgevers om werknemers aan te trekken, kunnen zij ook leiden tot een grotere arbeidsintensiteit en werkdruk voor werknemers in de getroffen sectoren en beroepen.

Aangezien de sociale partners het dichtst bij de arbeidsmarkt staan, hebben zij, ook op sectoraal niveau, een goed inzicht in de behoeften van werkgevers en werknemers. Daarom heeft voorzitter Von der Leyen samen met het Belgische voorzitterschap van de Raad van de EU op 31 januari 2024 een top van de sociale partners bijeengeroepen in Hertoginnedal. De verklaring van Hertoginnedal ⁽³⁾ bevatte een duidelijke verbintenis om meer mensen op de arbeidsmarkt te brengen, de arbeidsomstandigheden te verbeteren, de erkenning van kwalificaties te vergemakkelijken en werknemers uit het buitenland te integreren door middel van sociale dialoog en collectieve onderhandelingen.

De EU vertrekt niet vanaf nul. Dit actieplan bouwt voort op de talrijke initiatieven, waaronder het lopende Europees Jaar van de Vaardigheden, die de EU, de lidstaten en de sociale partners al hebben ontplooid. Het heeft tot doel relevante maatregelen op korte tot middellange termijn aan te sturen door concrete verdere stappen te zetten, met name op sectoraal niveau, die de EU, de lidstaten en de sociale partners zullen of moeten

⁽¹⁾ Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot oprichting van een EU-talentenpool (COM/2023/716), dat, indien goedgekeurd door de medewetgevers, de weg vrijmaakt voor een strategische aanpak om vacatures in knelpuntberoepen in te vullen.

⁽²⁾ Flash Eurobarometer FL529 (2023): Europees Jaar van de Vaardigheden - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises (Tekorten aan vaardigheden, wervings- en retentiestrategieën in kleine en middelgrote ondernemingen). Zie punt 2.2 voor meer informatie.

⁽³⁾ [Tripartiete verklaring voor een bloeiende Europese sociale dialoog op 31 januari 2024 in Hertoginnedal ondertekend.](#)

nemen om de uitdagingen als gevolg van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken. Daarnaast legt het de basis voor mogelijke acties of initiatieven in de toekomst.

2. BELANGRIJKSTE OORZAKEN VAN DE TEKORTEN: DE ROL VAN DE SOCIALE DIALOOG EN BELANGRIJKE BELEIDSTERREINEN VOOR ACTIE

Het jaarlijks verslag Employment and Social Developments in Europe (ESDE) ⁽⁴⁾ uit 2023 getiteld “Aanpak van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheidskloven in de EU”, leverde aanzienlijke gegevens en analyses op van hardnekkige tekorten aan arbeidskrachten en veranderende behoeften aan vaardigheden in de EU. In het verslag werden de volgende drie belangrijke oorzaken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de hele EU in kaart gebracht:

- **Demografische veranderingen, waardoor het arbeidsaanbod afneemt en de vraag naar bepaalde diensten toeneemt.** Tussen 2009 en 2023 is de bevolking in de werkende leeftijd in de EU gedaald van 272 miljoen tot 263 miljoen ⁽⁵⁾, en naar verwachting zal zij tegen 2050 verder dalen tot 236 miljoen. Tegelijkertijd nemen de zorgbehoeften van de oudere bevolking toe. Het gecombineerde effect van een krimpende bevolking in de werkende leeftijd en een toename van de vraag naar specifieke diensten, zoals gezondheidszorg en langdurige zorg, zal op middellange tot lange termijn waarschijnlijk aanzienlijk bijdragen tot tekorten aan arbeidskrachten ⁽⁶⁾.
- **De aanzienlijke banengroei die van de groene en de digitale transitie wordt verwacht, de toegenomen behoefte aan veiligheid en het streven naar open strategische autonomie en grotere veerkracht hebben gevolgen voor de vaardigheden die nodig zijn op de arbeidsmarkt.** Momenteel bestaan er tekorten aan vaardigheden op alle kwalificatieniveaus, voor academische en technische profielen. De tekorten zijn met name relevant op gebieden als wetenschap, technologie, engineering en wiskunde.
- **Slechte arbeidsomstandigheden in bepaalde beroepen en sectoren maken het moeilijk vacatures in te vullen en/of werknemers te behouden.** Ontoereikende en veeleisende arbeidsomstandigheden, zoals een bovengemiddelde werkdruk en lage lonen, zijn een belangrijke oorzaak van hardnekkige tekorten aan arbeidskrachten in sommige beroepen en sectoren.

Als follow-up van de Verklaring van Hertoginnedal heeft de Commissie de Europese sociale partners ⁽⁷⁾ gevraagd naar hun mening over dit actieplan. Zij heeft op 21 februari 2024 een hoorzitting met hen georganiseerd. Vervolgens hebben de sociale partners de Commissie in kennis gesteld van hun voornemen om maatregelen te nemen om het probleem van de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken. De meeste zijn unilaterale maatregelen van een werkgeversorganisatie of een vakbond. Op

⁽⁴⁾ Europese Commissie (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023.

⁽⁵⁾ Bevolking op 1 januari naar leeftijdsgroep en geslacht, bron: Eurostat, demo_pjangroup.

⁽⁶⁾ Mededeling van de Commissie: “Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie” (COM(2023) 577 final), Europese zorgstrategie (COM(2022) 440 final), verslagen over de gevolgen van demografische veranderingen (SWD(2023) 21 final).

⁽⁷⁾ De Europese sociale partners zijn de werkgevers- en vakbondsorganisaties op EU-niveau die betrokken zijn bij de Europese sociale dialoog, zoals bepaald in de artikelen 154 en 155 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. In een mededeling van de Commissie van 1993 zijn de criteria vastgesteld waaraan Europese organisaties van sociale partners moeten voldoen (COM(93) 600 def.). De Commissie publiceert regelmatig een lijst van erkende Europese organisaties van sociale partners. In september 2023 stonden 88 organisaties op de lijst.

sectoraal niveau zijn er ook bilaterale maatregelen waarbij zowel de werkgeversorganisatie als de vakbond zijn betrokken. De Commissie is ingenomen met deze acties, die worden gepresenteerd in de delen van de belangrijkste beleidsterreinen waarop zij betrekking hebben.

Omdat de sociale dialoog een sleutelrol speelt bij het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden, kan de top van Hertoginnedal slechts het begin zijn van een duurzaam en resultaatgericht proces om deze uitdagingen aan te pakken.

Daartoe zal de Commissie:

- financiering verstrekken om het werk van de sociale partners te versterken om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken ⁽⁸⁾;
- De Commissie verzoekt de sociale partners operationele projecten in te dienen waarmee bestaande en verwachte tekorten kunnen worden aangepakt;
- Zij verzoekt de sociale partners hun inspanningen in het kader van de sociale dialoog te richten op de sectoren die het hardst zijn getroffen.

Voortbouwend op de bovengenoemde ESDE-analyse en de feedback van de sociale partners, bestrijkt dit actieplan **de volgende belangrijke beleidsterreinen voor maatregelen** op EU-, nationaal en regionaal niveau en op het niveau van de sociale partners:

1. Ondersteuning van de **activering** van personen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt;
2. Ondersteuning voor **vaardigheden, opleiding en onderwijs**;
3. Verbetering van de **arbeidsomstandigheden**;
4. Verbetering van **eerlijke mobiliteit binnen de EU voor werknemers en lerenden**;
5. **Aantrekking van talent van buiten de EU.**

3. BELANGRIJKSTE BELEIDSTERREINEN VOOR MAATREGELEN OM TEKORTEN AAN ARBEIDSKRACHTEN EN VAARDIGHEDEN AAN TE PAKKEN

3.1. Ondersteuning van de activering van personen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt

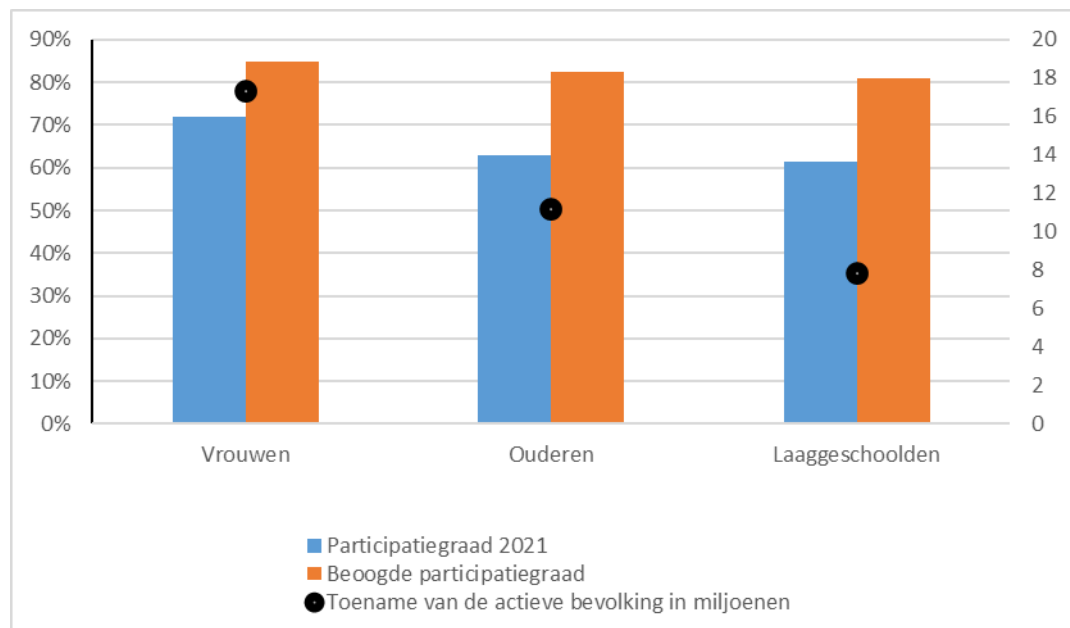
Een grotere arbeidsmarktparticipatie is van cruciaal belang om tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken. Ondanks voortdurende verbeteringen in de arbeidsparticipatie in de EU blijft er een aanzienlijk onbenut potentieel buiten de arbeidsmarkt. In totaal blijft 21 % van de huidige bevolking tussen 20 en 64 jaar inactief ⁽⁹⁾. De arbeidsmarktparticipatie kan verder worden verbeterd door de nadruk te leggen op de bevolkingsgroepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, met name in plattelands- en kustgebieden en afgelegen en ultraperifere

⁽⁸⁾ Via de begrotingslijnen voor de sociale dialoog ondersteunt de Commissie projecten van de Europese en nationale sociale partners door elk jaar twee open oproepen tot het indienen van voorstellen voor sociale dialoog en voorlichtings- en opleidingsmaatregelen voor werknemers te lanceren. De projecten stellen de sociale partners in staat capaciteit op te bouwen en kennis te delen op gebieden die verband houden met tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden.

⁽⁹⁾ Tot inactieve jongeren behoren ook jongeren die onderwijs volgen.

gebieden⁽¹⁰⁾. Het gaat onder meer om vrouwen, laaggeschoolde werknemers (d.w.z. mensen die secundair onderwijs hebben gevolgd of een lager opleidingsniveau hebben), oudere werknemers, jongeren, mensen met een migratieachtergrond⁽¹¹⁾ of die tot een raciale of etnische minderheid behoren en personen met een handicap. Het onbenutte potentieel is het hoogste voor de eerste drie groepen. Als hun participatiegraad in de hele EU zou stijgen tot die van de drie lidstaten met de hoogste participatiegraad voor deze groepen (figuur 1), zouden tegen 2030 respectievelijk 17, 13 en 11 miljoen mensen uit elke groep de arbeidsmarkt betreden⁽¹²⁾.

Figuur 1: Vrouwen, ouderen en laaggeschoolde werknemers vormen het grootste onbenut potentieel in de beroepsbevolking van de EU



Bron: ESDE 2023.

Opmerking: De beoogde participatiegraad (linkeras) is de gemiddelde participatiegraad van de drie lidstaten met de hoogste participatiegraad voor elk van deze groepen. De toename van de actieve bevolking in de hele EU (de rechteras) geeft het potentiële aantal extra actieve personen weer als de beoogde participatiegraad zou worden bereikt.

De belangrijkste belemmeringen voor de werkgelegenheid verschillen per ondervertegenwoordigde groep. Vrouwen hebben een lagere arbeidsparticipatie en een aanzienlijk groter aandeel deeltijdwerk dan mannen, voornamelijk als gevolg van de ongelijke verdeling van onbetaald huishoudelijk werk en zorgtaken. Er zijn ook andere structurele belemmeringen, zoals het gebrek aan betaalbare en hoogwaardige voor- en vroegschoolse educatie en opvang⁽¹³⁾ en langdurige zorg die ouders en mensen met zorgtaken in staat zouden stellen voltijds te werken, en negatieve prikkels van het

⁽¹⁰⁾ De ultraperifere gebieden van de EU kampen met de hoogste jeugdwerkloosheid in de EU en hebben bijzonder veel NEET's.

⁽¹¹⁾ Dit geldt zowel voor onderdanen van derde landen als voor onderdanen van EU-lidstaten die de nationaliteit van een derde land hadden en EU-burger zijn geworden en voor EU-burgers met in het buitenland geboren ouders.

⁽¹²⁾ Europese Commissie (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023. Deze cijfers zijn niet cumulatief omdat de drie groepen elkaar overlappen. In het geval van vrouwen en laaggeschoolden wordt dit potentieel bepaald door hun relatief grote aandeel in de bevolking, terwijl dit voor oudere werknemers samenhangt met het relatief grote verschil in arbeidsparticipatie in vergelijking met de best presterende landen.

⁽¹³⁾ [Europese Commissie \(2023\), Personeelstekorten in de ECEC-sector, Beleidsnota.](#)

belastingstelsel om meer uren te werken. In het geval van personen die secundair onderwijs hebben gevolgd of een lager opleidingsniveau hebben, vormen het gebrek aan gelijke kansen bij de toegang tot inclusief onderwijs van hoge kwaliteit en het effect van toenemende vaardigheidseisen een belemmering. De werkgelegenheid voor oudere werknemers wordt vaak beïnvloed door rigide pensioenregels, door snel veranderende vaardigheidsvereisten in combinatie met een lagere deelname aan opleidingen, en door arbeidsomstandigheden die niet zijn aangepast aan de specifieke behoeften van deze groep, onder meer op het gebied van werkmethoden en werkplekken. Jongeren worden geconfronteerd met segmentatie van de arbeidsmarkt en een bovengemiddeld aandeel onregelmatige of tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Personen met een handicap hebben te maken met een gebrek aan aangepaste werkplekken, inclusieve aanwervingsprocessen en inclusief onderwijs. Voor mensen met een migratieachtergrond of die tot een raciale of etnische minderheid behoren, veroorzaken discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden, ontoereikende vaardigheden, taalproblemen, discriminatie en gebrekkige of geen toegang tot ondersteunende diensten tot problemen voor hun integratie op de arbeidsmarkt.

Om de participatiegraad te verbeteren, is daarom voor elke ondervertegenwoordigde groep een breed scala aan op maat gesneden beleidsmaatregelen nodig om de specifieke onderliggende oorzaken aan te pakken. Deze omvatten maatregelen voor een

Polen is van plan steun uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit en het ESF+ te combineren om meer dan 100 000 nieuwe extra kinderopvangplaatsen te creëren voor kinderen jonger dan 3 jaar.

Een voorbeeld van de activering van ondervertegenwoordigde groepen dat door de herstel- en veerkrachtfaciliteit wordt gefinancierd, is het **Italiaanse** programma *GOL (Guaranteed Employability of Workers)*. Het zal naar verwachting 3 000 000 begunstigden ondersteunen, met bijzondere aandacht voor vrouwen, langdurig werklozen, personen met een handicap of personen jonger dan 30 of ouder dan 55 jaar, die ten minste 75 % van de ondersteunde personen moeten uitmaken.

betere ondersteuning en prikkels om te werken, bijvoorbeeld hervormingen in actief arbeidsmarktbeleid, belastinghervormingen die de belastingwig⁽¹⁴⁾ voor tweeverdieners en mensen met een laag inkomen verkleinen⁽¹⁵⁾, uitkeringshervormingen die de prikkels voor integratie op de arbeidsmarkt vergroten, of hervormingen van pensioenstelsels⁽¹⁶⁾. Activeringsbeleid moet worden aangevuld met ondersteunende maatregelen die effectieve toegang bieden tot hoogwaardige en betaalbare voor- en vroegschoolse educatie en opvang en langdurige zorg.

Verscheidende EU-initiatieven zijn al goedgekeurd en worden momenteel uitgevoerd. De strategie voor gendergelijkheid⁽¹⁷⁾ omvat maatregelen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten en is onder meer gericht op het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, het bevorderen van gelijke benutting van verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen, het bevorderen van hoogwaardige voor- en

⁽¹⁴⁾ De belastingwig geeft de belasting- en bijdragelast van werkgevers en werknemers weer.

⁽¹⁵⁾ Europese Commissie (2023), Annual Report on Taxation 2023.

⁽¹⁶⁾ Europees Semester 2023: Landspecifieke aanbevelingen/Aanbevelingen van de Commissie, directoraat-generaal Economische en Financiële Zaken, 24 mei 2023.

⁽¹⁷⁾ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, Een Unie van gelijkheid: Strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 COM/2020/152 final, die deel uitmaakt van de [strategieën van de Unie van gelijkheid](#).

vroegschoolse educatie en opvang en diensten voor langdurige zorg, en de bestrijding van genderstereotypen; de jongerengarantie ⁽¹⁸⁾ en het ALMA-initiatief ⁽¹⁹⁾ zijn gericht op jeugdwerkloosheid; het werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap ⁽²⁰⁾ is gericht op het ondersteunen van betere arbeidsmarkresultaten voor personen met een handicap; en het actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027 ⁽²¹⁾ heeft tot doel de werkgelegenheidsvooruitzichten voor mensen met een migratieachtergrond te verbeteren. Een uitgebreid overzicht van lopende initiatieven is te vinden in de bijlage.

Werkgelegenheid en actief arbeidsmarktbeleid zijn ook een belangrijk aspect van de herstel- en veerkrachtplannen van de lidstaten en de programma's van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+). De overgrote meerderheid van de lidstaten bevordert een snellere toegang van jongeren tot de arbeidsmarkt, als onderdeel van hun toezeggingen om de versterkte jongerengarantie uit te voeren. Om een grotere activering van vrouwen mogelijk te maken, plannen veel lidstaten bovendien aanzienlijke investeringen in voor- en vroegschoolse educatie en opvang en ondersteunen verscheidene lidstaten ook de activering van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Daarnaast versterken verschillende lidstaten de capaciteit van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening en hervormen zij de uitvoering van actief arbeidsmarktbeleid via het instrument voor technische ondersteuning ⁽²²⁾.

Hoewel het kerndoel van de EU, namelijk dat in 2030 ten minste 78 % van de bevolking in de werkende leeftijd aan het werk is, binnen bereik ligt, zijn op alle niveaus verdere stappen nodig om ondervertegenwoordigde groepen te activeren en, indien mogelijk, zelfs de doelstelling te overschrijden.

Daartoe zal de Commissie:

- Projecten financieren in het kader van het onderdeel sociale innovatie van het ESF+ om **langdurige werkloosheid uit te bannen** ⁽²³⁾ en de sterke en zwakke punten van deze projecten beoordelen met het oog op de verspreiding van beste praktijken in de hele EU.
- Projecten financieren in het kader van het onderdeel sociale innovatie van het ESF+ voor de **activering en bijscholing** van jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's).
- Projecten financieren in het kader van de thematische faciliteit van het Fonds voor asiel, migratie en integratie (AMIF) ter bevordering van **multistakeholderinitiatieven voor de integratie van migranten** op de arbeidsmarkt.

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

⁽¹⁹⁾ Zie: ALMA: een.

⁽²⁰⁾ Mededeling van de Commissie: Unie van gelijkheid: Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030, COM(2021)/101 final.

⁽²¹⁾ Mededeling van de Commissie Actieplan voor integratie en inclusie 2021–2027 (COM/2020/758).

⁽²²⁾ Het instrument voor technische ondersteuning blijft op verzoek van de lidstaten beschikbaar. Verordening (EU) 2021/240 van het Europees Parlement en de Raad van 10 februari 2021 tot vaststelling van een instrument voor technische ondersteuning (PB L 57 van 18.2.2021, blz. 1).

⁽²³⁾ Projecten voor de uitbanning van langdurige werkloosheid voeren gerichte strategieën uit, waaronder het scheppen van banen, baangaranties en gemeenschapsondersteunende netwerken om te zorgen voor

- Onderzoek doen naar de **oorzaken van onvrijwillig deeltijdwerk** om een beter inzicht te krijgen in de belemmeringen die onvrijwillige deeltijdwerkers, met name vrouwen, beletten voltijds te werken, en de mogelijkheid van EU-maatregelen onderzoeken.
- **Het nationale beleid inzake ziekteverlof** analyseren en de gevolgen ervan voor de gezondheid en productiviteit van werknemers bestuderen om beste praktijken voor werknemers en bedrijven in kaart te brengen, onder meer om een geleidelijke terugkeer naar het werk na langer ziekteverlof te bevorderen.
- **Het effect van pensioenhervormingen** evalueren waarbij meer **mogelijkheden voor flexibel pensioen** en voor het combineren van een pensioenuitkering met een salaris worden ingevoerd, om een grotere arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers aan te moedigen en actiever en gezonder ouder worden te bevorderen.

De Commissie roept de lidstaten op om:

- **de EU-initiatieven die gericht zijn op het activeren van ondervertegenwoordigde groepen volledig uit te voeren**, met name de versterkte jongerengarantie, de aanbeveling van de Raad over voor- en vroegschoolse educatie en opvang ⁽²⁴⁾, de aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt, de strategie inzake de rechten van personen met een handicap (2021-2030) ⁽²⁵⁾, de aanbeveling van de Raad betreffende een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie ⁽²⁶⁾, het EU-actieplan inzake integratie en inclusie en de aanbeveling van de Raad inzake gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma ⁽²⁷⁾.
- te zorgen voor een **betere coördinatie tussen ministeries en openbare diensten voor arbeidsvoorziening**, onder meer voor betere gegevensverzameling, gerichtere maatregelen en preventieve maatregelen om het activeringsbeleid doeltreffender te maken.
- **belastinghervormingen door te voeren** die de belastingwig voor tweeverdieners en mensen met een laag inkomen verkleinen en, meer in het algemeen, de belastingdruk verschuiven van arbeid naar andere bronnen van inkomen.
- **uitkeringen te hervormen** zodat werkloosheidsvallen worden aangepakt en voldoende steun wordt geboden aan personen die kunnen werken zodat ze geleidelijk aan naar de arbeidsmarkt kunnen terugkeren.

De Commissie is ingetogen met het voornemen van de sociale partners om:

duurzame werkgelegenheidskansen voor iedereen, met name ouderen, binnen de beoogde gemeenschap of regio.

⁽²⁴⁾ Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over voor- en vroegschoolse educatie en opvang: de doelstellingen van Barcelona voor 2030 (2022/C 484/01). Zie ook de Aanbeveling van de Raad van 22 mei 2019 betreffende stelsels voor kwaliteitsvolle voor- en vroegschoolse educatie en kinderopvang (2019/C 189/02).

⁽²⁵⁾ Mededeling – Een Unie van gelijkheid: Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030, COM(2021)/101.

⁽²⁶⁾ Aanbeveling van de Raad van 30 januari 2023 over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie (2023/C 41/01).

⁽²⁷⁾ Aanbeveling van de Raad van 12 maart 2021 inzake de gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma, 2021/C 93/01.

- ervoor te zorgen dat **werkplekken tolerant, gastvrij en toegankelijk zijn voor iedereen**, ongeacht geslacht, leeftijd, nationaliteit en andere persoonlijke omstandigheden ⁽²⁸⁾.
- **collectieve onderhandelingen te stimuleren** om aangepaste oplossingen te vinden om de **werkgelegenheid van oudere werknemers** te bevorderen ⁽²⁹⁾.
- de **samenwerking tussen particuliere en openbare diensten voor arbeidsvoorziening te versterken** om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de hele EU beter op elkaar af te stemmen ⁽³⁰⁾.
- **ondernemerschap** ⁽³¹⁾ te stimuleren door vaardigheden te bevorderen ⁽³²⁾ en toekomstige ondernemers te ondersteunen bij het oprichten van een bedrijf, met name door vrouwen en mensen met een migratieachtergrond aan te moedigen ondernemer te worden ⁽³³⁾.
- **ondervertegenwoordigde groepen te activeren** door diversiteit, gelijkheid, inclusie en non-discriminatie te ondersteunen ⁽³⁴⁾.
- op sectoraal niveau de autonome overeenkomst **Women in Rail** uit te voeren en verder te bevorderen, om de genderongelijkheid bij het spoorwegpersoneel aan te pakken ⁽³⁵⁾.

3.2. Ondersteuning voor vaardigheden, opleiding en onderwijs

Bedrijven van alle maten en in alle sectoren van de Europese economie melden tekorten aan vaardigheden. Vooral kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) staan voor grote uitdagingen. In antwoord op een Eurofound-enquête ⁽³⁶⁾ gaven veel EU-bedrijven aan dat ten minste 60 % van hun nieuwe werknemers niet over de vereiste vaardigheden beschikte. Bovendien hebben bijna vier op de vijf kmo's in een recente Eurobarometer ⁽³⁷⁾ verklaard dat het voor hen moeilijk is om werknemers met de juiste vaardigheden te vinden. Meer dan de helft vond het lastig om geschoolde werknemers te behouden.

Het tekort aan vaardigheden zal naar verwachting toenemen door banengroei en nieuwe taakvereisten als gevolg van de groene en de digitale transitie, en op gebieden

⁽²⁸⁾ Europese Confederatie van de houtverwerkende industrie (CEI-Bois), brancheorganisatie van hotels, restaurants en cafés in Europa (Hotrec), Europees Vakbondscomité van onderwijsgevers (ETUCE), Europees verbond van werkgevers in het onderwijs (EFEE).

⁽²⁹⁾ SMEunited.

⁽³⁰⁾ World Employment Confederation-Europe (WEC).

⁽³¹⁾ Groepering van Europese werkgevers in de chemische sector (ECEG).

⁽³²⁾ Hotrec.

⁽³³⁾ SMEunited.

⁽³⁴⁾ Confederation of European Security Services (CoESS) en Union Network International (UNI) Europa, zoals vermeld in hun gezamenlijke verklaring over "Diversiteit, gelijkheid, inclusie en non-discriminatie".

⁽³⁵⁾ Gemeenschap van Europese spoorwegen (CER) en de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF).

⁽³⁶⁾ Eurofound, Europese bedrijvenenquête 2019.

⁽³⁷⁾ Flash Eurobarometer FL529 (2023): Europees Jaar van de Vaardigheden - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises (Tekorten aan vaardigheden, wervings- en retentiestrategieën in kleine en middelgrote ondernemingen).

waar de EU veerkracht moet opbouwen en haar open strategische autonomie moet waarborgen. Tegen 2030 zullen in de hernieuwbare-energiesector ⁽³⁸⁾ naar verwachting 3,5 miljoen ⁽³⁹⁾ nieuwe banen worden gecreëerd. De transitie naar de circulaire economie zal ook gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt in alle sectoren ⁽⁴⁰⁾ en de ontwikkeling van vaardigheden is van cruciaal belang om alle sectoren van de blauwe economie te ondersteunen. Tekorten aan vaardigheden op deze gebieden kunnen de groei van de sector schone-energietechnologie afremmen ⁽⁴¹⁾. Op digitaal vlak zal het toegenomen gebruik van geavanceerde technologieën zoals artificiële intelligentie (AI) en big data, naast toenemende cyberbeveiligingsrisico's, de bijscholingsbehoeften doen toenemen ⁽⁴²⁾. Nu al heeft ongeveer 63 % van de bedrijven in de EU die specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie (ICT) willen aanwerven, moeite om deze vacatures in te vullen ⁽⁴³⁾. De vraag naar deze specialisten zal naar verwachting tegen 2030 meer dan verdubbelen ⁽⁴⁴⁾. De defensie-industrie, die van cruciaal belang is voor de veiligheid en de welvaart op lange termijn van de EU, wordt ook getroffen door tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden. Die kunnen in de toekomst toenemen als gevolg van onderinvesteringen in nieuwe defensieprogramma's en de noodzaak om meer jong talent aan te trekken ⁽⁴⁵⁾.

Het toenemende aandeel jongeren met zeer lage basisvaardigheden vergroot het risico op toekomstige tekorten aan vaardigheden. Grootschalige internationale enquêtes, waaronder het Programme for International Student Assessment (PISA), leveren sterke aanwijzingen dat jongeren steeds minder basisvaardigheden op het gebied van lezen, wiskunde en wetenschappen hebben. Tegelijkertijd neemt het aandeel jongeren met een topprestatie af ⁽⁴⁶⁾. Mensen met een zeer laag niveau van basisvaardigheden zullen door hun beperkte inzetbaarheid op de arbeidsmarkt voor grote uitdagingen staan. De prestaties van de onderwijsstelsels verbeteren, zou helpen voorkomen dat er in de toekomst tekorten aan vaardigheden ontstaan. Het zal van cruciaal belang zijn om het groeiende gebrek aan gekwalificeerde leerkrachten aan te pakken, zelfs om de basisvaardigheden en onderwijsresultaten te behouden.

⁽³⁸⁾ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Europese Raad, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, REPowerEU-plan (COM(2022) 230 final).

⁽³⁹⁾ Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad "Voortgang over het concurrentievermogen van schone-energietechnologieën" (COM/2023/652 final).

⁽⁴⁰⁾ Impacts of circular economy policies on the labour market – Bureau voor publicaties van de EU.

⁽⁴¹⁾ Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad "Voortgang over het concurrentievermogen van schone-energietechnologieën" (COM/2023/652 final).

⁽⁴²⁾ Investerings in deze vaardigheden worden bevorderd door het voorstel van de Commissie voor een wet op de artificiële intelligentie, het beleidsprogramma voor het digitale decennium 2030, de mededeling van de Commissie over het wegwerken van het tekort aan cyberbeveiligingsprofessionals om het concurrentievermogen, de groei en de veerkracht van Europa te versterken, de aanbeveling van de Raad betreffende de verbetering van het aanbod van digitale vaardigheden en competenties in onderwijs en opleiding, het programma Digitaal Europa, het AI-innovatiepakket en sommige projecten van kenniscentra voor beroepsopleiding.

⁽⁴³⁾ EU-enquête over ICT-gebruik en e-handel in ondernemingen.

⁽⁴⁴⁾ Europese Commissie (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023.

⁽⁴⁵⁾ Gezamenlijke Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Europese Raad, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's "Een nieuwe strategie voor de Europese defensie-industrie" (JOIN(2024) 10 final).

⁽⁴⁶⁾ Volgens de meest recente gegevens van PISA is het percentage jongeren (15 jaar) met een zeer laag niveau van deze basisvaardigheden in wiskunde gestegen van 22,9 % in 2018 tot 29,5 % in 2022 (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

In het kader van de Europese onderwijsruimte ⁽⁴⁷⁾ bevordert de EU de ontwikkeling van hoogwaardig en inclusief onderwijs. Daarbij worden vanaf jonge leeftijd gelijke kansen geboden, in overeenstemming met het eerste beginsel van de Europese pijler van sociale rechten. De onderwijsuitgaven houden verband met hoge rendementen, met name in combinatie met hervormingen die de onderwijsstelsels flexibeler maken en beter inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt ⁽⁴⁸⁾. Initieel onderwijs en initiële opleiding moeten de nodige vaardigheden opleveren voor een veranderende wereld in het licht van technologische veranderingen en automatisering – met inbegrip van digitale, sociale, ondernemers- en burgerschapscompetenties. Een betere samenwerking tussen hoger secundair onderwijs, tertiair onderwijs en tertiaire opleiding, met inbegrip van beroepsonderwijs en -opleiding, en actoren op de arbeidsmarkt vergroot de relevantie van het onderwijs voor de arbeidsmarkt.

Gedurende de hele loopbaan is bijscholing van cruciaal belang om tegemoet te komen aan de veranderende behoeften aan vaardigheden. Daartoe hebben de lidstaten toegezegd maatregelen te zullen nemen om de kerndoelstelling inzake volwasseneneducatie van het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten ⁽⁴⁹⁾ te verwezenlijken. Die doelstelling houdt in dat uiterlijk in 2030 ten minste 60 % van alle volwassenen jaarlijks een opleiding volgt.

Verskillende EU-initiatieven helpen al tekorten aan vaardigheden aan te pakken, maar de uitvoering ervan, onder meer via een sectorale aanpak, moet worden versterkt. De Europese vaardighedenagenda ⁽⁵⁰⁾ is het strategisch EU-kader om de behoefte aan om- en bijscholing aan te pakken. In het kader van de agenda werden twaalf acties gelanceerd om de digitale en groene transitie te versnellen, een eerlijk herstel te bevorderen, het concurrentievermogen te waarborgen en de veerkracht te versterken. Al deze initiatieven bestaan al, met inbegrip van de initiatieven inzake individuele leerrekeningen ⁽⁵¹⁾, microcredentials ⁽⁵²⁾, bijscholingstrajecten voor laaggekwadificeerde volwassenen ⁽⁵³⁾ en beroepsonderwijs en -opleiding ⁽⁵⁴⁾. In de mededeling over het benutten van talent in Europa's regio's ⁽⁵⁵⁾ wordt een beleidskader voorgesteld dat erop gericht is alle regio's aantrekkelijk te maken, onder meer door middel van om- en bijscholing. Zo wordt het fenomeen van de "braindrain" in sommige Europese regio's

⁽⁴⁷⁾ Mededeling van de Commissie "De Europese onderwijsruimte tegen 2025 tot stand brengen" (COM(2020) 625 final) en Resolutie van de Raad van 26 februari 2021 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.

⁽⁴⁸⁾ Europese Commissie, directoraat-generaal Onderwijs, Jongerenzaken, Sport en Cultuur, European Expert Network on Economics of Education, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education. EENEE Analytical Report nr. 42, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

⁽⁴⁹⁾ Mededeling van de Commissie, Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, COM(2021) 102.

⁽⁵⁰⁾ Mededeling van de Commissie van 1 juli 2020: Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht (COM(2020) 0274 final).

⁽⁵¹⁾ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake individuele leerrekeningen (2022/C 243/03).

⁽⁵²⁾ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (2022/C 243/02).

⁽⁵³⁾ Aanbeveling van de Raad van 19 december 2016 tot invoering van bijscholingstrajecten: nieuwe mogelijkheden voor volwassenen (2016/C 484/01).

⁽⁵⁴⁾ Aanbeveling van de Raad van 24 november 2020 inzake beroepsonderwijs en -opleiding voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht (2020/C 417/01).

⁽⁵⁵⁾ Mededeling van de Commissie over het benutten van talent in Europa's regio's, (COM(2023) 32 final).

aangepakt. De nadruk moet nu liggen op de uitvoering van de initiatieven om ervoor te zorgen dat zij bestaande tekorten aan vaardigheden kunnen aanpakken. In het pact voor vaardigheden zijn 20 sectorale partnerschappen opgezet met de toezegging om meer dan 10 miljoen mensen bij te scholen. Er moet voor worden gezorgd dat de bestaande verbintenissen daadwerkelijk worden nagekomen, onder meer door voldoende financiële middelen toe te wijzen aan deze programma's, en tegelijkertijd verdere betrokkenheid te blijven bevorderen. Er zijn verschillende EU-academies voor vaardigheden opgericht om specifieke tekorten aan vaardigheden in belangrijke sectoren aan te pakken. De academie van de Europese alliantie voor batterijen⁽⁵⁶⁾, gefinancierd door het ESF+, heeft al rechtstreeks opleidingen verstrekt aan ongeveer 50 000 werknemers. 100 000 werknemers hebben daar indirect baat bij. Aanvullende academies voor vaardigheden, zoals de academie voor cybervaardigheden, de Nieuw Europees Bauhaus-academie voor de bouwsector en de academies die zijn opgericht als gevolg van de verordening voor een nettonulindustrie⁽⁵⁷⁾, zullen grootschalige opleidingsinspanningen doen om de dubbele transitie te ondersteunen, met name op gebieden die verband houden met onder meer waterstof, zonne-energie, grondstoffen en windenergie. Tijdens het lopende Europees Jaar van de Vaardigheden wordt benadrukt hoe al deze acties kunnen bijdragen tot het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden.

⁽⁵⁶⁾ De Europese alliantie voor batterijen (EBA) is in oktober 2017 door de Europese Commissie gelanceerd om van de EU wereldleider te maken op het gebied van duurzame batterijtechnologie. De alliantie, die wordt gecoördineerd door het Europees Instituut voor innovatie en technologie (EIT), bestaat uit 700 leden uit de sector. De academie van de Europese alliantie voor batterijen is opgericht in het kader van de EBA om de tekorten aan vaardigheden in de Europese waardeketen voor batterijen aan te pakken en zal tegen 2025 naar verwachting 800 000 werknemers opleiden. Het EIT zal ook de Europese academie voor fotovoltaïsche zonne-energie beheren, die in 2024 van start zal gaan. De EIT-campus brengt alle onderwijs- en opleidingsinitiatieven samen in één loket, dat flexibele leertrajecten biedt voor bijscholing aan lerenden en bedrijven.

⁽⁵⁷⁾ Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van een kader van maatregelen ter versterking van het Europese ecosysteem voor de productie van nettonultechnologieproducten (verordening voor een nettonulindustrie), COM/2023/161 final

Bijscholingsmaatregelen in **Griekenland** die door de herstel- en veerkrachtfaciliteit en het ESF+ worden gefinancierd, zullen onder meer de digitale en groene vaardigheden van meer dan een half miljoen begunstigden bevorderen. De investering is voorafgegaan door een hervorming van het systeem voor een leven lang leren om ervoor te zorgen dat de aangeboden opleiding relevant is voor de arbeidsmarkt.

In zijn herstel- en veerkrachtplan heeft **Letland** individuele leerrekeningen gelanceerd die al 3 500 volwassenen ondersteunen.

Portugal ondersteunde ten minste 100 000 volwassenen om hun kwalificatieniveau te verhogen met steun uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit.

Een betere gegevensverzameling over tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden is van essentieel belang voor een beter beleid. De belangrijkste gegevensbronnen over tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden op EU-niveau zijn de vacaturestatistieken van Eurostat en bronnen op basis van enquêtes, zoals de conjunctuurenquêtes van de EU, enquêtes van de Europese diensten voor arbeidsvoorziening (Eures), enquêtes over tekorten aan vaardigheden en prognoses van Cedefop en nieuwe gegevensbronnen, zoals de Web Intelligence Hub van Eurostat⁽⁵⁸⁾. Er zijn echter meer inspanningen nodig om gezamenlijk de beschikbaarheid en dekking van gegevens, onder meer over demografische veranderingen, te verbeteren.

Het beleid en de investeringen van de lidstaten om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken, krijgt aanzienlijke steun uit de EU-begroting (65 miljard EUR). Het ESF+ ondersteunt met

name beroepsonderwijs en -opleiding, leerlingplaatsen, een leven lang leren en arbeidstransities. De herstel- en veerkrachtfaciliteit ondersteunt de hervormingen en investeringen van de lidstaten op het gebied van onderwijs en vaardigheden in brede zin, bijvoorbeeld via hervormingen ter verbetering van het inzicht in en de ontwikkeling van vaardigheden en skills governance, met inbegrip van de erkenning van kwalificaties. Bovendien is technische ondersteuning beschikbaar voor nationale hervormingen om de kwaliteit en de financiering van volwasseneneducatie en -opleiding te verbeteren.

Ondanks de talrijke initiatieven van de EU, de lidstaten en de sociale partners moet de uitvoering worden opgevoerd en moet het potentieel van EU-financiering beter worden benut om de EU-doelstelling te halen waarbij uiterlijk in 2030 ten minste 60 % van alle volwassenen jaarlijks een opleiding volgt en om beginsel 1 van de pijler van sociale rechten inzake onderwijs, opleiding en een leven lang leren te verwezenlijken.

Daartoe zal de Commissie:

- **de oprichting en uitvoering van nieuwe sectorale en regionale partnerschappen op het gebied van vaardigheden** in het kader van het pact voor vaardigheden⁽⁵⁹⁾ bevorderen en de start en het werk van alle **academies voor vaardigheden** op het gebied van nettonultechnologieën en cybervaardigheden ondersteunen en stimuleren, onder meer via de **blauwdrukallianties**. De Commissie zal ook ondersteunende

⁽⁵⁸⁾ Eurostat [Vacaturestatistieken, Web Intelligence Hub en Skills OVATE](#).

⁽⁵⁹⁾ In dit verband wordt de lidstaten verzocht nationale of regionale pacten voor vaardigheden in de agrovoedingssector te lanceren. Via deze pacten kan de uitvoering worden bevorderd van de door het grootschalige partnerschap ontwikkelde om- en bijscholingsstrategie op EU-niveau om de instrumenten zo gericht mogelijk te gebruiken en aan te passen aan de lokale specifieke kenmerken van de landbouwsector.

diensten verlenen aan de leden van het pact, met informatie over de beschikbare financiering voor om- en bijscholing.

- **meer kenniscentra voor beroepsopleiding** ⁽⁶⁰⁾ medefinancieren, met als doel tegen 2027 ten minste 100 projecten ter ondersteuning van Europese en regionale ontwikkelings-, innovatie- en slimme-specialisatiestrategieën.
- samenwerken met de lidstaten en de sociale partners om in 2025 in het kader van het proces van Kopenhagen ⁽⁶¹⁾ een **nieuwe verklaring over beroepsonderwijs en -opleiding** aan te nemen, om de beleidsmaatregelen en hervormingen op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding verder af te stemmen op nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het effect van technologische ontwikkelingen zoals artificiële intelligentie.
- **inzicht in vaardigheden en dataverzameling verbeteren** in nauwe samenwerking met EU-agentschappen (Eurofound, de Europese Arbeidsautoriteit en Cedefop) om de reikwijdte van geharmoniseerde en vergelijkbare informatie over tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden op EU-niveau uit te breiden.

De Commissie roept de lidstaten op om:

- **de initiatieven van de Europese vaardighedenagenda volledig uit te voeren**, met betrokkenheid van de sociale partners en relevante belanghebbenden, en aan te dringen op een sectorale aanpak om de dringendste tekorten van de EU aan te pakken. De lidstaten zouden met name regelingen moeten opzetten om volwassenen van individuele leerrekeningen te voorzien, de ontwikkeling, invoering en erkenning van microcredentials te ondersteunen, de nationale uitvoeringsplannen naar aanleiding van de aanbeveling van de Raad van 2020 inzake beroepsonderwijs en -opleiding in werking te stellen, de lacunes aan te pakken die in het evaluatieverslag ⁽⁶²⁾ over de aanbeveling van de Raad tot invoering van bijscholingstrajecten naar voren zijn gebracht, en de aanbevelingen van de Raad inzake digitaal onderwijs en digitale opleiding uit te voeren.
- de uitvoering van **partnerschappen op het gebied van vaardigheden** in het kader van het pact voor vaardigheden en de uitrol van de **academies voor nettonulvaardigheden** te ondersteunen, onder meer door voldoende financiering beschikbaar te stellen.
- alomvattende en op maat van de nationale omstandigheden gesneden **nationale vaardighedenstrategieën** te ontwikkelen en uit te voeren, waarbij relevante belanghebbenden, met inbegrip van de sociale partners, worden betrokken.

⁽⁶⁰⁾ Kenniscentra voor beroepsopleiding worden gevormd door netwerken van partners die lokale “ecosystemen voor vaardigheden” ontwikkelen om jongeren en volwassenen hoogwaardige beroepsvaardigheden te bieden. Ze dragen bij tot regionale ontwikkeling, innovatie, industriële clusters, strategieën voor slimme specialisatie en sociale inclusie.

⁽⁶¹⁾ Met de verklaring van Kopenhagen uit 2002 werd de Europese strategie voor intensievere samenwerking inzake beroepsonderwijs en -opleiding, gewoonlijk het “proces van Kopenhagen” genoemd, gelanceerd. Het proces van Kopenhagen biedt een tripartiet platform om het EU-beleid inzake beroepsonderwijs en -opleiding te intensiveren, aan te vullen en in de praktijk te brengen door middel van een reeks verklaringen. De huidige verklaring, de Verklaring van Osnabrück, verstrijkt eind 2025.

⁽⁶²⁾ Verslag van de Commissie aan de Raad: Evaluatie van de aanbeveling van de Raad van 19 december 2016 tot invoering van bijscholingstrajecten: nieuwe mogelijkheden voor volwassenen (COM(2023) 439).

- **arbeidsmarktanalyses**, inzicht in en prognoses voor vaardigheden te ontwikkelen en de inzichten die daaruit blijken te gebruiken om de opleidingscurricula te herzien, met bijzondere aandacht voor sectoren met een tekort aan vaardigheden.
- **de leerplannen** in het initieel onderwijs en de initiële opleiding aan te passen om de vaardigheden en competenties te versterken waarmee studenten beter **tegemoetkomen aan de behoeften van de arbeidsmarkt**. De Commissie biedt hiervoor steun in de vorm van het faciliteren van de uitwisseling en verspreiding van goede praktijken, het volgen van afgestudeerden en, in overleg met de lidstaten, het monitoren van nationale hervormingen ⁽⁶³⁾.

De Commissie is ingetogen met het voornemen van de sociale partners om:

- **in het kader van de sociale dialoog maatregelen te ontwikkelen en uit te voeren om bij- en omscholing te bevorderen** ⁽⁶⁴⁾, de erkenning van vaardigheden te ondersteunen en tekorten aan vaardigheden te helpen in kaart brengen ⁽⁶⁵⁾ door gebruik te maken van hun gegevens en inzichten over vaardigheden.
- bij te dragen tot het **actualiseren van curricula en kwalificaties van beroepsonderwijs en -opleiding** en het afstemmen van het opleidingsaanbod op de behoeften van de arbeidsmarkt, met behulp van hun gegevens en inzichten over vaardigheden ⁽⁶⁶⁾.
- **leerlingplaatsen** ⁽⁶⁷⁾, partnerschappen tussen aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding en werkgevers te ondersteunen ⁽⁶⁸⁾, **kaders voor beroepsonderwijs en -opleiding te versterken** door de oprichting van sectorale opleidingscentra ⁽⁶⁹⁾, coaching, mentoring, intercollegiaal leren en ondernemersvaardigheden te ondersteunen ⁽⁷⁰⁾ en de ontwikkeling van toekomstbestendige, groene en digitale vaardigheden te bevorderen ⁽⁷¹⁾.
- op sectoraal niveau verder samen te werken op het gebied van microcredentials en **werknemers in de langdurige zorg op te leiden** met het oog op de verlening van meer persoonsgerichte zorg en de vaardigheden die nodig zijn om diensten te digitaliseren op basis van het “Care4Skills” -project ⁽⁷²⁾.
- tegen het einde van het eerste kwartaal van 2024 ⁽⁷³⁾ een **gezamenlijke verklaring** voor te leggen **om tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten aan te pakken** en het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening te gebruiken

⁽⁶³⁾ Bijvoorbeeld in het kader van het Leerlab.

⁽⁶⁴⁾ Vertegenwoordiging van de detail-, groot- en internationale handel bij de Europese Unie (EuroCommerce), Raad van Europese werkgevers in de sectoren metaal, techniek en technologie (Ceemet).

⁽⁶⁵⁾ Hotrec.

⁽⁶⁶⁾ ECEG.

⁽⁶⁷⁾ Hotrec.

⁽⁶⁸⁾ SMEunited, CEI-Bois.

⁽⁶⁹⁾ CoESS.

⁽⁷⁰⁾ Hotrec, SMEunited.

⁽⁷¹⁾ SGI Europe, ECEG, Europese Binnenvaartunie en Europese Schippersorganisatie, ETF voor maritieme en binnenwateren.

⁽⁷²⁾ Project opgenomen in het pact voor vaardigheden. Gezamenlijke verbintenis van de Federatie van Europese sociale werkgevers (FESE) en de Europese Federatie van ambtenarenvakbonden (EPSU).

⁽⁷³⁾ UNI-Europa en WEC.

als forum voor dialoog, wederzijds leren en benchmarking van beleid om discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden en banen aan te pakken.

- gebruik te maken van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen om het tekort aan vaardigheden en arbeidskrachten in de horecasector aan te pakken, door te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden, onderwijs en opleiding te bevorderen en een beschermingskader te bieden voor de mobiliteit van migrerende werknemers uit derde landen ⁽⁷⁴⁾.
- **de financieringsmogelijkheden van de EU verder te benutten** om bij- en omscholingsactiviteiten te ondersteunen ⁽⁷⁵⁾.

3.3. De arbeidsomstandigheden verbeteren

Eerlijke arbeidsvoorwaarden bevorderen kan helpen om tekorten aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren of beroepen aan te pakken. Dit geldt met name voor sommige beroepen waarvoor meer manuele vaardigheden en een lager opleidingsniveau nodig zijn, of voor beroepen met grotere gezondheids- en veiligheidsrisico's, die worden gekenmerkt door een hoge werkdruk ⁽⁷⁶⁾ en/of lage lonen ⁽⁷⁷⁾.

Toereikende lonen, met inbegrip van minimumlonen, kunnen het tekort aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren helpen verminderen, waarbij ook rekening wordt gehouden met de kosten van levensonderhoud en het evenwicht tussen vraag en aanbod voor arbeid op verschillende geografische locaties. **Veiligheid en gezondheid** op het werk, aangepaste werkplekken, het aanbieden van **mogelijkheden voor opleiding en loopbaanontwikkeling**, toegang tot adequate sociale bescherming, een goed evenwicht tussen werk en privéleven, waaronder **het recht om offline te zijn** en de vaststelling van flexibele werkregelingen spelen allemaal een rol bij het verbeteren van de kwaliteit van banen en kunnen zo helpen om tekorten aan arbeidskrachten te verminderen. Een vermindering van de **werkdruk** kan ook bijdragen tot het aantrekken en behouden van werknemers in sommige sectoren (Figuur 2).

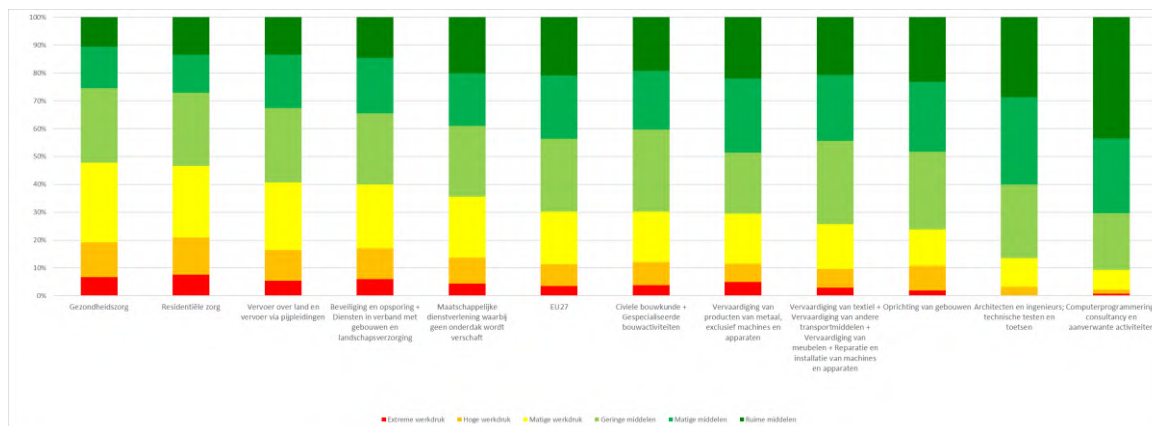
Figuur 2 — De werkdruk was het hoogst voor werknemers in de gezondheidszorg, de residentiële zorg en de vervoerssector
Arbeidskwaliteitsindex (%), per subsector, EU-27

⁽⁷⁴⁾ Hotrec en de Europese vakfederatie voor voedselindustrie, landbouw en toerisme (EFFAT).

⁽⁷⁵⁾ ECEG, gezamenlijke verbintenis van de FESE en de EPSU.

⁽⁷⁶⁾ Werkdruk is een vorm van psychosociale stress die zich voordoet op de werkplek wanneer werknemers meer vraag hebben dan middelen (zie de Job strain index van de OESO).

⁽⁷⁷⁾ Europese Commissie (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023 en Eurofound, Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden 2021. Meer dan 40 % van de schoonmakers, koks en verzorgers, en meer dan 30 % van de werknemers in de bouw en de chauffeurs meldt grote moeilijkheden om de eindjes aan elkaar te knopen. Bijna de helft van de werknemers in de gezondheidszorg, residentiële zorg en vervoer meldt een hoge werkdruk.



Bron: Werkgelegenheid en sociale ontwikkelingen in Europa 2023, Europese Commissie (2023) op basis van de European Working Conditions Telephone Survey 2021 van Eurofound.

Het effect van de arbeidsomstandigheden op het tekort aan arbeidskrachten varieert per sector en locatie. Daarom is een aangepaste aanpak nodig. Volgens Eurofound meldt meer dan 40 % van de schoonmakers, koks en verzorgers, en meer dan 30 % van de werknemers in de bouw en de chauffeurs grote moeilijkheden om de eindjes aan elkaar te knopen ⁽⁷⁸⁾. Bijna de helft van de werknemers in de gezondheidszorg, residentiële zorg en vervoer meldt een hoge werkdruk ⁽⁷⁹⁾. Tekorten in de gezondheidszorg en de residentiële zorg, met name aan verpleegkundigen en eerstelijnszorgverleners, zijn voornamelijk toe te schrijven aan een hoge werkdruk en ontoereikende veiligheids- en gezondheidsomstandigheden, waaronder het risico op agressie op het werk ⁽⁸⁰⁾. De COVID-19-crisis heeft dit nog versterkt ⁽⁸¹⁾. In landelijke gebieden kunnen de geringe aantrekkelijkheid van de levensomstandigheden en de slechte toegang tot diensten deze tekorten verergeren ⁽⁸²⁾. Werknemers in de landbouw melden ook een hoge werkdruk, veiligheids- en gezondheidsrisico's en financiële problemen ⁽⁸³⁾. In deze sector worden sommige beroepstekorten ook veroorzaakt door onzeker werk en gebrekkige naleving van basishoudingen op het vlak van arbeid, gezondheid en veiligheid ⁽⁸⁴⁾. De vervoerssector kampt met een gebrek aan chauffeurs, deels als gevolg van de lange werktijden ⁽⁸⁵⁾ en de gebrekkige handhaving van de arbeids- en veiligheidsnormen ⁽⁸⁶⁾.

⁽⁷⁸⁾ [Eurofound, Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden 2021.](#)

⁽⁷⁹⁾ [Eurofound, Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden 2021.](#)

⁽⁸⁰⁾ Europese Commissie (2023): Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2023.

⁽⁸¹⁾ Europese Commissie (2023): Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2023.

⁽⁸²⁾ Europese zorgstrategie, COM/2022/440.

⁽⁸³⁾ “The future of agriculture in Europe and its impact on Occupational Safety and Health (OSH)”, verslag van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2021.

⁽⁸⁴⁾ “The future of agriculture in Europe and its impact on Occupational Safety and Health (OSH)”, verslag van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2021.

⁽⁸⁵⁾ 2023 World Employment and Social Outlook van de IAO over “the value of essential work”.

⁽⁸⁶⁾ Europese Commissie (2023): Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2023.

Het **Spaanse** herstel- en veerkrachtplan bevat een hervorming om de arbeidsomstandigheden in de gezondheidszorg te verbeteren. Om tekorten aan verpleegkundigen en artsen aan te pakken, zal deze hervorming het gebruik van tijdelijke contracten verminderen, de inzet van professionals in afgelegen gebieden bevorderen en hun werkomgeving en -voorwaarden verbeteren.

In **Slovenië** is in een opnieuw onderhandelde collectieve overeenkomst in de papierindustrie een hoger basisloon vastgesteld, waardoor werken in de sector aantrekkelijker is geworden.

Om het opleidingsaanbod te stimuleren in sectoren die te kampen hebben met een tekort aan arbeidskrachten, bevat het **Slowaakse** herstel- en veerkrachtplan een maatregel die erop gericht is ten minste 60 % van de leerkrachten in het basisonderwijs en het lager secundair onderwijs opleidingen aan te bieden. Collectieve onderhandelingen in de automobielsector in **Nederland** helpen werknemers behouden door hen de mogelijkheid te bieden nieuwe vaardigheden te leren.

Collectieve onderhandelingen spelen een sleutelrol bij het waarborgen van eerlijke arbeidsvoorwaarden.

Goed functionerende sociale dialoog en collectieve onderhandelingen zijn de meest doeltreffende middelen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en zo tekorten aan arbeidskrachten te helpen beperken. De sociale partners moeten ook worden geraadpleegd over nieuwe of verbeterde wetgeving inzake arbeidsomstandigheden om het effect ervan te maximaliseren.

De afgelopen jaren heeft de EU veel initiatieven genomen om eerlijke arbeidsvoorwaarden en toereikende lonen te bevorderen. Het gaat onder meer om de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de EU ⁽⁸⁷⁾, de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden ⁽⁸⁸⁾, het

strategisch kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 ⁽⁸⁹⁾ en het voorstel voor een richtlijn ter verbetering van de arbeidsomstandigheden bij platformwerk (zie bijlage).

Om de arbeidsomstandigheden verder te verbeteren, zijn aanvullende maatregelen nodig om het arbeidsrecht van de EU robuuster te maken en volledig te handhaven en collectieve onderhandelingen te versterken.

Daartoe zal de Commissie:

- een voorstel goedkeuren voor een **versterkt kwaliteitskader voor stages** om jongeren betere mogelijkheden te bieden om beroepservaring op te doen, en hun vaardigheden en toegang tot de arbeidsmarkt te verbeteren.
- als follow-up van het initiatiefverslag van wetgevende aard van het Europees Parlement over het recht om offline te zijn en te telewerken ⁽⁹⁰⁾, de eerste raadpleging van de sociale partners starten met het oog op het voorstellen van een **initiatief**

⁽⁸⁷⁾ Richtlijn (EU) 2022/2401 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

⁽⁸⁸⁾ Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

⁽⁸⁹⁾ Resolutie van het Europees Parlement van 10 maart 2022 over een nieuw strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk voor de periode na 2020 (met inbegrip van een betere bescherming van werknemers tegen blootstelling aan schadelijke stoffen, stress op het werk en lichamelijke klachten als gevolg van repeterende bewegingen) (2021/2165 (INI)).

⁽⁹⁰⁾ Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181(INL)).

inzake telewerk en het recht om offline te zijn om het evenwicht tussen werk en privéleven van werknemers te waarborgen in de context van de toegenomen digitalisering van de arbeidswereld, naast hun lichamelijke en geestelijke gezondheid en hun algemene arbeidskwaliteit.

- in het derde kwartaal van 2024 een voorstel aannemen voor de **zesde wijziging van de richtlijn carcinogene, mutagene en reprotoxische stoffen** ⁽⁹¹⁾ om de gezondheid en veiligheid van werknemers te verbeteren door vijf relevante stoffen of groepen stoffen aan te pakken.
- **het effect analyseren van digitaliserings- en automatiseringstechnologieën, met inbegrip van kunstmatige intelligentie**, op de arbeidsmarkten en beoordelen of het gebruik van algoritmen in de arbeidswereld in de toekomst moet worden gereguleerd ⁽⁹²⁾.
- in het kader van het EU4Health-gezondheidsprogramma in een enquête peilen naar de **geestelijke gezondheid van gezondheidswerkers** en een aantal richtsnoeren presenteren om hun geestelijke gezondheid te beschermen ⁽⁹³⁾.
- samen met de lidstaten een collegiale toetsing uitvoeren van hun wetgevings- en handavingsbenaderingen om **psychosociale risico's** op het werk in de lidstaten aan te pakken, om op middellange termijn een mogelijk initiatief op EU-niveau te overwegen, afhankelijk van de bevindingen en de inbreng van de sociale partners.
- op sectoraal niveau, het initiatiefverslag van wetgevende aard van het Europees Parlement opvolgen over de **sociale en professionele situatie van kunstenaars en werknemers in de culturele en creatieve sectoren**. In dit verband is de Commissie voornemens verschillende initiatieven te lanceren, zoals de versterkte uitvoering en handhaving van bestaande regels en het in kaart brengen van lacunes in de regelgeving die verdere follow-up behoeven via andere initiatieven en voorstellen.
- een **aanbeveling van de Raad over aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs** voorstellen om aantrekkelijkere arbeidsomstandigheden en een beter bestuur in het hoger onderwijs te bevorderen.
- **op 23 april 2024 een participatieve arbeidsmarktconferentie organiseren met relevante belanghebbenden in de vervoerssector** – die zwaar te kampen heeft met tekorten aan arbeidskrachten – en goede praktijken en oplossingen uitwisselen.

De Commissie roept de lidstaten op om:

- de EU-initiatieven ter verbetering van de arbeidsomstandigheden **volledig uit te voeren**, met name de correcte en tijdige omzetting van de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen en van de EU-richtlijnen inzake gezondheid en veiligheid op het werk met betrekking tot de actualisering van de richtlijn asbest op

⁽⁹¹⁾ Richtlijn (EU) 2022/431 van het Europees Parlement en de Raad van 9 maart 2022 tot wijziging van Richtlijn 2004/37/EG betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene of mutagene agentia op het werk (PB L 88 van 16.3.2022, blz. 1).

⁽⁹²⁾ Als follow-up van de toezegging die is gedaan in de mededeling van de Commissie "Betere arbeidsvoorwaarden voor een sterker sociaal Europa: alle voordelen van de digitalisering voor het werk van de toekomst benutten" (COM(2021) 761 final).

⁽⁹³⁾ Mededeling van de Commissie betreffende een alomvattende aanpak van geestelijke gezondheid (2023).

het werk ⁽⁹⁴⁾, de richtlijn carcinogene, mutagene en reprotoxische agentia (5e wijziging) en de richtlijn chemische agentia ⁽⁹⁵⁾.

- te zorgen voor een **doeltreffende handhaving van het arbeidsrecht** en aldus het proces van arbeidsinspecties te vergemakkelijken door de procedures voor werknemers voor het opsporen en melden van misbruiken te verkorten, de sancties op te voeren en te voorkomen dat bedrijven zich aan sancties onttrekken, en tegelijkertijd te trachten onnodige administratieve lasten, met name voor kmo's, tot een minimum te beperken.
- uitvoering te geven aan de aanbeveling van de Raad inzake het **waarborgen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit**, ook in de context van het toekomstige waarnemingscentrum voor een rechtvaardige transitie, en op te volgen met relevante maatregelen, onder meer over de manier waarop **aantrekkelijke arbeidsomstandigheden in groene sectoren kunnen worden gecreëerd**.
- op sectoraal niveau beleid te ontwikkelen om **verpleegkundigen aan te trekken en te behouden** door de arbeidsomstandigheden te verbeteren en jonge professionals te begeleiden, met steun van het EU4Health-programma.

De Commissie is ingetogen met het voornemen van de sociale partners om:

- **slechte arbeidsomstandigheden aan te pakken door middel van collectieve onderhandelingen** in sectoren die worden gekenmerkt door ontoereikende arbeidsomstandigheden, zoals de gezondheidszorg, langdurige zorg, vervoer, bouw, landbouw (bv. seizoenarbeiders) en onderwijs ⁽⁹⁶⁾.
- deel te nemen aan de onderhandelingen over de actualisering van de multisectorale richtsnoeren **om geweld en intimidatie door derden** in verband met werk in de **gezondheidszorg** ⁽⁹⁷⁾ aan te pakken.
- de **arbeidsomstandigheden in de onderwijssector** te verbeteren door middel van collectieve onderhandelingen op alle niveaus, concurrerende lonen te waarborgen, welzijn te bevorderen, risico te verminderen en het evenwicht tussen werk en privéleven, en investeringen in professionele ontwikkeling te bevorderen ⁽⁹⁸⁾.
- in het kader van het IWorCon-project ⁽⁹⁹⁾ ⁽¹⁰⁰⁾ te werken aan aanbevelingen **ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de sociale diensten**, onder meer in de **sector langdurige zorg**.

⁽⁹⁴⁾ Richtlijn 2009/148/EG van het Europees Parlement en de Raad van 30 november 2009 betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest op het werk (PB L 330 van 16.12.2009, blz. 28).

⁽⁹⁵⁾ Richtlijn 98/24/EG van de Raad van 7 april 1998 betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers tegen risico's van chemische agentia op het werk (PB L 131 van 5.5.1998, blz. 11).

⁽⁹⁶⁾ CoESS, EPSU, ETF, Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV), ETUCE, EFEE, FESE en IndustriAll Europe.

⁽⁹⁷⁾ EPSU en European Hospital and Healthcare Employers' Association (HOSPEEM).

⁽⁹⁸⁾ ETUCE en EFEE.

⁽⁹⁹⁾ IWorCon heeft tot doel de arbeidsomstandigheden in de sociale diensten te verbeteren om de aantrekkelijkheid van de sector te vergroten.

⁽¹⁰⁰⁾ FESE en EPSU.

- samen te werken aan een **Europees kader voor betere arbeidsomstandigheden voor chauffeurs uit derde landen** ⁽¹⁰¹⁾.
- het **Global Drivers 'Charter** over een betere **behandeling van chauffeurs op leveringsplaatsen** en betere **gezondheids- en veiligheidsnormen voor vrachtwagenchauffeurs** te bevorderen, ook bij het laden en lossen ⁽¹⁰²⁾.

3.4. Eerlijke mobiliteit binnen de EU voor werknemers en lerenden verbeteren

Eerlijke arbeidsmobiliteit kan helpen tekorten aan te pakken die in sommige landen of regio's bijzonder acuut zijn, maar in andere minder vaak voorkomen. In 2023 woonden bijna 10,7 miljoen EU-burgers tussen 15 en 64 jaar in een andere EU-lidstaat dan die van herkomst ⁽¹⁰³⁾. Meer dan 7,5 miljoen mensen waren actief op de arbeidsmarkt, wat overeenkomt met ongeveer 3,6 % van de totale beroepsbevolking in de EU ⁽¹⁰⁴⁾. De Europese Arbeidsautoriteit (ELA) is opgericht om ervoor te zorgen dat het recht op vrij verkeer van werknemers eerlijk en doeltreffend wordt gehandhaafd door de toegang tot informatie, capaciteitsopbouw en samenwerking tussen de lidstaten en een doeltreffende toepassing en handhaving van het EU-recht op dit gebied te vergemakkelijken. Sinds 2021 beheert de ELA ook het Europees netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening (Eures) om de grensoverschrijdende afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Deze transitie had echter te maken met een aantal problemen en tot dusver is het aantal Eures-gebruikers lager dan in de afgelopen jaren.

In dit verband zorgt de coördinatie van de sociale zekerheid in de EU ervoor dat mensen die naar een andere lidstaat verhuizen, onder de sociale zekerheid blijven vallen. Een stap in de richting van meer digitaal geïntegreerde socialezekerheidsstelsels kan de mobiliteit van werknemers en lerenden vergemakkelijken. Dit kan helpen om belemmeringen voor arbeids- en leermobiliteit weg te nemen en het voor werknemers en lerenden gemakkelijker te maken hun socialezekerheidsrechten in andere EU-landen uit te oefenen. Het zou EU-burgers ook in staat stellen gemakkelijker toegang te krijgen tot arbeidskansen in de hele EU. Stappen die tot dusver zijn genomen voor de digitalisering van de coördinatie van de sociale zekerheid zijn onder meer de elektronische uitwisseling van gegevens betreffende sociale zekerheid (EESSI) en de lancering van het initiatief “Europese socialezekerheidspas” (ESSPASS), waarmee digitale oplossingen worden onderzocht voor de verificatie van de socialezekerheidsdocumenten van mensen in andere EU-landen ⁽¹⁰⁵⁾. Bedrijven hebben de melding die nodig is in het kader van de grensoverschrijdende detachering van werknemers aangemerkt als een aanzienlijke administratieve last. De Commissie heeft hierop gereageerd door de goedkeuring van een gemeenschappelijk formulier voor het melden van gedetacheerde werknemers voor geïnteresseerde lidstaten te vergemakkelijken en door de mogelijkheden te onderzoeken om een gemeenschappelijk elektronisch portaal voor dergelijke meldingen op te zetten.

⁽¹⁰¹⁾ De Internationale Wegvervoerorganisatie (IRU) en ETF.

⁽¹⁰²⁾ IRU.

⁽¹⁰³⁾ Bevolking op 1 januari 2022. Bron: Eurostat, bevolkings- en migratiestatistieken.

⁽¹⁰⁴⁾ Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Bovendien waren er in 2021 in de EU 1,7 miljoen grensarbeiders en 3,6 miljoen gedetacheerde werknemers (Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022/ Jaarverslag over de arbeidsmobiliteit binnen de EU 2022).

⁽¹⁰⁵⁾ Mededeling van de Commissie van 6 september 2023 over digitalisering bij de coördinatie van de sociale zekerheid: het vrije verkeer op de eengemaakte markt vergemakkelijken”, COM(2023) 501 final.

De grensoverschrijdende toegang tot gereguleerde beroepen wordt geregeld door een EU-richtlijn ter ondersteuning van de wederzijdse erkenning van beroepskwalificaties door de lidstaten. ⁽¹⁰⁶⁾ De richtlijn voorziet momenteel in een mechanisme dat burgers in staat stelt een gereguleerd beroep uit te oefenen in een andere lidstaat, maar de ervaring leert dat de erkenningsprocedures kunnen worden vereenvoudigd en versneld ter ondersteuning van de mobiliteit in de EU.

Een grotere leermobiliteit kan het tekort aan vaardigheden verminderen door de inzetbaarheid van deelnemers te verbeteren, onder meer door hun taal- en transversale vaardigheden te ontwikkelen of als springplank naar werkervaring in een ander land te fungeren ⁽¹⁰⁷⁾. Om de leermobiliteit te vergroten, moeten belemmeringen zoals administratieve lasten, taalbarrières, soms ontoereikende financiële steun en het gebrek aan automatische erkenning van kwalificaties worden weggenomen ⁽¹⁰⁸⁾. Deze belemmeringen kunnen met name van belang zijn voor lerenden uit kansarme milieus of met een minder bevoorrechte sociaal-economische achtergrond.

Het voorstel voor een aanbeveling van de Raad getiteld “Europa in beweging” ⁽¹⁰⁹⁾ bevat ambitieuze doelstellingen voor leermobiliteit tegen 2030. Hierbij gaat het onder meer om het percentage afgestudeerden dat deelneemt aan leermobiliteit in het hoger (25 %) en het beroepsonderwijs (15 %). Met name de mobiliteit van leerlingen en andere lerenden in beroepsonderwijs en -opleiding vereist meer inspanningen. Het verder integreren van leermobiliteit in onderwijs- en opleidingscurricula, bewustmaking, het beter leren van talen en de automatische erkenning van leerresultaten moeten de weg vrijmaken voor de verwezenlijking van deze doelstellingen. Het voorstel bevat ook een quotum voor de deelname van kansarme studenten (20 %) en specifieke beginselen ter ondersteuning van de mobiliteit van leerlingen die met specifieke belemmeringen worden geconfronteerd.

Al deze stappen zijn ook in overeenstemming met de inspanningen van de Commissie om de bestaande regels te vereenvoudigen en de administratieve lasten voor bedrijven te verminderen ⁽¹¹⁰⁾.

Om de eerlijke mobiliteit van werknemers en lerenden binnen de EU verder te verbeteren, zijn aanvullende maatregelen nodig.

Daartoe zal de Commissie:

- in samenwerking met de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) aanvullende synergieën tot stand brengen tussen Eures en Europass voor betere dienstverlening aan de lidstaten, werkzoekenden en werkgevers, om het potentieel van Eures ten volle te benutten en het aantal grensoverschrijdende plaatsingen te vergroten.
- de tijdige overeenstemming en de wijdverbreide invoering van een gemeenschappelijk **elektronisch formulier voor het melden van gedetacheerde**

⁽¹⁰⁶⁾ Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties (PB L 255 van 30.9.2005, blz. 22).

⁽¹⁰⁷⁾ Werkdocument van de diensten van de Commissie bij het voorstel voor een aanbeveling van de Raad “Europa in beweging – mogelijkheden voor leermobiliteit voor iedereen” (SWD(2023) 719 final).

⁽¹⁰⁸⁾ Zoals in het verslag van 2023 over de uitvoering van de aanbeveling van de Raad van 2018 betreffende automatische erkenning wordt benadrukt, zijn verdere inspanningen nodig om te komen tot automatische erkenning van kwalificaties en leerperioden in het buitenland voor zowel hoger als secundair onderwijs.

⁽¹⁰⁹⁾ Voorstel voor een aanbeveling van de Raad van 17 november 2023, “Europa in beweging – mogelijkheden voor leermobiliteit voor iedereen” (COM(2023) 719 final).

⁽¹¹⁰⁾ Zoals aangekondigd in het werkprogramma van de Commissie voor 2024, [online](#) beschikbaar.

werknemers bevorderen, aangevuld met de ontwikkeling van een digitaal meertalig portaal waar bedrijven detachingsmeldingen kunnen indienen voor alle lidstaten die besluiten gebruik te maken van dit instrument, wat de administratieve lasten zal helpen verminderen.

- de ELA aanmoedigen om nauw samen te werken met de lidstaten en de sociale partners aan een **instrument om de berekening van de beloning van gedetacheerde werknemers te vergemakkelijken**.
- de aanbevelingen voor de lidstaten actualiseren over de wijze waarop de **toegang tot gereguleerde beroepen** moet worden hervormd ⁽¹¹¹⁾.
- de mogelijkheid onderzoeken van een bredere hervorming van het EU-systeem voor de **erkenning van kwalificaties en de validatie van vaardigheden**, om ervoor te zorgen dat het bestaande rechtskader, de bestaande instrumenten en systemen toekomstbestendig en ambitieus zijn en bijdragen tot een goed functionerende eengemaakte markt.
- **de mobiliteit van leerlingen** verder bevorderen via de Europese Alliantie voor leerlingplaatsen en de **toolkit** voor de mobiliteit van leerlingen ⁽¹¹²⁾, alsook specifieke transnationale **experimenteerprojecten** in het kader van Erasmus+ over dit onderwerp ⁽¹¹³⁾.
- een **pakket voor het hoger onderwijs** voorstellen dat een initiatief omvat voor een blauwdruk voor een Europees diploma en een voorstel voor een aanbeveling van de Raad over een Europees systeem voor kwaliteitsborging en erkenning in het hoger onderwijs, met als doel de mobiliteit van studenten verder te vergemakkelijken door de resterende belemmeringen voor de automatische erkenning van kwalificaties en leerperioden in het buitenland weg te nemen.

De Commissie roept de lidstaten op om:

- het voorstel voor een **aanbeveling van de Raad: “Europa in beweging – mogelijkheden voor leermobiliteit voor iedereen”** snel goed te keuren en in te voeren.
- het aantal **onderling afgestemde en gezamenlijke inspecties met de ELA** te verhogen en te zorgen voor de nodige follow-up.
- de **digitalisering van de coördinatie van de sociale zekerheid verder te ondersteunen**, met name door de uitvoering van EESSI uiterlijk in december 2024 af te ronden en volledig deel te nemen aan de ESSPASS-proefprojecten.
- **gebruik te maken van het gemeenschappelijke formulier voor de elektronische melding** inzake de detachering van werknemers op de eengemaakte markt.
- **vooruitgang te boeken bij de uitvoering van de aanbevelingen van de Raad die zijn aangenomen in het kader van de Europese onderwijsruimte** en samen te werken met de Europese Commissie en belanghebbenden voor de toekomstige integratie van het Europees diploma in de nationale kwalificatiekaders.

⁽¹¹¹⁾ de vorige richtsnoeren in het werkdokument van de diensten van de Commissie over het “actualiseren van de aanbevelingen voor hervorming van de reglementering van professionele dienstverlening” actualiseren, COM/2021/385 final.

⁽¹¹²⁾ Europese Alliantie voor leerlingplaatsen-toolkit voor de mobiliteit van leerlingen.

⁽¹¹³⁾ Oproep tot het indienen van Erasmus+-projecten inzake beleidsexperimenten voor ondersteunende structuren en netwerken voor de mobiliteit van leerlingen.

- overeenkomstig de conclusies van de Raad van 2023 over verdere stappen om **automatische wederzijdse erkenning in academisch onderwijs en academische opleidingen te verwezenlijken**, maatregelen te nemen om de resterende belemmeringen voor automatische erkenning weg te nemen.

De Commissie is ingenomen met het voornemen van de sociale partners om:

- samen met de Commissie en de lidstaten een aantal **prioritaire gereguleerde beroepen in kaart te brengen waar de tekorten het grootst zijn** om de mobiliteit van werknemers in die beroepen te ondersteunen ⁽¹¹⁴⁾.
- **transnationale mobiliteit voor leerlingen en jonge professionals** te bevorderen door partnerschappen tot stand te brengen tussen aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding en kmo's op basis van de vaardigheidsbehoeften van de bedrijven ⁽¹¹⁵⁾.
- **belemmeringen voor de mobiliteit van geschoolde werknemers**, zoals concurrentiebedingen in arbeidscontracten, weg te nemen ⁽¹¹⁶⁾.
- op sectoraal niveau samen met de Commissie te werken aan een **toekomstige aanbeveling van de Raad van de EU inzake grensoverschrijdend antecedentenonderzoek van beveiligingspersoneel** ⁽¹¹⁷⁾.
- **leermobiliteit** aan te moedigen binnen het overkoepelende kader van **traditionele schoolomgevingen** ⁽¹¹⁸⁾.

3.5. Talent van buiten de EU aantrekken

Als aanvulling op de inspanningen om talenten uit de Unie te benutten, speelt **ordelijke mobiliteit uit derde landen ook een belangrijke rol bij het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden**. Toch blijft de EU ondermaats presteren bij het aantrekken van mondiaal talent. De afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en gelijke en eerlijke arbeidsvoorwaarden voor onderdanen van derde landen waarborgen, kunnen helpen talent uit niet-EU-landen aan te trekken. Als onderdeel van het vaardigheden- en talentenmobiliteitspakket ⁽¹¹⁹⁾ heeft de onlangs voorgestelde EU-talentenpool ⁽¹²⁰⁾ tot doel de aanwerving van werkzoekenden uit niet-EU-landen voor knelpuntberoepen in de hele EU op alle vaardigheidsniveaus te vergemakkelijken. Zodra de talentenpool is opgericht, zal dit het eerste EU-brede onlineplatform zijn dat openstaat voor alle onderdanen van derde landen die legaal in de Unie willen werken, en waar de deelnemende lidstaten vacatures van op hun grondgebied gevestigde werkgevers zullen registreren. Het kan zo een aanvulling vormen op de bepalingen inzake het verkeer van natuurlijke personen in de vrijhandelsovereenkomsten van de EU, die ook het verlenen van diensten door hooggekwalificeerde beroepsbeoefenaren uit derde landen vergemakkelijken. Naast de bescherming voor migrerende werknemers die is opgenomen

⁽¹¹⁴⁾ BusinessEurope.

⁽¹¹⁵⁾ SMEunited.

⁽¹¹⁶⁾ Eurocadres.

⁽¹¹⁷⁾ Confederation of European Security Services.

⁽¹¹⁸⁾ Hotrec.

⁽¹¹⁹⁾ Mededeling van de Commissie van 15 november 2023 over vaardigheden en talentmobiliteit (COM(2023) 715 final).

⁽¹²⁰⁾ Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot oprichting van een EU-talentenpool, COM(2023) 716.

in deerschikking van de richtlijn gecombineerde vergunning (¹²¹), zoals procedurele waarborgen of specifieke rechten die op basis van deze vergunning worden verleend, zal de EU-talentenpool bovendien ingebouwde waarborgen omvatten om uitbuiting en oneerlijke praktijken te voorkomen, waarbij eraan wordt herinnerd dat onderdanen van derde landen die via de EU-talentenpool worden aangeworven, dezelfde rechten en plichten zullen hebben als EU-werknemers zodra zij aan het werk zijn, onder meer wat betreft de naleving van de EU-wetgeving en -beginselen om een soepele integratie in de lokale gemeenschappen te waarborgen.

In november 2023 hebben **Estland, Letland en Litouwen** het project “Digital Explorers 2” gelanceerd, ondersteund door de Commissie via de migratiepartnerschapsfaciliteit. Het project vergemakkelijkt de uitwisseling van talent en kennis tussen de EU en niet-EU-landen. De komende tweeënhalf jaar zullen ICT-professionals uit Nigeria, Kenia en Armenië in Baltische bedrijven en start-ups werken.

De talentpartnerschappen kunnen ook de legale mogelijkheden om naar de EU te komen verbeteren en partnerlanden strategisch betrekken bij migratiebeheer, met name doordat ze irreguliere migratie helpen terug te dringen en partners aanmoedigen samen te werken op het gebied van terugkeer en overname. Tot dusver zijn talentpartnerschappen aangegaan met Marokko, Tunesië, Egypte, Pakistan en Bangladesh (¹²²). Deze partnerschappen bieden een beleids- en financieringskader om de samenwerking tussen de Europese Unie, de lidstaten en belangrijke partnerlanden op het gebied van mobiliteit en de ontwikkeling van vaardigheden op een voor beide partijen voordelige wijze te versterken. De

programma's en initiatieven van de Commissie (¹²³) die gericht zijn op de mobiliteit van migranten uit partnerlanden om in de EU te studeren, te werken of een opleiding te volgen, dragen bij tot talentpartnerschappen, op basis van het beginsel van wederzijdse voordelen voor zowel de landen van herkomst als de landen van bestemming. Bovendien ondersteunt de EU, als onderdeel van de uitgebreide Global Gateway, technisch en beroepsonderwijs en -opleiding en de opbouw van vaardigheden in partnerlanden (¹²⁴).

De validatie van vaardigheden en de erkenning van kwalificaties spelen ook een belangrijke rol bij de aanwerving van talent uit niet-EU-landen. Trage of complexe processen voor de erkenning van vaardigheden en kwalificaties kunnen de arbeidskansen van onderdanen van derde landen beperken en werkgevers ontmoedigen. Zoals

(¹²¹) Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven (herschikking), COM/2022/655 final.

(¹²²) Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's “Aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU”, COM/2022/657 final.

(¹²³) Het initiatief van de Commissie “Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa” (THAMM) is een voorbeeld van een programma dat het opzetten van talentpartnerschappen ondersteunt door de governance op het gebied van arbeidsmigratie in de regio te versterken en mobiliteitsregelingen van Marokko, Tunesië en Egypte naar Europa op te zetten.

(¹²⁴) Gezamenlijke mededeling aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's en de Europese Investeringsbank, de Global Gateway, JOIN(2021) 30 final.

aangegeven in het vaardigheden- en talentenmobiliteitspakket ⁽¹²⁵⁾ vereist de realiteit van de arbeidsmarkten een aanpak die eerst op vaardigheden berust. De aanbeveling van de Commissie betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen ⁽¹²⁶⁾, die ook is aangenomen in het kader van het vaardigheden- en talentenmobiliteitspakket, biedt de lidstaten richtsnoeren over de wijze waarop de validatie van vaardigheden en de erkenning van buiten de EU verworven kwalificaties kunnen worden vereenvoudigd en versneld, om de toegang tot gereguleerde beroepen en tot leerprogramma's, alsook tot visa of werk- en verblijfsvergunningen te vergemakkelijken.

Om verder talent van buiten de EU aan te trekken om tekorten in de EU aan te vullen, zijn aanvullende maatregelen nodig om te zorgen voor een doeltreffend beleid voor de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en voor gelijke en eerlijke arbeidsvoorwaarden.

Daartoe zal de Commissie:

- nagaan hoe **niet-EU-landen verder kunnen worden ondersteund bij de ontwikkeling van curricula en opleidingsmodules**, ook in het kader van talentpartnerschappen en via de ondersteuning van de financieringsprogramma's van de EU.
- **de EU-talentenpool oprichten**, zodra deze door de medewetgevers is goedgekeurd, om de internationale aanwerving van onderdanen van derde landen die buiten de EU verblijven, te vergemakkelijken.
- **de samenwerking op het gebied van vaardigheden en legale trajecten** met partnerlanden buiten de EU intensiveren, onder meer door nieuwe talentpartnerschappen te versterken en te verkennen als onderdeel van strategische en alomvattende samenwerking op het gebied van migratiebeheer en andere relevante samenwerkingsinitiatieven, en tegelijkertijd braindrain te voorkomen en om te zetten in "brain gain" in partnerlanden.
- haar **samenwerking met de lidstaten en de sociale partners** opvoeren met betrekking tot kwesties die legale migratie en werkgelegenheid samenbrengen via het **platform voor arbeidsmigratie**.

De Commissie roept de lidstaten op om:

- verder **deel te nemen aan talentpartnerschappen** om legale migratietrajecten te verbeteren door nieuwe mobiliteitsregelingen op te zetten met steun van de EU, in voorkomend geval, en door middel van gezamenlijk overeengekomen routekaarten voor talentpartnerschappen.
- **een gastcultuur tot stand te brengen** en te zorgen voor een doeltreffend integratiebeleid voor de werknemers — en hun gezinnen — dat onderwijs en opleiding, werkgelegenheid, gezondheid en huisvesting omvat, in overeenstemming

⁽¹²⁵⁾ Mededeling van de Commissie van 15 november 2023 over vaardigheden en talentmobiliteit (COM(2023) 715 final).

⁽¹²⁶⁾ Aanbeveling van de Commissie (EU) 2023/2611 van 15 november 2023 betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen.

met het EU-actieplan inzake integratie en inclusie⁽¹²⁷⁾; en de eerbiediging van gemeenschappelijke Europese waarden.

- de herziene **richtlijn inzake de Europese blauwe kaart**⁽¹²⁸⁾ snel volledig om te zetten en ten volle gebruik te maken van de extra flexibiliteit waarin de beschikte **richtlijn gecombineerde vergunning** voorziet om de immigratieprocedures te vereenvoudigen zodra deze in werking treedt.
- de **nationale en EU-wetgeving consequent te handhaven** om arbeidsuitbuiting van migrerende werknemers aan te pakken en hun gelijke behandeling te waarborgen in overeenstemming met de richtlijn inzake sancties tegen werkgevers⁽¹²⁹⁾ en de versterkte bescherming die is opgenomen in de beschikte richtlijn gecombineerde vergunning.

De Commissie is ingetogen met het voornemen van de sociale partners om:

- met hun deskundigheid verder bij te dragen aan de **oprichting van de EU-talentenpool**⁽¹³⁰⁾.
- ervoor te zorgen dat **migrerende werknemers eerlijke en fatsoenlijke voorwaarden krijgen** om toegang te krijgen tot werk, waarbij discriminatie wordt vermeden en gelijke behandeling met EU-onderdanen en eerlijke arbeidsvoorwaarden op het werk worden gewaarborgd⁽¹³¹⁾.
- gezamenlijke werkzaamheden voort te zetten die gericht zijn op een eerlijke **behandeling van beroepschauffeurs uit derde landen** en bijdragen tot de totstandbrenging van een transparant en geharmoniseerd EU-kader om de erkenning van professionele vaardigheden en kwalificaties van derde landen te vergemakkelijken⁽¹³²⁾.

4. CONCLUSIES

Voor een doeltreffende uitvoering van dit actieplan is een overheidsbrede aanpak nodig – op EU-niveau en door de lidstaten in nauwe samenwerking met de sociale partners. Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden vormen een ernstig knelpunt voor de duurzame en inclusieve groei, het concurrentievermogen en de groene en de digitale transitie van de EU. Zij kunnen ook een belemmering vormen voor de algehele veerkracht van de EU en haar streven om haar open strategische autonomie en veiligheid te verbeteren. Zij zijn het gevolg van demografische veranderingen, wijzigingen in de behoeften aan vaardigheden op de arbeidsmarkt en soms slechte arbeidsomstandigheden. Zij verschillen per sector, beroep en regio, waardoor verschillende beleidsreacties nodig

⁽¹²⁷⁾ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027 (COM/2020/ 758 final).

⁽¹²⁸⁾ Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad (PB L 382 van 28.10.2021, blz. 1).

⁽¹²⁹⁾ Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen (PB L 168 van 30.6.2009, blz. 24).

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, Hotrec en SMEunited.

⁽¹³¹⁾ Europese Confederatie van onafhankelijke vakbonden (CESI), EVV en IndustriAll.

⁽¹³²⁾ IRU.

zijn. Veel activiteiten zijn al aan de gang en voor veel EU-initiatieven ligt de uitdaging in de daadwerkelijke uitvoering ervan in de praktijk en op sectoraal niveau. De Commissie is vastbesloten de lidstaten en de sociale partners te ondersteunen bij het doeltreffend gebruik van de beschikbare middelen en instrumenten om dit doel te bereiken.

Verdere gecoördineerde actie van de Commissie, de lidstaten en de sociale partners is nodig om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken. Dit is in overeenstemming met de Verklaring van Hertoginnedal, waarin de Commissie, het Belgische voorzitterschap van de Raad van de EU en de sociale partners zich ertoe hebben verbonden actie te ondernemen om de onderliggende oorzaken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken, elk in het kader van hun bevoegdheden, maar in nauwe samenwerking. Daarom bevat dit actieplan een aantal maatregelen die de Commissie zal nemen en die de lidstaten worden verzocht uit te voeren. Ook wordt gewezen op een aantal belangrijke maatregelen die de sociale partners voornemens zijn te nemen als follow-up van de top van Hertoginnedal om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken.

Alomvattende actie zal van cruciaal belang zijn om het groeipotentieel van de EU te ontsluiten en haar beleidsprioriteiten te bevorderen. Die actie zal de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden verminderen, en de aantrekkelijkheid van de EU voor innovatie en investeringen vergroten, haar industriële basis bevorderen en haar concurrentievermogen veiligstellen. Dit zal ook bijdragen tot het behoud van de socialebeschermingsstelsels van de EU en de algemene sociale cohesie. De voortgang bij de uitvoering van dit actieplan zal worden gemonitord in het kader van het Europees Semester, met name door input te leveren voor de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de relevante landspecifieke aanbevelingen. De Commissie zal het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming vragen regelmatig tripartiete uitwisselingen over dit onderwerp te houden waaraan ook de Europese en nationale sociale partners deelnemen. Zo zal de Commissie een collectieve inspanning blijven bevorderen om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU aan te pakken.

De afgelopen vijf jaar heeft de Commissie een breed scala aan beleidsmaatregelen en instrumenten ingevoerd om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken, voornamelijk in het kader van het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten en het Europees Semester.

1. ACTIVERINGSBELEID

- De **richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven** ⁽¹³³⁾ moderniseert de bestaande rechts- en beleidskaders van de EU om het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers beter te ondersteunen, een gelijkere verdeling van ouderschapsverlof tussen mannen en vrouwen aan te moedigen en de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken.
- De **versterkte jongerengarantie** ⁽¹³⁴⁾ is een verbintenis die alle EU-lidstaten zijn aangegaan om ervoor te zorgen dat **alle jongeren onder de 30 jaar** binnen vier maanden nadat zij werkloos zijn geworden of het formele onderwijs hebben verlaten, een deugdelijk aanbod krijgen voor een baan, voortgezet onderwijs, een plaats in het leerlingstelsel of een stage.
- In de **aanbeveling betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt** ⁽¹³⁵⁾ worden de lidstaten aangemoedigd ervoor te zorgen dat langdurig werklozen worden ingeschreven bij een dienst voor arbeidsvoorziening, dat hun behoeften in kaart worden gebracht tijdens een grondige profielbepaling en hun uiterlijk 18 maanden nadat zij werkloos zijn geworden een herintegratieovereenkomst wordt aangeboden.
- De **aanbeveling van de Raad over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie** heeft tot doel een hoog werkgelegenheidsniveau na te streven door adequate inkomenssteun, en effectieve toegang tot diensten en de integratie op de arbeidsmarkt van degenen die kunnen werken te bevorderen, in overeenstemming met de aanpak voor actieve inclusie.
- De **Europese zorgstrategie** ⁽¹³⁶⁾ heeft tot doel te zorgen voor hoogwaardige, betaalbare en toegankelijke zorgdiensten in de hele EU en de situatie van zorgverleners (professionele of informele) en zorgontvangers te verbeteren. De strategie gaat vergezeld van een **aanbeveling van de Raad over toegang tot betaalbare langdurige zorg van hoge kwaliteit**, waarin een kader wordt vastgesteld voor beleidshervormingen en investeringen in de lidstaten, en de **aanbeveling van de Raad over voor- en**

⁽¹³³⁾ 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.

⁽¹³⁴⁾ 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).

⁽¹³⁵⁾ Aanbeveling van de Raad van 15 februari 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt (2016/C 67/01).

⁽¹³⁶⁾ Mededeling van de Commissie over de Europese zorgstrategie (COM(2022) 440 final).

vroegschoolse educatie en opvang ⁽¹³⁷⁾ die de lidstaten aanmoedigt de deelname aan deze diensten te vergroten. Het sluit aan op de oorspronkelijke “doelstellingen van Barcelona” die in 2002 door de Europese Raad zijn vastgesteld en vormt een aanvulling op de **aanbeveling van de Raad betreffende stelsels voor kwaliteitsvolle voor- en vroegschoolse educatie en kinderopvang** ⁽¹³⁸⁾.

- Het **werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap** maakt deel uit van de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 ⁽¹³⁹⁾ en heeft tot doel de werkgelegenheid van personen met een handicap in de eerlijke groene en digitale transitie te bevorderen.
- Het **ALMA**-initiatief (Aim, Learn, Master, Achieve) is opgezet als initiatief voor sociale emancipatie van kansarme jongeren tussen 18 en 29 jaar die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's).
- De **Demografietoolbox** ⁽¹⁴⁰⁾ bevat een alomvattende aanpak van demografische veranderingen, opgebouwd rond vier pijlers: de combinatie van werk en privéleven voor ouders vergemakkelijken, jongeren in staat stellen hun potentieel te benutten, gezond en actief ouder worden ondersteunen en talent van buiten de EU aantrekken.
- Het **actieplan voor de sociale economie** ⁽¹⁴¹⁾ bevat specifieke maatregelen ter versterking van de sociale economie, met inbegrip van entiteiten zoals sociale ondernemingen voor arbeidsintegratie die zorgen voor sociale en professionele integratie van kansarme groepen. Dit engagement wordt verder benadrukt in de **aanbeveling van de Raad over de ontwikkeling van randvoorwaarden voor een kader voor de sociale economie** ⁽¹⁴²⁾.
- De in 2020 en 2021 door de Commissie goedgekeurde **strategieën voor een Unie van gelijkheid** ⁽¹⁴³⁾ zijn erop gericht de omstandigheden te scheppen waarin iedereen kan leven, gedijen en slagen in de samenleving, ongeacht gender, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid. Alle strategieën omvatten concrete maatregelen om activering op de arbeidsmarkt te ondersteunen.
- De **Europese burgerpanels** willen de burgers een stem geven, voortbouwend op de Conferentie over de toekomst van Europa.

⁽¹³⁷⁾ Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over voor- en vroegschoolse educatie en opvang: de doelstellingen van Barcelona voor 2030 (2022/C 484/01).

⁽¹³⁸⁾ Aanbeveling van de Raad van 22 mei 2019 betreffende stelsels voor kwaliteitsvolle voor- en vroegschoolse educatie en kinderopvang (2019/C 189/02).

⁽¹³⁹⁾ Mededeling van de Commissie: Unie van gelijkheid: Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030, COM/2021/101.

⁽¹⁴⁰⁾ Mededeling van de Commissie: “Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie” (COM/2023/577 final).

⁽¹⁴¹⁾ Mededeling van de Commissie “Bouwen aan een economie die werkt voor de mensen: een actieplan voor de sociale economie” (COM(2021) 778 final).

⁽¹⁴²⁾ Aanbeveling van de Raad van 27 november 2023 over de ontwikkeling van randvoorwaarden voor een kader voor de sociale economie (C/2023/1344).

⁽¹⁴³⁾ Deze omvatten de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025; de strategie voor gelijkheid van lhbtqi's 2020-2025; het strategisch EU-kader voor de Roma 2020-2030; het EU-actieplan tegen racisme 2020-2025 en de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030.

- De **EU-strategie voor gendergelijkheid 2020-2025** ⁽¹⁴⁴⁾ bevat beleidsdoelstellingen en -maatregelen om tegen 2025 aanzienlijke vooruitgang te boeken op de weg naar een gendergelijk Europa. Het doel is een Europese Unie waarin vrouwen en mannen en meisjes en jongens, in al hun verscheidenheid, vrij zijn om hun eigen weg in het leven te vinden, gelijke kansen hebben om te floreren, deel te nemen aan onze Europese samenleving en daarin een leidende rol te spelen. Relevante lopende initiatieven zijn onder meer: de uitvoering van de regels inzake beloningstransparantie ⁽¹⁴⁵⁾, de doelstellingen van Barcelona voor 2030 inzake voor- en vroegschoolse educatie en opvang ⁽¹⁴⁶⁾ en de regels inzake het evenwicht tussen werk en privéleven ⁽¹⁴⁷⁾.
- Het **EU-platform van diversiteitshandvesten** bevordert diversiteit en inclusie op de werkplek.
- In de **aanbeveling van de Raad inzake gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma** ⁽¹⁴⁸⁾ verbinden de lidstaten zich ertoe zigeunerhaat te bestrijden en de situatie van de Roma te verbeteren, onder meer op het gebied van werkgelegenheid en onderwijs.
- Het **instrument voor technische ondersteuning** helpt de lidstaten, op verzoek, bij het verder vergroten van het arbeidsaanbod door de capaciteit van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te versterken en de uitvoering van actief arbeidsmarktbeleid te hervormen, bijvoorbeeld in het kader van het vlaggenschipinitiatief Youth FIRST (TSI 2023), of door een betere coördinatie en integratie van sociale zorg en gezondheidszorg, in het kader van het vlaggenschipinitiatief “Persoongerichte geïntegreerde zorg” (TSI 2023).
- In de **mededeling “Mensen vooropstellen, zorgen voor duurzame en inclusieve groei en het potentieel van de ultraperifere regio’s van de EU ontsluiten”** ⁽¹⁴⁹⁾ worden de lidstaten en de ultraperifere gebieden opgeroepen de vaardigheidsbehoeften in kaart te brengen, werknemers in de toeristische sector om te scholen en groene en digitale vaardigheden te bevorderen.

⁽¹⁴⁴⁾ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s, Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020–2025 (COM/2020/152).

⁽¹⁴⁵⁾ Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 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.

⁽¹⁴⁶⁾ Aanbeveling van de Raad van 22 mei 2019 betreffende stelsels voor kwaliteitsvolle voor- en vroegschoolse educatie en kinderopvang, ST/9014/2019/INIT.

⁽¹⁴⁷⁾ 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.

⁽¹⁴⁸⁾ Aanbeveling van de Raad van 12 maart 2021 inzake gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma (2021/C 93/01 ST/6070/2021/INIT).

⁽¹⁴⁹⁾ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s, Mensen vooropstellen, zorgen voor duurzame en inclusieve groei en het potentieel van de ultraperifere regio’s van de EU ontsluiten, COM(2022) 198 final.

2. VAARDIGHEDENBELEID

- De **Europese vaardighedenagenda 2020** ⁽¹⁵⁰⁾ is de strategie van de Commissie voor onderwijs en opleiding, met 12 acties om de digitale en groene transitie te stimuleren, een eerlijk herstel te bevorderen, het concurrentievermogen veilig te stellen en de veerkracht te versterken. De strategie omvat de volgende elementen:
 - De **aanbeveling van de Raad inzake beroepsonderwijs en -opleiding** die kernbeginselen bevat om ervoor te zorgen dat beroepsonderwijs en -opleiding zich snel aanpassen aan de behoeften van de arbeidsmarkt en jongeren en volwassenen hoogwaardige leermogelijkheden bieden.
 - Het **pact voor vaardigheden**, dat openbare en particuliere organisaties, waaronder werkgevers en vakbonden, samenbrengt om concrete maatregelen te nemen om mensen in Europa om en bij te scholen.
 - De **blauwdruk voor sectorale allianties op het gebied van vaardigheden**, die belanghebbenden uit industriële ecosystemen bijeenbrengt om gebruik te maken van informatie over vaardigheden en een strategie voor sectorale vaardigheden om tekorten aan vaardigheden aan te pakken.
 - De **resolutie van de Raad betreffende een vernieuwde Europese agenda voor volwasseneneducatie 2021-2030**, waarin wordt benadrukt dat de deelname van volwassenen aan formeel, niet-formeel en informeel leren aanzienlijk moet worden verhoogd.
 - De **aanbeveling van de Raad inzake individuele leerrekeningen**, waarin de lidstaten wordt aanbevolen de invoering van individuele leerrekeningen te overwegen als middel om personen in staat te stellen deel te nemen aan voor de arbeidsmarkt relevante opleidingen en hun toegang tot of het behoud van werk te vergemakkelijken, samen met de invoering van een faciliterend kader.
 - De **aanbeveling van de Raad over microcredentials**, waarin de lidstaten wordt aanbevolen een Europese aanpak van microcredentials te volgen en met name een gemeenschappelijke EU-definitie, EU-normen en kernbeginselen toe te passen voor het ontwerp en de afgifte van microcredentials. Microcredentials zijn het bewijs van de leerresultaten die een lerende heeft behaald na een klein leervolume.
- Het hoofddoel van het **Europees Jaar van de Vaardigheden** (mei 2023-mei 2024) is het bewustzijn vergroten en een breed scala aan actoren mobiliseren om bij- en omscholing rond vier hoofddoelstellingen een nieuwe impuls te geven: investeringen; relevantie van de vaardigheden; het afstemmen van de aspiraties en vaardigheden van mensen op de arbeidsmarkt en het aantrekken van talent uit derde landen. De mededeling over het benutten van talent in Europa's regio's ⁽¹⁵¹⁾ (met inbegrip van het Talent Booster Mechanism) en de voorstellen van de Commissie voor aanbevelingen van de Raad die voorzien in hoogwaardig, inclusief en toegankelijk digitaal onderwijs en digitale opleiding zijn gepresenteerd in het kader van het Europees Jaar van de Vaardigheden.

⁽¹⁵⁰⁾ Mededeling van de Commissie van 1 juli 2020: Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht (COM(2020) 0274 final).

⁽¹⁵¹⁾ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's "Het benutten van talent in Europa's regio's", COM(2023) 32 final.

- In de **aanbeveling van de Raad van 2023 over de succesfactoren voor digitaal onderwijs en digitale opleiding** worden de EU-landen opgeroepen te zorgen voor universele toegang tot inclusief en hoogwaardig digitaal onderwijs en digitale opleiding; in de **aanbeveling van de Raad van 2023 betreffende de verbetering van het aanbod van digitale vaardigheden en competenties in onderwijs en opleiding** worden de EU-landen opgeroepen digitale vaardigheden op coherente wijze aan te bieden in alle onderwijs- en opleidingssectoren.
 - De **aanbeveling van de Raad van 2022 over trajecten naar succes op school** heeft tot doel betere onderwijsresultaten voor alle lerenden te bevorderen, ongeacht hun sociaal-economische, culturele of persoonlijke achtergrond, en zo de inclusieve dimensie van onderwijs te versterken.
 - Ontwikkeling van sleutelcompetenties overeenkomstig de **aanbeveling van de Raad van 2018 inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren**. Vandaag zijn de competentievereisten veranderd: meer banen zijn geautomatiseerd, technologieën spelen een grotere rol op alle gebieden van werk en leven, en sociale, burgerschaps- en ondernemerscompetenties worden belangrijker voor veerkracht en aanpassingsvermogen.
 - De **aanbeveling van de Raad van 2022 betreffende leren voor de groene transitie en duurzame ontwikkeling** ondersteunt de EU-lidstaten bij hun inspanningen om lerenden en onderwijsactoren uit te rusten met de kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn voor een groenere en duurzamere economie en samenleving.
- De aanbeveling van de Raad van 2022 betreffende leren voor de groene transitie en duurzame ontwikkeling ondersteunt de EU-lidstaten bij hun inspanningen om lerenden en onderwijsactoren uit te rusten met de kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn voor een groenere en duurzamere economie en samenleving. De **academies voor nettonultechnologie** in het kader van de verordening voor een nettonulindustrie⁽¹⁵²⁾, hebben tot doel om- en bijscholingsprogramma's uit te rollen in strategische industrieën voor de transitie naar schone energie, zoals grondstoffen, waterstof, zon- en windtechnologie.
- Het **programma Digitaal Europa** ondersteunt de ontwikkeling van onderwijs- en opleidingsprogramma's (bv. bachelor- en masterprogramma's) op het gebied van geavanceerde technologieën om excellentie in instellingen voor hoger onderwijs te ondersteunen, zodat zij wereldleider worden op het gebied van de opleiding van digitale specialisten, om de capaciteit van het opleidingsaanbod voor geavanceerde technologieën te vergroten en digitaal talent (zowel studenten als onderwijzend personeel) te stimuleren en aan te trekken.
- Het **actieplan voor digitaal onderwijs 2021-2027**, met een reeks acties ter ondersteuning van de ontwikkeling van digitale vaardigheden.
- De Commissie heeft een **nieuwe Europese innovatieagenda** goedgekeurd, waarmee Europa een voortrekkersrol moet spelen in de opkomende deep tech-innovatie en start-ups. Het doel is Europa te helpen bij het ontwikkelen van nieuwe technologieën om dringende maatschappelijke problemen aan te pakken en deze op de markt aan te bieden. Een van de vijf vlaggenschipinitiatieven is gericht op talent en vaardigheden, waarbij

⁽¹⁵²⁾ Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van een kader van maatregelen ter versterking van het Europese ecosysteem voor de productie van nettonultechnologieproducten (verordening voor een nettonulindustrie), COM(2023) 161 final.

talent wordt bevorderd, aangetrokken en behouden; Dat zal de groei en het verkeer van cruciale deeptechvaardigheden binnen en naar de EU waarborgen door middel van een reeks initiatieven.

- In de **Europese strategie voor universiteiten** wordt het belang van om- en bijscholing benadrukt, onder meer voor de dubbele transitie. De strategie bevordert de samenwerking tussen universiteiten en met industriële ecosystemen.
- Het **Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering voor ontslagen werknemers** (EFG) 2021-2027, een speciaal EU-instrument om uiting te geven aan de solidariteit van de EU met Europese werknemers of zelfstandigen die als gevolg van herstructureringen zijn ontslagen, en om hen te helpen een nieuwe baan te vinden, onder meer door middel van om- en bijscholingsmaatregelen.
- Het **Talent Booster Mechanism** ondersteunt EU-regio's bij het aantrekken, ontwikkelen en behouden van mensen, en bij het opvangen van de gevolgen van de demografische transitie. In dit verband is het platform voor het benutten van talent een katalysator voor samenwerking, die de uitwisseling van ideeën, kennis en middelen mogelijk maakt.
- De **academie voor cyberbeveiligingsvaardigheden**, die in april 2023 door de Commissie is opgericht, heeft tot doel bestaande initiatieven op het gebied van cybervaardigheden samen te brengen en de coördinatie ervan te verbeteren, om het tekort aan cyberbeveiligingstalent weg te werken. De vier pijlers van de academie zijn erop gericht: i) een gemeenschappelijke Europese aanpak van opleidingen op het gebied van cyberbeveiliging vast te stellen, ii) te zorgen voor een betere kanalisering van financieringsmogelijkheden voor activiteiten op het gebied van vaardigheden, iii) de betrokkenheid van belanghebbenden te vergroten om de vaardigheidskloof op het gebied van cyberbeveiliging aan te pakken, met inbegrip van maatregelen om het genderevenwicht te verbeteren; en iv) een methode te ontwikkelen om de geboekte vooruitgang te monitoren.
- Het **instrument voor technische ondersteuning** helpt de lidstaten op verzoek bij het ontwerpen en uitvoeren van structurele hervormingen ter bevordering van om- en bijscholing van de bevolking, bijvoorbeeld via het vlaggenschipinitiatief 2024 inzake vaardigheden en het vlaggenschipinitiatief 2023 “Digitale vaardigheden voor gezondheidswerkers”. In 2025 zal het instrument voor technische ondersteuning actief arbeidsmarktbeleid en hervormingen inzake vaardigheden blijven ondersteunen in de context van demografische, sociaal-economische en technologische uitdagingen.
- De Commissie heeft twee nieuwe pilootprojecten aangekondigd die gericht zijn op het stimuleren van talent en belangstelling voor de ruimtevaartsector: een **stage** voor universiteitsstudenten en afgestudeerden, en het **CASSINI Space Summer Camp**, gericht op 14- tot 18-jarige leerlingen. Deze initiatieven vormen een aanvulling op het **SpaceSUITE-project** dat wordt ondersteund door het **grootschalige partnerschap voor vaardigheden van Space4GEO**, en gericht is op het bevorderen van het concurrentievermogen van de ruimtevaartindustrie van de EU door middel van de ontwikkeling van vaardigheden en een leven lang leren.
- In de onlangs bekendgemaakte **strategie voor de Europese defensie-industrie** heeft de Commissie aangekondigd dat zij acties zal onderzoeken om de mobiliteit van werknemers te verbeteren en defensiegerelateerd onderwijs te ondersteunen, met name met behulp van de mogelijkheden die worden geboden door de EU-programma's voor de defensie-industrie en de samenwerking tussen onderwijsaanbieders, waaronder de

Europese Veiligheids- en defensieacademie. De lidstaten kunnen ook gebruikmaken van het Europees competentiekader voor duurzaamheid GreenComp, waarin de competenties worden uiteengezet die alle lerenden moeten ontwikkelen op het gebied van milieu en duurzaamheid, en van het gezamenlijke kader voor financiële competenties van de EU en de OESO voor volwassenen, kinderen en jongeren, waarin de vaardigheden en attitudes worden uiteengezet die mensen nodig hebben om met kennis van zaken beslissingen te nemen over hun financiën.

- Daarnaast voert het Europees Instituut voor innovatie en technologie (EIT) actief het **“Deep Tech Talent”-initiatief** uit met als doel tegen 2025 een miljoen mensen bij te scholen op het gebied van deep technology. De nadruk ligt op het bevorderen van geavanceerde technologieën en een duurzame cultuur van ondernemerschap en innovatie in onderwijs en opleiding.
- De **Nieuw Europees Bauhaus-academie** zal de om- en bijscholing in het bouwecosysteem versnellen om de overgang van een op delfstoffen en fossiele koolwaterstoffen gebaseerde bouweconomie naar een regeneratieve bio-economie en een circulair systeem van materiaalhergebruik te ondersteunen.

3. BELEIDSMAATREGELEN TER VERBETERING VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

- De **richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de EU** ⁽¹⁵³⁾ stelt een gemeenschappelijk Europees kader vast om de bescherming door toereikende minimumlonen te waarborgen en collectieve onderhandelingen over loonvorming te bevorderen.
- Het voorstel van de Commissie voor een **richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk** ⁽¹⁵⁴⁾ heeft tot doel de arbeidsomstandigheden van platformwerkers te verbeteren.
- De **richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden** ⁽¹⁵⁵⁾ voorziet in nieuwe wezenlijke rechten voor alle Europese werknemers, en met name voor werknemers in onzekere arbeidsvormen. Tegelijkertijd wordt de informatie die zij over hun arbeidsrelatie moeten ontvangen, versterkt en komen ze in een betere positie om hun rechten te verdedigen.
- Het **strategisch kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027** ⁽¹⁵⁶⁾ bevat de belangrijkste prioriteiten en acties ter verbetering van de gezondheid en veiligheid van werknemers op het werk.

⁽¹⁵³⁾ Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

⁽¹⁵⁴⁾ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk (COM(2021) 762 final).

⁽¹⁵⁵⁾ Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

⁽¹⁵⁶⁾ Resolutie van het Europees Parlement van 10 maart 2022 over een nieuw strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk voor de periode na 2020 (met inbegrip van een betere bescherming van werknemers tegen blootstelling aan schadelijke stoffen, stress op het werk en lichamelijke klachten als gevolg van repeterende bewegingen) (2021/2165 (INI)).

- Een belangrijk onderdeel van de **Europese zorgstrategie** ⁽¹⁵⁷⁾, de **aanbeveling van de Raad inzake toegang tot hoogwaardige langdurige zorg** en de **aanbeveling van de Raad inzake voor- en vroegschoolse educatie en opvang** is de verbetering van de arbeidsomstandigheden voor verzorgers.
- De **aanbeveling met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen** ⁽¹⁵⁸⁾ heeft tot doel de toegang tot sociale bescherming voor iedereen, met name atypische werknemers en zelfstandigen, te waarborgen.
- In het kader van het **gemeenschappelijk landbouwbeleid (GLB) 2023-2027 is een mechanisme voor sociale conditionaliteit ingevoerd** waarmee de betalingen aan landbouwers worden gekoppeld aan de naleving van de bepalingen van de EU-arbeidswetgeving inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, veiligheid en gezondheid op het werk. De lidstaten worden ook verplicht om bedrijfsadviesdiensten op het gebied van arbeidsomstandigheden te ondersteunen en krijgen de mogelijkheid om sectorale investeringen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden te bevorderen.
- De **aanbeveling van de Commissie over middelen om de gevolgen van automatisering en digitalisering voor werknemers in de vervoerssector aan te pakken** ⁽¹⁵⁹⁾.
- De **mededeling van de Commissie betreffende een alomvattende aanpak van geestelijke gezondheid** ⁽¹⁶⁰⁾ omvat een vlaggenschipinitiatief dat gericht is op de vaardigheden van gezondheidswerkers en een vlaggenschipinitiatief dat gericht is op de geestelijke gezondheid van gezondheidswerkers.
- Het **mobilitetspakket I** omvat een breed scala aan initiatieven om de belangrijkste uitdagingen op het gebied van Europees vervoer en mobiliteit aan te pakken. Het pakket verbetert onder meer de arbeidsomstandigheden in de wegvervoersector aanzienlijk.
- De **aanbeveling van de Raad betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemerstalenten in Europa** ondersteunt de werkzaamheden om onderzoeks-, innovatie- en ondernemerstalenten in Europa aan te trekken en te behouden, en ondersteunt het onlangs opgerichte Europees competentiekader voor onderzoekers (ResearchComp).
- Het **platform voor nettonultechnologie, een instrument van de verordening voor een nettonulindustrie**, heeft tot doel loopbaanperspectieven en hoogwaardige arbeidsomstandigheden in banen in de nettonultechnologiesector te bevorderen.

4. BELEIDSMAATREGELEN TER VERBETERING VAN DE MOBILITEIT BINNEN DE EU

- De **Europese Arbeidsautoriteit** is in 2019 opgericht om ervoor te zorgen dat arbeidsmobiliteit eerlijk en doeltreffend wordt gehandhaafd door de toegang tot informatie, capaciteitsopbouw en samenwerking tussen de lidstaten te

⁽¹⁵⁷⁾ Mededeling van de Commissie over de Europese zorgstrategie (COM(2022) 440 final).

⁽¹⁵⁸⁾ Aanbeveling van de Raad van 8 november 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen (2019/C 387/01).

⁽¹⁵⁹⁾ EUR-Lex - 32024H0236 - NL - EUR-Lex (europa.eu).

⁽¹⁶⁰⁾ Mededeling van de Commissie betreffende een alomvattende aanpak van geestelijke gezondheid (COM/2023/298 final).

vergemakkelijken en een doeltreffende toepassing en handhaving van het Unierecht op dit gebied te ondersteunen.

- De invoering en toepassing van een **gemeenschappelijk formulier voor het melden van detachering van werknemers** en het opzetten van een gemeenschappelijk elektronisch portaal voor dergelijke meldingen.
- **Eures** vergemakkelijkt de grensoverschrijdende afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en coördineert de samenwerking tussen diensten voor arbeidsvoorziening in verschillende lidstaten. In het kader van de “**gerichte mobiliteitsregelingen van Eures**” ondersteunt de Commissie partnerschappen die specifieke groepen werknemers helpen om te kiezen voor arbeidsmobiliteit.
- **Europass** als platform helpt gebruikers hun loopbaan te beheren. Het maakt het mogelijk vaardigheden en werkervaring te documenteren, een persoonlijk profiel op te stellen (met cv's en begeleidende brieven), vaardigheden te beheren en digitale credentials op te slaan om een aanvraag in te dienen voor opleidingen of banen in de hele EU.
- De **Europese classificatie van vaardigheden, competenties en beroepen (ESCO)** is een meertalige classificatie met gestandaardiseerde beschrijvingen van 3 008 beroepen en 13 890 vaardigheden- en kennisconcepten. De classificatie wordt door publieke en particuliere organisaties in de hele EU gebruikt voor de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, de ontwikkeling van curricula, loopbaanbegeleiding, informatie over vaardigheden en arbeidsmarktanalyse.
- Het **Europees kwalificatiekader (EKK)** is een instrument voor transparantie en vergelijkbaarheid van kwalificaties.
- **Europese digitale credentials** worden in Europa steeds vaker gebruikt. Zij kunnen onmiddellijk worden gecontroleerd, maken het gemakkelijker om geschoolde werknemers te matchen met banen en vergemakkelijken aanwervings- en erkenningsprocedures.
- Het voorstel voor een aanbeveling van de Raad “**Europa in beweging**” – **leermobiliteit voor iedereen**, dat in november 2023 is aangenomen, bevat concrete doelstellingen voor het aandeel afgestudeerden dat leermobiliteit zou moeten hebben ervaren.
- De **herziening van Verordening (EG) nr. 883/2004 en Verordening (EG) nr. 987/2009 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels** (in afwachting van goedkeuring).

5. BELEIDSMAATREGELEN OM TALENT UIT HET BUITENLAND AAN TE TREKKEN

- **Talentpartnerschappen** bieden een kader om de samenwerking tussen de Europese Unie, de lidstaten en belangrijke partnerlanden op het gebied van mobiliteit en de ontwikkeling van vaardigheden op een voor beide partijen voordelige wijze te versterken, in overeenstemming met het migratie- en asielpact. Tot dusver zijn talentpartnerschappen aangegaan met Marokko, Tunesië, Egypte, Pakistan en Bangladesh. EU-financiering uit het instrument NDICI – Europa in de wereld en het Fonds voor asiel, migratie en integratie kan initiatieven ondersteunen om werkgelegenheid of leermobiliteit in de EU te vergemakkelijken als onderdeel van talentpartnerschappen, op basis van het beginsel van circulaire voordelen. Programma's en initiatieven van de Europese Commissie die gericht zijn op de mobiliteit van onderdanen uit partnerlanden om in de EU te studeren, te werken of een opleiding te

volgen, dragen bij aan talentpartnerschappen, onder meer door partnerlanden bijstand te verlenen voor capaciteitsopbouw op gebieden als informatie over de arbeidsmarkt en vaardigheden, beroepsonderwijs en -opleiding, integratie van terugkerende migranten en mobilisatie van diaspora.

- Het **platform voor arbeidsmigratie** faciliteert de samenwerking tussen de Commissie en vertegenwoordigers van de lidstaten met expertise op het gebied van migratie- en werkgelegenheidsbeleid, om gemeenschappelijke uitdagingen zoals tekorten aan arbeidskrachten te bespreken en de informatie-uitwisseling te verbeteren. Het zal nodig zijn om de doeltreffende uitvoering van EU-initiatieven op het gebied van legale migratie en werkgelegenheid te ondersteunen. Het zal ook zorgen voor voortdurende en regelmatige uitwisselingen met de sociale partners, die in het platform vertegenwoordigd zijn.
- Het **pakket mobiliteit van vaardigheden en talent**, dat een vervolg vormt op de toespraak van voorzitter Von der Leyen over de Staat van de Unie van 2022, bevat een reeks initiatieven om de EU aantrekkelijker te maken voor talent van buiten de EU. Naast de **EU-talentenpool** en de **aanbeveling “Europa in beweging” over leermobiliteit** omvat het de **aanbeveling van de Commissie betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen**, waarin de lidstaten worden aangemoedigd de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen te vereenvoudigen en te versnellen.
- In het **actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027** worden concrete maatregelen voorgesteld om de lidstaten en andere relevante belanghebbenden te ondersteunen bij het oplossen van integratiegerelateerde problemen voor migranten en EU-burgers met een migratieachtergrond.
- De **herziene blauwekaartrichtlijn** zal de aanwerving van hooggekwalificeerde werknemers in de EU vergemakkelijken door efficiëntere regels in te voeren, waaronder flexibelere toelatingsvoorwaarden, betere rechten en de mogelijkheid om gemakkelijker te reizen tussen EU-lidstaten en er te werken.
- Het **voorstel voor een herschikking van de richtlijn langdurig ingezetenen** zal, zodra het is aangenomen, bijdragen tot de totstandbrenging van een doeltreffender, coherenter en eerlijker systeem voor het verkrijgen van de status van langdurig ingezetene van de EU.
- De **herschikking van de richtlijn gecombineerde vergunning**, waarover de medewetgevers in december 2023 een politiek akkoord hebben bereikt, zal de aanwerving van onderdanen van derde landen vergemakkelijken door de procedure voor een gecombineerde vergunning te stroomlijnen en tegelijkertijd doeltreffender te maken voor werknemers van buiten de EU en werkgevers.
- Het vlaggenschipinitiatief voor integratie van migranten en het aantrekken van talent van het instrument voor technische ondersteuning 2023 kan ook de hervormingen van de lidstaten ondersteunen om migranten aan te trekken en te integreren om tekorten op de arbeidsmarkt op te vullen.
- De kwalificaties en vaardigheden van **bus- en vrachtwagenchauffeurs** uit verschillende derde landen beoordelen en vergelijken met de overeenkomstige vereisten in de EU om de lidstaten te ondersteunen bij het stroomlijnen van de noodzakelijke aanvullende kwalificaties in de EU.

6. FONDSSEN OM TEKORTEN AAN ARBEIDSKRACHTEN EN VAARDIGHEDEN AAN TE PAKKEN

De EU-begroting en NextGenerationEU voorzien in een aanzienlijk budget voor **scholing, omscholing en bijscholing**, waaronder:

- het **Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+)**, het belangrijkste instrument van de EU voor investeringen in mensen dat bijdraagt aan het werkgelegenheids-, sociaal, onderwijs- en vaardighedenbeleid in de EU en aan structurele hervormingen op deze gebieden. Met een budget van 43,3 miljard EUR (bijna een derde van het volledige ESF+) dat bestemd is voor vaardigheden in de periode 2021-2027, biedt het fonds belangrijke steun voor scholing, omscholing en bijscholing ⁽¹⁶¹⁾.
- de **herstel- en veerkrachtfaciliteit: (RRF)**, die onder meer bijdraagt aan acht belangrijke gebieden: volwasseneneducatie; groene vaardigheden en banen; menselijk kapitaal op het gebied van digitalisering, werkgelegenheidssteun voor niet-jongeren en het scheppen van banen; werkgelegenheidssteun voor jongeren en het scheppen van banen; modernisering van de arbeidsmarktinstellingen; voor- en vroegschoolse educatie en opvang, en algemeen, beroepsonderwijs en hoger onderwijs (deze acht gebieden zullen naar schatting 94,4 miljard EUR kosten voor hervormingen en investeringen samen, d.w.z. ongeveer 15 % van de totale financiële middelen van de herstel- en veerkrachtfaciliteit in prijzen van 2022). Deze maatregelen zijn erop gericht een aantal uitdagingen op het gebied van kwaliteit, kansengelijkheid en relevantie voor de arbeidsmarkt van onderwijs- en opleidingsstelsels in de hele EU aan te pakken, onder meer om tekorten aan vaardigheden op te lossen ⁽¹⁶²⁾.
- **Erasmus+** (26,2 miljard EUR), dat ook de ontwikkeling van lerenden, personeel en instellingen voor volwasseneneducatie en beroepsonderwijs en -opleiding ondersteunt.
- **InvestEU** (4,9 miljard EUR), een financieel instrument dat tot doel heeft in de periode 2021-27 publieke en private investeringen te mobiliseren door middel van garanties, het onderdeel sociale investeringen en vaardigheden dat zowel de vraag- als de aanbodzijde van vaardigheden bestrijkt.
- De **prerogatieve begrotingslijnen voor de sociale dialoog** voorzien in financiering om het werk van de sociale partners op het gebied van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden te ondersteunen door middel van twee oproepen tot het indienen van voorstellen in het kader van de sociale dialoog – Opleidings- en voorlichtingsmaatregelen voor werknemersorganisaties en oproepen tot het indienen van voorstellen in het kader van de sociale dialoog.

Het ESF+ is een van de belangrijkste financieringsinstrumenten voor de verwezenlijking van de politieke prioriteiten van de Unie, waaronder de groene en de digitale transitie, veerkracht en de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten. In de context van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden is het belangrijk om te investeren in mensen die al actief zijn op de arbeidsmarkt maar ook de mensen die aan de zijlijn staan, het onbenutte potentieel, op de arbeidsmarkt te brengen. Op basis van de 20 beginselen van de

⁽¹⁶¹⁾ Meer informatie op https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en.

⁽¹⁶²⁾ De maatregelen omvatten onder meer het creëren van extra studieplaatsen in het hoger onderwijs op studiegebieden waarnaar veel vraag is op de arbeidsmarkt, herziening van leerplannen in het school- en hoger onderwijs, steun voor beroepsonderwijs en -opleiding, naast maatregelen voor volwasseneneducatie om de groene en de digitale transitie te vergemakkelijken.

Europese pijler van sociale rechten is de ESF+-financiering daarom gericht op de volgende doelstellingen (¹⁶³):

- sociale inclusie: actieve inclusie, gelijke toegang tot hoogwaardige diensten en modernisering van socialebeschermingsstelsels, sociaal-economische integratie van onderdanen van derde landen, sociaal-economische integratie van gemarginaliseerde gemeenschappen, zoals Roma, sociale integratie van mensen die met armoede en sociale uitsluiting worden bedreigd, en het aanpakken van materiële deprivatie.
- onderwijs en vaardigheden: betere onderwijs- en opleidingsstelsels op alle niveaus, gelijke toegang tot onderwijs en opleiding van hoge kwaliteit, bijscholing, omscholing en een leven lang leren voor iedereen.
- werkgelegenheid: toegang tot hoogwaardige werkgelegenheid voor iedereen, met inbegrip van werkgelegenheid voor jongeren, modernisering van arbeidsmarktinstanties en -diensten, genderevenwichtige arbeidsmarktparticipatie, aanpassing van werknemers, ondernemingen en ondernemers aan veranderingen.

Andere programma's kunnen de ontwikkeling van onderwijs, opleiding en vaardigheden ondersteunen: het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering voor ontslagen werknemers, het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (¹⁶⁴), het Fonds voor een rechtvaardige transitie, het Europees Solidariteitskorps, het programma voor milieu- en klimaatactie (LIFE), het Europees Fonds voor maritieme zaken, visserij en aquacultuur (EFMZVA), het moderniseringsfonds, het programma EU4health, het instrument voor technische ondersteuning en het instrument voor nabuurschapsbeleid, ontwikkeling en internationale samenwerking. Sectorale beleidsmaatregelen en programma's vormen ook een aanvulling op de inspanningen van de EU op het gebied van om- en bijscholing (¹⁶⁵).

De bovengenoemde regelingen ondersteunen ook **activeringsmaatregelen** en maatregelen ter **verbetering van de arbeidsomstandigheden**. Het ESF+ biedt bijvoorbeeld cruciale steun voor het wegnemen van belemmeringen voor werkgelegenheid, onder meer door het bevorderen van toegankelijke, betaalbare en hoogwaardige voor- en vroegschoolse educatie en opvang ter uitvoering van de Europese zorgstrategie en de EU-richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven. In de nationale ESF+-programma's wordt de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen aangepakt en wordt werkgelegenheid voor jongeren als prioriteit opgenomen. Lidstaten met een bovengemiddeld percentage jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen, moeten ten minste 12,5 % van hun ESF+-middelen investeren in gerichte acties ter ondersteuning van jongeren. Investerings uit het ESF+ zorgen voor meer arbeidskansen voor jongeren, ouderen, mensen met een migratieachtergrond en mensen met een lager opleidingsniveau, om tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken.

De afgelopen jaren is ook aanzienlijke financiële steun beschikbaar gesteld om banen en vaardigheden voor de **groene transitie** te bevorderen in het kader van verschillende financieringsinstrumenten van de EU, zoals het Europees Sociaal Fonds Plus (in totaal is

(¹⁶³) Meer informatie over cohesiefondsen: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

(¹⁶⁴) In de periode 2021-2027 verstrekt het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (EFRO) ongeveer 8,4 miljard EUR ter ondersteuning van de ontwikkeling van vaardigheden, onderwijs en opleiding met het oog op het verbeteren van de inzetbaarheid en competenties om beter in te spelen op de behoeften van de arbeidsmarkt, met name in verband met strategieën voor slimme specialisatie, industriële transitie en ondernemerschap.

(¹⁶⁵) In de landbouwsector zal bijvoorbeeld in het kader van het GLB 2023-2027 ongeveer 2 miljard EUR worden besteed aan de om- en bijscholing van landbouwers, bosbouwers en bedrijfsadviseurs via specifieke steun voor kennisuitwisseling, advies en opleiding.

9,6 miljard EUR geprogrammeerd, waaronder een EU-bijdrage van 5,8 miljard EUR), het cohesiebeleid, het mechanisme voor een rechtvaardige transitie, de herstel- en veerkrachtfaciliteit (1,5 miljard EUR), maar ook het REPowerEU-programma.